

Former les employés afin qu'ils puissent travailler auprès des délinquants ayant des besoins spéciaux

Les programmes, les services et la surveillance en milieu carcéral doivent être conçus ou modifiés pour répondre aux divers besoins des délinquants ayant des besoins spéciaux. Le personnel doit être informé, sensibilisé à la question et faire preuve de créativité et de souplesse pour trouver de nouvelles façons de gérer cette catégorie de délinquants.

Dans de nombreux cas, cela signifie que les professionnels en milieu correctionnel qui ont fait des études et reçu une formation leur permettant de gérer la population carcérale seront contraints d'assumer de nouvelles responsabilités.

L'examen d'un programme de formation récemment mené par le Department of Corrections de la Caroline du Sud démontre comment un organisme peut préparer son personnel à travailler avec les détenus ayant des besoins spéciaux. Dans le cas qui nous intéresse, la formation mettait l'accent sur les interactions avec les détenus âgés et les détenus ayant des limitations physiques sévères. Planification du programme Une évaluation, conduite par le personnel des services de santé du Department of Corrections de la Caroline du Sud, a montré la nécessité de former les employés pour qu'ils soient en mesure de mieux gérer les délinquants ayant des besoins spéciaux. Le bureau central a conçu un programme de formation après consultation des administrateurs d'établissement, des spécialistes de programme, des fournisseurs de services communautaires et des représentants des groupes de défense des intérêts des détenus.

Tableau 1

Éléments de base du programme de formation du personnel
Les ateliers de formation ont été adaptés pour répondre aux besoins particuliers de chaque établissement. Les exemples précis utilisés dans les exercices s'inspiraient par conséquent de difficultés réelles rencontrées en établissement par les détenus ayant des besoins spéciaux.
Le directeur, le personnel d'administration de niveau supérieur et de soutien ont participé à la formation. Le médecin chef, les responsables de la sécurité, de la cantine et des activités industrielles, les agents de gestion des cas et les officiers de service social, de même que tous les membres du personnel concernés par la gestion des détenus ayant des besoins spéciaux, ont été incités à y assister.
Les directeurs ont décidé du lieu de la formation (deux directeurs ont choisi d'organiser l'atelier dans leur établissement et un autre a choisi une école de formation correctionnelle.

De 30 à 35 employés de chaque établissement ont participé à l'atelier de cinq heures et les recommandations découlant de la séance ont été consignées par écrit. Le personnel se servira désormais de ce compte rendu pour améliorer la gestion des détenus ayant des besoins spéciaux.

Pour s'assurer que la formation était adaptée aux besoins particuliers de chaque établissement, les formateurs ont ensuite rencontré les directeurs et le personnel clé de chacun des trois établissements correctionnels appelés à offrir la formation à leurs employés. Le programme de formation existant a alors été modifié pour répondre à ces besoins (voir l'encadré). Exercice de mise en train L'atelier de formation commence par un exercice de mise en train. Après un examen des objectifs de l'atelier, les participants sont réunis par deux et passent quelques minutes à parler avec leur partenaire des compétences ou de l'expérience qu'ils possèdent dans le domaine de la gestion des détenus ayant des besoins spéciaux. Les participants présentent ensuite leur partenaire au groupe. Les paires sont formées à l'avance de façon que chacun ait un partenaire exerçant une fonction différente.

Cet exercice présente plusieurs avantages. D'abord, même si les gens travaillent dans le même établissement, ils ne connaissent pas toujours très bien tous leurs collègues. L'exercice contribue à briser la glace. En second lieu, il permet aux participants de signaler des compétences, jusque-là inconnues, qu'ils ont acquises dans des emplois antérieurs, grâce à leur expérience familiale ou autre -compétences qui pourraient les aider à gérer les détenus ayant des besoins spéciaux. Comparaison des détenus On demande aux participants de décrire les caractéristiques d'un détenu type, d'un détenu âgé et d'un détenu ayant une déficience. À mesure que les caractéristiques sont proposées, on les réunit selon trois groupes distincts (détenu type, âgé, ayant une déficience) et on tient une discussion. Lorsque les trois listes sont établies, les formateurs comparent les caractéristiques entre les différents groupes.

Au cours de la discussion, les participants explorent les mythes et les stéréotypes courants entretenus sur les détenus ayant des besoins spéciaux. Par exemple, les participants voient presque toujours les personnes âgées comme fragiles, dépendantes et rigides. Les formateurs demandent aux participants de penser aux personnes âgées qu'ils connaissent, comme leurs parents, leurs grands-parents et leurs amis, ainsi qu'à leur mode de fonctionnement. Cette idée les aide à comprendre l'ampleur des différences entre les personnes âgées et entre les personnes ayant une déficience.

Cette discussion donne également la possibilité de s'attaquer à deux des principaux problèmes auxquels se heurte le personnel qui travaille avec des délinquants ayant des besoins spéciaux.

Premièrement, les gens ont souvent des appréhensions personnelles à la perspective de vieillir ou d'avoir une déficience. De nombreux participants ont des craintes et des préjugés à l'égard de ces situations et il leur faut mettre de l'ordre dans leurs propres sentiments avant de pouvoir travailler efficacement avec les délinquants ayant des besoins spéciaux.

Deuxièmement, en raison des ressources limitées dont disposent de nombreuses collectivités, les personnes qui ont des parents ou des amis incapables d'obtenir les services qui leur seraient nécessaires éprouvent parfois du ressentiment en voyant que des délinquants ont accès à ces services ou qu'ils

bénéficient de services de qualité supérieure à ceux qui sont offerts à l'extérieur de l'établissement.

Les formateurs leur font simplement prendre conscience qu'il s'agit là de sentiments tout à fait naturels et normaux, mais que le personnel correctionnel a pour mission de prendre soin des gens qui relèvent de sa compétence, non de ceux qui sont à l'extérieur. Explication de la politique Ensuite, un haut fonctionnaire des affaires correctionnelles expose le mandat légal en matière de prestation de services ainsi que les politiques et les pratiques de l'organisme se rapportant aux délinquants ayant des besoins spéciaux.

En Caroline du Sud, la plupart des détenus âgés et ayant une déficience sont mêlés à la population générale et les détenus ayant deux déficiences ou plus sont placés dans des unités de service spécialisées sur décision du personnel médical.

Après cet exposé, des représentants de divers organismes d'État expliquent leur rôle dans leurs interactions avec l'organisme correctionnel et les délinquants, et répondent ensuite aux questions des participants. Exercice d'isolement sensoriel L'exercice d'isolement sensoriel est la partie la plus longue de l'atelier et le principal élément pour sensibiliser les participants aux difficultés rencontrées par les délinquants ayant des besoins spéciaux.

Tout d'abord, on donne aux participants des gants de caoutchouc et on leur demande de s'acquitter de tâches simples comme gratter une allumette, ramasser une pièce de monnaie ou attacher les lacets de leurs chaussures.

Les participants sont ensuite jumelés à leur partenaire précédent et on leur remet des déambulateurs, des fauteuils roulants, des béquilles, des attelles, des bandeaux pour les yeux ainsi que des lunettes voilées ou rayées. Une fois que tous les participants sont mis en situation et font semblant d'avoir au moins une déficience, on leur remet des boules de coton à mettre dans leurs oreilles pour simuler une perte auditive.

Les participants vont ensuite prendre le repas du midi par deux tout en continuant à jouer leur rôle. (L'exercice peut se poursuivre au cours du repas par d'autres privations sensorielles: on simule une perte du goût et de l'odorat en présentant aux participants des aliments neutres, moulus ou réduits en purée et en leur faisant porter des protège-nez.)

Après le déjeuner, les participants se voient confier une tâche courante du travail en établissement. On leur demande, par exemple, de se rendre à l'infirmerie pour y chercher un certificat de maladie signé. Les groupes se heurtent alors à des difficultés qui font partie du plan - l'infirmerie ferme lorsqu'ils atteignent le guichet ou bien la personne chargée de signer le formulaire est occupée ou à l'extérieur de l'établissement.

Une fois la première série de tâches accomplie, les partenaires changent de rôle. Ceux qui poussaient les fauteuils roulants prennent la place de la personne ayant une déficience et ceux qui avaient les yeux bandés dirigent leur partenaire dans la même situation. Les équipes exécutent une autre série de tâches.

Après l'exercice, on demande aux participants de décrire leurs sentiments et leurs observations. Les sentiments de colère, de frustration, de crainte et de fatigue sont courants. Nombre d'entre eux reconnaissent avoir rencontré des obstacles dont ils n'avaient pas conscience auparavant et font des

commentaires sur le temps requis et la planification nécessaire pour accomplir la tâche la plus simple. La grande distance qui sépare les bâtiments, l'absence d'endroit confortable pour se reposer, le temps et le fait de ne pas savoir à qui faire confiance revêtent soudainement une certaine importance. Les participants ont tendance à avoir de la reconnaissance pour les personnes serviables qu'ils ont rencontrées et à être choqués par l'indifférence et l'insensibilité des autres.

Au cours de cette discussion, les formateurs suggèrent aux participants des stratégies pour surmonter certaines des difficultés rencontrées et parlent du protocole à observer pour aider les personnes ayant des besoins spéciaux. Ils leur montrent également comment s'adresser convenablement aux détenus qui sont durs d'oreille ou qui sont en fauteuil roulant, ou comment aider les détenus ayant une déficience visuelle, comment installer les personnes en fauteuil roulant dans une camionnette pour qu'elles soient transportées en toute sécurité et d'autres stratégies pour travailler avec ces personnes. Séance sur les problèmes particuliers Le dernier exercice est conçu pour permettre aux participants de cerner les difficultés ou les problèmes du travail avec des détenus ayant des besoins spéciaux dans leur établissement et d'établir des stratégies pour gérer plus efficacement ces détenus.

Les participants sont répartis en petits groupes de six ou sept auxquels on demande de dresser la liste des problèmes rencontrés au cours de l'exercice d'isolement sensoriel. Chaque groupe présente sa liste et l'on amorce une discussion libre sur les solutions possibles. La plupart des difficultés peuvent généralement être résolues sans qu'il soit nécessaire de faire appel à des ressources supplémentaires; leur résolution nécessite simplement une meilleure communication, et plus de sensibilité et de souplesse.

Cette partie de l'atelier fait l'objet d'un compte rendu. Un rapport est établi et remis aux participants, qui l'utiliseront comme guide pour gérer ultérieurement les détenus ayant des besoins spéciaux dans leur établissement. Les directeurs sont également incités à résoudre les difficultés et les problèmes mis en évidence au cours de l'atelier. Récapitulation et évaluation En faisant une brève récapitulation, les formateurs examinent les objectifs de l'atelier, résument les activités de la journée et répondent aux questions. Les participants et les formateurs discutent ensuite des questions restées sans réponse. Enfin, chacun effectue une évaluation précise du programme de formation et fait des suggestions pour les séances ultérieures.

Le programme est généralement bien accueilli. Il est conçu pour enrichir les connaissances et les compétences des participants, et pour accroître leur sensibilité aux besoins des détenus âgés et des détenus ayant une déficience. Les discussions qui ont pris place avant, pendant et après l'atelier ont indiqué que, pour gérer efficacement ces détenus, les établissements doivent modifier à la fois leur structure physique et leurs pratiques et procédures courantes.

Adaptation d'un article de MORTON, J. «Training Staff to Work with Elderly and Disabled Inmates», *Corrections Today*, vol. 55, n° 1, 1993, p. 42-47.