



Public Safety
Canada

Sécurité publique
Canada

ARCHIVED - Archiving Content

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.

ARCHIVÉE - Contenu archivé

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.

Entre Nous

Volume 13, N° 6 juillet 1989



Bienvenue au nouveau Commissaire du SCC
Ole Ingstrup

Le Solliciteur général annonce: changements proposés à la Loi sur la libération conditionnelle

Direction stratégique du SCC: deuxième partie

Succès retentissant de l'alphabétisation

Nouveau régime de soins dentaires

L'enquête Pepino: plan d'action mixte

Nouveau!
Commissaire du SCC
Ole Ingstrup

Entre Nous

juillet 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

Entre Nous

juillet 1989 • 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. 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. 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

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

Entre Nous

juillet 1989 • Service correctionnel du Canada



Étude sur les détenus autochtones

Entre Nous... avec le Commissaire
Une part des profits 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

Entre Nous

juillet 1989 • Service correctionnel du Canada



LAVAL... 1873-1989

Entre Nous

juillet 1989 • Service correctionnel du Canada



Les femmes et les promotions

Entre Nous... et le Commissaire
Programmes pour autochtones
Les services d'alphabétisation
Dossier sur la gestion des cas
En bref

Entre Nous

septembre 1989 • Service correctionnel du Canada



Conférence des administrateurs et allocation du Commissaire

- Toxicomanie et loi: évaluation des programmes de désintoxication dans quatre régions
- Nouvelle politique de gestion du personnel - le personnel sur la liste d'attente
- Services bilingues en vertu de la nouvelle Loi sur l'accès à l'information
- Profil de l'assassin: Quand tuer devient un métier
- Entre Nous... avec le Commissaire

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 autorités
- La vérification de la classification — que faire si on est choqué
- Nouvelle gestion des ressources humaines pour 1990-1991
- Une criminalité peu étudiée — profil des détenus
- Entre Nous... et le Commissaire
- En Bref...



Entre Nous

septembre 1989 • Service correctionnel du Canada



Bonne année 1990

Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n° 1
Janvier 1990

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
Jane Caron

Administration

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

Agente d'administration et de publications
Joanne Hunton

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles. Date d'échéance pour mars : le 17 janvier et pour avril : le 14 février.

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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire Fonction publique 2000

Je rédigeais ma chronique mensuelle lorsque le Premier ministre a annoncé un projet de relance de la fonction publique du Canada : Fonction publique 2000. J'ai alors décidé que c'était là un sujet dont je devais vous parler, surtout en cette fin d'année et de décennie.

Fonction publique 2000 vise à offrir le meilleur service public possible aux Canadiens au XXI^e siècle. Il s'agit d'une bonne nouvelle pour le Service correctionnel, car plusieurs objectifs de ce projet concordent tout à fait avec les nôtres et ceux dictés par notre Mission. La réalisation de nos plans à long terme pourrait même s'en trouver accélérée.

Les systèmes d'embauche et du personnel seront simplifiés. Les contrôles seront réduits afin de laisser plus de latitude aux ministères et de les rendre plus distinctement comptables des résultats. De nouveaux moyens seront conçus pour accroître l'efficacité et améliorer les méthodes d'exécution des programmes. Ces trois objectifs démontrent comment le projet nous aidera à atteindre efficacement et effectivement nos buts à long terme et permettra aux gestionnaires et aux employés de vraiment concentrer leurs efforts sur les tâches correctionnelles.

Le premier ministre a ajouté que ce processus de changement et de renouvellement, lequel sera soumis au Parlement au cours de la présente session, sera le résultat d'une consultation étroite avec les syndicats de la fonction publique et des groupes paragouvernementaux. Cette initiative rejoint nos efforts de collaboration avec nos représentants syndicaux.

Je suis heureux de voir que **Paul Tellier**, le greffier du Conseil privé et grand responsable de la fonction publique assurera la mise en oeuvre de ce projet. Il nous a accordé un appui sans réserve à la dernière conférence de la gestion supérieure. De plus, je suis fort enthousiaste à l'idée de faire partie d'un des groupes de travail au développement d'idées nouvelles. J'aurai ainsi l'occasion de présenter les suggestions pertinentes des employés du Service et des lecteurs d'*Entre Nous*. Je vous représenterai avec fierté.

Lors de la dernière conférence de la gestion supérieure, je me suis rendu compte que le Service correctionnel est doté d'une des meilleures équipes de gestionnaires au sein de la fonction publique. Ceux-ci possèdent la détermination et les compétences nécessaires pour relever les défis de la prochaine décennie et servir le public canadien avec fierté. Je suis particulièrement satisfait que notre vision de ce que nous voulons devenir reçoive l'appui certain de notre personnel, de nos gestionnaires et, comme l'a déclaré le Solliciteur général lors de la conférence, du gouvernement fédéral.

Nous pouvons donc aborder les années 90 avec confiance et optimisme!



Table des matières

Un nouveau titre et de nouveaux défis : — page 4

Les directeurs d'établissement, les directeurs de district et les gestionnaires des quatre coins du pays se sont réunis du 27 au 29 novembre à Ottawa pour leur réunion de l'automne – la **Conférence de la gestion supérieure** – tous conviés à traduire le Document portant sur la Mission en un plan d'action.

Un message clair pour la mise en application complète : — page 6

Il est essentiel d'achever la mise en œuvre de la **gestion par unité** pour réaliser notre Mission. De plus, les changements engendrés en ce faisant offriront au personnel des établissements un travail plus intéressant et un rôle plus prépondérant, associé à une formation et à un salaire améliorés.

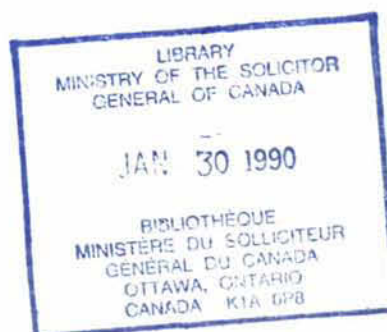
Consultations «à domicile» dans la région du Pacifique : — page 8

Au cours des cinq dernières années, la région du Pacifique a mis à l'épreuve une approche différente afin d'appuyer le personnel dans leurs efforts à comprendre les délinquants aux prises avec des problèmes émotifs ou de santé mentale. Le **programme ambulatoire** consiste d'une équipe volante de six psychologues pigistes qui font des consultations «à domicile» aux huit établissements de la région.

Relever le défi de la Mission : — page 10

Dans le deuxième article sur le secteur des **Programmes et opérations correctionnels**, *Entre Nous* observe les répercussions de la Mission en matière de liberté conditionnelle, services techniques et aux détenus, d'élaboration de politiques et d'ententes internationales.

En bref : — page 13



Conférence
de la gestion
supérieure

Un nouveau titre et de nouveaux défis

Les directeurs d'établissement, les directeurs de district et les gestionnaires des quatre coins du pays se sont réunis du 27 au 29 novembre à Ottawa pour leur conférence d'automne. Tous se trouvaient ainsi conviés à traduire le Document portant sur la Mission en un plan d'action.

«Vous êtes les chefs de file du Service et le nouveau titre que nous avons donné à votre conférence - la Conférence de la gestion supérieure - reflète bien ce fait», a affirmé le Commissaire **Ole Ingstrup** au cours de la première journée de la conférence. Il a enjoint les participants de «profiter de cette conférence pour trouver de nouvelles façons d'amener nos exécutants à relever les défis de demain et pour trouver dans nos rangs la détermination de faire avancer l'organisme dont nous assumons la gouverne.»



(G-D) région du Québec **Guy Villeneuve, Jacques Roy, Michel Deslauriers, Yvon Deschênes, Maurice Jacques**

Le Commissaire perçoit un message universel dans les événements dramatiques qui se déroulent en Europe de l'Est. «On constate que les gens veulent être des intervenants actifs, être informés et être traités avec intégrité et dignité. Notre travail est donc de créer un environnement qui s'intéresse avant tout à la personne et où les membres du personnel participent activement à l'évolution du Service correctionnel.»

À cette conférence, nombre de participants étaient aussi des conférenciers à leurs heures. En effet, le sous-commissaire de la région de l'Atlantique, **Willie Gibbs**, le directeur de l'établissement de Dorchester, **Claude Dumaine**, et le directeur du district de l'Ouest de l'Ontario, **Mike Provan**, ont eu l'occasion de faire part à l'as-



(G-D) **John Gillies, Atlantique, John Rama, AC, Sam Brazeau, Ontario, Bob Boswell, Ontario, Bob Gillies, Prairies**

sistance de leurs expériences et points de vue concernant la «consolidation du document portant sur la Mission.»

Ils avaient un thème commun - le document portant sur la Mission occupe une place importante au sein de l'organisation et a donné lieu à des résultats encourageants, quoique parfois durement acquis. M. Dumaine a fait remarquer que «le climat au sein du pénitencier de Dorchester s'est détendu grâce à la communication qui s'est instaurée entre les membres du personnel et les détenus.» Il explique cette amélioration notable par les changements positifs qu'ont suscités le document portant sur la Mission et la mise en œuvre de la gestion par unité. «La Mission n'aurait pu être mise en œuvre sans la gestion par unité» (voir article sur la gestion par unité à la page 6).

Fred Gibson, président de la Commission nationale des libérations conditionnelles, a entretenu les délégués sur la «protection du public et la réinsertion sociale des délinquants». Il a décrit certains changements récemment apportés à la politique de prise de décisions concernant la prélibération et rappelé l'engagement pris par son organisme de collaborer avec le Service au niveau du processus de prise de décision et d'audience. «En conjuguant nos efforts, nous éliminerons le chevauchement de nos fonctions et la duplication du travail et réduirons ainsi les coûts et le fardeau administratif pour ainsi assurer une plus grande efficacité au système de justice pénale.»

Dans le cadre de la même séance plénière, **Vince MacDonald**, directeur du district de la Nouvelle-Écosse, et **Rodger Brock**, directeur de l'établissement Mission,

«Notre travail est de créer un environnement qui s'intéresse avant tout à la personne et où les membres du personnel participent activement à l'évolution du Service correctionnel».

ont rappelé le besoin d'établir un équilibre organisationnel qui favoriserait autant la mise en place de règlements pertinents que l'initiative et la créativité du personnel. Pour reprendre les paroles de M. MacDonald, «Il doit prévaloir une liberté de faire des expériences, une liberté de prendre des risques et une reconnaissance des résultats positifs obtenus si l'on veut que progressent les services correctionnels dans la collectivité et la gestion des cas».

La conférence du printemps, qui s'est tenue à Halifax, avait recommandé qu'un plus grand nombre d'ateliers soient organisés à l'intention des directeurs de

réitérer son appui à notre Mission. Cette Mission, a-t-il affirmé, s'inscrit dans l'orientation qu'a adoptée le Cabinet, en ce sens qu'elle préconise une approche logique donnant des pouvoirs aux gens et qui est axée sur les résultats et non pas simplement sur le processus. Il a encouragé le Service à devenir un organisme dynamique qui sait faire valoir les talents des personnes qui le composent.

La grève est finie : tournons-nous vers l'avenir

La grève qui vient de prendre fin nous a appris beaucoup. Nous avons en effet appris à mieux travailler ensemble et à mieux comprendre les rôles respectifs des CX et des WP et l'importance de la collaboration dans laquelle leur travail doit se faire. Nous avons vécu une collaboration modèle entre l'Administration centrale, les administrations régionales, les établissements et les installations correctionnelles situées dans la collectivité. Aujourd'hui, le moment est venu de tourner la page, de reprendre le travail et de mettre en application la troisième valeur fondamentale de notre Mission qui est de traiter les personnes avec dignité.



(G-D) Gord Holloway, Prairies; Yvonne Latta, Ontario, Odette Gravel-Dunberry, AC

district et des directeurs d'établissement des différents niveaux de sécurité. Les délégués à la conférence ont eux-mêmes organisé ces ateliers.

Un conférencier de marque

Le Solliciteur général, Pierre Blais, a été le conférencier invité au banquet du 28 novembre. Il a présenté sa vision et les priorités du Service correctionnel et annoncé l'ouverture, au début de 1990, d'un nouvel établissement à sécurité minimale pour femmes. Cet établissement, qui sera situé à Kingston, pourra accueillir douze détenues relevant de la compétence fédérale.

Ateliers portant sur des sujets spéciaux

Dans le cadre de la conférence d'automne, on avait également organisé des ateliers portant sur divers sujets : faits nouveaux et recherche en matière de programmes pour les détenus (Frank Porporino, directeur de la recherche); programmes de traitement des délinquants sexuels (Bob Cormier, Secrétaire du ministère et Art Gordon, Centre psychiatrique régional de Saskatoon); nouveaux aménagements des établissements carcéraux (Gerry Hooper, directeur général, Services techniques et aux détenus); le changement de la mosaïque culturelle canadienne et son influence; questions d'ordre juridique; et incidence du travail par quart sur les membres du personnel correctionnel (Dyane Dufresne, directrice générale, Personnel).

Les gestionnaires du SCC ont aussi eu l'occasion d'entendre le gérant du Conseil privé, Paul Tellier,



Tom Charbonneau, Pacifique et Andy Graham, Ontario

Notre Mission :

D'aucuns affirment que notre Mission n'apporte rien de nouveau. Une telle affirmation cache certains dangers en ce sens qu'elle sous-tend qu'il n'existe aucune raison de changer notre vision de notre travail. Je crois plutôt que la Mission décrit ce que beaucoup d'entre nous avons toujours voulu faire et qu'elle constitue en quelque sorte une invitation à nous surpasser dans la façon dont nous exerçons nos fonctions.

- Le Commissaire ■

Par Anne Gilmore

GESTION PAR UNITÉ

Message clair pour la mise en application complète... Un rôle plus prépondérant pour les employés

Le message était clair.

Il est essentiel d'achever la mise en oeuvre de la gestion par unité pour réaliser notre Mission. De plus, les changements engendrés en ce faisant offriront au personnel des établissements un travail plus intéressant et un rôle plus prépondérant, associé à une formation et à un salaire améliorés.

Voilà ce qui constituait en gros le thème de la Conférence de la gestion supérieure, tenue à Ottawa du 27 au 29 novembre.

La gestion par unité permet une approche unifiée de la gestion des cas, des programmes pour délinquants et de la sécurité. Elle remplace diverses autres structures opérationnelles rivalisantes comme le concept d'équipe, les unités résidentielles et le système d'escouade.

Au cours des nombreuses séances, les participants à la conférence ont étudié la gestion par unité sous tous ses angles. Celle-ci est l'approche unifiée de la gestion des cas, des programmes pour délinquants et de la sécurité. Cette approche remplace diverses structures opérationnelles rivalisantes, comme le concept d'équipe, les unités résidentielles et le système d'escouade. Les participants ont partagé leur expérience de mise en application.

La première journée, le Commissaire Ole Ingstrup a réaffirmé son appui au concept. «Je crois fermement à la gestion par unité. Nous avons éprouvé certains problèmes de mise en oeuvre, mais elle continue d'offrir d'énormes possibilités. Nous devons nous assurer que les employés de tous les établissements comprennent bien la philosophie issue de la gestion par unité, car ils pourraient en bénéficier grandement.»

Les avantages d'une participation accrue

Le directeur de l'établissement de Dorchester, Claude Dumaine, a souligné les avantages de la gestion par unité, tant pour le personnel du Service que pour les détenus. Il a expliqué aux participants comment l'amélioration des communications a contribué à changer l'atmosphère au sein de l'établissement lors de la mise en

oeuvre de la gestion par unité.

«La pierre angulaire de cette gestion est la relation constante du personnel avec les détenus. Une meilleure ambiance à l'établissement de Dorchester est le résultat d'une saine communication», affirme M. Dumaine.

Il a aussi expliqué comment les agents de correction se sont adaptés à leur nouveau rôle plus prépondérant. «Nos employés ont prouvé qu'ils pouvaient résoudre certains problèmes sur place, ce qui s'est traduit par une diminution du nombre de rapports d'infraction et par une meilleure résolution des problèmes de détenus».

La dernière journée de la conférence, le sous-commissaire des Programmes et opérations correctionnels, Jim Phelps, a dirigé une séance plénière sur la gestion par unité et sur ses répercussions quant à l'application de la Mission. Il déclarait : «Un des principaux changements à l'organisation du Service au cours des cinq dernières années, la gestion par unité touche directement 60 p. 100 des employés et influe sur toutes nos actions et sur la façon de les accomplir».

Selon lui, la gestion par unité élimine la distinction artificielle entre ceux qui travaillent avec les délinquants et ceux qui les surveillent. «Avec la plupart des autres modèles correctionnels, beaucoup d'employés étaient affectés en permanence à des postes de surveillance. Ils pouvaient donc ne jamais avoir de contact direct avec les détenus. De plus, la gestion par unité s'inscrit dans l'optique de notre Mission à l'effet que tout le personnel aide les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois.»

Tim Fullerton (à gauche) et Tom Epp (à droite), respectivement directeurs des établissements de Drumheller et de Kingston, sont venus témoigner de leur expérience de mise en oeuvre de la gestion par unité.



Deux directeurs partagent leur expérience

Tim Fullerton et **Tom Epp**, respectivement directeurs des établissements de Drumheller et de Kingston, sont venus témoigner de leur expérience de mise en oeuvre de la gestion par unité. Ils ont tous deux souligné l'importance de trouver des solutions originales aux problèmes de sa mise en oeuvre. Par exemple, pour ne pas réduire le nombre de permissions de sortir sous surveillance, les aumôniers de l'établissement servent d'escorte. «Nous avons fait d'une pierre deux coups, affirme M. Fullerton. Le nombre de permissions est élevé et les aumôniers peuvent discuter avec le délinquant de questions religieuses dans la collectivité».

Le directeur de la Gestion des délinquants de l'AC, **Terry Sawatsky**, a résumé quelques initiatives en cours destinées à améliorer la gestion par unité :

- un rapport d'étude sur le rôle de la gestion des cas des personnes associées au processus de gestion par unité;
- un groupe d'étude sur la coordination des agents et sur la manière de maximiser leur capacité à travailler et à interagir avec les détenus;
- la mise au point de programmes pour les coordonnateurs;
- l'élaboration d'un programme fondamental de formation pour les agents de correction;
- la publication de nouveaux dépliants et autres documents de formation pour usage dans les établissements;
- un sondage national pour recueillir de l'information et des suggestions quant à la façon de faciliter l'application des dernières étapes de la gestion par unité.

Encore et toujours des avantages

Dans son discours de clôture, le Commissaire a souligné les avantages personnels et professionnels pour les employés de la gestion par unité. «Lorsque je parle de gestion par unité aux agents de correction, j'insiste sur la différence entre l'ancien et le nouveau système. Grâce à ce concept, leur travail devient plus intéressant; ils recevront une meilleure formation, un salaire plus élevé et joueront un rôle plus important dans le processus correctionnel».



Ils ont tous deux souligné l'importance de trouver des solutions originales aux problèmes de la mise en oeuvre de la gestion par unité.



Wayne Scissons, directeur de l'établissement Kent, est président du comité national chargé d'élaborer des stratégies de mise en oeuvre de la gestion par unité. Le comité veut vos commentaires.

Le Commissaire insiste sur l'imputabilité inhérente à la gestion par unité. Selon lui, elle est essentielle au fonctionnement d'un organisme. «Pour que les employés soient responsables, il faut leur témoigner du respect et de l'attention. Les ignorer est la pire chose à faire».

Vos commentaires s.v.p.

Un comité national a été chargé d'élaborer des stratégies de mise en oeuvre de la gestion par unité dans les régions. Les membres se sont réunis les 4 et 5 décembre derniers à Ottawa à la recherche de nouvelles idées.

Au cours de la rencontre, on a décidé d'étendre le mandat du comité pour inclure l'étude d'autres concepts possibles pouvant appuyer la mise en oeuvre de la gestion par unité. Ce comité est présidé par **Wayne Scissons**, directeur de l'établissement Kent, et composé de représentants des établissements de toutes les régions et du syndicat des employés du Solliciteur général.

Avant de rédiger son rapport final, le comité voudrait recevoir les commentaires des employés du Service correctionnel qui aimeraient partager leurs idées sur ce processus important. ■

Veuillez écrire ou appeler :

Wayne Scissons, établissement Kent,
(604) 796-2121,
Wayne Oster ou **Jim Marshall**,
Gestion des délinquants, AC,
(613) 995-7354.

Par Anne Gilmore

Des consultations «à domicile» dans la région du Pacifique

Consultations

Un programme innovateur pour s'attaquer aux problèmes de santé mentale...

Pierre ne peut s'adapter à la vie carcérale et montre des signes de dépression. Rien n'intéresse Jean; il ne se remet pas du décès de sa mère. André vient de recevoir une lettre de rupture; on pense qu'il va tenter de se suicider.

Chaque jour au pays, des détenus doivent vivre avec des problèmes émotifs ou de santé mentale. Au cours des cinq dernières années, la région du Pacifique a mis à l'épreuve une approche différente afin «d'appuyer le personnel dans leurs efforts à comprendre les délinquants aux prises avec ce genre de problèmes», rapporte **Pauline LaMothe**, ancienne directrice exécutive du Centre psychiatrique régional (CPR).

En 1984, le Centre a mis au point un programme ambulatoire pour les patients externes, c.-à-d. les détenus. L'équipe volante est formée de six psychologues pigistes provenant du CPR à Abbotsford (C.-B.). «Le programme arrive au bon moment, affirme M^{me} LaMothe, nous connaissons un accroissement constant des besoins en visites de psychologues dans les établissements.»

Le programme vise cinq objectifs :

- évaluer si le patient a besoin de séjourner au CPR et quel type de traitement il aura besoin;
- encourager les délinquants

malades à recevoir un traitement approprié;

- procéder au suivi des anciens patients du Centre;
- aider le personnel des établissements à faire face aux comportements bizarres des délinquants malades qui refusent tout traitement mais dont l'état n'est pas suffisamment grave pour les interner de force; et
- favoriser des rapports continus avec le Centre pour déterminer les besoins en programmes et aider le personnel à avoir des attentes réalistes des programmes sur les problèmes de santé mentale.

La tournée des huit établissements

Voici comment fonctionne le programme ambulatoire :

Chaque semaine, l'équipe volante fait la tournée des huit établissements correctionnels de la région du Pacifique. Elle détermine les traitements appropriés pour les détenus souffrant de troubles mentaux et émotifs et informe le personnel des services de santé et de sécurité sur les façons de traiter ces malades.

Depuis sa formation en 1984, l'équipe du programme a rencontré entre 600 et 700 délinquants par année en raison de deux à trois fois par personne. **Carson Smiley**, directeur des services psychosociaux ayant un doctorat en psychologie, est responsable de l'équipe volante. Selon lui, elle est composée du «nec plus ultra des praticiens», en raison des con-

naissances théoriques et cliniques de ses membres.

Les régions des Prairies (Saskatoon) et de l'Ontario (Kingston) ont élaboré un programme similaire.

L'équipe de six psychologues effectue des consultations à domicile dans les huit établissements de la région du Pacifique. Elle aide le personnel à appliquer le traitement approprié aux détenus aux prises avec des problèmes de santé mentale.

Ces spécialistes ambulants dispensent divers services professionnels : counseling à court terme pour les crises, suivi, évaluation des progrès d'anciens patients et renvois à certains traitements, etc. Ils expliquent les thérapies du CPR aux employés et aux détenus, renseignent le personnel sur la gestion des crises et les programmes de soins à long terme, à qui ils offrent régulièrement des ateliers professionnels spécialisés.

Deuil, dépression, tentative de suicide...

Les détenus posent des questions variées sur des problèmes routiniers ou exceptionnels : adaptation à la vie carcérale, rapports humains difficiles, etc. Parfois, la peine d'un patient vient d'un décès familial, d'une rup-

«à domicile»

ture conjugale ou d'une perte d'emploi.

Le signal est parfois une tentative de suicide. Dans ce cas, les employés de l'établissement peuvent placer le détenu en ségrégation; il leur est toutefois difficile de décider s'il a besoin d'aide médicale ou psychiatrique, ou s'il faut l'envoyer au CPR, après attestation de sa condition.

«Nous sommes parfois témoins d'incidents bizarres comme ce délinquant qui a grimpé un porte-drapeau et qui a refusé de descendre tant qu'on n'a pas réglé son problème, raconte M. Smiley. Le personnel peut le forcer à descendre mais cela n'empêchera pas une récidive. Ce comportement, s'il est répétitif, peut très bien indiquer un déséquilibre de la pensée».

Détenus montrant des problèmes d'identité

Les membres de l'équipe offrent aussi au personnel des séances de perfectionnement sur des pathologies précises chez les délinquants (dépression, déviations sexuelles, principaux troubles schizophréniques et affectifs, etc). M. Smiley donne l'exemple du transsexuel : «Si vous placez un délinquant avec une identité sexuelle féminine dans un établissement pour hommes, vous risquez de vous retrouver avec certains problèmes. Nous avons offert des séances démontrant la meilleure façon de traiter ce genre de problème présent dans toutes les régions».

Une approche qui plaît

M^{me} LaMothe, ancienne directrice exécutive, se dit très fière du programme ambulatoire. «Notre réussite», souligne M. Smiley, «est évidente lorsque les établissements qui nous consultent enregistrent une baisse du nombre de cas difficiles.

Nous pouvons aussi transférer plus rapidement ces cas au CPR pour qu'ils reçoivent des traitements appropriés. Les établissements et les délinquants aiment notre approche et ces derniers savent qu'on ne fait pas que les enfermer : on les aide à régler leur problème».

Programme pour les patients du CPR

Le CPR traite les délinquants sexuels chroniques, les individus asociaux, ceux souffrant de désordres de personnalité, les délinquants avec d'importants troubles d'apprentissage ou aux prises avec de graves problèmes psychiatriques.

Le CPR traite les délinquants sexuels chroniques, les individus asociaux, ceux souffrant de désordres de personnalité, les délinquants avec d'importants troubles d'apprentissage ou aux prises avec de graves problèmes psychiatriques.

Programme de formation avec l'Université Simon Fraser

Environ 200 délinquants sont admis chaque année au CPR, ce qui représente entre 11 et 13 p. 100 des 1 700 délinquants de la région du Pacifique. Le nombre de détenus ayant besoin de traitement pourrait par contre être plus élevé. Le programme ambulatoire répond aux besoins de ceux qui demandent de l'aide. Il y a deux ans, le programme s'est doté d'un nouveau volet : il s'agit d'une collaboration innovatrice avec l'institut de psychologie et de droit de l'Université Simon Fraser.

«Ce volet offre une formation d'internat postdoctorale en psychologie médicale légale et des services hautement qualifiés à la région, et ce à peu de frais», poursuit M^{me} LaMothe.

Cela a permis d'étendre le programme sans occasionner de coûts supplémentaires. Il a aussi permis de recruter du personnel; en effet, deux des quatre internes ont depuis accepté des postes permanents avec le Service correctionnel. ■

Eugene Mykyte agit à titre de directeur exécutif du Centre psychiatrique régional depuis septembre. Ancienne directrice exécutive, Pauline LaMothe travaille présentement auprès du service de Recherche à la Bibliothèque du Parlement.

Par Margot Andresen

Partie 2 :

Secteur des Programmes et opérations correctionnels :

Relever le défi

Dans le premier article sur le secteur des Programmes et opérations correctionnels, deux de ses directions avaient été présentées : les Programmes concernant les délinquants et les Services de santé. Nous allons maintenant observer les répercussions de la Mission en matière de liberté conditionnelle, d'élaboration de politiques et d'ententes internationales sur les trois autres directions de ce secteur.

1. Opérations communautaires et institutionnelles

La priorité première de cette direction, selon son directeur intérimaire **Rémi Gobeil**, est de réviser tout le processus de libération conditionnelle en vue d'accélérer la mise en liberté des délinquants purgeant une courte peine.

M. Gobeil ajoute que « Bien que cela puisse paraître contradictoire, les études démontrent que le délinquant qui doit purger une longue peine a de meilleures chances d'avoir une libération anticipée qu'un autre, car il dispose de plus de temps pour obtenir les évaluations et les audiences nécessaires. »

La division des Programmes de mise en liberté et services de soutien, et sa nouvelle directrice **Odette Gravel-Dunberry**, travaillent de concert avec les bureaux de libération conditionnelle du pays au développement d'un système destiné



Odette Gravel-Dunberry

Libération conditionnelle : accélération du processus

à optimiser le processus de libération conditionnelle, en s'assurant que la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) reçoive dès que possible toute la documentation nécessaire aux fins de décision lorsque les dates d'admissibilité sont atteintes.

Terry Sawatsky, directeur de la division de la Gestion des délinquants, mène une initiative visant à élaborer des normes sur les ressources du personnel de la gestion des cas. Le projet est déjà en cours et une ébauche de nouvelles lignes directrices sur la gestion des cas est à être révisée. M. Sawatsky nous a



Terry Sawatsky

confié que « Nous allons déployer tous les efforts possibles afin d'améliorer notre efficacité tout en maintenant le niveau élevé de qualité essentiel à une bonne gestion des cas ».

La division de la Garde et du contrôle des détenus, dirigée par **Richard Harvey**, en est à revoir les procédures du Service en matière d'intervention en cas d'urgence. Elle élabore également des politiques sur l'usage de la force, tels que les « coups avertisseurs » ou l'emploi d'équipements de restriction au cours d'escortes.

Opinions des délinquants sur les unités à sécurité maximale élevée

Issu de la Mission, l'objectif d'une incarcération humanitaire soulève une question : Que pensent les délinquants des unités à sécurité maximale élevée (autrefois appelées unités spéciales de détention)? Un examen de ces unités est en cours qui tiendra compte de l'opinion des détenus et les comparera aux systèmes internationaux.

De plus, un groupe de travail où sont représentés le Service, la CNLC et le Secrétariat du ministère étudie l'application des dispositions législatives sur le maintien en incarcération et les conditions d'hébergement. Selon ces dispositions, le Service doit placer en maison de transition les détenus admissibles à la libération conditionnelle sous surveillance obligatoire et qui représentent un risque pour la collectivité. On est aussi à réviser les nouvelles normes relatives aux maisons de transition.

2. Services techniques et aux détenus

Sept établissements rénovés cette année

Sous la gouverne du directeur général **Gerry Hooper**, les cinq divisions de la direction des Services techniques et aux détenus administrent des projets majeurs de la Couronne et s'occupent de la planification et de la construction d'installations, de la gestion du

de la Mission

matériel et de la prestation de services alimentaires et informatiques.

La division des Politiques et services de construction, et son directeur principal **Habib Chaudhry**, sont responsables de la réalisation de travaux de construction, dont la rénovation des établissements de Dorchester, de Kingston, de Mountain et de William Head aux établissements à Stony Mountain, Warkworth et Westmorland.

Cette division a également coordonné des plans directeurs pour les établissements les plus importants, afin d'assurer que ceux-ci répondent aux normes physiques nécessaires aux programmes.

de gestion de l'entretien, pour en accroître la flexibilité et l'utilité, ainsi qu'un programme de relance qui comprend la révision des opérations et le perfectionnement du personnel. Ce programme vise aussi l'élaboration de techniques pour prévoir les exigences et les coûts annuels et à long terme de l'entretien.



*Ted
Pender*

La division des Politiques et soutien en matière de services d'alimentation, sous sa directrice intérimaire **Joan Gibson**, évalue le système informatisé de gestion des services d'alimentation, en vue d'aider à dispenser au coût le plus bas possible une nourriture saine et nutritive aux délinquants. Un régime végétarien est en cours d'élaboration, ainsi qu'un programme de formation pour le personnel et les détenus désirant travailler à la cuisine.

Mise à jour du SPDI

La division des Politiques et services de génie électronique et son directeur **Mike Jonckheere** travaillent à la mise à jour du système périmétrique de détection des intrusions (SPDI), utilisé pour la protection des établissements à sécurité moyenne et maximale. Cette tâche comprend la conception et l'évaluation de nouveaux détecteurs et la mise au point d'un système mobile de détection pour les établissements à sécurité minimale.

Une nouvelle technologie, un système personnel d'alarme portatif, est en cours de développement. Elle permettra de déterminer exactement où l'alarme est déclenchée.

Méthodes de contrôle non violentes

Vu l'accent mis dans la Mission sur la protection du personnel et des délinquants, l'étude de méthodes de contrôle intérieur non violentes est également intéressante. Il pourrait en résulter une diminution de l'emploi de gaz ou de la force physique au cours d'incidents. Une innovation parmi tant d'autres consiste à introduire dans une pièce un produit immobilisant et désorientant sans pour autant blesser les mutins.



*Gerry
Hooper*

La division de la Gestion du matériel, dirigée dans l'intérim par **Bill Gamble**, a récemment mis au point un système d'information sur la gestion des biens (SIGB). Celui-ci permet de gérer l'ensemble des équipements, des véhicules et des articles amovibles employés par le Service et jouit d'une excellente réputation. Divers ministères et gouvernements provinciaux sont à en considérer l'emploi.

Les projets en cours de réalisation à la **division des Politiques et services d'ingénierie et d'entretien**, sous la direction intérimaire de **Ted Pender**, comprennent l'amélioration du système

3. Politiques et planification correctionnelle et affaires intersectorielles

Karen Wiseman est à la tête d'une direction qu'elle qualifie d'«unique», car «elle permet d'intégrer dans un tout cohérent les activités des quatre autres directions du secteur et met l'accent sur le travail d'équipe».

Cette direction se penche sur des problèmes qui dépassent le mandat individuel des autres directions, tels que l'étude de réactions face aux résultats d'enquêtes comme le rapport Pepino, ou la coordination de l'application des recommandations du groupe de travail sur les programmes dans les établissements et dans la collectivité.

Tous les programmes du Service soutiennent l'objectif de la Mission d'aider le délinquant à devenir un citoyen respectueux des lois afin qu'il puisse retourner le plus vite possible dans la collectivité. Puisque presque tous les délinquants seront un jour ou l'autre libérés sous surveillance, il est essentiel d'avoir un bon système de programmes communautaires.

La production du *Recueil de données opérationnelles* du Commissaire est une responsabilité importante de cette direction. Ce document, dont la publication est prévue pour avril, recèlera des informations et des tendances relatives aux établissements et à la collectivité. La direction doit coordonner les données nationales et régionales, pour en extraire et en présenter l'information contenue dans les bases de données du Service.

M^{me} Wiseman ajoute que sa direction récupère et structure l'information nécessaire à la production des rapports statistiques sur les délinquants, documents consultés par le secteur et par divers autres organismes gouvernementaux ou privés. Elle simplifie également la représentation graphique des données pour en faciliter la compréhension.

Groupe de travail sur les programmes dans les établissements et dans la collectivité

Selon M^{me} Wiseman, «Tous les programmes du Service soutiennent l'objectif de la Mission d'aider le délinquant à devenir un citoyen respectueux des lois afin qu'il puisse retourner le plus vite possible dans la collectivité. Puisque presque tous les délinquants seront un jour ou l'autre libérés sous surveillance, il est essentiel d'avoir un bon système de programmes communautaires. Suite à l'étude du groupe, les régions ont entrepris l'élaboration de plans destinés à améliorer leurs programmes dans les établissements et dans la collectivité.»

En octobre, Bob Hall, coordonnateur de la mise en oeuvre des recommandations du groupe, a rencontré à Ottawa les chefs de projet désignés par les régions afin de commencer la planification et l'élaboration de stratégies en vue d'une mise en oeuvre complète. Toutes les régions ont soumis un plan à court terme s'appliquant au reste de l'exercice financier. On pré-



Karen Wiseman

voit qu'un plan à long terme sera mis au point au plus tard le 1^{er} avril 1990.

Révision majeure des ententes fédérales-provinciales

La division des Relations fédérales-provinciales est chargée des négociations entre le gouvernement fédéral et les provinces telle que, par exemple, la possibilité de placer un détenu dans un établissement provincial près de chez lui. M^{me} Wiseman rappelle que cette division vient de négocier une révision de l'entente sur le logement établie avec la Colombie-Britannique concernant les détenus masculins et féminins.

Afin d'entretenir de bonnes relations de travail avec les provinces et les territoires et de permettre une résolution rapide et satisfaisante des problèmes intersec-

toriels, cette division fournit des conseils en matière de relations fédérales-provinciales. Elle prévoit également certaines activités pour la prochaine réunion des responsables des services correctionnels.

La division des Transfèvements internationaux travaille à conclure des accords administratifs destinés à accélérer les processus liés aux transfèvements internationaux. En plus de s'occuper du transfèrement de délinquants afin que ceux-ci puissent purger leur peine dans leur pays de citoyenneté, elle fait oeuvre de pionnier avec un programme d'entraide juridique en matière pénale. Il s'agit d'une forme différente de transfèrement régie par des traités internationaux et qui permet au transféré de participer aux enquêtes sur son cas et d'aller témoigner à des procès hors pays.

Un programme bien rempli

Le secteur a donc un programme bien rempli pour atteindre les objectifs dictés par la Mission. Afin de non seulement contrôler le comportement des délinquants, mais aussi en encourager l'amélioration, il faudra mettre l'accent sur la qualité des rapports avec la collectivité. Le but ultime du Service est d'arriver à traiter les causes de la conduite criminelle en plus de ses symptômes.

À long terme, ce changement de cap est promesse d'une sécurité accrue pour les Canadiens. S'il atteint le succès espéré, le taux de récidivisme pourrait diminuer de beaucoup : un objectif important auquel le secteur des Programmes et opérations correctionnels est fier d'apporter une contribution majeure. ■

Par Vince Chetcuti

Des nouvelles des quatre coins du pays

Tournoi national de hockey

ONTARIO - Les pénitenciers de Kingston et de Millhaven seront les hôtes du Tournoi national de hockey, qui se tiendra du 27 au 30 mars 1990. On espère y accueillir trois divisions : A, B et vétérans (35 ans et plus). Les matchs se dérouleront sur deux patinoires (Centre 70 et Cataragui) le mardi et mercredi de 8 h à 23 h, le jeudi de 8 h à 17 h et le vendredi de 8 h à 16 h.

Il y aura aussi un casino jeudi soir et un concours de danse vendredi, suivi d'une remise de trophées. Pour de plus amples renseignements, appeler **Vern Robbins** (Kingston) au (613) 545-8460, poste 1120 ou **Barry Aitchison**, poste 1815; **Doug Aitchison** (Millhaven) au (613) 352-3371, poste 3148.

Centraide Ontario : 130 % de l'objectif

ONTARIO - La campagne Centraide du Service correctionnel pour Kingston et les environs s'est terminée le 20 octobre par un repas organisé pour les solliciteurs. **Bob Boswell**, coordonnateur régional, rapporte une collecte de 25 920 \$, soit 130 p. 100 de l'objectif (20 000 \$) et 10 000 \$ de plus que l'an dernier.

Prix Centraide à Westmorland

ATLANTIQUE - L'étab. Westmorland a reçu le prix Shoppers Drug Mart 1989 attribué au meilleur participant fédéral à la campagne Centraide de Moncton. **Donna Lannigan**, chef de l'administration, a reçu le prix pour le meilleur travail de coordination fédérale. Grâce à leur travail acharné, Donna et ses solliciteuses, **Donna Legere** (Emploi des détenus) et **Melanie Estabrooks** (Gestion des cas) ont amassé 5 425,50 \$. Ce montant représente 181 p. 100 de leur objectif de 3 000 \$ pour les 73 employés de l'établissement; soit une moyenne de 74,32 \$ par employé.

Campagne Centraide région du Québec

QUÉBEC - Comme par les années passées, les employés du SCC du Québec se sont impliqués dans la Campagne Centraide. L'objectif fixé de 17 500 \$ a été dépassé et 18 162 \$ ont été amassés. **M. Raoul Cantin**, directeur du Collège du personnel et coordonnateur de la campagne Montréal/Laval, a remercié tous les donateurs pour leur générosité proverbiale envers les plus démunis.

Drumheller relève le défi et gagne!

PRAIRIES - En octobre, le personnel de l'établissement de Drumheller a relevé le défi lancé par les employés du centre de santé régional de Drumheller (Alberta). Le défi consistait à parcourir la plus grande distance possible en marchant ou en courant pendant la semaine du 14 au 17 novembre. La compétition s'annonçait fort intéressante puisque les deux endroits ont à peu près le même nombre d'employés.

Les frais d'inscription d'un dollar devaient être remis à une oeuvre charitable de la communauté choisie par le vainqueur.

L'établissement de Drumheller accumule 765,5 milles

Après quatre jours pénibles de lutte contre le vent, la neige et le froid, l'établissement de Drumheller avait accumulé 765,5 milles contre 233 pour le centre de santé. **Bob Hugh**, de l'établissement, a couru 47 milles, la plus grande distance individuelle. En tout, 149 \$ ont été remis à la Shock Trauma Air Rescue Society (STARS) de l'Alberta.

Inside Out : un détenu autochtone se raconte

Les autochtones du Canada constituent, malgré leur faible poids démographique, une forte proportion des détenus, des chômeurs, des assistés sociaux et des alcooliques. Leur taux de mortalité est aussi très élevé. Pourquoi?

Dans son autobiographie, **James Tyman**, un jeune autochtone de Regina, raconte son enfance empreinte de racisme, de criminalité et d'autodestruction. À 24 ans, il se retrouvait au

Centre correctionnel de Saskatoon pour y purger une peine de deux ans.

M. Tyman a écrit son livre au cours des six dernières semaines de sa peine. Ayant pris conscience qu'il se trouvait devant rien et sans but, il s'est demandé pourquoi. Sa réflexion l'a mené à comprendre qu'il en avait marre de rejeter le blâme sur autrui et sur son passé difficile et qu'il désirait une vie normale avec une maison, un emploi, une famille, une communauté.

Une fois libéré, il a suivi un cours en débousselage par l'entremise de la Société John Howard et s'est trouvé un emploi. Il espère maintenant étudier le journalisme ou le droit à l'université.

Inside Out est un voyage à la découverte de soi. C'est aussi un message aux Canadiens sur les aspects troublants de notre société qui ont façonné - et presque détruit - la vie de **M. Tyman**. *Inside Out* est publié par Fifth House Publishers.

Louis Zeitoun reçoit un prix international



La *International Association of Residential and Community Alternatives* a décerné son prix du président à **Louis Zeitoun**, ancien directeur de la participation du citoyen du Service. La cérémonie a eu lieu à Londres en septembre dernier.

Ce prix souligne les nombreuses années de loyaux services de M. Zeitoun à l'Association (anciennement la *International Halfway House Association*) et son travail pour la rendre vraiment internationale.

Louis, bien connu au sein du Service et de la communauté correctionnelle, a reçu de nombreux prix, y compris des certificats d'appréciation de l'Association canadienne de justice pénale et de la Ontario Association of Corrections and Criminology et des comités consultatifs de l'extérieur. En outre, il a reçu en 1981 le *Cody Award* de la Société St. Leonard. Il a travaillé 22 ans au Service correctionnel.

Des félicitations du Commissaire

M. Zeitoun a aussi reçu une lettre de félicitations du Commissaire, où ce dernier souligne ses réalisations au cours de sa carrière et dit partager la gratitude des membres de l'Association pour ce qu'il a accompli.

Le Commissaire ajoute qu'il espère que M. Zeitoun continuera son travail, même officiellement à la retraite, afin que les services correctionnels puissent continuer de profiter de son expérience.

Retraites

Jack Keddy – ATLANTIQUE

C'est au Club de l'âge d'or de Dieppe au N.-B. que se sont réunis, le 2 novembre, les amis et collègues pour souhaiter un dernier au revoir officiel et une longue retraite stimulante à **Jack Keddy**, coordonnateur régional, Déploiement de la main-d'oeuvre et sécurité.

Le sous-commissaire de la région, **Willie Gibbs**, lui remettait un certificat de retraite pour 29 années de loyaux services, dont 16 passées au Service dans la région de l'Atlantique. Jack a travaillé dans les étab. de Dorchester et de Springhill, au centre de formation du personnel et à l'administration régionale. Sa participation à des équipes nationales de travail et à la formation au Collège du personnel de Kingston lui ont permis de se faire connaître dans les autres régions et à l'AC.

Comme l'ont témoigné les nombreux hommages que lui ont rendus au cours de la soirée le Sous-commissaire, les sous-commissaires adjoints et des collègues de travail, présents ou qui avaient envoyé des messages, Jack a sûrement contribué de façon significative aux opérations du Service correctionnel du Canada.



Jack et son épouse, Kathy Richmond, agente de gestion des cas à l'établissement de Dorchester.

Louis Vervoort – PACIFIQUE



L'agent de classification (WP3) **Louis Vervoort** a reçu un certificat

de retraite soulignant ses 24 ans de service des mains du directeur de l'établissement Mountain **John Stonoski**. En 1988, il a mérité une médaille pour service exemplaire. Louis a entrepris sa carrière comme agent de correction I au pénitencier de la C.-B. en 1965. Dix ans plus tard, il devenait superviseur de section de sécurité de niveau 6. En 1980, il était transféré à l'établissement Mountain où il devint agent de classification. Bonne retraite Louis!

Atelier sur les systèmes de comptabilité

AC - Récemment, Kingston était l'hôte d'un atelier sur les systèmes de comptabilité, destiné aux chefs régionaux. À l'ordre du jour figuraient les questions spécifiques à la comptabilité, en vue d'échanger des idées et de tenter de régler des problèmes communs. En outre, le groupe a profité de l'occasion pour visiter la Prison des femmes de Kingston, où le chef des finances a démontré le système de

paye informatisé.

Le groupe a décidé de devenir un organisme officiel dont le mandat serait d'étudier les questions et les pratiques relatives à la comptabilité et de formuler des recommandations au comité des finances du Service correctionnel. Pour de plus amples renseignements, appeler **John Scherebnyj** au (613) 996-7008.

Entre Nous à la une

Les réviseurs d'*Entre Nous* sont conscients qu'ils fourmillent de bonnes idées, mais ils aiment quand même le voir confirmer par d'autres.

Dans son numéro de novembre, la revue *Good Ideas*, une publication d'une société d'envergure nationale établie à Washington, a fait l'éloge des 20 pages consacrées par *Entre Nous* à la fermeture de l'établissement Laval en juin dernier.

Selon cette revue : « Il y avait de nombreuses photos intéressantes. Le rédacteur en chef d'*Entre Nous*, Les Shand, a choisi de raconter l'histoire

de l'établissement sous forme d'articles abrégés : vue d'ensemble, moments historiques, entrevues avec quatre anciens directeurs, événements importants des deux principales émeutes, la fermeture et aperçu de la nouvelle installation moderne. *Entre Nous* est le résultat d'une présentation simple par éditique ».

L'équipe d'*Entre Nous* : rédactrice principale **Helen Gooderham**, gestionnaire de production **Irène Boucher**, **Joanne Hunton**, agent d'administration et de publications, assistante en éditique **Michele Sury** et rédactrice **Brenda Quinn**.

Entre Nous Échéancier des soumissions

Numéro de mars : le 17 janvier

Numéro d'avril : le 14 février

Numéro de mai : le 16 mars

Numéro de juin : le 17 avril

Numéro de juillet : le 17 mai

Numéro d'août : le 15 juin

Lettres à l'éditeur

Les régimes de pension de la fonction publique du Canada sont-ils justes?

Comme vous le savez, le Gouvernement a mis sur pied un comité pour étudier le salaire des députés, celui-ci devait faire les recommandations appropriées afin que tous les membres de la chambre des Communes soient traités justement.

Dans la société, il n'y a pas que ces gens là qui veulent que soit reconnu la tâche particulière qui leur incombe, les employés du SCC aussi; plusieurs rapports et déclarations recommandaient la retraite après 25 ans de service pour les employé(e)s en contact avec les détenus.

Depuis que je travaille dans le milieu carcéral, j'ai eu droit à de beaux articles dans "*Entre Nous*" où l'on nous disait combien nous sommes importants pour notre employeur, lorsque quelqu'un est important, il l'est tout le temps, on ne le laisse pas au niveau du BIEN-ÊTRE SOCIAL lors de sa retraite.

Il semble que le Gouvernement n'est pas prêt à nous faire profiter d'une retraite convenable au niveau de notre régime de pension avant que l'on crève. Donc je compte sur votre

coopération pour faire paraître la lettre ci-jointe (voir note du rédacteur) dans *Entre Nous*, afin de sensibiliser le plus grand nombre de fonctionnaires possibles sur le plan de la pension, auquel nous sommes obligés de participer par une loi.

Émile Duchesneau
Dunham (Québec)
15 octobre 1989

Note du rédacteur : Vu la longue lettre de M. Duchesneau à M. de Cotret, Entre Nous a décidé de reproduire la lettre que de ce dernier nous a fait parvenir.

À l'aide des étudiants

Je vous remercie pour l'abonnement à la revue *Entre Nous* du Service correctionnel du Canada. Je suis certain qu'en tant que futur criminologue, cette revue pourra me donner toutes les informations nécessaires pour connaître et suivre le cheminement de l'établissement en plus des opérations et le travail du Service correctionnel du Canada. Merci pour tout.

Serge Pépin
Ottawa (Ontario)
15 novembre 1989

L'équipe d'*Entre Nous* vous invite à lui envoyer vos lettres, commentaires, photos ou articles. La rédaction se réserve le droit de refuser ou de réviser les articles soumis. Les opinions exprimées n'ont pas à refléter celles du Service correctionnel du Canada, de sa direction ou du ministre du Solliciteur général.

Erratum

En référence à l'article *Relever le défi de la Mission (Partie 1)* du numéro de décembre, volume 14, n°10, nous aimerions clarifier deux éléments liés aux Services de santé.

• Le groupe de travail sur la toxicomanie est en effet sous la responsabilité de **Bram Deurloo**, directeur de la division des services de santé mentale. Cependant, il aurait fallu ajouter que **Jon Klaus** en est le président.



Jon Klaus, président du groupe de travail sur la toxicomanie

• Tel que mentionné, **Bram Deurloo** est le président du groupe de travail sur la santé mentale.

Le Dr **Jacques Roy** préside les comités directeurs de ces deux groupes.

Pour étudier l'agression et la violence

La XXII^e conférence internationale sur la science du comportement se tiendra du 18 au 22 mars au Banff Centre, à Banff (Alberta). «Conférence de collègues», elle traitera du développement, le traitement et la prévention de l'agression et de la violence chez les enfants, les adolescents et les adultes.

Thèmes : Femmes battues, psychopathes violents, abus sexuel et mauvais traitement des enfants, mauvais traitement des personnes âgées, névrose post-traumatique, victimes de viol, violence à l'école, changements de comportement liés à une conduite asociale, familles d'enfants agressifs, traitement des délinquants sexuels, violence en établissement, contrôle du péril dans la collectivité, enfants d'âge préscolaire hyperagressifs, enfants de femmes battues.

Parmi les participants : Gerald Patterson, Dan Olweus, Edna Foa, Vernon Quinsey, Robert Hare, Patricia Resick, Marnie Rice, Grant Harris, Donald Dutton, David Wolfe, Elaine Blechman, Ronald Prinz, Jean Dumas, Janice Marques, Sarah Landy, Lynn McDonald, Joseph Hornick, Gerald Robertson, Peter Jaffe.

Les personnes intéressées à présenter un rapport dans une session d'affichage de documents sont invitées à soumettre un résumé. Le rapport doit porter sur l'un des thèmes ou y être associé. Le résumé de 500 mots doit parvenir avant le 15 fév. 1990 à : **Ray DeV. Peters**, Président de la conférence, Dép. de psychologie, Queen's University, Kingston (Ontario), K7L 3N6. Tél. : (613) 545-2478. Le nombre d'inscriptions est limité.

Prix sur la prévention du crime



PRAIRIES - Le Solliciteur général **Pierre Blais** (à dr.) a décerné un prix spécial sur la prévention du crime à **Winston Wuttenee** de Calgary (Alberta), au cours d'une cérémonie à l'hôtel Westin dans le cadre de la Semaine nationale de la prévention du crime 1989. M. Wuttenee était l'un des quatre récipiendaires choisis pour leur contribution à la prévention du crime. Les autres étaient : la station radiophonique **VOCM** de St-John's (T.-N.), le **Debra-Dynes Tenants' Association** of Ottawa et le Bureau d'assurance du Canada (aile du Québec). Le sous-solliciteur général **Joseph Stanford** était présent.

La contribution de M. Wuttenee s'est fait par le biais de musique, de contes et de chansons décrivant les effets dévastateurs de l'alcool et des drogues et le drame du suicide. De plus, au cours des deux dernières années, avec l'aide de la GRC du nord de l'Alberta, il a favorisé une meilleure compréhension entre les corps poli-

ciers et les autochtones.

Le poste **VOCM** a mérité le prix pour son appui constant dans la lutte contre le crime et pour son achat d'un robot perfectionné, appelé "Officer Cares", utilisé pour enseigner la prévention du crime aux enfants.

Le **Debra-Dynes Tenants' Association** of Ottawa, un groupe communautaire créé en 1987 en réaction au problème grandissant de la drogue et des crimes connexes et à la peur éprouvée par des résidents d'un quartier de la ville, a mobilisé l'appui du public et, de concert avec la police, a permis de réduire le taux de criminalité.

Le Bureau d'assurance du Canada (aile du Québec) a mis au point l'opération Autographe, qui a permis de réduire sensiblement le nombre de vols de voiture au Québec grâce au burinage dans les stations-service. En huit semaines, plus de 40 000 autos ont été gravées par 40 étudiants embauchés à cet effet.

Le jour du souvenir souligné à Westmorland

ATLANTIQUE - L'étab. Westmorland a bien souligné le jour du souvenir cette année. Avec l'appui de la direction, certains détenus, anciens combattants, ont organisé des activités destinées à commémorer ceux qui sont morts dans la défense de leur pays.

Le service traditionnel du jour du

souvenir a été intégré au service du dimanche, le 5 nov. à cette occasion. Trois détenus, qui sont des anciens combattants, ont formulé des prières spéciales. La chapelle était comble.

Le 11 novembre, le drapeau a été en berne jusqu'à midi. À 11 h, une quinzaine de détenus accompagnés de

membres du personnel et d'un superviseur correctionnel se sont réunis au pied du drapeau le temps d'une brève cérémonie. Un ancien combattant a dirigé la cérémonie pendant qu'un autre lisait des prières. Pour l'occasion, les anciens combattants ont pu revêtir leur uniforme.

Entre Nous

février 1990 • Service correctionnel du Canada



HELI-TAC ELBOW LAKE

«Une équipe du tonnerre»

- Les pompiers d'élite d'Elbow Lake
- «Une équipe du tonnerre»
- Une entrevue avec *Iris Craig* - présidente
du IPFP - au sujet de la Mission
- Le Comité interconfessionnel
«derrière les barreaux»
- La *Glasnost* aux services correctionnels
- Le Zimbabwe et le Canada
comparent leurs systèmes correctionnels
- La Fonction publique en l'an 2000
- Le harcèlement - *Plus question de tolérer*
- Les plaintes et griefs des délinquants
- *Une méthode rapide et équitable*
- *Entre Nous* et le Commissaire
- *En bref...*



Correctional Service
Canada

Service correctionnel
Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n° 2
Février 1990

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

Agente d'administration et de publications
Joanne Hunton

Entre Nous vous invite à faire parvenir vos commentaires, lettres, photos et articles. Date d'échéance pour avril : le 14 février et pour mai : le 16 mars.

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en mentionnant la source 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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

Oui à la gestion par unité

Il n'y a plus lieu de discuter si nous voulons ou non mettre en oeuvre la gestion par unité, car c'est ainsi que nous gérons à l'heure actuelle notre population carcérale. Le moment est aujourd'hui venu de chercher des moyens de mettre en oeuvre la gestion par unité pour qu'elle soit la plus efficace possible.

Tout effort visant à assurer une plus grande sécurité 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» reçoit mon entier appui. C'est d'ailleurs pour cette raison que j'ai personnellement souscrit à la gestion par unité qui m'apparaît le meilleur modèle correctionnel. Ce fait a d'ailleurs été démontré dans d'autres services correctionnels où il a donné lieu à une meilleure sécurité générale et à une réduction de la violence. À cet égard, ce modèle poursuit tout à fait les objectifs de notre Mission en ce sens qu'il contribue à assurer une meilleure protection de la société.

En mettant l'accent sur la «sécurité dynamique», la gestion par unité aidera le Service à réduire davantage le récidivisme. Il ne suffit pas d'amener les délinquants à participer à divers programmes pour satisfaire leurs besoins, mais il faut avant tout leur inculquer le désir de mener une vie honnête. En d'autres mots, il faut convaincre chaque détenu qu'une vie d'honnête citoyen est beaucoup plus enrichissante qu'une vie de criminel.

Nos employés sont bien placés pour susciter ce genre de discussion avec les délinquants parce qu'ils ont personnellement opté pour une vie honnête et qu'ils représentent de ce fait des modèles bien tangibles pour nos délinquants.

Il est écrit dans notre Mission que «nous menons par l'exemple». La gestion par unité aidera les membres de notre personnel à servir d'exemples pour les délinquants qui ont décidé de reprendre le droit chemin.

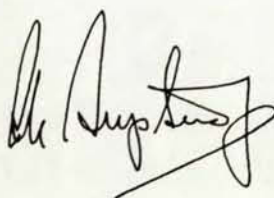


Table des matières

Les pompiers d'élite d'Elbow Lake : _____	Page 4
150 incendies de forêt et une réputation d'excellence à travers la province... La réputation des pompiers d'Elbow Lake repose en grande partie sur la compétence de leurs instructeurs. Ces derniers ont eu une formation en lutte contre les incendies et le <i>BC Forest Service</i> leur permet de former les détenus et de leur décerner un diplôme.	
Entrevue avec Iris Craig du IPFP : _____	Page 6
Avec un nouveau mandat pour un autre deux ans, la Présidente de l' Institut professionnel de la Fonction publique nous partage son point de vue sur les défis de l'application de la Mission et une évaluation des démarches du Service à cet égard.	
Le comité interconfessionnel derrière les barreaux : _____	Page 8
Comment vit-on en prison? Le Comité interconfessionnel de l'aumônerie du Service, un organisme consultatif communautaire, a décidé de trouver la réponse à ces questions.	
Glasnost aux services correctionnels : _____	Page 10
C'est en novembre dernier que s'est tenue en Italie la première Réunion des responsables d'administrations pénitentiaires européens . Mario Dion, commissaire adjoint, Communications et développement organisationnel du Service, et Normand Carrier, sous-ministre associé de la Direction générale des services correctionnels du Québec, étaient présents lors de cet événement historique.	
Le Zimbabwe et le Canada comparent leurs systèmes correctionnels : _____	Page 12
D'énormes sangliers, un défilé de gardiens de prison marchant au pas et un alligator dans une cellule faite de couvertures, voilà quelques images frappantes que M. Jim Phelps, sous-commissaire, Programmes correctionnels et opérations, et John Evans, directeur général, politiques et recherches, Secrétariat du ministère du Solliciteur général, ont rapportées de leur séjour au Zimbabwe.	
La fonction publique de demain : _____	Page 14
Interviewé par <i>Entre Nous</i> , Jack Manion, directeur du Centre canadien de gestion et participant à la rencontre entre sous-ministres l'automne dernier, a dévoilé les cinq domaines qui subiront des changements en l'an 2000.	
Le harcèlement... Plus question de tolérer _____	Page 15
Les plaintes des délinquants : Une méthode rapide et efficace... _____	Page 16
En bref – au Canada : _____	Page 17

En page couverture... Voici «Hectare», le mascotte de l'équipe de pompiers d'Elbow Lake.

Les pompiers d'élite

C'est vers une heure du matin, le 27 juillet dernier, que l'on s'est rendu à l'évidence que l'incendie qui faisait rage dans la région de Pemberton, au nord de Vancouver, menaçait de se propager hors contrôle. Seuls les pompiers les mieux formés et les plus expérimentés de la province pouvaient le maîtriser. Pour les responsables du BC Forest Service cela signifiait faire appel à l'escouade d'Elbow Lake, l'un des camps forestiers à sécurité minimale de la région du Pacifique.

Deux heures plus tard, l'équipe d'élite composée d'entraîneurs et de 20 détenus et était en route. Bien équipée, elle allait devoir combattre un incendie qui durerait deux semaines.

Certaines pentes étaient si abruptes que les hommes pouvaient à peine tenir debout. Aidés des pompiers volontaires civils, ils ont travaillé d'arrache-pied à circonscrire le brasier. À l'aide de pelles, de haches et de pioches, ils ont retourné la terre en sillons afin d'étouffer l'incendie.

Puis, des orages sont venus compliquer la situation. Quelques membres de l'équipe de pompiers d'Elbow Lake ont dû alors être transportés par hélicoptère, au sommet de montagnes, pour diriger par radiotéléphone les opérations d'arrosage aérien.

Leur premier incendie d'envergure

Au Quartier général des opérations, les détenus n'ont eu aucune difficulté à se mêler au reste du groupe (instructeurs, pompiers volontaires civils, administrateurs du BC Forest Service). L'équipe d'Elbow Lake a abattu de l'excellent boulot, pouvait-on lire plus tard dans les évaluations de ce dernier.

Cet incendie fut une expérience excitante et valorisante pour les instructeurs et les détenus, car ils ont enfin eu l'occasion de montrer un savoir-faire durement acquis. Il s'agissait de leur premier incendie majeur depuis qu'ils ont été officiellement invités l'an dernier à se joindre à l'unité provinciale de pompiers.

En effet, le gouvernement provincial voulait mettre sur pied huit équipes mobiles de 20 pompiers chacune, spécialement formées et équipées pour combattre les incendies de forêt. L'équipe d'Elbow Lake est la seule composée de détenus.

Une excellente réputation

Pourquoi avoir fait appel à l'équipe d'Elbow Lake? Parce qu'elle a déjà combattu plus de 150 incendies de forêt et qu'elle s'est méritée une réputation d'excellence à travers la province en raison de la compétence et la motivation ses membres.

C'est avec fierté que Tom Crozier, directeur de

l'établissement, parle des accomplissements de l'équipe. «Elle a déjà battu un record en mettant deux heures à creuser une tranchée de 1 000 pieds. Au BC Forest Service, ces tranchées sont appelées à la blague les «autoroutes» d'Elbow Lake!»

Un volet du programme d'emploi

La lutte contre les incendies fait partie du programme d'emploi d'Elbow Lake depuis 10 ans. «Mais, rappelle M. Crozier, il a d'abord fallu vaincre la résistance initiale à l'idée d'utiliser des détenus pour combattre les incendies et de les payer au même salaire que les pompiers volontaires provinciaux.»

La réputation des pompiers d'Elbow Lake repose en grande partie sur la compétence de leurs instructeurs. Ces derniers ont tous reçu une formation en matière de lutte contre les incendies et le BC Forest Service leur permet de former les détenus et de leur décerner un diplôme.

Un succès en attire un autre. L'équipe a d'abord fait



Ken Hodginn (à g.), chef de l'équipe d'élite, **Al Wannamaker** (centre), technicien de foresterie et **Bob Timber**, du BC Forest Service.

La réputation de l'équipe dépend en grande partie du dévouement et du travail des instructeurs. Les instructeurs sont maintenant si qualifiés que le BC Forest Service a jugé qu'ils sont aptes à former des détenus et à leur accorder un certificat sur les procédures générales de lutte contre les incendies.

ses preuves dans son propre secteur et a reçu de nombreuses lettres d'appréciation de la part des gestionnaires de district. Ces témoignages, en plus des commentaires positifs du personnel du BC Forest Service, ont fini par attirer l'attention de la population de la région de Vancouver.

d'Elbow Lake



L'équipe de pompiers d'Elbow Lake à l'oeuvre.

Arrosage par hélicoptère

En 1987, l'équipe entreprenait une formation sur la lutte contre les incendies en hélicoptère appelée «hélitac». Une escouade hélitac doit parfois arroser des feux avec un tuyau branché à un énorme réservoir, une sorte de poche, accroché sous un hélicoptère. «C'est un travail qui demande de la coordination et de la concentration, déclare M. Crozier, et nos détenus sont capables de l'accomplir».

Les membres de l'équipe ont plusieurs cordes à leur arc : opération et entretien de scie mécanique, formation de survie en forêt, premiers soins, formation générale en lutte contre les incendies, pilotage d'hélicoptère et sécurité aérienne. Tous ces cours, y compris la formation de pilote, sont obligatoires pour faire partie de l'équipe.

Les instructeurs assurent le respect des normes. M. Crozier souligne qu'après l'incendie de Pemberton, deux hommes ont été expulsés de l'équipe à cause d'erreurs évitables ou en raison d'un manque d'endurance. «La sécurité de l'équipe repose sur le synchronisme, le rendement et l'habileté de tous ses membres.»

La réputation de l'équipe dépend en grande partie du dévouement et du travail des instructeurs. À l'instar des détenus, les cinq instructeurs membres du programme d'emploi (George York, superviseur des programmes forestiers, Bert Duncan, superviseur des programmes de formation en construction et Al Wannamaker, Ken LaFond et Annis Alex, techniciens en foresterie) sont tous formés en lutte contre les incendies.

Selon M. Crozier, «Certains travaillent ici depuis 15 ans et ont combattu environ 150 incendies de forêt». Pour accroître leurs connaissances pratiques, ils ont suivi tous les cours offerts par le BC Forest Service. «Nos instructeurs ont obtenu d'excellents résultats dans une simulation

d'incendie, qui est l'équivalent d'un simulateur de vol pour les pilotes de 747. Les pompiers sont alors assis à un bureau et on leur dit : «Vous êtes responsable de 400 hommes et les conditions sont celles-ci. Vous devez maîtriser l'incendie.»

Les instructeurs sont maintenant si qualifiés que le BC Forest Service a jugé qu'ils sont aptes à former des détenus et à leur accorder un certificat sur les procédures générales de lutte contre les incendies. Chaque année, une centaine de détenus environ suivent cet entraînement et, de ce nombre, on choisit ceux qui se joindront à l'équipe.

Un travail agréable

Instructeurs et détenus aiment leur travail, affirme M. Crozier. «Pour eux, il s'agit de tâches excitantes qui les forcent à mettre leurs habiletés et leur endurance à l'épreuve. Ils ressentent une immense satisfaction et un grand sentiment d'accomplissement devant un feu maîtrisé. Ils savent qu'ils viennent alors d'économiser des millions de dollars aux contribuables.»

En Colombie-Britannique, la saison des incendies de forêt s'étend du 15 avril au 15 septembre mais le contrat des pompiers d'Elbow Lake a été prolongé jusqu'à la fin octobre, parce que le BC Forest Service continuait à faire appel à leurs services.

Pendant l'hiver, l'établissement pense que l'équipe pourrait s'occuper de d'autres situations d'urgence, comme les déversements de pétrole et les accidents ferroviaires, après, bien entendu, que les instructeurs et les détenus aient reçu la formation et les diplômes appropriés.

Selon M. Crozier, l'esprit de corps engendré par ce type de travail a des effets positifs sur toute l'équipe. «Dommage que nous n'ayons pu mettre en bouteille les sentiments qui étaient dans l'air au Q.G. des opérations de Pemberton; on sentait que les hommes avaient un moral à toute épreuve», poursuit-il.

«Nous traitons les détenus comme des personnes hautement qualifiées. Nous voulons leur fournir un travail valorisant et utile pour les aider à régler leurs problèmes pendant leur séjour en établissement.» ■

Par Anne Gilmore



«Hectare»

Entrevue avec Iris Craig - l'Institut professionnel de la

EN (Entre Nous) : Pour mieux situer nos lecteurs, depuis quand occupez-vous ce poste et quels sont, en bref, vos antécédents?

Je viens d'être réélue présidente de l'Institut professionnel de la Fonction publique pour un troisième mandat de deux ans. Auparavant, j'étais biologiste pour Agriculture Canada à Ottawa.

EN : À votre avis, quelles sont les principales questions auxquelles est confronté le Service et que peut-il faire?

Le Service correctionnel a beaucoup de pain sur la planche s'il veut offrir les services correctionnels décrits dans sa Mission.

Malheureusement, les Canadiens sont portés à croire que le Service correctionnel est un système carcéral axé sur la ségrégation des délinquants dans des prisons. Ils ne pensent pas aux conditions de travail du personnel de ces établissements. Nos infirmières et psychologues craignent une pénurie des ressources humaines nécessaires pour apporter les changements, à cause des restrictions du gouvernement. Le Service, à l'instar des autres ministères, fait face à une réduction de ses effectifs.

Par exemple, un nombre croissant d'employés s'inquiètent de voir leur poste offert à l'entreprise privée. En outre, un contractuel n'a ni l'engagement à long terme envers le Service ni la formation d'un employé permanent. Nos psychologues passent de plus en plus de temps à évaluer les détenus en vue d'une libération conditionnelle plutôt qu'à les traiter. Cela va à l'encontre de la philosophie de réadaptation du Service et des objectifs de la Mission. Dans un tel contexte, il est extrêmement difficile d'apporter les changements prescrits par la Mission.

EN : La Mission est en oeuvre depuis un an. Faites-en le bilan.

Il est trop tôt pour donner une opinion définitive à ce sujet mais la plupart des gens approuvent les valeurs de la Mission. En revanche, celles-ci n'ont pas encore atteint tous les établissements correctionnels. Nous avons noté, entre autres, que la structure organisationnelle même du Service nuit à l'application de la Mission. Chaque établissement fonctionne indépendamment des autres, ce qui n'aide pas à développer un sentiment d'appartenance et à instaurer des valeurs partagées. De plus, plusieurs établissements sont désuets, comme ceux de Kingston et de Dorchester, construits au siècle dernier, et cela ne facilite pas l'application de la philosophie moderne de la Mission.

EN : La Mission met l'accent sur la dignité des individus et sur l'importance de réaliser nos objectifs. Sur ce point, où en sommes-nous au bout d'un an?

J'approuve les valeurs fondamentales 3 et 5 qui portent sur le personnel, en tant que ressource, et sur une gestion ouverte. Mais je ne m'étonne guère lorsque nos membres déclarent que ces objectifs n'ont pas encore été atteints; on n'a qu'à penser au milieu de travail et aux établissements désuets. Le Service a besoin de ressources humaines et de formation en gestion dans ses établissements partout au pays. C'est pour lui la seule façon de s'assurer que ses valeurs fondamentales sont instaurées, respectées, partagées et mises en application partout au Service.

présidente de Fonction publique du Canada



Iris Craig, présidente de l'IPFP et le Commissaire Ole Ingstrup, lors de la conclusion de l'accord de comité syndical-patronal, le 7 décembre dernier.

EN : La Mission parle aussi de professionnalisme. Vos membres sont des professionnels : croyez-vous qu'ils sont perçus comme tels au sein du Service?

Eux-mêmes vous diront : «Pas encore.» Si la Mission était mise en application intégralement, ils seraient des professionnels respectés. Celle-ci stipule : «Le personnel du Service constitue sa force et sa ressource principale dans la réalisation de ses objectifs.» Nos membres citent les valeurs fondamentales lorsqu'ils déposent un grief. De toute évidence, ils veulent qu'elles soient respectées au sein du Service.

EN : Le Service considère ses employés d'abord et avant tout comme des agents des services correctionnels. Qu'en pensent-ils?

À mon avis, ils se verraient comme tels si cela correspondait à leur rôle au sein du Service. Cependant, ils croient qu'on les perçoit comme des agents de la paix

et des professionnels. Les infirmières et les psychologues doivent jouer deux rôles inconciliables. Ce sont des thérapeutes professionnels pour qui la confiance des détenus est indispensable au traitement, mais qui doivent mettre l'accent sur le contrôle et la surveillance, ce qui mine cette confiance.

EN : L'IPFP a récemment conclu un accord de comité syndical-patronal avec le Service. Quelles seront les répercussions de cet accord sur leurs relations?

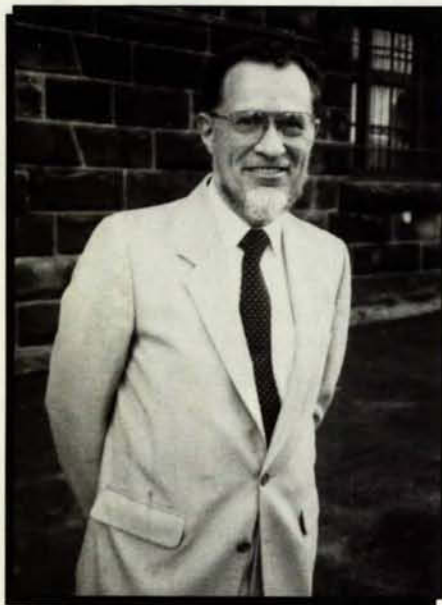
Nous avons toujours entretenu de bonnes relations et eu des contacts étroits avec le Commissaire et nous sommes confiants que cela se perpétuera. Nous voulons nous pencher sur les problèmes mutuels auxquels nos membres sont confrontés dans l'ensemble du Service et nous assurer que ces bonnes relations s'étendent à tous les lieux de travail. ■

Le Comité interconfessionnel

Comment vit-on en prison? Comment un détenu se sent-il enfermé loin de sa famille, de ses amis et mis à part de la société?

Les 21 membres du Comité interconfessionnel de l'aumônerie du Service, un organisme consultatif communautaire composé d'hommes et de femmes représentant diverses religions, ont décidé de trouver la réponse à ces questions l'automne dernier.

En effet, plutôt que de se réunir dans un édifice ou un centre communautaire, comme ils le font trois fois l'an, les membres du comité se sont rencontrés aux établissements de Westmorland et de Dorchester (région de l'Atlantique). Ils ont couché dans un dortoir à Westmorland, se sont mêlés aux délinquants et ont jusqu'à un certain point été traités sur le même pied que les détenus.



L'aumônier régional de l'Atlantique, le révérend Alf Bell.

Pour l'aumônier régional, le révérend Alf Bell, l'expérience s'est révélée plus profitable que des heures de discussions théoriques pour permettre aux membres de mieux comprendre les difficultés auxquelles sont confrontés les aumôniers oeuvrant en milieu carcéral.

Selon lui, ce genre d'expérience est crucial parce que la raison d'être du comité est justement d'attirer l'attention du Service sur les problèmes d'aumônerie en milieu carcéral, et de servir de lien entre les aumôniers, les représentants du Service et les groupes communautaires.

Une nuit en cellule à Westmorland

Les membres ont commencé leur «peine» dans la soirée du jeudi à l'établissement de Westmorland. Le directeur de l'endroit, Arden Thurber, les a accueilli en personne.



Le comité interconfessionnel du Service aux portes de l'établissement de Dorchester.

Après avoir été photographiés et avoir reçu les effets personnels distribués à tous les détenus, ils ont été escortés jusqu'à leur cellule. Mais leur introduction à la vie carcérale ne s'est pas arrêtée là : ils ont mangé à la cantine des délinquants, subi le dénombrement et assisté au service religieux célébré par l'aumônier de l'établissement.

«Au début, les détenus et le personnel se demandaient ce qui se passait, indique M. Bell, mais lorsqu'ils ont compris que nous voulions sincèrement en savoir plus sur leur vie quotidienne, ils nous ont accueilli avec beaucoup de chaleur.»

Tous les membres, hommes et femmes, ont été traités avec beaucoup d'égards.

Le lendemain, vendredi, le comité s'est réuni à l'établissement de Dorchester pour discuter de divers sujets : rôle du comité dans l'évaluation des programmes d'aumônerie, rôle des aumôniers dans le cas de célébration de mariage en prison et lignes directrices concernant les visites.

'derrière les barreaux'

Le groupe a ensuite passé une soirée avec les membres d'une fraternité de détenus et de bénévoles où chansons et discussions se succédaient. Le samedi, ils ont participé à un atelier sur la honte et le pardon, mené par le **Charles Taylor** du Acadia Divinity College, ainsi qu'à un petit groupe de discussion composé de délinquants, de membres du personnel, d'étudiants et de finissants d'un programme spécial sur l'aumônerie en milieu carcéral.

La «blessure» des délinquants

M. Bell s'est dit enchanté des excellents rapports qui se sont développés entre les membres du comité et les détenus. Chacun a pu prendre le temps de se détendre et de partager ses sentiments. Ces échanges ont permis aux membres de voir certaines des «blessures» des détenus et de comprendre les grands besoins émotifs et spirituels de ceux-ci. La soirée passée avec la fraternité a été particulièrement émouvante, ajoute M. Bell.

Les membres du comité et les détenus ont pu établir d'excellents rapports, car chacun avait le temps de se détendre et de partager ses sentiments.

Le rôle crucial de la collectivité

Ces trois jours en prison ont permis aux membres de connaître certains des programmes communautaires, poursuit M. Bell. «Il est important pour le comité de comprendre le rôle primordial du soutien de la collectivité dans la réussite de la réinsertion.»

Les membres du comité ont eu droit à un souper aux homards préparé dans le cadre du programme Galryc, destiné à former et à trouver du travail aux anciens délinquants. Ils ont ensuite visité *Spring House*, une maison d'hébergement tenue par des bénévoles, où logent les familles de la région qui viennent visiter un proche incarcéré. Ils ont aussi rencontré les participants du

programme *Little Lighthouse* de Moncton qui offre aux détenus divers services de soutien à la réinsertion sociale.

Un des principaux organisateurs de cette réunion particulière, le révérend **Chris Carr**, directeur adjoint des Services d'aumônerie, s'est dit impressionné des efforts extraordinaires déployés par les administrateurs, les employés, les bénévoles et les détenus pour bien accueillir les membres du comité et pour veiller à la bonne marche des activités. Il souligne plus particulièrement le travail de **Willie Gibbs**, sous-commissaire régional (Atlantique), de **Claude Dumaine**, directeur de Dorchester, ainsi que de **Arden Thurber**, de **Del Amon** et de **Eldon Cormier**, respectivement directeur et agents d'unité à Westmorland. ■



G à D: Le chanoine **Tom James**, secrétaire-trésorier du comité; rév. **Alf Bell**, aumônier régional de l'Atlantique; rév. **Bernie Pinet**, président du comité; **Willie Gibbs**, sous-commissaire, région de l'Atlantique; **Claude Dumaine**, directeur, établissement de Dorchester; **Otto Drieger**, vice-président du comité et autres membres du comité interconfessionnel.

Par **Gabriella Golliger**

*Note du rédacteur : Entre Nous remercie le révérend **Chris Carr**, directeur adjoint, Services d'aumônerie, pour sa contribution de photos.*

'Glasnost'

C'est en novembre dernier que s'est tenue en Italie la première Réunion des responsables d'administrations pénitentiaires européens. Mario Dion, commissaire adjoint, Communications et développement organisationnel du Service, et Normand Carrier, sous-ministre associé de la Direction générale des services correctionnels du Québec, étaient présents lors de cet événement historique.

«Pour nos homologues européens, la rencontre constituait l'occasion idéale d'établir une coopération soutenue entre eux dans le domaine correctionnel», souligne M. Dion. En tant qu'observateur invité, M. Dion a eu le privilège d'en apprendre plus sur le fonctionnement des programmes correctionnels européens.

Gestion par unité – Un thème omniprésent

«Grâce aux présentations des diverses délégations, j'ai compris que, peu importe la situation géographique et les divergences politiques, les problèmes liés à l'administration pénitentiaire sont partout les mêmes», poursuit-il. La gestion par unité fut un thème très présent. Les délégués anglais, suédois et danois ont expliqué leurs différentes approches de la question.

Les Danois ont parlé de leur approche de gestion par unité, rapporte M. Dion. Ce modèle, qu'ils espèrent mettre en oeuvre au cours des cinq prochaines années, délègue quatre responsabilités à l'agent de correction : sécurité et contrôle; éducation et travail du détenu; connaissances des programmes sociaux offerts dans la collectivité; et participation aux loisirs des détenus en dehors des heures de travail.

Agent responsable de trois ou quatre délinquants

De plus, il ajoute : «Chaque agent est personnellement responsable de trois ou quatre délinquants et a accès à divers professionnels qui agissent en tant que personnes-ressources.»

La Glasnost jusque dans les services correctionnels

Les délégués ont écouté attentivement le responsable de la délégation soviétique décrire le système carcéral de son pays. Il était inusité de voir l'U.R.S.S. aussi ouverte devant des étrangers.

«De toute évidence, le délégué soviétique (sous-directeur de l'administration pénitentiaire) avait longuement préparé sa présentation. C'était un bel exemple de

«...peu importe la situation géographique et les divergences politiques, les problèmes liés à l'administration pénitentiaire sont partout les mêmes», poursuit-il. La gestion par unité fut un thème très présent. Les délégués anglais, suédois et danois ont expliqué leurs différentes approches de la question.



aux services correctionnels

Un observateur du Service livre son témoignage de première main sur les systèmes correctionnels européens

Les délégués soviétiques ont révélé que, sur une population totale de 286 millions de personnes, 800 000 étaient incarcérées. (Au Canada, cette proportion est de 28 000 détenus fédéraux et provinciaux pour 26 millions d'habitants.)

Glasnost dans le système correctionnel», a conclu M. Dion. Les délégués soviétiques ont révélé que, sur une population totale de 286 millions de personnes, 800 000 étaient incarcérées. (Au Canada, cette proportion est de 28 000 détenus fédéraux et provinciaux pour 26 millions d'habitants.)

Les Soviétiques ont admis que leurs prisons étaient surpeuplées et désuètes. Près de 65 p. 100 d'entre elles ont été construites à la fin du siècle dernier et, selon un délégué, «il faut les fermer car elles ne rencontrent pas les normes prescrites pour être sécuritaires.»

Évaluation psychologique obligatoire des délinquants soviétiques

La maladie la plus répandue au sein de la population carcérale soviétique est la tuberculose. Selon les délégués, la plupart des détenus sont affectés à des camps de travail où ils peuvent communiquer et circuler librement à travers le camp. Ils ont droit à l'éducation, à la correspondance, et ont accès à la télévision et aux livres. L'évaluation psychologique est obligatoire.

Parmi les changements récents apportés au système correctionnel soviétique, on retrouve le droit de pratiquer librement la religion, le droit, pour les détenues enceintes, de garder leur bébé et l'abolition du camp de travail pour ceux dont c'est le premier délit.

Personnel militaire

Les prisons soviétiques sont gérées par du personnel militaire et paramilitaire dont 95 p. 100 ont complété leur secondaire ou postsecondaire. Les directeurs d'établissement sont généralement des avocats ou des pédagogues. Les agents de correction n'ont recours à la force que dans les cas extrêmes et le port d'arme est interdit dans les prisons pour femmes.

Collecte de renseignements

MM. Dion et Carrier ont profité de la réunion pour colliger de l'information de base sur les différents systèmes correctionnels. «J'ai remis à chaque délégation un questionnaire abrégé portant sur la population carcérale, la durée moyenne des sentences, la proportion moyenne des peines à purger avant l'admissibilité à une libération conditionnelle et le pourcentage du budget national annuel alloué aux pénitenciers», indique M. Dion.

Ces renseignements seront rassemblés et distribués aux responsables des délégations présents à la rencontre ainsi qu'aux personnes intéressées du Service.

La réunion constituait l'une des nombreuses rencontres régionales préparatoires en vue du 8^e Congrès des Nations Unies sur la prévention du crime et le traitement des délinquants, qui se tiendra à la Havane (Cuba) plus tard cette année. ■

Par Anne Gilmore

Le Zimbabwe et

Nous avons un héritage commun parce que nous sommes deux anciennes colonies britanniques.

D'énormes sangliers, un défilé de gardiens de prison marchant au pas et un alligator dans une cellule faite de couvertures, voilà quelques images frappantes et insolites que M. Jim Phelps a rapportées de son séjour de deux semaines au Zimbabwe où il a visité divers établissements correctionnels.

points en commun. Cependant, comme l'a constaté M. Phelps, «il y a plus de similitudes qu'on ne le pense». Le Canada et le Zimbabwe (anciennement la Rhodésie) sont d'anciennes colonies britanniques. «Cet héritage britannique, souligne M. Phelps, fait en sorte que nos systèmes juridiques et même l'architecture de nos pénitenciers se ressemblent.»

«Cependant, poursuit M. Phelps, un système correctionnel reflète infailliblement la culture du pays.» Puisque l'agriculture joue un rôle prépondérant dans l'économie du Zimbabwe, on consacre beaucoup d'efforts à l'aménagement de fermes pénitentiaires où les détenus acquièrent une formation utile. Ces fermes ont entre 800 et 2 400 hectares (2 000 à 6 000 acres).

tentiaires plus importants comportant des ateliers où les détenus apprennent la mécanique, le soudage, l'ébénisterie, les techniques de rembourrage, la reliure et la ferronnerie. Quant aux détenues, elles apprennent la dactylographie, la sténo et la couture.

La nature communautaire de la société zimbabwéenne se reflète dans les conditions d'hébergement de ses 15 500 détenus. Comme l'a fait remarquer M. Phelps avec une pointe d'ironie, «on ne trouve pas de cellules à deux détenus au Zimbabwe.» Une grande pièce peut loger jusqu'à 70 détenus qui dorment sur le sol avec de simples couvertures. «Ces conditions de vie ne sont pas considérées problématiques.» Les pièces sont grandes, propres avec eau courante et toilettes. La nourriture est abondante et de bonne qualité. «Par rapport aux normes du pays, les prisonniers du Zimbabwe sont bien traités», ajoute M. Phelps.

Ce qui impressionne dans le système pénitentiaire du Zimbabwe, c'est l'ingéniosité et l'autosuffisance. La population carcérale n'est pas violente... il y a très peu de toxicomanie et le personnel pénitentiaire n'a jamais vu ou entendu parler d'une émeute!

Six mois de formation

M. Phelps a également été impressionné par l'attitude et la formation du personnel des services pénitentiaires du Zimbabwe. Il souligne que le personnel réside sur la propriété du pénitencier et que le gouvernement fournit le logement ainsi que des services médicaux, éducatifs et de loisirs. Le personnel reçoit six mois de formation. «Au bout du compte, précise M. Phelps, le personnel est très loyal, bien discipliné et dévoué.» MM. Phelps et Evans ont assisté à la cérémonie de collation



(G. à D.) - M. Jim Phelps, SCC, M. Langton Chigwida, Directeur des prisons, M. T.J. Nawu, Commandant, Centre de formation (Service des prisons au Zimbabwe) et John Evans, Secrétaire du Ministère.

M. Phelps et M. John Evans, directeur général, politiques et recherche, Secrétaire du Ministère du Solliciteur général, ont été invités par l'Agence canadienne de développement international à examiner le système correctionnel du Zimbabwe et à recommander des améliorations à y apporter. Leur visite, qui s'est déroulée en novembre, avait été prévue lors de la Conférence des ministres de la Justice du Commonwealth après que le ministre de la Justice du Zimbabwe eut manifesté le désir d'échanger des renseignements sur les services correctionnels.

Beaucoup de points en commun

À prime abord, les systèmes de justice pénale du Canada et du Zimbabwe semblent avoir très peu de

Les fermes sont bien administrées et autosuffisantes

«Nous avons visité une douzaine de ces fermes», rapporte M. Phelps. «La plupart sont grandes, très bien administrées et autosuffisantes. Elles bénéficient de certains avantages par rapport au Canada puisque la même terre peut produire quatre récoltes par année et la plupart des fermes ont des sources d'eau souterraines, ce qui facilite l'irrigation.» On y cultive des légumes et du maïs, qui sont les aliments de base des Zimbabwéens. M. Phelps a également remarqué que leur production de bétail était diversifiée (porcs, poulets et bovins) et bien organisée (jusqu'à 1 000 porcs de différents groupes d'âge).

MM. Phelps et Evans ont également visité des établissements pénit-

Ce qui impressionne dans le système pénitentiaire du Zimbabwe, c'est l'ingéniosité et l'autosuffisance. La population carcérale n'est pas violente... il y a très peu de toxicomanie et le personnel pénitentiaire n'a jamais vu ou entendu parler d'une émeute!

le Canada

comparent leurs systèmes correctionnels

des grades de 255 finissants du centre de formation de Chikurubi. «Toute la classe - hommes et femmes - a défilé au pas de marche, fusil à l'épaule, au son de la fanfare», raconte M. Phelps.

Comme MM. Phelps et Evans ont pu le constater, le système correctionnel du Zimbabwe n'offre pas aux détenus les programmes que nous considérons essentiels au Canada. Ils ont d'ailleurs recommandé au Zimbabwe de mettre sur pied des programmes correctionnels communautaires, comme la probation et la libération conditionnelle des détenus adultes purgeant des peines d'une durée déterminée. À l'heure actuelle, jamais plus d'une cinquantaine de détenus purgeant des peines d'une durée indéterminée bénéficient en même temps d'une liberté conditionnelle. «Nous leur avons aussi recommandé de mettre en oeuvre d'autres programmes moins coûteux qui permettent une meilleure réadaptation, comme les sentences de travail communautaire, des absences temporaires et des foyers de transition.»

MM. Phelps et Evans sont revenus avec une longue liste de secteurs où l'ACDI, le SCC et le Secrétariat du Ministère pourraient aider le service pénitentiaire du Zimbabwe à améliorer la qualité des programmes correctionnels dans ses 38 prisons - allant du partage de rapports de recherche à la fourniture de matériel pour la scolarisation des adultes, d'équipement agricole et d'appareils d'électrocardiographie. «Le service pénitentiaire du Zimbabwe manque d'équipement et de pièces de rechange pour les soins médicaux, les ateliers et l'agriculture», a fait valoir M. Phelps. «Ils ne demandent pas du matériel neuf. Il s'agirait simplement pour nous de voir quel matériel excédentaire du gouvernement nous pourrions leur faire parvenir.»

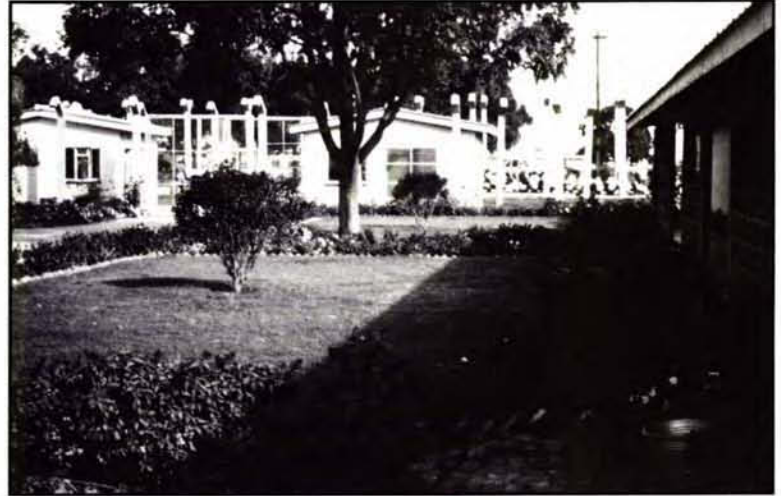
M. Phelps précise que la moitié des terres arables des fermes péniten-

tiaires ne sont pas cultivées faute d'équipement et de véhicules agricoles. «Leurs fermes sont gérées de façon très moderne, ajoute M. Phelps, mais une bonne part de l'équipement agricole qu'ils utilisent date d'une cinquantaine d'années. S'ils avaient de l'équipement moderne, ils pourraient rentabiliser davantage leurs fermes.»

L'alphabétisation est un autre secteur où MM. Phelps et Evans ont constaté de grandes lacunes. «Ils souhaitent élargir leurs programmes d'études», précise M. Phelps, «mais ils n'ont pas le matériel didactique requis. Les étagères sont remplies d'ouvrages classiques et savants données par des occidentaux bien intentionnés, mais on n'y trouve aucun manuel pour l'apprentissage de la lecture.»

Une nouvelle perspective

Comme tous les voyageurs, MM. Phelps et Evans sont revenus de leur visite avec une nouvelle perspec-



La prison à sécurité minimale de Khami, au Zimbabwe.

tive sur leur pays. «Ce qui impressionne dans le système pénitentiaire du Zimbabwe, c'est l'ingéniosité et l'autosuffisance. Ils recyclent, par exemple, des pneus usés. Ils taillent le caoutchouc en semelles qu'ils utilisent pour fabriquer ou réparer des chaussures. Ils enlèvent aussi la broche des pneus ceinturés d'acier et s'en servent pour construire des cages à poules. Ils arrivent à faire beaucoup de choses avec peu. Pour notre part, nous devrions pouvoir réaliser plus avec nos ressources.»

Par Anne Gilmore

Zimbabwe : un profil instantané

Le Zimbabwe est un pays sans accès à la mer situé dans la partie sud-est de l'Afrique. Sa superficie est de 400 000 kilomètres carrés, soit l'équivalent de la superficie de Terre-Neuve. Sa population est de neuf millions d'habitants.

Le Zimbabwe a obtenu son indépendance en 1980. La longue et récente lutte en vue d'obtenir un gouvernement dirigé par des Noirs nous permet de conclure qu'un bon nombre des dirigeants actuels du gouvernement - dont le ministre de la Justice - ont déjà été incarcérés dans une prison du Zimbabwe pour leurs activités politiques. «Cette expérience donne au ministre de la Justice de ce pays une vision du système carcéral que peu de

ministres de la Justice peuvent avoir», souligne M. Phelps.

En dollars canadiens, le coût annuel par détenu au Zimbabwe est de 1 000 \$ par opposition à 40 000 \$ au Canada.

Le Zimbabwe a encore une loi sur les créances. Ainsi, un débiteur peut être arrêté et gardé en prison aussi longtemps que son créancier assume les frais de son incarcération.

La population carcérale du Zimbabwe n'est pas violente. La plupart des détenus ont été reconnus coupables de crimes contre la propriété et on note très peu de cas de toxicomanie. «Le personnel pénitentiaire n'a jamais vu ou entendu parler d'une émeute dans une prison au Zimbabwe», indique M. Phelps. ■

Phelps et Evans ont recommandé au Zimbabwe de mettre sur pied des programmes correctionnels communautaires, comme la probation et la libération conditionnelle des détenus adultes purgeant des peines d'une durée déterminée. À l'heure actuelle, jamais plus d'une cinquantaine de détenus purgeant des peines d'une durée indéterminée bénéficient en même temps d'une liberté conditionnelle.

LA FONCTION PUBLIQUE

en l'an 2000

**S'adapter
au futur**

C'est maintenant officiel. En décembre dernier, le premier ministre annonçait un projet de loi visant la mise en oeuvre d'un programme de relance de la fonction publique fédérale qui sera présenté au cours de la présente session parlementaire. Ce programme permettra à la fonction publique de s'adapter aux changements de l'an 2000. Les détails des réformes restent à préciser mais l'orientation générale des changements et des objectifs de la relance ont fait l'objet de discussions lors d'une rencontre entre sous-ministres l'automne dernier. De cette rencontre est né un nouveau modèle dynamique de la fonction publique de demain, modèle que le Service correctionnel est déjà à élaborer.

Interviewé par *Entre Nous*, **Jack Manion**, directeur du Centre canadien de gestion et participant à la rencontre, a dévoilé les cinq domaines qui subiront des changements en l'an 2000.

1. Valeur fondamentale – Le service au public

Les sous-ministres ont convenu que la fonction publique de demain doit accorder moins d'importance à la cohésion structurelle, aux systèmes communs et aux procédures, et plus aux valeurs fondamentales. Le service au public deviendra la principale valeur fondamentale à la place de la structure et du contrôle. «L'une des raisons pour lesquelles nous nous sommes penchés sur les valeurs lorsque nous avons amorcé la relance, était de renforcer les liens communs au sein de la fonction publique», souligne M. Manion.

2. Fonction publique – Une carrière valorisante

Autre conclusion : pour attirer des employés qualifiés et motivés dans la fonction publique, il faut que celle-ci soit perçue comme un choix de carrière valorisant et stimulant. On veut conserver la notion de mérite et simplifier la gestion du personnel. «Les changements de carrière et la frustration du personnel quant à la planification de celle-ci sont éloquentes, poursuit M. Manion, et nous croyons qu'il y a des améliorations à apporter en ce sens.»

3. Obligation de rendre compte aux niveaux inférieurs

En l'an 2000, la gestion visera surtout les résultats et non les procédures. Les sous-ministres ont reconnu que

l'autorité et l'obligation de rendre compte ne seront plus l'affaire des organismes centraux mais bien celle des ministères, au niveau opérationnel. «Nous voulons que des personnes qualifiées et motivées s'occupent des activités de la fonction publique plutôt que mettre l'accent sur les mesures de contrôle strictes et les structures organisationnelles complexes.» Ancien secrétaire du Conseil du Trésor (CT), M. Manion indique que la délégation de pouvoirs est en cours depuis quelques années. «En 1979, les ministères faisaient 8 000 demandes par année au CT; en 1985, ce nombre passait à 3 500 et, aujourd'hui, il est de 3 000 et baisse toujours.» Selon lui, le plus difficile est maintenant la décentralisation et la délégation des responsabilités au sein même des ministères. «Il faut déléguer les responsabilités au personnel qui sert le public.»

4. Nouvelle organisation

Le Canada de demain participera de plus en plus au village global, attachera une plus grande importance au multiculturalisme et se verra aux prises avec une population vieillissante. Les sous-ministres sont convaincus que la structure organisationnelle de la fonction publique doit s'adapter aux nouveaux besoins des Canadiens. «Nous sommes à simplifier la gestion des organisations pour qu'elle puisse s'adapter aux nouvelles réalités. Dans cette optique, les employés, quel que soit leur niveau, prennent de plus en plus d'importance.»

5. Meilleure communication

Dans le monde du travail de demain, une communication active, directe et précise sera essentielle. Selon M. Manion, «Nous emboîtons le pas au Service correctionnel, c.-à-d. : définir la mission, redéfinir les valeurs et les principes fondamentaux et réorganiser les politiques et les structures.»

Le Service sert d'exemple

«Nous suivons de près le travail du Service, poursuit M. Manion, car nous croyons que le Commissaire et son équipe font beaucoup pour le programme de relance de la fonction publique.» ■

Par Anne Gilmore

Plus question de tolérer

Le harcèlement... un comportement *inadmissible*

Le harcèlement au travail n'a rien d'humoristique et est un problème qui ne se règle pas qu'avec une simple réprimande. Une accusation de harcèlement est très grave. Si vous êtes harcelé, vous pouvez faire quelque chose.

Révisée il y a peu de temps, la politique du Conseil du Trésor sur la question définit le harcèlement comme un comportement inacceptable qui humilie, choque et embarrasse. Le gouvernement fédéral ne le tolère pas et des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement sont imposées à toute personne trouvée coupable de harcèlement.

Le Service considère ce comportement inadmissible sous toutes ses formes. Selon, **Margaret Fortin**, chef intérimaire de l'équité en matière d'emploi de l'AC, tout sera mis en oeuvre pour régler les cas qui se présenteront.

Qu'est-ce que le harcèlement?

Il existe trois formes de harcèlement : le harcèlement personnel, sexuel et/ou l'abus de pouvoir.

Le **harcèlement personnel** est un comportement choquant pour l'employé, qui nuit à son rendement ou à sa carrière et qui persiste malgré les efforts déployés pour y mettre fin.

Le **harcèlement sexuel** est un comportement de nature sexuelle, choquant ou humiliant pour l'employé. Il peut aussi s'agir d'impositions de conditions d'ordre sexuel pour l'obtention d'un emploi.

L'**abus de pouvoir** est un mauvais usage de l'autorité qui affecte la carrière d'un employé ou met celle-ci en péril. «Cependant», précise M^{me} Fortin, «il faut bien se rendre compte que les pratiques normales d'une saine gestion, par exemple faire respecter les règles, les règlements et les normes de rendement, ne constituent pas du harcèlement.»

Les employés devraient inciter des collègues à porter plainte s'ils les croient victimes de harcèlement et leur servir de témoins s'ils ont des déclarations pertinentes.

Comment porter plainte

En cas de harcèlement, il faut porter plainte. Chaque année, les sous-commissaires régionaux désignent des évaluateurs de plaintes. Ces personnes sont choisies en fonction de leur aptitude à communiquer et de leur objectivité, et leur nom est diffusé aux autres employés.

On peut aussi adresser sa plainte directement au secteur de la Vérification interne et des enquêtes de l'AC qui s'occupe non seulement des plaintes à l'AC mais est aussi responsable de la supervision des enquêtes régionales.

Si les résultats alors obtenus ne sont pas satisfaisants, il est possible de porter plainte à la Commission canadienne des droits de la personne ou à la direction des Appels et des enquêtes de la Commission de la fonction publique. La direction du Personnel du Service s'occupe elle aussi de ce type de plaintes; elle a le mandat d'élaborer et d'appliquer des directives qui reflètent les politiques de l'organisme central.

Rôle de l'évaluateur des plaintes

L'évaluateur des plaintes enquête sur la plainte et informe les employés de leurs droits et leurs responsabilités. Une fois qu'il a recueilli toutes les preuves utiles et interrogé les deux parties, ainsi que les témoins, l'évaluateur rédige un rapport et rend sa décision par écrit aux personnes concernées.

Si une plainte est jugée valide ou invalide mais d'intentions malicieuses, les parties impliquées doivent en être informées par écrit par l'évaluateur. La plainte sera réglée conformément au code de discipline.

Traitement juste et impartial

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le harcèlement constitue une forme grave de discrimination. Le Service souhaite que tous ses employés soient traités sur le même pied dans un milieu de travail sain. ■

Prévention

Les gestionnaires jouent un rôle de premier plan dans la création d'un milieu de travail dépourvu de harcèlement, souligne M^{me} Fortin. Ils doivent s'entretenir immédiatement avec toute personne ayant une conduite répréhensible et décourager les comportements déplacés.

Règlement des plaintes et griefs des délinquants

Une méthode rapide et équitable

Le règlement des plaintes et des griefs est un problème constant dans les établissements. La lourde charge de travail de chacun ne facilite pas le respect des priorités à cet égard. Mais, et c'est là un argument de taille, l'un de nos principes directeurs en la matière stipule que les problèmes doivent être résolus au plus bas niveau possible.

L'Objectif stratégique 1.8 de la Mission nous engage à «établir des systèmes qui permettent le règlement dans des délais raisonnables des infractions disciplinaires graves et des griefs des délinquants par des décideurs qui ne sont pas directement touchés par la question».

Appliquons-nous la Mission?

Appliquons-nous tous les principes de notre Mission?

Pas toujours, semble-t-il. Dans une note qu'il adressait aux sous-commissaires régionaux, le Commissaire relevait des lacunes occasionnelles, signalées par l'enquêteur correctionnel et le directeur des Affaires des délinquants.

Pour assurer aux délinquants un moyen efficace de redressement des torts, poursuit-il, nous devons suivre quatre étapes essentielles : rencontrer le délinquant, examiner tous les faits, répondre rapidement et respecter les renseignements confidentiels.

Pour assurer aux délinquants un moyen efficace de redressement des torts, poursuit-il, nous devons suivre quatre étapes essentielles : rencontrer le délinquant, examiner tous les faits, répondre rapidement et respecter les renseignements confidentiels.

1. Rencontrer le délinquant

Au cours de la rencontre, l'agent responsable et le délinquant doivent déployer de réels efforts pour résoudre le problème. Il arrive trop souvent que l'agent chargé de régler un cas n'en ait pas une connaissance suffisante.

Cette rencontre est essentielle au règlement des problèmes les plus simples.

2. Examiner tous les faits

Trop souvent, on ne tient pas compte de tous les faits au premier niveau de règlement, même s'il y a audience. Un directeur d'établissement devrait toujours s'assurer qu'un examen de cas fait en son nom soit objectif; s'il a des doutes du contraire il devrait rencontrer le délinquant avant de prendre toute décision.

3. Répondre rapidement

Le Commissaire reconnaît qu'il n'est pas toujours possible de respecter les délais. «Nous réglons les plaintes des détenus dans des délais quand même raisonnables, ce qui montre l'importance que nous leur accordons.»

Il faut régler une plainte ou un grief le plus tôt possible et par ordre de priorité. En effet, certains cas demandent un règlement immédiat.

4. Les renseignements confidentiels

Lorsqu'une plainte porte sur une question délicate ou que le délinquant demande qu'elle soit traitée de manière confidentielle, il faut la transmettre immédiatement au directeur d'établissement.

Une dernière précision

On perd un temps précieux lorsque l'agent chargé de régler une plainte ou un grief s'y trouve impliqué ou qu'il n'a pas l'autorité nécessaire. Par exemple, pour résoudre un problème engendré par une décision prise par un directeur d'établissement, il faut faire parvenir promptement la plainte ou le grief au niveau régional. ■

Effets des mesures du CT dans les années 90

■ **Maintien des budgets de fonctionnement et d'entretien** – Aucun ajustement n'a été apporté depuis 1984-1985 sur les budgets de fonctionnement et d'entretien excluant les rémunérations, pour compenser l'inflation. Pour l'exercice financier 1989-1990, le Service a reçu une augmentation de 6,4 millions de dollars de son budget de dépenses non discrétionnaires (essentiellement les programmes pour les délinquants) pour couvrir la hausse des dépenses attribuable à l'inflation. Cependant, le Cabinet a décidé de limiter l'augmentation des budgets de fonctionnement et d'entretien à 2 % pour deux ans.

■ **Dépôt direct** – Cette formule, optionnelle depuis 1986, sera obligatoire à compter du 1^{er} avril 1991. «Finies les files d'attente à la banque et le temps perdu à distribuer les chèques.»

■ **Report du budget de fonctionnement sur l'exercice suivant** – Le CT a approuvé la nouvelle politique qui permet aux ministères de reporter jusqu'à 3 % de leur budget des dépenses non salariales sur le prochain exercice financier et ce, dès 1990-1991. Les fonds reportés seront examinés au mérite et leur report ne pourra être fait lorsque les dépenses prévues n'auront pu être engagées pendant l'exercice écoulé pour des raisons qui échappent

paient au contrôle du gestionnaire.

Ainsi, les gestionnaires pourront mieux planifier les budgets, mieux équilibrer les paiements et ne seront plus exposés aux pressions de la fin d'exercice pour utiliser les fonds plutôt que de les perdre.

Les fonds alloués en début d'exercice ne serviront plus à couvrir des dépenses imprévues et inévitables. Au lieu de concentrer leurs efforts sur la gestion détaillée des dépenses de fin d'exercice et la gestion de contrat, les gestionnaires pourront accorder plus d'importance au rendement général et à l'efficacité des programmes.

■ **Meilleure gestion des biens** – Cette politique d'amélioration en cours d'élaboration, favorisera une meilleure gestion des éléments d'actif du gouvernement et le partage des revenus tirés de la vente des biens de la Couronne. Les ministères auront ainsi droit à un rabais de 30 % du prix de vente de ces biens.

■ **Plus grand pouvoir d'achat** – Approvisionnements et services Canada (ASC) portera de 250 \$ à 1 000 \$ le pouvoir d'achat au niveau local des ministères; ce pouvoir pourrait même être porté à 2 500 \$.

■ **Recyclage** – Cette année, chaque fonctionnaire de la capitale nationale recevra une boîte bleue destinée au re-

cyclage du papier. Cela pourrait réduire de 40 % le gaspillage de papier et les coûts de collecte des ordures.

■ **Nouvelle politique sur les frais de service** – Les gestionnaires seront encouragés à recouvrer les coûts des services qu'ils rendent; les ministères pourront utiliser cet argent pour améliorer leurs services. Cette politique ne s'applique au Service correctionnel que dans une certaine mesure.

■ **Moins de voyages à l'étranger** – Le Cabinet a ordonné une réduction immédiate de 20 % des voyages à l'étranger.

■ **Organismes spéciaux** – Unités autofinancées des ministères, les organismes spéciaux ont pour objet d'améliorer le rendement et les résultats. Ils existent en vertu d'une entente conclue entre le ministère, l'unité et le CT et livrent concurrence au secteur privé. Grâce à ces organismes, le Service devrait faire des économies en obtenant des prix plus avantageux.

Les cinq premiers organismes sont : la Direction générale des services de communications (ASC); l'Agence des télécommunications gouvernementales (Communications Canada); le Bureau des passeports (Affaires extérieures); et le Collège de formation des employés de la fonction publique (CFP).

André Lepage, directeur général, Finances (Service correctionnel) nous résume ici les mesures du Conseil du Trésor qui auront de grandes répercussions sur le Service au cours des années 90.

La zoothérapie aide les patients du CPR

PACIFIQUE - La zoothérapie, c.-à-d. le soin et l'amour des animaux, est désormais une forme de traitement reconnue. Le Centre psychiatrique régional (CPR) d'Abbotsford (C.-B.) a tenu, avec succès, trois jours de zoothérapie depuis août 1989. Ces journées étaient parrainées par **Jacqollyne Keath** et **Melodie Hull**, infirmières diplômées en psychiatrie, et par **Zena Ryback** de la SPCA d'Abbotsford.

Pour beaucoup de patients du CPR, ces journées ont été très spéciales. Pour la première fois depuis plusieurs années, ils ont pu flatter un animal. Chats et chatons, chiens et chiots, co-

chons d'Inde et même un furet ont été transportés au Centre pour l'occasion. Certains employés ont aussi apporté leur propre animal domestique.

La zoothérapie permet aux patients de prendre soin d'un animal pendant une courte période. Grâce à elle, les patients développent une meilleure estime de soi car ils se sentent utiles, indique M^{me} Keath.

La zoothérapie démontre une autre facette de la personnalité des patients au personnel infirmier et de sécurité qui constate à quel point les patients sont gentils et doux avec les animaux.



Jeff Anderson, patient du CPR, et son animal d'un jour, un furet, lors de la journée de zoothérapie en décembre dernier.

Mise à jour sur le Groupe de travail sur la toxicomanie et l'alcoolisme

AC - Les problèmes liés à la toxicomanie et à l'alcoolisme en milieu carcéral, notamment la violence, sont considérables malgré la panoplie de programmes de sensibilisation, de prévention et de traitement qu'offre le Service depuis les dix dernières années.

En août dernier, le Service a mis sur pied un groupe de travail sur la toxicomanie et l'alcoolisme. Depuis, le comité directeur du groupe, placé sous la gouverne du Dr **Jacques H. Roy**, directeur général, Services de santé, et le groupe d'étude, présidé par **Jon F. Klaus**, directeur de la Planification et des opérations des Services de santé, ont tenu des rencontres partout au pays.

Le groupe de travail a été constitué à la suite d'un sondage mené en

1984 qui a révélé que 79 p. 100 des délinquants sous responsabilité fédérale avaient consommé des stupéfiants ou de l'alcool avant de commettre le délit qui les a conduit derrière les barreaux. Selon l'étude *Prévalence des troubles mentaux chez les détenus de pénitenciers fédéraux* menée l'été dernier, près de la moitié des détenus souffrent d'un problème plus ou moins aigu de toxicomanie ou d'alcoolisme.

Le groupe de travail doit coordonner le développement, la gestion, la prestation et l'évaluation des programmes sur la toxicomanie et l'alcoolisme du Service, explique M. Klaus.

Les priorités du groupe sont : le développement de divers modèles de traitement pour répondre aux besoins des délinquants, la création de mesures

efficaces d'identification et de prestation des traitements et des soins post-carcéraux. «Il n'existe pas de traitement universel et le traitement doit être adapté selon la gravité et le type d'intoxication. Il faut aussi assurer le suivi du traitement à l'intérieur et à l'extérieur des établissements.»

Le Groupe devra rédiger un document d'orientation et dresser un plan d'action afin de déterminer l'orientation que devra adopter au cours des cinq prochaines années le Service en ce qui concerne la désintoxication des détenus. «La tâche est énorme compte tenu des délais très courts.» Le rapport préliminaire du groupe devrait être soumis au Comité de direction en début juin.

Maison de poupée pour enfants malades

PACIFIQUE - La maison de poupée de style victorien de l'établissement de Matsqui a égayé le Noël d'enfants malades l'an dernier. Le modèle réduit de 9' de hauteur sur 8'10" de longueur sur 8'8" de largeur a été construit par la section de formation professionnelle en menuiserie de l'établissement puis donné à l'hôpital pour enfants Queen Alexandra (à Victoria) le 19 décembre dernier.

Selon **Nigel Macklin**, instructeur du cours, 11 détenus ont consacré 1 500 heures de travail pendant six semaines pour construire la maisonnette. «Ils ont travaillé fort et se sont montrés très coopératifs.»

Pourquoi bâtir une maison de poupée? Les détenus avaient terminé leur cours d'introduction mais, en attendant le début du cours suivant, n'avaient rien d'important à faire. M. Macklin a pensé que construire une maison de poupée était un bon moyen de mettre leurs aptitudes à l'épreuve.

Construire une reproduction à l'échelle demande les mêmes compétences que pour une maison grandeur



nature mais, insiste l'instructeur, «Il faut une précision absolue, sinon les pièces ne s'ajusteront pas correctement.»

La maison se détache en 14 pièces que deux ou trois peuvent assembler en une demi-heure à l'aide de goujons et de chevilles. Les matériaux de construction ont coûté environ 1 000 \$

et on évalue son prix sur le marché à 10 000 \$.

L'hôpital pour enfants de Victoria comprend 800 patients externes et 80 patients internes. La maisonnette servira principalement au jeu de rôle dans les thérapies pour enfants victimes d'abus sexuels.

Services d'interprétation

De temps en temps, les employés polyglottes du Service se portent volontaires pour servir d'interprètes lors de demandes de renseignements provenant de l'étranger ou de visites de délégations étrangères dans les établissements à la grandeur du pays.

Lors d'une récente visite d'une délégation espagnole à Ottawa, **Debra Ann Taylor** (photo), Garde et contrôle (AC), a eu la bonté d'offrir ses services. Sa connaissance de l'espagnol s'est révélée fort utile et a facilité le séjour des visiteurs.

Si vous parlez ou si vous connaissez quelqu'un qui parle une langue étrangère, vous pouvez, si le coeur vous en dit, servir d'interprète aux



délégations en visite, communiquez avec **John Vandoremalen** aux Communications à l'AC (613) 992-8420.

Certificats de mérite pour Noël



Les récipiendaires étaient : (g. à d.) : **Guy Cyr** (Administration), **Marilyn Gervais** (Systèmes), **Hélène Wittenburg** (Personnel), **Richard Bergeron** (Finances) et **Jim Stevenson** (Planification opérationnelle). Troisième de la gauche, le Commissaire **Ingstrup** et à l'extrême droite, **Arthur St-Aubin**.

Le Commissaire adjoint, Gestion corporative, **M. Arthur St-Aubin** et le Commissaire **Ingstrup** ont remis des certificats de mérite aux cinq membres du personnel qui ont été reconnus à l'intérieur du programme d'attestation du mérite des employés. La remise des certificats a eu lieu le 14 décembre dernier, lors de la fête de Noël du secteur où se sont

réunis plus de 150 employé(e)s.

Le Comité consultatif des certificats de mérite est composé de **Francine Connelly, Margaret Fortin, Rod Hughes, Charlene Lance, Kathy Lavigne, Julie Renaud, Midori Saddington, Katie Shaw, Alicia Taylor** et **Gilles Plouffe** à titre de représentant de la gestion.

Les artisans de Mission en demande

PACIFIQUE – Les délinquants artisans de l'établissement de Mission ont connu une année occupée mais productive, rapporte **B.M. McGregor**, directeur adjoint, Services de gestion. «Nous sommes très fiers de leur travail et de l'image positive que la communauté se fait de nous et du Service correctionnel.»

Les détenus ont construit bénévolement une estrade pour une pièce de théâtre de l'école primaire de **Cherry Hill**. Ils ont également fabriqué des meubles de bureau pour l'Association de vie communautaire de Mission. Un des délinquants est en train d'assembler des vitraux représentant des personnages de bandes dessinées pour l'association. En outre, les détenus continuent de fabriquer des jouets et de l'équipement pour la **Vancouver Neurological Society**.

Vitraux en l'honneur du père Hanley

PACIFIQUE – Les détenus de l'établissement de Mission voulaient souligner de manière toute spéciale la mémoire du père **Maurice Richard Hanley**, décédé en 1988. Ils ont eu l'idée de fabriquer des vitraux pour les fenêtres de la chapelle.

Pendant 37 ans, le père Hanley fut l'aumônier catholique de la région, d'abord au pén. de la C.-B., puis au Centre psychiatrique régional (**Pacifique**).

Tous appréciaient son sens de l'humour et sa vivacité d'esprit. Quelques mots avec le père Hanley suffisaient à ranimer l'optimisme et l'espoir des détenus, aussi déprimés soient-ils.

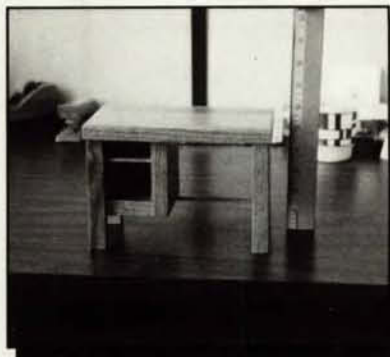
Tous les détenus étaient ses amis et beaucoup le regretteront.

Mission et la folie des grandeurs

PACIFIQUE - Les ateliers industriels de la région du Pacifique remportent un si grand succès qu'il a fallu augmenter la production. Le hic, c'est qu'on fait maintenant face à un manque critique d'espace pour l'entreposage. On a donc pensé à en toucher un mot à l'équipe de CORCAN.

Tirant son idée du film «*Chérie, j'ai réduit les enfants*», **Brian Stacer**, chef des ateliers industriels de l'établissement de Mission, a proposé une solution originale : rapetisser les tables de travail. (photo)

L'administrateur régional adjoint de l'AR, **M.R. Eves**, n'a pas voulu minimiser l'importance de cette petite suggestion mais a aussi fait remarquer



qu'on pouvait tout aussi bien *réduire* les effectifs, *diminuer* les besoins d'entreposage, pour en arriver à *baisser* les coûts.

L'équipe souffre-t-elle d'ambition démesurée?

— Entre Nous —

Échéancier des soumissions

Numéro d'avril : le 14 février

Numéro de mai : le 16 mars

Numéro de juin : le 17 avril

Numéro de juillet : le 17 mai

Numéro d'août : le 15 juin

Numéro de septembre : le 16 juillet

L'équipe de *Entre Nous* vous invite à lui envoyer vos lettres, commentaires, photos ou articles. La rédaction se réserve le droit de refuser ou de réviser les articles soumis. Les opinions exprimées n'ont pas à refléter celles du Service correctionnel du Canada, de sa direction ou du ministre du Solliciteur général.

Des directeurs vendus au «marché d'esclaves»

Combien vaut un DG de nos jours?

AC - Par un froid sibérien de décembre (le plus froid en 100 ans), les employés du secteur des Programmes et opérations correctionnels de l'AC ont décidé de ramasser de l'argent pour le Fonds des vêtements de neige d'Ottawa.

Ils ont trouvé une idée fort originale. Au cours de la fête de Noël du 13 décembre, ils ont «vendu» le responsable de secteur et les directeurs généraux aux enchères! Ces derniers devenaient l'esclave de leur acheteur pendant une demi-journée. Tout le monde a trouvé l'idée excellente, y compris les esclaves, rapporte **Carole Anne Searle**, responsable de l'événement.

Les enchères ont permis d'accumuler 770 \$. **Rémi Gobeil**, DG, Services communautaires et opérations institutionnelles, a été vendu le plus cher (156 \$) suivi par **Thomas Townsend**, DG/I, Programmes concernant les délinquants, (120 \$). **Pierre Allard**, Directeur, Aumônerie, qui dirigeait la vente, pensait bien s'en tirer mais on l'a mis en «vente» quand même. Il a été acheté pour 207 \$. Pas mal!

Quelles tâches ingrates leur a-t-on



Rémi Gobeil (centre) à vendre! Combien a-t-il rapporté? Beaucoup : 156 \$. Il a été acheté par **Claudette Hamelin** (dr.) et **Jennifer Trottier** (g.), deux employées de sa direction, pour aider le Fonds de vêtements de neige.

réservées? Tous les esclaves, y compris le responsable de secteur **Jim Phelps**, ont passé une demi-journée à classer, taper, écrire des notes de service et des notes d'information, effectuer des recherches, répondre au téléphone, traduire, photocopier, remplir des bordereaux de paiement, des certificats d'engagement et répondre aux échéances - dans les délais prescrits!

Bientôt, ce sera le tour de **Gerry Hooper**, DG, Services techniques et aux détenus. Il passera une demi-journée aux fournitures et déjà, on lui prépare de belles commandes.

Tout le monde s'est beaucoup amusé, surtout les propriétaires d'esclave, et plusieurs enfants seront au chaud cet hiver grâce à l'argent recueilli.

Entre Nous

mars 1990 • Service correctionnel du Canada

«*Breaking Barriers*»

nouveaux programmes d'auto-assistance
à l'établissement de Stony Mountain

- Programme d'aide aux employés du SCC amélioré
- *Ta vie, c'est ton choix!* - témoignage d'un délinquant
- Le Secteur de la Gestion corporative
- Beaver Creek: le bénévolat est devenu *une tradition*
- ÉCHO - programme d'intégration sociale au Québec
- En bref...



Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n° 3
mars 1990

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

Agente d'administration et de publications
Joanne Hunton

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

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en mentionnant la source 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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

Se dépasser - un défi perpétuel

Pour bien faire son travail, il faut constamment viser à se dépasser. Si, jour après jour, le travail devient routinier, la stimulation disparaît et l'épuisement professionnel s'installe.

Une personne qui perd son désir de s'améliorer perd également son professionnalisme.

Faire toujours les mêmes choses de la même manière n'augure rien de bon pour l'employé ou pour l'organisme qui l'emploie.

Chaque emploi doit naturellement comporter sa part de désir d'amélioration. Chacune des unités organisationnelles du SCC doit s'efforcer d'améliorer son rendement pour faire du Service un organisme essentiel, dynamique et professionnel, qui joue un rôle important au sein de l'appareil gouvernemental. Nous devons aussi viser l'excellence si nous voulons attirer dans nos rangs les meilleurs éléments et les garder. Peu de gens sont attirés par un travail routinier.

Qu'avons-nous amélioré dernièrement?

«Qu'avons-nous amélioré dernièrement?» Posez-vous cette question régulièrement et posez-la aussi à vos collègues. Mettez cette question à l'ordre du jour de toutes vos réunions.

Les améliorations peuvent parvenir de partout et de tout employé. La Mission se veut un moyen d'amener chacun d'entre vous à penser d'une façon créatrice et à proposer de nouvelles idées. La Mission donne également à chacun le droit d'être entendu de façon sérieuse.

J'entrevois des signes encourageants de toutes parts. La possibilité de se dépasser, d'améliorer son rendement, voilà ce qui rend un emploi valorisant. C'est très stimulant de se surpasser.

Un groupe de personnes dépouille actuellement diverses publications professionnelles afin de trouver des idées intéressantes et s'inspirera de celles-ci pour apporter des améliorations au sein du Service. Les résultats de cet exercice seront diffusés dans chacune des unités organisationnelles du Service correctionnel. Mais il nous faut faire davantage : il nous faut trouver de meilleurs moyens pour faire connaître ces idées dans l'ensemble du Service. Beaucoup d'idées excellentes sont proposées à l'échelle locale, mais celles-ci demeurent locales parce que peu de démarches sont prises pour les partager sur une plus vaste échelle.

Les «lettres des gestionnaires» constituent un pas dans la bonne direction, mais il y a encore place à amélioration. Faites part de vos idées géniales à votre directeur d'établissement, à votre directeur de district, à votre gestionnaire de secteur, à votre sous-commissaire régional et à vos homologues d'autres établissements.

Pour que le Service arrive vraiment à devenir ce que nous voulons qu'il soit, nous devons avoir le désir de nous dépasser et partager nos idées avec ceux qui sont aussi susceptibles de les mettre en pratique. N'oubliez pas qu'une idée n'est bonne que dans la mesure où elle nous aide à remplir notre Mission. Peu importe d'où elle provient, c'est l'idée qui compte...

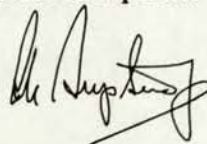


Table des matières

«Breaking Barriers» à l'établissement de Stony Mountain : _____	Page 4
Ces deux dernières années, l'établissement de Stony Mountain a mis en oeuvre une série de nouveaux programmes d'auto-assistance. «Breaking Barriers» est devenu un des cours les plus en demande que l'établissement ait jamais donnés. Ces programmes pourraient avoir un sérieux impact sur le Service correctionnel du Canada.	
Programme d'aide aux employés du Service amélioré : _____	Page 6
À un moment ou à un autre de sa vie, tout le monde fait face à des problèmes personnels. Il n'est pas toujours possible, hélas, de séparer ses problèmes personnels de son travail et, s'ils ne sont pas réglés, ils peuvent nuire au rendement. À l'instar de nombreux organismes, le Service correctionnel du Canada se doit d'avoir un programme d'aide aux employés. Le nouveau Secteur du Personnel du Service élabore un programme national mixte d'aide aux employés adapté au Service correctionnel.	
Ta vie, c'est ton choix! Rétrospectives...témoignage d'un délinquant : _____	Page 8
Malheureusement, ils n'avaient pas d'argent et aucune formation pour aider les jeunes à sortir de la délinquance. Les délinquants suivant le cours d'initiation à la vie active à l'établissement Collins Bay ont décidé de raconter leur histoire sous forme de lettres envoyées aux centres de détention et aux foyers de groupes pour jeunes contrevenants afin que ceux-ci les lisent et réfléchissent sur leur vie.	
Le Secteur de la Gestion corporative : _____	Page 10
Assurer une gestion caractérisée par une attitude ouverte, intègre et l'obligation de rendre compte : voilà qui résume bien la Valeur fondamentale 5 de notre Mission et la tâche des 184 employés du secteur de la Gestion corporative du Service correctionnel. Voici le troisième secteur de la série «Relever le défi de la Mission».	
Le bénévolat est devenu une tradition à Beaver Creek : _____	Page 14
Les murs du bâtiment de l'administration de l'établissement Beaver Creek sont couverts de plaques d'appréciation; elles soulignent tout le travail des détenus du camp forestier du district de Muskoka (Ontario).	
Un nouveau programme appelé ÉCHO _____	Page 16
La toxicomanie : programme d'intégration sociale au Québec	
Un nouveau programme appelé ÉCHO, qui vise l'intégration sociale des délinquants, vient d'être lancé dans la région du Québec. Ce programme est parrainé par Portage, une communauté thérapeutique bien connue de la région des Laurentides.	
En Bref : _____	Page 18

En page couverture... Notre page couverture montre les murs historiques de l'établissement de Stony Mountain, situé près de Winnipeg (Manitoba), dans la région des Prairies.

Nouveaux
programmes
d'auto-assistance

«**Breaking Barriers**» à

Une
première
pour le
Service
correctionnel

Ces deux dernières années, l'établissement de Stony Mountain, au Manitoba, a mis en oeuvre une série de nouveaux programmes de formation du Pacific Institute. «Il s'agit des cours les plus en demande que l'établissement ait jamais donnés», signale Al Hickey, qui a suivi en 1973 le cours sur les services correctionnels, offert par McMaster's, et qui a remporté en 1985 la Médaille pour services distingués en milieu correctionnel. La participation est facultative et l'intérêt est si vif que les inscriptions résultent surtout de l'enthousiasme des délinquants qui ont suivi le programme. D'ailleurs, bon nombre d'entre eux s'y inscrivent de nouveau. Les employés peuvent également y participer en tant qu'animateurs et, jusqu'à maintenant, 24 se sont portés volontaires.

Un smorgasbord de programmes d'auto-amélioration

Le programme est un smorgasbord des principes les plus divers, souligne M. Hickey. «Il a pour but d'aider les participants à mieux se connaître, à améliorer l'image qu'ils ont d'eux-mêmes, à sentir qu'il est possible de changer, à faire face au stress et à trouver des moyens de cheminement personnel. La formation s'est révélée non seulement un excellent outil de changement et d'avancement, mais aussi un moyen d'encourager les participants à obtenir encore plus d'aide en s'inscrivant à d'autres programmes.»

Vidéos, discussions et ateliers

Les ateliers consistent en cinq demi-journées de présentations intensives sur vidéo, suivies de discussions menées par les animateurs de personnel. Le programme initial est suivi de deux séances de renforcement dans les trois mois qui suivent. À l'issue de chaque programme, il y a une cérémonie de remise des certificats. Les cours offerts au personnel suivent sensiblement la même formule et se déroulent sur une période de deux ou de trois jours.

Les programmes sont l'oeuvre de Louis Tice, ancien enseignant et instructeur de football, et de l'ex-détenu Gordon Graham, qui a passé quelque 17 ans en prison. M. Tice est le fondateur et le propriétaire du Pacific Institute, organisme éducatif privé dont le siège social se trouve à Seattle (Washington). M. Graham a été initié aux programmes peu après sa sortie de prison pour la cinquième fois en 1970, lorsqu'il a été invité à un colloque au Pacific Institute.

Aujourd'hui, presque 20 ans plus tard, M. Graham est un associé de la société mère et l'un des conférenciers les plus recherchés en Amérique. Il dirige des colloques pour

de nombreuses organisations, y compris les associations syndicales-patronales, les militaires et le système de justice pénale. Même si ses conférences plaisent autant aux employés qu'aux détenus, ses antécédents font qu'elles se prêtent particulièrement bien à un auditoire carcéral.

PROGRAMME DE FORMATION INTITULÉ «BREAKING BARRIERS» : Ce programme est organisé en collaboration avec les services correctionnels provinciaux. Une invitation est lancée aux travailleurs correctionnels fédéraux et provinciaux qui désirent participer au programme de formation «Breaking Barriers», du 7 au 11 mai à l'établissement de Stony Mountain, situé près de Winnipeg. Pour de plus amples renseignements, téléphonez au coordonnateur Al Hickey, (204) 453-5541, poste 5500.

Mise en oeuvre il y a 10 ans

La mise en oeuvre du programme à Stony Mountain date de 1980, lorsque deux membres du personnel, Al Hickey, ancien surveillant du secteur des Visites et de la Correspondance, et Jim Mushaluk, électricien, ont assisté à un colloque que le Pacific Institute a organisé à Winnipeg. Pleins d'enthousiasme, ils ont travaillé avec un certain nombre de collègues à mettre sur pied un comité afin de voir s'il était possible de mettre le programme en vigueur dans leur établissement. Le comité initial se composait de Dick Sheppard, ancien directeur adjoint de l'établissement, de Om Chaudhry, psychologue, de Gord Kudlak, agent de développement socio-culturel, et de Greg Graceffo, maintenant sous-directeur de l'établissement, ainsi que de cinq membres du Comité chargé du bien-être des détenus.

Comme le signale le coordonnateur Hickey, «il y a eu de nombreux défis à relever, mais nous n'avons pas perdu de vue nos objectifs, conformément aux enseignements du programme, et nous avons fini par les atteindre».

M. Hickey s'empresse également de souligner que même si de nombreuses personnes ont fourni leur appui, y compris l'ancien directeur Terry Sawatsky, c'est le directeur Art Majkut et l'ancien directeur adjoint Jim Wolfe, maintenant responsable des services correctionnels pour le Manitoba, qui, par leur ténacité, ont fait du projet une réalité en mai 1987.

Trois programmes sur vidéo ont été achetés : «Investments in Excellence», de Lou Tice pour le perfectionnement du personnel, «Breaking Barriers» et «How To Do Life on the Streets», soit deux versions condensées du premier, que Gordon Graham a réalisées pour les détenus.

L'établissement de Stony Mountain

Formation à l'animation

En juin 1987, Gordon Graham a dirigé des séances de formation à l'animation pour 20 employés à l'établissement de Stony Mountain et à l'établissement de Rockwood. Il a aussi organisé deux soirées d'information auxquelles ont assisté quelque 140 détenus.

Diminution du taux de récidive

En 1988, M. Hickey a suivi d'autres séances de formation à Seattle afin de devenir un formateur agréé. Il y est retourné de nouveau en septembre 1989 pour assister à une réception en l'honneur de Gordon Graham et pour établir des liens avec les responsables du programme dans d'autres établissements et organismes comme l'établissement de Vacaville en Californie, où une évaluation préliminaire des résultats du programme «Breaking Barriers» a permis de constater une diminution du taux de récidive, ce qui est fort encourageant.

Dès qu'ils seront connus, les résultats définitifs seront communiqués à l'établissement de Stony Mountain par le Ministère des services correctionnels de la Californie.

En 1988, le Ministère des services correctionnels du Manitoba a acheté le programme «Breaking Barriers», qu'il a mis en place dans la plupart de ses établissements, et a fait le nécessaire pour que M. Hickey assure une formation d'animateur à plus de deux douzaines d'employés.

En janvier 1989, M. Hickey a dirigé un stage d'une semaine au pénitencier de la Saskatchewan pour les employés et les détenus, puis, en mars, le pénitencier de Dorchester, qui a aussi acheté le programme, a pris les dispositions voulues pour que le psychologue Murray Cullen et l'agent des projets spéciaux Joe Koot assistent à un stage de formation à l'établissement de Stony Mountain.

En juin 1989, M. Hickey a de nouveau été chargé de faire la présentation du programme, cette fois à l'institut de l'Association des éducateurs correctionnels, situé à Emma Lake (Saskatchewan). La présentation a suscité une réaction enthousiaste et des paroles élogieuses de la part de M. Robert Ross, professeur au département de criminologie de l'Université d'Ottawa.

Jusqu'à maintenant, 376 détenus ont assisté au programme «Breaking Barriers», au delà d'une centaine, à «How To Do Life on the Streets», et environ le même nombre d'employés, au programme «Investments in Excellence». Les divers modules du programme peuvent être présentés en fonction des besoins, comme la gestion du stress. À l'heure actuelle, certains extraits servent à la

présentation de séances sur la «gestion du changement», dans le cadre du cours de formation des agents de correction II. La surveillance du projet a été confiée à un comité directeur se composant d'employés de divers services présidé par Al Maclean, directeur adjoint aux Programmes correctionnels. Les animateurs viennent notamment des secteurs suivants : Gestion des cas, Loisirs, Gestion du matériel, Buanderie, Activités scolaires, Sécurité, Services à l'établissement et Travaux. Selon Al Hickey, il y a une amélioration marquée au niveau du moral du personnel et des rapports entre les employés et les détenus, notamment parmi ceux qui ont suivi le programme.

Séances de renforcement

M. Tim Leis, psychologue et membre du comité directeur, a fait équipe avec Al Hickey pour travailler à l'élaboration et à la mise au point de séances de renforcement.

Une version à jour et élargie du programme «Breaking Barriers» vient d'être lancée par la société de Gordon Graham. Ainsi, l'établissement de Stony Mountain, en collaboration avec les services correctionnels provinciaux, travaille actuellement à un projet visant à faire venir au Manitoba M. Graham et d'autres membres de son personnel afin d'obtenir la formation nécessaire pour enseigner la version à jour du programme et de permettre aux gestionnaires et aux employés d'autres établissements correctionnels au Canada de prendre connaissance du programme à un coût minime.

La province demandera sans doute à occuper 15 des 40 places disponibles. L'établissement de Stony Mountain fera parvenir des lettres et des formules de demande à tous les établissements fédéraux ainsi qu'aux AR et à l'AC.

Il faudra beaucoup de travail de la part du sous-comité chargé de la surveillance de ce projet spécial, mais, s'ils sont mis en oeuvre comme il se doit, ces programmes pourraient avoir un sérieux impact sur le Service correctionnel du Canada. Ils contribuent nettement à la réalisation des objectifs exposés dans l'énoncé de Mission.

Ces programmes... qui aident les détenus à mieux se connaître et leur montrent qu'il est possible de changer... pourraient avoir un sérieux impact sur le Service correctionnel du Canada... Ils contribuent nettement à la réalisation des objectifs exposés dans l'énoncé de Mission. ■

Par Al Hickey, coordonnateur du programme «Breaking Barriers», établissement de Stony Mountain.

Pour ceux qui ont des problèmes personnels

A un moment ou à un autre de sa vie, tout le monde fait face à des problèmes personnels. Le premier exemple qui nous vient à l'esprit est l'abus de drogues ou d'alcool; pourtant, des problèmes plus graves peuvent surgir : problèmes conjugaux, familiaux, financiers, juridiques ou de santé, conflits avec des collègues ou des supérieurs, responsabilités envers ses parents âgés, retraite imminente.

Il n'est pas toujours possible, hélas, de séparer ses problèmes personnels de son travail et, s'ils ne sont pas réglés, ils peuvent nuire au rendement. Entre 15 et 30 pour cent de la population active souffrirait, dans sa vie, de problèmes personnels et seulement entre 8 et 9 pour cent d'entre eux seraient attribuables à l'abus de substances.

À l'instar de nombreux organismes, le Service correctionnel du Canada se doit d'avoir un programme d'aide aux employés.

qui vit une période difficile a un taux d'absentéisme trois fois plus élevé que l'employé moyen. Que peut faire son employeur pour remédier à cette situation? Trop souvent, les superviseurs tentent d'ignorer le problème, dans l'espoir qu'il se résoudra de lui-même.

Collaboration syndicats/direction

Cependant, il faut que les syndicats et la direction travaillent ensemble au PAE afin que celui-ci demeure neutre. Les employés et les représentants syndicaux ont grandement contribué à la relance du PAE.

C'est d'ailleurs pour ces raisons que les conseillers, qui serviront de personnes ressources auprès des employés du Service, acceptent d'être formés pour aider leurs collègues. Ils sont nommés par le syndicat ou l'employeur

La Valeur fondamentale 3 de notre Mission stipule que le personnel constitue sa ressource principale : nous avons donc besoin d'un PAE adapté à nos besoins.

Dyane Dufresne, commissaire adjointe du nouveau Secteur du Personnel à l'AC, a obtenu le détachement de Bob Lapérrière, du Ministère de la Défense nationale (MDN), pour l'élaboration d'un programme d'aide aux employés (PAE) adapté au SCC. Au cours des huit dernières années, M. Lapérrière a mis au point et géré un programme du genre qui a connu du succès au MDN.

Comme le souligne M^{me} Dufresne, un PAE est tout à fait conforme à notre Mission. En effet, la valeur fondamentale 3 stipule en esprit qu'il faut «offrir des possibilités de formation et de perfectionnement du personnel qui (...) favorisent l'épanouissement optimal des employé(e)s et mettent en valeur les aptitudes en matière de relations interpersonnelles (...)».

Le Service correctionnel croit que c'est l'employeur qui est le mieux placé pour encourager l'employé aux prises avec des problèmes à trouver de l'aide. Quelqu'un

pour ensuite être passés en revue par le comité patronal-syndical avant de recevoir la formation. Le concept de conseiller comme personne ressource se veut qu'une personne est plus apte à avoir recours à un collègue pour obtenir de l'aide. Lorsque les conseillers, les syndicats, la direction, les surveillants et les employés participent ensemble au PAE, c'est tout le monde qui y gagne.

Comment fonctionne le programme

Voici comment fonctionne le PAE : toute personne qui éprouve un problème personnel qui la rend anxieuse ou inquiète, qui peut ou non affecter son rendement, peut avoir recours à un conseiller. Un employé peut alors choisir parmi plusieurs personnes lorsqu'il désire rencontrer un conseiller.

Programme national mixte d'aide aux employés amélioré

Si un problème personnel affecte le rendement, le surveillant attire l'attention de l'employé sur sa diminution de rendement, lui en explique les conséquences et l'encourage à chercher de l'aide.

De son côté, le conseiller évalue le problème et fait connaître à l'employé les ressources communautaires ou professionnelles à sa disposition. La confidentialité est un élément clé de ce programme et en garantit le succès, souligne la commissaire adjointe, Personnel.

Il est important que les employés participent volontairement au programme et restent responsables de leur rendement. Le PAE encourage ces personnes à trouver de

Programme national

La prochaine étape, nous confiait la commissaire adjointe, Personnel, consiste à évaluer la situation du Service dans ce domaine et à mettre au point un PAE détaillé destiné à l'ensemble du Service. C'est dans ce but que Bob Lapérière a entrepris de visiter les régions et de discuter du programme avec les syndicats. L'élaboration de la politique et des lignes directrices sera entreprise par l'AC pour ensuite être définie. Une formation adaptée doit être accessible aux conseillers du programme.

***Un employé sur cinq a besoin d'aide professionnelle
- souvent, ils ont seulement besoin de confier à quelqu'un.***

l'aide le plus tôt possible, c'est-à-dire avant que le problème ne nuise à leur rendement.

L'employé n'est ni puni ni récompensé lorsqu'il participe au programme; néanmoins les surveillants peuvent se montrer plus compréhensifs à son égard s'il est venu lui-même chercher de l'aide.

Formation des conseillers

Dans ce programme, les conseillers apprennent à évaluer (et non pas à diagnostiquer) la situation et à référer l'employé aux ressources appropriées. Certains employés auront besoin de trois à quatre consultations avec le conseiller avant de résoudre leur problème.

Seulement un employé sur cinq utilisant le programme a besoin d'aide professionnelle. Plusieurs ont seulement besoin de se confier à quelqu'un, d'avoir un point de vue différent ou d'évaluer la meilleure solution.

Le Service n'a plus de programme officiel d'aide aux employés depuis trois ans, mais les cinq régions continuent d'utiliser les PAE actifs avec l'aide de près de 150 conseillers. Le programme sera bientôt offert aux employés de l'Administration centrale.

Mise en oeuvre

M^{me} Dufresne avait proposé un plan respectant les besoins du Service correctionnel du Canada à la rencontre du Comité de direction au mois de juin. La politique et les lignes directrices ont été approuvées. D'autres discussions relatives aux détails se tiendront avec les syndicats et les régions. La mise en oeuvre débutera sous peu.

Coordonnatrice nationale nommée

Suzanne Léger a été nommée coordonnatrice nationale du PAE. Si vous avez des questions, vous pouvez communiquer avec elle au (613) 996-9423.

Coordonnateurs régionaux du PAE

Atlantique : **Ross Monk** (506) 857-6363
Québec : **Line Bernier** (514) 662-3456
Ontario : **Alphonse Meloche** (613) 545-8706
Prairies : **Bonnie Davenport** (306) 975-5074
Pacifique : **Lynn Fairall** (604) 859-4841,
poste 366. ■

Rétrospectives...

Un magazine californien qui publie une photo des olympiades spéciales annuelles de l'établissement Collins Bay... Incroyable!

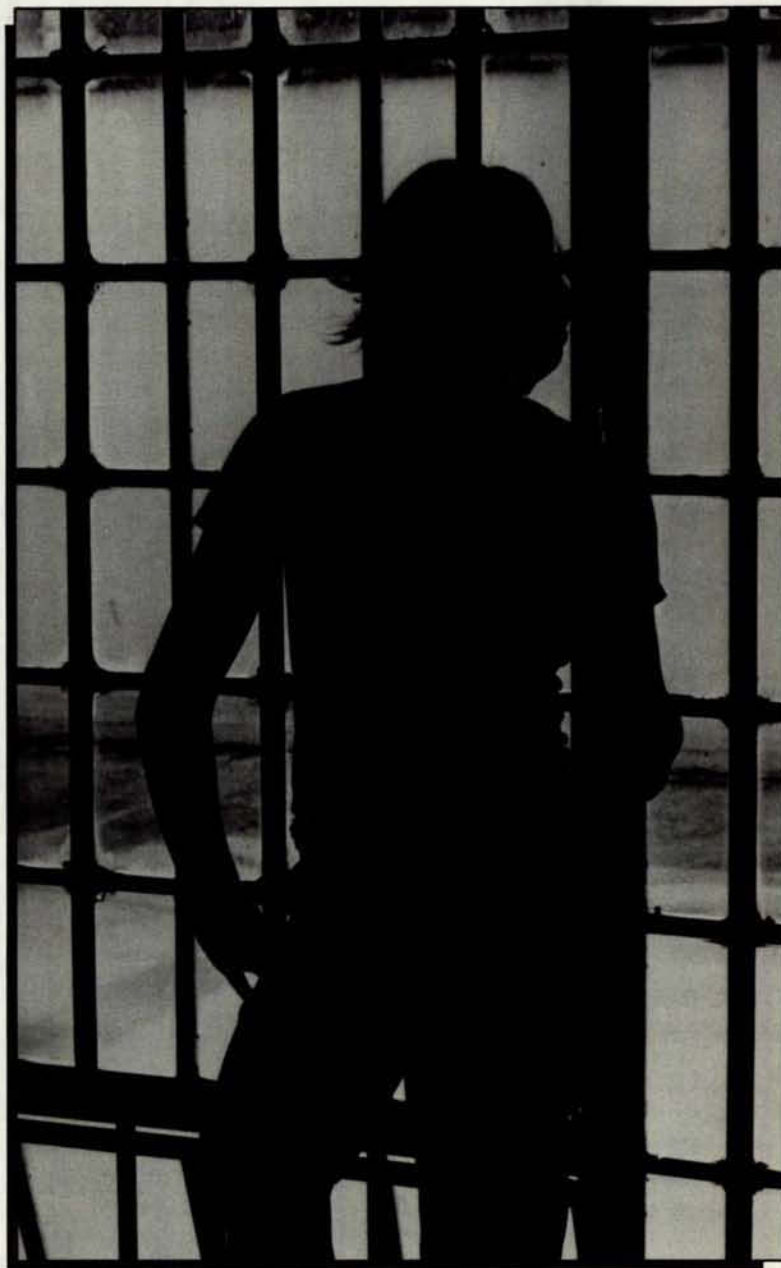
Les délinquants suivant le cours d'initiation à la vie active de **Randi Kennedy** à l'établissement Collins Bay n'en croyaient pas leurs yeux. La plupart d'entre eux ont parrainé des athlètes lors des jeux qui se tiennent chaque été à l'établissement, pendant lesquels des handicapés mentaux se réunissent pour une fin de semaine de sports et de plaisirs. L'événement a fait l'objet d'un article dans le *Whole Earth Review*, été 1989.

Les délinquants en ont profité pour discuter de leur satisfaction d'avoir aidé quelqu'un sans rien attendre en retour. Ils ont aussi discuté d'un autre article intitulé «*Prisons as Centres of Kindness*». Selon l'auteur **Bo Lozoff**, les établissements offrent une éducation et une formation professionnelle de qualité mais cela ne garantit pas une bonne réinsertion sociale. Les établissements devraient montrer aux détenus à donner plutôt qu'à recevoir. Ces derniers, rappelle l'auteur, reçoivent sans cesse de l'aide, des traitements, des cours, etc. Sauf que ceux qui commettent des crimes contre la personne doivent surtout apprendre la gentillesse et le respect d'autrui.

Il est intéressant de constater qu'un des objectifs stratégiques de notre Mission est de «fournir aux délinquants des occasions de contribuer au bien-être de la collectivité».

Des lettres aux jeunes contrevenants

Puisque la plupart d'entre eux ont été des jeunes délinquants, les étudiants au cours d'initiation à la vie active ont aussi décidé d'aider d'autres jeunes contrevenants. Malheureusement, ils n'avaient pas d'argent et aucune formation pour aider les jeunes à sortir de la délinquance. Ils ne pouvaient même pas prévenir l'alcoolisme ou la toxicomanie chez leurs frères ou leurs sœurs.



Ils ont donc décidé, rapporte **Randi Kennedy**, de raconter leur histoire sous forme de lettres personnelles mais pas moralisatrices. Elles ont été envoyées aux centres de détention et aux foyers de groupes pour jeunes contrevenants afin que ceux-ci les lisent et réfléchissent sur leur vie.

Dans le présent numéro, *Entre Nous* publie l'histoire de John intitulée *Ta vie, c'est ton choix!*

témoignage d'un délinquant

Ta vie, c'est ton choix!

Tu lis ces lignes, probablement assis dans ta cellule ou dans un dortoir, et tu penses probablement que l'imbécile qui les a écrites est un autre travailleur social ou un illuminé qui veut te brandir sa bible sous le nez. Je ne suis ni l'un ni l'autre. J'ai commis un meurtre et depuis huit ans je purge ma peine à Collins Bay, un établissement à sécurité moyenne entouré de murs de 30 pieds de haut et de tours bien gardées. C'est loin d'être une partie de plaisir ou un camp de vacances, crois-moi. Si j'ai écrit ces lignes, c'est pour te faire comprendre que nous avons une vie à vivre et qu'il ne faut pas la gâcher en jouant aux Jesse James ou John Dillinger.

Tu es jeune et tu en sais plus que tout le monde. Tu crois avoir de vrais amis qui ne te laisseront jamais tomber et tu veux tout, tout de suite, pas demain, ni après demain mais tout de suite. Désolé de te l'apprendre mais tu te trompes. **D'abord, dis-toi que personne n'a réponse à tout.** Tu te crois «cool» avec ta gang et tu fais ce que tes copains te disent, même si t'es pas toujours d'accord. Je sais, j'étais comme ça moi aussi, jusqu'au jour où, complètement ivre, j'ai battu un homme à mort. Mes soi-disants «amis» ont soudainement disparu. Mon père me disait souvent d'apprendre à maîtriser ma colère. Mais bien sûr, je ne l'ai jamais écouté; ce n'était que mon vieux, pas vrai? Qu'est-ce qu'il savait lui? Je me rends compte aujourd'hui qu'il avait raison et j'ai bien payé pour avoir fait la sourde oreille : j'ai passé la majeure partie de ma vie dans des foyers de groupe et dans des prisons à cause de mon comportement et de mon attitude.

Toi, tu es encore jeune et **tu peux changer.** Tu crois, comme moi à ton âge, que tu as toute la vie devant toi. Mais la trentaine et la quarantaine arrivent beaucoup plus vite que tu penses et, à ce moment-là, si t'as pas encore de but dans la vie, tu risques de te retrouver en prison à trente-cinq ans et de te demander ce que tu as bien pu faire de ta vie.

Tu rejettes probablement tout le blâme sur les autres : «C'est la faute de mes parents, de mes amis, de la police». C'est de la foutaise. **TU es le seul responsable de tes actes** et si tu ne respectes pas la loi, c'est toi et toi seul qui te mets dans le pétrin.

Ne néglige pas tes études : elles sont bien plus importantes que tu penses. Quand j'avais ton âge, je n'en voyais pas l'utilité; aujourd'hui, j'ai presque terminé mon secondaire V. Pourquoi? Parce que pendant que je moisissais en prison, mes anciens camarades de classe, qui ont *terminé* leurs études, se sont taillés une place au soleil : une belle voiture, un bon emploi et une famille. *Ils* peuvent aller au restaurant du coin n'importe quand. Moi, je dois me contenter de la cantine de la prison une fois par deux semaines et ce, si j'ai de l'argent et si je ne suis pas enfermé. Pendant qu'eux prennent un bain de minuit, moi je sèche entre quatre murs. Je n'ai pas respiré l'air frais du soir ni même vu les étoiles depuis huit ans.

J'espère que ce que je viens de te dire te fera réfléchir sinon, on se verra bientôt. Tu trouves ta vie difficile en ce moment, mais ça n'a pas d'importance : tu peux repartir à zéro si tu prends le temps d'écouter ceux qui peuvent t'aider. À toi de choisir entre vivre en paix et en liberté ou passer le reste de tes jours enfermé, à te demander quand un fou va te poignarder ou t'assommer avec une barre de fer. Oui... **ta vie, c'est ton choix!**

Sincèrement
Un ami qui veut t'aider,

John B.
Établissement Collins Bay

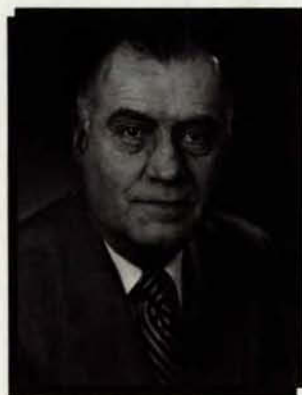
- ✓ • ouverture,
- ✓ • intégrité et
- ✓ • obligation de rendre compte

Gestion

«Notre mandat est de

Voici le troisième secteur de la série «Relever le défi de la Mission»

Assurer une gestion caractérisée par une attitude ouverte, intègre et l'obligation de rendre compte : voilà qui résume bien la Valeur fondamentale 5 de notre Mission et la tâche des 184 employés du secteur de la Gestion corporative du Service correctionnel.



Arthur St-Aubin

«Notre mandat, indique le commissaire adjoint du secteur, Arthur St-Aubin, est d'apporter le soutien nécessaire aux opérations. Nous offrons des services opportuns dans divers domaines : technique, finances, intégration de systèmes, planification et administration.»

Jusqu'en février dernier, la direction du Personnel faisait partie du Secteur de la Gestion corporative mais, depuis le 1^{er} février, la direction s'est méritée le statut de Secteur distinct et la direction des Services techniques et aux détenus, qui relevait du Secteur des programmes et opérations correctionnels, a été mutée au Secteur de la Gestion corporative.

Système de gestion des délinquants: amélioration de la gestion des délinquants par l'entremise d'un système intégré

Ce secteur, le plus nombreux à l'AC, est responsable de l'une des plus importantes initiatives du Service, le Système de gestion des délinquants (SGD). Ce système d'information intégré et complet recueille toutes les données disponibles sur les délinquants, depuis leur admission dans un établissement jusqu'à la fin de leur libération conditionnelle.



Bob Canart

Le Système de gestion des délinquants (SGD) est un système d'information intégré et complet qui recueille toutes les données disponibles sur les délinquants, depuis leur admission dans un établissement jusqu'à la fin de leur libération conditionnelle.

Le SGD se divise en trois éléments distincts, rapporte son directeur administratif, Bob Canart : un réseau de communication à grande échelle reliant les établissements et les bureaux éloignés entre eux; 60 réseaux locaux (RL) reliant chaque installation; et un ensemble de programmes permettant au Service de conserver et de traiter les données sur les délinquants dans un seul système intégré.

Le premier de ces ensembles de programmes, qui portera sur les placements pénitentiaires, sera mis en application en juin-juillet. Les six autres seront mis en oeuvre au cours des deux prochaines années et concernent entre autres : la gestion des peines, la gestion des cas, le contrôle des déplacements, la sécurité, la formation scolaire et professionnelle et les soins médicaux.

La mise en place du matériel va bon train. L'implantation du réseau à grande échelle est prévue pour mars-avril et celle du RL des AR et des bureaux de district pour la fin mars. Il faudra quelques mois de plus pour installer le RL des établissements.

Les préparatifs en vue de la formation des utilisateurs et la mise au point de méthodes de conversion des données contenues dans les systèmes actuels et les dossiers en format SGD progressent.

corporative

soutenir les opérations»

Systèmes: réseau d'outils automatisés et uniformes

Le SGD utilise un nouvel équipement, y compris des micro-ordinateurs, qui peut intégrer n'importe quelle autre activité du Service. La directrice des Systèmes, **Nancy Corbett**, élabore actuellement des projets qui permettront d'utiliser au maximum ces possibilités d'intégration. «Nous obtiendrons un réseau d'outils automatisés et uniformes, poursuit-elle, qui rentabiliseront nos efforts d'intégration, ce qui n'est pas le cas lorsqu'on se sert de différentes technologies pour chaque application.»

L'un des projets en cours consiste à améliorer le processus d'autorisation sécuritaire grâce à une banque de données centralisée. De même, on est en train d'informatiser le contrôle du processus d'octroi de contrats de services. Un nouveau programme, simple et plus fiable que la tenue de dossiers, permettra aux secrétaires et aux ges-

Service. Ce système enregistrerait tout le cycle de vie d'un article, depuis le jour de sa commande jusqu'à son aliénation.

Tous ces projets ne sont pas révolutionnaires, ajoute M^{me} Corbett. Le programme a déjà fait ses preuves sur le marché et promet d'être fiable et facile d'utilisation.

«Il faut procéder par étapes, explique M^{me} Corbett. Notre plus grand défi est d'aider les gens à se familiariser avec la nouvelle technologie. Ils pourront ensuite suggérer des améliorations ou des programmes utiles.»

Cependant, malgré tous ces projets fort intéressants, il faut maintenir les systèmes en place, insiste la directrice. Sans le travail quotidien de son équipe, le Service ne pourrait bénéficier de la technologie en place et encore moins s'adapter à de nouveaux systèmes.

Services techniques et aux détenus : sept établissements seront rénovés cette année et le SPDI sera mis à jour

Sous la gouverne du directeur général **Gerry Hooper**, les cinq divisions de la **direction des Services techniques et aux détenus**, qui relevait du Secteur des programmes et opérations correctionnels et qui fait partie du Secteur de la gestion corporative depuis le 1^{er} février, administrent des projets majeurs de la Couronne et s'occupent de la planification et de la construction d'installations, de la gestion du matériel, de l'entretien et de la prestation de services alimentaires et en électronique.

La **division des Politiques et services de construction**, et son directeur principal **Habib Chaudhry**, sont responsables de la réalisation de travaux de construction, dont la rénovation des établissements de Dorchester, de Kingston, de Mountain et de William Head et de la construction aux établissements de Stony Mountain, Warkworth et Westmorland. —



Nancy Corbett

Cependant, malgré tous ces projets fort intéressants, il faut maintenir les systèmes en place. Sans le travail quotidien de son équipe, le Service ne pourrait bénéficier de la technologie en place et encore moins s'adapter à de nouveaux systèmes.

tionnaires de suivre la correspondance et les dates d'échéance.

De plus, la direction élabore actuellement, de concert avec le personnel de la gestion du matériel, un système intégré complet de gestion des effectifs mobiles du

La division de la Gestion du matériel, dirigée dans l'intérim par **Bill Gamble**, a récemment mis au point un système d'information sur la gestion des biens (SIGB). Celui-ci permet de gérer l'ensemble des équipements, des véhicules et des articles amovibles employés par le Service.

Les projets en cours de réalisation à la **division des Politiques et services d'ingénierie et d'entretien**, sous la direction intérimaire de **Ted Pender**, comprennent l'amélioration du système de gestion de l'entretien, pour en accroître la flexibilité et l'utilité, ainsi qu'un programme de relance qui comprend la révision des opérations et le perfectionnement du personnel. Ce programme vise aussi l'élaboration de techniques pour prévoir les exigences et les coûts annuels et à long terme de l'entretien.

La division des Politiques et soutien en matière de services d'alimentation, sous sa directrice intérimaire **Joan Gibson**, évalue le système informatisé de gestion des services d'alimentation, en vue d'aider à dispenser au coût le plus bas possible une nourriture saine et nutritive aux délinquants. Un programme de formation est en cours d'élaboration pour le personnel et les détenus travaillant à la cuisine.

La division des Politiques et services de génie électronique et son directeur **Mike Jonckheere** travaillent à la mise à jour du système périmétrique de détection des intrusions (SPDI), utilisé pour la protection des établissements à sécurité moyenne et maximale. Cette tâche comprend la conception et l'évaluation de nouveaux détecteurs et la mise au point d'un système mobile de détection pour les établissements à sécurité minimale.

Finances : une obligation de rendre compte

La direction des Finances, dirigée par **André Lepage**, vise deux objectifs : assurer le contrôle financier



André Lepage

La direction des Finances doit aussi examiner la base du revenu – surtout les années-personne et les salaires – à l'AC et aux AR afin de déterminer les ressources appropriées et si les tâches et les activités empiètent les unes sur les autres.

adéquat des activités du Service et donner des conseils financiers judicieux aux gestionnaires. Elle doit aussi traiter les réclamations en dommages faites contre le Service.

À l'heure actuelle, la direction s'occupe d'une initiative d'envergure – l'application d'un cadre sur l'obligation de rendre compte. Ce cadre dresse les besoins en matière de planification, de budget, de contrôle et de mécanismes d'évaluation nécessaires pour s'assurer que chaque composante du Service remplit son mandat.

L'élément clé du cadre est le plan opérationnel pluriannuel lequel détermine le travail à faire et dans quels délais, ses coûts ainsi que les résultats prévus pour les trois années suivantes.

Les directeurs devront dresser des plans de travail portant principalement sur les résultats à obtenir. Il faudra donc établir un budget plus précis et par étapes comparativement à ceux des années passées. On pourra ainsi mieux prévoir les besoins en ressources et mieux cerner les écarts entre les dépenses prévues et réelles.

Le cadre sur l'obligation de rendre compte fait l'objet d'un essai pilote dans la région de l'Ontario et à l'AC. Sa mise en application devrait être complétée en 1991.

La direction, en fonction du cadre sur l'obligation, doit concevoir de nouvelles procédures comptables, déterminer comment mesurer les résultats du programme et améliorer la diffusion de ces derniers.

Elle doit aussi examiner la base du revenu – surtout les années-personne et les salaires – à l'AC et aux AR afin de déterminer les ressources appropriées et si les tâches et les activités empiètent les unes sur les autres.

La division de la Planification opérationnelle et analyse des ressources : préparer l'avenir

Comme son nom l'indique, la **division de la Planification opérationnelle et analyse des ressources** (POAR) développe des plans et des buts précis à partir des objectifs globaux. En outre, la POAR est responsable de déterminer les besoins en ressources et d'élaborer le Plan d'aménagement à long terme.

Avec l'aide de la direction des Finances, la POAR travaille activement à l'élaboration d'un cadre sur l'obligation de rendre compte, plus particulièrement du cadre de plan opérationnel. Ce dernier porte sur la façon de transformer les objectifs à long terme de la Mission en plans d'action concrets, explique le directeur de la POAR, **Robert Adlard**. Le cadre définit les objectifs, les résultats prévus et les indicateurs de rendement de chaque activité pendant trois ans. Conçu à partir de la structure actuelle du Service, le cadre rectifie au besoin les mécanismes de planification, fondés sur l'ancienne organisation.

«Le cadre indique le rôle de chacune des pièces du casse-tête», explique le directeur.

Grâce au Plan d'aménagement à long terme, la POAR peut prévoir les tendances de la population délinquante et indique les possibilités d'aménagement : soit construire de nouveaux établissements, soit les

agrandir. La division est responsable de commander les plans des installations à bâtir ou à agrandir.

Le Plan d'aménagement actuel a été élaboré en 1987 et est mis à jour annuellement grâce aux rapports soumis au Conseil du Trésor. La POAR rédige actuellement le nouveau Plan des années 90.



Robert Adlard

Avec l'aide de la direction des Finances, la POAR travaille activement à l'élaboration d'un cadre sur l'obligation de rendre compte, plus particulièrement du cadre de plan opérationnel. Ce dernier porte sur la façon de transformer les objectifs à long terme de la Mission en plans d'action concrets.

La division analyse les ressources afin de trouver comment les optimiser. Pour ce faire, elle doit examiner les objectifs du Service et du CT ainsi que les programmes gouvernementaux pour allouer les ressources adéquatement. Ces analyses sont présentées dans le Budget principal des dépenses, le plan opérationnel pluriannuel et le rapport annuel.

Administration : une «mémoire collective» pour accéder aux renseignements

Gilles Plouffe, directeur de l'Administration, est responsable de trois grands domaines : le programme sur les renseignements consignés, l'administration générale des directives et le programme de gestion des formules du Service.

Les renseignements consignés comprennent l'information sur papier, les données informatisées, microfiches, rubans magnétiques, films vidéos, etc. «C'est la mémoire collective du Service», explique M. Plouffe.

On s'assure constamment que tous les renseignements sont correctement classifiés, conservés ou éliminés, si nécessaire, pour les rendre faciles d'accès.

«Il faut se rappeler que toute information produite par le Service lui appartient et elle peut influencer la prise de décision de collègues ou avoir une importance historique», indique le directeur.

L'avènement des nouvelles technologies, comme les ordinateurs personnels et le courrier électronique, a compliqué la tâche; désormais, il est plus difficile de résumer l'information et d'en assurer la disponibilité.

De nouveaux outils de gestion

Par contre, la technologie nous apporte de nouveaux outils de gestion.



Gilles Plouffe

La direction de l'Administration est responsable de trois grands domaines : le programme sur les renseignements consignés, l'administration générale des directives et le programme de gestion des formules du Service.

La division de l'Administration vient de commencer à utiliser le Système automatisé de gestion des dossiers, une banque de données informatisée des dossiers du Service. Le SAGD nous permettra d'offrir un meilleur service à ceux qui nous demandent des renseignements, ajoute M. Plouffe. En outre, il mettra à jour notre système actuel de classification des dossiers en plus d'aider à élaborer des procédures permettant de transférer les dossiers actuels sur le SGD.

La Gestion des directives et services linguistiques révisé, traduit, imprime et distribue les Directives du Commissaire et autres documents internes de réglementation. Elle révisé aussi les textes du personnel de l'AC.

La Gestion des formules a permis au Service de réaliser d'importantes économies en introduisant un système de conception et de contrôle des formules officielles du Service correctionnel. Ces formules doivent être conformes à un nombre croissant de lois et de règlements. ■

Depuis le 1^{er} février, la Direction du Personnel, qui faisait partie du Secteur de la Gestion corporative, est devenue un secteur en soi et relève directement du Commissaire.

Pour un article de fond sur le secteur du Personnel, voir l'article dans le prochain numéro d'Entre Nous.

Par Gabriella Goliger

Programme de travail communautaire à Beaver Creek

Le bénévolat est

Les murs du bâtiment de l'administration de l'établissement Beaver Creek sont couverts de plaques d'appréciation; elles soulignent tout le travail des détenus du camp forestier du district de Muskoka (Ontario).

Pour le directeur de l'établissement, **Ted van Petegem**, chacune de ces plaques évoque un souvenir précis : le dernier anniversaire de **Terry Fox**, qui avait interrompu son fameux marathon pour venir souper et manger du gâteau de fête préparé par les cuisiniers de l'endroit; des motoneigistes satisfaits de l'entretien de leurs pistes; et, surtout, le camp Dorset, un camp d'été destiné aux personnes souffrant de maladies du rein, situé à 100 milles au nord-est de l'établissement.

Beaver Creek offre les meilleurs programmes de travail communautaire du Service correctionnel. Ses détenus, dont la plupart n'ont jamais fait de bénévolat, travaillent dans la collectivité et apprennent à donner sans rien attendre en retour. Cela les valorise et contribue au succès du programme.

Le camp Dorset a 15 ans

Les délinquants de Beaver Creek travaillent depuis longtemps au camp Dorset. Ce dernier accueille des personnes atteintes de maladies rénales et leur famille et comprend des appareils de dialyse. Financé en grande partie par le Club Lion, le camp bénéficie des services médicaux de l'Université McMaster.

Tout a commencé il y a 15 ans, raconte M. van Petegem. Le Club Lion avait demandé que des détenus

déboisent l'emplacement du camp, près du parc Algonquin. Ils ont ensuite construit les unités destinées à recevoir les malades. Depuis, chaque printemps, été et automne, l'établissement assigne 15 personnes à l'entretien général des pistes et de la construction d'unités supplémentaires. Cette année, les bénévoles ont



Ted
van Petegem

construit un logement de type motel. Comme le précise le directeur van Petegem, l'établissement répond aux besoins du camp selon les compétences des détenus.

«Certains sont parfois des menuisiers qualifiés mais, la plupart du temps, ce sont surtout de bons bricoleurs. Nous avons même eu des maçons qui ont travaillé à la construction de l'hôpital du camp. Nous avons aussi installé la fosse septique; il s'agissait d'un système d'évacuation très particulier à cause de la solution saline utilisée pour la dialyse», poursuit-il.

Un sentier appelé Beaver Creek

Pour montrer son appréciation, la direction du camp Dorset a nommé un des sentiers Beaver Creek. Les bénévoles aiment ce

genre de travail parce que, en plus de travailler en plein air, ils améliorent la qualité de vie de certaines personnes. Selon M. van Petegem, c'est un programme dont tout le monde sort gagnant.

«Le détenu y gagne parce qu'il s'épanouit et qu'il devient un citoyen responsable et les malades en profitent. De plus, des liens étroits se sont créés entre les délinquants et la collectivité. Le public aussi est sensible à ce succès : il regarde les délinquants d'un autre oeil, il est plus ouvert et positif à l'égard de l'ensemble des services correctionnels et surtout de notre établissement.»

Forte participation

La plupart des détenus de Beaver Creek sont admissibles au programme. M. van Petegem s'assure toujours qu'il y a suffisamment de travail et que la demande est plus forte que l'offre. Très conscient du chômage qui sévit dans les villes avoisinantes, il n'accepte que les tâches qui ne priveront pas Bracebridge et Gravenhurst d'emplois rémunérés.

La CNLC approuve l'initiative

La Commission nationale des libérations conditionnelles montre son appui en accordant des semi-libertés restreintes aux bénévoles et en rémunérant les détenus qui effectuent de menus travaux pour les personnes âgées et les handicapés. M. van Petegem est fier de cette approbation officielle. Étant lui-même obligé de se déplacer à l'aide

devenu *une tradition*

d'une canne, il comprend bien l'importance de ces services pour les personnes âgées ou confinées chez elles et pour qui il est difficile de demeurer autonomes.

Travaux de déneigement et de débroussaillage

«Souvent, l'hiver, ces personnes ne peuvent sortir de chez elles car elles ne peuvent pelleter la neige qui bloque leur entrée. Le déneigement est une tâche trop exigeante pour elles.»

Dans la collectivité, on fait appel à l'établissement pour râtelier les pelouses ou pour aider à l'entretien de la maison. Beaver Creek envoie des détenus en semi-liberté restreinte pour effectuer ces travaux. Les départements municipaux des parcs

Un coup de main à Trout Unlimited

Récemment, Trout Unlimited, un organisme national à but non lucratif dont le siège social est à Calgary et qui possède une section dans la région de Muskoka, célèbre pour sa pêche, a eu recours au programme de Beaver Creek.

Un médecin de la région, membre de l'organisme, a demandé de l'aide auprès de l'établissement afin de débarrasser un ruisseau des divers débris qui s'y étaient accumulés et qui menaçaient cet habitat naturel des truites. Beaver Creek a donc envoyé 15 hommes.

«Nous avons commencé par nettoyer le ruisseau, explique M. van Petegem, afin de permettre au courant de circuler librement; cela a eu



Apprendre à rendre service est important

La plupart des détenus participants n'avaient jamais fait de bénévolat auparavant. Grâce au programme, ils apprennent à comprendre les gens, à donner sans rien attendre en retour et cela les valorise. Au bout de deux ou trois semaines, ils se respectent eux-mêmes et cela, même si c'est peut-être le seul avantage qu'ils en tirent, en vaut la peine. ■

Par Margot Andresen



La plupart des détenus participants n'avaient jamais fait de bénévolat auparavant. Grâce au programme, ils apprennent à comprendre les gens, à donner sans rien attendre en retour et cela les valorise.

et des loisirs sont des clients réguliers : ils ont toujours besoin de bras pour débroussailler les routes de la région de Muskoka, très courue par les Torontois l'été.

pour effet d'abaisser la température de l'eau au niveau idéal pour les truites». L'équipe de bénévoles retournera nettoyer le ruisseau après la crue du printemps.

Le directeur insiste sur les effets positifs du programme sur les détenus : «Ils rendent service à la collectivité tout en apprenant à travailler.»

Toxicomanie : programme d'intégration sociale au Québec

Un nouveau programme appelé ÉCHO

Un nouveau programme appelé ÉCHO, qui vise l'intégration sociale des délinquants, vient d'être lancé dans la région du Québec, à l'établissement Leclerc. Ce programme est parrainé par Portage, une communauté thérapeutique bien connue de la région des Laurentides.

Le directeur du secteur judiciaire de Portage, **Michel Poirier**, explique que le titre du nouveau programme est en quelque sorte le sigle de Expérience, Changement et Orientation. Ce programme utilise les expériences des délinquants pour les amener à corriger leur comportement et à faire une démarche de croissance personnelle. «En étant sensibilisés aux aspects positifs et négatifs de leur personnalité, les délinquants peuvent alors remettre en question leur vision des choses et réorienter leur vie.»

M. Poirier a joué un rôle de premier plan dans l'élaboration et la mise en oeuvre du programme ÉCHO. Il a notamment organisé la formation des membres du personnel, dont celle des agents d'unité résidentielle du programme, du surveillant des opérations correctionnelles et du gestionnaire de l'unité, **Réjean Tremblay**.

Le 7 juin, **Jean-Claude Perron**, sous-commissaire de la région du Québec, a inauguré officiellement le programme ÉCHO à l'établissement Leclerc en compagnie du directeur de l'établissement, **Laval Marchand**, des représentants du groupe Portage et du personnel de l'établissement Leclerc.

Un programme très structuré

Le programme ÉCHO ne s'adresse pas strictement aux alcooliques ou aux toxicomanes; d'ailleurs, une de ses règles fondamentales est que toute personne qui consomme de l'alcool ou des stupéfiants, en cours de stage, s'expose à être exclue du programme. Ce programme s'inscrit dans la ligne d'action que s'est donnée Portage qui est de créer des communautés thérapeutiques dans les établissements correctionnels. Le programme ÉCHO est en quelque sorte le prolongement au Québec du programme NETWORK, mis en oeuvre dans l'État de New York avec la collaboration de Portage. Son concept suit la philosophie de Portage qui est d'aider les délinquants et les toxicomanes à s'aider eux-mêmes.

Le programme s'applique à une unité de 30 cellules de l'établissement Leclerc. Sous la direction du gestionnaire de l'unité, **Réjean Tremblay**, les participants au programme font chaque jour de la thérapie entre 16 h et 23 h.

Le reste de la journée et entre les séances de thérapie, les détenus vaquent à leurs activités régulières aux côtés des autres détenus de l'établissement. Les participants du programme sont tenus d'assister chaque jour à plusieurs groupes de thérapie. Ils peuvent aussi, s'ils le désirent, prendre part à deux autres groupes. Ils doivent également assister chaque semaine à deux groupes de confrontation et à un

séminaire. «Cela peut sembler beaucoup, mais le taux de participation est élevé», ajoute M. Tremblay.

Les délinquants doivent étudier les diverses facettes de leur comportement, leurs attitudes et leurs sentiments à l'égard d'une foule de questions et en parler avec le groupe.

Les participants apprennent à maîtriser leurs réactions et à faire les efforts nécessaires pour bien fonctionner dans la société une fois mis en liberté.

Toutes les réunions, à l'exception des groupes de confrontation, sont dirigées par les détenus sous la surveillance attentive des agents correctionnels qui ont reçu une formation pertinente en communauté thérapeutique.

Un programme pour les délinquants qui veulent corriger leur comportement

Depuis son ouverture, en avril dernier, le programme ÉCHO semble avoir répondu aux besoins des délinquants. À preuve, peu de participants ont jusqu'ici abandonné le programme.

«Les délinquants sont très motivés et veulent vraiment corriger leur comportement», explique **Ginette Belleville**, agente de gestion des cas à l'établissement Leclerc. «Ce programme ne s'adresse pas seulement aux alcooliques et aux toxicomanes, mais à tous les délinquants qui sentent le besoin de corriger leur comportement et qui veulent vraiment y arriver pour ne plus jamais avoir de démêlés avec la justice».

M^{me} Belleville ajoute qu'en plus de motiver les participants, le programme contribue à renforcer le moral et la motivation des membres du personnel qui y sont associés.

Programmes de toxicomanie au Québec

Nombre de programmes de toxicomanie auxquels ont accès les délinquants des établissements correctionnels de la région du Québec s'adressent à la fois aux toxicomanes et aux alcooliques. Le Service tient aussi à offrir ce genre d'aide aux libérés conditionnels des centres correctionnels communautaires (CCC) et des centres résidentiels communautaires (CRC) aux prises avec des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie. Robert Paquin, administrateur des programmes correctionnels dans la région du Québec estime que la communauté thérapeutique facilite beaucoup l'intégration sociale de ces délinquants.

Par exemple, un CRC offre un programme intensif de six semaines de traitement de l'alcoolisme et de la toxicomanie. D'autres centres bénéficient des services de citoyens bénévoles pour assurer un soutien à de grands alcooliques ou toxicomanes.

Le Centre correctionnel communautaire Ogilvie peut compter sur du personnel spécialisé et des contacts privilégiés avec des organismes de prestations de soins thérapeutiques, cependant, tous les CCC aident les alcooliques et toxicomanes à maîtriser et éventuellement à mettre fin à leur dépendance par le truchement des programmes de prévention et de traitement offerts dans la collectivité.

La plupart des villes de la région du Québec ont une variété de ces centres auxquels le Service peut avoir recours et que M. Paquin considère comme un des éléments clés de réintégration des délinquants.

Alcooliques anonymes et Narcomanes anonymes

À l'instar des programmes offerts dans la collectivité, les programmes AA et NA sont offerts dans divers établissements. Animés par des citoyens bénévoles, les ateliers hebdomadaires peuvent durer jusqu'à trois heures et réunir 15 personnes par groupe. Le programme AA, de loin le plus connu, propose un programme de traitement en douze étapes. Quant au programme NA, il gagne en popularité de jour en jour. Les deux programmes sont offerts en permanence au niveau des établissements.

Autres programmes de Portage

Les activités du groupe Portage ne se limitent pas à la mise en oeuvre du programme ÉCHO à l'établissement Leclerc. À l'établissement de Donnacona, par exemple, Portage se prépare à offrir une formation aux membres du personnel afin que 48 détenus puissent suivre à temps plein un programme suivant le modèle de la communauté thérapeutique. Ce programme qui s'adresse exclusivement aux toxicomanes est la deuxième expérience du genre que mène le groupe Portage dans un établissement pénitentiaire du Québec. Un autre groupe de 71 détenus pourra aussi suivre le programme à temps partiel.

La section de l'établissement réservée pour ce programme est actuellement en rénovation afin que le programme puisse être offert dans les meilleures conditions possibles.

Les détenus qui acceptent de suivre ce programme sont transférés à leur demande à l'établissement de Donnacona. S'ils sont libérés sous conditions à la fin du programme, ils peuvent continuer leur thérapie même dans la collectivité. M. Paquin affirme que ce système bien unique dans la région connaît beaucoup de succès auprès de la clientèle visée.

Projets pour le futur

M. Paquin, en sa qualité de coordonnateur régional sur l'abus des drogues, travaille présentement à l'élaboration d'un programme structuré selon un modèle modulaire. Ce projet s'inscrit dans le cadre des objectifs nationaux portant sur l'éducation des délinquants face à la toxicomanie. Il sera réalisé avec le concours de la division de la formation et perfectionnement personnel de l'administration centrale.

L'établissement de Cowansville a offert sa contribution pour la conception et l'expérimentation des modules. Le programme comprendra six (6) modules et s'échelonnara sur une durée de quatre à six mois. Un module pré-libératoire assurera la poursuite du traitement en collectivité. Le programme sera mis en application au cours de l'exercice financier 1990-1991 dans tous les établissements selon les besoins exprimés par ces derniers.

La région du Québec pourra alors aider les délinquants aux prises avec un problème de toxicomanie dans tous les centres de détention, tout au long de la sentence et assurer la continuité du programme après la libération.

Travail d'équipe

La mise sur pied d'un tel programme nécessite l'implication de plusieurs compétences en la matière. En plus des collaborateurs déjà mentionnés, il faut souligner le travail acharné des autorités de l'établissement Leclerc, particulièrement de Messieurs Laval Marchand et Guy Villeneuve, ainsi que des employés de la division des Opérations communautaires et institutionnelles à l'administration régionale. ■

Par Louise Coates

Série télévisée tournée à William Head

PACIFIQUE - «Secret Lives» est une série télévisée vancouveroise qui fait revivre des séances de counseling animées par le Dr Don Dutton, psychologue. Les séances, individuelles ou en groupe, représentent des situations fictives jouées par des comédiens.

Lorsque les producteurs de l'émission ont approché l'AR (Pacifique) pour obtenir la permission de tourner un film dans un des établissements du Service, on les a envoyés à William Head. L'établissement possède d'ailleurs son propre groupe de comédiens, tous des détenus, les WHOS (William Head on Stage). Après les auditions, 14 d'entre eux ont été choisis. Ils ont donné la réplique avec spontanéité à des comédiens professionnels qui jouaient le rôle de membres de leur famille ou d'amis en conflit.

Pendant trois jours, on a répété et tourné 10 émissions. On a filmé dans une cellule, dans les aires d'exercices et dans le gymnase. L'agent intérimaire des activités socio-culturelles, Mark Townsend, a coordonné toutes les activités et on lui doit le bon déroulement du tournage.

La productrice associée, Susan Culver, a déclaré que l'émission était une «réussite fantastique» et que l'équipe de tournage était très impressionnée par la qualité du jeu des détenus. Henry Irizawa, directeur, s'est dit également satisfait de tous les efforts déployés par les personnes concernées pour produire une série d'émissions remarquable.

Les épisodes filmés à l'établissement de William Head ont passé au réseau CTV en novembre 1989 et en février 1990. D'autres épisodes seront présentés en mars et des reprises sont prévues pour avril.

Par Randie Scott, directrice adjointe intérimaire, Services de gestion, Établissement de William Head.

Fin de semaine annuelle du personnel (Atlantique)

ATLANTIQUE - Du 2 au 4 février dernier se tenait à Amherst (N.-É.) la 9^e fin de semaine spéciale pour le personnel du Service correctionnel. Environ 180 adultes et 156 enfants étaient présents à l'événement qui avait pour thème : Sens de l'amitié et Importance de la famille.

Ross Monk, coordonnateur régional du Programme d'aide aux employés, a tenu un atelier sur le PAE qui veut aider ceux et celles qui éprouvent des difficultés en milieu de travail. Suzanne Léger, représentante nationale du PAE, Wayne Crawford, vice-président national du SESG, Rose-May Richard, orienteuse à l'étab. de l'Atlantique, Hélène Hébert et Sam Erman, orienteurs à l'établissement de Dorchester, ont fait part aux participants de leurs idées à ce sujet.

La conférencière invitée, Soeur Elaine Roulet (photo), qui travaille au Children's Centre, un foyer d'accueil pour les enfants des détenues dans le système carcéral de l'État de New York, a parlé avec humour et enthousiasme. Le Dr Charles Taylor, de l'Université Acadia, a prononcé le discours de clôture. Citons parmi les per-

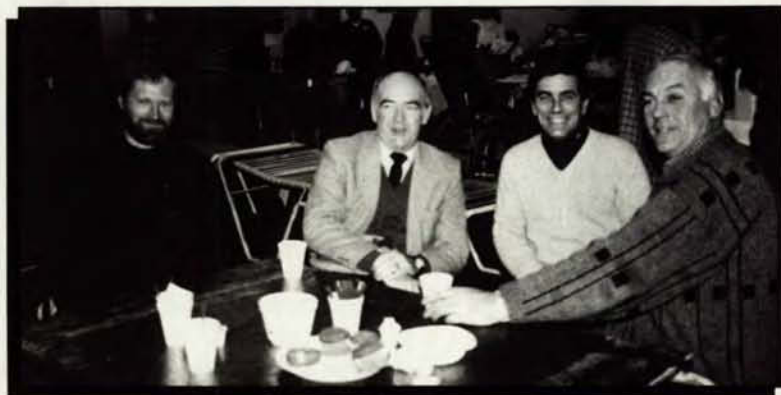


sonnes présentes : Wayne Crawford, Willie Gibbs, sous-commissaire de la région de l'Atlantique ainsi que d'autres membres de la direction régionale. Le révérend Alf Bell, aumônier régional, présidait le comité de planification.

Les divertissements incluaient : chansons, banquet, danse et activités pour enfants, organisés par la First Baptist Church d'Amherst.

Cette initiative annuelle menée conjointement par le Service correctionnel et le Conseil chrétien de réconciliation a été instituée en janvier 1981, à la suite du décès d'un agent de correction lors d'une prise d'otages.

Don de sang à Cowansville



QUÉBEC - En tout, 232 personnes, dont 61 employés et des membres de leur famille, ont donné de leur sang lors de la collecte annuelle de l'établissement de Cowansville organisée récemment avec le Club Optimiste. On aperçoit de g. à dr. : Daniel Couture (organisateur de l'événement pour l'établissement); Jean-Paul Lupien (directeur de l'endroit); Alfred Boulet (organisateur pour le Club Optimiste); et Jacques Charbonneau (maire de Cowansville).

Des nouvelles des quatre coins du pays

«Vachement» bonne!

ATLANTIQUE - Le Service est propriétaire d'une des dix meilleures vaches Holstein du Canada. Shepody Crysta Lester, pour l'appeler par son nom, produit 52 litres de lait par jour, ce qui lui a valu le premier prix dans la catégorie "Production supérieure" décerné par l'Association Holstein du Canada. Les membres du personnel et les détenus de l'établissement Westmorland, région de l'Atlantique, méritent une partie de cet honneur pour les bons soins qu'ils lui prodiguent.

Les détenus de Bath apprennent à partager

ONTARIO - Les détenus de l'établissement de Bath ont connu la joie et le plaisir de partager l'esprit de Noël en donnant à deux familles dans le besoin. Grâce aux 255 \$ recueillis parmi la population délinquante, le comité des détenus a acheté deux dindes bien farcies ainsi que des cadeaux pour les enfants. C'est avec beaucoup de soins et de fierté qu'ils ont emballé les présents et la nourriture avant de les remettre au pasteur d'une église locale. Ce dernier en a fait don aux familles une semaine avant Noël.

Nomination d'un nouveau Solliciteur général

Le 30 janvier, le Premier ministre Brian Mulroney a nommé Pierre H. Cadieux au poste de Solliciteur général du Canada. M. Cadieux remplace Pierre Blais qui a été nommé ministre de Consommation et Corporations Canada.

Né à Hudson (Québec), le 6 avril 1948, M. Cadieux, avocat de profession, est licencié en droit de l'Université McGill à Montréal. Élu député pour la circonscription de Vaudreuil (Québec), M. Cadieux fit son entrée à la Chambre des communes en 1984. Admis au Conseil

Nouveau gymnase à Westmorland

ATLANTIQUE - Le 8 janvier, les détenus de l'étab. à sécurité minimale Westmorland ont pu utiliser pour la première fois leur nouveau gymnase. La haute direction et le personnel administratif aménagent également dans de nouveaux bureaux du nouvel édifice. La cérémonie officielle aura lieu en même temps que la réunion du 23-24 mai que le Comité de direction doit tenir dans la région de l'Atlantique.

Les détenus de Westmorland égayent les enfants

ATLANTIQUE - Depuis cinq ans, 35 détenus de l'établissement Westmorland égayent le Noël de nombreux enfants de la région en leur fabriquant des jouets.

Cette année, les détenus ont remis aux sœurs Dumont et Barrieau du Nazareth House, les jouets fabriqués. Ce projet constitue une de leurs nombreuses initiatives.

Privé, il fut nommé ministre du Travail en juin 1986 pour ensuite devenir ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, en janvier 1989.

M. Cadieux a siégé aux comités parlementaires suivants : Justice et Solliciteur général, Affaires des anciens combattants et fut président du comité de l'Administration gouvernementale.

Nouveau projet : Police et minorités visibles

Le criminologue bien connu André Normandeau a été détaché à notre ministère pour une période d'un an afin de rédiger un rapport sur la mission de la police et sur le rôle qu'elle devrait jouer dans la société canadienne. Nommé par le Solliciteur général Pierre Blais en novembre dernier, M. Normandeau servira également de conseiller en matière de minorités visibles auprès de la Division Politiques et programmes d'application de la loi, au Secrétariat du ministère.

Cette nomination s'est faite par le truchement du Programme Échanges Canada en vertu d'une entente avec l'École de criminologie de Montréal qu'a dirigée M. Normandeau de 1970 à 1980.

Le Commissaire Ingstrup a assuré l'appui du Service, rappelant que notre Mission établit clairement qu'il faut «entretenir de bonnes relations avec les autres composantes du système de justice pénale, y compris le service de police, et s'assurer que ces organismes soient consultés lors de l'élaboration des politiques principales». L'avenir des services de police et des services correctionnels sont étroitement imbriqués.

Titulaire d'un doctorat en criminologie de l'Université de Pennsylvanie, M. Normandeau a été membre de la Commission d'enquête Bellemare sur les relations de la police avec les minorités visibles au Québec. Il est également auteur de plusieurs livres.

Entre Nous — Échéancier des soumissions

Numéro de mai : le 16 mars
Numéro de juin : le 17 avril
Numéro de juillet : le 17 mai
Numéro d'août : le 15 juin
Numéro de septembre : le 16 juillet
Numéro d'octobre : le 15 août



ÉLIMINONS LA DISCRIMINATION
RACIALE AU CANADA

Le 21 mars est la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

Toute manifestation de racisme au Canada porte préjudice à l'ensemble des citoyens de ce pays. Le racisme nous dévalorise tous à certains égards, nous fait perdre ce que nous avons de mieux en nous – et ce que nous pouvons être – comme Canadiens.

En tant que société, notre position est claire. L'existence même du racisme et de la discrimination raciale va à l'encontre de nos lois et de nos idéaux. Et plus encore, elle est incompatible avec le genre de pays que nous voulons édifier.

Les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral doivent jouer un rôle de chef de file pour éliminer le racisme et la discrimination raciale, mais il doit s'assurer la collaboration de tous les Canadiens et Canadiennes. C'est une responsabilité qui doit être partagée avec les autres ordres de gouvernement, les éducateurs, les entreprises, les syndicats, le système judiciaire, les médias et les habitants de toutes les régions de notre pays.

La grandeur de ce pays repose sur la force et la solidarité du peuple canadien et l'égalité entre tous ceux qui le composent. Les mesures que nous prenons aujourd'hui pour enrayer le racisme auront une incidence déterminante sur la société de demain. Profitons de cette nouvelle décennie, qui nous réserve certes de nombreux défis, pour prendre part à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale au Canada.

Ensemble, nous pouvons faire du Canada une véritable terre d'espoir.

Nous pouvons notamment vous fournir des idées et des brochures. Il vous suffit de communiquer avec : Direction générale des communications, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0M5.

Lettres à l'éditeur

Merci pour la maison de poupée

Dans son numéro de février, *Entre Nous* publiait un article sur une maison de poupée de style victorien, construite par les détenus de l'établissement Matsqui. Cette initiative a eu lieu dans le cadre de leur cours de menuiserie, sous la direction de leur instructeur, Nigel Macklin. Ils ont fait don de la maisonnette à l'hôpital Queen Alexandra de Victoria un peu avant Noël.

Nous voudrions, au nom des 2 500 jeunes patients du Queen Alexandra Hospital et du G.R. Pearkes Centre, offrir nos remerciements à chacun de vous pour votre don magnifique.

La maison de poupée a déjà procuré beaucoup de plaisir et de thérapie aux enfants, qu'il s'agisse de jeunes handicapés étonnés de pouvoir y entrer en fauteuil roulant, d'enfants qui s'y amusent ou qui participent à des thérapies psychiatriques douloureuses. Nos employés et les enfants ont ressenti l'amour et la compassion que les détenus avaient infusé au projet.

Pendant les fêtes, des centaines de visiteurs ont pu admirer la qualité du travail et nous avons hâte de recevoir la plaque commémorative pour la mettre bien en vue. Le reportage télévisé sur la maison de poupée était excellent; le prochain numéro de notre bulletin, distribué à la grandeur de la C.-B., comportera un article sur la maisonnette.

J'en profite aussi pour vous remercier personnellement de votre

grand intérêt envers nos jeunes patients. Vous êtes vraiment des personnes spéciales aux yeux d'enfants spéciaux.

Encore merci.

Joy Spencer-Barry
Directeur, Développement et relations communautaires
Victoria (C.-B.)
le 8 janvier 1990

Des nouvelles du Québec, s.v.p.

À qui de droit,

Félicitations pour votre publication que je lis chaque fois que je la reçois. MERCI, et continuez votre beau travail. Essayez d'avoir plus de nouvelles du Québec.

Emilien Martineau
St-Vincent-de-Paul (Québec)
le 30 janvier 1990

De l'aide dans la collectivité

Madame, Monsieur,

J'ai eu l'occasion de lire votre publication au cours des derniers mois et j'aimerais m'y abonner. Je serais très heureux si vous me faisiez parvenir une demande d'abonnement pour *Entre Nous*, dès que possible. En espérant avoir de vos nouvelles bientôt, je vous prie d'agréer, Monsieur, Madame, mes sincères salutations.

Jeff Rouse
Directeur,
Services correctionnels
communautaires,
London (Ontario)
le 16 janvier 1990

L'équipe de *Entre Nous* vous invite à lui envoyer vos lettres, commentaires, photos ou articles. La rédaction se réserve le droit de refuser ou de réviser les articles soumis. Les opinions exprimées n'ont pas à refléter celles du Service correctionnel du Canada, de sa direction ou du ministère du Solliciteur général.

Retraites

Mac Fox – Pacifique



Avant de prendre officiellement sa retraite en décembre dernier, «Mac» Fox (à g.), agent de correction à l'établissement Mountain, a reçu un certificat du directeur John Stonoski pour longs services. Mac a travaillé pendant 41 ans pour le Service et l'Armée de l'air.

Jock Spence – Atlantique



Après avoir passé vingt-sept ans à l'emploi du SCC, John (Jock) Finday Spence, Surveillant, Visites et correspondance à l'étab. de Springhill, a pris sa retraite le 1^{er} nov. 1989. Il a commencé sa carrière au Service au pén. de Dorchester en 1962 à titre d'agent de correction. En 1966, il a été muté à l'étab. de Springhill comme magasinier. L'année suivante, il s'est joint à l'équipe préposée aux Visites et correspondance. Les employés de l'étab. de Springhill et des amis se sont réunis pour rendre un hommage spécial à Jock et à son épouse et leur souhaiter une longue et heureuse retraite.

Retraites au Québec

L'établissement de Ste-Anne-des-Plaines a rendu hommage aux employés qui ont pris leur retraite en 1989, lors de la réception de Noël tenue au Centre de réception Jean-Guy Cardinal.



Les retraités et les organisateurs de l'événement sont (1^{re} rangée, de g. à dr.) : Marcel Labrosse, André Deguire (retraités); Johanne Reid Désormeaux (organisatrice); Gaby Larrivée (député fédéral de Joliette); Chantal Binette (organisatrice); Gérald Babineau, Léon Rivard (retraités). 2^e rangée (de g. à dr.) : Guy Lafrenière (retraité); Jacques Pinet (organisateur); Gilbert Falardeau, André Perron, Maurice Lachance (retraités); Paul-Émile Veillette (organisateur); Pierre Viau (directeur du CRR); Jean-Paul Désormeaux, Rosaire Delorme, Fernand Turenne, Liguori Houde (retraités); Claude Binette, Claude Cliche (organisateurs).

Dave Hooper honoré



PACIFIQUE - Le 18 janvier dernier, Dave Hooper, agent de gestion des cas de l'étab. Mountain, (à g.) recevait une médaille du directeur John Stonoski soulignant ses 35 ans de service. Il a commencé au Service correctionnel en mars 1974 en qualité d'agent de correction à l'étab. Mountain. Il a aussi travaillé à titre d'agent d'unité résidentielle à l'étab. de Matsqui, de LU2 aux camps de travail correctionnels d'Agassiz et de Kent et de WP3 à Mountain. De 1953 à son entrée au Service, M. Hooper faisait partie des Forces canadiennes et a servi au Canada et dans le nord-ouest de l'Europe.

Henry Popp n'est plus

AC - Henry Popp, ancien directeur, Sécurité, Service correctionnel, est décédé le 21 janvier en Floride à l'âge de 71 ans. Il laisse dans le deuil son épouse, Sandy, ses fils Gerald et Paul, ses filles Catherine, Lorraine et Kristine, ainsi que 10 petits-enfants. Ses amis et collègues peuvent offrir leurs condoléances à Sandy en lui écrivant à : C.P. 362, Kemptville (Ont.), K0G 1J0.

En souvenir de Olive Fynney

ATLANTIQUE - Olive Fynney, bénévole au pén. de Dorchester, est décédée récemment à l'âge de 82 ans. M^{me} Fynney était devenue bénévole à 72 ans et les détenus se la rappelleront comme une «grand-mère» à la personnalité directe et originale. Étaient présents aux obsèques le révérend Pierre Allard, directeur, Aumônerie, et le révérend Alf Bell, aumônier de la région de l'Atlantique, qui a lu un éloge rédigé par le sous-commissaire régional.

Aperçu historique...

L'art d'allumer un feu

PACIFIQUE - Tony Martin, administrateur régional des ateliers industriels, nous a fait parvenir l'histoire suivante :

«Au cours d'une visite d'un camp forestier, en compagnie de **Ron Junk**, sous-directeur, Agro-entreprises (AC), je me suis rendu compte à quel point la situation peut changer dans notre travail. Il y a environ 25 ans, au pén. de la C.-B., j'ai admis près de 120 Doukhobors devant purger de 4 à 20 ans pour avoir allumé des feux.

Au début de l'hiver, c'est avec intérêt que nous avons écouté **George York**, agent forestier de l'étab. d'Elbow Lake, expliquer aux détenus comment *mettre* le feu. Plus tard, George a dû donner un autre cours car les broussailles, dont les détenus devaient débarrasser le flanc de la montagne, étaient mouillées et produisaient plus de fumée que de flammes!

Le plus drôle dans cette histoire c'est que, quelques mois auparavant, M. York aidait les mêmes détenus à combattre des incendies de forêt.»

Finissants de PARC 285

PACIFIQUE - Des 22 recrues diplômées du programme PARC (285) du Collège de formation régional, 20 ont été affectées à l'établissement Kent, une à Matsqui et une à William Head. **Andrew J. Burke** a obtenu le trophée du mérite scolaire, **Brian R. Murphy** celui du maniement des armes à feu (toutes catégories) et **Bill G. Schiewe** celui de la recrue par excellence.



Voici les finissants : 1^{re} rangée, de g. à dr. : **Wayne Pallet, Darrell Gosick, Eileen White, Patricia Gallagher, Helene Corbett, Ellen Daniels, Laurel Parks, Richard Cawley**. 2^e rangée, de g. à dr. : **James Dowson, Frank Michaud, Mark Jordan, Ronald Skilliter, Gordon Farrell, Randy Norrish, Richard Moran, Lloyd Beka, Brian Murphy, Andrew Burke**. À l'arrière, de g. à dr. : **William Schiewe, Robert McKay, Douglas Hall, Gary Bennett**.

Atelier sur la gestion des cas (Pacifique)

Le personnel doit s'engager à la réussite

Le personnel doit s'engager à la réussite, a déclaré le Commissaire **Ingstrup** le 8 janvier dernier, lors d'un atelier destiné aux agents de gestion des cas (établissement et collectivité) de la région du Pacifique.

Le Commissaire a décrit les employés du Service comme des gens «dévoués et compétents».

Devant une centaine de participants, il a expliqué son point de vue et son style personnel de gestion, axé sur les résultats. À son avis, la première priorité du Service est de relâcher le plus de délinquants possible et de mieux les préparer à devenir des citoyens respectueux des lois.

«Malheureusement, tout porte à croire qu'au cours des deux dernières années, les résultats n'ont pas été aussi encourageants que prévu. Cela signifie



Jim Bartlett (à g.), responsable de secteur du bureau de Kamloops et **Brian Lang**, responsable de secteur du bureau de Prince George.

que les employés de tous les niveaux doivent s'engager davantage à obtenir des résultats. Le personnel de gestion des cas et des libérations conditionnelles constitue l'élément clé pour y arriver.»

Le Commissaire a traité de nombreux autres éléments essentiels pour

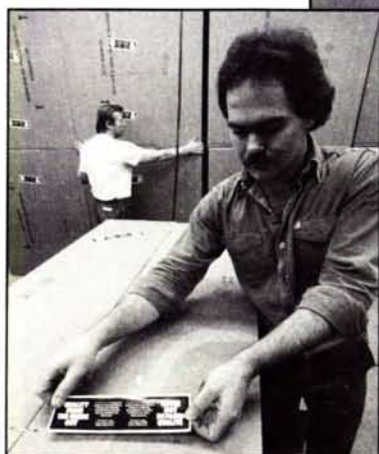
réaliser nos objectifs. «Nous devons faire preuve de plus de professionnalisme, de créativité et appliquer nos programmes de façon plus systématique. Nous devons aussi enrichir nos connaissances sur la population délinquante et la traiter avec respect.»

John Konrad, directeur du groupe de travail sur la mise en oeuvre des programmes dans la région du Pacifique, a examiné, dans le cadre de l'atelier, les diverses recommandations du groupe et a présenté les initiatives prises dans la région. Les participants ont formé 10 groupes pour discuter des questions et des enjeux relevés dans la présentation du groupe de travail et le discours du Commissaire.

Le comité organisateur était composé de : **Dan Denis, Mark Kemball, Ron Boucher, John Konrad, Colin McKenzie, Loraine Oxenham** et **Estelle Wiesner**.

Entre Nous

Avril 1990 • Service correctionnel du Canada



CORCAN célèbre son dixième anniversaire

- Cher Commissaire...
- TÉLIDON – la fin des rumeurs
- D'Est en Ouest – des nouvelles de nos homologues
- En bref



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n° 4
avril 1990

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 aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédactrices principales
Helen Gooderham / Lucile LaSalle

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

Agente d'administration et de publications
Katie Shaw

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

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en mentionnant la source :

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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

Et si on tenait compte des résultats?

Nous sommes au service du public. Le public paie pour nos services et s'attend à recevoir des services de qualité. Est-ce bien ce que nous leur offrons? Faisons-nous tous les efforts nécessaires pour aider nos collègues de tous les niveaux à fournir des services de qualité au public?

Il ne suffit pas de se poser ces questions de façon régulière, mais il faut aussi avoir les bonnes réponses. Il faut avoir une idée des résultats de nos efforts. Faute d'indicateurs fiables qui nous permettent de suivre l'évolution de nos interventions, comment pouvons-nous être fiers de notre contribution à faire du Canada un endroit où il fait bon vivre?

Si votre installation a adopté le concept de gestion par unité, vous devriez savoir ce que votre unité réussit à accomplir dans des secteurs clés. Si vous ne le savez pas, comment pouvez-vous prétendre vous intéresser à votre travail ou en être fier? Comment pouvez-vous trouver des moyens de vous améliorer?

La mesure des efforts et des résultats est assurément plus complexe dans le milieu correctionnel qu'au hockey. Par contre, il ne faut pas amplifier outre mesure cette complexité.

L'objectif premier du milieu correctionnel est de garder le délinquant en détention, de l'aider à purger sa peine en établissement de le réintégrer à la collectivité sans qu'il ou elle ne commette un nouveau délit.

Au sein de chaque unité, il faut réaliser un certain nombre d'objectifs importants avant d'obtenir le résultat escompté. Combien de délinquants purgent leur peine sans causer de tort à autrui? Combien parviennent à purger leur peine sans transfèrement à un établissement de plus haut niveau de sécurité? Combien de détenus sont transférés à des établissements de niveau de sécurité moindre? Combien apprennent à lire et à écrire? Combien de détenus préparons-nous pour la libération conditionnelle? Combien de fois la Commission des libérations conditionnelles a-t-elle accepté vos recommandations? Qu'advient-il de «nos» détenus un, deux ou trois ans plus tard? Combien se rendent jusqu'à la toute fin de leur mandat de détention sans avoir d'autres démêlés avec la justice?

Ce n'est qu'en trouvant réponse à ces questions que nous pourrions vraiment répondre à d'autres questions cruciales, à savoir si nous avons raison d'être fiers ou inquiets?

Je crois fermement que la satisfaction au travail est intimement liée à la façon dont nous percevons notre travail.

Je vous propose donc de tenir compte des résultats, non pas pour des fins de contrôle, mais pour notre propre satisfaction - pour que nos heures de travail deviennent encore plus enrichissantes et stimulantes. Nous pourrions alors être fiers de la contribution que nous apportons à la société canadienne.

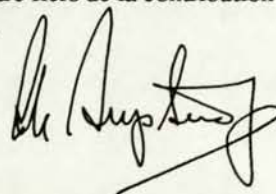


Table des matières

<i>Cher Commissaire...</i>	Page 4
Certaines entreprises se sont dotées d'un nouveau moyen de communication en permettant aux gestionnaires d'écrire périodiquement au président de leur entreprise. Le moment est certes venu de faire de même au Service d'autant plus que le Commissaire caressait ce projet depuis un certain temps.	
<i>TÉLIDON ou la fin des rumeurs :</i>	Page 6
Les détenus de l'établissement de Collins Bay ont occupé des locaux pour protester contre le fait qu'ils devraient payer certains médicaments. Pour éviter que la situation ne dégénère, la directrice Yvonne Latta a diffusé un message par <i>Télidon</i> , le système de télévision en circuit fermé, et clarifié la situation.	
<i>CORCAN célèbre son dixième anniversaire :</i>	Page 8
L'année 1990 marque le dixième anniversaire de CORCAN, la marque de commerce de la Division des programmes de formation professionnelle. Après avoir surmonté de nombreux obstacles, CORCAN est devenu un des beaux fleurons du Service correctionnel. En créant un milieu de travail normal et en préconisant l'apprentissage par la pratique, la Division a grandement contribué au développement de l'estime de soi chez les détenus - et cela mérite certes une célébration !	
<i>Conférence sur la vérification interne et les enquêtes :</i>	Page 11
La deuxième conférence annuelle sur la vérification interne et les études opérationnelles dans les régions, parrainée par le secteur de la Vérification interne et des enquêtes, a récemment eu lieu. Trente délégués ont assisté à cette conférence de trois jours où ils ont pu discuter des rapports entre le secteur de la Vérification interne et des enquêtes et le personnel des régions chargé des études opérationnelles.	
<i>En bref :</i>	Page 12
<i>D'Est en Ouest - des nouvelles de nos homologues :</i>	Page 16
Des nouvelles de nos homologues provinciaux et des territoires... <i>Entre Nous</i> a invité nos homologues des provinces et des territoires à nous informer sur les éléments nouveaux de leurs politiques et programmes. De temps à autre, nous publierons la rubrique <i>D'Est en Ouest</i> et nous espérons que nos homologues continueront à donner de leurs nouvelles.	
<i>En page couverture...</i> Le slogan de CORCAN : «Notre mot de passe : qualité», témoigne de son engagement à fabriquer des produits de haute qualité. Notre page couverture présente quelques produits de CORCAN et des gens qui les fabriquent.	

Cher Commissaire...

En juin dernier, M. Jack Manion, directeur du Centre canadien de gestion, s'est adressé aux cadres supérieurs du Service réunis à Halifax. M. Manion prépare les cadres supérieurs à relever les défis que leur réserve l'exercice de leurs fonctions.

M. Manion a souligné que certaines entreprises du secteur privé s'étaient dotées d'un nouveau moyen de communication en permettant aux gestionnaires d'écrire périodiquement une lettre à leur président dans laquelle ils relatent ce qui se passe dans leurs services.

«Comment vont les choses?»

Le moment était certes venu d'appliquer cette idée au sein du Service d'autant plus que le Commissaire, M. Ole Ingstrup, avait déjà songé à le faire. S'adressant aux délégués, le Commissaire a affirmé : «Chaque fois que je rencontre le Ministre, il me demande comment vont les choses? Avec près de 11 000 employés qui s'occupent de 20 000 délinquants dans plus d'une centaine d'endroits, il est difficile de répondre de façon détaillée à cette question.» Dans son allocution de clôture, le Commissaire a poussé l'idée un peu plus loin. Il a invité les gestionnaires du Service à lui «envoyer une lettre du genre de celle qu'on écrit à sa mère pour lui raconter ce qui se passe au travail. Vous n'avez qu'à me parler de ce qui vous semble le plus important pour que je comprenne encore mieux la situation de votre milieu de travail.» Certains ont d'abord hésité à répondre à l'invitation du Commissaire, mais d'autres y ont répondu d'emblée, tant et si bien que le Commissaire a reçu un sac comble de lettres.

Les gestionnaires ont pu ainsi exposer - sans la censure des communications à caractère plus officiel - les réalités qui touchent la gestion des établissements et des bureaux de libération conditionnelle. Cette formule offre un avantage important, parce que les dimensions du travail correctionnel ne peuvent pas toutes être mesurées au moyen de statistiques.

Les lettres qu'a jusqu'ici reçues le Commissaire ont porté sur divers sujets, allant des budgets jusqu'aux relations patronales-syndicales, le personnel, la population carcérale, la collectivité et les médias.

Le respect du caractère confidentiel

Pour que cette formule demeure un outil valable, il est essentiel de respecter le caractère confidentiel des lettres adressées au Commissaire. Le commissaire adjoint reçoit les lettres, en prend connaissance et les transmet au Commissaire qui les lit toutes. Les seules autres personnes qui ont accès à ces lettres sont les quelques employés chargés de résumer les principaux points de vue qui se

dégagent des lettres reçues pour la gouverne des treize membres du Comité de direction du Service.

Cette synthèse donne une idée de ce qui se passe au sein du Service et permet au comité de direction de mettre le doigt sur les secteurs qui nécessitent son intervention pour régler certains problèmes, élaborer des politiques pertinentes ou, encore, faire des rajustements.

Bien entendu, les lettres contiennent de bonnes et de mauvaises nouvelles. Lorsqu'un problème est soulevé, le Commissaire s'attend à ce que l'auteur de la lettre et le sous-commissaire régional aient pris les mesures qui s'imposent pour le régler. Lorsque le problème ne peut être réglé à l'échelle locale, une lettre peut mener à une intervention personnelle du Commissaire ou d'un autre membre du Comité de direction.

Les lettres servent également de tribune aux gestionnaires qui peuvent ainsi faire connaître de bonnes idées qui ont fait leurs preuves et qui peuvent servir ailleurs.

Selon le commissaire adjoint, Communications et développement organisationnel, M. Mario Dion, «cette formule a de plus l'avantage de nous obliger à regarder en arrière et à faire le point. Le milieu correctionnel étant un milieu plutôt dur, il n'y a certainement aucun mal pour un directeur d'établissement ou de district de s'arrêter tous les trois mois pour faire le point sur les difficultés rencontrées et surmontées.»

Mise en oeuvre de la Mission

Le défi que pose notre Mission préoccupe encore nos gestionnaires. La lettre au Commissaire du 15 mars coïncidera avec le premier anniversaire de cette Mission et, à cette occasion, le Commissaire a demandé qu'on lui fasse part dans cette lettre des différences notées au sein de l'établissement, du milieu de travail et du Service depuis l'adoption de la Mission.

Lors de leur réunion de décembre, les gestionnaires du Service ont reçu un bloc-notes pour qu'ils y consignent les faits et les initiatives qui s'inscrivent dans les 55 objectifs stratégiques formulés dans le document portant sur la Mission. Ces notes, qui sont strictement pour usage personnel, aideront les gestionnaires à évaluer l'incidence de la Mission.

Le Commissaire a été agréablement surpris par la franchise de ses correspondants. Maintenant, lorsqu'il écrit au Ministre, il a une bonne idée du pouls des 60 établissements, des 75 bureaux de libération conditionnelle et de l'AC. Quelles sont maintenant ses attentes? Il espère que les gestionnaires se feront encore plus loquaces, qu'ils profiteront de cette nouvelle forme de communication et, surtout, qu'ils continueront à lui écrire. ■

Entre Nous a demandé à quelques gestionnaires ce qu'ils pensent de cette nouvelle forme de communication avec le Commissaire

« Je pense que je m'améliore dans cet exercice épistolaire. La première fois j'ai trouvé l'exercice plutôt difficile, ne sachant pas trop quoi écrire, mais je crois que mes lettres sont maintenant beaucoup plus concises et directes. Ça demande un peu de pratique.

« La plus grande différence est qu'il n'existe pas une bonne ou une mauvaise façon d'écrire une lettre. C'est à chacun d'utiliser son propre style. On peut y dire ce qu'on veut, ce qui est à mon avis un peu inhabituel.

« Je pense que notre rôle de gestionnaire consiste en partie à tenir des propos responsables. Ce n'est pas une question d'être prudent par crainte d'offenser quelqu'un... mais le Commissaire nous a assurés qu'il lirait chaque lettre attentivement et il est important de lui communiquer le vrai son de cloche.

« Je pense qu'il sera intéressant de relire ces lettres plus tard pour voir si les choses qui me préoccupaient au moment où j'ai écrit la lettre me préoccupent encore. »

« C'est le moment de confier au Commissaire les choses que nous n'avons peut-être pas le temps d'exprimer lors de réunions, de séminaires et de conférences. Nous sommes nombreux et c'est difficile pour lui de causer personnellement avec chacun de nous. »

« C'est l'occasion pour moi de lui ouvrir une fenêtre sur mon district et sur ce que nous faisons, de lui décrire nos points forts et nos points faibles et de lui exposer la direction qui m'apparaît la plus pertinente – voire même de lui en suggérer une. »

**M. Jeff Christian, directeur de district,
Alberta et Territoires du Nord-Ouest,
Service correctionnel (libérations conditionnelles)**

« Moi, je ne vois aucune différence avec les autres rapports. J'écris cette lettre de la même manière que je rédigerais mon rapport au sous-commissaire. Je ne pense pas qu'elle soit très personnelle – c'est ce que le Commissaire recherche, mais je ne réponds pas ici à ses attentes. Nous savons tous que le Commissaire lira nos lettres et ce fait nous oblige en quelque sorte à mitiger nos propos. »

« J'estime que l'idée d'écrire au Commissaire est en soi très bonne. Je l'interprète comme une marque d'intérêt de la part du Commissaire qui veut savoir comment les choses se passent dans notre quotidien. Toutefois, elle ne donne peut-être pas une image fidèle de tout ce qui se passe au sein d'un établissement à longueur d'année, en ce sens que certaines lettres peuvent être motivées par les événements du moment, comme des grèves, etc. »

« De toute façon, c'est une excellente idée et il n'en tient qu'à nous de s'en servir pleinement. »

**Mme Lily Tronche,
directrice, Centre fédéral de formation, Laval**

« Ça me permet de m'arrêter et de faire le point sur l'ensemble de mon travail plutôt que seulement sur certaines activités. »

Pour moi, il y a une différence entre la correspondance officielle, comme les notes de service, les notes d'information et les rapports, et une lettre adressée à une personne en particulier. Une lettre est une forme de communication entre deux personnes. Le ton et le contenu y diffèrent des autres types de communications administratives. En écrivant au Commissaire, je peux lui faire part d'une petite initiative que j'ai trouvée particulièrement motivante ou lui parler d'un sujet plus général sur lequel il peut avoir une certaine influence, comme la culture de l'organisation.

« J'apprécie beaucoup pouvoir exprimer mes sentiments parce qu'ils sont une part importante de ma contribution au Service. Les choses intuitives, même si elles sont plus difficiles à exprimer, sont souvent la mesure la plus fiable du pouls de l'organisation. »

**M. Thomas Townsend, directeur général intérimaire,
Programmes concernant les délinquants**

« Il est très important pour nous d'avoir cette voie d'accès directe au Commissaire, de savoir qu'il lit très attentivement nos lettres et qu'il est prêt à intervenir sur les questions qui le touchent. »

« À mon avis, la lettre au Commissaire devrait être plus qu'une simple liste de problèmes; elle devrait aussi servir à souligner les efforts déployés en vue de réaliser les objectifs organisationnels, d'appliquer les principes de notre Mission et de faire face aux problèmes à mesure qu'ils se présentent. »

« Je ne pense pas qu'on doive se servir de la lettre simplement pour présenter une liste de problèmes qu'on ne peut régler ou qu'on voudrait qu'il règle à notre place. Il faudrait faire sentir au Commissaire que nous travaillons fort sur ces points, mais que certains sont plus difficiles à résoudre que d'autres. »

« Dans notre région on nous laisse écrire ce que nous voulons. Je ne peux parler pour les autres, mais je ne crois pas que les choses devraient être autrement. »

**M. Tom Epp,
directeur, Pénitencier de Kingston**

Notre Mission préconise
la bonne information du
personnel et des détenus.
Télidon facilite cette tâche.

TÉLIDON

Au cours de l'année, des détenus de l'établissement de Collins Bay, région de l'Ontario, ont fait un *sit-in* dans des locaux pour protester contre le fait qu'ils devraient payer certains médicaments. Pour éviter que la situation ne dégénère, la directrice de l'établissement, Yvonne Latta, s'est servi de Télidon, le système de télédistribution en circuit fermé, pour clarifier la situation.

M^{me} Latta s'est donc directement adressée aux détenus de Collins Bay par le truchement d'INTV-4. Ainsi, le problème a pu être réglé rapidement, en donnant les bonnes explications à tous les détenus en même temps.

Selon Fred Happy, professeur à Collins Bay, «La mauvaise information est souvent la source d'un problème dans un établissement comme le nôtre, où se côtoient 500 détenus captant souvent diverses bribes de renseignements.»



Le programme de formation emploie cinq détenus qui structurent l'information à diffuser en circuit fermé.

La plupart des informations transmises en circuit fermé traitent du quotidien, à savoir le menu du jour, la météo, des messages du comité de détenus, les heures des activités, les événements sportifs, les emplois disponibles en établissement, les possibilités de formation, les résultats d'élections tenues à l'établissement, la rémunération et les groupes d'aide comme les Alcooliques et les Narcomanes Anonymes.

Le responsable du programme de formation en électronique, Fred Happy, a supervisé l'installation du système Télidon dans les 670 cellules de l'établissement et de l'hôpital, ainsi que dans les salles communes des établissements Collins Bay et Frontenac.

La transmission de messages en circuit fermé

C'est Don Anderson qui a mis en place le service de transmission de messages en circuit fermé. Il s'occupe de ce service depuis l'établissement de Frontenac. MM. Anderson et Happy s'entendent pour dire que Télidon est un excellent moyen d'étouffer les rumeurs. «Aucune faction ne peut prétendre posséder l'exclusivité de l'information exacte, car celle-ci est communiquée à tous.»

Après avoir fait ses preuves, le service de transmission de messages a été mis en place dans les établissements avoisinants : Frontenac, Collins Bay, Joyceville et la Prison des femmes. Les messages circulent depuis entre ces établissements.

Don Anderson a mis au point le service de transmission de messages de l'établissement de Frontenac alors qu'il enseignait au *Loyalist College* à Belleville, en Ontario. Il s'occupe maintenant de ce programme à temps plein à Frontenac.

Ce programme procure de l'emploi à cinq détenus qui structurent l'information devant être diffusée en circuit fermé. Une formation pratique de deux mois est donnée sur place et ouvre droit à un crédit du *Loyalist College* de Belleville à titre d'opérateurs de systèmes d'information.

Plusieurs des détenus qui ont reçu la formation ont pu trouver un emploi du même type dans la collectivité.

Le centre de transmission de messages de Frontenac s'occupe aussi de la distribution au Canada et à l'étranger de diverses publications du Service correctionnel, dont *Entre Nous*.

En plus d'être économique, le service de transmission de messages en circuit fermé permet d'économiser le papier et est rapide. Un message peut être préparé et diffusé en moins de 30 minutes. De plus, ce service permet de rejoindre les détenus qui préfèrent ne pas se mêler au reste de la population carcérale et qui se confinent dans leur cellule.

M. Happy croit cependant que le plus grand avantage de Télidon est de contribuer à maintenir la paix et l'ordre dans l'établissement, en communiquant des renseignements exacts à tous les détenus.

«Avant INTV, explique-t-il, la direction ou le comité de détenus affichait une note dans chaque rangée de cellules et si le premier détenu qui la voyait ne savait pas lire (beaucoup sont analphabètes), souvent il partait avec celle-ci. La communication devenait donc très difficile.»

«Maintenant, le détenu analphabète demande à quelqu'un de lui lire le message.»

On envisage maintenant de diffuser des cours de

ou la fin des rumeurs

formation en circuit fermé et **Andy Morgan**, chef de la Formation générale et professionnelle à Collins Bay, est tout à fait conscient des grandes possibilités qu'offre le système. «En tant qu'enseignant, INTV m'apparaît comme un excellent outil de formation.»

Le système de câblodistribution a été installé à Collins Bay en 1983, avec l'appui de **Wink Wilson**, alors directeur, Développement social, et de **Yvonne Latta**, alors directrice adjointe, Développement social. Le système a d'abord été utilisé pour présenter des films dans chaque rangée de cellules.

Auparavant, jusqu'à 500 détenus se rassemblaient dans le gymnase pour regarder des films. Il s'agissait d'un lieu sombre, où il devenait facile pour les détenus de régler des comptes de toutes sortes. De nombreuses voies de fait se produisaient alors, se rappelle M. Happy.

Les détenus ont très bien accueilli l'idée de visionner les films vidéo dans leur bloc cellulaire. Ces films avaient aussi d'autres avantages : ils coûtaient peu, fournissaient une source quasi intarissable de divertissements et étaient faciles à contrôler par le personnel chargé du développement social. Maintenant, le même système permet la transmission de messages, de films vidéo et des émissions régulières de télévision.

La directrice de l'établissement à sécurité moyenne apprécie beaucoup le système Télidon qui permet de résoudre une foule de problèmes mineurs.



La directrice **Yvonne Latta** en face de son poste INTV-4.

Lorsque les agents de gestion des cas étaient en grève, M^{me} Latta s'est servi de Télidon pour faire savoir aux détenus que leurs demandes de libération conditionnelle continuaient d'être traitées au même rythme, mettant ainsi fin aux rumeurs.

L'établissement à sécurité minimale de Frontenac exploite une ferme. «Nombre de détenus travaillent à la grange à différentes heures du jour et du soir et ne sont pas disponibles aux mêmes moments que le reste de la population. INTV diffuse les messages 24 heures sur 24, donnant ainsi accès en tout temps à l'information sur l'emploi ou sur d'autres sujets», indique M. Anderson. L'an dernier, un sondage effectué par le comité des communications de Collins Bay a permis de conclure que les détenus sont aujourd'hui mieux renseignés que jamais.



L'INTV-4 ... un canal à la portée de tous

Et bientôt... un canal pour le personnel

Un service de transmission de messages pour le personnel sera d'ici peu mis en place à Collins Bay. Le CSTV-3, comme on l'appellera, servira de modèle pour les établissements du Service, les bureaux de libération conditionnelle et l'Administration régionale de l'Ontario (une trentaine de points). Le sous-commissaire **Andrew Graham** a approuvé le projet.

«Nous expliquerons l'information provenant de l'Administration centrale et des Communications, a précisé M. Anderson. Nous pourrions même nous faire les messagers des vœux d'anniversaire ou des félicitations que les membres du personnel voudront se transmettre.»

Ce service sera mis en oeuvre en collaboration avec la section de l'informatique de l'AR de Kingston qui fournira tout le matériel et les logiciels nécessaires pour le réseau en circuit fermé INTV/CSTV. ■

Par **Margot Andresen**

CORCAN célèbre son

Une formule qui encourage la réintégration sociale

L'année 1990 marque le dixième anniversaire de CORCAN, la marque de commerce de la Division des programmes de formation professionnelle. Après avoir surmonté de nombreux obstacles, CORCAN est devenu un des beaux fleurons du Service correctionnel. Son slogan, «Notre mot de passe : qualité», témoigne de son engagement à fabriquer des produits de haute qualité.

Soyez de la fête!

La Division des programmes de formation professionnelle invite employés, actuels et anciens, délinquants, clients, fournisseurs, membres du personnel correctionnel et contribuables à prendre part aux nombreuses activités qui marqueront ce dixième anniversaire. Ces activités se dérouleront dans les établissements, aux administrations centrale et régionales ainsi que dans les collectivités. Elles comprendront des journées d'accueil, des activités de souscription de fonds et la distribution d'épinglettes et autres souvenirs portant l'emblème de CORCAN. Les activités seront annoncées dès que les dispositions seront prises, alors préparez-vous à la fête!

Programmes de formation professionnelle

La Division des programmes de formation professionnelle a été mise sur pied en 1986 avec la fusion des divisions industries, agro-entreprises et traitement informatisé des données. Cette réorganisation a aussi donné lieu à un nouveau cadre de référence :

La Division des programmes de formation professionnelle inculque aux délinquants de bonnes habitudes de travail et les aide à acquérir des compétences professionnelles en leur faisant fabriquer des biens dans un environnement structuré, comparable à celui du secteur privé.

Si cet énoncé sonne une cloche dans votre esprit, c'est que le Commissaire **Ingstrup**, qui travaillait alors comme expert-conseil, a collaboré en 1987 à l'élaboration de la mission de la Division. Ce cadre de référence sous-tend deux principes opérationnels : la formation en milieu de travail normal et l'apprentissage par la pratique.

La formation en milieu de travail normal

Le milieu de travail des ateliers aide les détenus à acquérir de bonnes habitudes de travail et des compétences qui favoriseront leur estime personnelle et la mise en

pratique des aptitudes psycho-sociales requises pour bien fonctionner dans la société.

Ce principe sous-tend que le lieu de travail doit ressembler à ceux qui existent dans la collectivité. Un emploi pour CORCAN constitue souvent le premier travail stable auquel les détenus sont exposés. Ils y reçoivent toute la formation requise pour travailler de façon sécuritaire. Ils apprennent à être fiers de leur travail, à respecter les échéanciers et à régler de façon constructive les conflits qui les opposent à d'autres travailleurs et aux surveillants. Autrement dit, les détenus acquièrent les attitudes et les aptitudes dont ils ont besoin pour obtenir - et conserver - un emploi.

«La Division favorise le développement personnel en lui offrant une formation dans le domaine de l'industrie ou de l'agro-entreprise. La Division fait tout ce qu'elle peut pour s'assurer que les détenus quittent l'établissement avec les compétences et les attitudes nécessaires pour bien fonctionner dans le monde libre», explique M. George Massih, chef des services de commercialisation à la Division.



Essayez une chaise ergonomique fabriquée aux établissements Leclerc (Québec), Warkworth (Ontario) et Mountain (C.-B.).

dixième anniversaire

des délinquants et la rentabilité du programme



Mobilier modulaire fabriqué exclusivement pour le gouvernement fédéral dans les ateliers de l'établissement Mission (C.-B.).



Meubles Tuffy II fabriqués à l'établissement Collins Bay (Ontario).

«En plus d'offrir une formation aux détenus», poursuit M. Massih, «la Division leur assure un milieu idéal pour consolider et perfectionner les compétences acquises dans le cadre d'autres programmes correctionnels. Les ateliers de CORCAN sont des endroits privilégiés pour mettre en pratique les aptitudes professionnelles et sociales qui sont aussi requises dans le monde libre».

En plus d'aider les délinquants à acquérir une plus grande confiance en soi et une plus grande fierté dans leur travail, le milieu de travail de CORCAN expose les délinquants aux exigences et aux pressions normales du travail, ce qui favorise le développement des aptitudes sociales. CORCAN est le programme de travail le plus exigeant de tout le système correctionnel. On encourage les délinquants à respecter les normes industrielles, favorisant ainsi le développement des aptitudes, le respect de soi et l'acquisition de la confiance dont ils auront besoin pour bien fonctionner dans un marché de travail concurrentiel. L'acquisition d'aptitudes psycho-sociales est un élément important des programmes correctionnels. Dans un milieu où le rythme de travail est exigeant, où l'obligation de satisfaire aux impératifs de production est constante et où il faut «réussir du premier coup», les occasions de mettre en pratique ces aptitudes sont fréquentes.

L'apprentissage par la pratique

L'acquisition des compétences professionnelles se fait plus facilement dans des situations «d'apprentissage par la pratique». CORCAN permet aux délinquants d'acquies les habitudes de travail et les aptitudes psycho-sociales nécessaires pour obtenir et conserver un emploi. Il est plus facile d'inculquer ces habitudes et ces aptitudes aux délinquants lorsque ceux-ci travaillent à la production de biens et de services à l'aide d'outils et de techniques modernes. Comme le souligne M. **Brian Brownlee**, chef de la planification et du contrôle de la production, «notre produit le plus important est le 'délinquant' - il doit absolument quitter l'établissement avec l'assurance de pouvoir faire son chemin dans la société».



En se fondant sur ces principes, la Division a mis au point, sous la direction de M. **Thomas Townsend**, un programme axé largement sur le marché. Ainsi, la production a été simplifiée afin d'obtenir une plus grande spécialisation - une approche considérée comme le meilleur moyen d'accroître la production, de réduire les inventaires et d'assurer la rentabilité et l'efficacité du programme.

Grâce à cette simplification, la Division est devenue en mesure de mieux orienter ses activités de vente et de production ou, autrement dit, de faire moins de choses, mais d'une façon plus efficace. Les produits industriels ont été regroupés en huit gammes : mobilier de bureau, mobilier de salle d'accueil, mobilier d'établissement, rayons, textiles, chaussures et produits de cuir, fabrication de divers produits sur mesure, services d'informatique et de graphisme, et services de réparation/remise à neuf.

«Au début, les activités de la Division se limitaient à l'échelle de l'établissement, puisque nous vendions surtout nos produits à des clients individuels et à la collectivité locale. Il n'y avait pas d'équipe de vente à l'échelle nationale. La Division a alors préparé un catalogue de produits dont se sert le personnel des ventes et de la mise en marché pour faire la promotion des produits CORCAN tout comme le fait le secteur privé», explique M^{me} **Corinne Hagerman**, directrice adjointe de la Division. «Parallèlement à cette campagne de mise en marché, on s'est efforcé de normaliser la gamme des produits, de respecter les délais de livraison, de contrôler la qualité des produits et d'assurer la sécurité du milieu de travail.»

Les temps ont bien changé

M. **Tony Martin**, administrateur régional des ateliers industriels, région du Pacifique, se souvient de ses premiers jours avec CORCAN. «En 1984, lorsque j'ai été affecté au programme, on m'a donné les clés d'un entrepôt rempli de produits ayant une valeur d'un million de dollars. Certains de ces produits étaient fabriqués parce que nous les avions toujours fabriqués, tandis que d'autres étaient de bonne qualité, mais n'avaient pas de débouchés. Aujourd'hui, nous ne nous retrouvons plus avec des montages de produits difficiles à vendre. Nous produisons suivant des prévisions et des plans de vente bien précis.»

Même si CORCAN a aujourd'hui dix ans, le Service s'est lancé bien avant dans la fabrication de chaussures et des vêtements pour les délinquants, le personnel correctionnel et d'autres ministères. «CORCAN est une version mieux structurée et plus raffinée de ce que nous avons toujours fait.»

Croissance et expansion

La croissance des ventes et de la production au cours des dix dernières années n'a exigé qu'une hausse minime du nombre de délinquants employés dans les ateliers. Aujourd'hui, 1 830 détenus travaillent dans trente-deux

ateliers. Au cours des cinq dernières années, la production et les ventes ont doublé. Dans l'ensemble, le revenu combiné des ventes dans le secteur des industries et de l'agro-entreprise a augmenté de façon constante, passant de 10 951 000 \$ en 1980-1981 à 24 454 000 \$ en 1989-1990. Entre 1984-1985 et 1988-1989, la productivité des délinquants travaillant dans le secteur des industries, mesurée en fonction du revenu des ventes par détenu-ouvrier, est passée de 6 300 \$ à 13 300 \$. De même, dans le secteur de l'agro-entreprise, le revenu par détenu est passé de 11 700 \$ à 14 000 \$.

Aujourd'hui, CORCAN est un des programmes les plus rentables du Service. Il emploie 400 personnes en plus des délinquants, utilise des matériaux canadiens et vend ses produits à une clientèle diversifiée. L'avenir de CORCAN est très prometteur. Cette année, la Division a reçu l'appui du comité de direction et du Conseil du Trésor sous la forme d'une augmentation des budgets.

«Comme pour tout programme, précise M. **Carter Powis**, directeur intérimaire de la Division, il est difficile de démontrer à l'aide de statistiques ses incidences réelles. Nous croyons que ce que nous faisons est important et une bonne part du mérite revient aux personnes qui dirigent les ateliers de travail. Ils effectuent un excellent travail, particulièrement si on tient compte des exigences accrues en matière de sécurité. Ce sont eux les principaux artisans de notre succès et c'est en partie pour leur exprimer notre appréciation que nous tenons à célébrer le dixième anniversaire de CORCAN.»

En plus d'assurer la qualité des produits et de faire l'acquisition d'équipement moderne, la Division examine la possibilité d'ouvrir dans la collectivité des ateliers industriels qui emploieraient des délinquants en liberté conditionnelle. Bien que ce projet ne soit encore qu'à l'étape embryonnaire, M. **Powis** souscrit à la philosophie du Service qui préconise une coopération avec la collectivité dans tous les aspects des services correctionnels.

On envisage également quelques projets conjoints avec des entreprises locales afin de permettre aux détenus de travailler davantage à l'extérieur.

«La Division a bonne presse dans un contexte où les nouvelles positives se font bien rares», souligne M^{me} **Hagerman**. «Plus les gens connaîtront le programme, plus de soutien nous aurons.»

Au cours de la dernière décennie, la marque de commerce CORCAN est devenue synonyme de produits de qualité offerts à prix concurrentiels. En créant un «milieu de travail normal» et en préconisant «l'apprentissage par la pratique», la Division a grandement aidé les délinquants à prendre confiance en leurs capacités - et cela mérite de belles célébrations! ■

Par **Vincent Chetcuti**

Conférence sur la vérification interne et les enquêtes

La deuxième conférence annuelle sur la vérification interne et les études opérationnelles dans les régions, parrainée par le secteur de la Vérification interne et des enquêtes, a récemment eu lieu. Trente délégués ont assisté à cette conférence de trois jours où ils ont discuté des rapports entre le secteur de la Vérification interne et des enquêtes et le personnel des régions chargé des études opérationnelles. Les délégués ont aussi participé à divers séminaires de perfectionnement professionnel et à des ateliers de formation régulière.

Des vérifications mieux adaptées aux besoins des gestionnaires

Dans son discours d'ouverture, le Commissaire Ingstrup a fait l'éloge du secteur de la Vérification interne et des enquêtes que dirige le commissaire adjoint, Irving Kulik. Ce secteur s'est notamment distingué par sa nouvelle approche de vérification en matière de révision des comptes. Auparavant, toute une section du Bureau de l'Inspecteur général s'occupait de la vérification comptable des centres de responsabilité. Avec la nouvelle organisation, les membres de cette section ont été intégrés à l'équipe des vérificateurs opérationnels.

«Les vérificateurs se préoccupent davantage de trouver des éléments positifs qui contribueront au bon fonctionnement du Service», déclare Irving Kulik, commissaire adjoint, Vérification interne et enquêtes.

Tous les vérificateurs et les gestionnaires de l'AC travaillent maintenant dans une organisation matricielle, c'est-à-dire dans une organisation où le personnel est affecté à une révision particulière en fonction des qualifications requises. Cette nouvelle approche a pu être possible grâce à l'emploi d'un personnel de vérification expérimenté. «Cette expérience, explique M. Kulik, nous permettra de mieux adapter les vérifications aux besoins des gestionnaires, ce qui donnera des rapports de vérification plus équilibrés. Les vérificateurs sont davantage à l'affût d'éléments positifs qui contribueront au bon fonctionnement du Service.»

Le Commissaire Ingstrup a aussi félicité le Secteur qui a su reconnaître la grande importance des rapports entre ceux qui font l'objet des révisions et l'équipe de vérification. Il a ajouté que si l'appréhension que suscite une vérification n'est pas trop grande, les chances que celle-ci soit bien acceptée sont d'autant meilleures.

Amélioration du rendement et des résultats

M. Kulik a fait écho aux paroles du Commissaire en ajoutant que le recours aux vérifications d'envergure nationale permettra d'accéder à des renseignements qui rendront les rapports de vérification plus utiles aux fins du processus de prises de décisions. Ainsi, ces vérifications refléteront mieux la portée d'un problème et éclaireront le choix des méthodes pour améliorer le rendement.

Peter Green du Bureau du Contrôleur général a décrit le programme d'accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministérielles, qui prévoit la signature d'une entente entre un ministère et le Conseil du Trésor. Cette entente, adaptée spécifiquement aux besoins du ministère visé, concède à ce dernier plus de pouvoirs tout en maintenant l'obligation de rendre compte dans le cadre de son mandat.

Le Service n'a pas encore conclu un tel accord, mais il se prépare à négocier un protocole d'entente. Dans son exposé, M. Green a insisté sur les divers aspects de cette négociation et sur l'influence qu'ils auront sur la fonction de vérification au Service. De plus, Jay Morrison, agent de liaison du Service auprès du Bureau du Contrôleur général, a présenté un aperçu général de l'organisation et des objectifs de ce Bureau.

Perfectionnement professionnel

Tout au long de la conférence, une grande importance a été accordée au perfectionnement professionnel et à la formation régulière. On a organisé des séances et des ateliers sur l'examen du calendrier de vérification pour 1990-1991, les vérifications en cours, les procédures administratives dans le secteur, l'amélioration de la communication entre le personnel régional chargé des vérifications et l'AC, la sécurité et le traitement électronique des données (TED). On y a aussi présenté un nouveau questionnaire qui, à compter d'avril 1990, servira à évaluer les vérifications internes.

Parlant au nom du secteur de la Vérification interne et des enquêtes, M. Kulik s'est dit satisfait de la conférence et a rappelé l'importance d'une étroite collaboration entre le personnel des régions et de l'AC. Les délégués des régions ont abondé dans le même sens, allant même à suggérer que la conférence se tienne sur une base semestrielle. ■

Par Vincent Chetcuti

Aucun cas de SIDA dans nos établissements

Actuellement, aucun détenu de juridiction fédérale ne souffre du SIDA, affirme **Jon F. Klaus**, directeur des Opérations et des plans des Services de santé à l'AC.

En date du 31 janv. 1990, 23 délinquants avaient contracté le VIH, mais aucun cas de SIDA n'a été rapporté.

Le Service a commencé à compiler des statistiques sur cette maladie en 1985. Au 31 janvier 1990, six cas de SIDA avaient été décelés, mais les délinquants touchés ont depuis obtenu leur libération. À notre connaissance, deux de ceux-ci sont décédés. Entre 1985 et 1990, on a dépisté le virus VIH chez 44 détenus.

Sensibilisation au SIDA et au VIH

Dernièrement, dans un échange de lettres entre le ministre de Santé et Bien-être social Canada, **Perrin Beatty**, et l'ancien Solliciteur général, **Pierre Blais**, on a reconnu les efforts du Service pour contenir la propagation du SIDA et du VIH en milieu carcéral.

D'après M. Beatty, «il n'y a pas de doute qu'il s'agit d'un problème complexe dont l'enjeu est important. J'étais heureux de voir que dans sa politique sur le VIH, le Service a reconnu l'importance de programmes de sensibilisation des détenus et des membres du personnel. Ces programmes contribuent non seulement à apaiser les craintes de tous, mais ils permettent aussi de minimiser les risques d'infection pour les parents de détenus ou des membres de la collectivité, après la libération. Le succès des mesures prises pour contrer le SIDA et le VIH dans les établissements et ailleurs exige un engagement à long terme. Inutile d'ajouter que j'appuie tout à fait vos efforts pour combattre le SIDA dans les pénitenciers et je vous assure de toute ma collaboration en la matière.»

Bienvenue à Pierre H. Cadieux

Entre Nous a annoncé en mars la nomination de **Pierre Cadieux** au poste de Solliciteur général du Canada. Dans les lignes qui suivent, nous vous présentons un peu mieux notre ministre.

Pierre H. Cadieux, qui aura 42 ans le 6 avril, est diplômé en droit de l'Université McGill. Il a pratiqué le droit à Montréal et à Vaudreuil jusqu'en 1984.

Un vif intérêt pour la vie publique l'a amené à se présenter comme candidat sous la bannière du parti progressiste conservateur. Le 4 septembre 1984 il a été élu député de Vaudreuil.

Au cours de ses deux premières années au Parlement, M. Cadieux a été président du Comité permanent sur l'administration gouvernementale, vice-président du Comité permanent sur la justice et les affaires juridiques, et président du caucus de son parti au Québec.

Le 30 juin 1986, il accédait au Conseil privé comme ministre du Travail. Le 30 janvier 1989, il devenait ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien. Il a été assermenté comme Solliciteur général le 23 février dernier.



Pierre Cadieux a été assermenté comme Solliciteur général le 23 février 1990.

M. Cadieux est membre du Conseil du Trésor, du comité du Cabinet chargé des ressources humaines, du soutien et de la santé, et du comité chargé des affaires culturelles et de l'identité nationale.

Comme vous pouvez le constater, les antécédents de M. Cadieux en font un fort bon choix comme Solliciteur général et il nous fait plaisir, au nom de tous les employés du Service correctionnel du Canada, de lui souhaiter la plus cordiale bienvenue.

Formation des CO II au Pacifique : échancier respecté

PACIFIQUE - Avant la fin de mars 1990, tous les CO II de la région du Pacifique auront suivi le cours national de formation des agents de correction de niveau II.

Cette région a récemment atteint la moitié de l'objectif en la matière. En effet, 157 de ses agents ont passé avec succès le programme de formation d'une semaine.

Photo (g. à d.) : Tom Charbonneau, directeur, collège régional de formation et John Stonoski, directeur, établissement de Mountain, en pleine célébration.



«Voyage du livre» dans tout le Canada

Surveillez l'arrivée du «Voyage du livre» à votre établissement

AC - Le Service correctionnel participe à l'initiative «Voyage du livre» de l'Équipe internationale de travail sur l'alphabétisation. Le «Voyage du livre» souligne l'année internationale de l'alphabétisation en permettant aux adultes recevant une formation de base d'écrire ou de dessiner leurs messages qui seront joints avec d'autres analphabètes des quatre coins du globe.

Le «Voyage du livre» quittera l'établissement de Westmorland, région de l'Atlantique, pour faire le

tour des établissements du Service. Son voyage prendra fin en septembre à William Head, dans la région du Pacifique.

Un livre géant, composé ici et là de par le monde, sera traduit dans les langues principales puis présenté en décembre 1990 au Secrétaire-général des Nations Unies à New-York par un comité de participants.

Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Shelley Borrowman au (613) 996-4430.

Étude sur les besoins des délinquants autochtones dans la région de l'Atlantique

ATLANTIQUE - La région de l'Atlantique participe à une étude visant à déterminer les besoins en matière de programmes des délinquants autochtones incarcérés dans les établissements fédéraux du N.-B. et de la N.-É.

Cette étude est menée en collaboration avec le Service correctionnel du Canada dans le cadre d'un projet financé par la *St. Mary's Indian Band* de Fredericton, N.-B. Ce projet donnera une expérience pratique en techniques de recherche à trois chercheurs autochtones. Cette étude est complètement réalisée et contrôlée par des autochtones.

Avec le concours de Larry Motiuk de la direction de la Recherche à l'AC, la Division des programmes correctionnels de la région de l'Atlantique participe à l'élaboration du questionnaire de base de l'étude. La coordonnatrice du projet est Alma Brooks de la *St. Mary's Band*. Les détenus et les employés des quatre établissements visés se sont montrés très coopératifs dans la collecte des données qui comporte une entrevue d'une heure et demie avec un certain nombre de détenus.

Les enquêteurs jettent aussi un regard sur la collectivité et les organisations autochtones afin de voir comment le délinquant est accepté à sa libération et les systèmes de soutien auxquels il a accès.

Bien que les autochtones ne représentent qu'une faible proportion des détenus de la région de l'Atlantique, la direction est bien consciente qu'il faut «fournir aux délinquants des programmes qui répondent à leurs besoins afin d'accroître leur potentiel de réinsertion en tant que citoyens respectueux des lois» (Val. fond. 2, O.S. 2.3).

Cette étude débouchera sur la création d'une base de données sur les autochtones incarcérés dans les établissements de la région de l'Atlantique. Elle permettra d'évaluer les programmes actuellement disponibles et de voir quels programmes de formation et de traitement répondent le mieux aux besoins de ces détenus.

Cette étude devrait contribuer à améliorer la situation des détenus autochtones et les liens qu'ils entretiennent avec la collectivité.

Par Claudine Daigle

Nouveau représentant du CCE pour la région du Pacifique

PACIFIQUE - Noel Wright a remplacé Trish Cocksedge au poste de représentant du Comité consultatif de l'extérieur (CCE) de la région.

À une récente réunion des présidents de CCE, Art Trono, sous-commissaire, région du Pacifique, a souligné au moyen d'un certificat les quatre années qu'a passées M^{me} Cocksedge au poste de représentante du CCE.

M^{me} Cocksedge a contribué à maintenir l'activité du CCE dans sa région. Elle demeurera membre du CCE à l'établissement de Ferndale.



Le sous-commissaire Art Trono présente un certificat à Trish Cocksedge en reconnaissance de ses quatre années à la barre du CCE de la région du Pacifique.

— Entre Nous — DATES DE TOMBÉE

numéro de juin : le 17 avril

numéro de juillet : le 17 mai

numéro d'août : le 15 juin

numéro de septembre : le 16 juillet

numéro d'octobre : le 15 août

numéro de nov. : le 13 septembre

La campagne de Centraide à Millhaven

ONTARIO - Dernièrement, Centraide a souligné les efforts des employés de l'établissement de Millhaven qui ont recueilli 6 500 \$ au cours de la dernière campagne.

Au cours d'une petite cérémonie organisée à l'établissement, des représentants de Centraide ont exprimé leur reconnaissance pour l'appui et la contribution insignes du personnel.

Des remerciements ont été adressés en particulier au coordonnateur régional de Centraide, **Bob Boswell**, et à leur représentant à Millhaven, **Gerry Fardella**.

Prime au mérite



PACIFIQUE - **Denis Augert**, chef de l'Administration à l'établissement de Matsqui, a reçu un prix de 300 \$ pour avoir proposé une amélioration à un formulaire.

Cette suggestion, qui a donné lieu à la modification du formulaire 561, *Réclamation du détenu pour les effets perdus ou endommagés*, apporte certains avantages, explique **Richard Bergeron**, coordonnateur des réclamations à l'AC. Depuis sa mise en oeuvre en septembre 1989, cette suggestion a permis d'accroître notre efficacité et de sauver du temps.

Le directeur de Matsqui, **Doug McGregor**, a présenté un chèque et un certificat de prime à l'initiative à M. Augert, dans le cadre d'une cérémonie spéciale organisée le 16 février 1990.

Hommage aux bénévoles à Ferndale



Photos (g. à d.) Directeur intérimaire, **Glen Cross** avec une pionnière du Programme d'escorte par des citoyens bénévoles, M^{me} **Jean Robertson**; bénévole **Hans Van Harmelen**; et des bénévoles "irremplaçables" : le Commandant **John Knowles** et **Gertrude Knowles**.

PACIFIQUE - Le banquet annuel d'hommage aux bénévoles de Ferndale a eu lieu le 19 février 1990. On a alors remis des certificats à plus de 60 bénévoles pour les remercier de l'aide accordée au cours de la dernière année. Douze bénévoles ont eu droit à une plaque de bois gravée à la main par un détenu de Ferndale.

Le directeur intérimaire, **Glen Cross**, a remercié les bénévoles et a souligné qu'ils contribuent par leur action à rapprocher davantage la collectivité et les pénitenciers. Le maître de cérémonie était **Sharon Tompkins**, agente d'unité résidentielle qui, dans ses fonctions antérieures, a été le maître-d'oeuvre du programme d'escorte par des citoyens bénévoles à cet établissement.

L'ancien président du comité de détenus, **Glenn Flett**, a remercié les bénévoles au nom de toute la popula-

tion carcérale. Bénévole de longue date, le pasteur **Harold Krahn**, escorte à ses heures, s'est fait le porte-parole des bénévoles pour dire que leur expérience leur est tout aussi bénéfique.

Hans Milis, agent de développement à Ferndale, coordonnateur du banquet, a rappelé l'importance des services que rendent les citoyens bénévoles dans le cadre du programme d'absences temporaires. Il a fait remarquer que ces bénévoles avaient parcouru presque 100 000 km (3 fois le tour du monde) en 1989. Au cours d'une récente visite à Ferndale, le Commissaire **Ole Ingstrup** s'est dit très en faveur de ce programme.

Les bénévoles n'ont pas manqué de remercier le superviseur des services alimentaires, **George Laird**, et son personnel qui ont préparé d'une main de maître le repas du banquet.

Conférence sur l'éducation des adultes

OTTAWA - Une conférence nationale sur l'éducation des adultes intitulée «Challenge for Change '90», aura lieu à Ottawa du 9 au 12 mai 1990.

Les organisateurs ont précisé que cette activité tiendra lieu de conférence annuelle pour l'Association canadienne de l'éducation des adultes et pour la *Ontario Association for Continuing Education*.

David Suzuki et **Peter Gzowski** seront les conférenciers invités. Il y sera question de formation et d'éducation de la main-d'oeuvre du 21^e

siècle, d'éducation des adultes dans un contexte multiracial et multiculturel, de télé-enseignement, de liens entre l'éducation des adultes et le monde économique, de l'alphabétisation, de l'éducation à la paix dans les années '90, de l'élimination des obstacles à l'accessibilité, du défi des années 90, et des femmes et l'apprentissage.

Pour plus de détails : **Bill Conrad**, président de la conférence, 200, rue Elgin, 10^e étage, Ottawa, K2P 1L5. Tél. : (613) 232-0090.

Retraites

Bob Dunham - ATLANTIQUE



Le 30 déc. dernier, **Bob Dunham**, agent régional de télécommunications et d'électronique, a pris sa retraite après 39 années de service dans la fonction publique. Il s'est joint à l'équipe de notre Administration régionale de l'Atlantique en 1984, au terme d'une longue carrière à la Défense nationale.

Au cours des cinq dernières années, ses compétences en électronique lui ont permis de contribuer grandement au SPDI.

Lors d'une réception donnée en l'honneur du nouveau retraité, le sous-commissaire **Willie Gibbs** a remercié Bob pour l'excellence de ses services. Après 39 années de travail, la retraite est sûrement bien méritée.

Photo: **Bob Dunham** et son épouse.

Helen Gooderham - AC

Helen Gooderham, rédactrice en chef d'*Entre Nous* a pris sa retraite le 16 février dernier.

Les talents d'Helen ont été appréciés par le personnel du Service tout au cours des 13 années où elle a travaillé pour *Entre Nous* et, plus récemment, pour *Focus*.

Sa gentillesse et ses talents en matière de rédaction et de révision nous manquent déjà, ce qui ne nous empêche pas de lui souhaiter une retraite splendide et active.

Un safari-photo de deux semaines au Kenya avec Kent, son mari, marque les premiers jours de cette nouvelle étape de sa vie. Nous rappelons à ses nombreux collègues et amis qu'une réception sera organisée en son honneur au cours du mois d'avril.

25 ans de service

Jean-Claude Michaud,
Préposé int. à l'élimination des documents, AC.

Wilbert (Bill) Rilling,
Superviseur,
Établissement de Mountain.

«A Rock and a Hard Place»

Lisa Hobbs, ex-membre de la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC), vient de publier un livre intitulé «A Rock and a Hard Place».

Après plusieurs années passées à la CNLC, M^{me} Hobbs affirme que ce livre se veut une critique du système actuel et un appui à la libération conditionnelle. Il relate aussi certaines de ses expériences en qualité de commissaire à la CNLC.

Participation des services alimentaires à une conférence sur l'emploi



AC - **Chin Yeung** (qui n'apparaît pas sur la photo), chef des programmes de consultation et de formation de services d'alimentation à l'AC, **Cliff Weir** (au centre), agent des services d'alimentation de la région de l'Ontario, **Gerry Fardella** (à dr.), chef des services alimentaires de Millhaven, et **David Curtis** (à g.), agent des services alimentaires de Joyceville, ont participé à la conférence sur l'emploi «Contact '90», tenue le 10 février à l'Université de Guelph.

Organisée par l'Association canadienne des cadres des services alimentaires, la conférence a réuni plus de 40 entreprises et organisations du secteur hôtelier. Entre 250 et 300 personnes, principalement des étudiants d'universités ou de collèges, ont visité les kiosques. Nombre d'entre eux se sont informés sur les possibilités de carrière à l'intérieur de nos services alimentaires. Ils étaient surpris d'apprendre que 32 800 repas sont servis chaque jour aux détenus et 4 000 autres repas aux membres du personnel de nos établissements.

Nouveau directeur à Ferndale

PRAIRIES - Les membres du personnel de l'administration régionale et leurs invités ont rendu un vibrant hommage à **Dev Dhillon**, sous-commissaire adjoint, Opérations, lors d'une réception donnée en son honneur le 6 février. M. Dhillon, qui travaillait à l'AR du Pacifique depuis avril 1985, est maintenant directeur de l'établissement de Ferndale, région du Pacifique.

Photo (g. à d.) : Le sous-commissaire **John Duggan** a présenté à **Dev Dhillon** une peinture représentant une scène d'hiver en Saskatchewan.



Des nouvelles D'Est en Ouest...

Téléphone, télécopieur, modem, service postal ou courrier électronique ! Vous n'avez qu'à choisir...

TÉLEC : 613-995-3603,
TÉL : 995-5356,
MODEM : 613-992-8629
COURRIER ÉLECTRONIQUE :
LETS-TALK

ou
ÉCRIRE À : *Entre Nous*,
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0P9

Nouveau centre résidentiel de formation pour femmes

SASKATCHEWAN - Au début de la présente année, la division des activités correctionnelles du ministère de la Justice de la Saskatchewan a conclu une entente avec le *Gabriel Dumont Institute of Native Studies and Applied Research* pour la gestion d'un centre résidentiel communautaire de formation pour femmes, à Saskatoon.

Cet institut veut construire une installation permanente, mais d'ici à ce qu'un terrain soit acheté et les autorisations nécessaires obtenues, il a loué des locaux pouvant recevoir 14 personnes.

Douze places ont été réservées à des détenues du centre correctionnel de Pine Grove, situé à Prince Albert. Les autorités provinciales et fédérales tentent de passer un contrat concernant l'occupation de deux places par des détenues sous responsabilité fédérale ou en semi-liberté incarcérées à la Prison des femmes de Kingston.

Les premières détenues sont arrivées le 15 nov. 1989, date qui marque le début d'une ère nouvelle pour les délinquantes en Saskatchewan.

Par Eileen Gorman, division des activités correctionnelles, Saskatchewan

Entre Nous présente une nouvelle rubrique!

Nos employés connaissent bien les mécanismes des services correctionnels fédéraux, mais ne connaissent généralement pas ceux des provinces et des territoires. Quels programmes offrent-ils? Combien y a-t-il d'établissements carcéraux? Quelle formation est offerte aux membres du personnel? Quelle est la teneur des ententes fédérales-provinciales?

Entre Nous a pensé faire un peu de lumière sur ce qui se passe dans les provinces et les territoires. Dans l'esprit de notre quatrième Valeur fondamentale

qui dit : «Nous croyons que le partage des idées, des connaissances, des valeurs et des expériences, tant sur le plan national que sur le plan international, est essentiel à l'accomplissement de notre Mission» nous avons invité nos partenaires des provinces et territoires à nous faire part de leurs politiques et programmes correctionnels.

De temps à autre nous publierons la rubrique *D'Est en Ouest*. Nous comptons sur la collaboration de nos homologues des provinces et territoires.

Le suivi des détenus à l'ère de l'informatique

MANITOBA - Les services correctionnels entrent dans l'ère de l'informatique. En effet, les services correctionnels pour adultes ont mis en place un système de suivi qui peut produire illico de l'information sur n'importe quel détenu, quel que soit l'établissement où il se trouve.

D'après Jan Gilchrist, gestionnaire du projet, le système pourra suivre les détenus depuis leur admission dans un établissement correctionnel jusqu'à leur élargissement. Conçu pour recueillir des renseignements comme la situation de famille, le niveau d'instruction, le niveau de sécurité et l'identité des personnes à contacter en cas d'urgence, le système de suivi fournit des dossiers complets couvrant toute la période de détention.

Le système a été conçu en Nouvelle-Écosse où *DMR Associates* a mis au point le logiciel dans le cadre d'un contrat conclu avec les services correctionnels de cette province et avec Statistique Canada. Le logiciel fonctionne sur un appareil IBM AT ou l'équivalent.

Les méthodes de collecte des données et les analyses statistiques utilisées en Nouvelle-Écosse sont semblables à celles du Manitoba. La décision d'adopter ce système a été prise en 1987. Ce système a été mis à l'essai à l'établissement correctionnel Headingley à la fin d'avril 1988.

Chargée de former les préposés à l'exploitation du système, Jan offre la

formation et collabore à la mise en place du logiciel dans les divers établissements. L'objectif visé était que tous les établissements pour adultes commencent à introduire leurs données dans le système dès le 1^{er} janv. 1989.

«Le système permet d'établir un lien entre l'absence temporaire et le détenu. Ainsi, la direction saura très vite combien de détenus sont en AT et sous quelles conditions. Le calcul de la peine devient également plus facile.»

Le nouveau système reliera éventuellement tous les établissements à l'AC. «Les établissements mettront l'information sur disque et l'AC se chargera de la récupérer et d'en faire l'impression. Il devrait s'ensuivre une réduction considérable du travail administratif», signale M^{me} Gilchrist.

«Le système permettra à chaque établissement d'avoir plus rapidement accès à sa propre base de données et à des renseignements plus complets sur les programmes pour les détenus (formation générale, travail, cours d'alphabétisation, etc.). Il pourra également se faire plus d'analyse au niveau de l'établissement.

«Puisque les détenus transférés conserveront la même matricule, l'établissement d'accueil pourra avoir rapidement accès aux dossiers.»

Source : Extraits tirés de Corrections Community, vol. 4, n° 4, juillet/août 1988.

PROFIL correctionnel : Terre-Neuve et Labrador

La Division des services correctionnels pour adultes de Terre-Neuve et du Labrador a été officiellement créée en avril 1975 par la promulgation de l'*Adult Corrections Act*. La Loi prévoyait en effet la mise sur pied d'un service de probation pour adultes et confiait au directeur des services correctionnels la responsabilité de la gestion des prisons pour adultes. Les services fournis aux jeunes contrevenants relèvent du ministère des Services sociaux, tandis que les services aux délinquants adultes relèvent du ministère de la Justice.

Lorsque Terre-Neuve s'est jointe au Canada en 1949, elle a conservé sa compétence sur tous les adultes condamnés par les tribunaux provinciaux. En effet, il lui appartient de déterminer quels délinquants condamnés à purger des peines de détention de 2 ans et plus (y compris les peines à perpétuité) resteront à Terre-Neuve et lesquels seront transférés dans un pénitencier fédéral. Actuellement, entre 50 et 65 délinquants purgent des peines de deux ans et plus dans les prisons de la province, soit le sixième de la population carcérale de la province.

La Division des services correctionnels pour adultes comprend également une Direction générale des services correctionnels communautaires qui administre 15 bureaux de probation pour adultes dans la province. Ce service prépare les rapports présentenciels, surveille les prisonniers mis en probation dans la collectivité et fait respecter les conditions des ordonnances de probation, y compris les ordonnances de services communautaires et de dédommagement des victimes. Le Programme de probation pour adultes a été élargi en 1989-1990 avec l'ajout de sept nouveaux bureaux régionaux, ce qui permet à la Division d'exercer sa compétence sur les adultes à la grandeur de la province. Auparavant, c'était le ministère des Services sociaux qui offrait ce service là où la Division était absente.

Établissement	Capacité	Effectif
H.M. Penitentiary	152	106
Salmonier Correctional Centre	68	36
Clareville Correctional Centre	24	12
Bishops Falls Correctional Centre	24	12
West Coast Correctional Centre	50	30
Newfoundland/Labrador		
Correctional Center for Women	22	16
Labrador Correctional Centre	38	29
St. John's Lockup	26	11
Corner Brook City Lockup	17	9
Tous les délinquants adultes condamnés par les tribunaux de Terre-Neuve et du Labrador sont de la compétence de la province.		

La Division des services correctionnels pour adultes a récemment été investie de la responsabilité d'élaborer et de mettre en oeuvre un Programme de services aux victimes avec le mandat de donner des informations, un soutien et un service de référence. La Division administrera également la Commission d'indemnisation des victimes d'actes criminels. Tous les services d'aide aux victimes seront ainsi réunis sous une même administration.

Structure organisationnelle

La Division des services correctionnels pour adultes est dirigée par un directeur, qui est aussi le directeur des prisons. La Division est formée de la Direction des services dans les établissements, de la Direction des services correctionnels communautaires et de la Direction des services aux victimes.

La Direction des services dans les établissements exploite sept centres correctionnels, chacun étant dirigé par un directeur adjoint. Cette Direction comprend également deux lieux de détention provisoire qui sont dirigés par un capitaine. La Direction des services correctionnels communautaires comprend 15 bureaux de probation. Chaque bureau est dirigé par un agent régional de probation et compte entre un et cinq agents, selon la densité de population.

par Marvin J. McNutt, directeur des Services correctionnels pour adultes, province de Terre-Neuve et du Labrador.

Programme d'orientation des agents de probation

NOUVELLE-ÉCOSSE - Depuis quelques mois, un programme d'orientation pour les agents de probation est mis à l'essai dans l'Ouest de la Nouvelle-Écosse.

Le programme part du principe que les nouveaux employés n'ont pas tous la même formation et la même expérience et que les régions et bureaux n'ont pas tous les mêmes besoins. Ce programme est unique en ce sens qu'il permet de répondre aux besoins de chaque nouvel agent de probation et aux attentes de chaque bureau.

Le programme prévoit une entrevue entre la nouvelle recrue et l'agent régional des programmes. Cette entrevue porte sur tous les aspects de la probation, notamment les services correctionnels communautaires et le système de justice pénale, les communications, la gestion et l'administration financière, l'administration du personnel, les rapports d'enquête, la surveillance en période de probation, le programme d'absences temporaires et le programme des mesures de rechange.

L'agent régional des programmes dresse ensuite la liste des besoins en formation en notant les points forts et les points faibles de la recrue. Ensuite, on détermine ses besoins en matière de formation et une rencontre est organisée entre le nouvel agent de probation et l'agent responsable afin qu'ils discutent des besoins de formation et établissent un calendrier de formation. Une liste des priorités en matière de formation est établie et approuvée de sorte que le nouvel agent de probation puisse assumer rapidement ses fonctions et s'acquitter d'un certain nombre de tâches sans problème.

Source : Extraits tirés de *Corrections Nova Scotia*, vol. 4, n° 1, décembre 1989.

Le Manitoba adopte le concept de gestion par unité

MANITOBA - Les Services correctionnels pour adultes adopteront bientôt le concept de gestion par unité. « Cette formule, qui repose sur la décentralisation des services de gestion des détenus, devrait nous permettre d'améliorer l'ensemble des activités de nos établissements », explique **Jim Wolfe**, directeur exécutif des Services correctionnels pour adultes du Manitoba.

Avec ce nouveau concept, d'importants pouvoirs seront délégués au niveau des unités, d'où une restructuration du processus décisionnel à tous les paliers. Les plus petits établissements seront considérés comme formant une seule unité et, par conséquent, ne subiront aucun changement important. Toutefois, les grands établissements seront divisés en petites unités plus faciles à administrer.

Le moyen le plus efficace d'assurer

la sécurité dans un établissement est de répartir les détenus dans de petites unités et de favoriser les rapports entre les détenus et le personnel attiré. Ainsi, une équipe d'agents sera assignée en permanence à une unité donnée. Les gestionnaires et le personnel d'unité devront s'occuper de la sécurité, de la gestion des cas et des programmes de leur unité. Les agents de correction connaîtront tous les détenus de leur unité et seront ainsi mieux en mesure d'évaluer les risques que pose chaque détenu et la pertinence de leur mise en liberté. Ils pourront ainsi exercer un meilleur contrôle sur le comportement des détenus de leur unité.

L'effectif ne sera pas réduite mais les fonctions de certains postes seront modifiées. Les agents de correction seront plus satisfaits par leur travail en participant à la gestion de l'unité. Les occasions de travailler en équipe seront plus

courantes, permettant à tous les membres du personnel de conjuguer leurs efforts pour atteindre un but commun.

Au cours des prochains mois, les responsables de chaque établissement élaboreront des plans de mise en oeuvre de la gestion par unité. Le personnel de tous les établissements aura l'occasion de formuler des commentaires au cours des étapes de planification et de mise en oeuvre du nouveau concept.

Dans chaque établissement sera formé un comité de direction, constitué d'employés des divers échelons hiérarchiques, ainsi que de représentants syndicaux et de membres de la direction. Le comité veillera à communiquer l'information et à recueillir les commentaires du personnel tout au long du processus.

Source: Extraits tirés de *Corrections Community*, nov./déc. 1989, vol. 5, n° 3.

Les ateliers correctionnels de la Saskatchewan

SASKATCHEWAN - La Division des ateliers correctionnels modernise ses programmes de travail pour les détenus afin de les rendre plus pertinents, utiles et rentables. C'est notre moyen de survivre dans un environnement économique où prime la concurrence.

La main-d'oeuvre carcérale a longtemps été utilisée au gré des besoins de l'établissement - fabrication de vêtements, production agricole et entretien des installations. Au cours des années 60, on a mis l'accent sur les programmes de formation générale et professionnelle afin de préparer les détenus à apporter leur contribution à la société.

Les années 90

On vit aujourd'hui dans un monde beaucoup plus complexe où comptent essentiellement les résultats. Les solutions aux problèmes doivent avoir une application générale. C'est d'ailleurs pour cette raison que les programmes correctionnels des années 80 ont été mis en oeuvre en collaboration avec la collectivité. La constitution des ateliers

correctionnels s'inscrit dans cette restructuration indispensable.

Les ateliers correctionnels mettent l'accent sur la productivité dans un cadre soumis aux mêmes impératifs que les autres entreprises commerciales.

Nous cherchons surtout à vendre nos produits aux ministères et au secteur privé. La vente au détail représente une infime partie de nos activités. Nos ateliers vont fonctionner suivant les principes en vigueur dans d'autres ateliers où la qualité des produits, les journées de travail complètes, la diminution du gaspillage, l'efficacité, le contrôle des stocks et la planification ont véritablement un sens sur le plan économique.

Principaux objectifs

Nos principaux objectifs sont :

- Établir un équilibre entre les besoins des détenus qui veulent se perfectionner et les besoins de l'établissement sur le plan de la sécurité et du contrôle des coûts.
- Accroître la productivité en offrant des emplois intéressants qui ont une valeur

économique.

- Administrer les ateliers comme une entreprise et inculquer aux détenus les compétences requises dans un milieu de travail qui doit se rentabiliser.
- Assurer le seuil de rentabilité aux ateliers correctionnels.

Les ateliers correctionnels ont fait leur apparition en Saskatchewan en 1986 avec la planification de nouvelles installations en vertu d'une entente fédérale-provinciale. De nouveaux ateliers polyvalents ont été aménagés et des postes d'instructeur ont été créés. Depuis août 1989, les ateliers correctionnels sont maintenant prévus dans la *Department of Justice Act*.

Les années 90 s'annoncent fort dynamiques. À preuve, la prochaine année devrait se révéler un défi de taille, car notre rêve d'avoir des ateliers correctionnels est sur le point de se concrétiser.

par **Jim Schneider**, Division des affaires correctionnelles, Saskatchewan.

Entre Nous

Mai 1990 • Service correctionnel du Canada

Allez Hop !

Du 25 mai to au 3 juin...
c'est la semaine
«Canada en forme»



**La Mission du SCC et
la Fonction publique 2000
partenaires dans l'avenir**

- La réforme de la dotation
- Un réseau d'analystes
de l'environnement au SCC
- En bref
- D'Est en Ouest-
des nouvelles de nos homologues



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n° 5
mai 1990

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 aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédaction et révision (anglais)
Lucile LaSalle

Rédaction et révision (français)
Lisa 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

Agente d'administration et de publications
Katia Shaw

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

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en mentionnant la source :

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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

Pour mieux protéger la société, minimisons les risques de récidive

Nous avons beaucoup parlé ces derniers temps de sécurité dynamique. Il n'est donc pas surprenant que la gestion par unité mise beaucoup sur ce type de sécurité.

Il importe toutefois de ne pas délaisser les aspects bien connus et traditionnels de la fonction de sécurité. La sécurité dynamique ne remplacera pas ce que nous appelons souvent la sécurité statique, mais elle lui servira plutôt de complément. Par la sécurité dynamique, nous cherchons à assurer une protection encore meilleure de la société en minimisant les risques de récidive de nos délinquants pendant que nous en assumons la responsabilité.

Comme pour tous les autres aspects de notre travail, il nous faut continuer d'assurer la sécurité et même l'améliorer. Nous devons protéger le mieux possible la société tout en faisant l'utilisation la plus rationnelle possible des fonds publics. La sécurité statique utilise une technologie de pointe et fait appel à un engagement humain. Il faut donc que chaque employé fasse preuve d'une très grande vigilance et soit bien conscient de l'importance de demeurer alerte même dans les moments qui ne laissent présager aucun incident.

Il faut discuter entre nous de la meilleure façon de faire en sorte que nos postes de sécurité statique – les guérites, le périmètre, la barrière, les postes de contrôle interne, les sorties avec escorte, etc. – assurent en tout temps la plus grande protection possible de la société. Ce n'est que lorsque tous les éléments de notre système de sécurité travaillent au même diapason que nous pouvons avoir le sentiment de faire tout ce qui est humainement possible pour assurer la protection de la société.

Cette discussion ne peut porter fruit que si tous les intervenants – tant ceux qui travaillent par quart que ceux qui ont été témoins d'incidents de sécurité desquels nous pouvons tirer une leçon de l'expérience – jouent un rôle important et actif.

Pour faciliter cette discussion, j'ai demandé que les rapports rédigés suite à des enquêtes de sécurité vous soient communiqués. Toute situation dangereuse ou virtuellement dangereuse et la façon dont elle a été matée doit nous aider à trouver des façons encore meilleures de traiter de telles situations et ce, dans toutes les unités du Service où la sécurité statique fait partie de la vie de tous les jours.

Nous devons faire en sorte que les idées ingénieuses sont portées à la connaissance des autres membres du Service. Nous ne pouvons nous permettre le luxe de toujours réinventer la roue. Les gestionnaires doivent s'assurer que les personnes qui travaillent directement au front sont écoutées et que leurs propos sont considérés sérieusement. Nous devons tous participer à cette discussion.

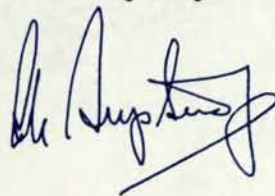


Table des matières

Allez Hop ! : _____	Page 4
La semaine «Canada en forme» du 25 mai au 3 juin est la plus grande manifestation d'activité physique au monde ! Sauter sur l'occasion de faire un premier pas vers une vie plus active. Ne ratez pas cette occasion de vous amuser. Informez-vous des activités qui se déroulent dans votre localité durant la semaine «Canada en forme» et allez hop !	
Réforme de la dotation : _____	Page 6
Les bonnes idées, tout comme le grain, ne poussent qu'en bon sol. Notre troisième valeur fondamentale affirme que les membres du personnel constituent la force du Service et sa ressource principale est un terrain propice pour faire germer les bonnes idées dont celle de la réforme de la dotation.	
Fonction publique 2000 : _____	Page 8
Le premier ministre Brian Mulroney a annoncé le 12 décembre dernier un projet de renouvellement de la Fonction publique du Canada. <i>Fonction publique 2000</i> permet à cette institution d'offrir le meilleur service possible aux Canadiens au cours du XXI^e siècle. Des extraits des discours prononcés par Paul Tellier, greffier au Conseil privé et secrétaire du Cabinet, par John Edwards, sous-ministre en charge du programme <i>Fonction publique 2000</i>, à l'occasion de la dernière réunion de l'Association professionnelle des cadres de la Fonction publique du Canada (APEX) et par le Commissaire Ole Ingstrup, lors de la dernière conférence portant sur la gestion des cas.	
Analystes de l'environnement : _____	Page 11
Le Service correctionnel du Canada a récemment constitué un réseau de personnes de l'administration centrale et des administrations régionales pour faire une analyse de l'environnement. Lisez l'article pour apprendre comment vous pouvez contribuer à l'avancement du Service.	
En bref : _____	Page 12
D'Est en Ouest - des nouvelles de nos homologues : _____	Page 16
Des nouvelles de nos homologues provinciaux et des territoires... <i>Entre Nous</i> a invité nos homologues des provinces et des territoires à nous informer sur les éléments nouveaux de leurs politiques et programmes.	

Allez Hop !

**Semaine «Canada en forme» du 25 mai au 3 juin
la plus grande manifestation d'activité physique au monde !**

«**L**es Canadiens ont grandement amélioré leurs habitudes de vie depuis 1973 alors que PAR-TICIPAction les a fait bondir hors de leurs douillots fauteuils en les qualifiant de pantouflards et les saisissant de la triste nouvelle qu'ils étaient en moins forme physique qu'un Suédois de 60 ans, explique Rick Bélanger, agent de promotion de Condition physique et Sport amateur. Ainsi, depuis plus de seize ans, le pays tout entier vit une révolution physique qui a littéralement changé nos habitudes de vie.»

Qu'est-ce que la santé?

L'exercice régulier et la pratique d'activités sportives ou récréatives est plus qu'une simple passade» explique M. Bélanger. Des recherches ont démontré que l'activité physique, qui mène à une meilleure forme physique, peut améliorer notre tolérance au stress de la vie moderne.

La pratique régulière de l'exercice physique améliore notre tolérance au stress, notre apparence et notre résistance, tout en réduisant notre fatigue mentale et physique. En plus de nous amener à nous sentir plus jeune et plus en santé l'activité physique contribue à réduire les frais de notre régime de santé qui s'élèvent actuellement à près de 40 milliards de dollars par année. On pourrait à juste titre classer l'activité physique au rang de la médecine préventive.

On ne décrit plus la santé par la simple absence de maladie, mais plutôt par les bienfaits qu'elle apporte :

- la bonne forme physique et mentale;
- l'absence d'une lassitude chronique et une résistance aux maladies – de réserves d'énergie fort utiles en période de stress;
- l'endurance physique et mentale, la force et la flexibilité;
- un sentiment de bien-être général.

Bref, l'exercice physique nous aide à bien nous sentir dans notre peau et à mieux exercer nos fonctions professionnelles.

Certains risques à la santé sont inévitables, comme l'âge, la race, les problèmes de santé congénitaux et l'environnement de travail, mais les risques qui découlent

de mauvaises habitudes de vie minent surnoisement et sûrement nos perspectives de santé à long terme.

De nos jours, les découvertes en matière de santé communautaire nous permettent de juguler les maladies infectieuses qui, jadis, fauchaient beaucoup de vies. Les progrès de la médecine et d'autres sciences ont permis de mettre au point des traitements et des interventions chirurgicales pour contrer certaines maladies qui, il n'y a pas encore si longtemps, entraînaient la mort ou une invalidité. Aujourd'hui, nous sommes plutôt à la merci de maladies causées par nos habitudes de vie occidentale du vingtième siècle. Notons, par exemple, les crises cardiaques, les accidents cardio-vasculaires, les cancers du poumon, de l'intestin et de la peau, les maladies respiratoires comme l'emphysème, les problèmes de l'appareil digestif comme des ulcères, des céphalées chroniques et des maux de dos.

Que faire pour réduire ces risques à la santé découlant de nos habitudes de vie? La réponse est fort simple ! Il suffit de décider de vos plans de vie et de voir comment votre style de vie actuel favorise ou mine votre santé. L'important est d'avoir un régime de vie sain.

Facteurs pouvant mener à insuffisances coronariennes :

- Pression sanguine élevée;
- grandes quantités de sel dans le régime alimentaire;
- forte teneur de gras dans le sang;
- manque d'exercice;
- cigarette; et
- stress.

Ces causes entraînent également d'autres maladies.

Santé et bonne condition physique au travail

Même si certains milieux de travail tentent depuis les années vingt d'améliorer la condition physique de leurs employés, les programmes de conditionnement physique ont vraiment pris place dans le milieu du travail qu'au cours de la dernière décennie, d'expliquer M. Bélanger. Les fonctionnaires fédéraux suivent la tendance nationale et revendiquent l'accès à des programmes et à installations de conditionnement physique dans leurs lieux de travail. Ces programmes donnent lieu à une réduction du taux d'absentéisme, du taux de roulement, des coûts des ser-

Sautez à pieds joints vers une vie plus active...

Voici quelques-unes des activités qui s'annoncent mouvementées :

- Le 25 mai, participez à la Journée de l'espadrille en portant les vôtres toute la journée.
- Le 30 mai, participez au défi CrownVie PARTICIPaction pour que votre ville décroche le titre convoité de «ville la plus active au pays».
- Rendez-vous à la piscine municipale et suivez la VAGUE vers la bonne forme...
- Le 31 mai, dépensez vos surplus d'ingéniosité en participant à l'ALPA Folle, soit en créant votre "Activité la plus amusante".
- Joignez-vous à la course Lumière qui réunit des voyants et des malvoyants.
- Tous les citoyens, y compris ceux dont la mobilité est restreinte, sont invités à prendre part à la semaine «Canada en forme».

Ne ratez pas cette occasion de vous amuser. Informez-vous des activités qui se déroulent dans votre localité durant la semaine «Canada en forme» et allez hop !



ALLEZ HOP!

Semaine «Canada en forme»

25 mai au 3 juin

Avec l'appui de
Condition physique Canada

 Gouvernement du Canada
Condition physique et Sport amateur

 Government of Canada
Fitness and Amateur Sport

vices de santé, du nombre d'accidents du travail. Par ricochet, ils donnent également lieu à un meilleur moral, à une plus grande satisfaction au travail et à une plus grande productivité.

Il n'existe aucune donnée précise quant au nombre de programmes de conditionnement physique qui existe en milieu de travail gouvernemental et leur envergure. Paul Youldon, gestionnaire du service de conditionnement physique en milieu de travail à Condition physique Canada confirme que les fonctionnaires qui participent activement aux programmes de conditionnement physique ont plus tendance à prendre les choses en main et à faire preuve d'initiative dans leur vie professionnelle.

À quoi s'intéresse le personnel du SCC?

À l'Administration centrale du SCC, le Dr Jacques Roy, directeur général des services de santé, préside le Comité sur la qualité de vie au travail qui regroupe des directeurs généraux du secteur Programmes et Opérations correctionnels. Le comité, d'expliquer le Dr Roy, a vu le jour après que l'ancien sous-commissaire Jim Phelps ait pris l'engagement de prendre en considération les problèmes que connaissent les employés dans leur milieu de travail. Le nouveau sous-commissaire, Mario Dion, a réitéré cet engagement. Le comité a relevé des problèmes aux niveaux suivants :

- communication - partage de l'information et des raisons qui motivent les décisions prises;
- charge de travail - importance de déterminer les priorités pour que les employés se sentent responsables à l'égard

de leur travail;

- dotation; et
- installations physiques - mesures à prendre pour améliorer l'environnement de travail sans en modifier la superficie.

Et après?

La communication et la sensibilisation sont deux aspects extrêmement importants, rappelle le Dr Roy. Il y a plusieurs choses qui pourraient aider les employés à améliorer leur forme physique. Santé et Bien-être social Canada peut aider les personnes à déterminer quelles habitudes de vie sont susceptibles d'avoir des incidences négatives sur leur santé et, par ricochet, sur leur avenir. On peut aussi organiser des cliniques de dépistage de problèmes de santé tels que le taux de cholestérol dans le sang et le diabète.

Le Comité sur la qualité de vie au travail a récemment fait parvenir aux membres du personnel du secteur un guide traitant de nutrition, de saines habitudes alimentaires et de poids-santé. Un questionnaire leur a été transmis quelques semaines plus tard pour connaître leurs impressions sur l'information distribuée et obtenir des suggestions d'activités. ■

Extraits tirés de *Working up a sweat* par Rick Bélanger, *Dialogue*, Nov. 89 (Vol. 13, N° 5); de *Kick up your heels*, *Conditionnement physique et Sport amateur*, 1990; et remerciements à Laurie Fraser, directrice des Soins infirmiers à l'AC.

Réforme de la dotation

La participation du personnel : notre mesure du succès

Les bonnes idées, tout comme le grain, ne poussent qu'en bon sol. Notre troisième valeur fondamentale qui affirme que les membres du personnel constituent la force du Service et sa ressource principale est un terrain propice pour faire germer les bonnes idées dont celle de la réforme de la dotation au niveau des opérations correctionnelles.

Depuis que le Comité de direction a donné son aval à la restructuration du système de dotation pour le personnel d'exécution des groupes CX, WP et AS, il est apparu clairement qu'il fallait que le personnel participe à la conception d'un nouveau système d'évaluation du rendement et de promotion professionnelle pour que le projet réussisse.

Lorsque *Entre Nous* s'est rendu en février dernier rencontrer le gestionnaire chargé du projet de réforme de la dotation, **Mike Hale**, son bureau était embourbé de boîtes pleines de questionnaires d'analyse de postes qu'avaient remplis les membres du personnel des divers établissements du pays. (Les employés des centres correctionnels communautaires ont reçu leur questionnaire en mars et en avril).

Le Groupe d'experts-conseils PASS travaille actuellement à l'analyse des réponses. Toutes les fonctions des postes opérationnels des groupes CX, WP et AS ont été énoncées dans ces questionnaires et les membres du personnel des établissements et des installations dans la collectivité ont eu à classer ces fonctions par ordre d'importance et de fréquence. Les employés d'exécution ont pris de leur temps personnel pour exprimer honnêtement leurs réactions en remplissant ces questionnaires, a expliqué M. Hale. Leur opinion franche est essentielle et sera grandement utilisée pour l'élaboration des profils de poste, des exigences requises et des normes de rendement.

Le projet de réforme de la dotation innove en ce sens qu'il fait participer le personnel d'exécution dans toutes ses étapes. Outre les questionnaires, le projet prévoit des entretiens en profondeur dans un échantillonnage d'établissements et d'installations communautaires afin de fournir des renseignements plus complets aux experts-conseils qui ont été engagés pour aider le Service à élaborer le nouveau système de dotation.

Au cours des étapes de cueillette et d'analyse des données recueillies, se tiendront de vastes consultations auprès des membres du personnel qui seront directement touchés par les changements. Un document de consultation dans lequel est décrit le modèle de système proposé a été envoyé à tous les établissements et bureaux dans la collectivité. (Voir encadré) Cette phase de consultation est

la plus longue du projet, mais aussi la plus importante. En effet, sans la participation du personnel, d'expliquer M. Hale, le projet ne pourrait tenir compte des situations que vivent les principaux intéressés.

Groupe de travail - une ligne directe

Toutes ces étapes de cueillette des données et de conception d'un nouveau système de promotion professionnelle seront passées en revue par le groupe de travail - un comité constitué d'agents de correction, d'agents de gestion des cas, d'agents de liberté conditionnelle et de représentants du Syndicat des employés du Solliciteur général de même que de l'AC et des AR.

Les membres de ce groupe sont : Catherine Beres (Kingston), Glen Brown (AC), Steve Canton (AR-Atlantique), Bob Fisher (AR-Ontario), Keith Forrest (Collins Bay), Maria Henriques (Archambault), Jack Hewitt (Syndicat des employés du Solliciteur général), Jean-Pierre Labrie (Trois-Rivières), Mike Scrivens (Mission), Rick Walker (Saskatchewan) et Steve Wesselby (Westmorland).

Le groupe de travail sert de lien de communication entre le projet et le personnel d'exécution. Selon Catherine Beres, membre de ce groupe et agente de gestion des cas à Kingston, «le groupe de travail est en quelque sorte une ligne directe par laquelle le personnel d'exécution peut exprimer ses craintes et ses idées au sujet de la dotation avec l'assurance d'être écoutés et pris en considération.»

Sur l'invitation du directeur de l'établissement, les membres de ce groupe vont discuter du nouveau système de dotation avec les principaux intéressés : les employés. Mike Scrivens, membre du groupe, agent de correction et actuellement coordonnateur intérimaire des activités correctionnelles à l'établissement Mission a ajouté «Je me suis personnellement rendu pendant mes heures non ouvrables dans différents établissements pour faire la promotion de ce projet et lui donner son envol. Moi, j'y crois à ce projet.»

Un nouveau mode de dotation

Les discussions qu'ont eues les membres du groupe de travail avec leurs collègues des différents établissements ont permis de faire le point sur les craintes des principaux intéressés. Quelle sera la différence entre le nouveau et l'actuel système de dotation? Comment le nouveau système réussira-t-il à régler les problèmes?

À l'heure actuelle, de poursuivre M. Hale, la dotation se fait essentiellement lorsqu'un poste se libère, d'où beaucoup d'affectations intérimaires avec tous les problèmes qui peuvent s'ensuivre. Le nouveau système permettra de prévoir les besoins en dotation et de trouver avant le fait des personnes ayant les qualités et le potentiel d'occuper chaque poste.

Les membres du personnel et la direction reconnaissent que l'actuel processus de dotation est lent et peu efficace, d'ajouter M. Scrivens. Les gestionnaires aimeraient être en mesure de combler les postes dans un délai d'une semaine, et le personnel subalterne, lui, aimerait que ce soit la personne qui a les qualités et les compétences voulues qui obtienne la promotion.



(G. à D.) Jack Hewitt, SESG, Mike Hale, le gestionnaire chargé du projet, Keith Forrest, établissement de Collins Bay, Catherine Beres, Pénitencier de Kingston et Steve Canton, AR Atlantique.

M^{me} Beres affirme pour sa part que les membres du personnel se plaignent que les promotions sont accordées à la lumière des diplômes d'études universitaires et collégiales à son crédit, laissant pour compte les bons employés qui ont fait preuve de compétence. D'après M^{me} Beres, le nouveau système devrait permettre d'évaluer le rendement des employés d'une façon objective et intelligente. À cette fin, M^{me} Beres a entrepris une analyse des différentes méthodes d'évaluation des connaissances et des compétences des employés.

Un engagement ferme

Le nouveau système de dotation accordera une plus grande importance au cheminement professionnel. «C'est un engagement que prendront mutuellement l'employé et son surveillant» précise M. Hale. «Les employés détermineront leurs aspirations professionnelles pour ensuite travailler à leur réalisation. Les cours de perfectionnement seront aussi choisis en tenant compte des objectifs de carrière actuels et futurs qu'a exprimés l'employé.»

M. Scrivens voit aussi les choses du même oeil. D'après lui, la formation ne peut plus être la cible systématique des compressions des dépenses. Il faudra investir

pour enseigner aux surveillants à faire des évaluations objectives et pour offrir aux employés des cours qui mettront en valeur leurs compétences et qui les rapprocheront de leurs objectifs de carrière, a expliqué M. Scrivens.

Selon Dyane Dufresne, commissaire adjointe, Personnel, le Service sera un des premiers organismes de la fonction publique fédérale à simplifier son processus de dotation et à adopter un tel système de promotion professionnelle.

Principaux éléments du nouveau système :

- les normes de rendement et les exigences requises seront établies pour chaque niveau.
- le nouveau système d'évaluation du rendement tiendra compte des normes de rendement.
- l'évaluation annuelle du rendement se penchera sur les aspirations professionnelles de l'employé.
- le comité de révision des évaluations veillera à ce que les évaluations soient faites d'une façon juste et équitable.
- des cours de formation seront offerts pour améliorer le rendement dans le poste occupé.
- les employés intéressés à avancer pourront recevoir une formation qui les préparera à un nouvel emploi.
- les employés évolueront à leur propre rythme.
- chaque année, un comité d'évaluation établira la liste de priorité des employés admissibles à une promotion; et
- les promotions seront accordées suivant la liste de priorité.

M^{me} Dufresne préside le comité de direction du projet. Ce comité est composé de Jacques Dyotte, sous-commissaire adjoint, Opérations, région du Québec, Tom Epp, directeur, Pénitencier de Kingston, Rémi Gobeil, directeur général, Opérations communautaires et institutionnelles, Lynn Ray, présidente du Syndicat des employés du Solliciteur général, et Mike Hale, gestionnaire du projet. L'ancien commissaire adjoint, Gestion corporative, faisait aussi partie de ce comité.

Selon M^{me} Dufresne, le nouveau système de dotation nous aidera à mieux nous acquitter de l'engagement de notre Mission, en aidant les membres du personnel à exploiter leur plein potentiel.

Grâce à ce nouveau système, la gestion des ressources humaines deviendra plus juste et plus efficace. La Commission de la fonction publique a donné son aval à ce projet. Des mécanismes de réparation des torts, y compris les droits d'appels, ont été prévus dans ce nouveau système. ■

Pour de plus amples renseignements sur le projet de réforme de la dotation, communiquer avec Mike Hale, AC, (613) 992-0443.

Par Anne Gilmore

Fonction publique 2000

Pour une revitalisation et un renouveau

Extraits de
l'annonce du
Premier
ministre Brian
Mulroney et des
discours de M.
Paul Tellier et
M. John
Edwards tirés
de PISCES,
Pêches et
Océans Canada,
février, 1990.

Le premier ministre Brian Mulroney a annoncé le 12 décembre dernier un projet de renouvellement de la Fonction publique du Canada. L'objet de Fonction publique 2000 est de permettre à cette Institution d'offrir le meilleur service possible aux Canadiens au cours du XXI^e siècle.

Voici quelques extraits des discours prononcés par Paul Tellier, greffier au Conseil privé et secrétaire du Cabinet, par John Edwards, sous-ministre en charge du programme Fonction publique 2000, à l'occasion de la dernière réunion de l'Association professionnelle des cadres de la Fonction publique du Canada (APEX) et par le Commissaire Ole Ingstrup, lors de la récente conférence de la gestion des cas.

Les objectifs du renouvellement de la Fonction publique

Tiré du discours du Premier Ministre Brian Mulroney au sujet de Fonction publique 2000.

«L'objectif principal de ce projet est de favoriser l'essor d'une Fonction publique :

- qui se caractérise par son excellence, sa grande compétence, son impartialité et son profond souci de bien servir le public;
- qui considère ses employés comme un atout à mettre en valeur;
- qui met le plus de pouvoir possible entre les mains des employés et gestionnaires qui traitent directement avec le public;
- qui permet, dans un seul et même cadre, de répondre à des besoins variés en se servant de formules organisationnelles différentes.»

«La Fonction publique du Canada est considérée à juste titre comme l'une des meilleures au monde. Bâtie depuis 75 ans sur le mérite, l'équité et l'impartialité, elle est une institution purement canadienne, créée par des Canadiens pour répondre aux besoins du pays et de ses habitants. Chaque jour, des millions de Canadiens se fient à la Fonction publique pour une multitude de tâches, depuis l'inspection des aliments et médicaments jusqu'à la sûreté des atterrissages aux aéroports nationaux, en passant par la délivrance de passeports, la prestation de services d'emploi, les prévisions atmosphériques et le traitement de millions de chèques.

«Au fil des ans, la Fonction publique s'est vu confier la tâche d'assurer la prestation d'un nombre toujours plus

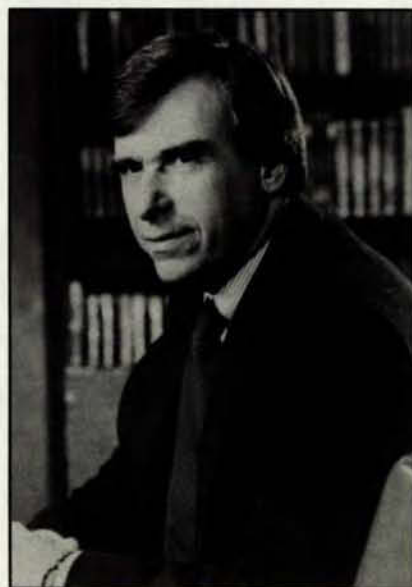
important de programmes et de services, tâche dont elle s'est acquittée dans le contexte de restrictions budgétaires grandissantes et malgré d'importantes réductions d'effectifs au cours des dernières années. Cette tâche a été rendue encore plus ardue par l'existence de structures organisationnelles et de moyens de contrôle qui ne favorisent pas toujours l'efficacité ou l'amélioration des services offerts au public.

«La complexité du régime administratif régissant la Fonction publique est considérée comme une importante source de difficultés depuis plus d'une décennie. Il importe plus que jamais de simplifier son administration, d'accroître son efficacité et d'y permettre une plus grande délégation des pouvoirs et des responsabilités.

«Une révision fondamentale des méthodes d'organisation et de gestion de la Fonction publique est essentielle, afin de donner à ses membres les outils dont ils ont besoin pour le XXI^e siècle et de leur permettre d'agir efficacement dans le contexte des restrictions budgétaires.»

Revitalisation et renouveau

Tiré des notes du discours de Paul M. Tellier au troisième symposium annuel de l'APEX.



«Je vous décrirai ce qu'est Fonction publique 2000. Deuxièmement, je vous parlerai des raisons de ce projet et pourquoi il est lancé maintenant. Troisièmement, je veux vous exposer ce que j'attends des mois à venir; je vous ferai également part de mes préoccupations au sujet des obstacles qui devront être surmontés pour assurer la réussite de cette initiative.

Enfin, je vous dirai comment je perçois votre rôle dans cette initiative, en tant que fonctionnaires.»

et la Mission du Service

Cet examen fondamental comporte quatre aspects essentiels.

1. Les personnes

D'abord et avant tout, les personnes. Il faut que nous portions une attention particulière à ceux que nous recrutons au sein de la Fonction publique et à nos méthodes de recrutement. Comment attirer les candidats les meilleurs et les plus brillants de nos universités? Comment faire s'épanouir leurs talents? Comment les retenir? Ce faisant, nous devons également avoir conscience des valeurs uniques qui distinguent l'effectif de la Fonction publique de celui du secteur privé.

2. L'organisation

En jetant un coup d'œil à l'annuaire téléphonique du gouvernement, je me rends compte que, globalement, l'administration fédérale n'a pas vraiment changé de forme depuis plus de trente ans. Est-ce qu'il y a un juste équilibre entre les rôles et responsabilités respectives des organismes centraux et des ministères? Est-ce que notre mode d'organisation nous permet d'offrir un soutien de grande qualité aux ministres et le service le plus efficace possible à la population? Toutes ces questions seront examinées.

3. La gestion

Nous allons examiner tous les aspects de la gestion, à commencer par la façon dont nous gérons notre plus précieuse ressource : les personnes. Nous allons étudier des moyens d'améliorer la gestion de nos ressources financières, en particulier la nécessité des contrôles et leur portée, le cas échéant.

4. La législation

Il nous faut étudier le cadre législatif et réglementaire qui détermine comment nous faisons les choses dans la Fonction publique. Nous devons être prêts à le modifier pour changer la façon dont nous attirons les candidats et les perfectionnons, la façon dont nous répartissons les responsabilités entre les organismes, la façon dont nous gérons notre travail.

L'engagement du gouvernement

Fonction publique 2000 est une révision majeure. Elle démontre la volonté du Premier ministre et, par le fait même, du gouvernement, d'avoir une Fonction publique professionnelle et non partisane, composée de fonctionnaires de carrière compétents et efficaces. Une Fonction publique en mesure de mieux servir le gouvernement et la population, tant aujourd'hui que demain.

Ce que Fonction publique 2000 n'est pas

Il ne s'agit pas simplement d'une autre étude, ni d'un exercice théorique produisant des documents que personne ne lira et qui restera sans effet. Il ne s'agit pas non plus du genre d'examen que pourrait entreprendre une commission d'enquête. Il s'agit d'une initiative qui doit donner des résultats concrets et c'est pourquoi c'est à nous, la Fonction publique, que le Premier ministre a confié le soin de la mener à bien.

Mais je tiens à souligner que le but poursuivi n'est pas de réduire encore plus des ressources humaines et financières qui sont déjà rares.

Attentes et préoccupations

Vous voudrez sans doute savoir ce que j'attends de cette initiative. Eh bien, mes attentes sont réalistes, mais je dirais aussi qu'elles sont «raisonnablement» élevées. Selon moi, Fonction publique 2000 ne sera un succès que si :

- La Fonction publique attire dans ses rangs les meilleurs et les plus brillants. Nous le faisons auparavant, et j'ose croire que nous sommes encore capables de le faire.
- La Fonction publique réussit à améliorer la façon dont elle est perçue : je ne parle pas ici d'améliorer les relations publiques, mais d'acquiescer le sentiment de sa propre valeur, et de sentir que cette valeur est reconnue par les Canadiens.
- La Fonction publique est «simplifiée», débarrassée de sa multitude de groupes professionnels (88 actuellement) et de ses douzaines de classifications; je veux une Fonction publique ayant des mécanismes simples, particulièrement dans le secteur de la gestion du personnel.
- La Fonction publique devient plus créatrice, plus innovatrice.
- Les responsabilités au sein de la Fonction publique sont mieux définies, avec une amélioration correspondante de la productivité, de l'efficacité et du moral des gestionnaires de tous les niveaux.

Je veux que la Fonction publique soit bien vue car ainsi elle sert mieux la population, que ce soit aux postes de douane ou dans les centres d'emploi, et qu'elle soit plus efficace que jamais auparavant.

Toutefois, permettez-moi de vous confier aussi certaines de mes préoccupations, de mes inquiétudes.

En tout premier lieu, il y a le cynisme. J'entends déjà d'ici les gens dire : «Fonction publique 2000 – et puis quoi encore!»

Deuxièmement, il y a le scepticisme. Les gens vont dire : «Ça ne marchera pas», «On a déjà essayé, sans succès», «Est-ce que la volonté politique est là?»

Mon troisième et plus grand souci est celui de la force de l'inertie. «Après tout, ça ne va pas si mal comme c'est là ...», «Il faut être prudent : ces changements-là vont durer au moins 20 ans», «Le statu quo nous convient, pourquoi changer?»

Finalement, j'ai peur que nous perdions cette occasion. Une situation aussi favorable ne se représentera peut-être pas avant des années : en particulier, un Premier ministre et une équipe d'expérience et un nouveau mandat. Si nous n'agissons pas maintenant, l'occasion sera peut-être perdue pour toute une génération. Ce n'est pas six mois avant une élection qu'on peut s'attendre à ce qu'un projet de loi sur la Fonction publique reçoive la priorité.

Le défi à relever

*Tirés des notes
du discours de
John Edwards
sur le projet
Fonction
publique 2000
lors du symposium
APEX
1990*



«Le défi que chacun de vous doit relever, selon moi, est d'abord et avant tout de décider si la présente initiative a une chance raisonnable de susciter des changements importants. Si vous le croyez sincèrement, vous voudrez logiquement en influencer l'orientation et la teneur. Si pour quelque raison que ce soit vous décidiez le

contraire, par exemple, parce que vous approchez de la retraite ou parce que vous avez perdu toute confiance dans vos collègues, alors accueillez les résultats sans vous plaindre. Si vous décidez d'embarquer, vous pouvez exprimer vos vues de nombreuses façons, c'est-à-dire :

- en passant par votre ministère;
- en écrivant aux membres des groupes de travail;
- en contactant mon secrétariat.»

John Edwards, Directeur, Fonction publique 2000, 171, rue Slater, 5e étage, Édifice Vanguard, Ottawa (Ontario) K1A 0A3.

Tiré de PISCES, Pêches et Océans Canada, février, 1990.

La Mission du SCC et Fonction publique 2000



«Le monde change plus rapidement que jamais» a affirmé le Commissaire Ole Ingsrup dans le message qu'il a adressé aux participants dans son discours d'inauguration de la conférence de la gestion des cas qui s'est déroulée à Ottawa du 3 au 5 avril dernier. «Par rapport à ce qui

se passe en Europe, le Canada ne fait pas exception.»

Fonction publique 2000 vise à préparer le mieux possible la fonction publique pour les défis que lui réserve le XXI^e siècle. Il s'agit d'un objectif qui souscrit en tous points aux objectifs de notre Mission.

Essentiellement, notre Mission cherche à :

- faire en sorte que le SCC fonctionne à partir de valeurs et en fonction de résultats visés plutôt que d'être un organisme axé sur la conformité;
- clarifier notre orientation de façon à ce qu'on puisse faire une distinction entre changement et amélioration
- clarifier les situations où il faut rendre compte de notre administration;
- redéfinir notre client qui est non seulement le délinquant, mais également le grand public, y compris les membres de notre personnel;
- redéfinir nos produits : incarcération des délinquants suivie par le plus grand nombre possible de mois de bon comportement dans la collectivité comme honnête citoyen;
- changer notre style de gestion en faveur d'un style davantage axé sur la personne; et
- déléguer le pouvoir de prise de décisions le plus près possible du niveau opérationnel.

Même si des progrès importants ont été réalisés au cours des quinze derniers mois, soit depuis que nous avons officiellement adopté notre Mission, nous avons encore beaucoup de travail à faire pour régler certains des grands problèmes que M. Tellier a qualifiés de problèmes reliés à la Fonction publique.

Je crois que nous avons l'énergie et les idées pour apporter des changements et, à cet égard, les fonctionnaires sont notre clé de voûte. Ils doivent faire oeuvre de partenaires dans cette ambitieuse entreprise et non pas se contenter d'être un simple rouage d'une machine. « Nous devons nous entraider à passer à la prochaine étape qui rapprochera le Service encore plus de l'objectif d'excellence qu'il s'est fixé.» ■

Analystes de l'environnement du Service correctionnel

Le Service correctionnel du Canada a récemment constitué un réseau de personnes de l'administration centrale et des administrations régionales pour faire une analyse de l'environnement.

Ce réseau a pour fonction de relever dans un environnement plus vaste les questions et les tendances pertinentes, d'analyser leur importance pour le Service et de formuler des hypothèses sur l'influence qu'elles exerceront sur le Service.

Bien que les analyses de l'environnement ne se sont jusqu'ici intéressées qu'à des questions strictement délimitées par les environnements immédiats interne et externe de l'organisation, l'approche semble maintenant être davantage axée sur l'extérieur. En plus d'avoir des paramètres assez larges, le réseau d'analyse de l'environnement est de nature proactive. Il s'intéresse à des événements, à des questions et à des décisions qui s'inscrivent dans le domaine du futur. Les tendances et les questions importantes qui sont susceptibles de toucher un jour le Service correctionnel du Canada peuvent émerger dans des domaines touchant les conditions démographiques, les situations sociales et politiques ou l'activité économique, plutôt que de se confiner au milieu correctionnel et à la justice pénale.

Réseau d'analystes de l'environnement du Service

Conscient de l'importance de mettre en place un élément d'analyse de l'environnement, le secteur des Communications et du développement organisationnel, en collaboration avec les sous-commissaires régionaux et les responsables de secteur, a coordonné un réseau d'analystes de l'environnement. Les membres de ce réseau se distinguent par leurs différents bagages professionnels et constituent un échantillonnage représentatif des perspectives gestionnelles, opérationnelles et administratives.

La principale fonction de chaque analyste est de lire les journaux et les nouvelles publications et d'y relever dans le domaine qui lui est imparti les sujets d'actualité qui sont susceptibles d'exercer une influence directe ou indirecte sur le Service. Il doit ensuite rédiger un bref commentaire sur le sujet et le soumettre au secteur des

Communications et du développement organisationnel dans lequel il fait ressortir la relation qu'a le sujet avec le Service correctionnel.

Des exposés

Le secteur des Communications et du développement organisationnel se propose de publier certains des exposés dans ses publications internes telles que *Focus*, *Entre Nous* et *Forum*. On tente actuellement de relever les tendances et sujets qui reviennent périodiquement pour en faire part aux cadres supérieurs. Ce faisant, le Service souscrit concrètement à sa quatrième valeur fondamentale qui porte sur le partage des connaissances, des valeurs et des expériences et, du même coup, élargir sa base de renseignements.

Situation actuelle

À l'heure actuelle, le réseau compte 62 analystes de l'environnement. Discutant de ce réseau avec le représentant d'*Entre Nous*, **Mario Dion**, alors sous-commissaire, Communications et développement organisationnel, s'est dit satisfait de la réponse obtenue et a invité toutes les personnes intéressées à faire partie de ce réseau à offrir leurs services.

L'analyse de l'environnement n'est pas l'apanage des analystes membres du réseau. Tous les membres du Service correctionnel devraient relever dans le cours de leurs lectures les articles et sujets qui touchent le Service et ainsi contribuer à l'élargissement de la base de données du Service.

Ainsi, même si vous ne faites pas officiellement partie du réseau d'analystes de l'environnement, vous êtes invité à relever dans vos lectures les articles qui touchent directement ou indirectement le Service correctionnel.

Prière de faire parvenir vos exposés à Communications et développement organisationnel, 340, avenue Laurier ouest, 4^e étage, Ottawa (Ontario) K1A 0P9; Téléc : (613) 995-3603. ■

Par *Judith Fyffe*,
Analyste en planification, AC

Les familles canadiennes et le réseau correctionnel

Au pays, bon nombre de personnes et d'organismes ont adopté des programmes positifs, efficaces et humains pour resserrer les liens des délinquants avec leur famille. Depuis des années, ce genre de programme est mis en oeuvre, souvent sans tenir compte des autres personnes qui partagent les mêmes préoccupations.

Récemment, des représentants des quatre coins du pays se sont ralliés en «réseau» qu'ils ont appelé «Les familles canadiennes et le réseau correctionnel».

L'énoncé de leur préambule se lit comme suit : *Les Canadiens et Canadiennes de toutes les couches de la société, vivant diverses expériences, ayant différents antécédents et différentes perspectives sont conscients de la valeur d'une famille unie. La famille du prisonnier se trouve souvent laissée pour compte par notre système de justice pénale. L'intérêt qui devrait être porté à la famille dans le milieu correctionnel souscrit à une vaste gamme d'objectifs humanitaires qui sont, entre autres, la justice naturelle, la prévention de la criminalité, la santé sociale, psychologique, physique et spirituelle.*

Les objectifs du Réseau sont de promouvoir :

- la sensibilisation, la compréhension et la connaissance des questions touchant la famille et les services correctionnels;
- la mise en oeuvre de projets de recherche, d'élaboration de politiques et de programmes; et
- l'intérêt des professionnels pour les questions touchant la famille et les services correctionnels.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour faire inscrire vos nom et adresse sur la liste d'envoi, écrire à :

Les familles canadiennes et le réseau correctionnel

800, rue Wellington, pièce 700
Ottawa (Ont.) K1R 6K7

Les diplômés du CORP 289 du Pacifique



PACIFIQUE - Le Collège régional du personnel a tenu le 15 mars la cérémonie de collation des grades de CORP 289. C'est des mains du Commissaire Ole Ingstrup que les heureux diplômés ont reçu leur certificat. Félicitations à tous les diplômés! (Photo g. à d. : 1^{re} rangée, L.L. Hosier; N. Taylor; P. de Vink, sous-commissaire adjoint, Opérations; Commissaire Ole Ingstrup; R. Lusk, sous-commissaire adjoint, Services de planification et de gestion; T. Charbonneau, directeur du Collège régional du personnel; L. S. Dry; A.E. Blamire (meilleure note); (rangée du centre) L.K. Beaton; V.C. Adair (recrue exemplaire); C.J. Ayotte (meilleure note globale pour la manipulation des armes); P. Lovett; C.R.J. Jackson; M.R. Maclean; R.R. Hache; M.R. Olsen; R.D. Blanchette; A.M. Larsen; J.R. Smith; (dernière rangée) K.E. Miller; C.L. Burnie; D.M. Wansink; L. V. Tucker; D.G. Smyth; G.J.K. Aardema; A.K. Atkinson; R.H. Blakeway.

«Words from Inside» publié

La Fondation pour les arts dans les prisons a publié *Words from Inside*, une anthologie de poésie et de prose signée par des détenus et des libérés conditionnels. Pour se procurer des exemplaires de *Words from Inside* (2,50 \$) ou de

plus amples renseignements au sujet des programmes et des activités de la Fondation pour les arts dans les prisons, communiquer avec Michael Johnson, directeur administratif de la Fondation (519) 752-7405.

Visite libre de l'école de La Macaza

QUÉBEC - À La Macaza, les cours d'alphabétisation sont maintenant offerts dans un nouvelle école. Le nouveau local a en effet été rénové en deçà des délais et de l'enveloppe budgétaire alloués par la Division des services techniques. Avec ses sept salles de cours, une pièce de travail pour les

enseignants et sa salle d'examen, l'école de la Macaza est une des écoles les plus modernes du Service.

À l'heure actuelle, on y donne essentiellement des cours d'alphabétisation, mais on devrait éventuellement y offrir aussi des cours de formation en horticulture et en informatique.

Liberté de lire - L'alphabétisation et les services correctionnels

À Ottawa, du 14 au 17 octobre, se déroulera la conférence internationale sur l'alphabétisation tenue sous les auspices du Service correctionnel du Canada et du *United States Federal Bureau of Prisons*.

Cette conférence permettra à des professionnels de l'enseignement en milieu correctionnel, à des enseignants de la collectivité et à des groupes d'intérêt des secteurs communautaire et privé d'échanger des points de vue, de discuter des aspects positifs de l'alphabétisation et de bénéficier de

l'expérience de leurs collègues. Par le truchement de cette conférence, les deux organismes correctionnels cherchent à encourager la participation et le leadership en matière d'alphabétisation.

Pour de plus amples renseignements : **Shelley Borrowman**, Coordinatrice de la conférence, Formation et épanouissement personnel, Service correctionnel du Canada, 340, avenue Laurier ouest, Ottawa (Ontario) Canada K1A 0P9; Tél : (613) 996-4430; Téléc : (613) 996-6174.

Services d'ingénierie et d'entretien

Vingt-trois employés des services d'ingénierie et d'entretien du pays ont terminé un cours de quatre semaines pour ouvriers polyvalents donné au *Northern Alberta Institute of Technology* (NAIT) d'Edmonton (Alberta).

Le cours a été parrainé par le Service dans le cadre de son plan à long terme de services d'ingénierie et d'entretien qui cherche à donner un perfectionnement à ses employés et à leur faire connaître les techniques et les équipements de pointe de l'industrie de l'entretien.

Selon le NAIT, ce groupe était le plus motivé et le plus avancé de tous les groupes jusqu'ici reçus. Félicitations!!



(g. à d.) dernière rangée : **Keith Brooks** (étab. de Edmonton); **Bill Adams** (Bowden); **Claude Sévigny** (Edmonton); **Dave Smith** (Dorchester); **Jacques Fournier** (Pén. de la Saskatchewan); **John Howell** (Matsqui); **Willi Ahlbrand** (Kent); **Ray Lacroix** (TPC); **Merv Kryworuchka** (Pén. de la Saskatchewan); **Dave Wilkinson** (Collins Bay); **Ken Scott** (Edmonton) et **Gary Johnson** (Pén. de la Saskatchewan). Rangée du centre : **Richard Hutter** (Mission); **Geoffrey Boran** (Pén. de la Saskatchewan); **Bern Kucheran** (Elbow Lake); **Marshall Gaston** et **Michael Arsenault** (Atlantique); **Tim Blake** (Warkworth); **Gerry Welsh** (Bowden); et **Tom Smith** (Ferndale). Première rangée : **Murray McIntyre** (TPC - AR); **Terry Vanclieaf** (Edmonton); **Donald Hughes** (Joyceville); **Bob Osmack** (Mountain); **Tom Campbell** (Kent); employé du NAIT **Bob Snedden** et **Ralph Genon**. Au centre, **Bruce Muise** (AC).

Violence et agression

PRAIRIES - Le troisième symposium sur la violence et l'agression se tiendra du 24 au 27 juin à Saskatoon (Saskatchewan). Dans le cadre de séances plénières et d'ateliers, les participants y discuteront des théories actuelles, de la recherche et du traitement des cas d'agression et de violence. Des conférenciers viendront y traiter de l'enfant et de la collectivité, de la violence familiale, de la recherche sur le traitement médico-légal, des auteurs d'actes de violence ou d'agression.

Ce symposium réunira des intervenants dans les domaines du traitement, de la prestation de services, d'élaboration de politiques ou de la recherche en santé mentale, services sociaux ou justice pénale.

Pour plus de renseignements, communiquer avec le bureau du registraire, Éducation des adultes et relations avec la collectivité, Université de la Saskatchewan, Saskatoon (Sask.) S7N 0W0. Tél : (306) 966-5539.

Erratum

Une erreur s'est glissée dans l'article intitulé **Retraites au Québec**, sous la rubrique En Bref du numéro de mars. Il aurait fallu lire que le Centre régional de réception (et non pas l'établissement Ste-Anne-des-Plaines) avait rendu hommage aux employés qui avaient pris leur retraite en 1989. Toutes nos excuses!

Entre Nous

Dates de tombée

numéro de juillet : 17 mai

numéro d'août : 15 juin

numéro de sept. : 16 juillet

numéro d'octobre : 15 août

numéro de nov. : 13 septembre

numéro de déc. : 15 octobre

CORCAN voit un peu plus loin

Des chiens-guides pour les malvoyants

Il y a dix ans, la direction des Programmes de formation professionnelle commençait à commercialiser ses produits et services sous la marque de commerce CORCAN. Depuis aussi dix ans, aucun effort n'est ménagé pour faire des produits et services CORCAN un synonyme de qualité.

La division des programmes de formation professionnelle invite tous les employés du Service correctionnel, tous les délinquants et tous les clients de CORCAN à prendre part aux célébrations du dixième anniversaire de CORCAN en contribuant généreusement à la campagne de financement de **Chiens-guides pour les aveugles**.

Des membres du personnel et des détenus de l'établissement Drummond, région du Québec, préparent actuellement des sweat-shirts et des t-shirts qui seront vendus en juin dans les diverses installations du Service correctionnel. Les profits de cette vente serviront à défrayer les coûts de dressage d'un ou de plusieurs chiens-guides.

Beaucoup de malvoyants ont actuellement besoin de chiens-guides, mais en raison des coûts élevés de dressage et de l'insuffisance d'installations permanentes de dressage, l'Association ne peut suffire à la demande.

Grâce au chien-guide, des malvoyants acquièrent l'indépendance et la confiance dont ils ont besoin pour bien intégrer la société et pour poser tous les petits gestes quotidiens que nous, les voyants, faisons si machinalement.



Nous comptons sur votre générosité habituelle.

Programme d'aide aux employés au Québec

QUÉBEC - Le premier cours de formation des agents du programme d'aide aux employés (PAE) offert depuis la restructuration du programme a été donné du 14 au 16 mars dernier au Collège du personnel de Laval.

Line Bernier, coordonnatrice des services psychologiques et administratrice du programme dans la région du Québec, a animé ce cours en collaboration avec **Al Meloche**, coordonnateur du PAE dans la région de l'Ontario, et **Suzanne Léger**, coordonnatrice nationale du PAE.

Le SCC reconnaît que les membres de son personnel sont à la fois sa principale ressource et sa force et que leur bien être et leur rendement au travail sont parfois affectés par des problèmes personnels et autres circonstances de la vie. Aussi, par le truchement de ce programme, le Service prend les mesures nécessaires pour offrir à son personnel un programme expressément conçu pour les aider à traverser une période un peu plus difficile de leur vie.

Vingt employés de la région, essentiellement des agents de correction, des agents de gestion des cas, des psychologues, des commis et des instructeurs, et un employé du pénitencier de

la Saskatchewan ont suivi ce cours de formation d'agent-conseil.

Si l'évaluation s'avère positive, le cours de base sera offert d'ici quelques mois dans les régions des Prairies et du Pacifique.

Un cours de perfectionnement pour les personnes qui ont agi pendant au moins un an à titre d'agent-conseil du PAE est en gestation. Ce cours sera offert sur une base expérimentale à l'automne dans la région de l'Atlantique pour éventuellement être offert dans les autres régions du pays.

Chaque région offrira, dès que possible, ses propres séances d'information sur le Programme d'aide aux employés.

Les coordonnateurs et coordonnatrices du PAE sont :

<i>Atlantique :</i>	
Ross Monk	(506) 857-6363
<i>Québec :</i>	
Line Bernier	(514) 662-3456
<i>Ontario :</i>	
Al Meloche	(613) 545-8706
<i>Prairies :</i>	
Bonnie Davenport	(306) 975-5074
<i>Pacifique :</i>	
Lynn Fairrall	(604) 859-4841
<i>AC :</i>	
Suzanne Léger	(613) 996-9423

Heureuse retraite Helen

AC - **Helen Gooderham**, rédactrice principale, Services de rédaction et de publications, a pris sa retraite dernièrement après treize années de dévoués services.

Helen a joint les rangs du Service en 1976 à titre de réviseuse de *Let's Talk*. Au fil des ans, elle a également mis la touche finale à de nombreuses publications du SCC. Ses nombreux amis et collègues de travail, dont le ex-Commissaire aux Services correctionnels **Don Yeomans**, se sont réunis le 6 avril pour souligner le départ d'Helen et lui exprimer de vive voix leurs meilleurs vœux. Bonne route Helen !



Les Shand, chef, Services de rédaction et de publications, remet ici le certificat de retraite à Helen Gooderham. Nos meilleurs vœux l'accompagnent !

Vérifications pour l'exercice financier 1990-1991

AC - Treize vérifications ont été approuvées par le Comité de vérification du Service correctionnel pour l'exercice financier 1990-1991.

«Les vérifications portent sur des sujets d'ordre correctionnel et d'ordre administratif», souligne M. Irving

Kulik, Commissaire adjoint, Vérification interne et enquêtes, à l'AC.

Pour de plus amples renseignements, communiquer avec le secteur de la Vérification interne et des enquêtes, AC.

Le calendrier des vérifications est le suivant :

1. Système de traitement des détenus - région du Québec	avril à août 1990
2. Formation du personnel - Agents de correction	avril à août 1990
3. Classification	avril à août 1990
4. Paiements d'échange de services	avril à août 1990
5. Gestion Informatique	avril à sept. 1990
6. Traitement des dépenses	sept. à déc. 1990
7. Orientation et évaluation	sept. à déc. 1990
8. Programmes de formation professionnelle	sept. à déc. 1990
9. Équité en matière d'emploi	sept. à déc. 1990
10. Programme d'absence temporaire	janv. à mars 1991
11. Accès à l'information et protection des renseignements personnels	janv. à mars 1991
12. Passation de marchés de services	janv. à mars 1991
13. Contributions pour dépenses en capital	janv. à mars 1991

Mais ils rigolent ceux-là !!!



Julie



Rémi

AC - On reproche souvent au personnel de l'Administration centrale de se prendre trop au sérieux. De loin, on pourrait croire que les membres de la direction des programmes et des opérations correctionnels sont des personnes mornes et taciturnes, mais de plus près on a pu constater qu'ils savent fort bien rigoler et aussi écouter leur cœur!

Avec les recettes de la caisse du café, Julie Lévesque (qu'on aperçoit

ci-haut) et David Boyd ont demandé à la caricaturiste Sharon Cooper de faire la caricature de tous les membres du personnel, du directeur général Rémi Gobeil (ci-haut) jusqu'à la toute dernière recrue. Des photocopies des caricatures ont été prises pour l'organigramme et les originaux remis à chaque employé.

Le solde de la caisse du café a été remis à la Fondation des maladies du cœur.

Lettres

À propos de CORCAN...

J'ai lu avec grand intérêt l'article sur CORCAN qui a paru dans le dernier *Entre Nous*.

Comme le mentionne votre article, le Service profite de ce dixième anniversaire pour exprimer son appréciation à tous les artisans et artisanes du succès de CORCAN. Dans cet esprit, il m'apparaît important de préciser que des chaises ergonomiques comme celles que nous pouvions voir sur la photo qui accompagnait votre article, sont aussi fabriquées dans les ateliers du pénitencier de Kingston. On y fait de plus le rembourrage des meubles Tuffy II dont la structure est fabriquée à l'établissement Collins Bay.

Je vous remercie de bien vouloir sensibiliser les lecteurs d'*Entre Nous* à l'essor qu'a connu CORCAN au cours des dix dernières années et à la contribution apportée par les employés et les détenus du pénitencier de Kingston.

L.G.T. Epp

Directeur

Pénitencier de Kingston

L'équipe de *Entre Nous* vous invite à lui envoyer vos lettres, commentaires, photos ou articles. La rédaction se réserve le droit de refuser ou de réviser les articles soumis. Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement celles du Service correctionnel du Canada, de sa direction ou du ministre du Solliciteur général.

Psst... *entre nous*... c'est tellement facile de nous rejoindre...

Télocopieur : 613-995-3603,
Téléphone : (613) 995-5356,
Modem : 613-992-8629,
Courriel électronique : LETS-TALK
Adresse postale : *Entre Nous*
Services de rédaction et de publications
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P9

Travailleurs correctionnels autochtones diplômés

MANITOBA - La collation des grades est un moment marquant de la vie. Pour les diplômés du premier programme des travailleurs correctionnels autochtones, cette cérémonie est également l'aboutissement d'une démarche importante.

Lors de la cérémonie de remise des diplômes, le directeur administratif, Services correctionnels pour adultes, a félicité les diplômés ainsi que la coordonnatrice du programme, Louise Phaneuf, qui s'est acquitté de sa tâche avec brio.

Ce programme est d'une durée de 38 semaines, dont sept semaines de stage dans des établissements correctionnels à Brandon, à Dauphin et à Portage la Prairie. Les participants ont pu parfaire leurs connaissances et compétences en étudiant des éléments de base

du système judiciaire, de la criminologie, de la communication interpersonnelle, de l'intervention en cas d'urgence, de l'assuétude à des substances chimiques, des différences culturelles et d'autres sujets essentiels au travail en milieu carcéral.

Ce programme a été offert à l'Assiniboine Community College (ACC), à Brandon (Manitoba). L'ACC a reçu des fonds de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada par le truchement des programmes Planification de l'emploi, et Développement de l'emploi. Douze des 15 premiers diplômés ont entrepris leur carrière dans les services correctionnels peu de temps après avoir obtenu leur diplôme.

Tiré de *Corrections Community*, vol. 5, n°3.

Nouveau centre de détention provisoire pour Winnipeg

MANITOBA - Un nouveau centre de détention provisoire devrait ouvrir ses portes à Winnipeg en mai 1991. Le nouveau centre aura huit étages et pourra accueillir 226 hommes et femmes. Il sera relié au Palais de Justice.

Ce centre hébergera des personnes qui ont été arrêtées et qui attendent leur procès, qui doivent comparaître de nouveau devant le tribunal ou qui attendent le résultat d'un appel avant leur placement dans un établissement correctionnel pour y purger leur peine. Le centre sera également doté des équipements nécessaires pour s'occuper des person-

nes qui doivent subir une évaluation psychiatrique ou autre.

Puisque les déplacements entre le centre de détention provisoire et le Palais de Justice sont fréquents, leur proximité assurera le maximum de sécurité contre les tentatives d'évasion. Elle permettra de réduire les frais d'escorte et de transport et de réagir plus rapidement en cas de modification du rôle des tribunaux. Elle rendra également l'accès plus facile aux fonctionnaires de la cour et au personnel des services correctionnels.

Tiré de *Corrections Community*, vol. 4, n° 6.

Système de surveillance des cas pour les agents de probation de la Nouvelle-Écosse

NOUVELLE-ÉCOSSE - Les stratégies de gestion des cas appliquées depuis deux ans dans les principaux centres correctionnels de la Nouvelle-Écosse se révèlent fiables. Ces stratégies sont mises à la disposition des responsables des services correctionnels communautaires comme méthode de planification de la surveillance des cas.

La première étape du processus de planification comporte l'intégration des renseignements provenant de toutes les sources accessibles en un do-

cument appelé «analyse des forces et des faiblesses». Ce document aidera l'agent de probation à concentrer la supervision sur un seul problème, assurant ainsi au détenu les meilleures chances de succès.

Après avoir fixé les priorités, l'agent de probation prépare un plan dans lequel il fait mention du comportement à amender au cours de la période de surveillance et des moyens à prendre tant par le détenu en probation que par l'agent de probation.

Des nouvelles D'Est en Ouest

Téléphone, télécopieur, modem, service postal ou courrier électronique ! Vous n'avez qu'à choisir...

TÉLEC : 613-995-3603,

TÉL : 995-5356,

MODEM: 613-992-8629

COURRIER ÉLECTRONIQUE :

LETS-TALK ou

ÉCRIRE : *Entre Nous*,

Services de rédaction et de publications,

Service correctionnel du Canada

340, avenue Laurier ouest,

Ottawa (Ontario)

K1A 0P9

Le Northern Treatment Centre ouvre en mai

ONTARIO - Les travaux de construction du *Northern Treatment Centre*, un établissement de 96 places à Sault Ste. Marie se poursuivent au rythme prévu.

Cet établissement à sécurité moyenne, qui doit ouvrir en mai 1990, recevra des détenus sous responsabilité fédérale et provinciale. Son effectif comptera 117 employés à plein temps.

La moitié des 96 places du Centre seront réservées pour les détenus fédéraux. Huit places seront aussi réservées aux femmes.

Source: Tiré de *Correctional Update*, Ministère des Services correctionnels de l'Ontario, vol. 17, n° 6.

Entre Nous

Juin 1990 • Service correctionnel du Canada

Groupe d'étude sur
les femmes purgeant
une peine fédérale



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n° 6
juin 1990

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 aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Comité de rédaction

Rédacteur en chef
Les Shand

Rédaction et révision (anglais)
Les Shand

Rédaction et révision (français)
Lise Traversy

Gestionnaire de production
Irène Boucher

Conception graphique et éditique
Acart Graphic Services Inc.

Services de publication et de rédaction
Les Shand

Administration

Gestionnaire, Services de publication,
de rédaction et de conception
Les Shand

Agente responsable de l'administration
et des publications
Katie Shaw

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

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en mentionnant la source :

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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

«Prêcher par l'exemple»

Ces quelques mots tirés du document portant sur la Mission du Service correctionnel veulent dire beaucoup.

Ils supposent que ceux et celles qui occupent des postes de direction - à tous les niveaux du Service - doivent prêcher par l'exemple dans l'exercice de leur leadership. Nous ne parlons pas ici de leurs préférences, mais plutôt de l'exercice de leurs fonctions. Ces personnes sont rémunérées pour diriger et, à cette fin, elles doivent donner l'exemple à suivre. Cet exemple est d'ailleurs décrit en toutes lettres dans l'énoncé de notre Mission.

Régulièrement, je rencontre ou on me parle d'excellents gestionnaires d'unité, de surveillants du personnel correctionnel, de gestionnaires de secteur etc. Je rencontre parfois aussi des personnes qui ne donnent pas l'impression de connaître leur Mission. Il faudrait donc rappeler à ces personnes l'essence de leur mission au sein du Service. N'oubliez pas que la Mission vous réserve le droit de faire entendre vos opinions dans la mesure, bien sûr, où vous contribuez à la réalisation des objectifs communs.

Par ailleurs, en vous invitant à prêcher par l'exemple, je vous invite à faire oeuvre de leader et les occasions ne manquent pas au sein du Service. Beaucoup de nos membres sont devenus des leaders sans même occuper de postes de surveillance ou de gestion. Je fais ici référence à ceux et celles qui poursuivent l'excellence dans l'exercice de leurs fonctions et qui inspirent un enthousiasme contagieux. Je parle ici des secrétaires qui ont à coeur de bien faire le travail qui leur est confié dans les délais impartis, des instructeurs qui aident les détenus dans leur cheminement personnel sans perdre de vue les quotas de production et la rationalisation des dépenses, les agents de libération conditionnelle qui veillent à ce que les détenus dont ils ont la charge ne récidivent pas, et les agents de correction qui n'hésitent pas à proposer des améliorations pour mieux faire fonctionner leur unité.

Nous avons besoin du leader qui sommeille en vous...

Pour devenir un leader, il faut relire l'énoncé de notre Mission, déterminer les domaines dans lesquels vous pouvez apporter votre contribution et jouer votre rôle de leader...



Table des matières

Le Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale : — Page 4

Il faut absolument réserver un meilleur traitement aux femmes qui purgent une peine fédérale si on veut les aider à refaire leur vie et à bien réintégrer la collectivité. C'est ainsi que se résume le message du Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale que le Commissaire aux services correctionnels, Ole Ingstrup, a chargé l'an dernier de dresser un plan de gestion des détenues de compétence fédérale. Le rapport du Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale, rendu public le 20 avril dernier, préconise l'adoption d'un plan d'ensemble grâce auquel on pourra mieux répondre aux besoins des détenues de compétence fédérale et leur assurer de meilleures conditions de détention.

Trois projets différents et concluants en Nouvelle-Écosse : — Page 11

Les entreprises en participation avec les services correctionnels, l'industrie et la collectivité de la région de l'Atlantique ont eu droit à une certaine publicité lors d'un atelier sur la réadaptation des délinquants tenu le 6 mars dernier à Truro (N.-É.) dans le cadre du Forum national sur la réadaptation.

Conférence nationale sur la gestion des cas : — Page 12

«Beaucoup de kilomètres séparent mon bureau de celui de la libération conditionnelle à Chilliwack», a affirmé le Commissaire Ingstrup aux 450 délégués qui ont assisté à la Conférence nationale sur la gestion des cas. «Cependant, la distance entre le bureau de libération conditionnelle de Chilliwack et mon bureau, à Ottawa, est exactement la même que celle qui sépare mon bureau du bureau de Chilliwack.» La conférence nationale sur la gestion des cas qui avait pour thème "Les attentes en matière correctionnelle pour les années 1990" s'est déroulée du 2 au 5 avril. C'était la première fois en 29 ans que les agents de gestion des cas se réunissaient au niveau national pour discuter de leurs objectifs, tirer leçon de l'expérience des autres et faire le point sur leurs différents objets de préoccupation.

Le Comité d'examen des marchés : — Page 18

Les gestionnaires ne doivent pas craindre ni chercher à éviter le Comité d'examen des marchés, a affirmé l'ancien président de ce comité, J.A. St-Aubin, qui était jusqu'à tout récemment commissaire adjoint, Gestion corporative, à l'AC. Le comité est un mécanisme de contrôle financier dont la raison d'être est d'aider les gestionnaires et non pas de restreindre leur accès à des fournisseurs et à des entrepreneurs intéressants. Il aide également les administrateurs à bien se conformer aux politiques et aux procédures du Service en matière d'adjudication des marchés.

En bref - un tour d'horizon du SCC : — Page 19

En page couverture: «Nous offrons de l'espoir aux détenues, à la collectivité qu'elles réintégreront éventuellement et un meilleur climat de travail pour le personnel correctionnel.»

Bonnie Diamond, coprésidente du Groupe d'étude et directrice générale, Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry

Membres du Groupe de travail (g-d): Felicity Hawthorn, Hilda Vanneste, Jane Miller-Ashton, Maureen Evans, Joan Nuffield, Sally Wills, Rosemary O'Brien, Marian Price (secrétaire), Diane Wilkinson, Patricia Monture et Sharon McIvor. (Absentes: Mary Cassidy directrice de la Prison des femmes et Pauline Montreuil, secrétaire).

Le Groupe d'étude sur les femmes purgeant

Il faut absolument réserver un meilleur traitement aux femmes qui purgent une peine fédérale si on veut les aider à refaire leur vie et à bien réintégrer la collectivité. C'est ainsi que se résume le message du Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale que le Commissaire aux services correctionnels, Ole Ingstrup, a chargé l'an dernier de dresser un plan de gestion des détenues de compétence fédérale.

Le rapport du Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale, rendu public le 20 avril dernier, préconise l'adoption d'un plan d'ensemble grâce auquel on pourra mieux répondre aux besoins des détenues de compétence fédérale et leur assurer de meilleures conditions de détention.

«Nous offrons de l'espoir aux détenues, à la collectivité qu'elles réintégreront éventuellement et un meilleur climat de travail pour le personnel correctionnel,» a affirmé Bonnie Diamond, directrice générale de l'Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry et coprésidente du Groupe d'étude.

«Nous ne condamnons pas ici les crimes que commettent les femmes, a précisé M^{me} Diamond dans le cours d'une conférence de presse convoquée pour présenter le rapport. Nous tenons les femmes responsables d'amender leur comportement, dans la mesure où elles ont accès aux ressources requises.»

Principaux éléments du plan proposé

Les principaux éléments du plan proposé par le Groupe d'étude sont :

- 1) remplacement de l'actuelle Prison des femmes par de petits établissements régionaux;
- 2) mise en place d'un loge de guérison pour les détenues autochtones;
- 3) élargissement des services communautaires pour les détenues mises en liberté.

Objets de préoccupation

Dans son plan, le Groupe s'attaque aux problèmes associés à la situation des femmes détenues à la Prison des femmes, l'unique établissement de compétence fédérale pour femmes au pays. Ces problèmes sont les suivants :

- un grand nombre de détenues sont géographiquement isolées de leurs famille, amis, milieu culturel et communauté d'appartenance;
- la majorité des détenues purgent leur peine à un niveau de sécurité plus élevé que requis et, par conséquent, n'ont pas accès à la même gamme de programmes et de services que leurs homologues masculins;
- insuffisance de programmes et de services répondant aux besoins des femmes, particulièrement des femmes victimes de violence physique et sexuelle;
- il est difficile de planifier la pré-libération;
- les détenues autochtones sont plus que les autres détenues défavorisées et isolées de leur communauté et de leur culture.

1) Établissements régionaux pour femmes :

Les établissements régionaux pour femmes seront situés sur des terrains de plusieurs acres où tous les éléments de l'environnement contribueront au bien-être des occupantes : lumière naturelle, bonne aération, couleur, espace, intimité et vaste espace vert. De petites maisons dispersées sur le domaine accueilleront chacune entre six et dix femmes. Les bureaux de l'administration seront situés dans un bâtiment central. Des locaux polyvalents seront également prévus pour les séances de counseling et les activités sociales, récréatives et spirituelles. Les installations faciliteront aussi les relations mère-enfants.

Dans toute la mesure du possible, la sécurité sera davantage dynamique que statique. Le personnel recevra une formation spéciale en counseling, communication et négociation. Il sera aussi sensibilisé à la culture autochtone et aux besoins des femmes.

Les programmes adopteront une approche holistique et seront adaptés aux besoins de chaque détenue. Ils seront essentiellement offerts par des groupes ou organismes communautaires compétents sous la gouverne d'un conseil consultatif régional. L'accent sera mis sur les

une peine fédérale

programmes de counseling de victimes de violence physique et sexuelle, de mise en forme psychologique, de désintoxication, de formation professionnelle et sur les relations familiales.

2) Le loge de guérison pour les autochtones :

Le loge de guérison sera aménagé dans la région des Prairies, à un endroit qui sera choisi de concert avec les communautés autochtones. Le programme s'inspirera des traditions autochtones et permettra diverses activités : cérémonies, séances d'enseignement, ateliers avec les Aînées, contacts avec les enfants, et contact avec la nature. L'effectif du centre sera essentiellement composé d'autochtones recrutés en fonction de leur expérience de vie et de leur capacité de constituer un modèle positif pour les détenues autochtones.

«La plupart des détenues autochtones ont grandi dans un milieu de violence», a expliqué **Debbie Meness**, directrice exécutive de l'Association des femmes autochtones du Canada et membre du comité de direction du Groupe d'étude. «Pour pouvoir devenir des membres à part entière de la société, les femmes autochtones doivent surmonter leur traumatisme. Le loge de guérison devrait les aider dans leur démarche.»



Jane Miller-Ashton (gauche) (coprésidente du Groupe d'étude), directrice, Programmes pour les délinquants autochtones et de sexe féminin, le Commissaire Ole Ingstrup, et Bonnie Diamond (coprésidente du Comité de direction), Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry, répondent aux questions des médias.

Le temps d'agir

Le rapport du Groupe d'étude est de dixième rapport officiel préparé sur ce sujet depuis 1934. Tous les rapports sauf un sont arrivés à la conclusion que la Prison des femmes devait être fermée et remplacée par de petites installations régionales ou communautaires.

«Le Groupe de travail a confirmé la valeur des études antérieures, a expliqué Jane Miller-Ashton, directrice des Programmes pour les délinquants autochtones et de sexe féminin et coprésidente du groupe de travail. Il a poussé la démarche un peu plus loin que les autres en proposant un plan pour régler une fois pour toutes la situation. Le travail du Groupe d'étude souscrit à la Mission du Service correctionnel du Canada et au contexte social qui favorise l'égalité des femmes et des autochtones.»

Le Commissaire Ingstrup a qualifié le rapport «d'analyse la plus approfondie jusqu'ici faite de la situation des détenues», ajoutant que le SCC évaluera les coûts et autres incidences du plan avant de soumettre ses recommandations au Solliciteur général. Il a de plus ajouté que nombre des suggestions de programmes et de services communautaires faites par le Groupe d'étude peuvent être mises en place sans engager de trop grandes sommes.



Sharon McIvor, (gauche) avocate, membre du conseil exécutif de l'Association des femmes autochtones du Canada et membre du Groupe d'étude, Joan Lavalee, (centre) Aînée, et Patricia Monture, professeur de droit au Dalhousie Law School et membre du Groupe d'étude.

Une approche unique

Les études entreprises par le gouvernement pour faire la lumière sur les problèmes que connaissent les détenues de compétence fédérale remontent à aussi loin que la Prison des femmes elle-même. Toutefois, le dernier Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale se démarque de tous les autres par sa structure et par sa démarche.

Le Groupe d'étude, qui a présenté son rapport en avril 1990, était constitué d'un bon échantillonnage de représentants de la collectivité et des organismes gouvernementaux, à savoir le SCC, les groupes de femmes autochtones et l'Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry, pour ne nommer que ceux-là.

Le Groupe d'étude était constitué d'un comité de direction et d'un groupe de travail. Le comité de direction, qui était coprésidé par **Jim Phelps**, alors sous-commissaire, Programmes et Opérations correctionnels, SCC, et **Bonnie Diamond**, directrice générale, Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry, a en quelque sorte donné au projet son orientation.

Le groupe de travail, constitué de onze membres, a orchestré les recherches, mené des consultations, étudié certains aspects de la problématique et préparé les ébauches des documents de discussion. Ce groupe était coprésidé par **Jane Miller-Ashton**, directrice, Programmes pour les délinquants autochtones et de sexe féminin, SCC, et **Felicity Hawthorn**, membre du conseil d'administration de l'Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry dont elle est d'ailleurs une ancienne présidente.

C'est la première fois que des femmes autochtones sont appelées à jouer un rôle clé dans une étude de cette envergure. De plus, deux détenues d'origine autochtone ont fait partie du Groupe d'étude (avec l'appui des femmes autochtones).

Le Groupe de travail a axé sa perspective sur les besoins des femmes en général et aussi des femmes autochtones.

Le groupe de travail a tenté de voir comment la discrimination sociale et la violence qui ont tissé le quotidien des femmes autochtones les a rendues particulièrement vulnérables au sein du système correctionnel actuel. Le rapport insiste sur le besoin d'accorder un meilleur soutien à ces femmes.

Le groupe de travail s'est essentiellement penché sur vécu des principales intéressées et a pris en considération l'opinion des spécialistes. Il a à cette fin consulté plus de 300 organismes et personnes des quatre coins du pays, dont un assez grand nombre de détenues de compétence fédérale. La participation des autochtones a toutefois été quelque peu freinée par le manque d'expérience du groupe de travail au niveau des communications avec les communautés autochtones. Quoi qu'il en soit, les Aînés, les organismes et les chercheurs autochtones ont quand même eu la possibilité d'apporter une contribution très valable à l'étude.

Le groupe a fonctionné par consensus dans la formulation de ses recommandations. Le processus a été lent et parfois même ardu puisqu'il mettait en cause des personnes de milieux différents avec des styles de prise de décisions tout aussi différents.

M. Ingstrup s'est dit impressionné par la détermination et l'engagement des membres du Groupe d'étude qui, ensemble, ont réussi à jeter une lumière nouvelle sur un problème assez complexe.

Point saillants du rapport

Le plan recommandé par le Groupe d'étude a été élaboré à la lumière des données recueillies sur la situation des détenues de compétence fédérale au moyen d'une vaste consultation et de cinq recherches. Quarante-quatre p. 100 des détenues de compétence fédérale ont accepté de participer à la recherche de même que la majorité des femmes qui finissent de purger leur peine dans la collectivité.

Il est apparu que les détenues de compétence fédérale forment un groupe hétérogène dont les besoins sont variés. Elles ont en commun des antécédents de désavantage, de dépendance et d'un manque d'estime personnelle qu'elles doivent arriver à surmonter pour pouvoir se prendre en charge.

Entre autres conclusions auxquelles en est venu le Groupe d'étude, notons les suivantes :

• Limites de la situation actuelle :

Construite en 1934, la Prison des femmes, un établissement à sécurité maximale, est le seul établissement correctionnel fédéral pour femmes au Canada. Les détenues du pays doivent donc purger leur peine de détention souvent loin de leur famille et de leur commu-

nauté d'attache et, dans la majeure partie des cas, dans un environnement plus sécuritaire que nécessaire. Les établissements provinciaux, où sont actuellement gardées près de la moitié des détenues de compétence fédérale, n'offrent habituellement pas de programmes aux détenues condamnées à une longue peine ou qui ont des besoins spéciaux.

• Plus d'installations dans la communauté :

Il n'y a pas suffisamment d'installations et de services communautaires pour les détenues. Par surcroît, les installations et les services disponibles se trouvent la plupart du temps à grande distance des communautés d'attache des femmes délinquantes et ne répondent souvent pas à leurs besoins.

• Antécédents de violence familiale :

Quatre-vingts p. cent des détenues de compétence fédérale qui ont participé à notre consultation ont été victimes de violence physique et/ou sexuelle. Cette violence était encore plus courante chez les femmes autochtones. En effet, quatre-vingt dix p. cent de celles-ci ont affirmé avoir été victimes de violence physique et 61 p. 100 de violence sexuelle. Les deux tiers des femmes qui ont répondu avoir été victimes de violence ont demandé à recevoir du counseling pour les aider à surmonter le traumatisme subi.

• Alcoolisme et toxicomanie :

Dans la plupart des cas, l'alcool et/ou les drogues ont eu une certaine influence sur les détenues. Bon nombre de femmes ont répondu que les programmes de traitement offerts dans les prisons ne sont pas suffisants. Les femmes autochtones aimeraient avoir accès à des programmes mieux adaptés à leur culture et à leur expérience de vie.

• Contacts avec les enfants :

Les deux-tiers des détenues interviewées ont un ou plusieurs enfants. Elles ont fait mention de la souffrance énorme causée par la séparation de leurs enfants, surtout dans le cas des mères célibataires, ce qu'elles sont pour la plupart.

• Proximité du foyer :

La plupart des détenues qui relèvent de la compétence du fédéral ont répondu qu'elles souhaiteraient avant tout être incarcérées plus près de leur communauté d'attache et, en deuxième lieu, avoir accès à des programmes qui répondent vraiment à leurs besoins.

• Formation insuffisante :

Les deux tiers des détenues interviewées n'ont pas de diplôme d'études secondaires ni de formation post-secondaire. Les détenues autochtones sont à ce titre plus

désavantagées que les autres. Les femmes aimeraient acquérir pendant leur période de détention de meilleures qualifications professionnelles qui pourraient leur donner une certaine autonomie financière.

• Programmes adaptés à leur culture :

Les détenues autochtones expriment le besoin d'avoir plus de contacts avec des personnes autochtones et d'avoir accès à des programmes mieux adaptés à leur culture. Elles aimeraient de plus se sentir mieux comprises par le personnel correctionnel.

• Orientations du programme :

Les programmes qui semblent bien fonctionner auprès des détenues d'autres juridictions sont ceux qui ont trait à la connaissance et à l'estime de soi, à la promotion de la participation communautaire et de la coordination inter-agence, l'approche holistique, l'utilisation d'outils qui ont fait leurs preuves auprès des femmes, et l'environnement soutenant avec un accent moins prononcé sur les mesures traditionnelles de sécurité.

Nouvel établissement à sécurité minimale

Le 7 mars 1990, le Solliciteur général, Pierre H. Cadieux, a inauguré à Kingston (Ontario) le nouvel établissement à sécurité minimale pour détenues de compétence fédérale. La nouvelle installation est une maison rénovée située en face de la Prison des femmes. Onze détenues purgent leur peine dans un milieu moins austère qu'un établissement entouré de hauts murs et de grillages.

La directrice de la Prison des femmes, Mary Cassidy, estime qu'un petit pas, mais néanmoins un pas important, a été fait vers la résolution d'un problème aussi vieux que la Prison des femmes, le seul pénitencier fédéral pour femmes au Canada.

Le nouvel établissement peut recevoir moins que la moitié du nombre de détenues de sécurité minimale. Il ne règle pas non plus le problème de la distance. «Le nouvel établissement ne constitue pas encore la solution avec un grand S, d'affirmer Mme Cassidy, mais c'est quand même un début...»





Le Solliciteur général Pierre Cadieux (gauche), le Commissaire Ole Ingstrup et la directrice de la Prison des femmes Mary Cassidy coupent le ruban traditionnel, marquant ainsi l'ouverture officielle du nouvel établissement à sécurité minimale pour femmes.

Ce pénitencier reçoit la plupart des femmes condamnées à une peine de détention, quel que soit leur niveau de classement. De fait, moins de 15 p. 100 des 120 détenues gardées à la Prison des femmes requièrent la sécurité maximale.

Dans la nouvelle installation, des pièces sont réservées pour les activités sociales, récréatives et pour les séances de counseling. L'effectif de l'établissement est de huit employés, un surveillant et un agent de gestion des cas. Le centre fonctionne plus avec un système d'honneur qu'avec des règles strictes. «Nous essayons de mettre l'accent sur la responsabilité personnelle et sur l'estime de soi et de créer une ambiance familiale,» d'expliquer M^{me} Cassidy. «Jusqu'ici, tout fonctionne bien et même de mieux en mieux.»

Toutes les résidentes sauf une travaillent dans un établissement avoisinant. Elles participent à des programmes communautaires comme les alcooliques ou les narcomanes anonymes, aux activités du centre d'amitié autochtone et sont suivies par un conseiller en désintoxication. Le personnel organise également à l'intérieur des programmes qui répondent à leurs autres besoins.

M^{me} Cassidy estime que les effets thérapeutiques du nouvel environnement sont facilement perceptibles. «Les femmes sont plus détendues et semblent avoir moins de problèmes médicaux qu'auparavant.» Il fallait s'attendre à

un tel changement puisque l'environnement a une grande influence sur le comportement. «Il s'agit essentiellement d'une amélioration qui a un effet positif sur les femmes», d'ajouter la directrice de la Prison des femmes.

Recommandations à mettre en œuvre à court terme

En plus du plan d'ensemble qu'il a exposé dans son rapport, le Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale a proposé huit mesures qui permettraient d'améliorer les conditions de détention à la Prison des femmes. Le Service a donné son aval à ces recommandations qu'il s'affaire actuellement à mettre en œuvre. Un comité, dont la présidence a été confiée à Dave Shandu, administrateur régional des programmes correctionnels, s'occupe activement de la mise en œuvre des recommandations suivantes et des suites à donner.

- 1) Cesser les transfèrements à la Prison des femmes des femmes condamnées à la détention dans un établissement provincial.

Réponse : Il ne se fait plus de tels transfèrements. Les responsables des services correctionnels des provinces et des territoires ont été informés de ce changement de politique.

- 2) Recruter plus de conseillers ou de conseillères autochtones sensibilisés aux problèmes des femmes pour offrir des services de thérapie individuelle et/ou de groupe aux détenues victimes d'abus sexuels ou autres, ou pour soigner d'autres types de traumatismes.

Réponse : Un(e) deuxième psychologue sera embauché(e) à temps plein d'ici peu. On continuera d'offrir le programme de counseling pour les victimes d'abus sexuels. La région négocie également l'embauche de thérapeutes spécialisés dans le traitement des victimes de violence familiale. Au moins un de ces thérapeutes devra être d'origine autochtone.

- 3) Placer à l'infirmerie de la Prison des femmes ou à un hôpital de la communauté les détenues qui tentent de s'infliger des blessures. Offrir des soins ou du counseling à ces détenues et les retourner dès que

possible dans la population carcérale régulière.

Réponse : Tous les efforts possibles sont faits pour que les détenues qui tentent de s'infliger des blessures ne soient pas placées en isolement. Une deuxième infirmière a été embauchée pour le quart de nuit et une thérapeute a été engagée pour travailler auprès des femmes qui ont un comportement d'auto-mutilation. Un équipement plus perfectionné de surveillance a été installé à l'hôpital.

- 4) Assurer la présence quotidienne d'une Aînée autochtone à la Prison des femmes, rembourser les frais de voyage et d'hébergement aux Aînées qui visitent la prison, fournir les services d'un membre du personnel affecté au développement social et mettre une pièce à la disposition des Aînées afin de faciliter leur travail.

Réponse : Une Aînée a été trouvée avec le concours des communautés autochtones et de l'association des femmes autochtones de la Prison.

- 5) Faciliter le maintien de liens familiaux et culturels, des détenues.

Réponse : La région autorise maintenant les détenues à faire deux appels interurbains par mois plutôt qu'un seul. Le comité étudie également la possibilité de rembourser une partie des frais de transport encourus pour les visites familiales. Une nouvelle politique du SCC prévoit que les coûts impartis ne doivent plus constituer une raison pour empêcher une détenue d'assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate.

- 6) Créer à la Prison des femmes deux postes pour aider les détenues à entretenir les liens avec leur famille, leur culture et leur communauté. Un(e) de ces agent(e)s devra être d'origine autochtone.

Réponse : Un(e) agent(e) de liaison d'origine autochtone a été engagé(e). On envisage la possibilité d'embaucher un(e) autre agent(e) de liaison.

- 7) Veiller à ce que les renonciations aux audiences de libération conditionnelle servent les intérêts des femmes purgeant une peine de détention dans un établissement fédéral.

Réponse : La région a mis sur pied un système grâce auquel elle peut exercer un suivi individuel des renonciations et ainsi s'assurer que ces renonciations ne sont pas utilisées à l'encontre des intérêts des principales intéressées.

- 8) Favoriser l'exercice et les marches à l'air frais.

Réponse : La région améliorera l'éclairage dans la cour d'exercices pour permettre aux détenues de l'utiliser en soirée.

La condition des détenues autochtones

Les détenues autochtones n'ont pas toujours la vie rose derrière les murs...

Pour mieux comprendre leur situation, le Groupe d'étude a demandé à Fran Sugar et à Lana Fox, autochtones et membres du Groupe d'étude – d'effectuer une recherche sur les conditions de vie des détenues autochtones. Après avoir interviewé 39 détenues et ex-détenues de compétence fédérale, mesdames Sugar et Fox ont produit un rapport franc et détaillé qui illustre au moyen d'exemples vrais le cheminement des femmes autochtones au sein du système correctionnel. Selon l'étude, beaucoup de femmes autochtones connaissent la pauvreté, la perte graduelle de leur identité culturelle, le racisme et la violence.

La plupart des 39 femmes autochtones interviewées ont été victimes de violence au cours de leur enfance, de leur vie adulte et parfois même depuis toujours. Les entrevues relatent un comportement auto-destructeur via l'alcool, les stupéfiants et l'auto-mutilation – un comportement bien typique de ceux et celles qui doivent tenter d'oublier leur vécu.

Toujours selon la recherche, les services d'aide existants dans les prisons ne sont pas adaptés à la culture de celles qui en ont le plus besoin. Ainsi, en refusant de recevoir de l'aide, la femme autochtone est réputée manquer de coopération et perd ainsi les avantages et privilèges auxquels elle aurait autrement droit.

À cet égard, le Groupe d'étude préconise une augmentation du personnel autochtone dans les établissements, l'embauche de travailleurs et de travailleuses communautaires autochtones et d'Aîné(e)s. Il propose également que les programmes soient mieux adaptés à la culture autochtone et que soient ouvertes des maisons de transition réservées aux autochtones.

«Seuls les gens d'origine autochtone peuvent vraiment comprendre nos expériences de vie et nos valeurs. Seules aussi les gens d'origine autochtone peuvent nous redonner le sentiment de fierté et d'estime de soi que nous avons perdu à force de racisme», de dire Fran Sugar et Lana Fox. La solution est la guérison : la guérison par les cérémonies traditionnelles, par le soutien et par la compréhension. 

Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale

Membres du comité de direction

- **Bonnie Diamond** (Coprésidente),
Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry
- **James A. Phelps** (Coprésident),
Service correctionnel du Canada
- **Rob Adlard**,
Service correctionnel du Canada
- **Louise Blon**,
Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry,
Région du Québec
- **Adrienne Brown**,
Comité consultatif de l'extérieur,
Prison des femmes
- **Barbara Byers**,
Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry,
Région de l'Atlantique
- **Hélène Chevallier**,
Commission nationale des libérations conditionnelles
- **Don Clark**,
Service correctionnel du Canada (au moment de l'étude)
- **Susan Christie**,
Ministère de la Justice du Canada
- **John Evans**, Secrétaire du Ministère
Solliciteur général du Canada
- **Lana Fox**,
Assemblée des femmes autochtones
- **Mona Fox**,
Ministère des affaires indiennes et du Nord
- **Betty Hopkins**,
Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry,
Région des Prairies
- **Donna Howell**,
Armée du Salut
- **Betty Lee**,
Organisation nationale des femmes immigrantes et des
femmes appartenant à une minorité visible au Canada
- **Ingrid Leonhard**,
Service correctionnel du Canada,
Région du Pacifique
- **Sandra Lyth**,
Service correctionnel du Canada,
Région de l'Atlantique
- **Margaret MacGee**,
Conseil national des femmes du Canada
- **Debbie Meness**,
Association des femmes autochtones du Canada
- **Louise Paquin**,
Ministère de la Justice du Canada
- **Karen Paul**,
Assemblée des femmes autochtones
- **Anita Pratt**,
Assemblée des femmes autochtones
- **Janice Russell**,
Service correctionnel du Canada,
Région du Québec

- **Michelle Simms**,
Organisation nationale des femmes immigrantes et des
femmes appartenant à une minorité visible au Canada
- **Beth Stacey**,
Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry,
Région de l'Ontario
- **Kay Stanley**,
Condition féminine Canada
- **Fran Sugar**,
Assemblée des femmes autochtones
- **Romola Trebilcock**,
Service correctionnel du Canada,
Région des Prairies
- **Sharon Waddell**,
Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry,
Région de la Colombie-Britannique
- **Susan Williams**,
Ministère des Affaires indiennes et du Nord

Membres du Groupe de travail

- **Jane Miller-Ashton** (Coprésidente),
Service correctionnel du Canada,
- **Felicity Hawthorn** (Coprésidente),
Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry,
- **Mary Cassidy**,
Service correctionnel du Canada
- **Maureen Evans**,
Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry,
- **Sharon McIvor**,
Association des femmes autochtones du Canada
- **Patricia Monture**,
Assemblée des femmes autochtones
- **Joan Nuffield**, Secrétaire du Ministère,
Solliciteur général du Canada
- **Rosemary O'Brien**,
Service correctionnel du Canada
- **Hilda Vanneste**,
Service correctionnel du Canada
- **Diane Wilkinson**,
Société Elizabeth Fry
- **Sally Wills**,
Société Elizabeth Fry

Révisure: **Linda McLeod**

Secrétaires: **Marian Price**

Pauline Montreuil ■

par **Gabriella Golligher**

Trois projets différents et concluants en Nouvelle-Écosse

Trois exemples de collaboration avec l'extérieur

ATLANTIQUE - Les entreprises en participation avec les services correctionnels, l'industrie et la collectivité de la région de l'Atlantique ont eu droit à une certaine publicité lors d'un atelier sur la réadaptation des délinquants tenu le 6 mars à Truro (N.-É.) dans le cadre du Forum national sur la réadaptation.

Le conférencier invité était M. Charles Taylor, professeur de divinité au Collège Acadia et intervenant assidu auprès des services correctionnels de la région de l'Atlantique. M. Taylor a parlé du partage de la «Bonne Nouvelle» dans les installations correctionnelles.

On y a présenté trois projets de travail qui ont permis aux délinquants de cette région de contribuer au bien-être de la collectivité. D'après M. Taylor, ces projets souscrivent en tous points aux objectifs de la Mission du SCC. Ils aident les détenus à avoir une meilleure perception d'eux-mêmes et, partant, à se réadapter ou à s'adapter pour employer le terme que préfère M. Taylor lorsqu'il parle des délinquants.

Trois projets innovateurs :

• Bénévolat auprès des handicapés

Les détenus de l'établissement à sécurité moyenne de Springhill ont l'occasion d'établir une relation bien spéciale avec les résidents du centre Pugwash Sunset, un foyer pour personnes fortement handicapées mentalement ou physiquement.

Les résidents de ce centre utilisent le gymnase de l'établissement pour leur programme d'exercices physiques et les détenus les assistent dans leurs déplacements et activités. Des détenus en semi-liberté se rendent également au centre pour y faire des travaux d'entretien ou de nettoyage.

La directrice du programme Sunset, Beth Lyons, estime que les détenus ont très bien répondu à ce projet. «Il m'arrive souvent de voir des détenus qui semblent de vrais durs à cuire prendre délicatement dans leurs bras des personnes handicapées pour les transporter à un endroit où elles ne pourraient autrement se rendre.»

En aidant ainsi autrui, les détenus développent une image plus positive d'eux et certains découvrent même en eux un petit côté positif et sensible enfoui depuis longtemps.

• Travail communautaire

Dans le cadre du projet *Barbs and Bars* des détenus et autres travailleurs de la collectivité nettoient côte à côte les berges des cours d'eau du comté de Cumberland, en Nouvelle-Écosse.

Ce projet poursuit un double objectif : il remet en état l'habitat de la faune aquatique et donne une expérience de travail aux délinquants qui ont de plus l'occasion d'apprendre à communiquer avec leurs collègues de travail et leurs surveillants.

• Travail pour le secteur privé

La pépinière de la société Papiers Scott offre depuis 1979 des emplois rémunérés aux détenus de l'établissement à sécurité moyenne de Springhill. La société, dont deux de ses pépinières se trouvent sur les terrains de l'établissement, emploie jusqu'à 60 détenus de l'établissement pendant la haute saison.

Seuls les détenus qui ont terminé une huitième année d'études et qui ont un bon dossier de discipline peuvent travailler pour la société Scott au salaire minimal et plus. Les détenus doivent payer une part de leur salaire en guise de frais de pension et déposer le reste de leur salaire dans un compte d'épargne ou l'envoyer à leur famille.

En plus de favoriser la confiance en soi, cette expérience inculque aux détenus de bonnes habitudes de travail et leur enseigne un métier dans l'industrie forestière. Au moment de quitter l'établissement, les détenus reçoivent une évaluation du rendement et des références d'emploi dont ils pourront d'ailleurs se servir dans leur recherche d'un nouvel emploi. ■

par Claudine Daigle

Conférence nationale sur

«**B**eaucoup de kilomètres séparent mon bureau de celui de la libération conditionnelle à Chilliwack», a affirmé le Commissaire Ingstrup aux 450 délégués qui ont assisté à la Conférence nationale sur la gestion des cas qui s'est tenue à l'hôtel Westin à Ottawa. «Cependant, la distance entre le bureau de libération conditionnelle de Chilliwack et mon bureau, à Ottawa, est exactement la même que celle qui sépare mon bureau du bureau de Chilliwack.»

«Nous avons un problème et nous aurons ce problème aussi longtemps que nous croirons que la hiérarchie de l'organisation freine la libre circulation des renseignements et des idées. Il nous faut instituer un système où les gens verront la hiérarchie comme un moyen d'assurer une certaine cohérence au niveau de la prise de décisions, et non pas comme un obstacle à la mise en place d'idées innovatrices», a affirmé le Commissaire dans son discours d'inauguration de la conférence.

«Si vous croyez être pris dans les rouages de la hiérarchie, que ce soit pour exprimer vos idées ou pour faire valoir vos opinions, n'hésitez pas à m'écrire ou à écrire à un autre membre du Service en qui vous avez confiance et à amorcer la discussion.

«Mon invitation s'adresse à chacun de vous qui contribuez à l'avancement du Service. Je vous invite à participer à l'édification d'un milieu de travail plus enrichissant pour chacun d'entre nous», d'ajouter le Commissaire.

Il a également demandé aux agents de gestion des cas de s'assurer que leurs idées souscrivent aux valeurs fondamentales énoncées dans le document portant sur la Mission.

La conférence nationale sur la gestion des cas qui avait pour thème "Les attentes en matière correctionnelle pour les années 1990" s'est déroulée du 2 au 5 avril. C'était la première fois en 29 ans que les agents de gestion des cas se réunissaient au niveau national pour discuter de leurs objectifs, tirer leçon de l'expérience des autres et

faire le point sur leurs différents objets de préoccupation. Le Commissaire avait confié à un comité national le soin d'organiser la conférence.

Un rôle important dans l'organisation

«Les agents de gestion des cas jouent un rôle important dans l'organisation, a affirmé le Commissaire Ingstrup. Ce sont en effet eux qui déterminent quand les détenus semblent prêts à réintégrer la collectivité.

«Je suis conscient qu'il s'agit d'une responsabilité qui ne peut être prise à la légère. Les décisions que vous prenez (souvent seul) peuvent avoir des conséquences d'une très grande portée et une erreur de jugement peut causer beaucoup d'émoi.

Le Commissaire a affirmé qu'un des défis que doivent relever tous les fonctionnaires, et d'une façon toute particulière les agents de gestion des cas, est d'apprendre à gérer d'une façon tout à fait transparente, un peu comme si nous nous trouvions dans un bocal à poisson.

Dans l'un de ses premiers discours à titre de Solliciteur général, M. Pierre Cadieux a affirmé aux agents de gestion des cas qu'ils étaient les professionnels du domaine correctionnel. «Grâce à votre formation, à votre jugement professionnel et au bon exemple que vous donnez, vous préparez les détenus à bien réintégrer la société et assurez ainsi toute la protection possible du public. Une partie de mes responsabilités est de rassurer le grand public et l'assurer que, par votre travail et vos efforts diligents, vous assurez sa protection.»

«Lorsque je pense à vous, je pense à un groupe de gens qui ont une tâche difficile à accomplir dans des circonstances difficiles et parfois même avec les éléments les plus difficiles de notre société.»

Les délégués ont aussi eu l'occasion d'entendre le témoignage de deux directeurs d'établissement qui ont amorcé leur carrière comme agent de gestion des cas, à savoir Yvonne Latta, directrice de l'établissement Collins Bay (voir autre article) et Arden Thurber, directeur de l'établissement de Westmorland. Il y a eu une table ronde sur le thème «Procédure et intervention» et cinq ateliers

la gestion des cas



Le Solliciteur général Pierre H. Cadieux (à droite) et le Commissaire Ole Ingstrup (à gauche) discutent avec des agents de gestion des cas.

portant notamment sur les initiatives régionales, l'intervention auprès des toxicomanes, la gestion des cas de membres de minorités, le programme pour contrer les besoins criminogènes, et la gestion des délinquants atteints d'une maladie mentale. Les délégués ont aussi été appelés à se diviser en quinze petits groupes pour discuter des différents objets de préoccupation qu'ils désirent porter à l'attention des cadres supérieurs du SCC qui en ont par la suite discuté pendant deux heures suivant la formule de la table ronde.

Le sous-commissaire de la région des Prairies, **John Duggan**, a répondu au propos voulant que les agents de gestion des cas ont peu accès à des cours de perfectionnement dans leur secteur d'activité.

Il a notamment affirmé que «nous devons montrer que nous sommes intéressés à investir dans le capital-employés. Nous sommes très intéressés à la question de formation et de perfectionnement et il sera impossible d'atteindre les objectifs de notre Mission sans tenir compte de ces éléments. Il faut toutefois atteindre un équilibre entre l'allocation et les ressources.» Il a ajouté que la formation est importante pour maintenir l'engagement et nourrir l'enthousiasme du personnel.

Dyane Dufresne, commissaire adjointe, Personnel, a annoncé au groupe que trois nouveaux cours pour les WP sont actuellement en préparation.

Art Trono, sous-commissaire de la région du Pacifique, a répondu aux participants quant à la possibilité que la responsabilité de la préparation des cas soit transférée aux établissements. Il a affirmé qu'aucune décision n'avait encore été prise sur ce sujet et a assuré les agents de gestion des cas qu'ils seront consultés lorsque la

formule de préparation des cas sera «repensée».

Les agents de gestion des cas ont semblé particulièrement préoccupés par l'augmentation des formalités administratives. M. Trono n'a pas nié qu'il y a trop de formules à remplir, les enjoignant cependant de comprendre la position des employés de l'administration centrale. «Il est important de bien documenter les cas pour notre protection et pour la vôtre, a affirmé M. Trono. Nous devons être en mesure de prouver que vous avez fait tout ce que la loi vous oblige de faire. Nous tenterons quand même d'alléger votre tâche», a-t-il affirmé.

Le sous-commissaire, Programmes et opérations correctionnels, **Mario Dion**, a pour sa part promis au groupe qu'il tentera d'éliminer les répétitions inutiles de renseignements. «Nous devons certes bien documenter chaque cas, mais nous avons probablement dépassé les bornes en exigeant que les renseignements soient répétés deux, quatre ou même six fois», a affirmé M. Dion.

Andrew Graham, sous-commissaire de la région de



Des agents de gestion des cas.

l'Ontario, a parlé de la nécessité d'intégrer les programmes aux ressources. Le Comité de direction a beaucoup discuté de cette question et a d'ailleurs commandé une étude sur la façon d'intégrer les programmes dans les établissements et dans la collectivité.

Il a affirmé que la direction se penchera sur la question de la charge de travail et ajouté que les agents de gestion des cas peuvent profiter des ressources qui sont mises à leur disposition, telles que des psychologues dans chaque district, pour les aider à régler des cas difficiles, à éviter l'épuisement professionnel et à faire le point sur des dilemmes professionnels. —————

La recherche : une priorité

Le Commissaire Ingstrup a donné la réplique à une préoccupation exprimée concernant l'affectation des ressources de programmes, nommément à la recherche.

«Le Service est un organisme professionnel qui doit s'intéresser à la recherche. Il est plus important d'étudier ce que nous ne connaissons pas encore que ce que nous connaissons déjà. Nous devons savoir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Si nous ne faisons pas le lien avec d'autres sciences, nous prendrons du retard dans notre secteur d'activité.»

Le Commissaire a ajouté que la recherche et le perfectionnement du personnel sont des secteurs où le Service correctionnel n'a pas été très présent. Selon lui, le lancement de la revue *Forum* marque un pas dans la bonne direction.

«Si nous arrivons à établir une interaction entre vous et le personnel de recherche, vous comprendrez plus facilement que les chercheurs font un travail important. Soumettez-leur vos questions sur des sujets que vous n'avez pas le temps de scruter et n'hésitez surtout pas à recourir à leurs services.»

Dans son discours de clôture de la conférence, le Commissaire Ingstrup a répondu à des questions portant sur la deuxième valeur fondamentale de la Mission, qui reconnaît au délinquant le potentiel de mener une vie honnête.

«Je ne crois pas que tous les détenus sans exception deviendront des citoyens respectueux des lois, mais je crois qu'on doit leur donner la chance de le devenir. Le problème est que nous ne pouvons jamais prévoir avec certitude qui a le potentiel d'amender son comportement et j'estime que chaque être de notre planète a le droit d'être perçu comme un être rempli de potentiel. Il arrive que nous soyons découragés, déçus, mais je ne peux me résoudre à faire partie d'un organisme qui capitule à l'avance. Je ne crois pas que les employés du Service correctionnel acceptent non plus une telle attitude.»

Une nouvelle façon de gérer

Le Commissaire a rappelé aux agents de gestion des cas qu'il incombe à chacun d'eux d'améliorer la qualité de la communication. «Des nouvelles idées, une plus grande

ouverture d'esprit, des communications téléphoniques, l'expression de vos intérêts sont autant d'éléments importants de ce processus.

«Au risque de paraître romantique, j'estime que la présente conférence augure d'une nouvelle forme de communication entre vous, agents de gestion des cas, et les membres de la haute direction.

«Certaines personnes ne sont pas prêtes à exprimer leur pensée. Je les comprends dans une certaine mesure, mais je veux quand même vous encourager à ne pas hésiter à nous faire connaître le fond de votre pensée. Ce n'est que de cette façon que nous pourrions faire des progrès tout en essayant de comprendre les milliers de problèmes avec lesquels la direction se trouve aux prises.

«Il est inutile de chercher à donner du pouvoir aux personnes qui n'en veulent pas. Donner du pouvoir de la bonne façon veut dire les inviter à utiliser leur pouvoir humain pour nous aider à mieux nous acquitter de nos responsabilités.»

Le Commissaire a encouragé les agents de gestion des cas à faire preuve de compréhension lorsque les gestionnaires semblent lents à adapter leur style de gestion aux exigences de notre Mission. «Il s'agit d'une nouvelle forme de gestion, a expliqué le Commissaire aux délégués. Il ne faut donc pas s'étonner que les gestionnaires hésitent à changer leur style de gestion. C'est un peu comme demander à un cannibale de devenir végétarien (même si je crois qu'il est plus difficile pour un végétarien de devenir cannibale). Il ne s'agit pas d'une tâche facile et nous devons nous efforcer de comprendre les deux côtés.»

Le Commissaire a affirmé que le défi que doit relever le Service est de contribuer à améliorer la société dans le contexte de notre Mission et, parallèlement, d'améliorer le milieu de travail pour tous nos collègues du Service correctionnel du Canada.

Un parfait équilibre- viser l'excellence des services correctionnels

Les délégués présents à la Conférence nationale sur la gestion des cas ont pu obtenir une perspective unique de leur travail présentée par une personne qui connaît bien

les rouages du Service correctionnel. M^{me} Yvonne Latta, directrice de l'établissement Collins Bay, a décrit ses débuts comme agente de libération conditionnelle et partagé son expérience en ce qui concerne l'augmentation des formalités administratives pour les agents de gestion des cas.

M^{me} Latta, qui s'adressait aux participants à la conférence le jour même de son anniversaire de naissance, est entrée au Service en 1971 à titre d'agente de libération conditionnelle, à Toronto.

«À mes débuts, j'étais une jeune et dévouée employée qui voulait aider les gens - probablement comme la plupart d'entre vous. Les souvenirs les plus chers de toute ma carrière au Service correctionnel remontent à cette époque. Nous avions beaucoup de plaisir. Nous avions aussi beaucoup de pression sur les épaules. C'était une époque où on se remettait constamment en question et où il fallait prendre des décisions difficiles.

«Je n'avais jamais eu l'intention de travailler dans un établissement correctionnel. Je croyais vraiment que ce genre d'environnement serait trop rigide et trop hostile pour me permettre d'accomplir des choses positives.»

M^{me} Latta fut initiée de façon plutôt brutale aux réalités du monde du travail, en contraste avec les idéaux présentés au cours de ses études universitaires. Voici comment elle a décrit la scène :

«Tous les gens âgés de moins de 30 ans avaient à cette époque cette obsession de vouloir parler de leurs sentiments et d'avoir des relations interpersonnelles positives. Ce fut donc avec un certain étonnement que je me suis retrouvée à ma première journée de travail dans le bureau du représentant de district pour me faire dire que ce genre de travail ne convenait pas à une jeune femme. Le représentant m'a dit clairement qu'il n'avait pas voulu m'embaucher, mais qu'il avait été contraint de le faire et qu'il ne s'attendait pas à ce que je garde cet emploi très longtemps.»

Après cet accueil plutôt glacial, M^{me} Latta a ensuite assisté à une entrevue, accompagnant un jeune agent de libération conditionnelle dont les méthodes n'étaient pas très orthodoxes. Le détenu était un jeune homme grand et musclé dont le prénom était Jim.

«Mon collègue a dit carrément à ce jeune homme qu'il ne réussirait pas son programme de libération conditionnelle. C'est lui qui allait s'occuper de son cas et il s'attendait à un échec», d'ajouter M^{me} Latta. «Tout au long de l'entrevue, Jim maîtrisait à peine son hostilité, ses muscles prêts à tout faire craquer.»

Ensuite, ce fut le départ pour une visite éclair au domicile d'un détenu en liberté conditionnelle. «Je ne sais toujours pas pourquoi, mais l'agent que j'accompagnais avait décidé de fouiller la maison pour voir s'il y avait des armes. Il a cherché derrière le réfrigérateur et le poêle ainsi que sous les lits. Pendant ce temps, votre humble serviteur était assise à la table de la cuisine avec le détenu et sa femme. Je me demandais vraiment ce que je

faisais là. C'est ainsi que s'est déroulée ma première journée de travail.»

Malgré une telle entrée en scène, M^{me} Latta a appris tant bien que mal les réalités du travail d'agent de libération conditionnelle, sans directives bien précises et une considérable marge de manoeuvre laissée à l'interprétation.

«Il n'existait pas vraiment de normes de rendement et aucun outil pour nous aider à établir les priorités ou à mieux comprendre les détenus en liberté conditionnelle. Quant aux ressources communautaires, elles étaient à un strict minimum. Les CRC étaient rares et il n'y avait pas de fonds disponibles pour les interventions et les traitements psychiatriques ou médicaux. L'agent de libération conditionnelle était vraiment seul. Les relations de travail étaient pratiquement inexistantes et le syndicat ne faisait absolument rien pour obtenir de meilleures conditions de travail.»

«La direction a besoin de votre bon jugement et de votre collaboration pour assurer l'excellence des services correctionnels. Le travail de WP n'a jamais été une sinécure et ne le sera jamais, mais vous avez tous une vaste expérience et êtes bien sensibilisés à l'importance d'établir un juste équilibre entre la sécurité du public et le bien-être d'un détenu en liberté conditionnelle ou d'un détenu en établissement.»

L'époque où le travail administratif était plus simple cachait aussi une autre face... Comme l'a si bien dit M^{me} Latta, «nos rapports étaient entièrement subjectifs et nous n'avions absolument aucune orientation quant au contenu. Puisque les détenus n'avaient pas accès à ces rapports, nous pouvions écrire ce que nous voulions. Je me souviens très bien d'un rapport rédigé par un collègue qui prétendait avoir fait une importante découverte scientifique lors d'une visite à domicile. Ce collègue avait écrit : «Pendant des années les anthropologues ont cherché le chaînon manquant. Je l'ai trouvé - il s'agit du père du détenu Smith.»

Dans l'ensemble, M^{me} Latta considère qu'elle n'aurait pu avoir meilleure formation pour bien comprendre la sous-culture criminelle. «Les établissements correctionnels, comme nous le savons tous, ont leurs propres règles et les détenus y jouent toujours un rôle. Il nous arrive aussi de rencontrer les membres de la famille de certains détenus et je doute qu'il existe un seul agent de



libération conditionnelle qui n'ait pas été à un moment ou à un autre très touché à la vue des enfants de certains de ces hommes et de ces femmes - de véritables épaves à l'âge de cinq ans, avec des valeurs déjà anti-sociales.»

M^{me} Latta a conclu son allocution en adressant quelques sages conseils aux agents de gestion des cas. «Le Service est à l'écoute des WP et s'efforce d'améliorer les programmes de formation et les systèmes de soutien. Sachez en profiter pour vous-même et pour vos collègues.

«À l'époque, le personnel aurait bien apprécié certains des formulaires que vous devez remplir aujourd'hui, parce qu'ils vous servent de protection et vous permettent d'obtenir de l'aide pour prendre des décisions difficiles.»

Avec l'obligation croissante de justifier nos décisions au sein du gouvernement, a souligné M^{me} Latta, des outils tels que le plan de traitement correctionnel, les stratégies de gestion des cas et les profils de détenus aideront les agents de gestion des cas à effectuer leur travail sans crainte.

«En tant que directrice d'établissement, j'ai trouvé ces documents fort utiles pour prendre des décisions concernant des mises en liberté. La direction a besoin de votre bon jugement et de votre collaboration pour assurer l'excellence des services correctionnels. Le travail de WP n'a jamais été une sinécure et ne le sera jamais, mais vous avez tous une vaste expérience et êtes bien sensibilisés à l'importance d'établir un juste équilibre entre la sécurité du public et le bien-être d'un détenu en liberté conditionnelle ou d'un détenu en établissement.»

Ce qui compte, c'est faire partie de l'équipe!

Qu'est-ce que Toyota et le Service correctionnel du Canada ont en commun? Tous les deux visent l'efficacité.

C'est ce que les déléguées et délégués présents à la Conférence nationale sur la gestion des cas ont découvert en écoutant le premier vice-président de Toyota Canada, M. Bill Easdale.

M. Easdale se décrit lui-même comme une sorte de «maniaque de l'organisation», toujours à la recherche de mots accrocheurs et d'améliorations à apporter. Selon lui,

«le changement, c'est l'avenir» et «savoir écouter est l'aptitude la moins bien développée dans le domaine de la gestion».

Démontrant sa propre capacité d'écoute, M. Easdale a énuméré «les mots clés prononcés par le Commissaire dans son discours : accent sur le travail; avenir et changement; écouter et comprendre; mission; client; vision partagée; communication; délégation; produit; contraintes; moyens de s'améliorer; formalités inutiles; diminution du travail administratif; chevauchement et double emploi; et dialogue».

M. Easdale a exprimé son appui à l'énoncé de Mission du SCC, qu'il a qualifié d'extrêmement important. Il a aussi souligné que la nécessité d'assurer une meilleure communication est le besoin le plus courant au sein des organismes.

Il y a quatre façons de faire face à l'avenir: l'ignorer, essayer de le prévoir, le maîtriser et y réagir. «Les trois premières sont futiles.»

Le premier vice-président, qui a été chargé de l'implantation d'une usine Toyota au Canada, a déclaré qu'il existait quatre façons de faire face à l'avenir : l'ignorer, essayer de le prévoir, le maîtriser et y réagir. «Les trois premières sont futiles», a-t-il précisé.

Pour bien comprendre la composition de la main-d'oeuvre actuelle, les organismes devraient considérer que les «baby-boomers» représentent aujourd'hui 48 pour cent de la main-d'oeuvre et 35 pour cent de la population canadienne. Ce groupe a des caractéristiques bien particulières, a-t-il précisé. Ces gens refusent la discipline, rejettent les figures d'autorité et exigent une gratification immédiate. Ils veulent aussi prendre part au processus de prise de décisions.

Le bon leadership et le travail d'équipe sont les clés de voûte du bon fonctionnement d'un organisme.

Dans ce contexte, le bon leadership et le travail d'équipe sont les clés de voûte du bon fonctionnement d'un organisme. M. Easdale a souligné que «le leadership est la qualité personnelle la moins bien définie et la moins bien comprise».

Il a précisé que «le dirigeant médiocre se contente de dire les choses, le bon dirigeant les explique, le dirigeant supérieur les démontre et le grand leader est une source d'inspiration». Pour savoir si un organisme est «surdirigé», a-t-il ajouté, il suffit de chercher des signes d'étouffement de l'initiative des employés qui se sentent aliénés et loins de l'élite bureaucratique, d'un besoin insatiable de rapports, de statistiques et de projets, d'une diminution de l'engagement des employés et des employés qui essaient de déjouer le système et de la direction qui continue d'éliminer les échappatoires».

M. Easdale a souligné que «le blâme pour le fossé qui sépare alors la direction de la main-d'oeuvre revient dans de tels cas à la direction».

«La réponse, a précisé M. Easdale, consiste à établir une atmosphère d'équipe où chacun se sent responsable et peut utiliser ses aptitudes. Deux personnes travaillant en équipe donneront un rendement supérieur à trois personnes travaillant individuellement», a-t-il ajouté.

M. Easdale a défini comme suit les attributs des équipes efficaces :

- **leadership de participation** : créer une interdépendance en accordant des pouvoirs, des libertés et en servant les autres;
- **responsabilité partagée** : créer un environnement dans lequel chaque membre de l'équipe se sent aussi responsable du rendement fourni que le gestionnaire de l'unité de travail;
- **partage des objectifs** : partager les mêmes objectifs en termes de raison d'être de l'équipe et de sa fonction;
- **bonne communication** : créer un climat de confiance et de communication franche et honnête;
- **accent sur l'avenir** : considérer le changement comme une occasion de faire du progrès;
- **accent sur les tâches** : s'assurer que les réunions sont axées sur les résultats et partager les responsabilités pour les réunions;
- **talents créateurs** : éliminer les obstacles à la créativité et utiliser les talents et les compétences de chacun;
- **réponse rapide** : savoir identifier rapidement les bonnes occasions et les saisir.

M. Easdale a tracé les grandes lignes de la philosophie japonaise qui a fait de Toyota Canada un organisme gagnant. L'entreprise croit au potentiel de ses ressources humaines et recrute des employés flexibles et motivés. Elle dépend de l'engagement et de la confiance des membres de l'équipe.

Le conférencier invité, Bill Easdale, de Toyota Canada.

... «N'abandonnez pas votre organisme et n'adoptez pas non plus une attitude négative. Si vous vous plaignez, vous aurez ce que vous méritez. Si vous réussissez à créer un esprit de corps, votre approche sera empreinte d'optimisme.»

M. Easdale a précisé que la plupart des gens «aiment avoir le sentiment d'avoir accompli quelque chose dont ils peuvent chaque jour être fiers». Toute personne touchée par une décision doit être appelée à participer au processus de prise de décisions, a-t-il souligné, et les décisions doivent être mises en oeuvre rapidement.

Il a défini le mot d'ordre japonais «kaizen» comme étant «la recherche continue d'améliorations si minimes soient-elles, qui contribuent à l'amélioration de l'ensemble de l'organisme». Tous les employés de l'usine Toyota reçoivent le même salaire parce qu'ils sont tous des membres égaux d'une même équipe.

M. Easdale a ajouté «N'abandonnez pas votre organisme et n'adoptez pas non plus une attitude négative. Si vous vous plaignez, vous aurez ce que vous méritez. Si vous réussissez à créer un esprit de corps, votre approche sera empreinte d'optimisme.» ■

par Margot Andresen



Le Comité d'examen des marchés

Un outil utile pour les gestionnaires

Les gestionnaires ne doivent pas craindre ni chercher à éviter le **Comité d'examen des marchés**, a affirmé l'ancien président de ce comité, J. A. St-Aubin, qui était jusqu'à tout récemment commissaire adjoint, Gestion corporative, à l'AC. Le comité est un mécanisme de contrôle financier dont la raison d'être est d'aider les gestionnaires et non pas de restreindre leur accès à des fournisseurs ou à des entrepreneurs intéressants. Il aide également les administrateurs à bien se conformer aux politiques et aux procédures du Service en matière d'adjudication de marchés.

Il existe six comités d'examen des marchés, à savoir un dans chaque région et un à l'administration centrale. Ils ont été mis en place par le Service suite à une préoccupation exprimée par le Conseil du Trésor concernant l'administration des marchés et les mécanismes de contrôle dans les ministères fédéraux. Les comités exercent leur «surveillance» depuis maintenant cinq ans.

Le Comité d'examen des marchés ne fait pas que rendre des décisions sur des marchés. Il facilite l'accès des gestionnaires aux fournisseurs et s'occupe de l'adjudication des marchés en conformité avec les politiques et les procédures du Service.

M. St-Aubin a précisé que le Comité ne se contente pas de rendre des décisions sur des marchés. «Nous travaillons avec les gestionnaires et leur donnons un coup de main pour passer des marchés, que ce soit en identifiant des fournisseurs potentiels ou en proposant des stratégies d'approvisionnement, des règlements appropriés ou des lignes directrices à suivre. Le comité s'assure que les ententes proposées sont valides sur le plan juridique et ne comprennent aucun conflit d'intérêt, ce qui, en bout de ligne, économise temps et argent.»

À l'origine formé de trois membres, le Comité compte maintenant un représentant de chaque secteur du Service. Soutenu par un secrétariat constitué du directeur, Politiques, opérations et systèmes financiers, et du directeur, Gestion du matériel, le Comité se réunit chaque jeudi pour passer en revue les demandes. Les gestionnaires doivent donc soumettre leurs demandes avant le mercredi midi afin de donner au Comité le temps d'en prendre connaissance et d'établir l'ordre du jour de sa réunion.

Un comité par région

Chaque région du Service a son comité d'examen des marchés qui se prononce sur les propositions de marché

au niveau régional. Le comité de l'AC oriente le travail des comités régionaux et leur donne des conseils sur tous les aspects des ententes contractuelles.

Dernièrement, le Commissaire Ingstrup a demandé au Comité de l'AC de présenter un rapport mensuel sur les marchés acceptés et refusés afin qu'il ait une idée de la nature des marchés proposés et qu'il soit en mesure de s'assurer que ceux-ci respectent les lignes directrices du Conseil du Trésor et du Service.

M. St-Aubin a ajouté qu'on a enjoint le Comité d'examiner en particulier le *genre de travail* demandé aux entrepreneurs. «Ceux-ci ne devraient pas avoir à faire de la planification ou de l'orientation, ni des travaux dont un employé du Service peut facilement s'acquitter.»

L'approvisionnement en source unique

Le recours à un fournisseur unique reste un sujet de discussion majeur durant les réunions du Comité. Pratique acceptée dans le passé, elle tend à être remplacée par un processus de soumission. Le recours à un fournisseur unique n'est acceptable que dans certaines conditions : si le processus de soumission n'est pas économique, s'il est clair qu'il n'existe qu'un fournisseur compétent ou si la valeur du contrat est peu élevée.

L'approvisionnement en source unique a semblé mener à des abus. En revanche, le processus de soumission se révèle équitable pour tous les fournisseurs potentiels et expose le Service à des idées et des approches nouvelles.

Une autre pratique que tentait de faire disparaître M. St-Aubin est celle où un employé du SCC communique directement avec un fournisseur éventuel pour discuter d'un projet spécifique. «La responsabilité de telles discussions revient au personnel de la Gestion du matériel et non pas à tout employé ou gestionnaire du Service qui juge à propos de le faire. De cette façon, une certaine distance est maintenue avec l'entrepreneur.»

Quelques suggestions utiles

M. Gerry Hooper, qui remplace à titre intérimaire M. St-Aubin aux postes de président du Comité d'examen des marchés et de commissaire adjoint, Gestion corporative, formule certaines suggestions à l'intention des gestionnaires qui doivent soumettre des demandes au comité :

- Bien exprimer les exigences au moyen d'une description du travail à exécuter.
- Analyser le contrat pour déterminer s'il est nécessaire que le travail soit effectué à l'extérieur.
- S'assurer qu'il n'y a pas de risque d'établir une relation employeur-employé.
- Maintenir une certaine distance avec l'entrepreneur, c.-à-d. ne pas négocier directement avec lui.
- Dans le doute, discuter du projet avec le personnel compétent avant de soumettre sa demande au Comité. ■

par Vince Chetcuti

Premiers finissants du programme ASAP



Le directeur du secteur de libération conditionnelle, John Gillis (centre) a remis les attestations à Adriano Didomenicantonio (à gauche) et à Tim McAllister (à droite).

ATLANTIQUE - Le bureau de libération conditionnelle du secteur de Moncton offre aux délinquants le programme ASAP (*Atlantic Substance Abuse Program*), un programme de désintoxication de 20 séances. Le 9 avril dernier, les deux premiers délinquants à avoir terminé ce programme de dix semaines ont reçu leur certificat d'attestation.

Jim Davidson, sous-commissaire adjoint, Opérations, région de l'Atlantique, a félicité le personnel du bureau de libération conditionnelle de Moncton pour leur excellent travail ainsi que les participants pour leur courage et leur détermination.

Le conférencier invité à la

cérémonie de présentation des attestations était Clarence Cormier, membre de la CNLC, qui n'a pas manqué de féliciter les deux finissants. S'inspirant de son expérience auprès de la *New Brunswick Provincial Drug and Dependency Commission*, il a donné des renseignements intéressants au sujet de la toxicomanie et des toxicomanes. Faisant une distinction entre deux types de toxicomanie, il a affirmé que les programmes actuellement offerts dans la collectivité réussissent mieux auprès des consommateurs secondaires, à savoir l'adulte stable qui devient peu à peu toxicomane, qu'auprès des toxicomanes primaires, c'est-à-dire l'adulte qui consomme des

drogues depuis son jeune âge et qui doit souvent commettre des actes criminels pour pouvoir s'acheter des stupéfiants. «Je me réjouis de voir que des programmes comme ASAP sont maintenant offerts dans la collectivité», d'ajouter M. Cormier.

Traitant des causes de la toxicomanie, notamment l'ennui, le manque d'estime et de confiance en soi, M. Cormier a affirmé que les programmes de désintoxication nous amènent à exploiter le potentiel qui nous est donné. «Vous avez maintenant la chance de réussir dans la vie, a-t-il confié aux participants, et si vous ne saisissez pas cette chance, alors c'est vous et seulement vous qu'il faudra blâmer. Vous avez appris à vivre sans drogue et il ne vous reste plus qu'à poursuivre votre cheminement.»

Il a remercié le personnel du bureau de libération conditionnelle ainsi que le coordonnateur du programme ASAP, Hal Davidson, et le coordonnateur de la résidence Kennel qui a encouragé les deux résidents à suivre le programme jusqu'à la fin. Enfin, M. Gillis a dit souhaiter que le programme ASAP continue d'aider les délinquants à mener une vie honnête dans notre société. ■

Galerie d'art

La Fondation pour les arts dans les prisons ouvrira une galerie d'art à Brantford (Ont.). Ainsi, les peintures et objets d'art et d'artisanat créés par les détenus et les libérés conditionnels seront exposés en permanence et offerts en vente ou en location. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec la Fondation, 111, rue Darling, Brantford (Ont.) N3T 2K8, tél. (519) 752-7405.

— Entre Nous —

Dates de tombée

Numéro d'août : 15 juin

Numéro de septembre :
16 juillet

Numéro d'octobre : 15 août

Numéro de novembre :
13 septembre

Numéro de décembre :
12 octobre

La réponse à vos problèmes de traduction

Termium, la banque de terminologie du Secrétariat d'État, est maintenant offerte en disque compact à mémoire morte (CD-ROM).

Cette nouvelle technologie permet le stockage de l'équivalent de 1 400 disquettes. **Termium**, qui contient trois millions de termes français et anglais, s'utilise avec un micro-ordinateur relié à un lecteur CD-ROM.

Pour obtenir un disque ou de plus amples renseignements, communiquer avec la Direction de la terminologie et des services linguistiques du Secrétariat d'État au (819) 997-9727.

Vous avez quelque chose à nous communiquer? Entre nous... c'est tellement facile de nous rejoindre...

Télécopieur: (613) 995-3603

Téléphone: (613) 995-5356

Courrier électronique: LETS-TALK

Adresse postale

Entre Nous / Let's Talk

Services de rédaction

et de publications

Service correctionnel du Canada

340, avenue Laurier ouest

Ottawa (Ontario) Canada K1A 0P9

Jeûne pour les enfants du monde

ATLANTIQUE - Pour la quatorzième année consécutive, les détenus de la région de l'Atlantique ont fait un jeûne pour venir en aide aux enfants démunis du monde.

Environ 130 détenus et des citoyens de la région de l'Atlantique ont pris part à ce jeûne annuel qui a permis de recueillir près de 10 000 \$.

« C'est par compassion que nous faisons ce jeûne sachant que nos efforts contribueront à soulager un peu la faim d'enfants pauvres, » a affirmé un des jeûneurs.

Au cours du week-end de Pâques, 22 détenus de l'établissement de l'Atlantique (N.-B.) ont fait un jeûne et recueilli la somme de 2 000 \$ qui sera envoyée au petit village de Paulette, en Haïti, où les Soeurs de la Congrégation du Sacré-Coeur doivent établir un centre de distribution de suppléments alimentaires aux enfants d'âge préscolaire et à leurs mères.

À l'établissement de Springhill, une quarantaine de détenus se sont privés de nourriture le Vendredi Saint et ont ainsi recueilli 3 000 \$ pour le **SOS Children's Village**, un foyer pour enfants orphelins ou abandonnés de la Nouvelle-Écosse. Ce centre compte actuellement vingt pensionnaires âgés entre 6 et 14 ans.

Trente détenus du pénitencier de Dorchester ont fait un jeûne pour le bénéfice des enfants du Tiers Monde. Les recettes de ce jeûne ont été remises à l'organisme **World Vision for Devel-**

opment and Peace par le truchement duquel les détenus du pénitencier ont « adopté » 17 enfants. Cette année, le jeûne a permis de recueillir près de 2 500 \$. Les participants ont également envoyé des messages à leurs filles et fils adoptifs, que l'organisme s'est chargé de faire traduire.

À l'établissement à sécurité minimale de Westmorland, 14 détenus ont fait un jeûne de 24 heures et recueilli 2 000 \$ pour les protégés de **World Vision**.

Dans tous les établissements, le jeûne se veut également un moment de prière, de recueillement et de célébration de la Parole.

Les jeûneurs ont été commandités par des parents et amis, des groupes confessionnels et des bienfaiteurs qui ont été sollicités par lettre, par des organismes religieux et par les médias. Des dons ont aussi été faits par la caisse de bienfaisance des détenus et par des détenus à titre particulier.

Les bénévoles ont contribué largement au succès de cette activité parainée par le Conseil chrétien de réconciliation. Des remerciements tout particuliers sont adressés à **M. Charles Taylor**, professeur de divinité à l'Université Acadia, à **Soeur Rita Barrieau** de La Maison de Nazareth, un foyer pour indigents de Moncton, à **Mgr Donat Chiasson**, archevêque du diocèse de Moncton, et aux nombreux aumôniers des établissements qui ont su créer une atmosphère de recueillement et de partage. ■

Chiens-guides pour les aveugles :

Un moyen de souligner le 10^e anniversaire de CORCAN



Vous pouvez contribuer à donner une plus grande autonomie à un ou à plusieurs malvoyants en achetant un sweat-shirt ou un T-shirt souvenir. Les profits nets de cette vente serviront à financer le dressage d'un ou de plusieurs chiens-guides dont un sera appelé CORCAN.

Le coût de dressage d'un chien-guide dépasse les 15 000 \$.

Le mot « Vision » et le papillon symbolisent une nouvelle paire d'yeux, un avenir plus prometteur et de



T-shirt : 7 \$

Sweat-shirt : 15 \$

nouvelles avenues qu'ouvre le chien-guide à son maître malvoyant. La conception graphique rappelle également la Mission du Service correctionnel du Canada qui est d'encourager et d'aider les délinquants à voir le monde avec d'autres yeux et à recommencer leur vie à zéro.

Les sweat-shirt et les T-shirts sont offerts en vente aux membres du personnel du SCC, à leurs parents et amis, et aux clients de CORCAN.

Chaque personne est importante

ATLANTIQUE - Pour rappeler aux employés qu'ils sont importants, un gestionnaire a rédigé la note suivante :

Vous êtxs unx pxrsonnx-clé

Mêmx si ma machinx à écrix xst vixillx, xllx fonctionnx xncorx très bixn - sauf unx clé. On pourrait pxnsxr qux puisqux toutxs les autrxs clés fonctionnxnt bixn, qux la clé défxctuxsx passxra inapxrcux, mais cx n'xst pas lx cas!

Vous pouvzx parfois vous dirx qux vous n'êtxs qu'un simplx pxtit rouagx d'un mécanismx et qu'on nx rxmarquxra jamais qux vous nx donnzx pas lx mxillxur dx vous-mêmx. Pourtant, votrx participation fait toutx la diffêrxncx. Pour qu'unx organisation soit xfficacx, il faut qux tout lx mondx participx au maximum dx sa capacité.

Donc, la prochainx fois qux vous pxnsxrxz qux vous n'êtxs pas important, rappxlz-vous dx ma vixillx machinx à écrix. Jx vous lx répêtx : vous êtxs unx pxrsonnx-clé.

Nouveau concept architectural

PACIFIQUE - Au cours d'une récente visite organisée dans la région du Pacifique pour les représentants des médias, le Commissaire Ole Ingstrup a dévoilé au nom du Solliciteur général Pierre Cadieux les plans de réaménagement et d'agrandissement de l'établissement William Head.

M. Ingstrup a déclaré que ce projet introduira un nouveau concept architectural dans les services correctionnels canadiens.

Ce concept est l'aboutissement de consultations approfondies menées au cours des cinq dernières années entre les services opérationnels et de gestion de l'établissement et les administrations régionale et centrale. Les membres du Syndicat des employés du Solliciteur général ont aussi participé à l'élaboration de ce concept de même que les architectes, experts-conseils et spécialistes de Travaux publics Canada.

Le nouvel établissement laissera aux occupants plus de latitude, de possibilités et de responsabilités qu'un établissement correctionnel traditionnel. Il se prête également bien à la gestion par unité.

Si le projet reçoit l'aval du Conseil du Trésor, les travaux de construction s'étaleront sur une période de deux ans et coûteront environ 14 millions de dollars, ce qui est beaucoup moins qu'un établissement traditionnel. Le nouvel établissement comprendra trois unités contenant chacune 24 résidences jumelées pouvant recevoir 5 détenus chacune. La capacité d'accueil de l'établissement passera ainsi de 201 à 240 détenus.

Lettres

Entre Nous au secondaire

Votre publication s'avère un outil de référence très utile pour notre programme d'études en droit qui compte maintenant six classes.

Veuillez maintenir notre adresse sur votre liste d'envoi.

Richard G. French

Professeur de droit
École secondaire de Trenton
Trenton (Ontario)

Merci pour le bon article

Merci pour l'article sur la Journée de sensibilisation à la culture autochtone (numéro de nov.1989 d'*Entre Nous*).

Le Groupe de sensibilisation à la culture autochtone (du pénitencier de la Saskatchewan) constitue un élément positif pour les détenus autochtones et l'administration du pénitencier ainsi que pour les autres établissements carcéraux et le grand public. Nous croyons que les retombées des organisations et des programmes autochtones dans les établissements se traduiront par une baisse du taux de récidive et une meilleure identité culturelle.

Donald J. Morin

Président
Groupe de sensibilisation à la culture autochtone

Rick Jerome

Vice-président
Groupe de sensibilisation à la culture autochtone

Entre Nous vous invite à lui envoyer vos lettres, commentaires, photos ou articles. La rédaction se réserve le droit de refuser ou de réviser les articles soumis. Les opinions exprimées n'ont pas à refléter celles du Service correctionnel du Canada, de sa direction ou du ministère du Solliciteur général.

Retraites

PACIFIQUE - Joseph H. Fitzgerald, agent de correction I à l'établissement de Mountain, a pris sa retraite le 2 avril dernier après 35 années de service.



Le directeur de l'établissement de Mountain, **John Stonoski**, (à dr.) présente à l'heureux retraité un médaillon pour ses 35 années de service. **M. Fitzgerald** était dans les Forces armées canadiennes avant d'entrer au service du SCC en mai 1975.

AC - Environ soixante-quinze personnes se sont réunies le 4 avril pour souligner la retraite de **Carl Comeau**, agent de planification, direction de Planification opérationnelle et Analyse des ressources à l'AC.



Carl Comeau et un collègue, Jim Stevenson

Carl est à l'emploi du Service depuis 1974. Il y a principalement œuvré au niveau de la simplification et de la mesure de la charge de travail. Depuis quelques années, Carl était responsable de la préparation de la Partie III du Budget des dépenses et du Rapport annuel du Ministère.

En plus de divers cadeaux, Carl a reçu un certificat signé par le Premier ministre, un médaillon soulignant ses 35 années de service et un certificat signé par le Commissaire. Bonne retraite Carl!

Entre Nous

Juillet 1990 • Service correctionnel du Canada



SCC 2000

Bientôt un fait accompli



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n°7
juillet 1990

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services de publication, de rédaction et de conception 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 aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Directeur, Services créatifs
Jean-Marc Plouffe

Gestionnaire, Services de publication, de rédaction, de conception et rédacteur en chef
Les Shand

Rédaction et révision (anglais)
Gilbert Ghanious

Rédaction et révision (français)
Lise Traversy

Gestionnaire de production
Irène Boucher

Conception graphique et éditique
Acart Graphic Services Inc.

Agente d'administration et de publications
Katie Shaw

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

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en mentionnant la source :

Entre Nous/Let's Talk
Services de publication, de rédaction et de conception
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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

SCC 2000

J'ai déjà affirmé dans un article d'un numéro précédent que **Fonction publique 2000** m'intéresse au plus haut point ... et c'est encore le cas! Le style de gestion que préconise Fonction publique 2000 est le même que celui que préconise l'objectif stratégique 3.2 de notre Mission (Créer un milieu de travail au sein duquel les rapports existant entre les employé(e)s sont fondés sur l'ouverture d'esprit, la confiance et le respect mutuel), style de gestion que nous appliquons d'ailleurs déjà.

Le projet de renouvellement de la Fonction publique du Premier ministre ne peut toutefois constituer une meilleure invitation à nous dépasser. Notre comité de direction accepte d'emblée cette invitation à atteindre les objectifs de notre Mission qui portent sur la gestion. Nous avons décidé de le faire en vous invitant tous à participer activement à ce processus.

Un nouveau projet, **SCC 2000**, sera d'ici peu lancé à la grandeur du Service pour faire en sorte que les pouvoirs soient délégués le plus près possible de leur point d'impact. Il vise également à éliminer autant d'obstacles que possible de votre travail quotidien... à réduire ce qu'on appelle familièrement la bureaucratie.

SCC 2000 donnera à chacun l'occasion de nous faire savoir ce que le Service peut faire pour améliorer la qualité de la vie au travail. Nous voulons connaître les centaines de correctifs qui peuvent être apportés sans tarder. Nous voulons également connaître les centaines d'autres correctifs qui peuvent être apportés sur une plus longue échéance, mais qui peuvent quand même être apportés avec un peu d'imagination et de bonne volonté. Enfin, nous sommes à la recherche de suggestions qui, à prime abord, semblent impossibles à réaliser, mais qui sont tellement avantageuses que nous remuerons ciel et terre pour les mettre en oeuvre.

Nous voulons faire de **SCC 2000** le plus important groupe de travail au Canada, un groupe de **10 500 membres!** Nous voulons que **SCC 2000** devienne notre groupe d'action!

Nous vous inviterons à faire partie des groupes d'action et à veiller à ce que chacun d'entre vous ait l'occasion de s'exprimer bien librement. Nous envisageons également intéresser les différents syndicats à cette nouvelle initiative. J'espère également que tous ceux et celles qui travaillent auprès des détenus tenteront avec eux de trouver des moyens d'améliorer nos communications mutuelles. Nos bénévoles et nos collaborateurs seront également invités à participer à **SCC 2000**.

Il importe de comprendre que nous ne changeons pas de cap... mais plutôt que nous capitalisons sur les acquis.

SCC 2000 n'est pas une solution d'occasion, mais plutôt un projet qui s'échelonne sur plusieurs années. Au cours de cette période, nous espérons recevoir des idées des différentes unités du Service. Nous espérons également y donner suite avec empressement.

Enfin, nous constituerons un groupe de personnes qui sont prêtes à se rendre si nécessaire dans votre unité pour vous aider et faire en sorte que les idées judicieuses proposées ne soient pas reléguées aux oubliettes.

Si vous attendiez un projet qui saura faire toute la différence... eh bien le voici... **SCC 2000**... un projet qui pousse notre Mission un cran plus loin.

Nous en reparlerons...

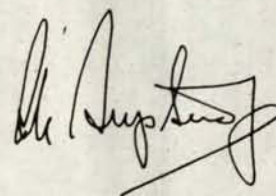


Table des matières

La recherche dans le domaine correctionnel : _____ Page 4

La recherche peut aider le Service correctionnel à planifier ses programmes et à résoudre un large éventail de problèmes, souligne le directeur de la Recherche pour le SCC, M. Frank Porporino. S'adressant aux délégués et déléguées réunis à Québec pour le deuxième *Forum sur la recherche dans le domaine correctionnel*, M. Porporino a souligné que la recherche peut servir d'outil pour identifier les problèmes au sein du système correctionnel.

À propos de Fonction publique 2000 : _____ Page 8

Fonction publique 2000 est le programme lancé par le gouvernement pour moderniser la fonction publique afin de répondre aux besoins d'une société canadienne en évolution constante. John Edwards répond aux questions les plus fréquemment posées au sujet de FP 2000.

Cours de gestion des ressources à Drumheller : _____ Page 11

L'établissement à sécurité moyenne de Drumheller, en Alberta, offre aux détenus un cours de gestion des ressources, une première au sein du Service correctionnel du Canada. Cette année, 12 détenus recevront la formation de techniciens en gestion des ressources halieutique et faunique. Neuf de ces détenus sont d'origine autochtone ou métisse.

Du nouveau dans les unités spéciales de détention : _____ Page 13

Le Service a modifié ses politiques et ses programmes de gestion des détenus dangereux gardés dans les unités spéciales de détention à Prince Albert, en Saskatchewan, et à Ste-Anne-des-Plaines, au Québec. Ces changements ont été apportés pour mieux refléter la philosophie du document de la Mission et réduire au minimum le nombre de personnes détenues dans les unités spéciales de détention.

Rapport de vérification : systèmes électroniques de sécurité : _____ Page 14

Même si la distribution des rapports officiels de vérification a été limitée aux directeurs de centres de responsabilité, d'expliquer Irving Kullk, commissaire adjoint, Vérification interne et enquêtes, il semble aussi nécessaire de faire connaître les résultats des rapports de vérification. «Une des meilleures façons de s'assurer que les correctifs sont apportés est de sensibiliser les gens au fait qu'il existe un problème. En communiquant les résultats des vérifications aux membres du personnel, j'espère ainsi que ceux qui assument la responsabilité directe d'un programme ou d'une activité prendront le temps de revoir leur situation et d'apporter les correctifs nécessaires.» Le Secteur Vérification interne et enquêtes espère donner un compte rendu régulier de ses rapports de vérification aux lecteurs de *Entre Nous*.

Voici les grandes lignes du rapport de vérification sur les systèmes électroniques de sécurité (vérification n° 378-1-002).

En bref – un tour d'horizon du SCC : _____ Page 15

Des nouvelles d'Est en Ouest : _____ Page 18

En page couverture : SCC 2000 - Bientôt un fait accompli

«Le Service correctionnel du Canada mettra bientôt en oeuvre une importante initiative pour faire participer ses employés à l'effort d'amélioration des services correctionnels canadiens.»

Ole Ingstrup

Photo par Dan Maruska

La recherche dans le

La recherche peut aider le service correctionnel à planifier ses programmes et à résoudre un large éventail de problèmes, souligne le directeur de la Recherche pour le SCC, M. Frank Porporino.

S'adressant aux délégués réunis à Québec pour le deuxième *Forum sur la recherche dans le domaine correctionnel*, M. Porporino a souligné que la recherche peut servir d'outil pour identifier les problèmes au sein du système correctionnel.

«Il est important, a précisé M. Porporino, d'encourager la recherche au sein du SCC pour que les nouvelles découvertes aident le personnel des services correctionnels dans leur travail.»

La recherche fait partie intégrante de l'objectif du SCC d'assurer la protection de la population, mais elle doit offrir des applications pratiques qui peuvent se traduire par des gestes concrets.

Cette conférence de trois jours, qui s'est déroulée du 29 avril au 2 mai et qui regroupait plus de 120 chercheurs et employés des services correctionnels du Canada, des États-Unis et de la Grande-Bretagne, a permis d'aborder un large éventail de questions, dont l'équilibre entre les problèmes à court et à long terme, la décentralisation de la recherche, la complémentarité entre les politiques et les opérations, les questions d'intérêt pour le personnel et la réinsertion sociale des détenus.

Le Commissaire du SCC, M. Ole Ingstrup, considère que la recherche fait partie intégrante de l'objectif du SCC, qui est d'assurer la protection de la population. Selon lui, la recherche doit offrir des applications pratiques qui donnent lieu à des gestes concrets. Actuellement, ce processus s'effectue par la diffusion de rapports de recherche par des comités de recherche régionaux du SCC. La revue *Forum* est une autre source de réflexion qui contribue à la réalisation de cet objectif.

Questions touchant le personnel

La première journée de cette conférence a porté sur un domaine nouveau, mais important, à savoir les questions touchant le personnel dans la recherche.

M. Gareth Hughes, psychologue au bureau de libération conditionnelle du district de l'Est à Kingston, a présenté aux délégués les conclusions de son étude sur le stress en milieu correctionnel. M. Hughes a interviewé 110 travailleurs des services correctionnels (CX 1 à CX 4)

de deux établissements à sécurité maximale et d'un établissement à sécurité moyenne de Kingston. Toutes les personnes interviewées ont régulièrement des contacts directs avec les détenus. M. Hughes a étudié le rendement au travail de ces personnes, leur état de santé, leur personnalité et leurs façons de s'adapter au stress professionnel pour déterminer si ces modes d'adaptation influent sur la satisfaction au travail.

M. Hughes a précisé que les répondants ont mentionné le milieu de travail, les calendriers/quarts de travail, les superviseurs, l'ennui, les collègues, les détenus et les gestionnaires comme principales sources de stress, et qualifié les problèmes associés à la gestion (demandes contradictoires et manque de soutien) de plus grande source de stress.

Selon M. Hughes, divers mécanismes d'adaptation ont été mentionnés, dont fuir les situations de travail stressantes, résoudre les problèmes à tête reposée et trouver des sources de soutien émotionnel. D'autre part, a-t-il ajouté, le degré de satisfaction au travail dépendait d'un certain nombre de variables, dont la capacité de s'adapter aux problèmes d'ordre professionnel. D'après les réponses fournies, beaucoup de travailleurs en milieu correctionnel parviennent à résoudre leurs problèmes.

«Ce qui m'a surtout étonné, a-t-il précisé, c'était le grand nombre de personnes qui considéraient leurs collègues de travail comme une source de stress, par opposition au milieu de travail physique.»

Une perspective américaine

Pour présenter la perspective américaine sur cette question, MM. Gerald Gaes, Kevin Wright et William Saylor ont décrit les recherches sur le personnel actuellement en cours au *U.S. Federal Bureau of Prisons*.

«Auparavant, la recherche sur le milieu correctionnel aux États-Unis était principalement axée sur les détenus, a souligné M. Gaes, mais nous commençons à nous demander comment le personnel des établissements correctionnels, de la libération conditionnelle et de la probation trouvent leur vie professionnelle et ce que nous pouvons faire pour en améliorer la qualité.»

Pour examiner cette question, le *U.S. Bureau of Prisons* a élaboré un questionnaire qui permet d'évaluer la qualité du milieu de travail dans les établissements correctionnels fédéraux. Ce questionnaire, qui est administré annuellement à 7 000 employés, comprend des questions sur les facteurs socio-démographiques, la

domaine correctionnel

sécurité personnelle, le milieu de travail, la qualité de vie et le bien-être des employés. Les résultats sont ensuite incorporés à une base de données pour en faciliter l'accès. Le questionnaire du Bureau, qui s'intitule "Enquête sur le climat social au sein des établissements correctionnels", permet de mesurer les perceptions et les attitudes du personnel sur un large éventail de questions et aide les gestionnaires aux niveaux de la planification, du contrôle et de l'évaluation organisationnelles ainsi que de la prévision des problèmes éventuels. Les chercheurs peuvent aussi se servir des mêmes résultats pour déterminer les tendances à long terme.



Une perspective américaine. MM. William Saylor (g), Kevin Wright (c) et Gerald Gaes (d) ont décrit les recherches sur le personnel en cours au U.S. Federal Bureau of Prisons.

Réinsertion au sein de la collectivité

La deuxième journée de la conférence a porté sur la réinsertion des détenus au sein de la collectivité.

M. Jim Bonta, du ministère des services correctionnels de l'Ontario, a amorcé une discussion sur les foyers de transition, soulignant que ces installations ont jusqu'ici fait l'objet de très peu de recherches. Malgré sa confiance dans ces foyers, M. Bonta a souligné qu'ils n'avaient pas encore démontré leur plein potentiel.

M. Bonta a précisé que ses recherches dans le domaine de la réinsertion l'avaient amené à tirer un certain nombre de conclusions.

Selon lui, il est maintenant possible de déterminer les candidats les plus aptes à séjourner dans les foyers de transition. En ayant recours à des évaluations objectives des risques/besoins, les travailleurs en milieu correctionnel peuvent améliorer leurs méthodes de sélection et de classification. Cependant, il est important de bien faire

correspondre le niveau de risque avec le niveau de traitement requis.

«Nous devons considérer les foyers de transition comme plus qu'un bon moyen de placer les détenus au sein de la collectivité. Nous devons regarder ce qui se passe à l'intérieur de ces foyers de transition», a-t-il ajouté.

«Les recherches démontrent que le recours à des programmes de traitement appropriés permet de réduire le taux de récidive. Les risques, les besoins et la réaction sont des caractéristiques de programmes de traitement efficaces. En évaluant les besoins, il faut également considérer à la fois les facteurs criminogènes et les facteurs non criminogènes», a précisé M. Bonta.

M. Bonta a par ailleurs souligné que les foyers de transition ne s'adressaient pas uniquement aux détenus à faible risque; mais également aux détenus à haut risque. Il faut toutefois prévoir des méthodes de traitement et des services intensifs pour ces détenus présentant un risque plus élevé pour la société.

Formation en évaluation des risques/besoins

MM. Larry Motiuk et Louis Brunet, de l'Administration centrale, ont présenté une mise à jour du «Projet de supervision des normes relatives à la libération conditionnelle». Le projet repose sur une échelle de gestion des risques et des besoins au sein de la collectivité, mise au point par la Direction de la recherche du SCC dans le but d'améliorer la prévision des résultats concernant les libérations sous conditions.

Au cours de cette conférence, on a examiné les recherches visant à réinsérer les délinquants au sein de la collectivité. M. Jim Bonta, du ministère des services correctionnels de l'Ontario, a amorcé une discussion sur les foyers de transition, soulignant qu'ils sont l'un des secteurs qui ont le moins fait l'objet de recherches dans le domaine correctionnel. M. Bonta a déclaré que ces foyers doivent encore démontrer leur potentiel.



Au cours du mois de mars, 550 agents de gestion des cas ont participé à des séances de formation pour apprendre à utiliser cette nouvelle échelle, obtenir des précisions sur la façon de mener les évaluations et les rendre plus fiables.

Les cas utilisés pour ces séances de formation ont été choisis au hasard dans des bureaux de libération conditionnelle. Après avoir éliminé toute référence quant à l'identité du cas, on a demandé aux participants d'étudier l'information et ensuite de procéder à l'évaluation des risques/besoins criminels à l'aide de l'échelle. Selon M. Motiuk, même si les participants ne disposaient que de l'information figurant au dossier, les résultats ont montré un niveau très élevé de consensus, avec un taux de 96 pour cent.

«Nous avons énormément confiance en nos gestionnaires de cas, a-t-il souligné. Il est étonnant de constater, dans un processus comme celui-ci, le haut degré de consensus sur les mesures à adopter et c'est ce à quoi nous tentons d'arriver.»

Continuité au niveau des soins

Un représentant du département américain des services correctionnels a passé en revue les progrès réalisés au niveau des services correctionnels communautaires au Vermont, dans le cadre d'un projet de modèle de supervision pratique.

M. Tom Powell, chef des Services cliniques au département des services correctionnels du Vermont, a précisé que le modèle comprend en fait deux programmes, le programme de surveillance au sein de la collectivité et le programme de permissions en vue de la réinsertion.

Le Programme de surveillance au sein de la collectivité s'adresse aux délinquants non violents qui posent un faible risque et qui purgent des peines inférieures à 120 jours. Ces peines sont habituellement combinées à une probation. Le programme vise à mettre les détenus en probation le plus tôt possible. Les détenus passent habituellement quelques jours en prison et sont ensuite libérés en probation, mais sous réserve de conditions très sévères.

Le Programme de permissions en vue de la réinsertion consiste à accélérer la libération des détenus à qui il reste plus de six mois de peine à purger avant d'être admissibles à une libération dans la collectivité. Puisque la décentralisation des établissements permet de loger les détenus dans des prisons situées à proximité de leur collectivité d'appartenance, ceux-ci peuvent poursuivre sans interruption le traitement qu'ils ont commencé en établissement. Ils peuvent aussi continuer de rencontrer leurs agents de probation et de libération conditionnelle, même après avoir quitté l'établissement correctionnel.

Ensemble, ces deux programmes forment un programme plus global, le modèle de supervision pratique,

qui comporte un «mélange de surveillance communautaire et de traitement qui s'avère avantageux à la fois pour les contribuables et pour le délinquant», a souligné M. Powell. «Ce modèle deviendra de plus en plus populaire avec le surpeuplement des prisons», a-t-il précisé.

Réforme en Grande-Bretagne

Poursuivant sur le thème de la réinsertion au sein de la collectivité, M. Chris Nuttall, directeur de la recherche et de la statistique au Service de recherche et de planification de la Grande-Bretagne, a présenté un rapport intitulé *Criminalité, justice et protection de la population*. Ce rapport fait état des modifications proposées au système de libération conditionnelle britannique et décrit la façon dont les tribunaux de ce pays traitent les détenus.



Le Commissaire du SCC, M. Ole Ingstrup, (en avant, à gauche) et M. Art Gordon (en arrière, à gauche) s'entretiennent avec M. Chris Nuttall (en avant, à droite), directeur de la recherche et de la statistique au Service de recherche et de planification de la Grande-Bretagne, et Nicholas Wall (assis en arrière, à droite). À proximité se trouve M. Alan Sierolawski, analyste des politiques à l'Administration centrale. M. Nuttall a présenté un rapport faisant état des changements législatifs proposés au système de libération conditionnelle en Grande-Bretagne et décrit comment les tribunaux britanniques traitent les délinquants.

«En Grande-Bretagne, on s'efforce de modifier les politiques pour que l'incarcération ne soit pas considérée comme la seule forme de punition des délinquants», a souligné M. Nuttall. Divers changements sont proposés, notamment :

- un accroissement des pouvoirs pour imposer de plus longues peines aux délinquants violents et sexuels;
- le pouvoir de combiner les ordonnances de service communautaire aux ordonnances de probation;
- la probation serait imposée par le tribunal;

- pour déterminer la durée des peines, les juges se fieraient davantage sur le délit courant plutôt que sur le dossier criminel du délinquant;
- une réduction de la peine maximale d'incarcération pour vol et cambriolage non domestique;
- des pouvoirs plus vastes permettant aux tribunaux d'imputer aux parents une plus grande responsabilité pour leurs enfants;
- un remaniement complet du système de libération conditionnelle qui comprendrait de nouveaux critères en matière de prise de décisions, une plus grande ouverture d'esprit et plus de responsabilités ainsi que de meilleures normes de surveillance;
- l'établissement de nouveaux tribunaux de la jeunesse;
- et un plus grand recours aux pénalités financières.

Ateliers régionaux

En outre, une série d'ateliers ont été présentés par les régions dans le cadre de cette conférence visant à mettre en lumière les progrès réalisés en matière de recherche dans le domaine correctionnel.

La région de l'Atlantique a présenté un débat sur le Programme de développement pour les délinquants sexuels. Des établissements du Québec ont présenté un atelier traitant de la "Recherche sur les questions de santé mentale", tandis que des établissements de l'Ontario ont présenté l'atelier intitulé "Intégration et élargissement du rôle de la psychologie : programmes d'aide aux employés et compte rendu dans les cas d'incidents critiques". La région des Prairies a présenté un atelier intitulé "Stratégie axée sur la recherche pour le traitement des délinquants sexuels", tandis que la région du Pacifique a présenté un atelier intitulé "Programmes communautaires à l'intention des délinquants sexuels : traitement ou surveillance".



Une série d'ateliers régionaux canadiens ont été présentés dans le cadre de cette conférence en vue de mettre en lumière les progrès réalisés au Canada dans les secteurs de la recherche en milieu correctionnel. Au nombre des participants, on note (de gauche à droite) Joanne Severn - Prairies; Bob Lusk - Pacifique; Marc-André LaFleur - Québec; Jean-Guy Légère - Ontario; et Dan Ferguson - Atlantique.

Recherche : passé, présent et futur

Le professeur **Julian Roberts**, du département de criminologie de l'Université d'Ottawa, a ouvert la troisième journée de la conférence en passant en revue les recherches dont les résultats ont été publiés au cours des trente dernières années dans deux grandes revues canadiennes traitant des services correctionnels.

Les activités de recherche, a souligné M. Roberts, sont passées de la description plutôt générale de cas et de comptes rendus personnels pour faire place à des travaux analytiques plus complexes appuyés par des tests scientifiques et des données empiriques. Il a ajouté qu'au fil des années la proportion d'articles traitant des services correctionnels avait diminué, mais que le SCC devrait continuer de favoriser la recherche et renforcer ses liens avec le monde universitaire.

M. **Guy Lemire**, de l'Université de Montréal, a parlé des défis que devront relever les chercheurs et les gestionnaires des établissements correctionnels au cours des années 1990. Contrairement à la croyance populaire, a-t-il souligné, le milieu carcéral est en processus de changement parce que les établissements ne se considèrent plus comme des entités totalitaires.

«Les médias, les groupes de lobbying et les syndicats veulent avoir leur mot à dire dans la gestion des établissements correctionnels, a expliqué M. Lemire. Les directeurs d'établissement doivent équilibrer ces diverses pressions dans leurs activités de gestion des détenus, du personnel et du milieu carcéral. Aujourd'hui, les directeurs d'établissement ont un rôle plus réactif que dans le passé parce qu'ils sont passés d'une situation où ils avaient trop de pouvoirs à une où ils n'en ont peut-être plus assez», a-t-il précisé.

Selon M. Lemire, il faudra établir une nouvelle définition du pouvoir pour les directeurs et leur personnel. «Nous ne devrions pas avoir peur de parler de la notion de pouvoir. Nous ne parlons pas ici de pouvoir abusif. Ce terme devient d'ailleurs de plus en plus répandu dans la sociologie des organismes. Je crois qu'il faut réinstaurer la notion de pouvoir comme outil de gestion.»

Pour clore la conférence, M. **Pierre Landreville**, professeur à l'Université de Montréal, a déclaré que les recherches futures dans le domaine correctionnel devraient porter sur les structures de pouvoir et les relations internes au sein des établissements correctionnels, valider les politiques décisionnelles en matière de libération conditionnelle et la recherche américaine sur les services correctionnels touchant le Canada, décentraliser la recherche canadienne en vue de tenir compte des différences régionales et accroître la recherche sur le personnel et les données sociologiques en milieu carcéral. ■

par **Kim Laforce**,
Secrétariat du ministère

Fonction publique

À propos de Fonction

Note de la rédaction : Fonction publique 2000 est le programme lancé par le gouvernement pour moderniser la fonction publique afin de répondre aux besoins d'une société canadienne en évolution constante. John Edwards, auparavant commissaire à la Commission de la fonction publique et, plus récemment, secrétaire général des Musées nationaux du Canada, a été nommé directeur du projet le 12 décembre 1989. Il dirige un petit secrétariat du Bureau du Conseil privé qui est chargé de coordonner FP 2000 au nom de Paul Tellier, greffier du Conseil privé, et de l'honorable Robert de Cotret, président du Conseil du Trésor. Le Secrétariat coordonne les tâches de neuf groupes de travail composés de hauts fonctionnaires et appuie les examens effectués par les ministères dans le cadre de FP 2000. Le texte qui suit est la version révisée d'une entrevue avec la Chronique de la fonction publique dans laquelle M. Edwards répond aux questions les plus fréquemment posées au sujet de FP 2000.

Est-ce que FP 2000 est une initiative contrôlée par la direction? Que faites-vous pour permettre à l'employé moyen de participer?

Nous voyons cet exercice comme allant du sommet vers la base et de la base vers le sommet. Au fur et à mesure que se déroule FP 2000, nous nous attendons à ce que le plus grand nombre d'employés possible participe et se prononce. Nous commençons seulement à atteindre le personnel du premier rang.

Nous nous y prenons de deux façons. Tout d'abord, pour les questions qui concernent manifestement tous les ministères et tous les niveaux, nous procédons à des consultations générales dans tout le pays. Par exemple, le Groupe de travail sur le service au public entreprend une démarche multiniveaux et multimédias. Il y aura au niveau des cadres supérieurs sept symposiums, dont certains réuniront des gestionnaires du secteur public et du milieu des affaires. Une série de 30 réunions de groupes

de discussion seront organisées dans 12 villes, auxquelles participeront des employés de soutien et des surveillants de premier rang d'un certain nombre de ministères. Une enquête téléphonique sera menée dans tout le Canada auprès de 1 000 employés de soutien, d'agents et de surveillants en contact avec le public; il se peut aussi que l'on envoie des questionnaires écrits.

Par ailleurs, nous pensons que les consultations les plus importantes se feront au niveau des ministères. Cela tient au fait que chaque ministère a sa propre culture et sa propre histoire, mais aussi au fait que chaque ministère a des problèmes particuliers qui nécessitent des solutions uniques. Pour repérer les problèmes et les résoudre, nous avons naturellement besoin du concours des employés, car ils connaissent les rouages du ministère mieux que personne.

En quoi FP 2000 est-elle utile au personnel du premier rang?

La raison d'être de FP 2000 est d'assurer un meilleur service au public; cela veut dire qu'il faut faire en sorte que les employés en contact avec le public disposent du pouvoir et des instruments nécessaires pour accomplir leur travail le plus efficacement possible. Ce que nous essayons de faire, c'est de réduire l'emprise de l'administration centrale pour que ces employés disposent de plus de latitude et puissent répondre de manière plus dynamique aux besoins des clients. Nous voulons aussi qu'ils puissent se prononcer davantage au sujet des politiques et procédures qui influent sur les activités quotidiennes. Tous les ministères ont été invités à revoir leurs politiques et procédures administratives internes afin de confier davantage de ressources et de pouvoirs au personnel de premier rang et d'améliorer la communication ascendante.

Est-ce que FP 2000 est une façon camouflée de procéder à une compression du personnel?

Pas du tout. Nous avons précisé dès le début que ce n'était pas une excuse pour réduire les budgets ou le personnel. Je pense qu'il est justifié de dire que nous

2000

publique 2000

avons déjà accru considérablement l'efficience dans la fonction publique et que nous accomplissons plus avec moins. Mais nous avons reconnu que la compression des effectifs des dernières années a fortement ébranlé le personnel du premier rang. Ce que nous espérons faire avec FP 2000, c'est réduire le temps et les ressources consacrés à la paperasserie et aux procédures administratives internes – et utiliser davantage les ressources pour accomplir ce que nos clients attendent de nous.

Quel pourrait être l'effet de FP 2000 sur les lois régissant la fonction publique?

Il est trop tôt pour dire à quoi pourraient ressembler le ou les programmes définitifs, mais nous avons eu des propositions d'une portée considérable. Parmi les lois qui ont plus de vingt ans et qui pourraient être modifiées figurent la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui énonce les règles de recrutement et de promotion, et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qui définit le processus de négociation collective. On nous a aussi demandé si nous pourrions modifier la *Loi sur la gestion des finances publiques* de manière à la rendre plus souple. Quant au dépôt des projets de loi, la fin de l'année pourrait être le moment le plus propice.

Est-ce que FP 2000 aidera les gestionnaires dans la difficile tâche qu'est le renvoi des mauvais employés?

Les lois régissant la fonction publique – de même que les codes du travail provinciaux et fédéraux – renferment des dispositions concernant le renvoi motivé. Comme nous revoyons les textes législatifs pour la première fois en 20 ans, il est logique que nous déterminions si ces dispositions sont encore valables, vu les changements survenus dans d'autres secteurs de compétence, et si elles permettent d'établir un bon équilibre entre les besoins de l'employeur et les droits de l'employé.

Que faites-vous à titre de consultation avec les syndicats?

Dans son annonce du 12 décembre dernier, le Premier ministre a indiqué que le projet FP 2000 serait entrepris en étroite collaboration avec les syndicats. Peu après, M. Tellier, moi-même, le secrétaire du Conseil du Trésor et la présidente de la Commission de la fonction publique avons rencontré les dirigeants syndicaux pour réitérer cet engagement. Il y a eu par la suite plusieurs réunions avec les délégués syndicaux, et tous les syndicats ont été invités à se faire entendre devant les groupes de travail. Nous avons invité les syndicats à faire des recommandations sur la façon de modifier les lois qui les concernent et il y a en place un engagement de les consulter avant de présenter des modifications législatives spécifiques.

Comment les changements au fonctionnement de la fonction publique seront-ils introduits?

En trois temps. Les premiers changements se produiront là où l'on pourra apporter des améliorations rapides sans avoir recours aux modifications législatives. Les changements suivants seront plus profonds puisqu'il faudra, dans certains cas, modifier des lois. Dans la troisième phase, qui a déjà commencé et qui s'étendra sur plusieurs années, nous assisterons à la naissance d'une nouvelle culture organisationnelle qui procurera aux employés une plus grande satisfaction professionnelle et leur permettra de faire une carrière plus intéressante.

Le projet FP 2000 permettra-t-il de réduire la lenteur de la dotation?

C'est entièrement à la Commission de la fonction publique que nous devons les 20 % d'améliorations enregistrés jusqu'à présent, mais nous pensons tous que nous pouvons faire mieux. Nous devons peut-être, pour cela, changer les règles. Nous avons confié la question de



la dotation à un groupe de travail : il examine les modifications qu'il est possible d'apporter à court terme aux procédures et aux mécanismes en vue d'accélérer le processus, en prévoyant notamment une plus grande délégation du pouvoir, une meilleure formation des gestionnaires en matière de dotation, un recours accru aux techniques informatiques, etc. Toutefois, en vue d'une amélioration véritable à long terme, le groupe de travail examine la possibilité d'accélérer le système en modifiant fondamentalement les lois régissant la dotation.

Comment envisagez-vous de régler le problème d'une fonction publique vieillissante, en période de compressions d'effectifs et de restrictions continues?

C'est une question qui nous préoccupe énormément. Les groupes de travail l'examinent sous plusieurs angles. À notre avis, il importe de rétablir la perception chez les plus brillants diplômés d'universités et de collèges qu'une carrière dans la fonction publique est tout à fait enviable. Nous estimons qu'une fonction publique moins bureaucratique serait plus attrayante. Nous examinons également les questions de la rémunération, des avantages sociaux et du perfectionnement professionnel. Aussi, il sera peut-être utile d'envisager des mécanismes particuliers pour faciliter dans toutes les régions l'entrée dans la fonction publique de jeunes diplômés.

Quel rapport existe-t-il entre l'APRM et FP 2000?

L'Accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministériels est une étape importante dans le processus continu de renouveau de la fonction publique. Il a permis à plusieurs ministères d'accroître le pouvoir décisionnel de leurs gestionnaires. Les groupes de travail de FP 2000 se fondent sur l'expérience tirée de l'APRM pour voir si les solutions que nous avons fournies à divers ministères peuvent également s'appliquer aux autres.

Comment garantissez-vous que les recommandations des groupes de travail ne seront pas appliquées de façon atténuée?

Premièrement, nous avons pris publiquement l'engagement au sommet – le Premier ministre et le greffier du Conseil privé – qu'il y aura un changement radical dans le fonctionnement de la fonction publique. Deuxièmement, nous pouvons compter sur les attentes qui animeront les sous-ministres membres des groupes de travail, lesquels surveilleront de très près la façon dont les organismes centraux donnent suite aux recommandations.

Vous avez souvent mentionné la décentralisation; cela fait-il partie d'une quelconque manœuvre d'opposition à l'endroit d'Ottawa?

Nous parlons de la décentralisation *du pouvoir* des organismes centraux comme le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique, en faveur des ministères chargés de l'exécution des programmes afin qu'ils puissent mieux servir le public. Nous demandons également aux ministères de revoir leurs procédures administratives afin de s'assurer qu'ils concentrent leurs énergies *sur leurs clients* et non *sur l'administration centrale*. À mon avis, la plupart des ministères ont reconnu que ce qui compte, c'est de mieux servir les Canadiens, et ils ont commencé à modifier leur organisation en fonction de cet objectif. Dans cette optique, il faut souvent renforcer les activités des bureaux régionaux et locaux, tout comme la plupart des grandes sociétés se sont rendu compte que la meilleure façon d'améliorer le rendement est d'affecter des ressources là où se trouvent les clients, c'est-à-dire au premier rang.

Comment avez-vous l'intention d'entreprendre la difficile tâche qui consiste, à plus long terme, à changer les valeurs de la fonction publique?

La solution consiste en partie à éliminer les obstacles que l'on rencontre dans tout le système et qui empêchent les fonctionnaires d'atteindre leur plein potentiel. Il s'agit aussi d'encourager ces derniers à préciser les changements à apporter pour que leur propre milieu de travail se trouve amélioré. Nous devons aussi engager le dialogue à tous les niveaux de la fonction publique pour discuter de la signification de ces changements. Nous avons l'appui enthousiaste de certains organismes, notamment l'Association professionnelle des cadres supérieurs, qui envisage d'organiser un symposium spécial sur les valeurs de la fonction publique, et presque tous les ministères réexaminent leurs propres valeurs. À long terme, il nous faudra prouver par des mesures concrètes que nous récompensons les personnes qui prennent des risques et que nous encourageons l'initiative. C'est manifestement un long processus, qui pourrait prendre de deux à cinq ans après l'adoption des nouveaux textes législatifs. ■

Tiré de la Chronique de la fonction publique, Conseil du Trésor.

Cours de gestion des ressources à Drumheller

L'établissement à sécurité moyenne de Drumheller, en Alberta, offre aux détenus un cours de gestion des ressources, une première au sein du Service correctionnel du Canada. Cette année, 12 détenus recevront la formation de techniciens en gestion des ressources aquatique et faunique. Neuf de ces détenus sont d'origine autochtone ou métisse.

Une idée qui n'est pas tombée dans l'oreille d'un sourd

C'est Ernie Psikla, directeur administratif de la Alberta Forestry, Lands and Wildlife qui, en mars 1987, a eu l'idée de ce cours. «Une de mes très bonnes amies est infirmière en milieu carcéral et un des agents de correction que j'ai connus par son entremise a soulevé un jour la question d'éducation des chasseurs», explique M. Psikla. «L'idée m'est alors venue qu'un cours sur la gestion des ressources halieutique et faunique leur donnerait une meilleure connaissance des sciences naturelles. Ainsi, un autochtone pourrait fort bien véhiculer ses connaissances dans sa réserve et être en mesure de bien conseiller ses Aînés. L'idée n'est pas tombée dans l'oreille d'un sourd et il s'en est suivi une excellente collaboration entre le gouvernement, le secteur de la formation et les agences communautaires», a ajouté M. Psikla.

Un organisme des Prairies, Stratégies de planification de l'emploi (EIC) a financé le cours qui a été coordonné par l'administration régionale. Le collège communautaire Lethbridge a versé une contribution monétaire pour les salaires des deux instructeurs, l'achat des livres et l'accréditation du programme tandis que la Alberta Forestry, Lands and Wildlife a fourni des spécimens et de l'équipement et son aide aux diplômés à la recherche d'un emploi. Le Native Counselling Service of Alberta a pour sa part collaboré à la sélection des candidats.

L'établissement de Drumheller a mis une classe et un local de laboratoire pour le cours.

L'été dernier, un comité formé de représentants de tous ces organismes a passé en revue les inscriptions à ce cours. Pat Mulgrew, chef des programmes d'études, se rappelle que «les critères de sélection étaient un minimum de scolarité, l'intérêt manifeste du candidat préférentiellement d'origine autochtone de travailler plus tard dans ce secteur d'activité et son degré de motivation.»

Pour pouvoir suivre le cours, les candidats devaient aussi être admissibles à une libération conditionnelle dans les six mois suivant la fin du cours. Des douze candidats choisis, trois ont abandonné en cours de route en raison de la trop grande charge de travail scolaire, mais ils ont été

remplacés par d'autres détenus qui ont obtenu une partie seulement des crédits du cours. Les 12 diplômés qui sont âgés entre 20 et 40 ans ont dit avoir travaillé ensemble avec enthousiasme.

Les travaux scolaires : un passe-temps

Mike est l'étudiant délégué par sa classe pour rencontrer *Entre Nous*. Il est rare de voir un étudiant déborder d'enthousiasme pour les travaux scolaires. Ceux-ci, de son dire, n'étaient quand même pas trop difficiles, puis le temps passe plus vite en dedans lorsqu'on a des travaux à faire!

«Ce cours, d'affirmer Mike, nous a bien sensibilisés à la condition de l'environnement. Je crois que nous devrions tous nous intéresser à ce qui se passe sur la planète. J'étais comme tout le monde informé sur les problèmes écologiques, mais aujourd'hui je me sens personnellement plus responsable du sort de notre planète et c'est comme ça que ça doit commencer.»

«Mes amis (qui ne suivent pas le cours) disent qu'il y a trop de devoirs à faire. Mais il faut vraiment être motivé. Il faut faire des efforts, mais dans mon cas, ça m'a donné plus de confiance en moi et en mes capacités. L'avenir m'apparaît aujourd'hui plus rose parce que j'ai maintenant un but dans la vie.»

Mike s'est inscrit au Arctic College des Territoires du Nord-Ouest. Originaire de Yellowknife, il poursuivra ses études en gestion des ressources renouvelables au campus Fort Smith dans les Territoires.

Une première pour les instructeurs

C'était la première fois que les instructeurs Joe Helwig et Ward Trotter enseignaient à des détenus. L'expérience a été très positive pour les deux instructeurs qui sont prêts à reprendre la même expérience.

«J'ai été particulièrement frappé par la jovialité de ce groupe, affirme Ward Trotter. Leur capacité d'apprendre est aussi plus grande que ce à quoi je m'attendais.»

Un des détenus tenait tellement à suivre ce cours qu'il est resté à l'établissement six semaines après sa date d'admissibilité à la libération sous conditions. Il est sorti de l'établissement le lendemain du dernier cours.

Le cours a commencé le 18 septembre pour se poursuivre jusqu'au 20 avril. Interviewé vers les derniers milles du cours, Ward Trotter a affirmé que «le groupe était devenu très uni. Ils ont dû aussi beaucoup apprendre sur la dynamique de groupe.»

«Au début du cours, lorsque nous mentionnions un mot aussi courant que "écologie", tous nous regardaient avec des grands yeux de poisson mort, intimidés par ce langage technique. Aujourd'hui, nous pouvons traiter de sujets assez complexes et techniques. Ils apprennent vraiment vite.»



Instructeurs et étudiants du cours de gestion de la ressource à l'établissement de Drumheller : Première rangée (g. à dr.) l'instructeur Ward Trotter, Hugh Chalifoux, Mike Fraser, l'instructeur Joe Helwig. Deuxième rangée (g. à dr.) Dave Bird, Vince Wolfe, Neil Omeasoo, Robert Alook, Dale Meadows, Perry Sayer (Kreelig), James L'Hirondell et Mark Lange.

Le respect mutuel

Le respect mutuel a été certes le ciment de l'esprit de corps qui régnait dans la classe, si on lit entre les lignes de ce qui disent les instructeurs.

Ward précise : «Dans le module sur la chasse, le piégeage et la sauvagine, j'ai dit à un étudiant : «C'est toi l'expert ici – je connais la théorie, mais toi tu sais mieux que moi comment installer les pièges.» Ce dernier a alors expliqué aux autres comment installer un piège pour le castor, l'endroit où le placer, et les meilleures façons de le faire. Ses explications ont grandement aidé la classe. De plus, cela a ajouté une dimension intéressante au cours en ce sens que les étudiants pouvaient mettre à profit leurs connaissances de base.»

Ward et Joe sont deux diplômés d'un collège communautaire qui ont poursuivi leurs études à l'université. Leur formation, pour le premier en gestion et pour l'autre en sciences, a ajouté une dimension additionnelle au cours.

Les étudiants apprenaient la théorie le matin et travaillaient en laboratoire l'après-midi. Il nous est arrivé de devoir répondre à des demandes inhabituelles...

Une brebis et deux poulets morts

«Un jour, raconte en riant Joe, j'ai invité un vétérinaire à l'emploi de la province à venir faire l'autopsie d'une brebis pour montrer à la classe comment se fait une autopsie. Le laisser-passé que nous lui avions fourni pour l'occasion portait la mention «Une brebis et deux poulets morts». C'est assez inhabituel comme laisser-passé, non?

La classe a organisé en novembre une journée d'accueil. «Les visiteurs ont été très impressionnés par ce

qu'ils ont vu et les étudiants étaient vraiment fiers de leur travail. Il y avait un kiosque sur les sols au Canada, un projet de taxidermie, une démonstration sur la façon d'évaluer l'âge d'un chevreuil à l'aide des mâchoires, et une exposition de pelletteries.»

Les étudiants ont démontré les mêmes capacités de discipline et de travail que les autres groupes d'étudiants du collège Lethbridge et ce, même si ceux de Drumheller n'ont pas tous un diplôme de 12^e année en poche.

L'intérêt des étudiants est exceptionnel

«Il y a quelques étudiants qui sont de vrais leaders, poursuit Ward. La classe ressemble à s'y méprendre à une classe d'une université ou d'un collège. Hier soir, nous avons eu un séminaire d'étude après l'heure du souper et les trois quarts des étudiants s'y sont présentés. L'intérêt des étudiants est tout à fait exceptionnel!»

Le cours en laboratoire que les étudiants ont le plus apprécié a été celui où ils ont découvert l'anatomie interne du corégone de lac. Chaque étudiant avait son propre spécimen à disséquer. Ils ont aussi beaucoup aimé le laboratoire sur l'orientation en forêt. La plupart ne savaient pas comment utiliser la boussole.

Des conférenciers ont aussi été invités à venir entretenir les étudiants sur les sujets spécialisés. «Nous avons reçu entre autres le propriétaire d'un ranch de bisons, qui a bien intéressé les étudiants», ajoute Joe Helwig.

Ce programme, un tout nouveau concept, offre un excellent potentiel pour les autochtones parce qu'ils ont accès aux terres de la réserve et que la gestion de la ressource est un secteur d'activité en plein essor», d'ajouter Ward Trotter.

Les instructeurs ont de plus souligné l'excellence des locaux dans lesquels ils ont donné leur cours. Un espace de rangement a été transformé en salle de cours et une boutique de coiffeur en atelier. L'eau courante, la ventilation et les hauts plafonds rendaient l'espace idéal pour ce cours.

Au moins la moitié des étudiants songent sérieusement à poursuivre des études dans ce domaine s'ils obtiennent une liberté sous conditions – dont deux au niveau universitaire. Certains diplômés travailleront peut-être pour la *Alberta Fish and Wildlife* et un a même déjà reçu une offre d'emploi par le Conseil de sa tribu.

Parlant aussi au nom de son collègue instructeur, Ward affirme que l'expérience a été très positive.

Ernie Psikla de la *Alberta Forestry, Lands and Wildlife* ajoute : «Je me suis rendu à l'établissement à la mi-session et j'y ai remarqué un niveau d'intérêt exceptionnel. L'établissement a offert à ces hommes un programme pour lequel ils ont des atomes crochus.» ■

par Margot Andresen

Du nouveau dans les unités spéciales de détention

Le Service a modifié ses politiques et ses programmes de gestion des détenus dangereux gardés dans les unités spéciales de détention (USD) à Prince Albert, en Saskatchewan, et à Ste-Anne-des-Plaines, au Québec. Ces changements ont été apportés pour mieux refléter la philosophie du document de la Mission et réduire au minimum le nombre de personnes détenues dans les unités spéciales de détention.

Les programmes au sein de l'USD visent à assurer l'intégration du détenu à un établissement à sécurité maximale dans les meilleurs délais et sans aucun compromis du point de vue sécurité.

Abolition des phases

Ces changements prévoient l'abolition des différentes phases du programme de l'USD. Les délinquants seront dorénavant groupés en fonction de diverses catégories : évaluation, population générale, psychiatrie, isolement et besoins spéciaux. Après une évaluation qui doit se faire dans les 90 jours suivant l'admission, certains détenus en USD pourront être transférés à un établissement à sécurité maximale s'ils ne semblent pas constituer une menace pour la sécurité, le personnel ou les autres détenus.

Modification des programmes

La sécurité demeurera une priorité au sein de l'USD, puisque les détenus admis dans ces unités sont considérés dangereux. Les mesures de contrôle, comme les dispositifs de coercition, ne seront utilisées que pour les détenus nécessitant une plus grande surveillance. Les programmes seront conçus de façon à encourager les détenus à participer à des activités constructives et à favoriser l'interaction avec le personnel et les autres détenus. Ce nouvel environnement fera davantage appel à la sécurité dynamique. Le personnel recevra donc une formation dans les domaines de la communication, des relations interpersonnelles, la résolution des problèmes et des conflits ainsi que les entrevues et la consultation.

On cherchera davantage à motiver le détenu et à l'aider à amender son comportement.

Des programmes d'épanouissement personnel seront aussi offerts pour modifier l'attitude du détenu face à l'agression et à la violence. On accordera également plus d'importance à la toxicomanie, la maîtrise des accès de colère, la consultation psychologique individuelle et collective ainsi que l'efficacité de la communication. Les programmes de travail seront conçus de manière à

aider les délinquants à adopter un comportement responsable et à entretenir de bonnes relations avec le personnel et les autres détenus.

Pour assurer une interaction beaucoup plus directe entre le personnel et les détenus, le personnel des services correctionnels devra mieux comprendre les détenus.

Comité national d'examen

Un comité d'évaluation et de programmes sera mis sur pied au sein de l'établissement. Ce comité surveillera l'élaboration de programmes de traitement individuel pour les détenus. Ces programmes seront en fonction d'une évaluation du délinquant effectuée au cours des trois premiers mois suivant son admission à l'unité spéciale de détention. Les progrès seront évalués au moins une fois tous les quatre mois et une recommandation sera soumise au Comité national d'examen.

Le Comité national d'examen, qui regroupe tous les sous-commissaires adjoints, Opérations et le directeur général, Services communautaires et opérations institutionnelles, choisira les délinquants admissibles aux programmes spéciaux en fonction de leur évaluation et décidera du moment et de l'endroit appropriés pour transférer un détenu de l'USD, soit au terme de la période d'évaluation ou à une date ultérieure. ■

Rapport de vérification : systèmes électroniques de sécurité

Le Secteur de la vérification interne et des enquêtes a récemment préparé un rapport de vérification sur les systèmes électroniques de sécurité. La vérification faisait partie du calendrier de travail annuel de 1989-1990 du secteur.

Même si la distribution des rapports officiels a été limitée aux directeurs de centres de responsabilité,

d'expliquer Irving Kulik, commissaire adjoint, Vérification interne et enquêtes, il semble aussi nécessaire de faire connaître les résultats des rapports de vérification. «Une des meilleures façons de s'assurer que les correctifs sont apportés est de sensibiliser les gens au fait qu'il existe un problème. Nombre de nos recommandations ont d'ailleurs trait

aux questions courantes qui touchent tous les membres du personnel. En communiquant les résultats des vérifications aux membres du personnel, j'espère ainsi que ceux qui assument la responsabilité directe d'un programme ou d'une activité prendront le temps de revoir leur situation et d'apporter les correctifs nécessaires.»

Voici les grandes lignes des résultats de la vérification sur la **sécurité électronique** (vérification n° 378-1-002).

1. L'entretien des systèmes électroniques de sécurité est assurée à contrat par ADGA. La vérification a démontré que le fournisseur a constamment fourni un service de haute qualité.
2. Les systèmes électroniques de sécurité sont efficaces et offrent un excellent rendement à bon prix.
3. Des lacunes ont été relevées au niveau de la formation initiale et d'appoint offerte aux préposés à l'exploitation de ce système. En réponse à la recommandation selon laquelle il faudrait mettre en oeuvre un programme de formation régulier et systématique, la division Garde et contrôle a affirmé que des normes opérationnelles seraient élaborées en ce qui concerne la formation.
4. L'abolition dans plusieurs régions du poste d'agent régional responsable des télécommunications et de l'électronique a miné la capacité du SCC d'exercer un bon contrôle et une bonne gestion du programme dans toutes les régions. En conséquence, il a été recommandé de réévaluer les avantages de ce poste.
5. La vérification a révélé que les contrôles exercés sur le paiement des factures étaient bons, mais que certains établissements n'avaient pas de procédures d'inventaire ni aucun système pour en assurer la bonne garde. Considérant que l'équipement électronique de sécurité a une valeur de plus de 70 millions de dollars, il importe que de bonnes mesures de contrôle soient mises en place et suivies par tous les membres du personnel.
6. Le guide d'essais opérationnels du SPDI décrit les tests qu'il faut faire régulièrement pour s'assurer que les dispositifs de détection fonctionnent bien. Il est apparu après vérification que ces tests doivent être effectués plus fréquemment. ■

Nouveau centre de traitement en Ontario



La cérémonie d'inauguration officielle du Northern Treatment Centre : on aperçoit de g. à dr. **Tom Watson**, directeur, Northern Treatment Centre; **Ole Ingstrup**, Commissaire aux services correctionnels du Canada; **Bob McDonald**, sous-ministre, Services correctionnels de l'Ontario; **Pierre H. Cadieux**, Solliciteur général du Canada; **Richard Patten**, ministre des services correctionnels de l'Ontario; **Rév. Bill Stadyk**, aumônier, Northern Treatment Centre; **Dennis Caplice**, sous-ministre, Services gouvernementaux (Ontario).

ONTARIO – Le Solliciteur général **Pierre H. Cadieux** et le ministre des services correctionnels de l'Ontario, **Richard Patten**, ont officiellement inauguré le 28 mai dernier le centre de traitement pour adultes Northern, à Sault Ste-Marie, Ontario.

Cette installation de 96 places offrira des services psychiatriques, psychologiques et d'amendement du comportement aux délinquants adultes

originaires du Nord de l'Ontario et relevant de la compétence fédérale ou provinciale. Les deux instances gouvernementales se partagent les coûts de construction du centre qui s'élèvent à 15 millions de dollars ainsi que les coûts d'exploitation qui devraient se situer aux alentours de 7 millions de dollars par année.

Le centre créera 131 emplois relevant du ministère des services correc-

tionnels de l'Ontario. Les employés sont essentiellement originaires du Nord de cette province.

M. Cadieux a affirmé qu'une attention spéciale a été portée aux besoins des détenus autochtones et précisé qu'une unité de huit places avait été retenue pour les délinquantes, à savoir quatre de juridiction provinciale et quatre de juridiction fédérale. « Cette initiative, tout comme l'ouverture récente d'une installation à sécurité minimale pour femmes à Kingston, témoigne des efforts que nous faisons pour améliorer les services et les traitements réservés aux délinquantes. »

Le ministre des services correctionnels de l'Ontario a remercié toutes les personnes qui ont aidé d'une façon ou d'une autre à ouvrir le centre dans les délais et les budgets impartis et remercié plus particulièrement l'administrateur régional de la Planification, **Lou Kelly**, qui a représenté la région de l'Ontario depuis le début du projet.

Environ 300 personnes ont assisté à la cérémonie d'inauguration de l'installation. Pendant le reste de la semaine, le grand public a pu visiter le nouveau centre qui devrait accueillir ses premiers résidents au début de juillet.

Établissement Westmorland : du bon voisinage

ATLANTIQUE – Les programmes de « bon voisinage » de l'établissement Westmorland ont permis à l'établissement de resserrer ses liens avec sa communauté environnante.

• En effet, le nouveau gymnase de l'établissement a été l'hôte de nombreuses parties de volleyball opposant des membres de la collectivité à des détenus de même que des joutes de balle au but, un jeu où s'opposent détenus ayant les yeux recouverts d'un bandeau et des membres de l'Institut canadien des aveugles. Le jeu se joue avec une balle à l'intérieur de laquelle

se trouve une clochette. On y pratique également le basketball en compagnie d'une équipe de six membres de l'Association canadienne des paraplégiques, mais cette fois confiné à une chaise roulante! Les résultats : 91 à 52 pour les visiteurs!

• Dans le cadre d'une activité de collecte de fonds au bénéfice de l'Association, le *Minto Hockey Association's Oldtimers* a joué contre une équipe de neuf détenus et de trois membres du personnel. Après la partie, les joueurs ont pris un lunch offert par les Chevaliers de Colomb de la place.

Cette année, les détenus de l'établissement Westmorland ont aussi contribué plus de 5 000 \$ à l'hôpital pour enfants **Isaak Walton Killam** de Halifax au moyen de déduc-

tions sur leur salaire. Enfin, au cours de la semaine sainte, 14 détenus ont fait un jeûne d'un jour et ainsi ramassé 2000 \$ pour les organisations qui s'occupent des enfants du Tiers Monde comme *World Vision* et Développement et Paix.

— Entre Nous —

Dates de tombée

Numéro de septembre :
le 9 juillet

Numéro d'octobre : le 7 août

Numéro de novembre :
le 5 septembre

Numéro de décembre :
le 3 octobre

Le «Livres en voyage» à Westmorland

ATLANTIQUE – Le 18 avril, l'établissement Westmorland laissait partir un «livre en voyage» pour donner aux millions d'adultes du monde entier qui viennent tout juste d'apprendre à lire et à écrire une chance de s'exprimer au moyen de poèmes, de dessins ou de courts textes. Les employés de toutes les régions sont invités à feuilleter le livre.

Ce projet a cours dans trente différents pays.

Le Service correctionnel du Canada a reçu un des treize livres qui s'arrêteront dans tous les centres d'alphabétisation du pays. Le 25 janvier, chaque province et territoire du pays a reçu à Ottawa des livres à couverture rouge à faire voyager. Le livre du Service, lui, est de la même couleur que notre document portant sur la Mission.

«Je suis très honoré que le SCC ait choisi la région de l'Atlantique comme point de départ du livre pour ce voyage symbolique. D'ailleurs, la région de l'Atlantique a toujours joué un rôle d'avant-garde au niveau de la lutte contre l'analphabétisme», a affirmé le sous-commissaire de la région de l'Atlantique, Willie Gibbs.

Puisque le Service considère la formation de base des adultes comme un des meilleurs moyens d'aider les détenus à devenir d'honnêtes citoyens,



il a décidé d'inviter les détenus qui apprennent actuellement à lire et à écrire à créer leur propre livre.

Selon Thomas Townsend, directeur général intérimaire, Programmes et Opérations correctionnels, le Service a réussi à faire de grands progrès en matière d'alphabétisation des détenus au cours des trois dernières années. À l'heure actuelle, près de 4 100 analphabètes ont suivi le programme, ce qui est beaucoup plus que l'objectif fixé en 1987. Le personnel du SCC, des bénévoles et des détenus scolarisés ont contribué largement au succès de ce projet.

Parmi les autres participants du lancement du «Livres en voyage», notons Marion Saichkowski du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, le ministère des études

supérieures et de la formation professionnelle de la Nouvelle-Écosse, les représentants d'organismes offrant des programmes d'alphabétisation, la haute direction de la région du SCC, des membres du personnel des programmes correctionnels de l'AC et de la région, des employés de l'établissement Westmorland et des détenus inscrits au programme.

Dans son voyage d'est en ouest, le livre fera des arrêts de quelques jours dans nos quarante-deux centres d'apprentissage. À la fin de l'année, cinquante pages remplies par les détenus seront intégrées dans la copie principale qui sera présentée au Secrétaire-général des Nations Unies à l'occasion de la journée consacrée aux droits de la personne, le 10 décembre 1990.

Les détenus sensibilisés à la violence familiale

QUÉBEC – Près de deux cents personnes ont assisté le 25 mars dernier à l'établissement Montée St-François à une soirée de sensibilisation aux causes et effets de la violence familiale. Il s'agissait d'une première dans l'histoire des pénitenciers.

La soirée, organisée conjointement par l'organisme Pro-Gam et le Service correctionnel, a débuté par une brève conférence de presse présidée par le directeur de l'établissement

M. Guy Villeneuve. Les échanges de l'assistance, composée d'environ cent trente détenus et d'une quarantaine de conjointes invitées pour l'occasion, ont été animés par le journaliste Claude Poirier. Au cours de la soirée, les participants ont eu droit à un buffet froid, à une pièce de théâtre et à un programme musical.

Le sous-commissaire de la région du Québec, M. Jean-Claude Perron, a assisté à cette activité.



De gauche à droite : M. Claude Poirier, animateur et chroniqueur judiciaire; M. Guy Villeneuve, directeur de l'établissement Montée St-François; M. Louis Fréchette, agent de gestion des cas en établissement, District Montréal-Métro; M. Claude Roy, de l'organisme Pro-Gam; et Mme Sylvie Brunet-Lusignan, agente de gestion des cas, District Montréal-Métro.

Participation dans le Pacifique

PACIFIQUE – Le 4 mai dernier, seize équipes de la région du Pacifique ont participé aux 21^e épreuves semi-annuelles régionales de Participation.

Les trophées ont été présentés par **Arlie Bender**, directeur de l'établissement William Head et représentant de la direction, et **Gerry Gauthier** de l'établissement Kent, représentant le

syndicat des employés du Solliciteur général.

Pour la deuxième fois de suite, l'établissement Matsqui a mérité le trophée de la division "A", ce qui est devenu presque une habitude puisque l'établissement a remporté ce même trophée 17 fois sur 21.



Susan McIntosh, nouvelle recrue à l'AR, faisant des tractions sur les bras.



Arlie Bender, directeur de l'établissement William Head, présente le trophée de circonstances à **Doug McGregor**, directeur de l'établissement Matsqui.



Steve Gill de l'établissement de Mission, faisant des sauts à pieds joints.

Les pompiers volontaires de Donnacona



QUÉBEC – Depuis déjà trois ans, une vingtaine d'employés de l'établissement de Donnacona, travaillent comme pompiers volontaires dans le comté de Portneuf. Outre les nombreux cours qu'ils ont été appelés à suivre pendant leur temps de loisirs,

nos valeureux pompiers participent activement aux différents festivals et campagnes de souscription organisés chaque année. Ils ont ainsi réussi à ramasser suffisamment de fonds pour faire l'acquisition de mâchoires de vie que **M. Claude Amyot**, agent de correction et président de l'association des pompiers volontaires de l'établissement de Donnacona, s'est empressé de remettre à la municipalité. En mai dernier, ils ont ramassé près de 600 \$ dans le cours d'une autre campagne de souscription.

La population de la région semble beaucoup apprécier le travail de la brigade qui constitue un beau fleuron de l'établissement de Donnacona.

Compétition de tir

PACIFIQUE – La région du Pacifique a été l'hôte le 11 mai dernier d'une compétition de tir à laquelle ont participé environ 35 tireurs. Le sous-commissaire de la région, **Art Trono**, a présenté le trophée **James M. Murphy** à l'établissement Kent qui a obtenu la plus haute marque cumulative. **Paul Sheppard**, de l'établisse-

ment Mountain, a reçu le trophée **Big Wheel** pour la catégorie des administrateurs.

Les gagnants de diverses catégories sont : Carabine/non sécurité : **George Girling**, Kent (379); Révolver/non sécurité : **Paul Sheppard**, Mountain (418); Carabine/sécurité – tireur-maître – **Brian McKay**, Matsqui (384); Carabine/sécurité – tireur émérite – **Frank Paolini**, Kent (373); Carabine/sécurité – tireur d'élite – **Brian Buhay**, Kent

Tournoi de quilles dans l'Atlantique

ATLANTIQUE – Cette année, le tournoi de quilles de la région de l'Atlantique au profit de l'Association des grands frères et des grandes sœurs s'est déroulé dans la région du Miramichi. Cinq équipes de l'établissement de l'Atlantique ont participé à l'activité et ainsi ajouté 659 \$ aux fonds de l'Association. Au cours du banquet qui a suivi le tournoi, des prix d'excellence ont été remis aux participants de certaines des 130 équipes. **Roberta Crawford**, **Bev Wood** et **Don LeBlanc** de la Gestion du matériel ont remporté les honneurs de la soirée pour avoir recueilli 282 \$ en souscriptions et **Bev Wood**, la médaille de bronze pour avoir recueilli 200 \$.



Tournoi de quilles de l'établissement de l'Atlantique au profit de l'Association des grands frères et des grandes sœurs. De l'établissement de l'Atlantique (g. à dr.) **Jan Shannon**, Finances; **Bev Wood**, Gestion du matériel; **Don LeBlanc**, Gestion du matériel; **Guy Poirier**, Finances; **Roberta Crawford**, Gestion du matériel.

(343); Révolver/sécurité – tireur émérite – **Neil Thiessen**, Kent (530); Révolver/sécurité – tireur-maître – **Dolphus Peterson**, William Head (522); Révolver/sécurité – tireur d'élite – **Kevin Morgan**, William Head (477).

Neil Thiessen – tir au revolver, et **George Girling** (en remplacement de **Brian McKay**) – tir à la carabine ont participé à la compétition de la coupe Défi du Solliciteur général qui a eu lieu à Regina, Sask.

Surveillance intensive et surveillance électronique en Saskatchewan

SASKATCHEWAN – Le ministère de la Justice de la Saskatchewan, Division des services correctionnels, mène actuellement à Prince Albert un projet-témoin de surveillance intensive des probationnaires.

Cette solution de rechange à l'emprisonnement allie les concepts de surveillance intensive et de surveillance électronique. Elle permet d'appliquer un niveau plus élevé de surveillance des détenus en probation tout en encourageant un comportement responsable de leur part à défaut de quoi ils devraient être gardés en détention.

L'aspect surveillance intensive du programme exige du détenu qu'il respecte rigoureusement des conditions précises, par exemple, les heures de couvre-feu, les restrictions relatives aux déplacements, l'assiduité à des programmes de traitement ou d'enseignement, l'obligation de se présenter au coordonnateur deux ou trois fois par semaine, l'obligation de conserver son emploi.

La surveillance électronique se fait au moyen d'un dispositif qui permet de vérifier si les détenus se trouvent à leur lieu de résidence quand il le faut. Ce dispositif signale à un centre de contrôle, par voie téléphonique, qu'un détenu se trouve à l'intérieur ou à l'extérieur du rayon (limité) autorisé autour du dispositif d'envoi du signal.

Pour participer au projet, le détenu doit consentir à l'utilisation du dispositif, avoir une résidence permanente, avoir une ligne téléphonique en activité, et payer les frais habituels de téléphone.

Le projet pilote de Prince Albert s'adresse surtout aux autochtones, aux femmes et à ceux qui sont condamnés à une peine de détention suivie d'une période de probation. Les auteurs d'infractions graves «contre la personne» ne sont pas admissibles au programme qui apparaît comme une solution de rechange initiale pour les détenus

condamnés à une peine de prison avec sursis.

Une évaluation attentive des besoins du détenu et du risque qu'il présente ainsi que des ressources disponibles sera effectuée au stade du rapport présentiel. Un plan très détaillé sera dressé pour chaque détenu, avec une recommandation quant à la durée de l'exécution de la peine.

Le bris des conditions sera signalé au ministère public qui décidera des accusations à porter.

Les manquements aux conditions de la surveillance électronique et à certaines conditions de la surveillance intensive entraîneront le recours immédiat à la police, avec remise sous verrou du contrevenant.

Si tout va bien, le ministère adoptera ce mode de surveillance dans l'ensemble de la province.

par Terry Lang, Division des services correctionnels de la Saskatchewan.

Et si on se parlait...

Nos partenaires des services correctionnels peuvent communiquer avec *Entre Nous* de mille et une façons...

TÉLEC : 613-995-3603,

TÉL : 995-5356,

MODEM : 613-992-8629

COURRIER

ÉLECTRONIQUE : LET'S-TALK
ou

ÉCRIRE : *Entre Nous*,

Services de publication, de rédaction
et de conception,

Service correctionnel du Canada

340, avenue Laurier ouest,

Ottawa (Ontario)

K1A 0P9

L'horaire des postes à l'époque de l'électronique

MANITOBA – Un plan d'information du processus d'établissement des horaires des postes dans les établissements correctionnels du Manitoba est actuellement en cours à l'établissement de Headingley. Ce système est appelé *EASIER* pour *Employee Automated Schedule Inquiry, Entry and Reporting*.

Al Webster, membre de l'équipe de mise en oeuvre, et le coordonnateur du projet Ron Parkinson ont travaillé avec Celine Nott et Roy Williams à son introduction.

L'objectif est de remplacer les systèmes manuels existants par *EASIER*. Selon M. Williams, cette mesure peut aider à mieux contrôler les frais liés aux heures supplémentaires et les procédés de dotation.

Selon M. Parkinson, le nouveau système comporte de nombreux avantages. Tous les employés auront un calendrier annuel, de sorte qu'ils sauront à quel moment ont lieu les

jours de repos, les congés annuels et les périodes de relève. L'établissement pour sa part a l'assurance qu'il y aura quelqu'un pour remplacer un employé en vacances.

«Un meilleur calendrier accroîtra le nombre d'heures pour le personnel à temps partiel; l'uniformité entraînera moins de griefs; le personnel sera mieux utilisé; moins de temps sera consacré à la rédaction de rapports et l'inscription des heures de travail effectif sera plus exacte.»

EASIER est un prototype, élaboré par *Syscom Technologies* de la Colombie-Britannique et modifié pour la Division des services correctionnels. «Lorsque le système fonctionnera bien à l'établissement de Headingley, il sera instauré dans d'autres établissements», a affirmé M. Parkinson.

Source: Extrait de *Corrections Community*, vol. 4, n° 6.

Entre Nous

août 1990 • Service Correctionnel du Canada



La protection de l'environnement :
La question de l'heure



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n°8
août 1990

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services créatifs 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 aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Directeur, Services créatifs
Jean-Marc Plouffe

Gestionnaire, Services de publication, de rédaction, de conception et rédacteur en chef
Les Shand

Rédaction et révision (anglais)
Gilbert Ghantous

Rédaction et révision (français)
Lise Traversy

Gestionnaire de production
Michele Sury

Éditique
Jane Caron

Conception graphique et éditique
Acart Graphic Services Inc.

Agente d'administration et de publications
Katie Shaw

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

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en mentionnant la source :

Entre Nous/Let's Talk
Services créatifs
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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Entre Nous... et le Commissaire

Notre environnement : un bien à protéger

Étant un organisme responsable de plus de 30 000 personnes et ayant des unités opérationnelles aux quatre coins du pays, il est important de porter attention à notre environnement dans le cours régulier de nos activités.

Il existe diverses façons de préserver et de protéger notre environnement. Si chaque membre du Service posait chaque jour un petit geste pour améliorer notre environnement, on finirait par accomplir de grandes choses.

Le SCC a d'ailleurs déjà pris des mesures bien concrètes pour améliorer notre environnement. Le projet de nettoyage des berges en Nouvelle-Écosse illustre bien comment les services correctionnels peuvent contribuer à l'amélioration de notre environnement. Dans le cadre de ce projet, des détenus nettoient les berges d'une rivière aux côtés de citoyens de la localité afin d'améliorer les conditions de l'eau et l'habitat du saumon.

Les détenus profitent ainsi d'une occasion de choix de mettre en pratique l'objectif stratégique 1.6 de notre Mission qui est "de fournir aux délinquants des occasions de contribuer au bien-être de la collectivité". Voilà un excellent projet qui souscrit aux objectifs des services correctionnels. Ce projet constitue également un bon service à rendre à la collectivité et un excellent moyen de montrer à la population canadienne que le SCC fait plus que de l'incarcération : le SCC est aussi un organisme qui cherche à être un bon citoyen corporatif dans les communautés où il s'est implanté.

Nous devons nous efforcer de trouver des moyens de contribuer à la protection de notre environnement et ce, partout et à chaque jour.

Même *Entre Nous* fait sa part. En effet, à compter du mois prochain cette publication sera imprimée sur du papier recyclé à 50%.

Je vous demande de discuter de cette question au cours de votre prochaine réunion, et également de chercher des moyens de nous assurer que nous ne nous ancrions pas dans nos vieilles habitudes.

N'oubliez pas qu'il existe une différence énorme entre être en faveur de la protection de l'environnement et faire quelque chose pour préserver et améliorer la qualité de notre environnement.

Le SCC est un organisme d'action. Nous avons pris les devants dans le passé; faisons-le encore, ou sujet de l'environnement.



Table des matières

Conférence de la gestion supérieure du Service : _____ Page 4

Les cadres supérieurs du Service des différentes régions du pays ont tenu leur conférence d'été à Toronto, du 19 au 21 juin. Les directeurs d'établissement, les directeurs de district de libération conditionnelle, et les gestionnaires supérieurs des administrations régionales et centrale ont assisté à cette conférence de trois jours qui s'est avérée des plus intéressantes.

Le phénomène de l'alphabétisation : _____ Page 8

Le combat acharné contre l'analphabétisme a donné de bons résultats à la fin des années 80. Les détenus qui s'inscrivent au programme découvrent les perspectives d'avenir que leur réserve une bonne scolarisation. Le SCC tentera au cours de la présente décennie à amener les détenus à poursuivre leurs études au moins jusqu'au secondaire III.

En bref – un tour d'horizon du SCC : _____ Page 10



Page couverture : Les faits sont là pour le prouver...
Le SCC fait sa part pour protéger l'environnement.

Photo de Dan Maruska

Conférence de la

Les cadres supérieurs du Service correctionnel du Canada ont tenu leur conférence estivale à Toronto, du 19 au 21 juin.

Cette conférence de trois jours, à laquelle participaient des directeurs d'établissement, des directeurs de bureaux de district de libération conditionnelle ainsi que des cadres supérieurs des administrations régionales et centrale, comportait des présentations, des séminaires et des ateliers avec divers invités et conférenciers.

Dans son allocution d'ouverture, le Commissaire Ole Ingstrup a déclaré aux cadres supérieurs que le SCC allait de l'avant avec son programme correctionnel.

Le Commissaire a souligné que les principes de la Mission ont été bien assimilés au sein de l'organisme, comme en témoignent les progrès réalisés au niveau des objectifs organisationnels du Service. «Mais, a-t-il précisé, il est important de surveiller le rendement du SCC afin de déterminer les secteurs qui nécessitent des améliorations».

Les questions touchant le personnel sont d'ailleurs un parfait exemple. Selon M. Ingstrup, le SCC doit améliorer son rendement en ce qui concerne l'embauche de femmes, d'autochtones, de représentants des minorités visibles et de personnes handicapées. Il faut trouver des moyens qui permettront d'embaucher plus de personnes de ces groupes et favoriser leurs chances de promotion au sein du Service. Le SCC doit aussi améliorer le bilinguisme du personnel.

«Devant des statistiques, il est très difficile de prétendre que nous ne faisons aucune discrimination, que nous sommes tolérants et que nous adoptons une attitude positive à l'endroit des personnes qui ont peut-être besoin d'un peu d'aide pour s'acquitter de leurs fonctions», a déclaré le Commissaire.

M. Ingstrup a souligné que tous les membres du Service doivent essayer d'améliorer l'éventail de possibilités offertes à ces groupes.

De la même manière, le SCC doit faire en sorte que tous ses employés et employées aient l'impression d'appartenir à une grande famille capable de parler ouvertement du travail et des problèmes associés au Service.

«Les gens doivent comprendre pourquoi on leur demande de faire certaines choses» a-t-il précisé.

«L'époque est révolue où les gens se contentaient d'être traités un peu comme des meubles. Ils veulent tirer une satisfaction de leur travail et comprendre pourquoi ils font ce qu'on leur demande de faire.»

M. Ingstrup a ajouté que la violence chez les détenus ainsi que la communication avec le grand public et les détenus sont d'autres problèmes que le SCC doit résoudre.

Le Commissaire a également demandé aux délégués de mieux utiliser les ressources extérieures. Faisant directement allusion aux comités consultatifs de l'extérieur (CCE), M. Ingstrup a déclaré que le Service doit s'assurer d'utiliser tous les CCE à leur plein potentiel.

Soulignant que le programme correctionnel est sur la bonne voie et que les objectifs se réalisent, le Commissaire a précisé que les régions règlent maintenant leurs propres problèmes. «C'est la meilleure façon de gérer les services correctionnels. Nous ne fonctionnons pas uniquement à partir de l'administration centrale. Le SCC comprend des unités régionales ainsi que des centres d'administration dont la saine interaction est gage d'un bon fonctionnement.»

Le SCC s'efforce aussi d'améliorer son style de gestion par le truchement d'un projet appelé SCC 2000. En adaptant ses méthodes de gestion, en suggérant des moyens de réduire le travail administratif, en améliorant la prestation des services à la population et les conditions de travail de son personnel, le SCC deviendra un organisme plus efficace.

Le programme SCC 2000 permettra aussi d'accroître l'accessibilité et la visibilité du Service ainsi que sa capacité d'informer la population.



(de g à d) M. Mario Dion, sous-commissaire, Programmes et opérations correctionnels, et M^{me} Dyane Dufresne, commissaire adjointe, Personnel.

Gagner la confiance de la population

Au cours des dernières années, le Service correctionnel du Canada a effectué beaucoup de changements positifs. Mais pour que la population connaisse ces changements, il faut l'en informer.

gestion supérieure



Les cadres supérieurs écoutent attentivement le discours d'ouverture du Commissaire.

Telle est l'opinion générale qui s'est dégagée d'un groupe de conférencières invitées à qui on avait demandé de brosser un tableau succinct de l'image publique du Service. Le groupe, qui était composé de mesdames **Jane Pepino**, avocate de Toronto; **Christine Neilsen**, productrice de l'émission *The Journal* au réseau anglais de Radio-Canada, et **Anita Elash**, journaliste au *Toronto Sun*, a déclaré aux cadres supérieurs que l'image publique du Service s'était améliorée depuis qu'il est devenu plus proactif.

Selon M^{me} Pepino, cette situation est attribuable à la Mission du Service, parce que celle-ci a fourni au Service la stabilité interne et la maîtrise dont il avait besoin. Mais, a-t-elle précisé, le Service doit constamment prendre son pouls afin de s'assurer qu'il accomplit son devoir et qu'il ne revient pas à ses anciennes habitudes.

«Il est important que le Service obtienne une rétroaction de la population», a ajouté M^{me} Pepino, et le seul moyen d'y parvenir est de visiter des collectivités canadiennes et de s'adresser directement à la population. C'est la seule façon pour le SCC d'arriver à vraiment connaître l'opinion de la population à l'égard des services correctionnels.

Selon les conférencières, une pression additionnelle s'exerce sur le SCC puisque ce dernier fait partie du gouvernement fédéral. Les gens ont automatiquement un manque de confiance à l'endroit des grandes bureaucraties gouvernementales. Pour eux, le gouvernement est trop gros et trop lent et, de plus, il a ses propres priorités. «Le gouvernement fédéral est essentiellement perçu comme une machine qui n'a pas à cœur de servir les intérêts de la population», ont précisé les invitées.

Elles ont aussi souligné que le gouvernement est incapable de résoudre ses problèmes parce qu'il se perd dans son propre dédale administratif. Cette situation entraîne normalement ce qu'elles ont appelé «l'effet de boule de neige». Les petits problèmes ont tendance à devenir de gros problèmes parce que la fonction publique n'a pas les outils nécessaires pour les résoudre. Voilà pourquoi, selon elles, la population a tendance à «s'en prendre au gouvernement dès que les choses vont mal».

«Il est important d'informer les gens de ce que vous faites et de les faire participer», a souligné M^{me} Pepino. «Voilà comment le Service peut établir sa propre base de confiance.»

Le Service devrait aussi chercher à enrayer ce que les invitées ont appelé l'image du «bureaucrate sans visage» en faisant connaître les employés et employées du SCC au sein des collectivités où ils travaillent. Le Service devrait

(de g à d) M. Timothy Plumptre, expert-conseil et auteur et le Commissaire.





(de g à d) M. Andrew Graham, sous-commissaire de la région de l'Ontario, M. Gerry Hooper, commissaire adjoint intérimaire, Gestion corporative, et M. Ted Tax, avocat-conseil, AC.

aussi mieux faire connaître les secteurs de son organisation que la population connaît mal en leur expliquant pourquoi les choses se font d'une certaine façon. À titre d'exemple, les invitées ont souligné que la population ne comprend pas pourquoi le processus de libération conditionnelle doit se dérouler "à huis clos". De la même manière, les gens ne connaissent pas bien le processus associé aux foyers de transition ou celui de la réinsertion sociale des détenus. Il incombe donc au Service de veiller à ce que la population soit informée de ces questions, ont conclu les invitées.

Environics – une perception canadienne du système de justice pénale

«Les Canadiens ont peu confiance en leur système de justice pénale et considèrent qu'il n'est pas équitable et qu'il manque de cohérence», a affirmé le président d'une firme nationale de recherche en marketing.

S'adressant à un groupe de cadres supérieurs, M. Michael Adams, président de la firme *Environics Research Ltd.*, a souligné que la population canadienne a



M^{me} Lucie McClung, directrice, Planification opérationnelle et analyse des ressources, décrit les plans de travail dans le cadre de l'obligation de rendre compte.

une opinion plutôt négative du système de justice pénale du Canada.

«Les Canadiens, a-t-il précisé, considèrent que le système accorde plus de justice au criminel qu'à la victime. On le perçoit comme un système qui favorise les riches et qui fait de la discrimination à l'endroit des femmes et des citoyens à faible revenu.»

La population considère aussi qu'il n'y a pas assez de tribunaux et de juges pour s'occuper de tous les criminels et que les établissements carcéraux ressemblent davantage à des centres de vacances qu'à des installations correctionnelles.

M. Adams a ajouté que les Canadiens sont également très critiques à l'endroit du processus de libération conditionnelle. Ils aimeraient qu'on y apporte des changements ou qu'on le réforme en prévoyant des critères d'admissibilité plus sévères et une meilleure surveillance des détenus en liberté conditionnelle.

Même si les gens appuient le concept des foyers de transition et considèrent qu'il faudrait en établir davantage, ils ne tiennent cependant pas à les avoir dans "leur cour".

Parmi les changements proposés, on note l'imposition de peines plus sévères pour les délinquants violents et les récidivistes ainsi qu'un retour à la peine de mort.

À l'intérieur des prisons, les Canadiens aimeraient qu'on applique des règlements plus sévères avec une légère dose de compassion. En d'autres mots, ils aimeraient que la vie carcérale constitue de par sa nature la meilleure forme de dissuasion pour les délinquants.

Lorsque le Commissaire lui a demandé ce que le SCC devrait faire pour rehausser son image publique, M. Adams a répondu que le Service devrait communiquer directement avec les collectivités, les médias et les groupes d'intérêt locaux afin de répondre à leurs questions.

FP 2000

«La meilleure façon de déterminer les secteurs qui ont besoin d'améliorations au sein d'un organisme est de s'en détacher et d'obtenir un point de vue extérieur», souligne un conseiller en gestion de Toronto.

M. Timothy Plumptre, expert-conseil pour la firme *William Mercer Ltd.* et auteur de l'ouvrage *Beyond the Bottom Line : Management in Government*, soutient qu'une perspective de l'extérieur peut aider un organisme à ajuster son orientation. Cette stratégie peut aussi lui permettre de surveiller de plus près son rendement et, par ricochet, contribuer à améliorer ses services auprès de la population.

M. Plumptre a été invité à partager ses connaissances sur la gestion au sein du gouvernement avec un groupe de cadres supérieurs du SCC.

Débutant sa présentation avec une description du programme FP 2000 (Fonction publique 2000), divers groupes d'étude fédéraux qui examinent les moyens d'améliorer les services à la population et les relations

entre le personnel et les cadres au sein de la fonction publique, M. Plumptre a décrit ce qui fait le succès d'un organisme.

Les organismes qui connaissent du succès, a-t-il souligné, ont six caractéristiques principales.

Premièrement, ils maintiennent un rapport étroit entre les services à la clientèle et le moral du personnel. Les organismes qui tiennent compte des préoccupations de leur personnel et qui y donnent suite peuvent offrir de meilleurs services à leur clientèle. Par contre, les organismes dont les employés ne sont pas informés et dont les besoins ne sont pas satisfaits offriront des services moins adéquats à leur clientèle parce que les employés répondront aux clients de la manière qu'ils sont traités par la direction.

Un organisme devrait aussi mettre l'accent sur la clientèle, c'est-à-dire qu'il devrait être suffisamment proche de sa clientèle pour être en mesure de prévoir ses besoins et d'y répondre le plus adéquatement possible.

L'utilisation efficace de la technologie informatique est la troisième caractéristique d'un organisme bien administré. L'organisme peut ainsi communiquer dans les meilleurs délais les toutes dernières informations au personnel et à la population.

La quatrième caractéristique concerne l'adoption de **normes élevées et l'attention particulière que l'organisme porte au détail et à la qualité.** En offrant toujours des produits fermes, fiables et durables, une entreprise s'assurera une clientèle confiante et fidèle.

Les organismes qui **reconnaissent que le personnel qui est en contact direct avec la clientèle constitue un aspect important** de l'entreprise tendent aussi à avoir plus de succès que ceux qui négligent cette caractéristique.

Finalement, les organismes devraient récompenser ou reconnaître les efforts des employés et employées qui le méritent. De cette manière, les employés qui effectuent un bon travail seront satisfaits et, en retour, ils offriront des services de qualité à la clientèle qui, elle aussi, sera satisfaite. En dernière analyse, c'est l'organisme qui en bénéficie. On peut aussi se servir de mesures d'incitation et de la reconnaissance comme outils de motivation pour des employés non motivés.

En résumé, voici les éléments qui se dégagent de la présentation de M. Plumptre. Pour assurer sa réussite et demeurer concurrentiel au-delà de l'an 2000, un organisme doit établir un excellent rapport entre le personnel et la clientèle, bien connaître tous ses aspects organisationnels et gérer avec un bon mélange de compassion, de raison et de dynamisme. Le meilleur moyen de déterminer si l'organisme possède ces caractéristiques est d'obtenir une perspective de l'extérieur.

Sommaire

Diverses autres questions touchant les services correctionnels ont été abordées au cours de la conférence, notamment :

M. Jeff Christian, directeur de district, Alberta et T. N.-O., participe à la discussion.



- Des ateliers de discussion ont été présentés sur un large éventail de sujets, dont : l'établissement des objectifs organisationnels, la préparation des cas, les mesures d'incitation et la rémunération des détenus, les moyens de diminuer le stress associé au travail, les relations de travail et les jugements, la réforme de la dotation et la formation du personnel ainsi que les séances de thérapie à la suite d'une prise d'otages ou autres incidents du genre.

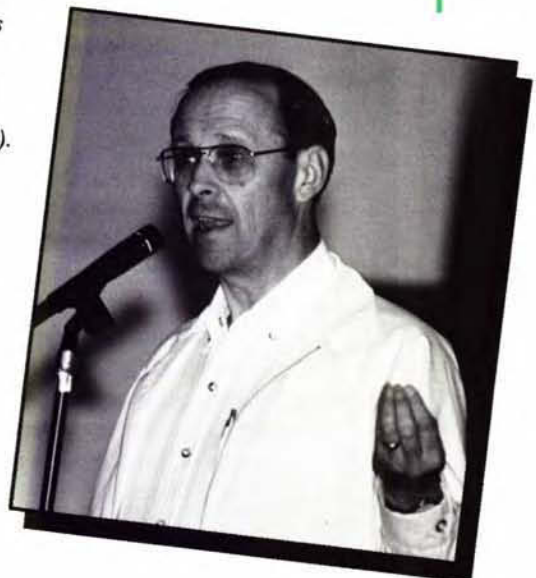
- Un groupe de délégués de la région de l'Ontario a décrit le programme des plans de travail qui a été mis à l'essai dans leur région.

- M. Guy Lemire, professeur à l'Université de Montréal, a exprimé son point de vue sur le rôle des établissements carcéraux dans les années 1990.

- M^{me} Liz Fabiano, agente principale int., Formation et épanouissement personnel, AC, a décrit la série de programmes d'acquisition d'aptitudes psycho-sociales qui sont actuellement en oeuvre ou qui seront bientôt mis en oeuvre au sein du Service.

- Le Comité de direction a tenu une période de questions et réponses avec tous les participants. ■

par Gilbert Ghanous (M. Ghanous est étudiant à l'École de journalisme de l'Université Carleton).



M. John Stonoski, directeur de l'établissement Mountain, exprime son opinion.

Le phénomène de l'alphabétisation

Le succès du programme d'alphabétisation des détenus constitue un de nos beaux fleurons des années 80. Une fois initiés, les détenus découvrent en eux la soif d'apprendre et le désir ardent de se préparer un meilleur avenir. Au cours des années 90, le Service incitera les détenus à poursuivre leurs études au moins jusqu'au niveau du secondaire III.

Bea Fisher soutient qu'elle a sans doute un des emplois d'enseignement les plus stimulants au Canada. Ses étudiants sont 36 détenus de l'unité spéciale de détention du pénitencier de la Saskatchewan, où les contacts physiques avec la population carcérale sont plus restreints qu'aux autres établissements.

Malgré tout, M^{me} Fisher a été capable de motiver presque tous ses étudiants, dont le niveau de scolarisation varie entre la 1^{re} année du primaire et le niveau universitaire.

Le succès de M^{me} Fisher a été particulièrement remarquable avec une quinzaine d'étudiants du niveau de secondaire I, niveau d'alphabétisation fonctionnelle. Les étudiants de ce niveau ont un blocage à l'apprentissage tel qu'on dit souvent d'eux qu'ils sont difficilement récupérables.

Il n'y a pas d'âge pour apprendre

Malgré tout, M^{me} Fisher peut nommer de nombreux étudiants qui ont réussi son cours et prouvé qu'on peut apprendre à lire et à écrire à n'importe quel âge, même dans un environnement difficile.

Les réussites des étudiants de l'unité spéciale de détention du pénitencier de la Saskatchewan ne sont qu'un exemple d'un phénomène dont l'ampleur touche tout le Service. Des détenus qui, il n'y a pas encore si longtemps, ne pouvaient même pas comprendre un menu, lisent maintenant des livres et des articles de journaux. Des personnes qui n'entretenaient que des mauvais souvenirs de l'école obtiennent des certificats et des diplômes.

Un objectif multiplié par neuf

Le succès enregistré est l'aboutissement des grands efforts d'enseignement de lecture et d'écriture déployés depuis avril 1987 et du fort soutien accordé par le Solliciteur général du temps, James Kelleher. Pour contrer le taux élevé d'analphabétisme des détenus, M. Kelleher avait fixé des objectifs sans précédent quant au nombre de cours de secondaire I qui devaient être passés sur une période de trois ans. En 1986-1987, environ 150 détenus ont réussi leur secondaire I dans le cadre d'un programme

du Service. L'objectif d'avril 1987 à mars 1990 est de 4 050 cours de secondaire I, soit neuf fois plus élevé que celui de l'année précédant la décision de combattre l'analphabétisme.

Le Service est bien parti pour réaliser son objectif. Après seulement un an, 750 détenus avaient passé leur secondaire I. Après la deuxième année, ce nombre était passé à 2 488, et en septembre 1989, il s'élevait à 3 200. Le 31 mars 1990, les résultats préliminaires démontraient qu'environ 4 100 détenus avaient réussi le programme.

Ces chiffres ne tiennent pas compte de tous les autres niveaux scolaires atteints ni de la fierté personnelle et l'estime de soi que suscite la lecture d'un premier mot ou l'obtention d'un premier certificat.



Bea Fisher soutient qu'elle a sans doute un des emplois d'enseignement les plus stimulants au Canada. Ses étudiants sont 36 détenus de l'unité spéciale de détention du pénitencier de la Saskatchewan.

Le succès de toute cette entreprise trouve sa source dans divers facteurs. Par exemple, le soutien de la haute direction qui a ainsi assuré la disponibilité des ressources nécessaires : matériel pédagogique, livres, mesures pour encourager l'inscription aux programmes de formation de base des adultes (FBA).

De l'avis de tous, ces succès sont principalement attribuables à ceux qui, comme Bea Fisher, se sont donnés corps et âme à la tâche : des enseignants, des bénévoles et des détenus aide-enseignants des quatre coins du pays qui ont épaulé et encouragé les étudiants.

Ce sont ces personnes et les étudiants eux-mêmes qu'il faut féliciter.

L'importance des aide-enseignants

L'un des éléments clés du succès a été le recours aux détenus aide-enseignants, qui sont des détenus scolarisés qui acceptent d'aider des détenus en situation

d'apprentissage. Ils dispensent un enseignement plus personnalisé et sûrement plus suivi que s'ils étaient de l'«extérieur».

À l'heure actuelle, environ 115 détenus aide-enseignants collaborent au programme et presque autant de bénévoles de la collectivité.

Les détenus qui s'inscrivent à la formation de base aux adultes touchent le taux de salaire régulier. Ils peuvent également étudier à temps plein ou à temps partiel.

Une passion nouvelle...

Dès la première étape de formation, les détenus s'aperçoivent généralement qu'ils aiment suffisamment apprendre pour ne plus s'arrêter. M^{me} Fisher se souvient d'un discours touchant prononcé lors d'une cérémonie de remise des diplômes par un délinquant qui était passé de la 6^e année au niveau universitaire en environ quatre ans.

«Il a expliqué comment ses études l'ont aidé à comprendre que le monde ne gravitait pas autour de sa petite personne et qu'on peut régler un problème de bien des façons, selon le point de vue... C'était un discours touchant.

Nouvel objectif : secondaire III

Bien que le secondaire I soit la norme internationale d'alphabétisation fonctionnelle fixée par les Nations Unies, ce niveau n'est probablement pas suffisant au Canada pour les années 90. La plupart des emplois et des programmes de formation exigent en effet un secondaire III. Les gestionnaires du Service chargés de la formation planifient leur prochaine campagne qui encouragera les détenus à poursuivre leurs études au moins jusqu'au secondaire III. Cette fois-ci encore, le Service fera appel à la collaboration des professeurs, des bénévoles et des détenus pour atteindre cet objectif.

Deux buts du Service pour 1990

Outre son objectif à long terme de mener un plus grand nombre de détenus jusqu'au secondaire III le Service a mis en œuvre deux nouvelles initiatives pour souligner l'année internationale de l'alphabétisation. L'une de ces initiatives est le *Livre en voyage* dans lequel sont recueillis des petits textes, des poèmes et autres formes de participation des délinquants des divers établissements inscrits à un programme de FBA. Des livres semblables arpentent le monde entier. À la fin de l'année, un livre géant colligeant diverses inscriptions sera présenté au Secrétaire général des Nations Unies. Le *Livre en voyage* du Service a entrepris son cours le 18 avril dernier à l'établissement Westmorland.

De plus, en collaboration avec le *United States Federal Bureau of Prisons*, le Service organisera à Ottawa du 14 au 17 octobre 1990 une conférence intitulée «Liberté de lire – une conférence internationale sur l'alphabétisation et les services correctionnels», où sont attendus 700 délégués des quatre coins du monde.

Quand les cours télévisés sont la seule solution

Pour Bea Fisher, les cours télévisés sont parfois la seule option possible pour ses étudiants de l'unité spéciale de détention.

Seule, M^{me} Fisher a écrit et produit plusieurs centaines de cours télévisés dans diverses matières : anglais, mathématiques, sciences pures et appliquées et sciences sociales. Au début, en 1984, elle n'avait aucun assistant. Elle devait donc parler devant une caméra montée sur un trépied. Il lui a fallu plusieurs années pour mener à bien son projet.

Par le truchement du système de télédistribution à circuit fermé de l'établissement, les cours sont télévisés pendant toute la journée. Les cours sont diffusés à plusieurs reprises pour permettre aux délinquants de ne pas les manquer ou de les suivre une deuxième fois.

Les 36 étudiants, dont 16 sont inscrits au programme de formation de base des adultes, font leurs travaux pratiques qui sont transmis à M^{me} Fisher par le système de courrier de l'établissement. Elle rencontre régulièrement les étudiants pour discuter de leurs progrès.

Le système fonctionne grâce à la répétition des émissions et à l'accessibilité de la professeure. Malgré la distance qui la sépare des détenus, elle a réussi à gagner leur confiance.

«J'ai craint au début qu'il soit ennuyeux de voir sans cesse la même personne à la télé, confie M^{me} Fisher, mais je me suis aperçue que c'était rassurant pour les détenus. Ils savent que je suis là pour les aider.»

Les cours télévisés encouragent subtilement les détenus à poursuivre leurs études. En effet, il arrive que des détenus qui n'ont pas voulu s'inscrire au cours s'y intéressent peu à peu en écoutant des bribes de cours.

Le taux d'abandon des étudiants est négligeable (de 1 à 5 p. 100), et les progrès de la plupart d'entre eux sont réguliers et parfois exceptionnels.

Éducatrice expérimentée de Prince Albert, en Saskatchewan, M^{me} Fisher affirme avoir été passionnée par la découverte de cette nouvelle méthode d'enseignement. Sa plus belle récompense demeure le succès de ses étudiants. Elle se souvient d'un détenu qui, après des années de laborieux efforts, a passé son test de secondaire III en mathématiques.

«Nous avons tous deux accueilli ses résultats avec un immense sourire.» ■

FREEDOM
TO READ



LIBERTÉ
DE LIRE

OCTOBER 14-17 OCTOBRE 1990
OTTAWA CANADA

par
Gabriella Goliger

Le Marathon Courage a 10 ans!

QUÉBEC – Des fleurs Monsieur? Chocolats de Pâques à vendre! Avez-vous besoin de sacs à déchets? Un souper-spaghetti-bingo, ça vous tente? Un gâteau-thon...pourquoi pas?

Toutes les idées ont été bonnes pour ramasser des fonds pour les enfants handicapés. Les bénévoles du Service ont investi temps et efforts pour ramasser la coquette somme de 62 000 \$ dont presque le tiers de ce montant a été tiré de la vente de souvenirs et de photographies au vieux pénitencier St-Vincent-de-Paul où s'est tenue l'été dernier l'opération "Porte ouverte."

Le Marathon Courage est une activité de bienfaisance qu'organisent chaque année les employés du Service correctionnel du Canada (région du Québec) pour le Camp Papillon, un camp pour enfants handicapés. C'est en 1981 que des employés du SCC au Québec ont participé avec des employés du SCC en Ontario à une course à relais afin de recueillir des dons en faveur des enfants handicapés. En 1983, une activité semblable s'organisait au Québec sur un trajet de 270 km, soit de La Macaza à Laval. Avec les années, l'activité a pris de l'ampleur en termes de participation et dons recueillis. En dix ans, c'est plus de 224 400 \$ qui ont été recueillis.

Erratum

Dans le numéro de juin 1990, *Entre Nous* mentionnait dans l'article "Nouveau concept architectural" (p. 21) que la consultation sur le réaménagement et l'agrandissement de l'établissement William Head se ferait sur une période de cinq ans alors qu'il aurait fallu lire cinq mois.

À la page 19 du même numéro, on lit dans l'article intitulé "Premiers finissants du programme ASAP" que la maison Kennel avait encouragé les deux résidents à suivre jusqu'au bout le programme de désintoxication alors qu'il s'agissait plutôt de la maison Cannell...

Toutes nos excuses pour ces erreurs.

Septième journée annuelle Participation



Les champions : l'équipe Westmorland Sports, de gauche à droite : Brian Chase, Vicki Stone, Michael LaForest, Ghislaine Ouellette, Eldon Cormier. À l'avant-plan : Joe McKenzie.

ATLANTIQUE – Trente-neuf équipes constituées d'employés des diverses installations de la région de l'Atlantique se sont confrontées à l'occasion de la septième rencontre annuelle Participation.

Les participants se sont amusés à diverses compétitions d'équipe et d'épreuves individuelles.

Le pénitencier a organisé un barbecue et une soirée pour clôturer cette journée des plus participatives.

Des trophées ont été remis aux gagnants des diverses catégories.

Distinctions honorifiques dans la région de l'Atlantique

ATLANTIQUE – Des employés de l'établissement de Springhill et du pénitencier de Dorchester se sont vu remettre des distinctions honorifiques pour leur contribution à l'avancement du Service correctionnel du Canada. Le sous-commissaire de l'Atlantique, Willie Gibbs, s'est rendu aux deux établissements pour remettre officiellement les distinctions aux employés sousmentionnés à qui le Service désire rendre hommage.

Springhill

Des certificats de retraite ont été remis à : Maurice R. Anderson (25 années de service), Morley Brown (27 années), Derrick Hughes (22 années), Joseph C. Lees (35 années), C. Ernest MacKenzie (26 années), James I. MacLeod (23 années), Clyde R. Murray (24 années), Harold G. Nicholson (25 années), Glen M. Potter (23 années), Frederick J. Rolfe (31 années), George S. Welton (31 années).

Certificats pour 25 années de service : Maurice R. Anderson, Josephine F. Gillis, Irvin B. McCormick, David L. McKay, William R. Mills, Harold G. Nicholson, George H. Skidmore, Eugene White.

Frederick Davis a reçu un certificat pour 35 années de service.

Médaille pour services exemplaires : Lawrence G.J. Capon, John E. Hunter, Douglas J. Hyatt, Kenneth A. Keefe, J.C.E. Adrien Martel, Robert I. Martin, Carmen R. Noiles, Thomas H. Scott, Karel A. Wilson.

Dorchester

Plaques pour 25 années de service : Donald F. Goss, John Gothreau, Charles Myers, Edward R. Nicholson, Joseph L.A. Vautour, Harold McBeath, Phillip R. White.

Certificats de retraite : Gordon Beal, Forrester Black, Francis Cormier, Alcide Gionet, Frederick Hopkins, Carl Kingston, Ronald Lerette, Elmer MacDonald, Ronald Taylor, Harold McBeath, Walter Paul, Harold Branscombe, Clyde Thompson, Phillip R. White.

Médailles pour services exemplaires : J.H.R. Cormier, P.G. Boyd, W.R. Bishop, Forrester Black, J.L.A. Vautour, J.J. Gallant, Gaius L. Dobson, N.A. LeBlanc.

J.G. Surette a reçu un certificat de maître-tireur.

Une mention élogieuse du Service a été présentée à Charles Ouellet pour sa participation à l'arrestation d'un détenu évadé.

Conférence sur les programmes

PACIFIQUE – L'établissement de Mission a récemment organisé une conférence unique au cours de laquelle les membres du personnel ont pu échanger des renseignements au sujet des programmes offerts à l'établissement et ont exprimé leur opinion sur l'orientation que devraient prendre ces programmes au cours des prochaines années. Cette conférence fut appelée Première conférence annuelle sur les programmes de l'établissement de Mission.

Le personnel fonctionnel a orchestré l'entière conférence en se fondant sur les directives données par le directeur de l'établissement, **Rodger Brock**.

Une centaine de personnes ont assisté à la conférence dont le maire de Mission, **Sophie Weremchuk**, des représentants du comité consultatif de l'extérieur, **Kathy Louis**, membre principal de la Commission nationale des libérations conditionnelles, des représentants des agences privées et du comité des détenus ainsi que des employés de l'administration

régionale et de l'établissement de Mission.

«Tous les employés ont contribué d'une façon personnelle et spéciale au succès de nos programmes», a affirmé le directeur Brock dans son discours d'ouverture. «Les membres du personnel devraient avoir la possibilité de partager la satisfaction qu'apportent les programmes correctionnels qui fonctionnent bien et également de se prononcer sur l'avenir des programmes de l'établissement de Mission», a-t-il ajouté. «C'est la troisième valeur fondamentale en action.»

La conférence a porté sur divers programmes dont les arts et l'artisanat, les services d'aumônerie, la formation scolaire, les services de santé, les ateliers industriels, l'acquisition d'aptitudes psychosociales, les programmes à l'intention des détenus à perpétuité, les activités récréatives et de développement social et culturel, la désintoxication, les visites et la correspondance et les programmes de travail pour détenus.

Après la présentation de chaque conférencier sur le programme dont il assume la responsabilité, un représentant du comité des détenus a pris la parole pour exprimer les opinions de la population carcérale en ce qui concerne les programmes futurs.

Le sous-commissaire de la région, **Art Trono** et le directeur de l'établissement de Mission, **Rodger Brock**, ont présenté des distinctions honorifiques aux employés travaillant dans les secteurs de la désintoxication, de la formation des détenus et de la production, des détenus autochtones, des programmes d'études et d'acquisition d'aptitudes psycho-sociales pour leur contribution à la bonne marche des programmes. Le sous-commissaire Trono a également présenté une mention élogieuse du Service à **Mike Matty**, gestionnaire des soins offerts dans son unité pour l'engagement qu'il démontre à bien préparer les agents de correction II à atteindre les objectifs de notre Mission. Mike a été instructeur du programme de formation des CO II au collège du personnel à Mission (C. B.).

Semaine de la police à Red Deer

PRAIRIES – La semaine annuelle de la police à Red Deer, en Alberta, s'est déroulée du 17 au 19 mai sous les auspices de la GRC de Red Deer.

Le SCC, représenté par l'établissement Bowden, Douanes et accise, la police du CN/CP, le service de police de Lacombe et le service provincial de protection de la faune aquatique et terrestre ont participé à cette semaine. Chaque organisme a monté son kiosque dans le mail d'un centre commercial de la ville et y a assuré une présence pendant les heures d'ouverture du mail.

Le kiosque du SCC a été l'un des plus populaires de tous. On dit que nos représentants y étaient des plus courtois et professionnels.

Le succès de notre kiosque s'explique par l'excellente collaboration que se sont assurés les établissements de la région des Prairies et l'Administration régionale.

Deux agents de correction de l'établissement Bowden, **Brad Richmond** et **Don Ahlquist**, ont organisé notre participation d'une main de maître.

Les agentes et agents de correction suivants ont travaillé à titre d'hôtes au cours de cette semaine : **Rita Wehrle, Tom Yung, Rob Christensen, Don Morris, Tim Van der Hoek, Darcy Singh** et **Dave Halfhide**.

Les jeunes visiteurs ont été particulièrement attirés par la mascotte du



La mascotte de la GRC, l'ourson Warner et celle du SCC, l'ourson Custeddy.

SCC, l'ourson Custeddy, et par celle de la GRC, l'ourson Warner.

Les détenus de Westmorland font un don au téléthon *Miracle Network*

ATLANTIQUE – Le 3 juin, **Gerry Bezanson**, représentant de la population carcérale de l'établissement à sécurité minimale Westmorland, situé à Dorchester (N.-B.) et **Jerry Randall**, membre du personnel du même établissement se sont rendus à Halifax (N.-É.) pour remettre un chèque de 5 694,88 \$ à l'Hôpital Izaak Walton Killam (IWK) dans le cadre du téléthon *Children's Miracle Network*.

Depuis trois ans, les détenus de l'établissement contribuent au moyen de déductions à la source à cette activité annuelle qui se répète un peu partout en Amérique du Nord pour recueillir des fonds pour les enfants malades.

Les fonds ainsi recueillis servent à acheter des pièces d'équipement et à financer la recherche sur les maladies infantiles.

«Nous contribuons à cette cause, explique Gerry Bezanson, parce que nous aimons les enfants et qu'on reçoit beaucoup en donnant aux autres.»

Beaucoup de détenus ont, comme leur porte-parole, une raison bien personnelle de contribuer à cette cause humanitaire. Dans le cas de Gerry Bezanson, un neveu et une nièce ont été hospitalisés à l'hôpital Izaak Walton Killam.

Et les employés aussi...

Jerry Randall a présenté un chèque au téléthon au nom des employés de l'établissement Westmorland. Le 1^{er} juin, au cours de leur journée Participation, les membres du personnel de l'établissement Westmorland ont recueilli la somme de 522 \$ par la vente de billets.

Les membres de l'Administration régionale de l'Atlantique ont pour leur part prouvé que tout don, si humble soit-il compte, en remettant les 275 \$ tirés de leur collecte des sous noirs.

Retraites

PRAIRIES – Le 31 mai, après une carrière de 19 ans dans la Fonction publique, **Effie Harrison** a pris sa retraite du SCC, plus précisément du CPR-Prairies.

Depuis 1971, elle a travaillé au ministère des Affaires indiennes, au ministère de l'Expansion économique régionale et, depuis 1977, au SCC comme chef, Gestion du matériel et Services.



Effie Harrison

Pour souligner cet heureux événement, employés, parents, amis et anciens collègues de travail se sont réunis le 24 pour un "bien cuit" tenu au *Faculty Club* – Université de la Saskatchewan.

Le dernier jour de travail d'Effie a également été souligné par un barbecue organisé par le personnel du CPR et son Conseil d'administration. M. **John Duggan**, sous-commissaire, Prairies a présenté un certificat souvenir à l'heureuse retraitée. M. **Bob Gillies**, directeur administratif du CPR a présenté un bouquet de roses à Effie et s'est fait le porte-parole de tous pour lui exprimer leurs meilleurs vœux.

PRAIRIES – **George Christenson**, Division des services techniques, AR a pris sa retraite le 27 mai après 24 années de service au SCC. C'est au pénitencier de la Saskatchewan qu'il y a commencé sa carrière en 1967 pour la poursuivre à compter de 1986 à l'AR des Prairies. M. **Bob Maguire**, administrateur régional, Services techniques et aux détenus, a remis à l'heureux retraité, un mordu de la pêche, un certificat cadeau pour une canne à pêche "sur mesure". Bonne retraite et bonne pêche!



(de g à d) *Bob Maguire et George Christenson*

Merci de la Popote roulante!

PACIFIQUE – L'établissement Mountain a récemment reçu un certificat d'appréciation pour sa participation à la Popote roulante.

La division des services alimentaires de l'établissement prépare depuis trois ans et demi des repas que

la Agassiz-Harrison Community Services distribue aux moins fortunés.

Karen Gair, directrice administrative du Agassiz-Harrison Community Services a remis le certificat d'appréciation à **Lew Innes**, directeur adjoint, services de gestion, et à **Beat Helfer**, surveillant adjoint, Services alimentaires.

De nouveaux diplômés au pénitencier de Dorchester

ATLANTIQUE – Le 8 juin a été une journée bien spéciale pour 32 détenus du pénitencier de Dorchester qui ont reçu leur certificat d'alphabétisation. Cette étape est d'autant plus importante dans la vie de ces détenus qu'elle se concrétise au cours de l'année internationale de l'alphabétisation.

M. John Lean, directeur du campus de Moncton du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, a affirmé que cette collation des grades était tout aussi importante que toutes les autres que tiennent les collèges communautaires à cette période de l'année.

L'aumônier **Phil Ferris** a ajouté au caractère solennel de la cérémonie en lisant un texte sur la compréhension et la sagesse.

Meilleure atmosphère

Dans son mot de bienvenue, le directeur **Claude Dumaine** a félicité les diplômés pour avoir eu le courage de retourner à l'école et reprendre le temps perdu. «L'instruction est comme un passeport, a-t-il dit, car on ne sait jamais quand elle nous sera nécessaire.»

Il a ajouté que la scolarisation aide beaucoup les détenus à améliorer leur vie et à devenir d'honnêtes citoyens.

M. Dumaine a remercié le directeur de l'école **Bill Snowdon** et son personnel enseignant pour avoir créé une atmosphère de tolérance et d'accueil dans l'école de Dorchester.

En leur remettant les diplômes de douzième année, d'études générales, d'alphabétisation ou pour des cours suivis par correspondance, **M. Lean** a personnellement félicité les détenus pour leur détermination personnelle.

Des certificats d'appréciation ont aussi été remis à huit détenus aide-enseignants pour leur contribution insigne au succès de leurs pairs.

Année internationale de l'alphabétisation

Eugene Patterson, diplômé du programme de FBA, a commencé son discours d'adieu sur une note humoristique pour le terminer avec un message profond qu'il a adressé à ses collègues diplômés du même cours. «On ne peut pas grandir ni apprendre sans l'aide de quelqu'un, a-t-il affirmé. L'école nous apprend à apprendre et à agir d'une façon responsable».



Eugene Patterson

«Vous avez fait le premier pas vers la liberté», a affirmé la conférencière invitée **Marion Zaichkowski** du Conseil canadien d'alphabétisation. Il n'est pas nécessaire d'attendre d'être libéré pour se libérer». **M^{me} Zaichkowski** a insisté sur l'importance de lire et rappelé divers exploits faits par des détenus au cours de l'année.

Visiblement fiers de leur réussite, les nouveaux diplômés ont assisté en compagnie de membres du personnel, d'amis et de visiteurs du secteur de l'éducation à une réception donnée en leur honneur.

Le saviez-vous?

Saviez-vous qu'*Entre Nous* est lu un peu partout dans le monde? D'après nos toutes dernières données, *Entre Nous* a 135 pied-à-terre dans le monde, à savoir dans 40 pays. Ces pays sont les suivants :

Australie, Autriche, Belgique, Bermudes, Canada (évidemment!), Chypre, Iles Cayman, Dar es Salaam, Danemark, Angleterre, Finlande, France, Ghana, Grèce, Hong Kong, Islande, Irlande, Italie, Liechtenstein, Luxembourg, Malaisie occidentale, Malawi, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Espagne, Swaziland, Suède, Suisse, Écosse, Singapour, Tanzanie, Trinidad et Tobago, Tunisie, Tonga, Turquie, Ouganda, États-Unis, Zambie et Zimbabwe.

Bravo au personnel de l'établissement Leclerc

QUÉBEC – Le sous-commissaire du Québec, **Jean-Claude Perron**, a récemment dévoilé une plaque qui souligne l'excellent travail des employés de la division CORCAN à l'établissement Leclerc. Les ateliers industriels ont en effet connu en 1989-1990 une année record avec des coûts directs de production de 1 280 000 \$ et des ventes de 2 000 300 \$, ce qui représente une augmentation de 28 p. 100 par rapport à 1988-1989 et un profit net de 355 950 \$ après déduction des frais généraux.

MM. Perron et **Yves Fafard**, directeur intérimaire de l'établissement Leclerc, ont souligné le rôle important que joue le secteur industriel dans le processus de réadaptation sociale des détenus. Plus important encore que les profits, il faut considérer les compétences professionnelles et les bonnes habitudes de travail que CORCAN inculque aux détenus qui, lorsque libérés, pourront plus facilement se trouver une place au soleil dans la société libre.

Expérience pertinente considérée

On peut lire de temps à autre dans les petites annonces des quotidiens la mention "expérience pertinente considérée en l'absence d'un diplôme".

À l'établissement de Drumheller, c'est dans la perspective de telles annonces que le personnel de l'atelier des arts graphiques des industries CORCAN forme les détenus. On espère ainsi que les détenus pourront se trouver un emploi dans une entreprise du secteur privé qui accorde une plus grande importance à l'expérience pratique qu'au beau diplôme à accrocher au mur.

En 1984, l'atelier de Drumheller a fait l'acquisition d'un appareil informatisé de conception d'enseignes sur lequel environ 24 détenus ont jusqu'ici reçu un apprentissage.

Fort d'une communication franche et directe avec le secteur privé, l'atelier des arts graphiques a pu aligner ses méthodes de production et de formation sur les besoins des futurs employeurs. Pour mieux saisir les besoins des employeurs virtuels, les membres du personnel ne manquent aucune occasion de contact avec les employeurs, qu'il s'agisse de foires commerciales, de conversations téléphoniques avec les clients, de petites annonces.

Cette pratique a fait ses preuves dans le domaine de la fabrication d'écriteaux assistée par ordinateur. En effet, tous les détenus libérés qui ont reçu une formation sur le *Gerber Signmaker* se sont trouvés un emploi dans le secteur privé ou, encore, ont lancé leur propre petite entreprise.

— Entre Nous —

Dates de tombée

Numéro d'octobre : 7 août

Numéro de novembre :

5 septembre

Numéro de décembre : 3 octobre

Numéro de janvier : 5 novembre

Centraide/Partenairesanté

Septembre est le mois des débuts, des fins et des traditions ... La fin de la période des vacances, le début de l'année scolaire et de réunions d'associations où on se liera d'amitié avec de nouvelles personnes ou renouera d'anciennes amitiés.

Septembre apporte aussi son lot de traditions avec le week-end de la fête du travail et la campagne Centraide.

Une nouvelle dimension vient de s'ajouter à la campagne Centraide dans la région de la Capitale nationale. Son inauguration prochaine, le 10 septembre, sera marqué par l'adoption d'un nouveau nom - Centraide/Partenairesanté. Ainsi, vos dons serviront à renflouer les coffres des 104 agences membres et de 17 autres organismes qui forment Centraide/



Fonds Partenairesanté dans la région d'Ottawa-Carleton et de l'Ontario québécois.

Cette année, les membres du comité organisateur de la campagne nationale à l'AC sont **Gilles Rhéaume**, coordonnateur de la campagne; **Hélène Wittenburg**, préposée à la formation; **Teresa Freeman**, préposée aux approvisionnements, et **June Coxon**, préposée aux relations publiques.

Telle mère, telle fille ...

ATLANTIQUE - Grâce au programme de congé d'études du SCC, **Lyn Bourgeois**, auparavant surveillante des services de santé à l'établissement de Springhill, a réalisé le rêve qu'elle caressait et, par surcroît, d'une façon un peu inhabituelle pour une mère. En effet, Lyn et sa fille ont prononcé le discours d'adieu à la collation des grades du printemps à l'Université Dalhousie à Halifax.

Lyn a obtenu un baccalauréat en sciences infirmières, avec spécialisation en recherche en matière de santé. **Bonnie**, sa fille, a obtenu un baccalauréat en éducation et un certificat en éducation physique. Lyn a obtenu la moyenne des notes la plus élevée obtenue par un étudiant à temps plein avec un total cumulatif de 3,96 sur 4.

Étant la plus âgée de toutes les étudiantes de sa classe, Lyn ne savait trop à quoi s'attendre lorsqu'elle a entrepris ses études, mais elle a vite compris que l'expérience est fort utile en situation d'apprentissage. Au cours de ses deux années d'études, Lyn a pris

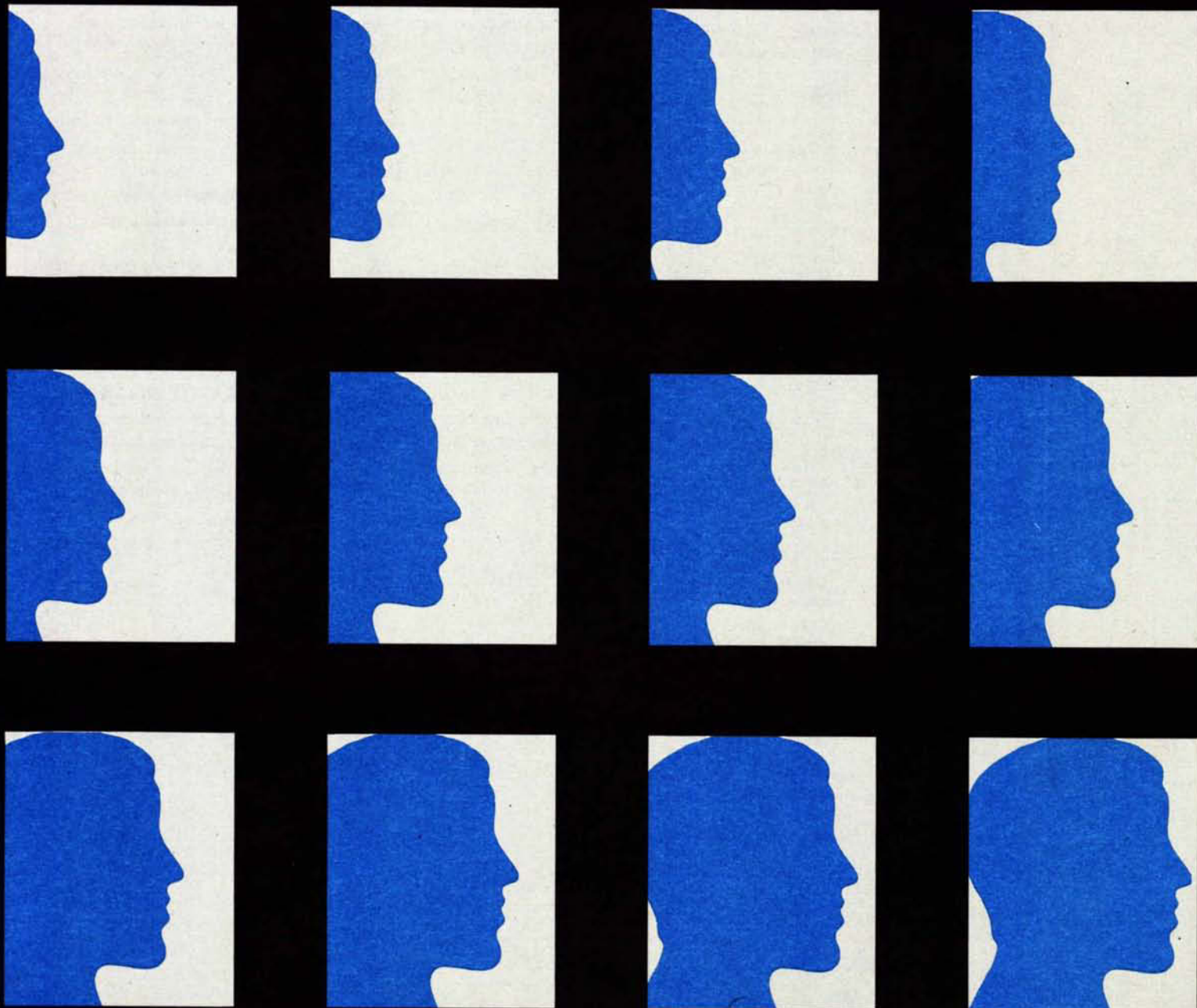
contact avec les nouvelles connaissances et techniques dans le domaine des services de santé et aussi élargi ses horizons. Un travail dans les projets d'éducation de l'enfance en difficulté l'a mise en contact avec la formation en aptitudes cognitives et en désintoxication qui, espère-t-elle, l'aidera dans son travail auprès des détenus.



Lyn et Bonnie Bourgeois

Entre Nous

Septembre 1990 • Service correctionnel du Canada



LE SCC : un service axé sur les autres



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n°9
septembre 1990

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services créatifs 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 aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Directeur, Services créatifs
Jean-Marc Plouffe

Gestionnaire, Services de publication, de rédaction, de conception et rédacteur en chef
Les Shand

Rédaction et révision (anglais)
Gilbert Ghantous

Rédaction et révision (français)
Lise Traversy

Gestionnaire de production
Michele Sury

Éditique
Jane Caron

Conception graphique et éditique
Acart Graphic Services Inc.

Agente d'administration et de publications
Katie Shaw

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

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en mentionnant la source :

Entre Nous/Let's Talk
Services créatifs
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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Pensez à recycler!



Imprimé sur du papier contenant des rebuts recyclés.

Entre Nous... et le Commissaire

Écouter et intervenir : deux éléments essentiels de nos services

Il n'est pas nécessaire d'attendre un rapport officiel pour appliquer une bonne idée!

Nos efforts à l'endroit des autochtones en sont un excellent exemple. C'est en 1990 - 1991 que nous mettrons en oeuvre la vaste majorité de nos projets qui s'adressent à notre clientèle autochtone. Je suis impressionné par le nombre de projets qui ont vu le jour depuis que la décision a été prise d'améliorer les services correctionnels pour ce groupe de détenus. Ce qui est encore plus encourageant, c'est que beaucoup de ces projets sont des projets locaux non mentionnés dans le rapport initial du groupe d'étude.

Je suis souvent étonné par la façon dont ces projets voient le jour et par la créativité dont nous faisons preuve dans certains secteurs lorsque nous concentrons nos énergies créatrices sur un objectif commun.

Par contre, je suis aussi déçu de notre manque de créativité dans d'autres secteurs. Beaucoup de personnes - collègues et délinquants - ont besoin d'attention, mais nous ne semblons pas nous en rendre compte. Il n'est pas nécessaire d'être particulièrement doué pour reconnaître les besoins des autres et y répondre. C'est une aptitude qui sommeille en chacun de nous et il faut la développer. Pour réaliser les objectifs de notre Mission, nous devons être à l'écoute des autres. Nous sommes la principale ressource pour répondre à ces besoins.

Soyez à l'écoute des gens qui vous entourent. Aidez-les lorsqu'ils vous le demandent ou lorsque vous voyez qu'ils ont besoin de votre attention. Savoir écouter et intervenir sont des éléments essentiels de nos services. Et surtout, n'attendez pas systématiquement que paraisse un rapport officiel!

Table des matières

Le nouveau programme d'aptitudes cognitives : _____ Page 4

Le nouveau programme d'aptitudes cognitives, qui s'inscrit dans les programmes d'acquisition d'aptitudes psycho-sociales, illustre bien la deuxième valeur fondamentale de notre Mission qui soutient que les délinquants ont la capacité de devenir des citoyens respectueux des lois. De plus, il fait appel aux ressources et aux aptitudes du personnel du SCC pour réaliser ses objectifs, faisant ainsi valoir la troisième valeur fondamentale.

Une vie utile à perpétuité : _____ Page 7

Comme peut vous le confirmer n'importe quel détenu qui en a reçu une, une peine de détention à «perpétuité», c'est plus que long. Transformer une longue détention en une vie utile n'est pas une tâche facile, mais les 35 condamnés à la détention à perpétuité de l'établissement de Joyceville ont quand même décidé de le faire.

Congé autofinancé : _____ Page 8

Lorna et Robert Blackett, tous deux employés à l'administration centrale d'Emploi et Immigration Canada à Hull au Québec, sont bien à plaindre. Ils envisageaient l'avenir prévisible avec sérénité en se présentant au travail chaque matin, les seules échappées dans leur routine étant leurs vacances annuelles.

La «vision» d'un avenir meilleur : _____ Page 12

Environ 350 personnes ont assisté le 28 juin à la cérémonie officielle de présentation des nouveaux chiens-guides à leurs propriétaires. Parmi ces chiens se trouvait CORCAN Jobe.

Une vie dans le noir, mais pas nécessairement noire! : _____ Page 14

L'histoire de Donald Ginsen commence avec la perte de la vue et de la liberté. Condamné à quatre ans de détention, Donald Ginsen est envoyé à l'établissement de Dorchester. Ayant passé la majeure partie de son temps isolé dans sa cellule, il se laissa envahir par la solitude et le désespoir et s'infligea une blessure qui allait lui faire perdre à tout jamais la vue. Mais les choses se sont replacées avec le temps...

Breaking Barriers : une formule améliorée : _____ Page 15

Le programme *Breaking Barriers*, offert depuis trois ans à l'établissement Stony Mountain, au Manitoba, aide les participants à surmonter les attitudes négatives qu'ils nourrissent à leur endroit et à l'endroit du monde qui les entoure. Mis au point par le *Pacific Institute* et *Gordon Graham & Co.*, de Seattle, Washington, ce programme montre aux participants comment les habitudes, les attitudes, les croyances et les attentes négatives les empêchent de réaliser leur plein potentiel.

Des nouvelles d'Est en Ouest : _____ Page 16

Page couverture : Affiche du Programme d'acquisition de compétences psycho-sociales : une série de programmes qui répondent aux besoins des délinquants, de l'admission à la libération, et qui les préparent à bien réintégrer la société.

Le nouveau programme d'aptitudes

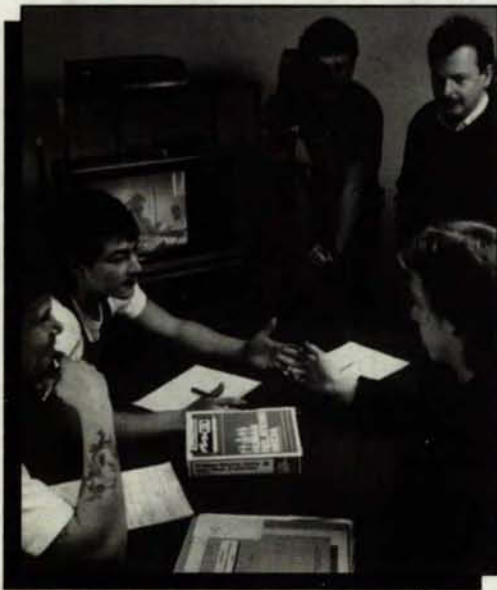
un autre pas vers la réinsertion

Liz Fabiano s'assoit confortablement dans son fauteuil et se prépare à donner le cours de pensée positive qu'elle a conçu pour le service correctionnel. Elle demande aux détenus d'imaginer que les deux poches de leur pantalon sont vides.

«Mettez une main dans une de vos poches de pantalon, commence-t-elle. Vous trouverez dans le fond de cette poche tout ce que vous avez déjà possédé et tout ce que vous pensez un jour posséder.

«Je ne vous enlèverai pas ce qu'il y a dans cette poche. Par contre, je remplirai l'autre poche avec des aptitudes et je vous demanderai de choisir le contenu de l'une ou l'autre poche», ajoute-t-elle.

Auparavant, précise M^{me} Fabiano, les détenus faisaient de mauvais choix parce que leurs choix étaient limités.



Charlie Le Blanc, animateur (photo en haut à droite), au cours de formation en matière d'aptitudes cognitives au Centre Carlton.

la capacité de devenir des citoyens respectueux des lois. De plus, il fait appel aux ressources et aux aptitudes du personnel du SCC pour réaliser ses objectifs, faisant ainsi valoir la troisième valeur fondamentale. Les programmes d'aptitudes cognitives visent à enseigner des modes de pensée plus positives. Selon M^{me} Fabiano, ces habiletés amènent les détenus à prendre conscience qu'ils sont responsables des actes qu'ils posent et, éventuellement, à se prendre en charge.

«Beaucoup de délinquants manquent de maîtrise personnelle. Ils ne maîtrisent pas leur comportement et tendent à agir d'une façon impulsive».

Ils n'ont pas les aptitudes pour prendre un recul qui leur permettrait de distinguer leurs propres pensées et émotions de celles des autres ... Les délinquants sont parfois pris dans un cycle d'erreurs de jugement, dont la plus fréquente est le transfert de la responsabilité de leurs actes sur d'autres personnes. «Le modèle cognitif permet d'identifier directement les modes de pensée qui semblent favoriser le comportement criminel», d'expliquer madame Fabiano.

Un pas vers la réintégration des détenus

M^{me} Fabiano, qui est agente principale intérimaire, Formation et épanouissement personnel à l'AC, soutient que le Service a toutes les raisons d'être fier des résultats du programme de formation qu'il a mis à l'essai dans des établissements de l'Atlantique et du Pacifique depuis 1988 ainsi que de l'ensemble des programmes d'acquisition de compétences psycho-sociales. Le Service correctionnel du Canada est le premier service correctionnel national à offrir des cours sur «la pensée positive» et M^{me} Fabiano fait partie d'un cercle restreint de spécialistes de renommée internationale dans le domaine. Ce programme a suscité l'intérêt du Japon, de Hong Kong, d'Europe et des États-Unis.

Si les résultats préliminaires de l'évaluation s'avèrent exacts, ce programme pourrait marquer un grand pas vers une meilleure réinsertion sociale des détenus.

Assumer la responsabilité de ses actes

Le nouveau programme d'aptitudes cognitives, qui s'inscrit dans les programmes d'acquisition d'aptitudes psycho-sociales, souscrit à la deuxième valeur fondamentale de notre Mission qui soutient que les délinquants ont

cognitives :

Lorsque les données sur ce programme intensif de 72 heures ont été compilées, l'équipe de recherche a constaté que seulement 26,3 pour cent des délinquants libérés avaient été réincarcérés pour de nouvelles infractions ou des bris techniques des conditions. Le groupe de comparaison présentait un taux de récidive de 35,7 pour cent. Les détenus choisis pour participer à ce programme sont ceux qui en ont le plus besoin – des délinquants à haut risque et ayant de grands besoins, a précisé M^{me} Fabiano. Les délinquants sont choisis sur recommandation des agents de gestion des cas. Ils sont ensuite évalués avant et après leur participation au programme afin d'en déterminer les effets à long terme.

Dans un article publié dans la revue *Corrections Today*, Frank Porporino, directeur de la Recherche, et David Robinson, agent de recherche, AC, affirment être impressionnés par les résultats initiaux. En effet, avant la mise sur pied de ce programme, ils s'attendaient à un taux de récidive de 46 pour cent des détenus dans l'année qui suivait leur élargissement.

De nouvelles façons de penser

«Dans le passé, nous établissions des programmes de préparation à la libération vers la fin de la sentence», explique M^{me} Fabiano.

Les anciens programmes cherchaient à motiver les détenus immédiatement après le prononcé de leur sentence ou juste avant leur libération. Le programme actuel, lui, est enseigné tout au long de la période d'incarcération afin de permettre aux détenus de mettre immédiatement en pratique ce qu'ils apprennent et non pas plus tard. Les détenus apprennent à identifier les problèmes, à les analyser de façon rationnelle, à envisager d'autres avenues possibles et à prendre une décision objective et réfléchie. Ils apprennent aussi à peser les conséquences des actes qu'ils posent et à en déterminer les incidences à long terme pour les autres et pour eux-mêmes.

«Ils apprennent à respecter les autres, mais pas d'une manière négative. Je ne crois pas qu'il existe un ensemble de valeurs universelles. La seule valeur sur laquelle nous insistons est l'incidence du comportement de la personne sur les autres», précise M^{me} Fabiano.

Le recours à la psychologie contraire permet d'atteindre cet objectif. En montrant aux délinquants comment ils se comportent, nous espérons les inciter à abandonner ce comportement. Par exemple, si la personne est agressive, nous la mettons dans une situation où elle se fait aggraver.

«On les place aussi dans des situations de dilemme, c'est-à-dire où il n'y a ni bien ni mal. Après une discussion de groupe, les participants s'attendent à pouvoir discerner le bien du mal, mais ce n'est pas le cas. Pour la première fois ils prennent conscience des véritables motifs qui les guident. Par exemple, s'ils s'opposent à l'avortement, ils savent maintenant pourquoi. En fait, ils comprennent les conséquences de leur comportement et du choix qu'ils posent.»



Denise Swan, animatrice, programme de formation en matière d'aptitudes cognitives, à l'établissement Westmorland.

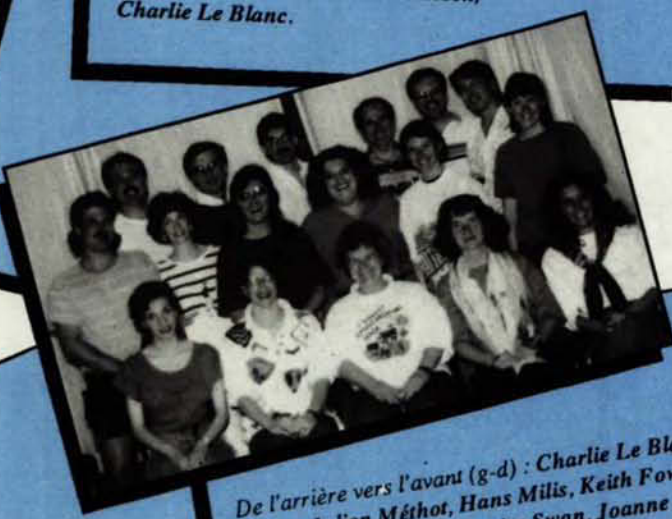
«C'est souvent la première fois qu'on les agresse. Ils n'ont aucune idée de ce que ressent la personne agressée. Souvent, ils serrent les poings. Ils se rendent alors compte de la façon dont ils sont perçus lorsqu'ils ont un comportement agressif et comprennent alors pourquoi les gens réagissent de telle ou telle façon à leur endroit.»

Sélection des animateurs

Pour le moment, le personnel du SCC ne forme que des petits groupes d'animateurs. Le programme de formation d'animateurs en matière d'aptitudes



Animateurs du Programme d'aptitudes cognitives : (g-d) Marilyn Whitby, Henry Lau, Sherry Brown, Elizabeth Fabiano, Scott MacLeod, Denise Swan, Dan Thorne, Paulette Ruteck, Charlie Le Blanc.



De l'arrière vers l'avant (g-d) : Charlie Le Blanc, Steve Wurst, Julien Méthot, Hans Milis, Keith Fowler, Bryan Furman, Paul Veino, Denise Swan, Joanne Reynolds, Elizabeth Fabiano, Tricia Haley, Deanna Burton, Luisa Mirabelli, Sherry Brown, Marg Richards, Peggy English et Diane Valentino.

cognitives a été mis à l'essai à l'établissement Westmorland et au Centre Carlton, dans la région de l'Atlantique, ainsi qu'à la maison Hobden et à l'établissement de Mission, dans la région du Pacifique. Les animateurs ont été choisis parmi le personnel en place dans ces établissements. On les a choisis pour leur capacité d'exercer une influence sur les détenus et pour servir de modèles de personne ayant de bonnes aptitudes interpersonnelles et non en fonction de leur scolarité.

Les animateurs ont suivi un cours intensif de dix jours donné par M^{me} Fabiano. Dix-sept participants des régions de l'Atlantique et du Pacifique ont terminé le cours en mai, dans le cadre d'un atelier offert à Gana-noque, en Ontario. Quatorze autres provenant des régions de l'Ontario et des Prairies l'ont terminé en juillet. On leur a enseigné diverses techniques d'animation ainsi que des moyens de renforcer les comportements acceptables. Cet aspect est important, précise M^{me} Fabiano, parce que ces gens sont quotidiennement en contact avec les délinquants. «Nous disons au personnel de s'attendre à de nouvelles attitudes, mais aussi de les exiger.» Il est aussi essentiel d'offrir une séance de sensibilisation d'un jour à tout le personnel de l'établissement où le programme sera offert afin de créer un environnement qui renforce ce qu'on a enseigné aux délinquants dans les cours intensifs de deux heures par jour.

Le programme de formation en matière d'aptitudes cognitives est la pierre angulaire d'une série de programmes semblables qui seront offerts au cours des trois prochaines années dans tous les établissements correctionnels du pays. La décision de mettre ce programme en oeuvre a été prise par le Comité de direction du SCC.

Un deuxième programme, qui s'intitule "Vivre sans violence", a déjà été mis à l'essai à l'établissement Westmorland, dans la région de l'Atlantique. Ce programme est le précurseur d'un programme pour batteurs de femmes qui a pour objectif d'identifier les attitudes à l'endroit de l'agression, de la coercition sexuelle et de la violence. Les résultats de ce programme sont actuellement à l'étude.

Trois autres programmes, *Aptitudes parentales*, *Intérêt pour les loisirs* et *Intégration communautaire*, sont également prévus. Les deux premiers attendent le signal de leur mise en oeuvre tandis que le troisième doit débiter en 1991. ■

par Margot Andresen

Une vie utile à perpétuité

Comme peut vous le confirmer n'importe quel détenu qui en a reçu une, une peine de détention à «perpétuité», c'est plus que long.

Transformer une longue détention en une vie utile n'est pas une tâche facile, mais les 35 condamnés à la détention à perpétuité de l'établissement de Joyceville ont quand même décidé de le faire.

En août dernier, ils ont formé un groupe spécial pour leur servir de porte-parole mais, surtout, pour mettre sur pied dans la région de Kingston des projets d'aide aux enfants handicapés, négligés, ayant des difficultés d'apprentissage et, plus particulièrement, atteints du syndrome de Down.



Le groupe de condamnés à perpétuité – (g. à d.) Ron Auger, CCE, établissement Millhaven, John Hippolite, vice-président du groupe, Harry MacDonald, agent de liaison auprès des condamnés à perpétuité, Harry Tudor, CCE, établissement de Joyceville, Bill MacIllister, président du groupe et Bill Dendy, CCE, Millhaven.

Les détenus ont élaboré les statuts et règlements du groupe avec l'appui et l'approbation du directeur de l'établissement, **Jim Blackler**. Le groupe représente 75 pour cent des condamnés à perpétuité de Joyceville. Il faut être parrainé pour s'y joindre. Les détenus, qui tiennent réunion tous les deux lundis, ont déjà dressé une liste de projets qu'ils aimeraient entreprendre, allant de l'établissement de rapports personnels avec des enfants à la réparation et la fabrication de jouets.

La priorité : un lien avec les organismes de services communautaires

Leur priorité était de trouver des personnes qui pourraient servir de lien entre le groupe et les organismes de services communautaires de la région de Kingston. À cette fin, ils se sont adressés à deux membres du Comité consultatif de l'extérieur de l'établissement de Millhaven.

Bill Dendy et **Ron Auger** travaillent depuis plus de dix ans auprès des détenus purgeant une longue peine à l'établissement de Millhaven, ce qui explique qu'ils connaissent la moitié des membres du groupe de Joyceville.

Les condamnés à la détention à perpétuité y sont incarcérés jusqu'à ce qu'ils méritent, grâce à une bonne conduite et à une attitude positive, le privilège d'être transférés dans un établissement à sécurité moyenne comme Joyceville.

«Nombre d'entre eux sont des pères de famille et ressentent un grand besoin d'aider des enfants défavorisés.»

«Puisqu'ils savent qu'ils sont ici pour un bon bout de temps, explique M. Dendy, les membres du groupe peuvent se sentir à l'aise d'établir des rapports suivis avec un enfant. Nombre d'entre eux sont des pères de famille et ressentent un grand besoin d'aider des enfants défavorisés.»

Au nom du groupe, MM. Dendy et Auger ont communiqué avec le *Interagency Council for Children*, qui représente 140 organismes pour enfants dans la région de Kingston. Les détenus travaillent actuellement avec le Conseil afin de voir quelle pourrait être leur contribution.

Préparation de cahiers de lecture pour les enfants

Le premier projet du groupe sera probablement la préparation de cahiers de lecture pour des enfants de trois à six ans. «Il s'agit d'un début modeste, mais ce n'est qu'un début», précise M. Dendy.

Dans la perspective de nouer des liens plus directs avec les enfants, beaucoup de détenus veulent suivre des cours de psychologie de l'enfant pour ainsi parfaire leur connaissance et leur compréhension de ces petits êtres. Ils songent également à organiser dans l'établissement diverses campagnes de souscription de fonds pour soutenir les activités du groupe et, par ricochet, aider les enfants.

Appui du personnel cadre et de la direction

Selon M. Dendy, l'appui du personnel de Joyceville a grandement facilité la mise sur pied du groupe.

«La direction et le personnel sont fiers de la tournure des événements. Leur coopération a été indéfectible.»

Le groupe désire remercier d'une façon toute particulière la sous-directrice **Janis Grant**, le directeur adjoint, Programmes correctionnels **Keith Manson**, le coordonnateur du groupe **Harry MacDonald**, le gestionnaire d'unité **Jim Murdoch** et le directeur du Développement social **Roy Partridge**. ■

Le groupe de condamnés à perpétuité de Joyceville

par Anne Gilmore

Congé autofinancé

Connu sous le nom de programme de congé autofinancé, il permet à une employée ou un employé de mettre de l'argent de côté pour financer un congé d'une durée maximale d'un an. Voici comment il fonctionne : les employés admissibles peuvent demander qu'on retienne automatiquement jusqu'à concurrence du tiers de leur traitement pour le déposer dans un fonds de congé et – voilà la partie intéressante – reporter le paiement des impôts sur le montant retenu jusqu'à ce qu'il soit touché pendant la période de congé.

Lorna et Robert Blackett, tous deux employés à l'administration centrale d'Emploi et Immigration Canada à Hull au Québec, sont bien à plaindre.

Jusqu'à il y a un an environ, les Blackett croyaient que la vie suivait son cours normal, du moins au travail. Robert, un agent de programme du groupe des assurances, est entré au ministère il y a 15 ans, et Lorna, une agente de programme de la vérification interne, y travaille depuis 12 ans. Satisfaits de leur emploi, ils envisageaient l'avenir prévisible avec sérénité en se présentant au travail chaque matin, les seules échappées dans leur routine étant leurs vacances annuelles. «Nous sommes plutôt du genre employés à long terme, explique Robert. Nous serons fidèles au poste jusqu'à la retraite.»

Mais voilà qu'en janvier dernier, les Blackett ont pris une décision qui a introduit un élément d'inconnu dans leur vie. Ils ont signifié leur adhésion à un nouveau programme offert par Emploi et Immigration, lequel les a obligés à se poser des questions pénibles du genre : Devrions-nous partir trois ou quatre mois à la redécouverte de l'Europe? Ou encore peut-être devrions-nous essayer de montrer à Donald Trump de quoi nous sommes capables et nous lancer en affaires? Ou peut-être pourrions-nous tout simplement nous reposer et bricoler autour de la maison pendant disons, ...huit mois?

Un problème enviable...

J'aimerais bien avoir ce genre de problèmes, êtes-vous sans doute en train de vous dire. Eh bien, si le

programme auquel les Blackett ont adhéré se propage à l'échelle de la fonction publique, comme on s'y attend, votre souhait pourrait se réaliser.

Les Blackett, par exemple, ont décidé de reporter 16 pour cent de leur traitement brut pendant trois ans et trois mois et d'entreprendre un congé de huit mois à compter du 1^{er} avril 1992. D'ici là, ils paieront des impôts sur 84 pour cent seulement du traitement qu'ils reçoivent maintenant. Les sommes accumulées dans le fonds de congé ne seront pas imposées avant que les Blackett ne les touchent. (Toutefois, ils devront payer chaque année des impôts sur les intérêts accumulés par leurs épargnes, puisque ces intérêts seront versés annuellement.)

Ce type de régime était auparavant limité presque exclusivement aux enseignants, que l'on encourageait à mettre de côté une partie de leur salaire pour financer des congés. Récemment, l'idée a commencé à se répandre dans d'autres secteurs grâce à des modifications apportées à la Loi de l'impôt sur le revenu, qui permettent des reports d'impôt pour les congés autofinancés, et aussi à cause d'un changement des mentalités qui rend plus acceptable l'idée qu'il est bon de «décrocher».

Caractéristiques du programme

Étant donné que l'employeur ne verse aucun traitement pendant la durée du congé autofinancé, le programme s'apparente à un congé sans solde. Ce qui l'en distingue le plus, c'est le report d'impôt qui, pour plusieurs en fait une forme de congé beaucoup plus intéressante qu'un congé financé à même leurs propres épargnes. (Pour plus de détails sur les répercussions financières du congé autofinancé, voir l'encadré).

À l'heure actuelle, ce programme n'est offert qu'au personnel d'Emploi et Immigration, mais cinq autres ministères — Travaux publics Canada, Pêches et Océans, la Commission de la fonction publique, Agriculture Canada, et Santé et Bien-être social Canada — ont récemment obtenu l'approbation du Conseil du Trésor pour leurs propres programmes de congé autofinancé; plusieurs autres attendent une réponse tandis que d'autres travaillent activement à l'élaboration de projets. Pour les ministères qui ne sont pas encore parvenus à ce stade mais que le programme intéresse, le Conseil du Trésor prépare actuellement un régime de base que l'on pourra adapter aux besoins de chacune des organisations. C'est ce que nous a précisé Owen Brophy, un conseiller sur la mise en oeuvre du congé autofinancé.

Selon Ray Springer, l'instigateur du concept de congé autofinancé dans la fonction publique fédérale, d'autres facteurs confèrent à ce programme un caractère particulier. M. Springer, anciennement au Service du personnel d'Emploi et Immigration Canada (EIC) et aujourd'hui analyste à la Direction de la politique du personnel au Conseil du Trésor, a commencé à mousser l'idée du congé autofinancé en 1985. C'est lui qui a rédigé le régime d'EIC. Il indique qu'auparavant il n'y avait pas de structure permettant aux employés qui le désiraient de se voir accorder un congé sans solde au moment où ils désiraient le prendre. Un gestionnaire pouvait accorder le congé, mais advenant son départ, rien n'obligeait la nouvelle ou le nouveau gestionnaire à accepter la décision de son prédécesseur.

Lorsque vous vous inscrivez au programme de congé autofinancé et que votre demande est approuvée, l'entente sera respectée peu importe que la ou le gestionnaire reste en poste ou non. (Il peut arriver, cependant, qu'en raison de circonstances imprévues dans votre ministère, votre congé soit écourté ou remis à plus tard. Mais cela se produirait uniquement si la direction ne pouvait régler le problème autrement.

Les gestionnaires eux aussi se réjouiront de l'adoption d'une approche plus structurée pour les demandes de congés

On reconnaît maintenant qu'un congé de quelque nature qu'il soit profite non seulement aux employés, mais aussi à l'employeur, parce que les employés reviennent à leur poste frais et dispos, revigorés et avec un nouvel enthousiasme vis-à-vis de leur travail. Mais dans la plupart des cas, les mécanismes causent de réels maux de tête aux gestionnaires.

Même si vous ne pouvez simplement annoncer à votre gestionnaire que vous prenez congé — il revient aux gestionnaires d'approuver les demandes de



Bientôt au SCC

Le Conseil du Trésor a donné au SCC l'autorisation de mettre en oeuvre le programme de congé autofinancé dans la mesure où celui-ci respecte les principes de base établis.

Le Service correctionnel du Canada travaille actuellement à la mise en oeuvre de ce programme.

Une brochure d'information sur ce programme sera bientôt distribuée aux employés.

congé dans la mesure où le ministère peut se passer de vos services — les gestionnaires ont parfois à faire face à une demande de congé à deux semaines d'avis. «Ce genre de situation indispose au plus haut point les gestionnaires, car il leur est alors bien difficile de planifier et de gérer leur service» déclare M. Springer. Qui plus est, bon nombre de congés ne durent que quelques mois, ce qui suffit à perturber les opérations normales, mais ne permet pas de former quelqu'un qui puisse prendre la relève sans anicroches.

Dans le cas du congé autofinancé, cependant, les employés s'inscrivent plusieurs années à l'avance, ce qui donne aux gestionnaires tout le temps voulu pour planifier. Étant donné la durée assez longue du congé — de six mois à un an — la personne qui remplace a le temps d'apprendre véritablement et d'appliquer de nouvelles compétences.

Le Conseil du Trésor a constaté que les effets prévus du congé autofinancé étaient bénéfiques. Un grand avantage, c'est la possibilité d'agencer le programme avec un certain nombre d'autres initiatives en matière de ressources humaines. La vacance de six mois à un an qui se crée chaque fois qu'une employée ou un employé prend un congé autofinancé pourrait être comblée par quelqu'un qui est touché par le Programme de réaménagement des effectifs. Ou, encore, par quelqu'un qui fait partie d'un programme ministériel d'affectation. Ou, tout simplement, par une ou un collègue qui veut simplement profiter de l'occasion pour améliorer ses compétences en acceptant un poste par intérim.

A vous de décider

Pour les employés d'Emploi et Immigration Canada qui se sont inscrits à ce programme, l'un des éléments les plus emballants était qu'ils avaient l'entière liberté de faire ce qu'ils voulaient pendant leur congé. «C'est bien, parce que personne n'essaie de vous inciter à retourner aux études ou autre chose du genre, explique Robert Blackett. C'est pour le plaisir de se faire plaisir.»

Les Blackett admettent qu'ils ne se sont pas encore faits complètement à l'idée d'avoir huit mois de congé et qu'ils ont encore besoin de polir leurs plans. Quelques autres employés d'EIC déclarent que le programme leur permettra de réaliser des rêves qu'ils nourrissent depuis des années.

«Ce sera une répétition en vue de la retraite» dit en riant Gerald Sliva, mi-figue, mi-raison. M. Sliva, gestionnaire adjoint au Centre d'emploi du Canada à Regina, est au milieu de la quarantaine. «Les gens qui approchent de la retraite ont un peu peur, je crois. Ils commencent à se dire, mais qu'est-ce que je ferai de tout ce temps? Personnellement, je n'ai pas peur, mais je me dis que voici une occasion de savoir ce que la retraite peut être.» Son projet le plus ambitieux au cours de son congé de sept mois, c'est d'entreprendre une visite du pays avec sa femme Cecilia. «Nous avons un pays magnifique, splendide, et nous voulons en voir davantage», dit-il. Entre autres «petits projets», pour reprendre son expression, M. Sliva prévoit travailler bénévolement à la banque locale d'aliments, partir à la découverte de nouveaux lieux de pêche et prendre le temps de profiter des bonnes choses de la vie.

Pour France Pineault, une agente des services aux prestataires au Centre d'emploi du Canada à Saint-Hyacinthe au Québec, un congé de six mois permettra à son jeune fils Gabriel de visiter l'Amérique du Nord avec ses parents. M^{me} Pineault et son mari, qui travaille également à EIC, participent tous les deux au programme.

«On envoie les professeurs qui pouvaient différer leurs salaires, parce que c'est beaucoup mieux que de créer son propre régime d'épargne... Le congé autofinancé nous convient très bien.»

Le programme semble donc faire le bonheur de tout le monde — M. Springer fait remarquer que les syndicats eux aussi sont heureux de la mise en œuvre du programme. «Les syndicats constatent que les gens s'épuisent ou qu'ils perdent intérêt parce qu'ils ne peuvent avoir des affectations valorisantes. Cette initiative profite aux syndiqués.»

Toutefois, il est surprenant de constater qu'un très petit nombre de personnes se sont inscrites au programme. M. Springer déclare qu'il s'attend à ce qu'environ 1 p. 100 de l'effectif d'EIC participe au programme à un moment ou l'autre, mais jusqu'à maintenant, environ 50 des 22 000 employés du ministère engagés pour une période indéterminée se sont inscrits. Il croit que le petit nombre de candidatures est attribuable à la complexité de la vie moderne, particulièrement à cause du phénomène des familles à double revenu. Le programme perd un peu de son intérêt dans le cas d'une personne dont le conjoint n'a pas accès à ce genre de programme. En fait les personnes interviewées pour cet article avaient toutes un point en commun : le conjoint travaillait soit à EIC, soit dans une autre organisation qui offre le programme de congé autofinancé.

Le plus gros écueil pour la plupart des gens est de devoir accepter une réduction de salaire. Ceux et celles que nous avons interrogés au sujet du programme disent qu'une fois absorbé le choc initial d'un chèque de paye plus petit, on se rend fort peu compte de la différence. Mais, ajoutent ces gens, il faut s'assurer d'avoir sa situation financière bien en main avant même de songer à un congé autofinancé.

Bien que la première réaction au programme ait été un peu décevante, M. Springer se dit confiant que l'idée se répandra et qu'elle deviendra peut être le type préféré de congé au gouvernement.

«Attendez que tous ces gens reviennent au travail après leur congé, l'air frais et reposé, dit-il. Ce sera là la meilleure publicité pour le programme de congé autofinancé.»

CARACTÉRISTIQUES DU PROGRAMME

Les programmes de congé autofinancé varieront quelque peu d'un ministère à l'autre, puisqu'ils sont fondés sur les besoins opérationnels de chacune des organisations — par exemple le temps qui doit s'écouler entre la demande de congé et le congé lui-même ou le nombre d'employés pouvant se prévaloir de ce type de congé à un moment donné. De façon générale, les caractéristiques suivantes seront communes à tous les régimes :

- il n'est offert qu'aux employés dont le poste est à durée indéterminée;
- le congé vise une période d'au moins six mois et d'au plus un an;
- on doit suivre les dispositions du Code régissant les conflits d'intérêts;
- le montant du salaire reporté n'excède pas 33 1/3 p. 100 du salaire ou du traitement;
- les sommes reportées sont détenues en fiducie ou selon une autre formule approuvée, sans lien de dépendance;
- selon la loi, le cycle d'un congé autofinancé — à compter du jour où commencent les retenues jusqu'à la dernière journée du congé — ne peut excéder sept ans. En pratique, le Conseil du Trésor recommande fortement aux ministères de réduire cette période à un maximum de six

ans, la septième année constituant une année de marge pour tenir compte de la possibilité que l'on doive reporter la date du congé;

- une fois le congé terminé, les employés doivent retourner chez leur employeur et travailler pendant une période au moins égale à la durée du congé.

Sauf en ce qui a trait à la règle touchant les conflits d'intérêts, toutes les stipulations sont tirées du règlement de l'impôt sur le revenu se rapportant à tout régime de congé autofinancé, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Comme c'est le cas pour tous les autres congés approuvés, à votre retour vous réintégrerez votre poste ou l'on vous offrira un poste comparable.

Il importe de comprendre que le congé autofinancé est fidèle à sa désignation quand vous êtes absents du travail, vous ne pouvez toucher aucun salaire de votre employeur, le gouvernement fédéral. Votre source de revenu est votre fonds en fiducie. (Sous réserve des dispositions du Code régissant les conflits d'intérêts, vous êtes libres de toucher un revenu en travaillant pour quelqu'un d'autre ou à votre compte.) De plus, vous devez en général payer la cotisation de l'employeur à votre régime d'avantages sociaux.

La plupart des conseillers en rémunération et en avantages sociaux recommandent d'organiser

le régime de telle sorte que le jour où vous serez prêts à prendre votre congé, le revenu que vous tirerez de vos épargnes correspondra au revenu auquel vous vous étiez habitués pendant que vous mettiez de l'argent de côté. Vous pourriez par exemple choisir de reporter 20 p. 100 de votre revenu et de vous accommoder de 80 p. 100. Après quatre ans, vous auriez accumulé, dans le fonds du congé, des sommes correspondant à 80 p. 100 de votre revenu, ce qui signifie que vous pourriez quitter le travail au commencement de la cinquième année sans avoir à vous préoccuper d'une baisse de revenu.

Quand vous vous serez engagés dans le programme, vous serez surpris de constater que la réduction de salaire n'est pas aussi pénible que vous l'auriez pensé. Cela s'explique par le fait que vous ne payez de l'impôt que sur la partie du salaire que vous touchez, de telle sorte qu'un prélèvement de 16 p. 100 sur votre salaire brut peut correspondre à une réduction de 13 p. 100 seulement de votre revenu net.

Pour obtenir plus de renseignements sur le fonctionnement du congé autofinancé, vous n'avez qu'à communiquer avec votre service du personnel. ■

*Tiré de la **Chronique de la fonction publique**, Conseil du Trésor*

La «vision» d'un

Environ 350 personnes ont assisté le 28 juin à la cérémonie officielle de présentation des nouveaux chiens-guides à leurs propriétaires. Ces chiens ont été dressés à l'école des Chiens-guides canadiens pour les aveugles (CCAC).

“CORCAN Jobe”

Cette école a ouvert ses portes en 1984 avec un chien et un instructeur. Aujourd'hui, cet organisme sans but lucratif compte vingt-huit employés à son école de Manotick, un village situé à vingt kilomètres au sud d'Ottawa.

Lors de cette cérémonie officielle, CORCAN, la marque de commerce des ateliers de formation professionnelle du Service correctionnel du Canada, a aussi célébré son dixième anniversaire. Pour souligner l'événement, le personnel de CORCAN à l'Administration centrale a décidé de parrainer le dressage du centième chien-guide qui porte aujourd'hui le nom **CORCAN Jobe**. Les recettes nettes de la vente de T-shirts et de sweat-shirts confectionnés par les détenus de l'établissement Drummond, au Québec, ont servi à couvrir les 20 000 \$ que coûte le dressage d'un chien-guide. Les fonds additionnels recueillis seront utilisés pour le dressage d'autres chiens-guides.



Bruce MacDonald accepte CORCAN Jobe et le sweat-shirt que lui remet le commissaire Ole Ingstrup.

Cette cérémonie du 28 juin a marqué des étapes importantes pour le CCAC et pour le SCC. Le commissaire aux services correctionnels, M. Ole Ingstrup, y a pris la parole pour se faire le messager des félicitations du solliciteur général, M. Pierre Cadieux.

Un projet que “le personnel et les détenus ont pris à coeur”.

Dans son discours, M. Ingstrup a souligné que le programme CORCAN prouvait bien que «les détenus sont des êtres humains qui ont besoin de donner». Le programme, a-t-il ajouté, est une initiative que «le personnel et les détenus ont vraiment pris à coeur».

Pour venir en aide à l'école des chiens-guides, le personnel et les détenus qui participent au programme CORCAN ont consacré bénévolement leur temps de loisirs à fabriquer et à distribuer des T-shirts et des sweat-shirts vendus aux détenus et au personnel du SCC, aux membres de leurs familles, à leurs amis et au grand public.

Des détenus de l'établissement Drummond ont récemment eu l'occasion de vivre la situation des handicapés visuels et d'avoir à se fier à un chien-guide. Le 27 mai, MM. Bill Thornton, président et directeur général du CCAC, et Brian Francis, maître-dresseur, ont visité l'établissement avec CORCAN Jobe. M. Réal Galarneau et son chien-guide Isaac, qui a reçu son dressage au CCAC, se sont joints à MM. Thornton et Francis. Ils étaient accompagnés de M. Bob Brady, de CORCAN, à l'AC. Le groupe a rencontré le directeur de l'établissement Drummond, M. Michel Gilbert. Ils ont ensuite visité l'établissement en compagnie de M. Laurier Rousseau, directeur adjoint, Programmes correctionnels. M. Marcel Parent, administrateur de la section des industries, région du Québec, était également présent. Les visiteurs sont restés quelque temps dans les ateliers industriels avec M. André Guillette, chef de la section des industries, son personnel et des détenus.

«C'est vraiment difficile à décrire ... Un chien-guide vous donne une toute nouvelle confiance dans vos déplacements. C'est comme un prolongement de la main gauche.»

avenir meilleur...

Au cours de la visite, les détenus de l'atelier CORCAN ont eu les yeux bandés et se sont laissé guider par les chiens autour des pièces de machinerie. Après cette expérience, les détenus et le personnel ont amorcé leur campagne de collecte de fonds.

M. Bruce MacDonald, le récipiendaire du centième chien-guide, en l'occurrence CORCAN Jobe, a tenté de décrire ses sentiments à l'endroit de son nouveau compagnon après que le Commissaire Ingstrup lui eut officiellement présenté le chien Labrador.

«C'est vraiment difficile à décrire ... Un chien-guide vous donne une toute nouvelle confiance dans vos déplacements. C'est comme un prolongement de la main gauche», a affirmé le porte-parole des cinq récipiendaires.

Depuis les cinq dernières années, M. MacDonald utilisait une canne pour se déplacer. Maintenant, avec CORCAN Jobe il se sent «plus détendu et confiant»

«La vision d'un avenir meilleur pour les malvoyants et les délinquants.»

CORCAN Jobe – notre cadeau aux malvoyants.



parce que le chien-guide lui fait contourner tous les obstacles.

Dans son allocution, M. Ingstrup s'est dit heureux de la collaboration entre le SCC et l'école des chiens-guides pour les aveugles, déclarant qu'il entrevoyait avec optimisme «la vision d'un avenir meilleur pour les malvoyants et les délinquants». ■

par Mary Trafford

Centraide

Pour une personne ayant un handicap physique ou mental, le monde peut sembler froid et même menaçant. De menus plaisirs peuvent devenir des rêves irréalisables et de petites tâches bien singulières, des montagnes. Le Groupe *Citizen Advocacy of Ottawa Carleton* travaille pour changer l'ordre actuel des choses. Ce groupe de gens bien ordinaires qui réunit médecins, caissières, ménagères, bibliothécaires et autres font un travail extraordinaire.

Aucune formation spéciale n'est exigée pour faire partie de ce groupe, sinon le désir sincère de partager son temps et ses talents avec une personne qui a besoin d'un(e) ami(e).

Cette année, le personnel de l'AC du SCC et d'autres ministères de la région de la capitale nationale auront la possibilité de s'associer à la campagne Centraide/Partenairesanté. Grâce aux dons recueillis, de nombreux organismes philanthropiques, dont le *Citizen Advocacy*,

pourront poursuivre leur œuvre dans la collectivité.

La campagne Centraide/Partenairesanté est déjà commencée à l'AC. Si vous n'avez pas encore fait votre don à un ou à plusieurs des 104 organismes associés à Centraide Ottawa-Carleton et Outaouais ou aux 17 autres organismes qui forment le fonds Partenairesanté, il est encore temps de le faire ! Le succès de la campagne Centraide/Partenairesanté sera gage de son avenir. ■

Une vie dans le noir, mais pas nécessairement noire!

L'histoire de Donald Ginsen commence avec la perte de la vue et de la liberté. Condamné à quatre ans de détention, Donald Ginsen est envoyé à l'établissement de Dorchester. Ayant passé la majeure partie de son temps isolé dans sa cellule, il se laissa envahir par la solitude et le désespoir et s'infligea une blessure qui allait lui faire perdre à tout jamais la vue.

Mais les choses se sont replacées avec le temps.

Un autre détenu de l'établissement de Dorchester qui a demandé de rester anonyme, mais qui lui aussi n'a plus l'usage de la vue a décidé d'aider Donald Ginsen à se prendre en main. Il a alors entrepris de lui enseigner à se débrouiller en l'accompagnant chaque jour à l'atelier de textile Tuffy II où des détenus et des membres du personnel n'ont ménagé aucun effort pour l'aider à reprendre confiance en lui.

Donald Ginsen a pu ainsi apprendre à se déplacer à l'aide d'une canne dans l'établissement pour se rendre à l'atelier et en revenir.

L'instructeur Stephen Wilson a été en quelque sorte le mentor du détenu Ginsen et l'a aidé à bien intégrer le secteur du textile. M. Wilson a compris que Donald Ginsen avait toute la volonté et la patience qu'il faut à une personne souffrant d'un handicap pour surmonter les problèmes et les frustrations qui se présentent dans le monde du travail. Il affirme même avoir été impressionné de la vitesse à laquelle Donald Ginsen a appris les trucs du métier. «Tout est un défi à relever pour lui. Donald est un employé exemplaire qui se concentre sur le travail qu'il fait et qui ne fait jamais relâche. La qualité et la quantité de son travail dépassent même toutes nos attentes», a affirmé M. Wilson.

La machine à coudre, pourquoi pas?

Donald Ginsen a acquis chaque jour un peu plus d'enthousiasme et d'indépendance grâce à sa motivation

exceptionnelle. L'instructeur principal de l'atelier, Clem Michaud, nous confie que le détenu Ginsen a fait des progrès remarquables.

«La prochaine chose que nous saurons est que ce gars qui ne voit rien travaillera sur la machine à coudre», a-t-il lancé à la blague avant de quitter pour un congé d'une semaine.

À son retour, Donald Ginsen travaillait sur une machine à coudre. Pour lui enseigner comment faire, l'instructeur Wilson se fermait les yeux pour se mettre un peu dans la peau d'un malvoyant. Après seulement quatre jours, Donald Ginsen était devenu fort habile sur la machine à coudre industrielle.

Le travail a eu sur lui un effet bienfaiteur, voire même thérapeutique», a affirmé la thérapeute Bev Legere qui a été appelée à intervenir dans le processus de réadaptation de Donald Ginsen.

Le surveillant de la production, Ken Welling, a souligné l'engagement et le dévouement de l'équipe de l'atelier du textile. «Même s'il a eu plus que sa part de travailleurs ayant des besoins spéciaux, cet atelier a toujours respecté ses calendriers de production», a-t-il affirmé.

Des projets pour l'avenir

Donald Ginsen a rencontré les représentants locaux de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA). Des arrangements ont été pris pour qu'il passe quelque temps dans un établissement privé à Toronto où il a appris à vivre d'une façon encore plus autonome.

Même si Donald Ginsen est retourné à sa demande à l'établissement de Dorchester après avoir été libéré sous

condition, il se dit aujourd'hui plus confiant d'arriver un jour à réintégrer la société. ■

par Claudine Daigle

*Donald
Ginsen se
laissa
emporter par
la solitude et
le désespoir.*

Breaking Barriers : une formule améliorée



Formateurs et participants au programme *Breaking Barriers* : (g-d, rangée arrière) Gordon Tanner, directeur adjoint intérimaire, Programmes correctionnels, établissement de l'Atlantique; David Varis, coordonnateur, Gestion des cas, établissement de l'Atlantique; Bob Allen, sous-directeur, Programmes, Centre correctionnel provincial de Prince Albert; Larry MacDonald, directeur de section, établissement Bowden; David Meyers, formateur, Pacific Institute; John Baily, Native Clan Winnipeg; Gord Askew, superviseur, ministère des Anciens combattants (anciennement AUR, établissement Stony Mountain). (Rangée avant, g-d) : Craig McDowall, coordonnateur des programmes, Centre correctionnel provincial, I.P.-É.; Glen Westbury, responsable d'unité, établissement Bowden; Wendy Nassar, représentante d'établissement, Société John Howard, Winnipeg; Diana Harris, coordonnatrice des services correctionnels, Gordon Graham & Co.; Willy Carlton, Société John Howard; Eve Lenander, formatrice, Gordon Graham & Co.; Denis Barbe, agent de formation, AC.

Le programme *Breaking Barriers*, offert depuis trois ans à l'établissement Stony Mountain, au Manitoba, aide les participants à surmonter les attitudes négatives qu'ils nourrissent à leur endroit et à l'endroit du monde qui les entoure.

Mis au point par le *Pacific Institute* et *Gordon Graham & Co.*, de Seattle, Washington, ce programme montre aux participants comment les habitudes, les attitudes, les croyances et les attentes négatives les empêchent de réaliser leur plein potentiel. En les encourageant à aimer leur travail et à considérer le changement comme un processus continu, le programme devient un outil de motivation et un cadre d'épanouissement pour le personnel des services correctionnels et les délinquants. Il souscrit aussi à l'élément de notre Mission qui préconise l'épanouissement et le changement par le biais de l'interaction entre le personnel et les détenus.

Formation conjointe fédérale-provinciale

Le ministère des Services correctionnels du Manitoba et l'établissement Stony Mountain ont présenté une version améliorée du programme *Breaking Barriers* afin de permettre à d'autres membres du Service correctionnel du Canada de le suivre.

Le séminaire de formation, qui s'est récemment donné à Winnipeg, regroupait un échantillonnage d'employés des services correctionnels provincial et fédéral. Au nombre des participants, on notait M. Denis Barbe, Formation professionnelle et épanouissement personnel, AC; des employés des établissements Stony Mountain et Rockwood; MM. Gordon Tanner et Dave Varis, établissement de l'Atlantique; MM. Murray

Cullen et Joe Koot, pénitencier de Dorchester; M. Dave Sandhu, AR de l'Ontario; le révérend Orville Andres, aumônier, pénitencier de la Saskatchewan; MM. Al Swaine et Jacques Bruyère, établissement d'Edmonton; MM. Larry McDonald et Glen Westbury, établissement Bowden, et le Dr Tim Leis, psychologue, AR des Prairies; ainsi que des employés des prisons et des services de probation du Manitoba.

Des représentants d'autres installations correctionnelles de la province étaient également présents, dont M. Craig McDowell, coordonnateur des programmes, Centre correctionnel provincial, I.P.-É., et M. Bob Allan, sous-directeur, Programmes, Centre correctionnel de Prince Albert.

Une équipe de formateurs qualifiés

M. Gordon Graham, M^{me} Diana Harris et M^{me} Eve Lenander, de *Gordon Graham & Co.*, et M. David Meyers, du *Pacific Institute*, ont animé les séances de formation. M. Gordon Graham a aussi animé deux séances de formation d'une journée qui avaient pour thème le "cadre d'évolution" et auxquelles ont assisté environ 200 employés des services correctionnels provinciaux. En outre, M. Graham a également partagé ses expériences avec les détenus des établissements Headingley et Stony Mountain et les a encouragés à adopter une attitude et un comportement positifs.

M. Art Majkut, directeur de l'établissement Stony Mountain, et M. Jim Wolfe, directeur général, Services correctionnels pour adultes du Manitoba, ont présenté à l'équipe de formateurs des plaques soulignant leur contribution aux services correctionnels du Canada. ■

Le programme *Breaking Barriers* est un outil de motivation et un cadre d'épanouissement pour le personnel des services correctionnels et les délinquants.

par Al MacLean,
directeur adjoint,
Programmes
correctionnels,
établissement Stony
Mountain.

Canadian Correctional Association Inc.

ALBERTA – La *Canadian Correctional Association (CCA)* constituée en société en décembre 1989 s'apprête à entreprendre sa campagne de recrutement. Le président intérimaire de l'association, **Al Cumby**, agent de correction III au Centre de détention provisoire d'Edmonton, est en quelque sorte le maître d'oeuvre de cette association qui a jusqu'ici reçu un accueil très positif. «Cinq provinces et territoires ont pris un engagement face à notre association et chaque centre de détention provisoire du pays sera invité au cours du printemps prochain à faire partie de l'Association. Chaque province ou territoire élira un représentant au conseil d'administration qui, par la suite, élira son comité de direction. Les élections des membres du conseil d'administration auront lieu au cours du printemps 1991.

L'Association s'est donné comme objectifs de promouvoir a) le professionnalisme dans le secteur correctionnel et l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des services offerts; b) la bonne information du public sur les services correctionnels; et c) la recherche et l'analyse des grandes questions touchant le secteur correctionnel.

Les employés à temps plein des services correctionnels fédéraux, provinciaux et privés pourront devenir membres réguliers de l'Association. Les personnes qui travaillent bénévolement dans le secteur correctionnel, les étudiants dans le domaine correctionnel ou les agents de correction à la retraite pourront être membres associés. Les membres honoraires seront nommés par le conseil d'administration.

La cotisation annuelle sera de 15 \$ pour un membre régulier et 10 \$

pour un membre associé. L'Association tiendra une conférence annuelle ou biannuelle et publiera un bulletin et un magazine.

Source : *Focus*, Ministère du Solliciteur général de l'Alberta, vol. 10



Al Cumby, président intérimaire du CCA.

Vingt années de croissance

Î.P.-É. – La Division des services correctionnels et communautaires du ministère de la Justice et du Procureur général est passée de moins de 65 employés à plus de 250 au cours des vingt dernières années. Toutefois, cet effectif est encore bien humble si on le compare à celui de ses pendants des autres provinces. Cette croissance est essentiellement attribuable aux processus mis en place pour la *Loi sur les jeunes contrevenants*.

L'importance attachée ces dernières années aux jeunes contrevenants nous a parfois fait oublier

l'existence du système pénal pour adultes. Il existe dans l'Île du Prince-Édouard trois installations carcérales et pour adultes, à savoir le centre correctionnel provincial (96 places) qui doit adopter le concept des unités résidentielles, et deux autres petites installations carcérales (26 et 16 places) qui sont censées prendre une orientation spécialisée (centre de détention pour toxicomanes, centre de détention pour personnes reconnues coupables de conduite d'un véhicule moteur avec facultés affaiblies).

Le personnel de probation (au total 11 agents) relève de multiples défis. Le nombre de cas de surveillance des jeunes contrevenants et des délinquants adultes fluctue entre 70 et 120 par agent. Ces services font actuellement l'objet d'une évaluation. Un guide des politiques et des procédures est aussi en préparation.

La Division des services communautaires et correctionnels compte

également le Service d'aide aux victimes et le Centre des ressources en matière de justice, un programme de prévention de la criminalité en milieu communautaire. Ce programme s'intéresse expressément aux jeunes, à la prévention de la conduite d'un véhicule automobile avec des facultés affaiblies et la violence en milieu familial.

Quant au service aux victimes d'actes criminels, il a pris une envergure provinciale en avril 1989 après un projet-témoin mené dans la région de Charlottetown.

Cette croissance n'élimine toutefois pas le charme de notre île et ne compromet pas notre capacité de servir notre clientèle à la manière bien chaleureuse des "insulaires".

par Terri Hall, agent de probation, bureau de Charlottetown.

Entre Nous Dates de tombée

Numéro de novembre :
5 septembre

Numéro de décembre : 3 octobre
Numéro de janvier : 5 novembre
Numéro de février : 3 décembre

Direction des services correctionnels de la C.-B. – un survol

COLOMBIE-BRITANNIQUE – La Direction des services correctionnels de la Colombie-Britannique fait partie du ministère du Solliciteur général de cette province. Ce Ministère a été créé en 1988 alors que le ministère du Procureur général était scindé pour former le ministère du Procureur général et le ministère du Solliciteur général.

La Direction des services correctionnels est une des composantes d'un vaste système provincial de justice qui assure la surveillance des détenus en établissement et au sein de la collectivité, des services de counseling en matière de famille et qui prépare des rapports d'enquête pour les tribunaux qui se penchent sur des questions criminelles ou familiales.

Présence dans cinq régions

La Direction est un organisme décentralisé, constitué de cinq régions géographiques. Cette décentralisation a facilité l'accessibilité des services de la Direction dans l'ensemble de la province.

Le Service correctionnel de la C.-B. offre quatre programmes principaux : les centres correctionnels pour adultes, les centres de détention pour les jeunes contrevenants, les services de probation et les services de consultation pour le tribunal de famille. Ces programmes bénéficient de l'appui de la section Analyse et évaluation des programmes, de la section Analyse des ressources et de la division de l'Inspection et des normes. Cette dernière fait la vérification et l'inspection de tous les programmes correctionnels.

Centres correctionnels pour adultes

La province compte vingt-deux centres correctionnels, dont deux pour femmes. Leur niveau de sécurité varie, allant des unités de détention de sécurité élevée à des centres ouverts et même à des installations

communautaires. La Direction fait aussi appel à des agences privées pour fournir des services de résidence aux détenus en absence temporaire.

Les centres correctionnels de la Colombie-Britannique assurent aussi la détention :

- 1) des détenus en attente de leur procès;
- 2) des détenus provinciaux purgeant une peine de moins de deux ans; et
- 3) de détenus fédéraux transférés.

Au cours de la dernière année, une trentaine de délinquants fédéraux étaient détenus dans les établissements des services correctionnels de la Colombie-Britannique en vertu d'ententes d'échange de services. Ces détenus ont ainsi pu participer à des programmes provinciaux spécialisés ou, encore, se rapprocher de leur famille.

Le Service correctionnel de la C.-B. est engagé depuis sept ans dans un programme de reconstruction et de remplacement dans le but d'améliorer les conditions de détention à l'échelle de la province. Ce programme prévoit le remplacement des principaux centres de détention, dont certains datent de 1914, par des centres modernes. Toutes les installations de sécurité, qui sont construites sur le modèle des unités résidentielles, seront munies de systèmes informatisés de sécurité et de communication. À l'heure actuelle, trois centres régionaux sont terminés, un autre le sera d'ici la fin de 1991 et le dernier est à l'étape de la planification.

Au cours des dix dernières années, le Service correctionnel de la C.-B. a connu une baisse du nombre de détenus adultes, qui est passé de 2 400 en 1980 à environ 1 800 en 1989.

Cette situation s'explique par un certain nombre de facteurs, dont celui de considérer l'incarcération comme une mesure de dernier recours. Le Service correctionnel de la C.-B. a réussi, à une époque où la population carcérale a connu une croissance importante, à faire des programmes tels que le cautionnement surveillé et les travaux communautaires d'excellentes solutions de rechange à l'incarcération.

La Direction continue de chercher des moyens d'assurer la sécurité de la population tout en gardant les délinquants au sein de la collectivité. En 1987, le Service correctionnel a mis sur pied un programme volontaire appelé le Système de surveillance électronique qui permet aux détenus non dangereux de demeurer dans la collectivité à condition qu'ils respectent à la lettre les conditions établies. Chaque délinquant participant doit porter un bracelet de contrôle pendant la durée de la sentence. Au 1^{er} novembre 1989, environ 330 détenus s'étaient inscrits à ce programme.

L'accent est mis sur les programmes de travail. Tous les centres correctionnels pour adultes ont des programmes de travail dont la variété n'est limitée que par la créativité du personnel des services correctionnels. On trouve notamment des programmes de fabrication de meubles, de coupe d'arbres, de fabrication de fleurs en plastique, de foresterie et d'entretien des parcs.

Principaux projets

Outre le projet de remplacement des installations entrepris par la Direction, le Service correctionnel a mis en oeuvre un certain nombre de projets qui ont une influence directe sur ses rapports avec sa clientèle. Le Service correctionnel de la C.-B. envisage actuellement d'offrir des services directs à certains groupes de délinquants, dont les autochtones et

les délinquants sexuels. Le premier groupe fait actuellement l'objet d'une attention particulière de la part du gouvernement. Des consultations entre le gouvernement et divers groupes d'autochtones se déroulent depuis les neuf derniers mois. La Direction des services correctionnels a joué un rôle de premier plan dans ces rencontres et a donné l'exemple en mettant sur pied divers programmes conjoints avec des groupes d'autochtones locaux.

Une attention particulière est aussi accordée aux délinquants sexuels. La Direction offre actuellement deux programmes, un en établissement et l'autre au sein de la collectivité, pour répondre aux besoins particuliers de ces délinquants. La Direction s'est engagée fermement à assurer la protection de la population et à réduire les risques pour la collectivité. Ces deux programmes en place insistent sur la responsabilité personnelle tout en offrant des ressources aux délinquants par le truchement d'organismes privés. En plus de ces deux

programmes, le Service correctionnel offre un programme de formation du personnel qui travaille auprès de ces délinquants.

Le Service correctionnel de la C.-B. s'efforce aussi de répondre aux besoins d'autres groupes minoritaires. Par exemple, le Service tente de résoudre le problème des gangs asiatiques. Il travaille aussi à l'élaboration de protocoles d'entente avec d'autres organismes pour les délinquants ayant des problèmes de santé mentale. Enfin, en vue de rendre la justice plus accessible à tous les citoyens de la province, la Direction publiera d'ici peu des brochures multilingues.

La Direction accorde une importance particulière à l'équité en matière d'emploi. Elle tente en effet d'accroître la représentation des femmes dans un domaine traditionnellement réservé aux hommes. Aussi, un certain nombre de projets ont été mis en œuvre en vue :

- 1) d'encourager les femmes à faire carrière au sein des services correctionnels de la province;

- 2) de régler les problèmes d'attitudes des hommes et des femmes qui travaillent ensemble; et
- 3) d'encourager l'avancement des femmes au sein de l'organisme.

Le Service correctionnel de la Colombie-Britannique cherche à améliorer la communication interne et à simplifier l'énoncé de sa mission qui date depuis déjà plusieurs années et qui n'a pas été retouché depuis 1986.

Au cours des dix dernières années, la mission a contribué à rapprocher les diverses fonctions du Service correctionnel de la C.-B. Grâce à son esprit d'innovation et à l'attention particulière qu'elle porte à l'évolution de la société en Colombie-Britannique, la Direction des services correctionnels devrait continuer d'offrir des services utiles à cette province.

par Karen Abrahamson, analyste, Gestion et communications, Analyse et évaluation des programmes, Direction des services correctionnels, C.-B.

Recrues autochtones

ALBERTA – Dans le cadre d'un projet-témoin de formation visant à augmenter le nombre d'employés autochtones et Métis au sein des services correctionnels provinciaux, les services correctionnels de l'Alberta offrent un programme de formation aux autochtones qui désirent devenir agent de correction. Ce programme de six mois est parrainé par le ministère du Solliciteur général de l'Alberta, le *Alberta Career Development and Employment* et le Collège communautaire de Lethbridge.

S'adressant aux treize recrues autochtones qui viennent de terminer ce programme, le Solliciteur général de l'Alberta R.S. Fowler a affirmé que le nombre très élevé de détenus autochtones dans les établissements correctionnels de l'Alberta préoccupe grandement son ministère tout

comme le nombre relativement peu élevé de membres du personnel autochtone dans ces mêmes établissements.

Le Solliciteur général Dick Fowler présente un prix à la recrue qui a démontré le plus de potentiel, Maria Crowshoe.



Pour pouvoir offrir des programmes bien adaptés aux besoins des autochtones, il nous apparaît important de nous associer à des agents de correction qui comprennent bien les besoins culturels, linguistiques et spirituels des détenus autochtones.

Les agents correctionnels autochtones peuvent mieux que quiconque offrir de tels programmes et faciliter le processus de réintégration des détenus autochtones.

Ce programme, qui a commencé en octobre 1989, comprend des cours au collège communautaire de Lethbridge, un stage pratique au centre correctionnel de Lethbridge et une formation de base des recrues.

Lorsque les nouveaux agents seront affectés dans les diverses installations correctionnelles, le Service évaluera le programme et, s'il y a lieu, l'offrira dans d'autres parties de la province, a fait savoir M. Fowler.

Source : Tiré de Focus, Ministère du Solliciteur général de l'Alberta, vol. 10.

Entre Nous

Octobre 1990 • Service correctionnel du Canada

FREEDOM
TO READ



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n°10
octobre 1990

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services créatifs 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 aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Directeur, Services créatifs
Jean-Marc Plouffe

Gestionnaire, Services de publication, de rédaction, de conception et rédacteur en chef
Les Shand

Rédaction et révision (anglais)
Gilbert Ghantous

Rédaction et révision (français)
Lise Traversy

Gestionnaire de production
Michele Sury

Éditique
Jane Caron

Conception graphique et éditique
Acart Graphic Services Inc.

Agente d'administration et de publications
Katie Shaw

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

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en mentionnant la source :

Entre Nous/Let's Talk
Services créatifs
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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Pensez à recycler!



Imprimé sur du papier contenant des rebuts recyclés.

Think Recycling!

Entre Nous... et le Commissaire

La liberté de lire

Ce mois-ci, le Service correctionnel du Canada et le U.S. *Federal Bureau of Prisons* seront les hôtes, à Ottawa, d'une conférence internationale sur l'alphabétisation et les services correctionnels.

Le SCC s'est intéressé à ce projet pour diverses raisons. En premier lieu parce qu'il coïncide avec l'année internationale de l'alphabétisation consacrée par les Nations Unies. L'objectif des Nations Unies ne pourra d'ailleurs être atteint que si les nombreux organismes intéressés du monde entier mettent la main à la pâte.

Deuxièmement, le *Federal Bureau of Prisons* et le Service correctionnel du Canada ont une collaboration toute spéciale à apporter dans le domaine de l'alphabétisation. En effet, le Service correctionnel du Canada offre chaque année à plus de mille délinquants "la liberté de lire", un programme d'enseignement de la lecture et de l'écriture jusqu'au niveau de la huitième année de notre système scolaire régulier. Cette conférence ne manquera pas de souligner l'excellent travail des délinquants qui font l'apprentissage de la lecture, des membres du personnel du Service, du personnel enseignant, des bénévoles et des détenus scolarisés qui font oeuvre d'aides-enseignants auprès de leurs confrères.

Le SCC s'est intéressé à la conférence parce qu'il a récemment signé une entente avec le *Federal Bureau of Prisons* en vertu de laquelle les deux organismes conjugueront leurs efforts pour atteindre leurs objectifs communs. Nous sommes fiers d'avoir conclu cette entente avec notre homologue américain parce que nous croyons pouvoir en tirer beaucoup tout en lui apportant beaucoup.

Le SCC a aussi pris une part active à cette conférence dans l'esprit de la quatrième valeur fondamentale de sa Mission qui établit que "nous croyons que le partage des idées, des connaissances, des valeurs et des expériences, tant sur le plan national que sur le plan international, est essentiel à l'accomplissement de notre Mission".

Il n'est pas simplement intéressant et stimulant d'apprendre des autres : c'est aussi rentable. Dans une entreprise correctionnelle, le partage des initiatives qui ont réussi n'est pas seulement une obligation morale, mais avant tout un moyen d'assurer une meilleure protection des nombreux publics que nous sommes appelés à servir.

Table des matières

Les maladies infectieuses : _____ **Page 4**

“La sensibilisation demeure le meilleur moyen de contrôler les maladies infectieuses”, explique Laurie Fraser, directrice, Soins infirmiers, AC. Dans son numéro de février 1989, *Entre Nous* a traité du contrôle des maladies infectieuses en milieu correctionnel. Le Service venait alors d’adopter ses lignes directrices sur le contrôle des maladies infectieuses et de mettre en oeuvre un programme de vaccination du personnel contre l’hépatite B. *Entre Nous* vous présente aujourd’hui une mise à jour sur la question du contrôle des maladies infectieuses.

Le stress : un ennemi insidieux... : _____ **Page 6**

Les corrélations qui existent entre le stress et la maladie nous permettent de croire que des émotions fortes, comme l’anxiété, l’amour, la haine ont un effet physique certain sur la maladie. Certains chercheurs vont jusqu’à croire que le cancer et la grippe sont des rejets du stress. Il faut apprendre à vivre avec le stress et suivre le conseil fort sage d’un psychologue “Ne prenez pas la vie trop au sérieux, personne n’en survivra de toute façon!”

Les virus attaquent : _____ **Page 8**

Qu’il s’agisse de petits incidents ennuyeux tels que des balles de ping-pong qui bondissent à travers l’écran ou d’une panne aussi soudaine que désastreuse du disque dur, les “virus” et les “vers” sont une menace sérieuse pour la sécurité des ordinateurs du gouvernement fédéral.

Semaine de la prévention des incendies : _____ **Page 12**

La sécurité-incendie est un objet de préoccupation de plus en plus important de notre société. En effet, le Canada affiche un dossier assez peu reluisant quant au nombre de décès par habitant causé par le feu. La majorité de ces décès surviennent dans des résidences et mettent en cause des enfants ou des personnes âgées. Alors que la collectivité et les gouvernements doivent jongler avec les nombreux facteurs qui compromettent la sécurité des résidences, l’environnement correctionnel présente un problème encore plus complexe.

La liberté de lire – conférence internationale : _____ **Page 14**

Du 14 au 17 octobre, le Service correctionnel du Canada et le *Federal Bureau of Prisons* des États-Unis seront les hôtes à Ottawa, de la conférence «La liberté de lire». *Entre Nous* vous présente le programme de cette conférence internationale.

En bref – Un tour d’horizon du SCC : _____ **Page 15**

Page couverture : 1990 est l’année internationale de l’alphabétisation. Le Service correctionnel du Canada offre chaque année la “liberté de lire” à plus de mille détenus. *Entre Nous* rend aujourd’hui hommage aux délinquants qui s’alphabétisent, aux membres du personnel, aux enseignants, aux bénévoles et aux détenus scolarisés qui participent à cet effort international.

Les maladies infectieuses

Dans son numéro de février 1989, *Entre Nous* a traité du contrôle des maladies infectieuses en milieu correctionnel. Le Service venait alors d'adopter ses lignes directrices sur le contrôle des maladies infectieuses et de mettre en œuvre un programme de vaccination du personnel contre l'hépatite B. Les lignes directrices ont depuis été publiées et distribuées aux membres du personnel et aux détenus du SCC pour bien les sensibiliser aux précautions à prendre lorsqu'il peut y avoir contact avec le sang ou autre liquide corporel d'une autre personne.

Entre Nous vous présente aujourd'hui une mise à jour sur la question du contrôle des maladies infectieuses.

**Au 31 juillet 1990,
on comptait
25 détenus
séropositifs et un
détenu sidatique
dans la population
carcérale.**

La sensibilisation : encore le meilleur remède!

"La sensibilisation demeure le meilleur moyen de contrôler les maladies infectieuses", explique Laurie Fraser, directrice, Soins infirmiers, AC. Les retombées de nos programmes de sensibilisation et de contrôle des maladies infectieuses ont pu être vérifiées l'été dernier au pénitencier de Kingston où s'est déclaré un cas de tuber-

culose, une maladie peu courante de nos jours. Tout le monde a mis du sien, a affirmé M^{me} Fraser. Le personnel des services de santé et les agents de correction ont travaillé en étroite collaboration avec l'infirmière et le médecin de Santé et Bien-être social Canada, avec le médecin du service local de santé ainsi qu'avec les divers experts-conseils pour s'assurer que tous les intervenants prennent toutes les précautions pour bien se protéger de la maladie. Malgré leurs craintes bien justifiées, les membres du personnel se sont très bien acquittés de leurs tâches et offert d'excellents soins au malade.

Vaccination du personnel

Avec le concours de la Direction de la santé pour fonctionnaires fédéraux, Santé et Bien-être social Canada, la plupart des membres du personnel correctionnel du

Service ont reçu une série de vaccins contre l'hépatite B. Des procédures sont actuellement prises avec la Direction de la santé pour fonctionnaires fédéraux pour que soient administrés les vaccins de rappel à intervalles de cinq ans. Les employés qui quittent le Service doivent prendre les mesures nécessaires pour maintenir leur immunité.

Vaccination des détenus

Des vidéos d'information sur l'hépatite B, préparés pour le Service par l'Université de la Colombie-Britannique, ont été présentés dans tous les établissements. À la fin octobre 1989, le Conseil du Trésor a autorisé l'utilisation de crédits pour le dépistage de l'hépatite B au sein de la population carcérale et la vaccination préventive. Ce programme est maintenant offert sur une base optionnelle dans le cadre du processus de réception des nouveaux détenus. Les détenus pourront visionner au début de l'automne un nouveau vidéo où figureront des détenus porteurs de ce virus.

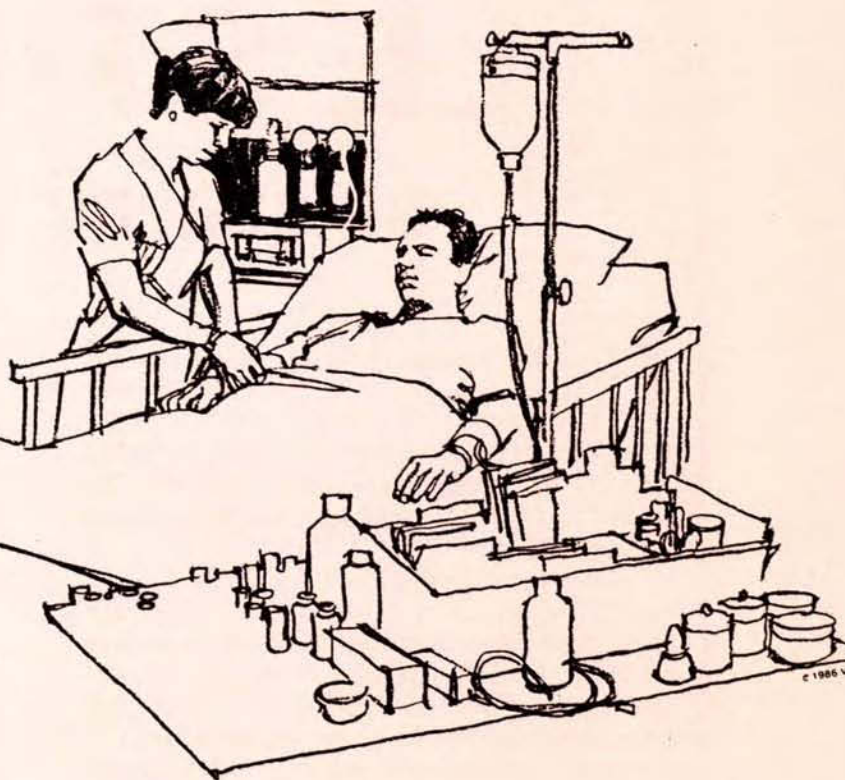
Test de dépistage non obligatoire

Même si les tests de dépistage ne sont pas obligatoires, ils permettent quand même au Service d'évaluer la fréquence de l'hépatite B dans la population carcérale (le vaccin peut être donné même si le détenu a refusé de subir le test). «Selon des données récentes, plus de 80 p. 100 des détenus n'ont pas jusqu'ici été exposés au



La sensibilisation : encore le meilleur remède!

virus de l'hépatite B, affirme M^{me} Fraser. Ces données nous amènent également à conclure qu'un grand nombre de détenus ont besoin d'être protégés du virus de l'hépatite B.»



Et le libéré conditionnel?

Les agents de libération conditionnelle seront informés qu'un libéré conditionnel a reçu à l'établissement la série de vaccins contre l'hépatite B afin que des mesures puissent être prises pour assurer le suivi.

Détenus séropositifs

Aucun changement n'a été apporté aux politiques concernant les détenus séropositifs. Tout comme l'hépatite B, le SIDA se communique par contact sanguin (partage de seringues) et par contact sexuel, ce qui ne rend pas obligatoire l'isolement des détenus séropositifs. Aussi, dans toute la mesure du possible, le détenu séropositif reste dans la population générale de l'établissement.

«Les détenus et les membres du personnel se sont montrés très réticents à l'endroit des premiers détenus séropositifs, d'expliquer M^{me} Fraser. Il a donc fallu garder ces derniers en isolement ou à l'infirmerie de l'établissement pour leur protection. Ces détenus ont aussi été obligés de s'absenter de leur travail ou de leurs cours. Aujourd'hui, les détenus séropositifs peuvent vivre au sein de la population carcérale régulière où les membres du personnel et les détenus ont appris à mieux les accepter et à moins les craindre.»

Pas de tests obligatoires

À l'instar de la collectivité, le Service estime qu'il n'est pas utile d'administrer à tous les détenus sans exception le test de dépistage de l'hépatite B. En effet,

l'infection peut prendre des mois à se développer dans l'organisme et un détenu qui ne présente aucune infection au moment du test peut développer la maladie peu de temps après.

Toutefois, des pas de géant ont été faits dans le traitement des personnes séropositives grâce à l'AZT, un médicament qui ralentit l'évolution de la maladie. Étant donné qu'il existe maintenant un traitement thérapeutique, le SCC se sentira justifié d'offrir les tests de dépistage au cours du processus de réception. M^{me} Fraser précise que les résultats des tests sont traités sur une base confidentielle, et que les détenus qui ont eu des comportements à risque auraient avantage à demander de subir un test de dépistage. Même s'il n'existe pas encore un remède pour le SIDA, le seul fait de dépister la maladie et d'entreprendre une intervention thérapeutique peut contribuer à prolonger les périodes de bien-être et, partant, la qualité de vie.

Les limites?

La question n'est pas claire à savoir si on devrait permettre que des personnes séropositives travaillent dans les cuisines. Il faut reconnaître, précise M^{me} Fraser, que le VIH et l'hépatite B se communiquent par contact sanguin et sexuel. Il n'y a donc aucun danger à ce que des personnes séropositives travaillent dans les cuisines. Les seules limites au travail sont celles que posent la condition physique et les aptitudes personnelles des personnes atteintes de ce virus. ■

LE STRESS :

un ennemi insidieux...

Un cadre supérieur se fait donner une autre urgence par son supérieur qui déclenche en lui ce qu'on appelle communément une "attaque de panique". Ses mains deviennent moites, son souffle plus court, et il se sent tout à fait impuissant et angoissé. Il descend pour une consommation ou un café fort, question de l'aider à finir sa journée.

Une gestionnaire de projet arrive au travail très tôt. Sur son bureau s'allonge une liste de choses à faire de toute urgence. Mère célibataire, elle doit aussi amener son enfant chez le médecin à l'heure du lunch. Ne pouvant trouver une gardienne pour la soirée, elle ne peut rester au bureau plus longtemps. Lorsqu'un collègue vient lui demander un dossier, elle craque et s'effondre en larmes.

Mais pourquoi donc?

Parce que ces personnes souffrent d'une accumulation de stress négatif, comme disent les spécialistes en la matière. Mais qu'est-ce que le stress? Les spécialistes de la santé le qualifient de lot de la vie d'aujourd'hui. Le stress, disent-ils, est cette tension qui nous envahit devant une situation nouvelle, désagréable ou menaçante. Il semble miner l'estime de soi, le bonheur, la sécurité ou le bien-être.¹ Dans une situation de stress, nos muscles se tendent, notre pouls s'accélère et un surplus d'adrénaline coule dans nos veines. Il sape notre énergie et déclenche la nervosité, l'impatience, la colère et même l'épuisement professionnel.

**Le cancer et la grippe...
des rejetons du stress**

Les signes les plus évidents du stress sont la dépression et les changements des habitudes aux niveaux de l'alimentation, du sommeil et de la sexualité. Le stress peut même conduire à l'alcoolisme et à la toxicomanie. Certains chercheurs vont jusqu'à croire que le cancer et la grippe sont des rejetons du stress²...

Le stress peut aussi être positif... il peut exercer une bonne influence sur le corps et l'esprit. Un agent de correction, par exemple, peut devenir plus alerte en situation d'urgence. Un gestionnaire de bureau peut avoir

plus d'énergie dans le feu de l'action. Le trac et le stress que connaissent les danseurs de ballet avant le spectacle peuvent aiguïser leur performance.

**Une enquête effectuée en 1989
sur le stress dans le milieu
correctionnel a révélé que les
relations interpersonnelles
étaient la principale source de
stress des agents de correction.**

La science, ce qu'elle en dit

Des études scientifiques effectuées sur la relation entre l'esprit et le corps révèlent que le système immunitaire, qui contrôle notre capacité à vaincre la maladie, subit l'influence de notre pensée et de nos sentiments. Les corrélations qui existent entre le stress et la maladie nous permettent de croire que des émotions fortes, comme l'anxiété, l'amour, la haine ont un effet physique certain sur la maladie. Les émotions déclenchent une réaction chimique dans le système immunitaire. Des recherches dans le domaine de l'immunologie comportementale révèlent que des émotions négatives qui compromettent l'efficacité du système immunitaire peuvent favoriser l'apparition de la maladie.³

Une enquête effectuée en 1989 sur le stress dans le milieu correctionnel a révélé que les relations interpersonnelles étaient la principale source de stress des agents de correction. L'étude, effectuée par le magazine *Forum*, a été menée auprès de 109 agents de correction qui sont quotidiennement exposés à des situations de stress. Quarante pour cent des répondants ont affirmé que les relations avec leurs supérieurs constituaient dans leur travail l'élément de stress le plus important. Les relations avec les détenus et les collègues de travail étaient aussi de grandes sources de stress. Les chercheurs estiment que lorsque ce facteur et d'autres facteurs de stress (tel que l'ennui) se conjuguent, des problèmes de famille peuvent s'ensuivre.

**De grandes émotions
comme l'anxiété, l'amour
et la haine ont un effet
physique sur les cellules
immunitaires.**

La maîtrise du stress

Certaines personnes résistent aux effets négatifs du stress. Les psychologues les qualifient de types "psychologiquement robustes" qui exercent un bon contrôle sur leur vie. Par contre, ceux qui subissent mal le stress (notamment par une chute d'énergie et d'efficacité) devraient trouver des moyens efficaces de maîtriser le stress auquel ils sont exposés.

Lina Lefebvre, infirmière en santé au travail, Direction de la santé de la Fonction publique, région de l'Ontario, offre des ateliers de maîtrise du stress. Elle formule les conseils suivants :

Quelques conseils à suivre

1. Déterminez la source du stress et les mesures à prendre pour bien le maîtriser. Le stress tire-t-il sa source du milieu de travail ou du milieu familial? Est-il causé par une incapacité à atteindre un but? La première étape qui nous permettra de colmater le stress est d'en trouver la source.

2. Acceptez-vous tel que vous êtes. Ne dépensez pas inutilement votre énergie à chercher à être différent. Chaque personne sait dans son for intérieur ce qui lui convient et ce qui ne lui convient pas. L'introspection, la définition des valeurs personnelles et la bonne estime de soi peuvent aider une personne à établir ses priorités. Si les valeurs et le style de vie ne concordent pas, il peut s'ensuivre un stress négatif. À moins de cultiver

une meilleure estime de soi, le stress continuera d'exercer son action insidieuse.

3. Ménagez votre santé. La santé est un excellent moyen de lutte contre le stress :

a) Un bon régime alimentaire qui respecte les grandes lignes du Guide alimentaire du Canada. De bons aliments, faibles en matières grasses et riches en fibres, favorisent la santé, l'endurance au stress et l'énergie.

b) L'exercice physique tel que la marche, la natation, la bicyclette, ou le jogging. Les études ont démontré que le cerveau sécrète une substance chimique tranquillisante, l'endorphine, qui donne un sentiment de bien-être et de paix.

c) Le sommeil. La dépression et la pensée négative peuvent être le fait d'un manque de sommeil.

d) Prenez le temps de relaxer. Il est important de se garder du temps pour soi. On peut ainsi mieux faire le vide et prendre ses distances face aux situations qui nous tracassent.

e) Les contacts avec les membres de la famille et les amis (socialisation) sont bons. Le stress amène souvent ses victimes à se retirer et à être moins réceptifs aux autres. Les parents et amis peuvent nous aider à analyser nos problèmes sous un autre angle et nous rappeler que nous ne sommes pas les seuls à être aux prises avec des problèmes. ■

**Il faut apprendre à
vivre avec le stress et
suivre le conseil fort
sage d'un psychologue "Ne
prenez-pas la vie trop au sérieux,
personne n'en survivra de toute façon!"**



Nota : Les employés de la région de l'Ontario peuvent s'inscrire aux ateliers de Lina Lefebvre en téléphonant au n° (613) 990-1000. Ces cours d'une journée ou de deux demi-journées sont offerts au Bureau de santé, 360, av. Laurier ouest, 2^e étage, Ottawa.

1. C.E. Massey, Ph. D. "How to deal with Your Stresses", Gazette de la GRC, vol. 52, n° 4, 20
2. "About Stress Management", Scriptographic Communications Ltd., 1989, p. 4
3. John Barber, "Worried Sick: Scientists discover how stress and emotions affect the course of disease," Equinox, 92.

par Louise
Coates et Gilbert
Ghantous

Les virus

Qu'il s'agisse de petits incidents ennuyeux tels que des balles de ping-pong qui bondissent à travers l'écran ou d'une panne aussi soudaine que désastreuse du disque dur, les "virus" et les "vers" sont une menace sérieuse pour la sécurité des ordinateurs du gouvernement fédéral.

Ces quelque 200 démons électroniques, aux effets parfois bénins mais aussi parfois très destructeurs, ont une panoplie inhabituelle de noms et de caractéristiques. La moitié d'entre eux sont officiellement connus sous le nom de "virus" et se propagent d'eux-mêmes. Selon des spécialistes canadiens et américains, il existe entre 50 et 100 autres démons qui, eux, ne se propagent pas d'eux-mêmes.

Un des virus les plus communs, le "Jérusalem B", est programmé pour effacer entièrement le contenu d'un disque souple ou d'un disque dur le vendredi 13.

Appelés "Chevaux de Troie" et "Bombes logiques", ceux-ci se camouflent dans un logiciel normal ou sont intégrés aux programmes essentiels. D'autres déficiences (entre 10 et 15) sont appelées "vers" parce qu'elles utilisent les ressources du système pour se propager à travers un réseau.

Quelques-uns des démons, parmi les plus inoffensifs, avaient déjà fait leur apparition dans diffé-

rents ministères au cours des années passées, mais la première vague d'incidents dangereux a débuté en décembre 1989. La situation s'est rapidement aggravée, ce qui a amené, en janvier dernier, la GRC à organiser un séminaire sur le sujet auquel tous les ministères ont été invités. Cependant, l'inspecteur Ian Ross, de la sous-direction de la Sécurité de l'informatique à la GRC, déclare qu'en mars, on rapportait toujours au moins une infestation par jour.

La brigade de la GRC

L'équipe d'inspection et d'évaluation de la sécurité (ÉIÉS) de la GRC, qui a reçu du Conseil du Trésor le mandat "d'offrir conseils et directives en matière de sécurité informatique au gouvernement du Canada, à ses ministères et organismes", travaille de 50 à 60 heures par semaine à enquêter sur de tels problèmes. De plus, l'équipe prépare et offre des cours et des séminaires.

"Les virus qui sont potentiellement les plus dangereux ne sont pas nécessairement évidents, dit M. Ross. Ils peuvent dormir pendant un certain temps pour se réveiller et devenir destructifs à un moment ultérieur". Par exemple, un des virus les plus communs, le "Jérusalem B", est programmé pour effacer entièrement le contenu d'un disque souple ou d'un disque dur le vendredi 13. Et il pourrait faire une nouvelle apparition en juillet.

"Ce sera pour nous un jour fatidique", affirme Moe Massart, conseiller civil auprès de l'ÉIÉS. "Si un 'Jérusalem B' échappe à la vigilance de tous, même des membres de l'équipe, il passera certainement à l'action à ce moment-là". Il déclare candidement : "Mais nous n'entendons pas nécessairement parler de chaque incident. Certains ministères sont embarrassés lorsqu'une telle situation se produit parce qu'elle signifie qu'ils n'ont pas pris toutes les précautions d'usage". M. Massart ajoute : "Ils gardent pour eux cette information, mais nous en entendons tout de même parler à travers les branches".

L'ÉIÉS essaie de sensibiliser les fonctionnaires à ce problème en s'adressant spécialement aux cadres supérieurs. Selon l'inspecteur Ross : "Une de nos principales recommandations concerne l'acquisition centralisée de l'équipement et des logiciels. On peut alors valider le matériel en procédant par exploration ou en utilisant une autre méthode de validation. L'utilisateur aurait ainsi la certitude que le matériel qui parvient jusqu'à sa table de travail n'a pas été vandalisé".

Tous les ministères ont participé au séminaire organisé en janvier par la GRC. Mais, selon M. Ross, il n'est

attaquent

pas suffisant d'être au courant, il faut assurer un suivi. Ainsi, deux des participants n'ont pas réussi à obtenir le soutien de leur supérieur une fois de retour dans leur ministère. Trois semaines plus tard, ils appelaient pour dire qu'ils étaient aux prises avec un virus.

M. Ross signale : "Le phénomène des virus n'est pas récent, mais comme plusieurs années se sont passées sans que rien ne se produise, il ne semblait pas nécessaire d'intervenir. Puis soudainement, l'année dernière, les gens se sont rendu compte qu'il s'agissait d'un véritable problème. Même un petit incident peut coûter une énorme somme à un ministère important.

"Votre ordinateur personnel a été drogué. Légalisez la marijuana".

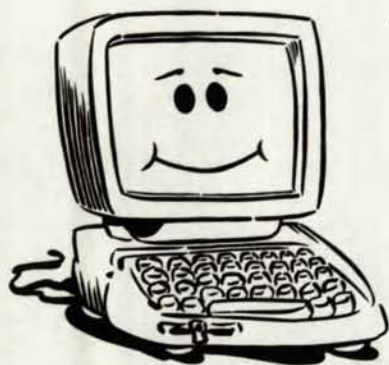
Février vit l'apparition du "virus défoncé" à la Chambre des communes. On pouvait lire sur les écrans :

"Votre ordinateur personnel a été drogué. Légalisez la marijuana". Il fallut explorer immédiatement les 400 systèmes et toutes les disquettes en utilisation. Une équipe de 18 personnes, consacrant en moyenne 15 minutes à chacun des systèmes, a mis trois jours à effectuer la tâche. "Nous avons été chanceux", déclare **Pierre Legault**, chef de la Division des systèmes d'informatique de la Chambre des communes. "Nous savions qu'une chose pareille pouvait se produire, puisqu'il y a autour de nous un si grand nombre d'ordinateurs personnels. Nous allons maintenant distribuer des programmes d'exploration à tous les utilisateurs de la Colline".

Transports Canada a été un des nombreux ministères infestés en décembre. Quatre nouveaux ordinateurs personnels étaient contaminés par le virus *Disk Killer* que le programme d'exploration du ministère ne pouvait détecter. Le virus qui a infesté les systèmes d'exploitation avait été caché dans le logiciel emballé par rétraction et acheté chez un fournisseur de l'extérieur. "Voilà qui nous a donné une bonne leçon", avoue le directeur des Services



Graphique de Doug Roach



intégrés de bureautique, Joe Sauvé. "Nous avons pris toutes les précautions nécessaires, mais nous n'y avons pas échappé".

À peu près au même moment, un problème semblable se produisait à Emploi et Immigration Canada. Cinq micro-ordinateurs livrés au bureau de St. John's, Terre-Neuve, étaient envahis par le virus "Jérusalem B". Heureusement, les machines ont été explorées avant d'être installées et aucun dommage n'a été causé.

L'incident a été signalé à la GRC qui en a retracé l'origine (le manufacturier canadien) et a découvert 27 autres machines infectées dans différents ministères. Par la suite, on a découvert que 400 machines qui avaient été livrées à des clients du secteur privé étaient également contaminées.

La façon la plus répandue de détecter les virus informatiques est l'utilisation d'un programme d'exploration, soit une version ancienne produite par IBM qui peut détecter quelque 40 virus, soit un programme plus récent produit par McAfee Associates de Santa Clara en Californie, ainsi que par d'autres compagnies, et qui peut détecter quelque 72 virus. À peu près tous les ministères fédéraux semblent acheter leur cession de McAfee. Il existe également des programmes pour Macintosh, Apple ainsi que pour d'autres modèles. Les frais de 10 000 \$ sont généralement perçus comme un investissement qui en vaut la peine. Selon M. Sauvé, de Transports Canada : "Un grand nombre de nos systèmes de production sont pilotés par ordinateur. Il n'y

a pas de doute, nous pourrions subir des pertes considérables".

Le ministère a demandé une cession pouvant protéger 3 000 pièces d'équipement et a chargé le programme dans son système IBM central afin que les employés régionaux puissent y avoir accès au besoin. Emploi et Immigration n'a pas seulement acheté une cession de McAfee. En effet, "Un bulletin sur la sécurité informatique a également été publié et distribué à tous les employés, signale Don Olmsted, coordonnateur national de la Sécurité informatique. Le bulletin leur explique ce que sont les virus, leur origine, la façon de détecter l'infection, les précautions à prendre et la personne avec laquelle communiquer".

Une approche très ferme

Transports Canada aborde le problème de façon très ferme. "Nous voulons créer un cadre dans lequel on peut clairement démontrer qu'une telle intrusion constitue un acte criminel, même si celui-ci est commis par un employé", déclare M. Sauvé.

"Nous disons aux gestionnaires qu'ils doivent exercer des contrôles et prendre toutes les précautions et les soins nécessaires et nous définissons ensuite ce que ceux-ci devraient être. Si par la suite un employé utilise une disquette contaminée, ce geste n'est pas différent de tout autre geste constituant un acte de négligence envers la propriété de l'État.

"Je veux que le cadre soit structuré de façon à pouvoir dire que non seulement l'employé a dérogé aux lignes directrices du ministère, mais qu'il a enfreint celles-ci ou qu'il a manifestement fait preuve de négli-

gence. Alors, ajoute M. Sauvé, nous pourrions prendre des mesures disciplinaires".

Selon l'inspecteur Ross, la contamination se fait souvent à partir de matériel nouveau ou loué. Un autre cas est celui où la disquette est apportée à la maison et contaminée par un fils ou une fille, maniaques du panneau d'affichage, qui s'en sont servis sur l'ordinateur domestique. Les ateliers de réparation constituent également une source fréquente de contamination lorsque les mesures de sécurité n'y sont pas suffisantes.

Tôt ou tard, des problèmes d'équipement surgissent dans le milieu de travail et le matériel est envoyé à l'extérieur pour être réparé. M. Ross fait remarquer : "La situation est la même dans le cas d'un atelier qui fait beaucoup de travail pour le gouvernement fédéral et qui n'observe pas de bonnes mesures de sécurité, que pour un cuisinier qui répandrait le botulisme".

"Nous explorons la possibilité d'ajouter des clauses spéciales en matière de sécurité à nos accords d'offre permanente principale afin d'exiger des réparateurs qu'ils nettoient et scrutent leur table de travail, dit M. Sauvé. Ces conventions sont déjà en place. Les réparateurs et les installateurs avec lesquels nous faisons affaire doivent fournir des preuves de cautionnement. Il nous est donc possible de considérer leurs services comme pouvant être attestés".

Don Olmsted, d'Emploi et Immigration, pense que ces clauses doivent également être ajoutées aux marchés passés avec les fournisseurs. De tels projets sont en cours dans le secteur privé canadien. Selon Martha Schram, analyste de logiciel chez McAfee Associates : "Le Canada est probablement en tête de ligne dans ce domaine lorsqu'on le compare aux autres pays. Le gouvernement américain avance un peu plus lentement, on pourrait même dire, à petits pas. Je ne sais pas pourquoi. Vous êtes ou bien des gens très prudents, ou bien beaucoup plus sages".*

Le SCC est un des premiers organismes du gouvernement à avoir acheté de la firme *McAfee Associates* de Californie une licence d'utilisation de leur logiciel de détection des virus. Ce logiciel est tenu à jour par le personnel de l'informatique à l'AC et est transmis au personnel de l'informatique des régions dès qu'une version améliorée est disponible. La

version utilisée en juillet pouvait détecter 111 virus ou plus de 180 petites créatures infernales si on compte tout ce qu'elle peut détecter.

À sa connaissance, le SCC a jusqu'ici détecté un virus dans un établissement. D'autres ont pu être trouvés dans d'autres établissements ou dans les AR. Enfin, des virus ont été trouvés dans des micro-ordinateurs de type IBM et Macintosh de l'AC.

Cet article est le premier d'une série sur la sécurité informatique que se propose de publier *Entre Nous*. Vous constaterez que l'utilisateur peut prendre certaines précautions pour minimiser les problèmes de sécurité informatique. On peut commencer par la base en lisant la directive du Commissaire émise au début de 1989 et intitulée "Protection des micro-ordinateurs contre les virus informatiques".

Toute contamination par virus doit être rapportée à la sécurité et à la section de l'informatique. À l'AC, le responsable est Bob Brown (613)996-8300. Quant au personnel des régions, il doit communiquer avec la direction de l'informatique de sa région. Nous comptons sur la collaboration de tous les utilisateurs pour établir une liste de tous les virus qui ont pullulé dans nos systèmes.

Quelques précautions à prendre :

1. Assurez-vous que votre ordinateur n'est utilisé que par des personnes autorisées, sinon vous violez le Code de conduite du SCC.
2. Ne gardez aucun dossier qui permettrait à un utilisateur d'avoir directement accès à l'ordinateur principal du SCC.
3. Ne branchez jamais un ordinateur qui a été infecté avec un autre ordinateur du SCC avant d'avoir la certitude que le virus a été complètement éliminé.
4. Ne placez jamais dans un ordinateur du SCC un logiciel pris sur un babillard électronique ou un logiciel du domaine public sans l'avoir fait vérifier au préalable par le personnel de la section informatique du SCC.
5. Si vous donnez accès à votre ordinateur à un autre ordinateur, assurez-vous d'être sur place afin d'exercer un contrôle. Il ne faut jamais permettre un accès électronique non surveillé à votre ordinateur.
6. Ne transmettez jamais de dossiers à d'autres utilisateurs en utilisant le système de gestion du courrier de l'ordinateur central du SCC.
7. Si vous devez apporter du travail à la maison ou à un autre bureau, ne transférez que les fichiers de données sur une disquette. Ne transférez pas les dossiers .BAT, .COM, .EXE ou .SYS d'un ordinateur à un autre.
8. Les disquettes originales d'un logiciel ne doivent être utilisées que pour créer une copie de travail. Prenez l'habitude de faire une copie de sauvegarde du logiciel et n'accédez jamais au logiciel à partir du disque dur.
9. Évaluez le risque de perte de vos données et les conséquences. Les fichiers de programme peuvent toujours être réinstallés à l'aide des disquettes principales non contaminées.

**Tiré de Dialogue, vol. 14, n° 3, Commission de la fonction publique du Canada, par Doug Nixon.*

Doug Nixon est rédacteur à la pige.

Semaine de la prévention

Au cours de la semaine de la prévention des incendies et aussi pendant toute l'année, soyez prudents et vigilants face aux dangers d'incendie.



Photo du Saskatoon Phoenix Star.

La sécurité-incendie est un objet de préoccupation de plus en plus important de notre société. En effet, le Canada affiche un dossier assez peu reluisant quant au nombre de décès par habitant causé par le feu. La majorité de ces décès surviennent dans des résidences et mettent en cause des enfants ou des personnes âgées. Alors que la collectivité et les gouvernements doivent jongler avec les nombreux facteurs qui compromettent la sécurité des résidences, l'environnement correctionnel présente un problème encore plus complexe. Que veut-on dire par "problème de sécurité-incendie dans les installations correctionnelles"?

Les incendies en milieu carcéral : une situation encore plus complexe

Les défis que pose un incendie dans un établissement carcéral oblige le personnel correctionnel à prendre les mesures appropriées et avisées, explique **Randy Gaw**, chef des programmes opérationnels de sécurité-incendie pour le SCC.

Cela, d'après lui, suppose l'évacuation complète ou partielle du lieu de l'incendie, des mesures de lutte contre les incendies au moyen d'extincteurs portatifs et (ou) de boyaux d'arrosage et le maintien de la sécurité habituelle à l'intérieur de l'installation.

Au SCC, la sécurité-incendie suppose un contrôle des risques d'incendie au moyen d'inspections régulières et de cours de formation et d'actualisation des connaissances. Elle suppose également la mise en place d'un équipement adéquat (alarmes-incendie, extincteurs automatiques, canalisation d'incendie et motopompe) et des exercices d'évacuation d'incendie.

Comme le veut l'objectif stratégique n° 1,4 : "Assurer un environnement qui, tout en étant sûr, sécuritaire et propre, favorise l'interaction positive entre les employé(e)s et les délinquants", le SCC a entrepris d'installer des extincteurs dans les unités résidentielles. Ces systèmes détectent un incendie, sonnent l'alarme et déversent de l'eau ou une poudre lorsque la température atteint 71°C au plafond. Les têtes d'extincteur se trouvant à proximité du lieu de l'incendie s'ouvriront et arroseront l'incendie jusqu'à ce qu'il soit complètement éteint et réduiront ainsi les dommages causés par la fumée et la chaleur.

des incendies 7-13 octobre

Le Code du bâtiment ne tient pas toujours compte des réalités de l'environnement carcéral

Le SCC adaptera ses installations aux normes et aux exigences du Code du bâtiment, qui ne tiennent toutefois pas toujours compte des réalités de l'environnement carcéral. M. Gaw confie que le SCC a entrepris de faire apporter 23 modifications au Code national du Bâtiment. Ce Code reconnaît maintenant qu'il est essentiel dans les établissements carcéraux de fermer à clé les sorties de secours, les armoires de boyaux d'incendie et les extincteurs.

Nous travaillons avec le Commissaire fédéral des incendies à la rédaction des normes du Conseil du Trésor pour les établissements correctionnels. Nous avons proposé des changements au code sur le gaz en ce qui a trait à l'équipement de cuisson et travaillons en collaboration avec CORCAN à la mise au point d'une gamme de meubles qui seraient ininflammables pour les aires que fréquentent les détenus.

Un travail d'équipe

Alors que tout le travail se fait pour l'instant à l'AC, il faut reconnaître les compétences et le dévouement des membres du personnel des administrations régionales et des établissements dont la contribution passe souvent sous silence. Avec le concours de Barry Forhan, de l'établissement de Drumheller, l'établissement et la ville de Drumheller ont paraphé une entente de service de lutte contre les incendies. Cette entente définit les rôles et les responsabilités des deux parties en matière de prestation de services de lutte contre les incendies à l'établissement et de chaîne de commandement au cours d'un incendie ou autre incident grave.

Jim Halldorson, ingénieur en chef au complexe de Matsqui, a collaboré à la conception et à la construction d'une maison où est offerte la formation en matière de

lutte contre les incendies causés par le feu et le gaz. On ne pourra rappeler avec trop d'insistance l'importance des cours d'actualisation des connaissances sur l'utilisation des respirateurs (appareils respiratoires autonomes et masques à gaz).

Même si le Code du travail du Canada exige qu'un cours d'actualisation des connaissances sur l'utilisation des respirateurs soit donné chaque année, il est souvent difficile de se conformer à cette exigence lorsqu'on ne peut mettre la théorie en pratique.

Bon nombre de nos employés travaillent aussi comme pompiers volontaires. Ils apportent au SCC une expérience fort utile en matière de lutte contre les incendies et de prévention des incendies. Par le truchement d'une collaboration avec le Commissaire fédéral des incendies, l'Association nationale de protection contre les incendies et les corps provinciaux et municipaux de prévention des incendies, nous mettons en commun nos connaissances et expériences dans le domaine de la lutte contre les incendies en milieu carcéral et de la sécurité des personnes. ■

Question :

Pourquoi la semaine de prévention des incendies a-t-elle toujours lieu la semaine du 9 octobre?

Réponse :

Le 9 octobre 1871 marque le début du Grand feu de Chicago qui aurait, dit-on, débuté lorsqu'une vache aurait fait tomber un fanal dans une grange. Cet incendie a détruit près de la moitié de Chicago et marqué le début de l'effort de mise au point d'équipement de lutte contre les incendies, comme les prises d'eau d'incendie, les extincteurs automatiques, et les alarmes d'incendie. C'est pour nous rappeler la menace constante du feu que nous tenons cette semaine.

Si vous avez une expérience, des renseignements sur une activité prochaine ou une anecdote concernant la prévention ou la sécurité-incendie, écrivez à Randy Gaw, a/s Sécurité-incendie, AC.

Pour votre gouverne, l'établissement Beaver Creek cherche à se départir d'un camion-incendie Ford 1938 qui a été partiellement remis en état par le Centre d'instruction cdela prévention des incendies à Gravenhurst. Pour renseignements, communiquer avec Randy Gaw.

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy eiu-
rom tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua erat volupat. Ut enim ad
minim enim veniam, quis nostrud exercitaiton ullamcorper suserti laboris nisi ut
aliquip ex ea romes commodo consequat. Duis autem vel eum irure dolor in
reprehenderit in voluptate velit esse molestiae consequat, vel illum dolore eu fugiat
nulla pariatur. At vero eos et accusam et iusto odio dignissim qui blandit praesent

luptatum del
provident,
et dolor fi
cum soluta
facere possi
quinsud et
sint et
delect
sententiam
tu paulo a
potest fier
tamen in bu
religuae
inflamm
ratio be
inuiste fac
et ope
benevole
omning nu
expleat sir
intemo Co
oerunt in
cunditat ve
luptat
fugiendo
pertinere
videtur qu
mihi detur
posse a lu
plena sit
animus
despiciat
etiamt Lor
eiusmod
enim ad m
nisi ut aliq
reprehende
nulla pari
luptatum d
provident,
et dolor fi
cum soluta
facere possi
quinsud et
sint et
delect
sententiam
tu paulo a
potest fier
tamen in bu
religuae
inflamm
ratio be
inuiste fac
Lorem ipsu
rom temp
minim er
aliquip
reprehend
nulla pari
luptatum d
provident,
et dolor
cum soluta
facere possi
quinsud et
sint et

delectus au aut preferendis doloribus asperiores repellat. Hanc ego cum tene
sententiam quid est cur verum ne ad eam non possit accommodare nos ros quos
tu paulo ante cum memoriter tum etiam erant. Nos amice et nebevol, oledstias access
potest fier ad augendas cum conscientia factorum poen legum odioque civiuda. Et
tamen in busdam neque pecuniam modum est neque honor imperi neque libidinis gen epular
religuar cupiditat, quas nulla praeid om undant. Improb parum minuit, potius
inflammad ut coercend magist ad et dodecendesse videantur. Inviat igitur vera

ratio bene sanos ad iustitiam, aequitate ridet fidem. Neque homini infant aut
inuiste fact est cond qui neg facile efficeret possit duo conetud notimer si effecerit,
et opes vel fortang vel ingen liberalitat magis conveniunt, da but tunting
benevolent sibi conciliant et, aptissim est ad quiet. Endium caritat praesert cum
omning null sit caus peccand quaert en imigent cupidat a natura proficis facile tunc
expleat sine iulla inura autend inanc sunt is parend non est nihil enim deddsiderable

emolument
sed quiran
tior vitam et
improb
erat micos
quo loco
que facil, ut
scitand neg
ar et metus
ndimatur
avid pode
lissim sed al
m nonnumy
volupat. Ut
uscri laboris
ture dolor in
ore eu fugiat
dit praesent
upidiat non
im id est
Nam liber
quod maxim
relenid
atib saepe
rem hic
pellat. Hanc
commodare
et nebevol,
oen legum
onor imper
nt. Improb
videantur.
m. Neque
uo conetud
any eiusmod
Ut enim ad
boris nisi ut
e dolor in
ore eu fugiat
dit praesent
upidiat non
est laborum
ber tempor
axim placeat
tribud autem
err epudiand
nte spard
um tene
ost ros quos
adstias access
e civiuda. Et
ng gen epular
at, potius
igitur vera
infant aut
si effecerit,
tunting
esert cum
s facile tunc
deddsiderable
emolument
sed quiran
tior vitam et
improb
erat micos
quo loco

La liberté de lire –

conférence internationale sur l'alphabétisation en milieu correctionnel

Les Nations Unies ont fait de l'année 1990 l'année internationale de l'alphabétisation dans le but d'amener la communauté internationale à faire des efforts spéciaux pour favoriser l'alphabétisation.

Le Service correctionnel du Canada et le *Federal Bureau of Prisons* des États-Unis sont heureux d'accueillir les délégués et les invités d'honneur à la conférence «La liberté de lire».

Cette conférence, qui rassemblera des partenaires du système de justice pénale et des groupes d'intérêt des quatre coins du monde, se tiendra du 14 au 17 octobre au Centre des congrès d'Ottawa.

Les principales activités de la conférence sont les suivantes :

14 octobre - Réception inaugurale au Musée des beaux-arts du Canada.

15 octobre - Le «Livres en voyage» termine son parcours après avoir fait escale dans 42 établissements correctionnels du Canada.

- Intégration de l'alphabétisation aux réalités carcérales.
- Première du film «*The Other Prison*» dont certaines séquences ont été tournées à l'ancien pénitencier de Laval et au Centre fédéral de formation.
- Banquet donné par le Solliciteur général du Canada.

16 octobre - Réintégration communautaire – quelles sont les incidences des programmes correctionnels et, plus précisément, des programmes d'étude et d'alphabétisation, sur la réintégration sociale des délinquants?

- Besoins des entreprises en matière d'alphabétisation et mesures que les entreprises et le secteur des services correctionnels peuvent prendre pour faciliter la réinsertion sociale des délinquants.

17 octobre - Les délégués représentant les Nations Unies, l'Organisation pour la coopération et le développement économiques, la Francophonie, le Conseil européen, l'Organisation des États américains et les pays de la bordure du Pacifique échangeront, dans le cadre d'une série d'ateliers, des points de vue, des approches et des problèmes.

- Le Procureur général des États-Unis s'adressera aux délégués au cours du déjeuner de clôture de la conférence. ■

mihi detur expedium. It enim virtutes, de squib ante dictum est, sic amicitia neg
posse a luptate discedere. Nam cum solitud et vitary sing amicis insidar et metus
plena sit, ratiadispa monet amicitian comparar, quibus part mood condimatur
animuset a spe pariender luptam seing non poest. Atque ut odia, invid pode
despiciat adversantur luptabit, sic amicitiao non modo faurices fidelissim sed al
etiamt Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonnumy
eiusmod rom tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua erat volupat. Ut

CORP 302



PACIFIQUE – La cérémonie de collation des grades de CORP 302 s'est récemment déroulée au Collège régional du personnel. Félicitations à tous les heureux diplômés que voici :

(Troisième rangée, g. à d.) **Terry Bishop**, William Head; **Steven Marshall**, Mountain; **Tom Rutledge**, Matsqui; **Jim Crawford**, Mission; **Ron Meyer**, Matsqui; **Phillip Ouellet**, Mission; **Daniel Amundson**, Mountain.

(Deuxième rangée, g. à d.) **Marion Williams**, Instructeur; **Stephen Phillips**, William Head; **Ken Horseman**, Mountain; **Troy Guilderson**, Mountain; **Dale Brunski**, Mission; **Kevin Crawford**, Responsable de cours/instructeur; **Michael Drebit**, Centre psychiatrique régional; **John Wiseman**, Centre psychiatrique régional; **Dean Lang**, Mission; **Dennis Fields**, Mountain; **Glen Wilson**, Instructeur.

(Première rangée, g. à d.) **Nancy Stroud**, Mission; **Linda Kerr**, Mountain; **Dianne Murray**, William Head; **Georgette Demers**, Mission; **Catherine Vigeant**, Mountain; **Theresa Smith**, Mission; **Lisa Dahlstedt**, Mountain.

Étaient absents au moment de la photo : **Robert Deppisch**, Mountain; **Todd Yolland**, Centre psychiatrique régional.

Distinctions : Agent exemplaire – **Robert Deppisch**; Maniement des armes – **Dale Brunski**; Meilleure note (exaequo) : – **Ron Meyer** et **Daniel Amundson**.

Exposition d'art à Port-Cartier

QUÉBEC – Dans le but de faire la promotion de ses détenus artistes peintres, l'établissement Port-Cartier a organisé le 14 juillet une exposition de peintures. Plusieurs des peintures ont été mises en vente pour recueillir des fonds pour l'Association de la paralysie cérébrale du Québec.

Les oeuvres choisies en fonction de critères très sévères laissaient transparaître la souffrance et la solitude des artistes créateurs. À l'instar de la plupart des artistes, les artistes peintres

de l'établissement s'inspirent de leurs expériences personnelles : mémoires, souvenirs douloureux, imagination, rêves et cauchemars.

Les artistes autodidactes de la galerie du centre de détention Port-Cartier ont appris seuls à utiliser les pinceaux et autres instruments de création. Les visiteurs ont été impressionnés par les techniques et les styles utilisés.

Inspiré d'un article publié dans *le Port Cartois*, vol. 4, n° 29.

Visite libre

PACIFIQUE – La division CORCAN de l'établissement Mountain a récemment ouvert ses portes aux membres du personnel et aux détenus de l'établissement dans le cadre des célébrations de son dixième anniversaire.

Le chef des ateliers industriels, **Peter Knott**, et des membres de son personnel, **Ray Brulé**, de l'atelier de rembourrage, **Clint Miner**, de l'atelier de peinture, **Henry Friesen**, de la serre, et des équipes de détenus ont servi de guides aux visiteurs.

Les ateliers de menuiserie et de rembourrage de l'établissement Mountain sont maintenant beaucoup plus clairs et plus spacieux. Le nombre de détenus travaillant aux ateliers CORCAN pourra ainsi doubler et le nombre d'apprentis à l'atelier de rembourrage augmenter.

Le volume des ventes des produits CORCAN fabriqués à l'établissement Mountain s'est élevé à 400 000 \$ en 1989-1990 et on s'attend à ce qu'il passe le cap des 500 000 \$ en 1990-1991.

Dystrophie musculaire

PACIFIQUE – Des pentes sinueuses à gravir et des pieds littéralement en compote n'ont pas empêché six détenus de l'établissement Ferndale et leurs quatre citoyens-escortes à parcourir pendant deux jours les 83 km qui séparent Ferndale de Hope, en Colombie-Britannique, pour recueillir des fonds pour la Dystrophie musculaire.

Le groupe a entrepris la Marche de l'espoir le 29 juin. **Lisa Tyrpstra**, une fillette de sept ans atteinte de

la DM, a ouvert la marche avec le groupe.

Le maire de la municipalité de Hope a présenté aux valeureux marcheurs des certificats d'appréciation. Les pompiers de la localité, les membres de la presse et des agents de la GRC ont contribué au succès de cette activité.

Les recettes de la marche ont été remises à l'Association de la Dystrophie musculaire au cours du téléthon de la Fête du travail.

Pour toi Stacey

PRAIRIES – Un jour où il travaillait, l'agent de correction **Jack McDonald** de l'établissement **Stony Mountain** (Manitoba) est tombé sur un article sur un marathon organisé au profit d'une fillette que parrainait une équipe d'ambulanciers de **Selkirk**, au Manitoba.

Stacey Bland rayonnait de santé jusqu'à l'âge de neuf ans. Mais sa vie a changé du tout au tout à cause d'une tumeur maligne dans le dos. Après une ablation de la tumeur par chirurgie, des traitements au cobalt et la chimiothérapie, il lui a fallu une transplantation cardiaque. L'opération a bien réussi, sinon que les médecins ont relevé un peu plus tard des problèmes

de la thyroïde qui ont exigé une autre intervention chirurgicale.

L'histoire de la fillette a touché profondément l'agent de correction **Jack McDonald** qui, avec le concours de ses collègues de l'établissement **Stony Mountain**, a décidé de faire quelque chose pour la fillette.

"Nous avons tous senti qu'aucun de nous n'était à l'abri d'un si grand malheur, a expliqué Jack. Nous avons tous des familles, des frères et des soeurs et, parfois même, des enfants."

"Animés du même sentiment, nous avons fait une collecte au profit de la petite **Stacey Bland** et ainsi recueilli la somme de 700 \$ pour **Stacey** et ses parents pour les aider à assumer les frais non couverts par l'assurance-maladie.



*L'agent de correction **Jack McDonald**, de l'établissement **Stony Mountain**, présente un chèque à **Stacey Bland** et à son père, **Lorne Bland**.*

Tournoi Pierre Goulem

QUÉBEC – Le 5 juin a eu lieu à **Laval** le tournoi de tennis **Pierre Goulem** qui a réuni cinquante participants et permis de recueillir 200 \$ pour le **Marathon Courage**. Le **Centre régional**

de réception a reçu une plaque commémorative à titre d'établissement qui comptait le plus de participants au tournoi.

Le tournoi a été organisé par **Robert Raymond** et **Jacques Bourillard** de la **Division de la**

formation et de l'épanouissement social, **Centre régional de réception, Ste-Anne-des-Plaines**.

Ce tournoi porte le nom de l'ancien directeur du **CRR** et superviseur des quatre premières années de la rencontre.

D'une pierre deux coups

ATLANTIQUE – Chaque mois, l'établissement **Westmorland** consacre 500 \$ à l'achat de verres en styromousse pour le café.

Une fois utilisées, ces tasses s'ajoutent au volume déjà imposant de déchets solides qui polluent l'environnement.

La direction de l'établissement de **Dorchester** a saisi la possibilité d'épargner la coquette somme de 6 000 \$ par année en investissant dans cent douzaines de tasses en porcelaine au coût de 1 200 \$. Chaque détenu a aussi reçu une tasse additionnelle.

Grâce à cet investissement judicieux, l'établissement fait sa part pour protéger l'environnement et économise 500 \$ par mois qui sont utilisés pour les programmes.

Compétitions nationales de tir

PRAIRIES – Les régions du **SCC** ont récemment délégué leurs meilleurs tireurs à la compétition nationale de tir qui s'est déroulée du 11 au 15 juin au dépôt de la **GRC** à **Regina, Saskatchewan**.

Georges Girling (Pacifique) a remporté les honneurs de la compétition de tir à la carabine suivi de près par **Bill Isaacs** (Ontario) et de **Cal Soloway** (Prairies). **Jean Simard** (Québec) et **Ken Ferguson** (Atlantique) ont également participé à cette compétition.

Dans la catégorie du tir au revolver, **Wayne Kelly** (Ontario) s'est classé en première position et **Neil Thiessen** (Pacifique) et **John Thompson** (Prairies) respectivement en deuxième et troisième position. **Wayne Milard** (Atlantique) et **Michel Laliberté** (Québec) ont aussi participé à cette épreuve.

Le trophée **Tom Hall**, qui est remis à l'équipe régionale qui obtient la meilleure marque cumulative, est allé à l'équipe de la région de l'Ontario que formaient **MM. Kelly et Isaacs**. Les équipes du Pacifique et des Prairies se sont classées deuxième et troisième.

Cette compétition mène à la compétition de la **Coupe Défi du Solliciteur général** que se disputent les trois meilleurs tireurs au revolver du **SCC** et de la **GRC**. Cette Coupe a été remportée par l'équipe du **SCC** formée de **Wayne Kelly** (Ontario), **John Thompson** (Prairies) et **Neil Thiessen** (Pacifique).

Il convient de remercier d'une façon toute spéciale les coordinateurs de la compétition : **Chuck Dunlap** du Collège régional du personnel (Prairies) et **Gilles Demers** du Collège du personnel du Québec, ainsi que les employés du dépôt de la **GRC**.

Entre Nous

Novembre 1990 • Service correctionnel du Canada



LIBRARY
MINISTRY OF THE SOLICITOR
GENERAL OF CANADA

JUN 25 1991

BIBLIOTHÈQUE
MINISTÈRE DU SOLICITEUR
GÉNÉRAL DU CANADA
OTTAWA, ONTARIO
CANADA K1A 0H6

**Le plus vieux pénitencier du pays
se refait une beauté...**

Restauration du Pénitencier de Kingston



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n°11, novembre 1990

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services créatifs 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 aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Directeur, Services créatifs
Jean-Marc Plouffe

Gestionnaire, Services de publication, de rédaction, de conception et rédacteur en chef
Les Shand

Rédaction et révision (anglais)
Gilbert Ghantous/Les Shand

Rédaction et révision (français)
Lucile LaSalle

Adaptation
Christiane Picard

Gestionnaire de production
Michele Sury

Éditique
Jane Caron

Conception graphique et éditique
Acart Graphic Services Inc.

Agente d'administration et de publications
Katie Shaw

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

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en mentionnant la source :

Entre Nous/Let's Talk
Services créatifs
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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Pensez à recycler !



Imprimé sur du papier contenant des rebuts recyclés.

Entre Nous... et le Commissaire

Vive la communication franche et honnête

La gestion par unité est, à de nombreux égards, une façon nouvelle et différente d'administrer les services correctionnels en milieu carcéral. Après des débuts difficiles, il reste encore quelques problèmes à régler et c'est d'ailleurs ce que nous nous attachons à faire. Je suis certain que tous les membres du personnel ont aujourd'hui pris conscience que la gestion par unité est bel et bien établie. Ce modèle de gestion correctionnelle s'implante actuellement de par le monde.

Ce qui m'inquiète, ce n'est pas le modèle, mais plutôt les attitudes réfractaires qu'il nous faut déraciner, d'une façon constructive, mais ferme. Trop souvent encore j'entends le personnel de première ligne me dire que leurs surveillants ne tiennent pas compte des améliorations qu'ils proposent, préférant "dicter" des solutions. Trop souvent encore j'entends dire qu'on a fait des consultations, mais après que les décisions ont été prises.

Malheureusement, ces messages nous confrontent à l'évidence que nous avons des surveillants qui n'ont pas encore compris l'essence de leur travail. Par contre, ces mêmes messages nous permettent de conclure que le personnel opérationnel est bien conscient, avec raison, qu'il peut faire avancer les choses et qu'il veut apporter sa contribution.

Il n'est pas facile de passer d'une gestion autocratique à une gestion participative. Cette transition est encore plus difficile pour les personnes qui, dans leur for intérieur, doutent de leur capacité de gérer et de diriger. L'autocratie est un excellent moyen de dissimuler ses faiblesses.

Par ailleurs, la gestion participative et le leadership ne signifient aucunement qu'il faut s'en remettre aux quatre volontés de ses collaborateurs.

La gestion participative veut plutôt dire que les décisions sont le fruit d'un échange de points de vue franc et honnête (objectif stratégique 3.2) où a primé la qualité des arguments et non pas la hiérarchie des personnes qui les ont formulés. Vous, comment participez-vous à la gestion participative ?

Table des matières

Restauration du Pénitencier de Kingston : _____ Page 4

Au cours des huit prochaines années, le plus vieux pénitencier du pays – le Pénitencier de Kingston – subira une cure de rajeunissement de 43 millions de dollars qui le préparera pour l'avenir sans pour autant lui faire perdre sa valeur historique.

Vérification interne – une mise à jour : _____ Page 7

Voici un bref résumé des principales conclusions auxquelles est arrivée la vérification interne récemment faite des documents réglementaires internes.

Intervenir pour prévenir : _____ Page 8

Les détenus se sont montrés intéressés à livrer leurs messages aux jeunes contrevenants en se rappelant qu'ils ont déjà été, eux aussi, de jeunes contrevenants. Ils n'ont pas d'argent pour aider les jeunes à s'en sortir avant qu'il ne soit trop tard, ni pour les empêcher de déraiper dans la mauvaise voie. Ils n'ont aucun moyen pour soustraire leurs propres frères et sœurs au triste sort que leur réservent la toxicomanie et l'alcoolisme. Avec beaucoup de simplicité et de sincérité, ils racontent aux jeunes l'histoire de leur vie dans l'espoir que ces derniers sauront en profiter et réfléchir sur les conséquences des actes qu'ils posent avant qu'il ne soit trop tard.

Transfert temporaire pour raison de grossesse : _____ Page 10

Depuis quand la grossesse est-elle source de controverse dans le milieu de travail ? Elle l'est parfois lorsqu'une employée enceinte demande à être affectée temporairement à des fonctions moins dangereuses, mais comparables, pendant sa grossesse. Il s'agit d'une situation qui a suscité à l'occasion des réactions négatives et qui oblige les gestionnaires à y trouver des solutions ingénieuses.

Derrière les murs : _____ Page 12

Darrel Forsyth a franchi bien des murs dans sa vie. Alors que les autres respectaient la loi, lui a dépassé les bornes pour se retrouver un jour derrière les barreaux. Alors que d'autres se laissaient enchaîner par la routine et paralyser par la banalité de l'éternité, lui s'est évadé par la lecture. Aujourd'hui, ce détenu du Pénitencier de Dorchester écrit pour transcender indéfiniment la routine, le mensonge, la colère, la violence et le cercle vicieux de la criminalité.

En bref – un tour d'horizon du SCC : _____ Page 14

Page couverture : Le plus vieux pénitencier du pays se refait une beauté ... Le dôme du Pénitencier de Kingston reprendra sa fonction initiale et redeviendra un carrefour que les détenus emprunteront pour se rendre dans les unités résidentielles.

Restauration du Pénitencier

Le plus vieux pénitencier du pays se refait une beauté...

Au cours des huit prochaines années, le plus vieux pénitencier du pays – le Pénitencier de Kingston – subira une cure de rajeunissement de 43 millions de dollars qui le préparera pour l'avenir sans pour autant lui faire perdre sa valeur historique.

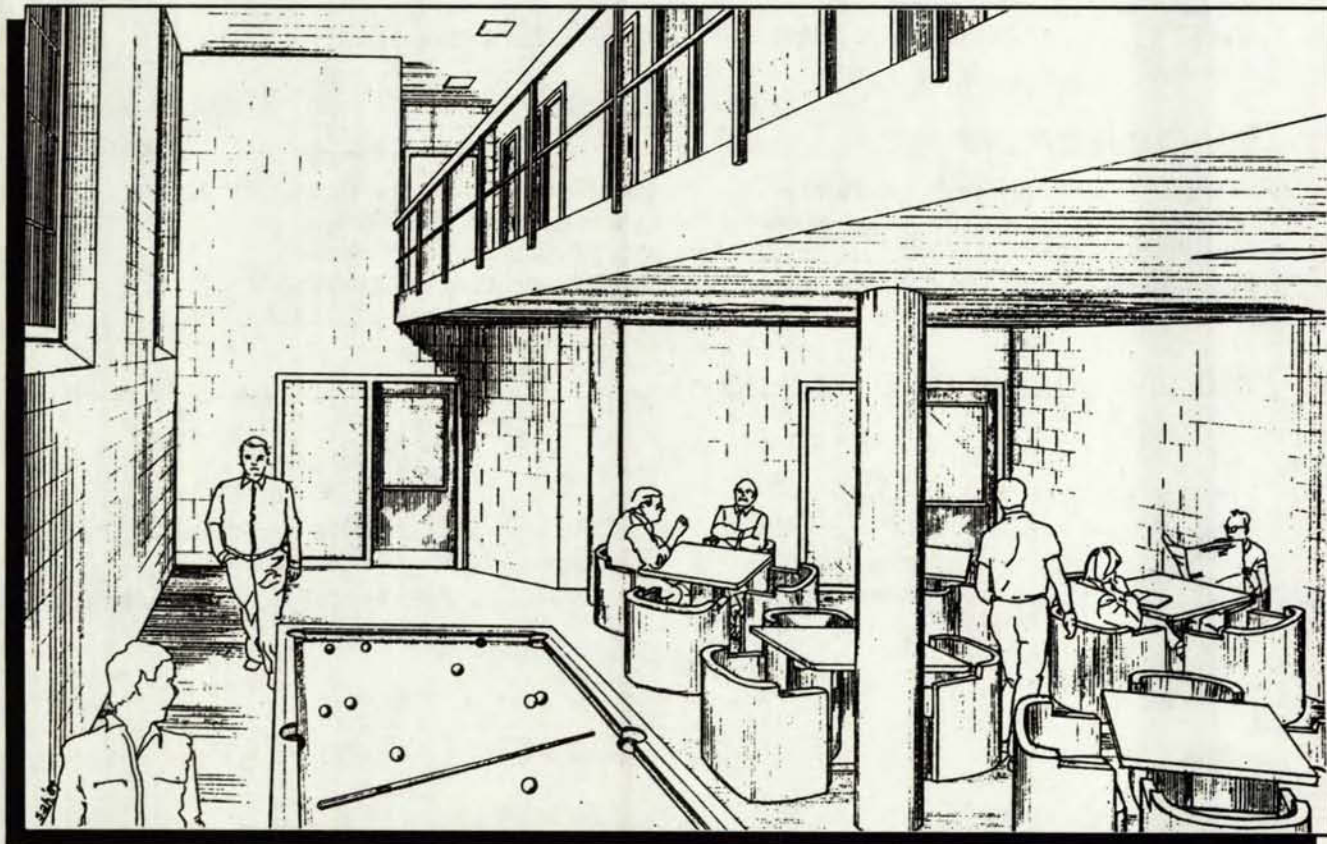
Le neuf et le vieux

L'objectif de ce projet, explique **Elizabeth Sampson**, architecte à l'emploi de la Direction des services techniques et aux détenus, est de créer un environnement correctionnel moderne en rendant sa coquille

conforme aux normes des codes du bâtiment actuels et mieux adaptée aux besoins des programme du SCC.

Pour atteindre cet objectif, il faudra toutefois apporter une attention toute particulière à l'architecture de la prison érigée il y a 155 ans. M^{me} Sampson souligne que le Bureau fédéral d'examen des édifices patrimoniaux a désigné le bloc cellulaire principal et la guérite nord

Esquisse d'une des quatre salles de séjour qui seront aménagées dans l'aile B-4. Les bureaux pour les agents de gestion des cas, le gestionnaire et le commis de l'unité se trouveront au niveau de la mezzanine.



de Kingston

Le dôme du Pénitencier de Kingston. Dans la phase trois, le dôme reprendra sa fonction initiale et redeviendra un carrefour. Les détenus devront emprunter le dôme pour se rendre dans leur unités résidentielles. Un faux plafond sera enlevé entre le deuxième et le troisième étage. Des sorties de secours seront aussi aménagées.

comme vestiges du patrimoine classés. Il s'ensuit donc qu'un grand nombre des changements proposés au Pénitencier de Kingston doivent être approuvés au préalable par le Bureau afin de s'assurer que le cachet historique de ces structures soit préservé à l'extérieur comme à l'intérieur.

De la poussière, pour un avenir plus clair

«On sait, bien sûr, que tous ces changements perturberont les activités quotidiennes de l'établissement» affirme **Willie Gladu**, directeur adjoint, Programmes correctionnels. Les employés se sentiront à certains moments un peu bousculés et l'équipement et les dossiers devront parfois même être enlevés ou entreposés. Les problèmes de sécurité seront plus grands avec tout le va-et-vient qui s'ensuivra. Le personnel de garde sera aussi appelé à composer avec de nouvelles affectations pour tenir compte de changements dans la routine et l'hébergement des détenus.

Campagne d'information spéciale

Pour faciliter la transition, M. Gladu précise que le pénitencier a entrepris une campagne d'information spéciale auprès des membres du personnel afin de les tenir bien au



courant des projets de rénovation. «Des rencontres patronales-syndicales, des articles publiés dans le bulletin des employés et des notes de service sont autant de moyens qui seront pris pour bien informer les membres du personnel sur la nature des travaux entrepris et les échéanciers», explique M. Gladu.

M. Gladu compare les inconvénients et les dérangements de ces prochains travaux aux inconvénients et aux dérangements que connaissent ceux qui «se tapent» la rénovation de

leur maison. «Tout comme lorsqu'on fait rénover sa maison, c'est le résultat final qui compte, et on finit toujours par se dire que si c'était à refaire, on le referait!» Lorsque tout le branle-bas sera chose du passé, nous aurons les installations voulues pour offrir beaucoup plus de programmes et de traitements aux détenus. En fin de ligne, de conclure M. Gladu, le pénitencier de Kingston pourra beaucoup mieux répondre aux besoins du personnel et des détenus.



Les six étapes de la construction

La restauration du Pénitencier de Kingston se fera en six étapes. Pour minimiser les bris de service, seulement deux projets de grande envergure pourront être effectués simultanément.

• **Phase 1** : a commencé à la mi-juillet. Elle prévoit la construction d'un tunnel souterrain qui donnera accès aux installations mécaniques et électriques de l'édifice.

• **Phase 2** : commencera en juin 1991. Cette phase couvre la rénovation des trois édifices qui forment le Centre de traitement régional de l'Ontario. Ce centre reçoit les détenus de la région de l'Ontario qui ont des problèmes mentaux ou de comportement. Les six rangées de ces édifices à trois étages seront aménagées de manière à contenir 101 cellules. Chaque rangée ou unité aura ses propres espaces de vie attenants, dont des salles de jour pour les détenus, des postes de soins infirmiers, des salles d'entrevue, des aires d'entreposage, une unité de convalescence et une cuisinette. Un quatrième étage sera ajouté. Il reliera les ailes nord et sud et contiendra les bureaux de l'administration et du personnel professionnel ainsi qu'un ascenseur pour faciliter l'accès aux membres du personnel et aux détenus ayant des problèmes de mobilité. Cette phase durera deux ans.

• **Phase 3** : doit être entreprise à l'automne 1991. Elle prévoit la rénovation du dôme et de l'aile sud (B-4) désaffectée du bloc cellulaire principal.

Cette aile est désaffectée depuis l'émeute de 1971 où elle avait été fortement saccagée. On profite donc de ce «grand ménage» pour y construire de nouvelles cellules et des bureaux suivant le concept de la gestion par unité. Ainsi, les quatre

unités auront chacune leur espace de travail attenant à leurs rangées. Ces espaces comprendront une vaste salle commune, une salle de réunion pouvant accueillir des groupes, des salles d'entrevue et des bureaux pour le gestionnaire de l'unité et les agents de gestion des cas. Dans le cadre de cette phase, on prévoit également aménager une nouvelle bibliothèque (la chapelle prendra l'espace actuellement occupé par la bibliothèque), de vastes salles d'activités pouvant accueillir des groupes, une salle mécanique centrale, un ascenseur pour faciliter les déplacements des personnes ayant des problèmes de mobilité, de même que des bureaux pour les psychologues, les agents de gestion des cas et le personnel de sécurité.

Le dôme reviendra à sa fonction originale, à savoir un carrefour. Les détenus devront passer par le dôme pour se rendre à leurs unités résidentielles. Un faux plafond sera enlevé entre le deuxième et le troisième étage et des sorties de secours seront aménagées. Cette phase s'échelonnera sur une quinzaine de mois.

• **Phase 4** : cette phase s'échelonnera sur quatre ans. Elle prévoit la modernisation des installations d'électricité, de plomberie, et d'extinction automatique des incendies et l'aménagement de sorties de secours. Elle prévoit également un grand ménage des 430 cellules du pavillon cellulaire principal. Des blocs d'environ 80 cellules seront rénovés à la fois. La construction

de cette phase commencera dès que se termineront les travaux effectués dans l'aile sud et dans le dôme.

• **Phase 5** : doit commencer au cours de l'exercice financier 1993-1994. Il s'agit de la rénovation de l'hôpital du pénitencier. Après les travaux, cet édifice de deux étages sera doté de salles d'examen et de traitement, d'une aire de consultations externes, d'une aire d'hospitalisation avec dispositifs de sécurité, d'une salle de jour pour les détenus et d'un ascenseur pour les personnes ayant des problèmes de mobilité. Un nouveau corridor reliera l'hôpital au dôme. Les travaux devraient s'étirer sur un an.

• **Phase 6** : L'étape finale de la construction portera sur la face la plus visible du pénitencier : l'entrée nord. On bloquera l'accès des véhicules automobiles à l'intérieur du périmètre et on aménagera une nouvelle aire de réception des visiteurs. Cette aire contiendra des casiers dans lesquels les visiteurs pourront déposer leurs effets personnels, un scanner, une salle d'attente secondaire, des toilettes, un poste de contrôle avec vue sur toutes les aires publiques de même qu'un accès à l'édifice actuel des visites et de la correspondance.

Au cours des quatre prochains étés, on procédera également à des travaux de maçonnerie sur les murs extérieurs. ■

par Anne Gilmore

Vérification interne : une mise à jour

Documents réglementaires internes

Voici un bref résumé des principales conclusions auxquelles est arrivée la vérification interne récemment faite des documents réglementaires internes. (Vérification n° 378-1-006).

1. Les Directives du Commissaire (DC) établissent les politiques du Service correctionnel du Canada. Son pendant régional est l'Instruction régionale et son pendant local, l'Ordre permanent de l'établissement. La vérification a permis de constater que les documents réglementaires locaux respectent en règle générale l'esprit et l'intention des Directives du Commissaire. Même dans les cas où les Ordres permanents ne sont pas tout à fait conformes aux Directives du Commissaire, leur application, elle, l'est.

2. Dans les situations où il existe un certain écart entre les Ordres permanents de l'établissement et les Directives du Commissaire, cet écart est apparu légitime et conforme à l'objectif stratégique 3.12 qui rappelle l'importance de «déléguer les pouvoirs le plus près possible du niveau où les décisions qui sont prises ont un impact». On a noté toutefois deux exceptions, nommément dans les secteurs de la propriété des biens personnels des détenus et de l'emploi des détenus et pour lesquelles on a suggéré d'assurer une plus grande uniformité des pratiques au moyen de lignes directrices qui garantiraient un traitement équitable des délinquants.

3. Il y aurait lieu d'améliorer les contrôles et les procédures d'élaboration et de publication des Ordres permanents. La plupart des établissements n'ont pas de mécanismes qui assurent que les politiques adoptées au niveau local sont conformes aux exigences des Directives. De même, il n'existe pratiquement pas de mesures de contrôle pour veiller à ce que les documents locaux soient modifiés lorsque des modifications sont apportées aux Directives du Commissaire.

4. Il y aurait lieu d'améliorer les modes de communication des politiques aux membres du personnel. La vérification a mis en lumière diverses méthodes utilisées pour informer les membres du personnel de l'adoption d'une nouvelle politique ou de la modification d'une politique existante. Des réunions de division ou des mentions dans les ordres courants semblent être les méthodes les plus couramment utilisées. Par ailleurs, l'approche la plus efficace semble être la circulation d'un exemplaire du document sur lequel est broché un bordereau que l'employé doit initialement pour signaler qu'il a pris connaissance du document.

5. Des exemplaires des documents réglementaires étaient en règle générale assez faciles à consulter et assez accessibles aux détenus. Les procédures suivies pour assurer la mise à jour des documents ont été jugées satisfaisantes. Cependant, un des principaux moyens de communication des politiques aux détenus est le Guide du détenu. On a relevé dans un grand nombre d'établissements des problèmes de mise à jour de ce guide, ce qui donne lieu à des écarts importants entre ce qui est écrit dans les guides et les politiques qui ont cours. Il est intéressant de noter que plusieurs installations ont utilisé les moyens technologiques de pointe tels que la télévision en circuit fermé ou des messages sur Telidon pour communiquer aux détenus les changements apportés aux politiques.

On peut se procurer des résumés des principales conclusions des vérifications en s'adressant au Secteur de la vérification interne et des enquêtes, Administration centrale, Ottawa.

Intervenir...

Les établissements du Service correctionnel du Canada offrent aux détenus et délinquants d'excellents services de scolarisation et de réadaptation. Le cours d'acquisition d'aptitudes psychosociales que donne **Randi Kennedy** à l'établissement Collins Bay, un établissement à sécurité moyenne de Kingston, en Ontario, ne déroge pas à la règle.

Des enseignants comme Randi Kennedy, pour ne nommer que celui-là, estiment qu'une partie du processus de réadaptation doit apprendre aux détenus à «donner» plutôt qu'à constamment chercher à «recevoir». D'ailleurs, un des objectifs stratégiques de notre Mission préconise que nous donnions aux délinquants des occasions de contribuer au mieux-être de la collectivité.

La voix de l'expérience

Les détenus se sont montrés intéressés à livrer leurs messages aux jeunes contrevenants en se rappelant qu'ils ont déjà été, eux aussi, de jeunes contrevenants. Ils n'ont pas d'argent pour aider les jeunes à s'en sortir avant qu'il ne soit trop tard, ni pour les empêcher de déraiper dans la mauvaise voie. Ils n'ont aucun moyen pour soustraire leurs propres frères et soeurs au triste sort que leur réservent la toxicomanie et l'alcoolisme.

Avec beaucoup de simplicité et de sincérité, ils racontent aux jeunes l'histoire de leur vie dans l'espoir

que ces derniers sauront en profiter et réfléchir sur les conséquences des actes qu'ils posent avant qu'il ne soit trop tard.

Les détenus ont décidé de faire profiter les jeunes de leur expérience en la présentant sous forme de lettres qui se voudront plus personnelles qu'un texte bien formel. Les lettres ont été écrites par les détenus de l'établissement Collins Bay.

Auparavant, les lettres du genre de celle que nous publions ci-après étaient envoyées dans les centres de détention et les foyers d'accueil pour jeunes contrevenants dans l'espoir qu'elles feraient réfléchir les jeunes sur leur avenir.

Les détenus sont très bien placés pour conseiller les jeunes et les rejoindre au plus profond de leur être en laissant seulement entendre leur réflexion sur leur vie.

Un détenu a écrit «Aujourd'hui, tu peux encore te foutre de tout mais si tu ne te prends pas en main pendant que tu es jeune, tu connaîtras un jour ou l'autre l'enfer et là, tu verras par toi-même que la vie c'est pas toujours du gâteau!»

Ils donnent des conseils positifs au moyen de bouts de phrase bien simples et bien directs comme «donne-toi la chance de réussir ta vie» et «fais aujourd'hui des choses dont tu seras encore fier demain».

Les détenus ont amplement le temps de réfléchir sur leurs erreurs de jeunesse et utilisent cette réflexion pour aider ceux qui ont la chance de n'être pas encore allés trop loin dans leur cheminement criminel. Ces prisonniers racontent aussi souvent aux jeunes comment ils se sont retrouvés derrière les barreaux – en commençant par de petits crimes bien insignifiants comme des vols par effraction, la consommation d'alcool et de stupéfiants pour parfois aller jusqu'à commettre un meurtre. Leur message brutalement honnête révèle leur petit coin sensible et humain jadis profondément enfoui.

Dans son numéro de mars 1990, *Entre Nous* a publié une lettre signée d'un détenu de l'établissement Collins Bay, un dénommé John. Aujourd'hui, c'est le témoignage de Harry que nous vous présentons.

Lettre au rédacteur en chef

Monsieur le rédacteur en chef, Je vous fais parvenir sous pli une copie des raisons qui ont motivé une condamnation à l'issue d'un procès que j'ai récemment présidé. Cela vous intéressera peut-être de voir que j'y ai cité la lettre de John B. que vous avez publiée dans votre numéro de mars d'Entre Nous. Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Le Juge Chadwick
Cour suprême de l'Ontario

pour prévenir

J'ai 23 ans et j'ai commencé dès mon très jeune âge à commettre des petits crimes. J'ai d'ailleurs passé une partie de ma jeunesse dans un collège de réforme. En raison des problèmes que j'avais avec toute forme d'autorité, je n'ai jamais pris au sérieux ce qu'on me disait. Ainsi donc, je rentre et je sors de prison depuis maintenant près de sept ans.

J'espère que tu ne penses pas que cette lettre (ou toute autre lettre des autres détenus) est une farce. Si tu le penses, alors mon vieux, ce sera peut-être toi qui prendra ma cellule lorsque je la quitterai. J'espère toutefois que tu seras assez chanceux pour t'en sortir pendant que tu es encore jeune. Il n'y en a pas beaucoup qui saisissent cette chance. Les vieux détenus disent «Sors-toi-z'en pendant que tu peux encore le faire».

Tu fais le fou aujourd'hui, mais tu t'apercevras que le jeu et le crime prendront de plus en plus de place dans ta vie au point même de t'en faire perdre le contrôle. Un jour ou l'autre tu devras y mettre fin ou quelqu'un d'autre y mettra fin pour toi et le résultat sera le même. Aujourd'hui, tu es ici, avec tes amis. Un jour tu disparaîtras et qui penses-tu se souviendra de toi après six mois? Sûrement pas tes pseudo-copains et pas non plus toutes les filles que tu as rencontrées. Ta mère se souviendra de toi et, si elle n'est plus là, ton frère ou ta soeur. Une chose est certaine, la société elle t'oubliera.

La vie continuera même sans toi – et seul toi peut décider de changer.

La réadaptation est un bien grand mot du dictionnaire. Toi et seulement toi peut encore faire quelque chose pour toi. Si tu le fais, j'espère que nos chemins se croiseront un jour. Si tu ne fais rien, eh bien tant pis... tu l'auras voulu!

Salut

Un frère qui sait de quoi il parle...

Harry :
un frère qui sait
de quoi il parle



Transfert temporaire

pour raison de grossesse

La grossesse : un problème ?

Depuis quand la grossesse est-elle source de controverse dans le milieu de travail ? Elle l'est parfois lorsqu'une employée enceinte demande à être affectée temporairement à des fonctions moins dangereuses, mais comparables, pendant sa grossesse. Il s'agit d'une situation qui a suscité à l'occasion des réactions négatives et qui oblige les gestionnaires à y trouver des solutions ingénieuses.

Statistiques

Au début des années 1980, très peu de femmes occupaient des postes d'agent de correction. Puisque le Service tente depuis déjà plusieurs années d'établir un équilibre au niveau de la représentation des femmes dans les divers secteurs de travail, leur nombre a depuis sensiblement augmenté. Aujourd'hui, on compte plus de 700 agentes de correction sur environ 5 000.

Plus de 30 p. 100 de l'effectif global du Service est féminin

Selon Michael Corber, directeur des ressources humaines et des langues officielles au SCC, «de plus en plus de femmes donnent naissance à un enfant au cours de leur carrière alors qu'auparavant elles n'entreprenaient pas de carrière ou n'entraient sur le marché du travail que lorsque les enfants avaient atteint un certain âge.»

Conséquence logique de l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail, on note aussi une augmentation du nombre de femmes qui travaillent pendant leur grossesse.

Politique du Conseil du Trésor

Lorsqu'une femme a, certificat médical à l'appui, de bonnes raisons de craindre que les fonctions qu'elle exerce risquent de nuire à sa santé ou à celle de l'enfant qu'elle porte, elle peut demander à son superviseur de l'assigner temporairement à d'autres fonctions.

Certains collègues de travail peuvent toutefois estimer qu'un traitement spécial est réservé aux femmes enceintes

et éprouver un certain ressentiment face à cette situation ou, encore, avoir l'impression d'assumer une plus grande partie des fonctions plus dangereuses.

La politique du Conseil du Trésor prévoit que tout(e) employé(e) qui, en raison d'une condition passagère, a de bonnes raisons de croire que sa santé et sa sécurité sont compromises, peut demander à être assigné temporairement à d'autres fonctions. Cette politique s'applique tant à un(e) employé(e) qui s'est cassé un bras ou une jambe qu'à une femme enceinte.

Cette politique a été adoptée il y a quelques années pour calmer les craintes des femmes enceintes qui travaillent avec des écrans cathodiques. Des recherches avaient alors révélé la possibilité que des radiations s'échappant des écrans puissent entraîner des anomalies congénitales.

Des solutions ingénieuses

Il n'existe pas de politique qui s'adresse exclusivement aux travailleuses enceintes. Le Service correctionnel a la réputation peu enviable d'offrir plus d'emplois dangereux que la plupart des autres ministères du gouvernement.

«Si vous avez une équipe de dix personnes dont une attend un enfant, il est alors relativement facile de prendre certaines mesures. Par contre, si vous avez une équipe de dix personnes dont trois sont enceintes, la solution devient plus difficile à trouver», explique M. Corber.

Chaque cas est traité individuellement et chaque gestionnaire doit trouver une solution qui tient compte de diverses variables comme les conditions qui compromettent la santé de la future mère, les postes disponibles, les compétences de l'employée visée et autres.

M. Corber précise que les gestionnaires ont tout de même un certain degré de flexibilité. «Nous ne nous limitons pas à une approche rigide, et nous sommes prêts à essayer tout ce qui peut sembler possible. Bref, nous ferons tout ce qui est humainement possible pour permettre à l'employée de continuer de travailler pendant sa grossesse sans pour autant mettre en danger sa santé ou celle du fœtus, sans non plus faire de compromis au niveau de la sécurité du milieu de travail.»

«On peut, par exemple, réorganiser temporairement les fonctions de l'emploi et retirer celles qui s'avèrent plus

risquées pour la mère ou, encore, affecter l'employée à un autre poste au sein de la même unité ou à l'extérieur» a expliqué M. Corber.

Afin de trouver la meilleure solution possible, il est important que l'employée annonce sa condition dès le début de sa grossesse pour ainsi donner à son supérieur autant de temps que possible pour lui trouver un autre poste.

M. Corber précise que «l'idée n'est pas de trouver des fonctions faciles, mais plutôt de trouver un emploi à des personnes qui ne peuvent temporairement exécuter toutes les fonctions de leur poste, mais qui peuvent exercer pleinement d'autres fonctions.»

La région du Québec est celle qui compte la plus faible proportion de femmes CX, mais son effectif féminin affiche par contre la plus basse moyenne d'âge. Ainsi donc, la région a connu une augmentation du nombre de travailleuses qui ont demandé un transfert de fonctions parce qu'elles attendaient un enfant. Le directeur de l'établissement Leclerc, **Laval Marchand**, confie qu'il n'y a pas de cas faciles.

L'année dernière, deux employées de son établissement sont devenues enceintes. L'une a demandé d'être affectée à un poste où elle aurait moins de contacts avec les détenus. Dans les quatre ou cinq derniers mois de sa grossesse, nous l'avons donc placée dans la section de réception des visiteurs, ce qui a réglé ce cas-là. Des problèmes peuvent toutefois survenir lorsqu'il n'y a pas de poste disponible ou qu'un poste du secteur de la sécurité devient sans titulaire.

Selon M. Marchand, «il a été étonnant de voir comment a réagi dans ce cas-là le reste du personnel». La plupart de ses collègues de travail ont bien accepté la situation, sauf un homme qui a fait valoir que cette mesure était discriminatoire et contraire au principe de l'égalité des droits.

«Pour moi, il ne s'agit pas d'un problème insurmontable. En analysant bien les opérations et en osant changer certaines choses, une solution peut être trouvée.»

L'établissement Leclerc a été le théâtre de quelques solutions créatrices. La grossesse n'affecte pas toutes les femmes de la même façon. Une des agentes de cet établissement était devenue pratiquement incapable de monter les escaliers de la tour de guet et nous avons dû l'assigner à un autre poste. Une autre, qui n'était nullement incommodée par les escaliers, a été fort heureuse d'être affectée à la tour car elle souhaitait ne pas avoir de contacts directs avec les détenus. Les uniformes ont été adaptés pour permettre à celles qui sont enceintes de travailler aussi longtemps que possible. Dans d'autres cas, des femmes enceintes qui étaient affectées au quart de nuit ont été transférées au quart de jour ou de soirée.

Le femmes ne subissent pas toutes le même stress au contact des détenus. M. Marchand cite en exemple une animatrice du secteur des passe-temps qui a voulu

continuer de travailler auprès des détenus jusqu'à l'accouchement. Elle lui a confié «J'aime mon travail. Les détenus avec qui je travaille savent que je suis enceinte et trouvent cela bien normal».

Responsabilité des gestionnaires

Louise Guertin est administratrice régionale du personnel dans la région du Québec. Elle admet «qu'il faut compter sur la capacité de chacun d'accepter une femme enceinte dans son milieu de travail. Nous devons nous rendre à l'évidence que la société a évolué et que de plus en plus de femmes travaillent pour gagner leur vie. Par voie de conséquence, elles sont susceptibles de devenir enceintes au cours de leur carrière.»

M^{me} Guertin estime que la principale responsabilité en matière d'intégration des femmes enceintes incombe à la direction. L'an dernier, la section du personnel a aidé la direction de l'établissement Donnacona à trouver des solutions alors que trois employées de l'établissement se trouvaient enceintes au cours de la même période. Les trois employées ont pu être affectées à d'autres fonctions avec l'aide de la direction. Une a été affectée à un poste de téléphoniste, une autre à un autre poste de commis tandis que la troisième a occupé les fonctions d'agente de gestion des cas.

Johanne Poulin, chef régionale des langues officielles et de l'équité en matière d'emploi, a été appelée à travailler de près aux cas dont a fait mention M^{me} Guertin. «Il est parfois très humiliant et stressant de demander un traitement spécial. Je crois que les gestionnaires doivent se faire à l'idée qu'ils devront apprendre à composer avec ce genre de situation et faire en sorte que les femmes se sentent bien à l'aise de discuter de la question avec eux.»

Michael Corber estime qu'une bonne équipe est une condition de travail *sine qua non*. Dans une bonne équipe de travail, la femme enceinte ne se sent pas comme une étrangère qui exige des mesures spéciales pour rendre sa situation plus facile. Étant membre d'une équipe, ses collègues voudront l'appuyer comme le préconise d'ailleurs notre Mission qui accorde une très grande importance aux ressources humaines et à la dignité à laquelle a droit chaque employé(e).

M. Corber estime que les réactions négatives au fait qu'une femme doive être transférée à d'autres fonctions en raison de sa grossesse ne sont qu'une manifestation réactionnaire à l'équité en général. Il est difficile de changer les attitudes des gens et, faut-il se le rappeler, Rome ne s'est pas bâtie en un jour. À court terme, nous pouvons demander aux gens de faire preuve d'un peu de flexibilité pour le plus grand bénéfice de l'ensemble de l'effectif.

«Les gestionnaires doivent accorder toute l'attention voulue à chaque demande, quelle que soit l'attitude générale. Il s'agit d'une politique du gouvernement et d'un principe que préconise le Service correctionnel par le truchement de sa Mission.» □

par
Margot Andresen

Derrière

le théâtre devient un moyen

DORCHESTER – Darrel Forsyth a franchi bien des murs dans sa vie. Alors que les autres respectaient la loi, lui a dépassé les bornes pour se retrouver un jour derrière les barreaux.

Alors que d'autres se laissaient enchaîner par la routine et paralyser par la banalité de l'éternité, lui s'est évadé par la lecture.

Aujourd'hui, un détenu du pénitencier de Dorchester écrit pour transcender indéfiniment la routine, le mensonge, la colère, la violence et le cercle vicieux de la criminalité.

«Souvenirs de la maison des morts» de Dostoevsky lui a inspiré, a confié le dramaturge, une écriture profonde.

«L'écriture est pour moi un moyen de m'exprimer et de verbaliser ce que je ressens. L'écriture m'aide à mieux me connaître. Beaucoup d'écrivains en puissance s'expriment sur la rue pour exorciser leurs propres démons.»



L'auteur de la pièce (Darrel Forsyth) avec Chris Tobin, Ross Calvin, Kathleen Flaherty du TNB et Robin Curnew.

Il est mercredi après-midi au pénitencier de Dorchester. On dirait un mercredi comme tous les autres. Mais pour Darrel Forsyth et une petite troupe d'acteurs, c'est le temps de monter sur les planches – le temps de dire des mots qui résonneront plus longtemps qu'un graffiti sur un mur ou qui se nicheront plus près du cœur qu'un tatouage. Ils jouent pour un public bien spécial :

des membres de la haute direction du Service correctionnel du Canada en réunion au pénitencier de Dorchester.

Il ne s'agit pas d'un mélodrame dans le plus pur style hollywoodien qui prend place dans un pénitencier et dans lequel interviennent des gardiens de prison. Il s'agit plutôt d'une pièce en un acte intitulée *The Wall* et signée par Darrel Forsyth. Pour la distribution, qui a bénéficié des bons conseils du Théâtre du Nouveau-Brunswick (TNB), il s'agissait d'une chance de voir dans la vie plus qu'une longue sentence à purger.

Le décor de fond est fort simple : un mur rempli de graffitis que des détenus doivent recouvrir d'une couche de peinture. Durant qu'il besogne, un prisonnier taciturne, Roman, joué par Randy Curnew, essaie d'établir une conversation avec Manny, un type impassible (joué par Ross Calvin). La pièce de 45 minutes présente une série de retours en arrière où Roman revoit les relations tendues avec sa mère, les démêlés qu'il a eus à l'école puis avec la justice lorsqu'il a volé un blouson de cuir et s'est vu forcé de fuir.

Forsyth sait ce que c'est que d'être en cavale... C'est ce qui lui est d'ailleurs arrivé les rares fois où il s'est trouvé en dehors de la prison depuis qu'il a l'âge adulte. Le jeune homme originaire de Fredericton purge actuellement une peine de dix-sept années de détention pour un vol à main armée et tentative de meurtre commis en 1986.

Lorsqu'on a violé les conditions de sa liberté, dit-il, on n'a plus rien à perdre et on peut facilement prendre le maquis question de vivre une autre journée en liberté, de commettre un autre acte criminel avant de se voir passer les menottes. Dans son cas, cela l'a amené de Calgary à Saint John.

«Si on ne m'avait pas arrêté pour ce que je venais de faire, j'aurais continué jusqu'à ce qu'on m'arrête. C'est comme ça...»

«Je comprends aujourd'hui pourquoi j'ai fait ce que j'ai fait. Je me sentais mal lorsque je pensais à la personne que j'avais détournée. J'étais probablement paranoïaque pendant des mois. Mais moi, j'avais besoin d'argent pour me procurer des drogues.»

Les dialogues de la pièce sont ponctués de propos tantôt profanes, tantôt humains. Tout comme les deux personnages, Manny et Roman, qui tentent de faire tomber les murs de l'auto-duperie, les acteurs considèrent faire, en même temps, de grands pas dans la même direction.

les murs

d'évasion et de libération

«Auparavant, de confier le détenu acteur Sam Gagnon, je ne pensais pas vraiment au passé. Cette pièce me porte aujourd'hui à réfléchir sur le passé plutôt que seulement penser à l'avenir.»

L'an passé, après une représentation du TNB à l'établissement, un petit groupe de détenus a décidé de monter une pièce. Au départ, il n'était question que d'une pièce montée avec les bons conseils de Kathleen Flaherty, Clarice McCord et Kwame Dawes du TNB.

Nous avons connu des problèmes que la plupart des troupes de théâtre ne connaissent pas, comme devoir remplacer deux acteurs principaux, Miles Hawthorne et Doreen Goree, qui ont été libérés pour travailler à la ferme. Bien sûr, avec trois détenus condamnés à la détention à perpétuité, ils ont eu le temps de bien roder la machine. Les autres détenus acteurs sont Chris Tobin et Dean Tweedie.

«Le grand public pense que tous les criminels sont des idiots, dit Darrel Forsyth. Au Pénitencier de Dorchester, il y a un petit groupe de détenus qui s'intéressent beaucoup au théâtre. Une trentaine de spectateurs nous ont même réservé une ovation debout.»

Darrel Forsyth est un homme posé, à la voix douce. On ne peut dire de lui qu'il est distant, si ce n'est qu'il maintient ses distances. Sa moustache et ses cheveux sont aussi bien taillés qu'un agent de police, mais dans son costume vert de prisonnier, il est amical et tout à fait à l'aise.

L'année dernière, il a remporté le premier prix du concours de poésie organisé par le Service correctionnel pour diverses pièces dont plus particulièrement celle intitulée *Soft Warm Giving and Taking* qui trace un parallèle avec quelqu'un qui navigue à une vitesse effrénée dans la vie pour se retrouver finalement au beau milieu d'une mer noire et froide.

Maintenant, il songe à écrire un roman, mais pas un autre roman à l'eau de violence du milieu carcéral. Il veut plutôt jeter un peu de lumière sur le code moral des prisonniers et sur la violence qui en découle.

«Les gens pensent que les criminels sont des malades qui sont incapables de fonctionner dans la société. La plupart du temps, c'est plus une question d'argent et de risque, qu'il s'agisse de faire le commerce de la coke ou de voler quelqu'un à la pointe d'un fusil.»

Les murs ne tombent pas rapidement, mais si on laisse passer un peu de lumière à travers les barreaux de la prison en écrivant, en faisant du théâtre ou simplement en montrant au reste de la population que vous vibrez encore, il y a encore de l'espoir que le soleil brille aussi pour vous

«Je suis convaincu que si on se trouve dans le bon milieu, on peut faire des choses qu'on n'aurait jamais pensé pouvoir faire. Je crois que la société a un problème avec la violence en ce sens qu'elle refuse d'admettre qu'elle est littéralement violente. Moi je sais que les détenus sont des gens bien ordinaires....»

Jusqu'ici, Darrel Forsyth a su survivre dans un monde de poings, de couteaux et de barres d'haltères où prévaut la loi de la jungle. Il y a aussi derrière les barreaux beaucoup de personnes qui ont un sens de la justice et qui lisent la philosophie orientale depuis qu'elles se sont retrouvées derrière les barreaux à l'âge de 16 ans.

«J'ai fait une bonne introspection de moi-même», confie-t-il.

«Si je purge toute ma sentence, je ne sais pas, je peux aller d'un côté ou d'un autre. Mais avec le temps, je m'aperçois que j'évolue dans la bonne direction.»

Les murs ne tombent pas rapidement, mais si on laisse passer un peu de lumière à travers les barreaux de la prison en écrivant, en faisant du théâtre ou simplement en montrant au reste de la population que vous vibrez encore, il y a encore de l'espoir que le soleil brille aussi pour vous

«Le but de la pièce est d'amener les gars à mieux comprendre la raison d'être de ces murs dans leur vie et de les transcender», affirme Darrel Forsyth.

«Pour certains gars ici, tout rayon de lumière est plus qu'un simple rayon de lumière: c'est ce qu'ils gardent pour les jours de pluie.» ■

Tiré de *The Telegraph Journal*, St. John, Nouveau-Brunswick, le samedi 26 mai 1990, par Mark Tunney. Photos de Daniel St-Louis.



Darrel Forsyth derrière les barreaux au Pénitencier de Dorchester.

La journée nationale des prisonniers

Une journée par année n'est pas trop pour réfléchir au sort des détenus et des personnes qui travaillent auprès d'eux. Et pourtant, lorsque cette idée a été proposée en 1980 aux églises de la Région de l'Atlantique, elle était si nouvelle que les dirigeants religieux ont hésité à l'adopter. Maintenant, dix ans plus tard, le Dimanche des prisonniers est reconnu dans la Région de l'Atlantique et il a été si bien accueilli par le Comité interconfessionnel de l'Aumônerie du Service correctionnel du Canada qu'il a été déclaré journée nationale.

Étant donné que diverses confessions, à l'instar du christianisme, participeront cette année à cette journée de réflexion, elle a été rebaptisée Journée des prisonniers. Elle sera célébrée le 18 novembre pour les personnes qui suivent l'office religieux du dimanche et la veille pour celles qui rendent leur culte le samedi, jour du sabbat.



Rév. Pierre Allard

Au début

Depuis qu'elle est instituée, la Journée des prisonniers constitue un temps d'arrêt fructueux propice à l'épanouissement. Le Rév. Pierre Allard, directeur de l'aumônerie, qui en a d'abord eu l'idée, a expliqué que c'est le résultat d'un effort concerté des

aumôniers du SCC et du Conseil chrétien de réconciliation – organisme bénévole qui exerce un ministère auprès des détenus.

«J'ai emprunté cette idée à un projet semblable qui existe déjà en Angleterre depuis un certain temps, a-t-il déclaré. Nous voulions rejoindre la collectivité – pour faire connaître à la population la situation des détenus et des personnes qui oeuvrent auprès d'eux – et nous avons songé que si les pratiquants faisaient la pause et tournaient leurs pensées un jour par année vers les détenus, ce serait déjà un bon début.»

À l'origine, une trentaine de paroisses chrétiennes de la région de Moncton participaient à cette initiative. L'idée a fait son chemin. À un certain moment les participants étaient si nombreux que, parallèlement aux services offerts par certaines paroisses au cours de la journée, un grand rassemblement interconfessionnel avait lieu le soir. L'idée s'est répandue dans d'autres régions et dans d'autres paroisses ailleurs au pays. On en a également commencé à célébrer la Journée des prisonniers.

À long terme

Pour expliquer en quoi ce projet se réalise à long terme, le révérend Allard a raconté comment une église en particulier en est venue graduellement à accepter la Journée des prisonniers. «La première année, les paroissiens de cette église ne savaient pas vraiment s'ils voulaient participer,» a-t-il déclaré. «Ils ont toutefois accepté de

dire une prière à l'intention des détenus. L'année suivante, ils ont reproduit sur une feuille détachée dans leur bulletin paroissial un texte du SCC sur le ministère carcéral. La troisième année, la paroisse a demandé à un aumônier du SCC d'apporter son aide au service religieux le Dimanche des prisonniers. L'année suivante, on a demandé à un bénévole de raconter certaines des expériences qu'il avait vécues dans le cadre de son travail auprès des détenus. La cinquième année, la paroisse acceptait de participer suffisamment pour inviter un ex-détenu à prendre la parole. Même si celui-ci n'était pas un conférencier professionnel et qu'il n'a parlé que cinq minutes, l'assemblée lui a accordé une ovation debout. Aujourd'hui, neuf membres de cette paroisse participent aux services d'aumônerie en milieu pénitentiaire.»

La prière depuis 200 ans ap. J.-C.

Dr. Charles Taylor, qui exerce un ministère carcéral depuis plus de vingt ans, a coutume de rédiger le texte que le SCC insère sur une feuille détachée dans le bulletin paroissial. Cette année, le bulletin présentera une prière à l'intention des prisonniers et des agents de correction, écrite par saint Cyprien de Carthage, qui a vécu de 200 à 258 de notre ère.

Pour de plus amples renseignements sur la participation à la Journée des prisonniers dans les diverses collectivités, veuillez téléphoner à votre aumônier régional ou à la Division de l'aumônerie, à l'AC, au (613) 996-7749.

SCC 2000



Le Commissaire a profité de la semaine SCC 2000, qui s'est tenue du 24 au 28 septembre, pour organiser une séance de travail avec son personnel. Il en est ressorti une foule d'idées fort intéressantes.

(g. à dr.) John Rama, Commissaire adjoint, Services à la haute direction; Denise Mainville, adjointe administrative int. du Commissaire; Micheline Harvey, adjointe au Commissaire; Ole Ingstrup, Commissaire aux services correctionnels. (Debout, de g. à dr.) Diane Pagé, secrétaire du Commissaire; Jim Vantour, conseiller spécial auprès du Commissaire; et Nicole Lalonde, secrétaire du Commissaire adjoint, Services à la haute direction.

Stony Mountain et les Jeux d'été du Canada

PRAIRIES – L'établissement Stony Mountain, au Manitoba, a collaboré avec la ville de Winnipeg à l'organisation des compétitions équestres tenues l'été dernier dans le cadre des Jeux d'été de l'Ouest canadien 1990.



La collaboration de l'établissement à la préparation des installations pour les compétitions hippiques dans le cadre des Jeux d'été 1990 a rejailli sur l'établissement et sur le Service correctionnel dans son ensemble.

«Le personnel de la division des industries de l'établissement et les détenus des ateliers de travail ont contribué de diverses manières à cette activité», a affirmé **D. MacAulay**, chef de la production à l'établissement.

L'atelier de ferblanterie a fabriqué toutes les pièces de métal pour les obstacles de saut. L'atelier de menuiserie, qui était déjà fort affairé à remplir une commande de boîtes en bois pour la Monnaie royale du Canada, a quand même fabriqué les divers éléments de bois pour ces obstacles.

L'atelier de peinture et de finition, qui relève de l'instructeur en chef **Robert Woodrow**, a préparé les enseignes et travaux graphiques en plusieurs couleurs. Cette collaboration a rejailli sur l'établissement et sur

le Service correctionnel du Canada au cours des compétitions équestres. M. Woodrow a même réussi à obtenir l'aide des instructeurs de l'atelier de coupe et couture de l'établissement qui ont travaillé à la finition des obstacles.

En reconnaissance de cette contribution valant près de 15 000\$, le Comité organisateur des Jeux a inscrit l'établissement Stony Mountain au rang des importants commanditaires des Jeux.

Félicitations aux membres du personnel et aux détenus du secteur des industries de Stony Mountain qui ont collaboré à ce projet spécial. C'est du bon boulot!



Bravo aux membres du personnel et aux détenus du secteur des industries de Stony Mountain pour leur excellent boulot!

Ateliers pour les délinquants sexuels dans la région du Pacifique

PACIFIQUE – Le Centre psychiatrique régional (Pacifique) a offert, en collaboration avec le Collège du personnel (Pacifique), deux ateliers de travail sur le traitement des délinquants sexuels.

Près d'une centaine de personnes ont assisté aux ateliers offerts cette année. La réaction des participants a été positive et l'intérêt pour ce genre d'atelier a été soutenu.

Ces ateliers ne s'adressaient pas exclusivement au personnel du SCC. Des représentants de la GRC, des services de police locaux, et de la Commission nationale des libérations conditionnelles y ont d'ailleurs assisté, ce qui a contribué au succès du programme et favorisé le partage de nos connaissances et de nos expériences tel que le préconise la quatrième valeur fondamentale de notre Mission.

Les ateliers ont été offerts dans les locaux du CPR (Pacifique) et la logistique a été assurée par le Collège du personnel. Le contenu a été préparé collectivement par l'équipe de traitement attitrée au Programme de traitement des délinquants sexuels, la Commission nationale des libérations conditionnelles, les Services de soins ambulatoires du CPR et le service de police de Vancouver.

On y a traité des attitudes et des mythes face au travail auprès des délinquants sexuels, du diagnostic des délinquants sexuels, de la philosophie du traitement, et des composantes du processus de traitement.

Les ateliers ont permis de démontrer la valeur du dialogue qui s'installe entre ceux qui sont appelés à intervenir à différents niveaux de la peine et ceux qui s'occupent de la planification de la mise en liberté.

In Memoriam – Isabel MacNeill

Le 18 août, Isabel Janet MacNeill, OC, OBE, LLD, ancienne directrice de la Prison des femmes (1960) est décédée paisiblement à sa résidence de Mill Village, en Nouvelle-Ecosse.

Madame MacNeill, qui a passé toute sa jeunesse à Halifax, a fait partie en 1942 de la première classe de femmes du *Royal Canadian Naval Air Service*. Entre 1943 et 1945, elle a été commandante du *HMCS Conestoga*. Elle a reçu l'Ordre de l'Empire britannique (OBE) en 1944.

En 1945, elle a été agente d'état-major auprès du commandant des *Wrens*. En 1948, elle a été nommée directrice de l'école de réforme pour filles de l'Ontario. Elle a reçu la médaille du couronnement en 1963. En 1964, elle a collaboré à titre de commandante à la création de la force permanente des RCN *Wrens*.

C'est au cours de la période où elle a assumé la gouverne de la Prison des femmes, en 1960, qu'ont été mis en place les programmes d'absence temporaire et de préparation à la libération. En 1967, elle a occupé le poste d'associée à la recherche clinique au secteur de l'Ontario de la Fondation de la recherche sur la toxicomanie.

Elle a été élue trois fois au sein du conseil national de l'Association canadienne de criminologie et de corrections. En 1971, elle a reçu l'Ordre du Canada et, en 1978, la Médaille Jubilee. Cette même année, elle a reçu un doctorat honorifique en droit de l'Université Queen's, et elle en a reçu un autre de l'Université Dalhousie en 1980.

Madame MacNeill était membre de la Société Elizabeth Fry, de la *Royal Commonwealth Society* et de l'Institut canadien pour l'administration de la Justice dont elle a été membre du conseil d'administration entre 1979 et 1982. Elle était également membre de la Société de l'arthrite, de la division de la Nouvelle-Écosse du Corps canadien des commissionnaires et d'Amnistie Internationale.

Retraites

Aurevoir Rolly Long

PACIFIQUE – Le superviseur d'entrepôt du Centre de Gestion du matériel de la région du Pacifique a pris sa retraite le 22 juin, après 30 ans de service.

Rolly Long a célébré sa retraite en compagnie de sa femme Betty, de sa famille et de ses nombreux amis et collègues. Plusieurs cadeaux et témoignages d'estime lui ont été présentés à cette occasion. À son départ, Rolly a remercié vivement les invités pour cette belle fête de départ et a tenu à rappeler à ses jeunes collègues qu'il est des plus enrichissant et prometteur de faire carrière au service du SCC.



Bas de vignette : Rolly Long, superviseur d'entrepôt du Centre de Gestion du matériel (Pacifique)

Aurevoir Rose Sparks

PACIFIQUE – Collègues et amis des quatre coins de la région du Pacifique se sont réunis pour rendre un vibrant hommage à **Rose Sparks**, chef régionale, Relations de travail et rémunération, qui a pris sa retraite le 30 août.

Après un banquet donné en son honneur, Rose a pu entendre divers témoignages d'appréciation et de bons vœux, parfois présentés en rimes ou en chansons.

Rose a par la même occasion reçu un certificat de retraite de la Fonction publique ainsi qu'une plaque soulignant ses dévoués services à l'Administration régionale du Pacifique.



Le sous-commissaire de la région du Pacifique, Art Trono, présente une plaque souvenir de l'Administration centrale à l'heureuse retraitée.

Entre Nous

Décembre 1990 • Service correctionnel du Canada



MEILLEURS VOEUX



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Entre Nous/Let's Talk

Volume 15 n°12, décembre 1990

Entre Nous/Let's Talk est un bulletin d'information publié mensuellement par les Services créatifs 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 aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire.

Directeur, Services créatifs
Jean-Marc Plouffe

Gestionnaire, Services de publication, de rédaction, de conception et rédacteur en chef
Les Shand

Rédaction et révision (anglais)
Les Shand

Rédaction et révision (français)
Lucile LaSalle

Adaptation
Christiane Picard

Gestionnaire de production
Michele Sury

Éditique
Jane Caron

Conception graphique et éditique
Acart Graphic Services Inc.

Agente d'administration
Liane Loske

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

Les articles peuvent être reproduits, entièrement ou en partie, en mentionnant la source :

Entre Nous/Let's Talk
Services créatifs
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 1990
Imprimé au Canada

ISSN 0715-285X

Pensez à recycler!



Imprimé sur du papier contenant des rebuts recyclés.

Entre Nous... et le Commissaire

Lettres de nos gestionnaires

Je suis actuellement en train de lire les lettres que m'écrivent deux fois par an tous les gestionnaires du Service. Au moment où vous lirez ces lignes, j'aurai terminé de lire toute ma correspondance et aurai entrepris de donner un suivi aux diverses propositions qui me sont faites.

Les lettres sont en règle générale très encourageantes. Elles me donnent la nette impression que le Service se transforme peu à peu en l'organisme idéal qu'a imaginé notre Mission. Il est aussi très encourageant de voir que de plus en plus de gestionnaires parlent des membres de leur personnel en termes très positifs. Ils font état de meilleures relations avec nos syndicats, d'employés qui ne ménagent aucun effort pour améliorer notre rendement, et aussi du concept de la gestion par unité qui, dans les établissements où il a été mis en place, s'intègre de mieux en mieux dans les activités courantes.

Ils font aussi état de problèmes qui doivent être réglés et des solutions qui pourraient contribuer à les régler. Dans ce contexte, je trouve très encourageant de voir comment les gestionnaires incluent maintenant naturellement une écoute plus attentive du personnel opérationnel dans les suggestions d'amélioration. On dirait que nous commençons à vraiment intégrer la troisième valeur fondamentale de notre mission qui se lit comme suit : «*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.*»

Notre projet SCC 2000 a été lancé et nous commençons à recevoir des suggestions fort intéressantes. J'ose espérer que ce processus se poursuivra et qu'il s'inscrira de plus en plus dans nos moeurs organisationnelles au cours des prochains mois et des prochaines années. SCC 2000 est en quelque sorte un moyen d'amener tous les membres du personnel à faire leur part pour que le Service fournisse les meilleurs services possibles au public et pour qu'il devienne aussi un endroit où on aime travailler. J'espère que le projet SCC 2000 sera perçu comme la meilleure façon de fonctionner au sein du Service.

Nous sommes prêts à mettre encore beaucoup d'efforts et de bonne volonté pour que chaque employé du Service se sente heureux et bien traité au sein de notre organisme. Tout signe de bonne volonté de la part des membres du personnel du Service à faire un effort pour améliorer la performance du Service ne peut que nous encourager à pousser un peu plus loin notre démarche.

Alors, n'hésitez pas à nous suggérer des moyens qui pourraient contribuer à améliorer votre qualité de vie au travail ainsi qu'à améliorer la qualité des services que nous offrons au grand public.





Table des matières

Le SCC et la protection de l'environnement : _____ Page 4

«Le SCC a une occasion unique de jouer un rôle de chef de file dans la mise en oeuvre du Plan vert du gouvernement fédéral», a déclaré le Commissaire Ole Ingstrup, lors de la réunion initiale du Groupe de travail sur la protection de l'environnement qui avait lieu récemment à Ottawa. Des membres du personnel des régions, des établissements et de l'Administration centrale se sont réunis pendant deux jours pour discuter des pratiques environnementales existantes au sein du SCC et de nouveaux projets visant à sensibiliser davantage le Service aux questions environnementales. «Le SCC a l'occasion de montrer aux détenus, à ses employés et aux collectivités qu'il est soucieux de résoudre les problèmes de l'environnement qui menacent le pays et, en fait, le monde.» Commissaire Ingstrup

SCC 2000 : Votre opinion compte : _____ Page 9

Grâce au tout nouveau projet SCC 2000, les employés du Service de tout le Canada peuvent dorénavant définir les obstacles et désagréments qui se posent dans leur emploi, y proposer des idées et des suggestions pour améliorer leur efficacité, simplifier les opérations, insuffler une plus grande fierté et améliorer notre service au public. SCC 2000 veut trouver les solutions aux problèmes avec le concours de tous les employés du Service.

«Liberté de lire » – une conférence réussie! : _____ Page 12

Pourquoi les prisons du Canada, et d'ailleurs dans le monde, sont-elles remplies de personnes qui ne savent ni lire ni écrire? Enseigner aux détenus à lire et à écrire les aide-t-ils dans leur réhabilitation? Quels programmes d'alphabétisation réussissent le mieux en milieu carcéral? C'est à des questions de ce genre qu'ont réfléchi les participants à la première Conférence internationale sur l'alphabétisation dans les établissements correctionnels qui s'est déroulée à Ottawa du 14 au 17 octobre 1990. Intitulée "Liberté de lire", cette rencontre organisée par le SCC et le *Federal Bureau of Prisons* des États-Unis a réuni 600 délégués dont des agents de correction, des spécialistes en alphabétisation, des économistes et des enseignants auprès des analphabètes de douze pays.

En bref – un tour d'horizon du SCC : _____ Page 16

Le SCC et la protection de l'environnement

«**L**e SCC a une occasion unique de jouer un rôle de chef de file dans la mise en oeuvre du Plan vert du gouvernement fédéral», a déclaré le Commissaire Ole Ingstrup lors de la réunion initiale du Groupe de travail sur la protection de l'environnement qui avait lieu récemment à Ottawa.

Des membres du personnel des régions, des établissements et de l'Administration centrale se sont réunis pendant deux jours pour discuter des pratiques environnementales existantes au sein du SCC et de nouveaux projets visant à sensibiliser davantage le Service aux questions environnementales.

«Le SCC a l'occasion de montrer aux détenus, à ses employés et aux collectivités qu'il est soucieux de résoudre les problèmes de l'environnement qui menacent le pays et, en fait, le monde.»
– Commissaire Ingstrup

«Il est très logique de vouloir protéger l'environnement et lutter contre la pollution», a souligné le Commissaire. Au plan financier, le taux de croissance mondial ne peut continuer à son rythme actuel parce que tôt ou tard nous épuiserons toutes nos ressources.

«Notre croissance peut être très éphémère, a précisé le Commissaire. Les gens veulent vivre plus longtemps, rester en santé et léguer un monde vivable à la prochaine génération. Ce souci de protection de l'environnement comporte donc une

dimension morale et humaine très évidente. Cette question touche l'humanité toute entière. Le SCC a l'occasion de montrer aux détenus, à ses employés et aux collectivités qu'il est soucieux de résoudre les problèmes de l'environnement qui menacent le pays et, en fait, le monde», a-t-il ajouté.

Le défi sera de faire appliquer ces principes au sein des divers ministères du gouvernement. Le SCC – parce qu'il est près des collectivités de ce vaste pays – peut montrer la voie à suivre. Le Commissaire a souligné que les objectifs du gouvernement sont précis et ambitieux, mais qu'ils sont tout à fait réalisables.

Le Plan vert du gouvernement fédéral

Dans la version provisoire de son Plan vert, le gouvernement fédéral s'est fixé une série d'objectifs d'ici l'an 2000, dont:

- une réduction de 50 pour cent des déchets solides;
- une réduction de 10 pour cent de l'énergie utilisée pour les transports;
- une réduction globale de 15 pour cent de la consommation d'énergie;
- la conformité aux nouvelles normes du gouvernement fédéral en matière de traitement des eaux usées; et
- le nettoyage ou la stabilisation de tous les sites contaminés qui posent des dangers pour la santé et l'environnement.

De plus, le gouvernement s'est également fixé un certain nombre d'objectifs à plus court terme, dont :

- amorcer, en 1990, l'introduction de produits «choix de l'environnement» dans les articles de stock;
- élaborer, d'ici 1992, un plan d'utilisation de l'eau en vue d'intégrer des pratiques de gestion de l'eau qui sont saines pour l'environnement et obtenir une réduction appréciable au niveau de la consommation d'eau d'ici l'an 2000;
- d'ici 1992, récupérer et réutiliser tous les chlorofluorocarbones (CFC) en utilisation et plafonner la consommation de halons aux niveaux de 1986 et, d'ici l'an 2000, éliminer graduellement l'acquisition de CFC;
- dans la mesure du possible, éliminer graduellement d'ici 1993 l'utilisation des BPC, s'assurer que les déchets de BPC sont entreposés dans des endroits sûrs et les détruire à mesure que les installations sont prêtes;
- satisfaire aux nouvelles normes d'émission pour les gros incinérateurs d'ici 1994 et à celles des plus petits incinérateurs d'ici 1996;
- enlever ou remplacer, d'ici 1995, tous les réservoirs d'essence souterrains non protégés susceptibles de causer des fuites et assurer la conformité de tous les réservoirs d'ici 1998; et
- satisfaire, d'ici 1997, aux nouvelles normes d'émission pour les chaudières.

Pour aider le gouvernement à réaliser ces objectifs, le Service doit agir – qu'il s'agisse de remplacer de vieux réservoirs d'essence ou d'éliminer tous les gobelets en styromousse.



Les représentants régionaux présents à cette rencontre ont soulevé la question des coûts. Le Commissaire Ingstrup les a rassurés en soulignant que les sommes nécessaires (évaluées à 30 millions de dollars au cours des sept prochaines années) «ne posent aucune inquiétude».

S'il le faut, Environnement Canada aura recours à des perquisitions pour s'assurer que ses objectifs en matière d'environnement sont réalisés ... Les vérifications environnementales seront chose commune dans tous les ministères.

— George Cornwall,
Environnement Canada

M. George Cornwall, directeur de la Direction générale des programmes fédéraux, a souligné qu'Environnement Canada accordera tout l'appui nécessaire, mais il a précisé en revanche que le ministère veillera à faire appliquer la loi. La loi doit être appliquée de façon aussi «visible et vigoureuse» au sein de la fonction publique que dans le secteur privé. À cet égard, s'il le faut, Environnement Canada aura recours à des perquisitions pour s'assurer que ses objectifs en matière d'environnement sont réalisés. «Les ministères fédéraux doivent mettre de l'ordre dans leurs affaires s'ils veulent donner l'exemple au reste du pays», a-t-il ajouté. Les vérifications environnementales seront chose commune dans tous les ministères. Ces vérifications permettront de contrôler la conformité aux règlements municipaux, provinciaux et nationaux.

La Loi sur la protection de l'environnement a été adoptée en 1988 en réponse aux préoccupations croissantes de la population à l'égard de l'environnement, précise M. Cornwall. La Loi, qui se veut un «outil pour les années 1990» fournit

un cadre d'action nationale et exige que l'on gère le cycle de vie des produits chimiques toxiques et dangereux. Il faut donc contrôler l'utilisation des produits chimiques à tous les niveaux — de la fabrication, en passant par l'utilisation, jusqu'à l'élimination. Au Canada, on utilise plus de 30 000 produits chimiques toxiques, a-t-il ajouté.

Les quatre «R» : réduction, réutilisation, recyclage et récupération

Le SCC devra se conformer aux quatre «R» : réduction, réutilisation, recyclage et récupération. M. Cornwall a d'ailleurs formulé quelques suggestions :

- réduire les emballages en effectuant des achats en grande quantité ainsi que dans l'expédition des produits CORCAN;
- réutiliser le papier à photocopier taché pour en faire des blocs-notes AVANT de le recycler;
- recycler le papier à écrire; et
- récupérer en faisant du compostage pour les jardins et les terres agricoles.

«Le Canada produit plus de déchets par habitant que tout autre pays !»

— Juliette del Junco
(Pollution Probe)

Ces recommandations ont été réitérées par M^{me} Juliette del Junco, coordonnatrice du Bureau des conférenciers pour l'organisme Pollution Probe. M^{me} del Junco, qui prenait la parole lors de la rencontre, a déclaré que le Canada produit plus de déchets par habitant que tout autre pays ! Elle a souligné que le SCC a une «excellente» occasion d'appliquer les quatre «R» puisque ses installations sont en quelque sorte des «sociétés fermées». Le SCC peut contrôler tout ce qui entre dans les établissements, le degré de participation du personnel et des détenus ainsi



«Ce souci de protection de l'environnement comporte donc une dimension morale humaine très évidente. Le SCC a une occasion unique de jouer un rôle de chef de file», a déclaré le Commissaire Ole Ingstrup (à droite), aux membres du Groupe de travail sur la protection de l'environnement. Ted Pender (à gauche) présidente du Groupe de travail.

que l'élimination des déchets. «Vos actions auront une incidence importante», a précisé M^{me} del Junco.

L'élimination des déchets solides — «cette masse de débris qui remplissent nos dépotoirs» — est un grave problème, a-t-elle ajouté. Il existe deux moyens d'éliminer les déchets : les dépotoirs et les incinérateurs. Les dépotoirs prennent de l'espace et personne n'en veut dans sa cour, tandis que les incinérateurs laissent échapper des gaz toxiques. Les déchets organiques solides, comme les eaux usées domestiques, ne constituent pas un problème dans le monde occidental parce que nous disposons d'usines de traitement perfectionnées. Mais les toxines et les déchets de fabrication continuent de s'accumuler à un rythme alarmant. D'ici 1993, les dépotoirs de la ville de Toronto seront tous pleins, a souligné M^{me} del Junco. Le SCC, a-t-elle ajouté, peut alléger la crise des déchets solides grâce à la réduction, au recyclage, à la réutilisation et à la récupération.

Le SCC a un immense pouvoir d'achat et ce levier financier peut obliger l'industrie à éliminer les emballages superflus et à utiliser des produits recyclés. «Vous êtes en mesure de dicter à l'industrie ce que vous voulez», a conclu M^{me} del Junco.



L'application des quatre «R» dans les régions

Les représentants régionaux du Service qui assistaient à cette rencontre initiale sur l'environnement ont eu l'occasion de décrire les mesures mises en place dans leurs installations respectives en vue de protéger l'environnement et ont aussi partagé des idées pour des projets futurs.

«Cette rencontre nous a donné un incitatif et nous a permis de partager des idées», a déclaré un des organisateurs de la rencontre, M. Randy Gaw, chef des opérations sécurité-incendie.

Voici un sommaire des activités décrites par les représentants de chaque région :

Atlantique

M. Adrien Baillargeon, administrateur régional, Services techniques, a décrit la situation dans les Maritimes :

- le tiers des réservoirs souterrains de pétrole ont été remplacés;
- l'amiante et des BPC ont été éliminés;
- la consommation d'énergie a été considérablement réduite. Par exemple, les coûts d'énergie à l'établissement Dorchester s'élevaient à 680 000 \$ en 1989, comparativement à 1,22 million de dollars en 1985;
- l'établissement Springhill devrait également réduire de façon appréciable ses coûts d'énergie grâce à un nouveau système de chauffage;
- l'établissement Springhill utilise maintenant un nouveau produit non toxique à base de bactéries pour le traitement des eaux usées;
- les établissements Dorchester et Springhill ont tous deux des programmes de recyclage pour les contenants en aluminium; et
- les détenus à l'établissement Westmorland participent à un programme de reboisement et d'assainissement de l'eau.

Un programme de sensibilisation destiné aux détenus et au personnel sera bientôt mis sur pied, a précisé M. Baillargeon. «La région de l'Atlantique est vraiment engagée, énergique et dynamique», a-t-il conclu.

Québec

M. Yves Germain, chef régional intermédiaire, Travaux et Services d'entretien, a souligné que la région du Québec cherche encore des moyens plus efficaces, mais il a mentionné quelques secteurs de préoccupation :

- l'élimination des eaux usées;
- les réservoirs souterrains; et
- la récupération des déchets médicaux.

«Nous en sommes encore à la case départ», a-t-il précisé, ajoutant que sa région a l'intention d'intensifier ses activités, qui comprennent un programme de recyclage et une aide aux collectivités dans les projets de nettoyage des rives.

Ontario

M. Joe Burke, chef régional, Travaux et Services d'entretien, a pour sa part souligné que sa région est «très active» dans les projets environnementaux :

- les installations de Toronto examinent la possibilité de réaliser un projet conjoint avec une entreprise privée en vue de recycler le carton des industries CORCAN. On peut décomposer le carton pour en faire de l'isolant ou de la litière pour animaux;
- six réservoirs souterrains seront remplacés cette année, à un coût de 700 000 \$;
- de nouvelles usines de traitement des eaux usées sont prévues pour les établissements Beaver Creek et Warkworth, à un coût de 3 millions de dollars; et
- l'établissement Collins Bay travaille étroitement avec le Service canadien de la faune en vue de protéger les régions marécageuses situées sur des terrains appartenant au SCC.

M. Burke a indiqué que sa région cherche à participer aux programmes de recyclage communautaires.

Prairies

M. Val Srajer, agent régional, Ingénierie et entretien, a souligné que sa région effectuera une étude dans toutes les installations en vue d'évaluer les problèmes, les préoccupations et les solutions possibles, notamment en ce qui a trait à l'élimination des déchets. Entre temps, la région examine :

- l'utilisation d'incinérateurs et les problèmes touchant les émissions de gaz;

- l'utilisation de véhicules fonctionnant avec d'autres types de combustibles, comme le propane;
- le reboisement en vue d'améliorer les terrains; et
- le recyclage des contenants en aluminium.

Pacifique

«Les activités dans la région du Pacifique sont semblables à ce qui se fait ailleurs», souligne M. Dan Lind, administrateur régional, Services techniques. Il a mentionné notamment :

- l'élimination des BPC et de l'amiante dans les installations;
- la participation des détenus de l'établissement Elbow Lake à des activités de lutte contre l'incendie et de reboisement; et
- diverses études en vue d'évaluer les besoins en eau et en énergie.

M. Lind a souligné que les installations qui ont déjà fait leur part pour conserver de l'énergie devront assumer des coûts additionnels. «Tout changement comporte des coûts». Mais M. Ted Pender, président du Groupe de travail, a rassuré M. Lind que l'AC est consciente de ces préoccupations financières et fera de son mieux pour leur venir en aide.

... c'est l'occasion pour toutes les régions de partager leurs compétences et leur expérience (élaboration de programmes pour l'environnement) avec le reste du Service.
— Ted Pender, Services techniques, SCC, AC

L'AC en est encore au stade «embryonnaire» en ce qui concerne l'élaboration des programmes environnementaux, mais M. Pender a souligné que c'est l'occasion pour toutes les régions de partager leurs compétences et leur expérience avec le reste du Service.



«La Loi sur la protection de l'environnement fournit un cadre d'action nationale et exige que l'on gère le cycle de vie des produits chimiques toxiques et dangereux», a affirmé Georges Corwall, directeur de la Direction des programmes fédéraux à Environnement Canada.

Planification des interventions d'urgence

M. Peter Mazerolle, chef du Centre national des interventions d'urgence, a souligné la nécessité de prévoir des plans d'intervention d'urgence dans chacune des installations. Il est essentiel, précise-t-il, d'attribuer clairement les responsabilités en matière de planification et de formation du personnel pour s'assurer que les mesures appropriées seront prises dans l'éventualité d'un accident. Pour que les plans d'intervention soient efficaces, a-t-il ajouté, il faut assurer une coordination étroite avec les autorités municipales, les ministères provinciaux de l'Environnement et les responsables locaux d'Environnement Canada, tout en prévoyant des exercices d'intervention complets.

Produits Choix environnemental

Le programme «Choix environnemental» a été mis sur pied dans le but d'aider les consommateurs à acheter des produits qui ont un effet

Le Canada représente environ 9 pour cent des réserves d'eau douce du monde ... En raison de l'abondance apparente de l'eau, les Canadiens sont devenus de grands gaspilleurs d'eau. Dans les villes d'Europe, la consommation moyenne d'eau par habitant se situe entre 135 et 150 litres par jour. À Calgary, elle est de plus de 400 litres par jour! Au SCC, bien que l'utilisation prévue soit de 500 litres par jour par personne, le taux réel a déjà atteint jusqu'à 5000 litres par jour par personne!

moins nuisible sur l'environnement. M^{me} Christine Rollo, une des responsables du programme, a décrit le programme et expliqué comment les fabricants peuvent obtenir l'étiquette «Éco-Logo» pour leurs produits. Cette étiquette se trouve maintenant sur divers produits dont le papier recyclé et manufacturé, la peinture et les huiles à moteur, les matériaux de construction et les piles à faible teneur en mercure. L'Association canadienne de normalisation élabore de nouvelles normes pour aider les fabricants à mettre au point des produits qui sont «préférables pour l'environnement». Puisque le SCC est un ministère à grande consommation, il peut jouer un rôle important grâce à son vaste pouvoir

d'achat. En 1991, Approvisionnement et Services Canada identifiera les articles qui sont des produits de «choix environnemental».

Gestion de l'eau

La question de la gestion de l'eau a été abordée par M. Don Tait, un économiste, et M. David Fairbairn, un conseiller en conservation de l'eau, tous deux au service de la Direction générale des eaux, à Environnement Canada. Le Canada représente environ 9 pour cent des réserves d'eau douce du monde. Cependant, une bonne partie de cette eau n'est pas utilisable, puisqu'elle est polluée, emprisonnée dans des glaciers ou se trouve dans des



«En remplaçant les vieilles chaudières par des unités plus efficaces et plus propres, la région des Prairies réduira les émissions toxiques et les coûts de chauffage», a affirmé Val Srajer, agent, Ingénierie et Entretien, région des Prairies. Photo : Randy Gaw (gauche) Chef des opérations sécurité-incendie, AC; Val Srajer (centre) et Sateen Katarey (droite) administrateur régional, Services techniques, Prairies.

rivières coulant vers le nord, loin des régions peuplées.

En raison de l'abondance apparente de l'eau, les Canadiens sont devenus de grands gaspilleurs d'eau. Dans les villes d'Europe, la consommation moyenne d'eau par habitant se situe entre 135 et 150 litres par jour. À Calgary, elle est de plus de 400 litres par jour ! Au SCC, la consommation prévue est de 500 litres par personne par jour mais, dans les périodes de forte consommation, le taux réel a déjà atteint plus de 5 000 litres par personne par jour !

Une grande consommation d'eau exerce plus de pression sur nos usines de traitement, réduisant ainsi leur efficacité et nécessitant souvent leur remplacement précoce. En réduisant notre consommation, nous diminuons nos coûts de fonctionnement et pouvons souvent reporter ou éliminer la nécessité d'élargir ou de remplacer nos installations de traitement. Pour réduire notre consommation, on peut utiliser des pommes de douche, des toilettes et des robinets à économie d'eau ou réutiliser une partie de l'eau dans les cuisines et les buanderies. Dans beaucoup de régions, on peut recueillir l'eau de pluie et l'emmagasiner pour l'utiliser ultérieurement dans l'irrigation ou la lutte contre les incendies.

Les Canadiens gaspillent l'eau parce qu'elle ne coûte pas cher !

Voici un tableau comparatif du coût moyen au Canada d'un mètre cube d'eau par rapport à d'autres liquides :

EAU	0,50 \$
COCA COLA	500,00 \$
LAIT	900,00 \$
WHISKY À BASE DE SEIGLE	20 000,00 \$

par Diane Sims
et Randy Gaw

Le Groupe de travail a aussi participé à des séances intensives sur la réduction des déchets solides, la conservation de l'énergie, les déchets bio-médicaux et toxiques ainsi que la gestion du traitement des eaux potables et usées.

Diverses propositions constructives ont été formulées, dont plusieurs portaient sur le rôle important que peuvent jouer le personnel et les détenus. M. Wayne Crawford, du Syndicat des employés du Solliciteur général a souligné qu'un simple changement d'attitude de la part du personnel et des détenus pourrait avoir une incidence positive sur notre façon de traiter l'environnement et il a rappelé aux membres que le personnel doit donner l'exemple. Il a recommandé que la haute direction démontre son engagement à l'endroit de l'environnement en orchestrant une importante campagne qui comprendrait des prix pour souligner les efforts insignes, des défis environnementaux et une reconnaissance spéciale pour les réussites dans le domaine de l'environnement.

«Un simple changement d'attitude de la part du personnel et des détenus pourrait avoir une incidence positive sur notre façon de traiter l'environnement. Les membres du personnel doivent donner l'exemple.»
- Wayne Crawford,
Syndicat des employés
du Solliciteur général.

Au terme de la rencontre, le groupe de travail a reconnu que deux éléments fondamentaux sont requis pour le moment. Ce sont :

1. une série de projets «techniques», comme des vérifications des

déchets solides ainsi que de la consommation d'énergie et d'eau, l'adaptation des chaudières et l'enlèvement des réservoirs souterrains d'essence non protégés; et
2. un «plan de communication» qui permettrait de communiquer de façon efficace les efforts et les projets au personnel du Service et aux détenus.

Tel que l'a recommandé le Groupe de travail, les établissements Springhill et Mission ont été choisis comme sites initiaux pour effectuer des évaluations détaillées de l'environnement. En outre, on demandera à tous les établissements d'élaborer un Plan vert comprenant un plan de mise en oeuvre qui souscrit à la protection de l'environnement à l'échelle locale.

Le Groupe de travail sur la protection de l'environnement se réunira au début de l'année lorsque certains des projets techniques seront terminés. On en profitera aussi pour faire des mises à jour sur les projets locaux et régionaux ainsi que sur les progrès en ce qui touche aux nouveaux produits de «choix environnemental».

Comme toujours, nous aimerions connaître votre opinion ou vos suggestions sur la façon dont le SCC peut améliorer ses rapports avec l'environnement.

Veillez communiquer avec le représentant de votre région :

Pacifique - Dan Lind
(604) 854-2594
Prairies - Sateen Katarey
(306) 975-6017
Ontario - Joe Burke
(613) 545-8239
Québec - Yves Germain
(514) 662-6630
Atlantique - Adrien Baillargeon
(506) 851-6323
AC - Bruce Muise
(613) 996-2820 ■

SCC 2000 : votre opinion compte



Le téléphone ne déroutait pas... Un secrétaire stressé doit dactylographier une «brique» de rapport pour le lendemain et doit sans cesse suspendre son travail pour répondre à des demandes d'information.

Une commise doit assister sans broncher à une réunion de deux heures. Elle se demande quand elle pourra aller chercher les renseignements dont elle a besoin pour bien se préparer à une entrevue pour un poste qu'elle convoite.

Une gestionnaire intermédiaire tente de perdre du poids et s'impose une séance de jogging à l'heure du lunch. Elle doit payer une grosse cotisation à un club sportif situé près du bureau pour avoir accès aux douches et aux salles de déshabillage.

Ça vous rappelle quelque chose? Ces employés et tous les membres du Service correctionnel du Canada de tous les niveaux et de toutes les catégories ont maintenant les moyens d'améliorer leur qualité de vie au travail.

Grâce au tout nouveau projet SCC 2000, les employés du Service de tout le Canada peuvent dorénavant définir les obstacles et désagréments qui se posent dans leur emploi, proposer des idées et des suggestions pour améliorer leur efficacité, simplifier les opérations, insuffler une plus grande fierté et améliorer notre service au public. SCC 2000 veut trouver les solutions aux problèmes avec le concours de tous les employés du Service.

«Nous voulons mettre le doigt sur ce qui diverge entre ce que les employés voient dans leur travail de tous les jours et les valeurs que préconise notre Mission. Et, pour aller un peu plus loin, nous voulons entendre leurs solutions à ces problèmes.»

— Ted Tunis, projet SCC 2000.

Objectifs du SCC 2000

1. Continuer de promouvoir le respect de notre Mission et encourager l'excellence dans la fonction publique;
2. Créer un climat où tous les employés du SCC participent spontanément à SCC 2000;
3. Donner à chaque personne intéressée la possibilité d'améliorer ses conditions de vie au travail;
4. Faire disparaître tous les inconvénients possibles au travail;
5. Améliorer la communication entre les membres du personnel et les détenus;
6. Améliorer la communication entre les membres du personnel;
7. Maintenir l'esprit de SCC 2000 dans notre Mission, même après le projet.

Profitons-en!

Chaque employé du SCC est d'office membre du projet SCC 2000. L'équipe du projet compte un responsable dans chaque région et un petit groupe de coordination à Ottawa. Dans l'esprit de SCC 2000... l'opinion de chacun et chacune compte.

N'allez surtout pas penser qu'il s'agit d'un autre exercice de gestion. Des mécanismes sont en place pour que les employés d'un bout du pays sachent comment leurs collègues de l'autre bout règlent certains problèmes. Ainsi, si un problème est réglé dans la région du Pacifique, on en parlera d'un bout à l'autre du pays et on aidera même au transfert de la solution! Profitons-en!

Semaine de lancement

Plusieurs activités ont marqué la semaine SCC 2000 qui s'est déroulée du 24 au 28 septembre. Des assemblées générales du personnel, des ateliers et des téléconférences ont été organisés entre autres, au cours de cette semaine, pour informer les employés sur le projet SCC 2000 et les encourager à y participer activement.

Le moment est opportun pour SCC 2000

Dans le discours qu'il a prononcé à l'intention de tous les employés du Service depuis le Musée des Beaux-Arts où s'était réuni pour l'occasion le personnel de —

Le personnel de l'AC s'est réuni au Musée des Beaux-arts du Canada pour inaugurer la semaine SCC 2000 qui s'est tenue du 24 au 28 sept. (g. à d.) Stan Fields, directeur, Systèmes de politique financière et Opérations, AC; Earl Fox, responsable du projet SCC 2000 à l'AC; et Ted Tunis, gestionnaire du projet SCC 2000; et Chris Carr, sous-directeur aumônerie et formation, AC.



l'Administration centrale, le Commissaire Ole Ingstrup a donné le ton à la semaine.

«Le moment est opportun pour SCC 2000», a-t-il expliqué en enlevant son veston et relâchant sa cravate pour travailler un peu plus à l'aise.

«Nous voulons nous assurer que nous sommes perçus comme des partenaires offrant un service et non pas seulement comme des rouages d'une immense machine»

— Commissaire Ole Ingstrup

«SCC 2000 traduit la philosophie sous-jacente de notre Mission. Nous ne changeons pas de direction, mais nous ajustons notre tir sur nos vrais objectifs. Voilà l'essentiel de SCC 2000.»

Le Commissaire se réjouit à la perspective d'entendre l'opinion de tous les employés de tous les niveaux. «Nous espérons que tous mettront l'épaulé à la roue. Nous avons tous une responsabilité face à ce projet. Ce n'est pas moi qui dirige le spectacle cette fois-ci, mais vous ! Ce n'est pas non plus un groupe de travail comme tant d'autres qui nous soumettra des recommandations qui valent ce qu'elles valent. Nous voulons mettre le doigt sur les petits et les gros inconvénients qui tapissent votre travail de tous les jours, allant de la façon dont sont rédigés les guides au secrétaire qui doit copier cinq fois le même travail, ou l'agente de libération conditionnelle qui a trop de pape-rasse à remplir, mais pas assez de temps pour rencontrer ses clients. Si on y pense bien, ce ne sont pas les lions de la jungle qui vous empoisonnent l'existence, mais les petites mouches noires qui vous tourment constamment autour de la tête!

Un service de qualité

M. Ingstrup a invité le Syndicat des employés du Solliciteur général et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada à collaborer afin d'atteindre ces

objectifs. «Les syndicats ont accueilli notre invitation d'une façon très positive. Ils sont fort conscients que les pratiques de confrontation entre la direction et le syndicat ne sont pas productives. Dans 90 pour cent des cas, la direction et les syndicats sont d'accord. En fait, nous travaillons avec les mêmes personnes et dans

l'intérêt de ces mêmes personnes.»

«Nous devons améliorer le service que nous offrons au public», de dire le Commissaire. «Lorsque nous ne recevons pas un bon service de notre institution bancaire ou d'un garage, la solution est simple : nous allons ailleurs. La population s'attend de recevoir un service de qualité du gouvernement et je crois qu'elle n'a pas tort de le faire !»

Une réponse encourageante et une mine d'idées!

Après la semaine de lancement de SCC 2000, les suggestions ont commencé à affluer. Certains problèmes ont pu être réglés sur le champ à l'échelle locale, tandis que d'autres le seront à plus long terme. Chaque suggestion a été sérieusement prise en considération et on a même pu en dégager des tendances. Plusieurs groupes ont suggéré que nous annoncions mieux les possibilités de mutations latérales, les possibilités de formation et de perfectionnement et les programmes d'échanges de personnel entre ministères.

Le système du mérite et le moral du personnel ne sont pas passés sous silence. Les nouveaux employés devraient, a-t-on dit, suivre des séances de familiarisation avec la Mission du SCC. Il y aurait aussi lieu de publier un dictionnaire des acronymes, d'offrir des séances de formation à l'utilisation de certains logiciels, de déléguer la responsabilité de la dotation au niveau d'autorité le plus bas possible. L'environnement du travail a également été un aspect souvent soulevé.

Tous les participants se réunissent maintenant en petits groupes non structurés pour trouver des solutions aux problèmes et proposer des changements à apporter. Le Commissaire s'est engagé à s'intéresser aux cas de chacun. «Personne ne sera laissé pour compte», a-t-il dit. «Toutes les mesures proposées seront considérées avec sérieux. C'est la qualité de l'idée qui compte et non pas la personne de qui elle vient. Nos lettres et nos messages doivent être courts. Allons droit au but et utilisons un langage simple.»



Problèmes et solutions

Les membres du personnel du SCC de tous les coins du pays proposent des solutions pratiques et ingénieuses aux problèmes qui pullulent dans notre environnement de travail.

Le nouveau programme proposé au **Bureau de libération conditionnelle de Halifax** est une bénédiction pour les secrétaires qui ne réussissent pas à voir la fin de leur travail à cause d'interruptions constantes. Ce programme leur permet de travailler à partir de la maison une journée par semaine. Imaginez... une journée par semaine où on peut travailler sans risque de se faire déranger.

Il y a aussi le programme de «mentor» pour ce commis qui se demandait comment il arriverait à rapailler l'information pour bien se préparer à un concours? Le **Bureau de libération conditionnelle du district de Nouvelle-Écosse** est arrivé à une solution ingénieuse : un programme où une personne ressource compétente aide un employé à se préparer pour les concours ou à acquérir de nouvelles compétences qui l'aideront dans son cheminement professionnel.

Le **Secteur du personnel à l'AC** a plusieurs grands projets en plan pour orienter davantage le secteur sur les besoins des employés et de l'organisation. Ces projets visent notamment des réductions importantes du nombre de formulaires à remplir par les gestionnaires (moins de paperasserie); la délégation des vérifications de la fiabilité aux gestionnaires; l'accélération du processus de dotation; la simplification des procédures d'embauche du personnel temporaire; la formation des gestionnaires du SCC afin que la classification des postes SM/EX-03 se fasse à l'interne; la simplification de la structure organisationnelle aux niveaux des ressources humaines et des langues officielles, et bien d'autres. De grands progrès, mais aussi de grands changements!

La **Direction générale des finances à l'AC** a évalué en comité la possibilité d'accorder un plus grand pouvoir de signature aux gestionnaires de manière à accélérer le processus. À l'établissement de Matsqui, dans la **région du Pacifique**, le directeur remettra des certificats de mérite aux employés qui font un travail exceptionnel ou qui ont réussi à apporter des améliorations à leur milieu de travail. On a approuvé le concept de services de garde de 24 heures sur 24 pour les enfants des employés qui doivent travailler par quart.

À l'**Administration régionale du Pacifique**, le sous-commissaire régional recevra l'information en s'entretenant directement avec les personnes compétentes plutôt que de lire des notes d'information. Cette nouvelle mesure permettra de sauver du temps et de réduire les frustrations! Le processus d'approbation de la correspondance a aussi été simplifié. La pièce de correspondance ne retourne pour correction à la personne qui l'a préparée que lorsqu'elle a été approuvée par toutes les instances intéressées. Un casse-tête de moins!

Les groupes de travail de la **région du Québec** ont formulé 560 suggestions. Le volume de réponses est telle-



Le Solliciteur général **Pierre H. Cadieux** (à droite) a assisté à Ottawa au lancement de la semaine SCC 2000. Le Commissaire **Ole Ingstrup** (à gauche) donne le ton du projet dans son message.

ment grand que les groupes n'ont pas fini de les évaluer et de les classer en catégories pour y donner le meilleur suivi possible.

Dans la **région des Prairies**, on évalue la possibilité d'offrir une formation à court terme aux employés en place plutôt que de constamment embaucher du personnel temporaire.

Dans la **région de l'Ontario**, les employés de l'établissement Millhaven recevront des lettres d'appréciation et autres témoignages de reconnaissance pour le travail bien fait.

Le personnel de l'Administration régionale de l'Ontario s'est dit fort préoccupé par la présence d'amiante au sous-sol de l'édifice St. Helen's. Le rez-de-chaussée a besoin de réparations qui ne pouvaient se faire sans toucher à l'amiante. Sept jours plus tard, l'amiante avait été complètement enlevée de l'édifice et on passait à autre chose!

Des centaines de suggestions ont été acceptées, des centaines de problèmes ont été réglés et des centaines d'autres le seront fort probablement. Avec un peu d'imagination et de bonne volonté – rien n'est impossible. Les employés du Service de tout le Canada proposent des idées pour améliorer l'efficacité, simplifier le travail et accroître notre sentiment de fierté d'appartenir au Service correctionnel du Canada.

Un des grands objectifs de notre Mission est de «créer un milieu de travail au sein duquel les rapports existant entre les employé(e)s sont fondés sur l'ouverture d'esprit, la confiance et le respect mutuel». SCC 2000 est une invitation lancée à chaque membre du Service de mettre l'épaule à la roue. Faisons du Service correctionnel du Canada le plus important groupe de travail au Canada – un groupe dynamique de 10 500 membres qui concertent leurs efforts pour mieux réussir! ■

Responsables du project SCC 2000 :

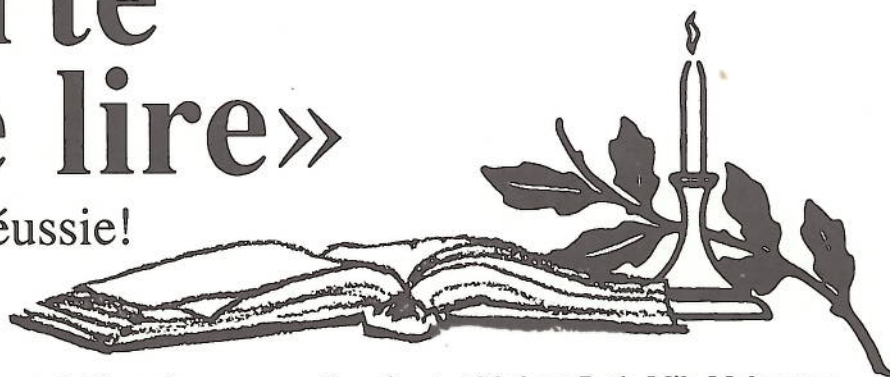
- AC – Earl Fox
- Atlantique – Dan Stote
- Québec – Lise Bouthillier
- Ontario – Ken Payne
- Prairies – Pat Newton
- Pacifique – Dianne Brown

«Si ça ne sert à rien, à quoi bon le traîner»
– Commissaire Ingstrup

par
Charlotte Campion

«Liberté de lire»

- une conférence réussie!



Pourquoi les prisons du Canada, et d'ailleurs dans le monde, sont-elles remplies de personnes qui ne savent ni lire ni écrire? Enseigner aux détenus à lire et à écrire les aide-t-ils dans leur réhabilitation? Quels programmes d'alphabétisation réussissent le mieux en milieu carcéral?

C'est à des questions de ce genre qu'ont réfléchi les participants à la première Conférence internationale sur l'alphabétisation dans les établissements correctionnels qui s'est déroulée à Ottawa du 14 au 17 octobre 1990. Intitulée «Liberté de lire», cette rencontre organisée par le SCC et le Federal Bureau of Prisons des États-Unis a réuni 600 délégués dont des agents de correction, des spécialistes en alphabétisation, des économistes et des enseignants auprès des analphabètes de douze pays. Cette participation internationale montre bien que l'alphabétisation des détenus est sujet d'intérêt à travers le monde.

Un moyen de sensibiliser le public

Un horaire chargé de discussions et d'ateliers animés par des conférenciers de marque a permis à la conférence d'atteindre un de ses objectifs, à savoir promouvoir la coopération internationale et l'échange de renseignements. Organisée dans le cadre de l'Année internationale de l'alphabétisation et comptant une brochette d'invités de marque dont le Gouverneur général du Canada et la Première dame des États-Unis, cette activité a de plus contribué à sensibiliser le grand public à l'importance d'alphabétiser les détenus.

L'analphabétisme : une prison en soi

Dans le discours qu'il a prononcé pour inaugurer la conférence, le gouverneur général du Canada, le très honorable Ray Hnatyshyn a dit des détenus analphabètes qu'ils étaient confinés à une double prison. Ses propos ont été repris par la Première dame des É.-U. Madame George Bush qui a lancé un vibrant appel pour continuer de libérer les détenus de leur «prison intérieure». Madame Bush a dit être convaincue de l'existence d'un lien entre l'analphabétisme et la criminalité. «Comment les ex-détenus peuvent-ils rester en dehors des prisons s'ils n'ont rien appris de nouveau ou de différent lorsqu'ils s'y trouvaient?», a-t-elle demandé aux participants.

En présentant Madame Bush, Mila Mulroney a exhorté la population à faire de plus grands efforts pour aider les détenus à apprendre à lire et à écrire. «La participation de bénévoles est indispensable et une action concertée semble être la seule façon de réussir», a affirmé l'épouse du Premier ministre.

Plusieurs conférenciers ont souligné que les établissements correctionnels peuvent entreprendre de grands projets d'alphabétisation, mais qu'il leur faut pour cela pouvoir compter sur la participation de la société en général. Le Solliciteur général du Canada, M. Pierre Cadieux, a renchéri en disant «nous devons nous assurer la collaboration et l'appui de la collectivité puisque c'est d'où viennent nos délinquants et où ils retourneront éventuellement».

Encore beaucoup à faire

La conférence a mis en lumière le fait que les délinquants sont dans le segment de la population le moins instruit, qu'ils soient de pays industrialisés comme le nôtre ou du Tiers-Monde.

Au Canada, six délinquants sur dix sont analphabètes à leur entrée dans le système pénitentiaire fédéral et ce taux atteint même 75 pour cent aux États-Unis.

Des programmes intensifs d'éducation aux adultes dans les prisons des deux pays tentent d'enrayer la montée de l'analphabétisme, mais beaucoup de travail reste à faire.

La majorité des participants à la conférence s'entendaient à dire que l'incapacité de lire et d'écrire constitue une barrière importante dans la société en général. L'alphabétisation est un prérequis pour les programmes d'emploi et de formation, pour l'accès aux services sociaux et à la vie dans la collectivité, pour le maintien des relations interpersonnelles et l'épanouissement personnel, tous des facteurs qui favorisent des changements positifs.

«The Other Prison»

La présentation, en première, du film «The Other Prison» a permis aux participants de mieux se sensibiliser



Des prix de mérite pour services exceptionnels aux Programme d'éducation pour adultes ont été présentés, au cours de la conférence, à: (de g à d, en haut) **Pierrette Simard**, enseignante à contrat au Leclerc; **Marc Collette**, Evergreen School Division, établissement de Stony Mountain; **Gérard Prince**, bénévole à l'établissement Drummond; **Pat O'Brien**, établissement de Springhill; et **Dan Kane** de l'AC, Ontario. (De g à d, en bas) **Lise Devilliers**, Frontier College; **Nancy Keele**, Centre d'apprentissage de Kingston à l'établissement de Joyceville; **Rob McCreary**, établissement Mission; et **William Snowden**, du College communautaire du N-B à l'établissement Dorchester.

aux problèmes que connaissent les détenus analphabètes. Ce film relate la lutte d'un homme qui tente de briser le cercle vicieux de l'incarcération et des échecs personnels.

Les conférenciers estiment sans exception que l'analphabétisme nuit à la fois à l'individu et à la société puisqu'il se traduit par une perte de ressources humaines. Dans un discours qu'il a prononcé au cours d'un déjeuner, le ministre des services correctionnels de l'Ontario, **Mike Farnan**, a déclaré que l'analphabétisme coûte à lui seul 1,6 milliard de dollars à l'Ontario chaque année.

Dans une table ronde sur les préoccupations du monde des affaires face à l'analphabétisme, il a été mentionné que les emplois non spécialisés disparaissent rapidement puisque l'économie d'aujourd'hui doit compter sur une main-d'œuvre compétente, polyvalente et capable de raisonner. Comme l'a si bien dit le conférencier **Jarl Bengtsson** de l'Organisation de coopération et de développement économiques, «la liberté de lire signifiera de plus en plus la liberté de travailler».

L'alphabétisation – une arme contre la récidive?

Est-ce que les programmes d'alphabétisation peuvent vraiment contribuer à réduire la récidive? Il semble que oui... Une étude canadienne citée à l'appui a démontré que les détenus qui ont complété le cours d'éducation de base pour les adultes (EBA) sont moins susceptibles d'être incarcérés de nouveau que ceux qui ne l'ont pas complété. Dans une autre étude, des délinquants ont affirmé que l'EBA les avait aidés à mieux contrôler leurs excès de colère, à garder leur sang froid et à exprimer leurs sentiments à l'égard des autres.



Micheal Quinlan (devant à gauche), directeur du U.S. Federal Bureau of Prisons; le Commissaire **Ole Ingstrup** (derrière à gauche), le Solliciteur général **Pierre H. Cadieux** (c.); et **M^{me} Mila Mulroney** qui accueille la première dame des États-Unis, **M^{me} George Bush** (devant à droite).



La conférence «Liberté de lire» était commanditée par le SCC et le U.S. Bureau of Prisons. (De g à d) **Micheal Quinlan**, directeur du U.S. Bureau of Prisons; **Dick Thornburgh**, procureur général des É.-U.; **Pierre H. Cadieux**, solliciteur général du Canada; et le Commissaire **Ole Ingstrup**.



Les conférenciers ont affirmé que l'alphabétisation des détenus est un objectif ambitieux qui doit pouvoir compter sur le soutien du système pénitentiaire tout entier. Ils ont fortement recommandé que l'alphabétisation fasse partie intégrante des autres programmes offerts dans les établissements carcéraux tels que les programmes de travail, de désintoxication, d'apprentissage d'un métier. Ils ont aussi recommandé de bien faire comprendre aux détenus l'importance de l'écrit dans la vie de tous les jours.

Les délégués ont traité de l'importante contribution des organismes bénévoles comme le *Frontier College* et du secteur des affaires comme Postes Canada.

Les délégués ont discuté de problèmes pratiques d'enseignement et de leurs solutions au cours d'ateliers sur des sujets tels que les difficultés d'apprentissage, les minorités culturelles, l'enseignement assisté par ordinateur, la motivation des étudiants et le recrutement de bénévoles. Ils sont tous arrivés à la conclusion que l'EBA doit couvrir beaucoup plus que la lecture, l'écriture et l'arithmétique : l'EBA doit déboucher sur l'acquisition d'aptitudes psycho-sociales et sur l'épanouissement

personnel. Cette formation doit se poursuivre après que le délinquant est remis en liberté afin qu'il retire le maximum de la vie, de convenir les conférenciers.

Les participants à la conférence ont également souligné l'importance d'adapter les cours aux besoins de celui qui les suit. Les experts sont d'accord qu'un seul programme ou qu'une seule méthode d'enseignement ne peut convenir à tous les délinquants et que la clé du succès réside dans la compréhension des besoins de chacun.

L'alphabétisation et les minorités culturelles

La conférence s'est intéressée aux besoins des minorités culturelles en matière d'alphabétisation. Des experts sur le sujet ont souligné que pour bien rejoindre les étudiants des groupes minoritaires, il faut connaître leurs valeurs, leur histoire et leurs traditions. Le contenu des cours devrait s'inspirer de la culture des étudiants afin de consolider leur sentiment d'appartenance et de valeur personnelle. Le racisme et les autres obstacles doivent être

La prison : une bien bonne école

ATLANTIQUE – Greg Penton se propose bien de faire une surprise à ses parents cette semaine lorsque ceux-ci le visiteront à l'établissement Atlantique.

Greg suit depuis deux mois le programme d'alphabétisation qu'offre le collège communautaire de Miramichi à l'établissement à sécurité maximale. Déjà, il a réussi à atteindre l'équivalent de la sixième année du primaire en lecture, soit trois niveaux de plus que lorsqu'il a commencé.

«Je suis fier d'être retourné à l'école. Aujourd'hui, je sais lire, écrire, et épeler mon nom. Je peux donc maintenant écrire à mes parents», de dire Greg Penton qui a quitté l'école vers l'âge de 15 ans.

«Lorsque j'étais jeune, je détestais l'école», confie Greg. Il a grandi à Bishop Falls, à Terre-Neuve, où tout allait assez bien pour lui à l'école jusqu'en quatrième année. En sixième année, il a pris goût à l'alcool et a commencé à traîner dans les rues le soir. Le lendemain, il était fatigué et somnolait en classe. Il a commencé à sécher des cours et à ne

plus porter attention aux professeurs. Puis sa famille est déménagée à Toronto et par la suite à d'autres endroits, ce qui l'amenait à changer souvent de professeur. À l'âge de quinze ans, il quittait l'école et se trouvait un emploi dans un garage à Toronto. Il a commencé par faire le ménage de l'atelier, puis a appris avec le temps à réparer les voitures. C'est à ce point que l'analphabétisme est venu ravager son avenir...

Il pouvait faire le travail aussi longtemps qu'il n'avait pas à lire des instructions écrites. Pendant un bon bout de temps, j'ai ignoré ce problème, dit-il. Il a eu quelques démêlés avec la justice puis s'est retrouvé au pénitencier de Springhill, en Nouvelle-Écosse où il n'a manifesté aucun intérêt pour les cours. Transféré à l'établissement Atlantique, il a décidé de retourner sur les bancs d'école faute d'avoir un emploi.

«J'ai dit au professeur que je n'étais pas là pour ses beaux yeux, mais pour moi et que je voulais apprendre à lire et à écrire »

Il a commencé le programme au niveau de la troisième année et a fait plus de la moitié du programme en

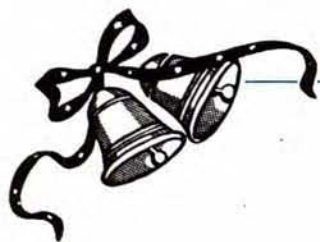
deux mois. Les étudiants suivent le programme d'alphabétisation à leur propre rythme et reçoivent une formation personnalisée. Greg consacre cinq heures par jour à l'étude en classe des mathématiques, de la lecture et de l'écriture. Il travaille aussi entre quatre et cinq heures par jour dans sa cellule.

«Si mon professeur n'était pas si patiente, je n'aurais jamais fait autant de progrès.» Aujourd'hui, Greg peut lire de petits romans pour adultes et obtient une note B dans ses cours. Lorsqu'il était jeune, il avait honte de ses notes et jetait souvent son bulletin pour ne pas que ses parents le voient. Mais le week-end prochain, lorsque ses parents lui rendront une visite de trois jours, il leur montrera son carnet de notes et ce qu'il sait faire.

Lorsqu'il recouvrera sa liberté en 1992, Greg Penton poursuivra ses études à Terre-Neuve où il espère un jour travailler.

Publié avec la permission
du *Telegraph Journal*
par Duane Cummings.





(de g. à d.) Al Alexander et Pat O'Brien de l'établissement de Springhill examinent le 'Livres en voyage'.



Un horaire chargé de discussions et d'ateliers animés par des conférenciers de marque a permis à la conférence d'atteindre un de ses objectifs, à savoir promouvoir la coopération internationale et l'échange de renseignements ainsi que de sensibiliser le public aux besoins des détenus en matière d'éducation.

pris en considération pour aider les étudiants à se dépasser et à mettre de côté leur image de «perdant».

Les délégués ont appris que ces grands principes avaient déjà été mis en oeuvre dans le cadre de différents projets. Par exemple, au centre correctionnel de Pine Grove, en Saskatchewan, des détenus autochtones produisent plusieurs publications à l'intention des autochtones qui suivent des cours d'alphabétisation, dont un bulletin contenant des articles qui intéressent tout particulièrement les femmes et les hommes d'origine autochtone.

De grands défis à relever

Tout au long de la conférence «Liberté de lire», l'accent a été mis sur les défis énormes que sous-tend l'alphabétisation en milieu carcéral. Cependant, la conférence n'a pas passé sous silence les succès obtenus. Le Solliciteur général du Canada, Pierre Cadieux, n'a pas manqué de féliciter le SCC pour les résultats extraordinaires obtenus avec ses cours d'éducation de base des adultes au cours des trois dernières années.

En 1987, le SCC s'était donné pour objectif d'alphabétiser 4050 détenus. En avril 1990, il avait atteint et même dépassé son objectif.

Ce succès, nous dit le Commissaire au SCC Ole Ingstrup, est le fruit du travail assidu des professeurs, des bénévoles, des étudiants et des assistants-professeurs. Il a souligné, au cours des cérémonies d'ouverture, l'excellent travail de onze membres de ces groupes, tout en mentionnant qu'ils ne représentaient que la pointe de l'iceberg.



Durant le discours de clôture, le procureur général des États-Unis, Dick Thornburgh, a passé brièvement en revue les résultats du programme d'alphabétisation du Federal Bureau of Prisons. Il a cité plusieurs statistiques démontrant qu'un grand nombre de détenus s'inscrivent au programme d'éducation de base des adultes et le suivent jusqu'à la fin.

«Le livre en voyage», un recueil d'écrits de délinquants des divers établissements correctionnels fédéraux du Canada, a permis aux participants de la conférence de saisir les espoirs des détenus, leurs inquiétudes, leurs points de vue et leurs impressions sur un grand nombre de sujets. Des extraits de ce livre ont été présentés au Gouverneur général qui les transmettra aux Nations unies.

Réaffirmer l'engagement envers l'alphabétisation

Les délégués ont exprimé à *Entre Nous* leur grand enthousiasme pour la conférence. Un professeur de la région de Québec a dit que «Liberté de lire» a été une occasion de réitérer l'engagement pris envers l'alphabétisation. Un instructeur de la prison de Toronto a beaucoup apprécié les contacts qui ont pu être établis, tandis qu'une spécialiste en éducation d'Atlanta s'est dite ravie d'avoir pu organiser des séminaires sur les besoins des détenus noirs. Un représentant du Ghana a affirmé que la conférence l'avait sensibilisé à de nouvelles approches en matière d'alphabétisation qui pourraient être mises en oeuvre dans son pays.

La conférence s'est aussi avérée importante pour une agente de correction de la Colombie-Britannique qui dit maintenant mieux comprendre la nécessité de l'alphabétisation des détenus et le rôle que les employés peuvent y jouer. Elle regrette toutefois qu'il n'y ait eu plus d'agents de correction. Plusieurs personnes ont exprimé le désir que se poursuive cette coopération internationale et ont vivement souhaité la tenue d'autres rencontres du genre.

«Cette conférence a permis de discuter de plusieurs points importants – les problèmes d'apprentissage, la spiritualité des autochtones – points sur lesquels nous devons nous pencher à tous les jours», a déclaré un professeur de l'établissement Mountain. «J'ai beaucoup appris et je suis fort heureux d'avoir eu la chance d'y participer.» ■

par
Gabriella Goliger

La qualité de vie au travail, c'est important !

ATLANTIQUE – Améliorer la qualité de la vie au travail en même temps que l'esprit d'équipe, tel a été le principal sujet de discussion de la réunion mensuelle de règlement des problèmes à laquelle ont participé des représentants du syndicat et de la direction du pénitencier de Dorchester.

Un comité a été formé pour évaluer la qualité de vie au travail et l'esprit d'équipe qui y règne. Présidé par **Dan MacPherson**, coordonnateur des activités d'épanouissement personnel au pénitencier de Dorchester, le comité réunit des représentants des trois divisions et des divers groupes professionnels.

S'inspirant de la troisième valeur fondamentale de notre Mission, le comité a convenu de ne ménager aucun effort pour que «règne au sein du pénitencier de Dorchester l'esprit

d'équipe qui aide à bien remplir son mandat». Il tentera de favoriser cet esprit en organisant «des activités sociales et professionnelles qui favorisent l'ouverture d'esprit, la confiance et le respect mutuel entre les membres du personnel des trois divisions».

Reconnaissant que la communication entre les membres du personnel de tous les échelons de l'organisation est un élément essentiel du travail en équipe, le comité a demandé aux membres du personnel d'exprimer leurs points de vue dans le cadre d'un sondage.

Le personnel du pénitencier de Dorchester comprend maintenant mieux les rôles et les responsabilités de leurs confrères grâce aux visites de familiarisation à l'intérieur de l'établissement. Les employés ont aussi été invités à assister à diverses séances d'information données sur l'heure du midi. La séance sur le stress causé par le travail par quart a été

présentée par **Russel Partridge**, un expert-conseil en formation aux services correctionnels de la Nouvelle Écosse. **Claudine Bourque**, chef du personnel, a animé une séance d'information sur diverses questions touchant le domaine du personnel.

Les familles des membres du personnel ont eu l'occasion de faire une visite guidée de l'établissement. Plus de 100 membres des familles des employés ont ainsi répondu à l'invitation pour mieux comprendre le travail en milieu carcéral.

Reconnaissant «qu'il est important de travailler dans un climat de franche camaraderie», le comité entend organiser quelques activités sociales.

La qualité de la vie au travail semble avoir favorisé un climat de collaboration et d'amitié entre les membres du personnel de l'établissement Dorchester, ce qui rend la vie au travail beaucoup plus agréable.

Counseling auprès des délinquants sexuels

ATLANTIQUE – L'été dernier, l'établissement de Westmorland a offert un premier cours de counseling aux délinquants sexuels. Ce cours était parrainé par l'établissement de Westmorland et les services d'aumônerie de la région en association avec l'Institut de formation pastorale de Halifax (N.-É.), et le Acadia Divinity College de Wolfville (N.-É.).

Formation théorique et pratique

Les participants ont reçu une formation théorique en matière de troubles d'assuétude sexuelle et une formation pratique en counseling individuel et de groupe.

Afin de désamorcer les occasions de récidive, les délinquants ont appris à décoder les idées et les comportements qui les incitent à commettre des attentats à la pudeur.

Un délinquant a affirmé que le programme a été pour lui une première étape vers une vie nouvelle. «Les liens se forment rapidement parce que les murs disparaissent aussi rapidement. On passe par toute la palette des émo-

tions : petites attentions, pleurs, honte, blâme, le partage. Mais après s'être totalement livré et avoir fait le ménage dans sa tête vient le moment de bâtir sur du solide. C'est là qu'on change.»

Un pas dans la bonne direction

Le révérend **Fred Gehars**, de l'établissement de Warkworth, quali-

fie ce genre de programme de pas dans la bonne direction. «En offrant ce programme, le SCC a démontré qu'il avait à coeur de régler ce problème quand même assez courant dans notre société.»



En médaillon (de gauche à droite) : **Roger Fontaine** et **Offa Gaudet**.

Participants et instructeurs : **Soeur Marguerite Somers, R.C.**, aumônière à l'établissement de Mission; **Kevin Graham**, établissement de Westmorland; **Rév. Jeff Hosick**, aumônier, Centre correctionnel de Lunenburg, N.-É.; **Charles Taylor**, Acadia Divinity College, Université Acadia; **Rév. Fred Gehars**, établissement de Warkworth; **Ghislaine Ouellette**, agente de correction, Établissement de Westmorland; et **Rév. Claude Arseneault**, aumônier, Moncton, N.-B. (N'apparaît pas sur la photo : **Scott Daniels**, agent de correction, Établissement de Westmorland)

