

Les programmes pour les détenus : l'expérience d'un établissement

L'établissement de Bowden doit beaucoup aux traditions et au climat organisationnel établis par le personnel avant sa conversion en un établissement correctionnel fédéral. Le gouvernement de l'Alberta a vendu cet établissement au gouvernement fédéral en 1974. Les membres du personnel initial qui sont restés à l'établissement après sa conversion avaient une longue tradition d'ouverture et d'empathie - une tradition sur laquelle nous nous appuyons pour progresser.

Des employés expérimentés d'autres établissements correctionnels fédéraux se sont joints au personnel initial et ont contribué, par leur savoir-faire, à enrichir la culture de l'organisation. La population de l'établissement s'est accrue lentement au fil des ans, de sorte que le personnel a pu élaborer des programmes cohérents et de grande qualité dans un milieu correctionnel sûr et sécuritaire.

Cet article décrit l'approche générale adoptée par l'établissement de Bowden au chapitre des programmes pour les détenus. Le but visé était de faire part de l'expérience d'un établissement dans ce domaine en accordant une attention particulière à la philosophie et aux pratiques adoptées par cet établissement.

Une évolution progressive

Depuis 1983, les programmes de l'établissement ont évolué dans tous les domaines. Par exemple, au chapitre des programmes pour les détenus toxicomanes, les ressources de la collectivité ne suffisaient pas à répondre à la demande. Or, environ 68 % des détenus de l'établissement de Bowden avaient consommé de l'alcool ou de la drogue, ou les deux, au moment de leur infraction. Il y avait donc un lien très clair entre les problèmes de toxicomanie et les comportements criminels.

Un programme pour les toxicomanes a été élaboré à l'établissement et appliqué par des membres du personnel correctionnel ayant reçu une formation à cette fin. Le succès de ce programme est directement attribuable au soutien et à la coopération des différents services de l'établissement ainsi qu'à une compréhension générale des avantages potentiels tant pour les détenus que pour le personnel. Le programme aurait pu déraiser plusieurs fois, mais cela ne s'est pas produit parce que le soutien nécessaire n'a jamais manqué. Les détenus et les employés étaient très fiers de «leur» programme.

Durant les premières étapes de la planification du programme, les détenus se sont demandé s'ils pouvaient vraiment faire confiance au personnel. Ils se sont inquiétés, notamment, de la possibilité que les discussions en classe ne demeurent pas confidentielles du fait que les agents de correction seraient surtout préoccupés par la sécurité. Ils ont dû, tout autant que les employés, courir le risque de s'engager dans un véritable processus de communication.

Les employés de chaque service se sont efforcés de tenir ceux des autres services au courant de l'évolution de la situation. Les réunions du personnel et les séances d'information étaient fréquentes, de même que les séances de formation du personnel et les activités sociales visant à encourager les échanges

entre les différents services de l'établissement. Les obstacles habituels à la communication sont tombés peu à peu, à mesure que de nouveaux programmes étaient établis. Les relations entre les employés et les détenus se sont aussi améliorées dans l'ensemble de l'établissement.

Ce programme a servi de catalyseur pour d'autres programmes dans l'établissement. Peu de temps après, d'autres programmes ont été élaborés selon le même modèle.

L'étape suivante...

Un programme de dynamique de la vie et un programme de maîtrise de la colère ont ensuite été élaborés, puis un programme pour les délinquants sexuels et une série de programmes nationaux de développement des aptitudes cognitives et d'acquisition de compétences psychosociales, car de nombreux détenus ne pouvaient être accueillis dans les établissements spécialisés.

Aujourd'hui, l'établissement de Bowden est l'une des plus grandes prisons du Canada et on y offre un large éventail de programmes pour les détenus -programmes qui visent tous à aider les détenus à acquérir des aptitudes, à corriger leur comportement dysfonctionnel et à avoir une vie meilleure lorsqu'ils réintègrent la collectivité.

Tous les secteurs de l'établissement ont uni leurs efforts pour atteindre ce but. Il est apparu prioritaire de créer un milieu de travail où les membres du personnel pourraient évaluer les besoins des détenus et établir des plans correctionnels indiquant les facteurs criminogènes et les mesures à prendre pour encourager les détenus à participer aux programmes qui visent à agir sur ces facteurs. C'est grâce à ce travail que nous avons pu réussir à élaborer et à appliquer des programmes de grande qualité pour les détenus.

Une approche concertée

L'établissement de Bowden s'efforce de suivre une approche concertée dans le domaine des programmes et des traitements. Il arrive souvent qu'on doive réviser les plans correctionnels parce que des problèmes se présentent en cours de route. Nous comptons sur la communication, la confiance, la coopération et la responsabilité commune pour faciliter ce processus. Aucune personne ou aucun service ne peut arriver seul à répondre aux besoins de tous les détenus ni à assumer l'entière responsabilité des interventions correctionnelles.

Les agents de gestion de cas participent donc à toutes les étapes du processus et demeurent en contact avec nos personnes-ressources. Le but visé est d'offrir le bon programme au bon moment et de répondre ainsi au désir sincère de changement que manifeste un détenu.

Bien entendu, il faut que les détenus coopèrent avec les agents de gestion de cas. De plus, les superviseurs, les enseignants, les aumôniers, les Aînés (dans le cas des Autochtones), les agents de liaison et les employés chargés de l'exécution des programmes contribuent tous à l'effet de rétroaction

grâce auquel les agents de gestion de cas sont renseignés sur chaque détenu.

Un plan à long terme

La clé du succès d'un programme correctionnel réside dans la création et le maintien d'un milieu sûr, où l'idée que les détenus peuvent s'améliorer est bien ancrée.

Les mesures de sécurité active permettent de garder le milieu sûr, tout en laissant de la place aux risques qui sont nécessaires pour encourager les détenus à changer. Les membres du personnel et les bénévoles de l'établissement de Bowden font preuve de souplesse en matière de programme.

Cependant, les détenus comprennent qu'on s'attend à ce qu'ils respectent certaines normes de conduite.

Cette philosophie a bien servi l'établissement de Bowden. Elle permet aux détenus et aux employés d'échanger pleinement, de faire tomber les obstacles à la communication et de créer un milieu propice à l'apprentissage.

La principale force de l'établissement de Bowden est la capacité de son personnel de voir plus loin que les murs de la prison et de réfléchir à ce qui pourrait être fait dans l'avenir.

Notre première priorité est la protection du public, mais nous croyons que nous avons plus de chances d'atteindre ce but si les détenus changent vraiment leurs habitudes de vie et que des plans efficaces de prévention de la rechute sont mis en œuvre lorsqu'ils sont libérés.

Le plus beau témoignage qu'on ait jamais fait sur des programmes offerts aux détenus à l'établissement de Bowden est une simple déclaration faite par un ancien détenu, maintenant en liberté sous condition : «Les programmes auxquels j'ai participé à l'établissement de Bowden m'ont permis de reprendre ma vie en main.»

(1) C.P. 6000, Innisfail (Alberta) TOM 1A0.