

Louisa Gembora, from CSC's Millhaven maximum security institution, described the inmates she has been working with on a one-to-one basis. She prefers to treat people who recognize their anger problem, and although they may have been unwilling to admit to it in the past, have reached a point where they fear where their temper may lead. She pointed out that many of her clients, like those of Gordon, do not have histories of assault in prison or of serious assaultive behaviour, although many display verbal aggression.

She also described some of her interventions that use videos illustrating various anger-producing situations. Small groups of inmates discuss the strategies used in the videos, giving Gembora an idea of their own norms regarding what behaviours are appropriate and which are not. In situations where they assume the worst, ignoring any positive aspects, she challenges their perceptions. For example, when they claim that aggression is not only a necessity in prison but expected, she points out that other inmates have survived without threatening or bullying. And when they claim that all the guards are out to get them, she asks them to explain how they got into a certain program, or some other positive aspect of their current situation.

Altering perceptions is not easy, in part because prison environment must remain the same. However, inmates must be given opportunities to practise self-control and learn relaxation techniques, and to use them when they feel provoked. Gembora stimulates debate among her clients and encourages them to share their experiences. She emphasizes that they focus on their goal and not become sidetracked. If the goal is to secure permission to make a phonecall, and it is refused, it is more productive to state the urgency for the phonecall than to call the guard names.

Gembora also indicated that research is needed in many areas, such as the degree of anger expression that is socially acceptable and the ways anger is expressed — overtly, covertly, in resentment. More research is needed, she said, on how people evaluate situations, why some people make judgements with minimal information while others want a clear picture.

Not only inmates, but staff also need a better understanding of anger. Marnie Rice, a staff member at Penetanguishene Mental Health Centre in Ontario, reported that in 1984, a surprisingly high number of attacks at the Centre were found to be directed against staff during times when patients were being told what to do. Aggressors often claimed they had been provoked or teased. Staff, however, felt that the attacks came "out of the blue", for no reason. She described a one-week course that has been developed at Penetanguishene, a maximum security facility for mentally disturbed males, to help staff defuse potentially violent situations rather than unwittingly provoke them.

In the first stage of the course, prevention strategies are discussed. Staff is taught how to interact with patients, the effects of different tones of voice

les participants par le psychodrame, qui leur permet de se mettre en situation et de trouver diverses façons de réagir. Deuxièmement, les sujets qui interprètent mal certaines situations, en raison d'expériences passées, et qui voient des menaces là où il n'en existe aucune doivent remettre en cause leurs perceptions. Ils commencent à rechercher davantage d'informations avant de juger, mettant les faits dans leur contexte, lequel devient ainsi plus lumineux. Enfin, de faire remarquer M. Gordon, plus un individu est excité, moins il est en mesure de percevoir correctement la réalité, de prendre des décisions rationnelles ou d'en envisager les conséquences. Le programme d'apprentissage du contrôle de la colère aide les participants à dominer leur excitation et leur stress. On leur apprend à ne pas essayer de régler des problèmes lorsqu'ils sont soumis à des émotions intenses, mais à reprendre d'abord leur calme.

Louisa Gembora, de l'établissement à sécurité maximale du SCC à Millhaven, a décrit les détenus avec qui elle travaille individuellement. Elle préfère traiter les gens qui reconnaissent leur tendance à la colère et qui, même s'ils n'ont pas toujours voulu l'avouer par le passé, en sont venus à en craindre les conséquences. Elle a souligné que beaucoup de ses clients, comme ceux de M. Gordon, n'ont ni agressé d'autres détenus ni manifesté un comportement exagérément agressif, mais plusieurs expriment verbalement leur agressivité.

Elle a décrit également certaines de ses interventions, où elle avait recours au vidéo pour illustrer diverses situations susceptibles de provoquer la colère. De petits groupes de détenus discutent des stratégies qui leur sont présentées, donnant ainsi à M^{me} Gembora une idée des normes selon lesquelles ils jugent un comportement normal ou non. Dans des situations où ils imaginent le pire, sans déceler d'aspects positifs, elle remet en cause leurs perceptions. Par exemple, lorsqu'ils prétendent que l'agression n'est pas seulement une nécessité en prison, mais une chose normale, elle souligne que d'autres détenus ont survécu sans menacer ni brutaliser qui que ce soit. Lorsqu'ils prétendent que tous les gardiens ne cherchent qu'à s'en prendre à eux, elle leur demande d'expliquer comment ils ont pu bénéficier de tel ou tel programme, ou fait valoir un autre aspect positif de leur situation.

Il n'est pas facile de modifier les perceptions, en partie parce que le milieu carcéral doit demeurer le même. Toutefois, les détenus doivent avoir l'occasion de pratiquer la maîtrise de soi et d'apprendre les méthodes de relaxation pour s'en servir lorsqu'ils se sentent provoqués. M^{me} Gembora amène ses clients à discuter entre eux et les encourage à partager leurs expériences. Elle insiste pour qu'ils se concentrent sur l'objectif visé, sans se laisser distraire. Si leur but consiste à obtenir l'autorisation de donner un coup de fil et que cela leur est refusé, il est plus avantageux de faire valoir l'urgence de l'appel que d'injurier le gardien.

M^{me} Gembora a souligné également la nécessité de mener des recherches afin de déterminer, par exemple, dans quelle mesure l'expression de la colère est acceptable et les façons dont cette émotion se manifeste : colère extériorisée, colère inhibée, ressentiment. Il faut chercher à savoir, a-t-elle dit, comment les gens évaluent une situation donnée, pourquoi certains portent



Marnie Rice

and body language. Staff is also encouraged to list situations that cause anxiety for a patient and make note of identifying signs of tension. They are shown how early intervention prevents a situation from escalating to a hostile state.

Staff is also made familiar with the law regarding permissible circumstances for physical intervention. "Laying hands on a patient," says Rice, "can be extremely dangerous and we recommend that it be used only as a last resort. It is better to wait until the patient initiates an assault against staff." Studies reveal that assaults are more violent and cause worse injury when the attacker is reacting to being touched or restrained than when he initiates an assault for some other reason.

The program also focuses on interviewing and mediation techniques to be employed by staff after the situation has cooled down. Mediation is used only when both parties to the dispute are willing to participate. Staff must remain neutral. Interviewing patients after an incident gives them a chance to tell their side of the story and to re-establish the staff-patient relationship. It also allows staff to assess whether a change in the patient's program or environment is necessary.

We in Canada pride ourselves on being a peace-loving, conciliatory nation in our relationships with other countries. But do we actively pursue peace in our homes, our prisons and our streets with the same vigour and dedication? The Ottawa and Saskatoon conferences certainly revealed one truth: that violence in all its forms can best be combated through greater knowledge of it. At present, that knowledge is limited, and efforts to control violence are limited to treating it in a "hit and miss" fashion after the fact. As many speakers at the conference noted, we have a long way to go before we understand why human beings do the terrible things they do, and how to prevent them from doing it. ☹

des jugements sans disposer de toute l'information nécessaire tandis que d'autres aiment à se représenter clairement la situation.

Le personnel, et non pas seulement les détenus, a besoin de mieux comprendre ce qu'est la colère. Marnie Rice, employée du Centre psychiatrique de Penetanguishene en Ontario, a fait observer qu'on avait constaté au Centre, en 1984, un nombre étonnamment élevé d'attaques contre des membres du personnel pendant que ces derniers donnaient des instructions aux patients. Souvent, les agresseurs prétendaient avoir été provoqués ou harcelés. Le personnel estimait, toutefois, que ces attaques survenaient d'une manière imprévue, sans raison. M^{me} Rice a ensuite décrit un cours d'une semaine, conçu à Penetanguishene, établissement à sécurité maximale réservé aux hommes souffrant de déficience mentale, en vue d'aider le personnel à désamorcer les situations qui risquent de donner lieu à la violence plutôt qu'à les provoquer involontairement.

Au cours de la première étape, on discute des stratégies de prévention. On montre au personnel comment se conduire avec les patients, ainsi que les effets de différents tons de voix et du langage gestuel. En outre, on invite le personnel à énumérer les situations qui provoquent de l'anxiété chez un patient et à observer les signes de tension. On montre aux participants comment une intervention rapide peut empêcher une situation de prendre une tournure hostile.

Le personnel se familiarise également avec les dispositions législatives sur les circonstances justifiant l'intervention physique. « Lever la main sur un patient peut être extrêmement dangereux, et nous recommandons de n'y avoir recours qu'en dernier ressort. Il vaut mieux attendre jusqu'à ce que le patient prenne l'initiative d'une attaque contre le personnel. » Des études révèlent que les attaques sont plus violentes et causent plus de dommages, lorsque l'attaquant réagit après avoir été touché ou maîtrisé.

Le programme porte également sur les techniques d'entrevue et de médiation à employer par le personnel lorsque le calme est revenu. On n'a recours à la médiation que dans les cas où les deux parties sont prêtes à y participer. Le personnel doit demeurer neutre. L'entrevue avec les patients après un incident donne à ces derniers l'occasion d'exposer leur version des faits et permet de rétablir les relations personnel-patient. Le personnel peut également se rendre compte s'il est nécessaire de modifier le programme du patient ou son environnement.

Le Canada s'enorgueillit d'être une nation pacifique, qui joue un rôle d'arbitre dans les relations internationales, mais recherchons-nous avec autant d'ardeur la paix dans nos maisons, dans nos prisons et dans la rue? Les conférences d'Ottawa et de Saskatoon ont permis de cerner une vérité: la meilleure façon de lutter contre la violence sous toutes ses formes est de la mieux connaître. Nos connaissances actuelles sont limitées, et nous nous contentons, pour lutter contre la violence, de réagir après coup, au petit bonheur. Comme de nombreux conférenciers l'ont fait observer, nous sommes encore loin de savoir pourquoi l'être humain agit cruellement et comment l'en empêcher. ☹

are few in number. Often, persons who are incarcerated for murder or other violent crimes have not been regularly aggressive in the past, and do not continue their violent behaviour in prison. Then there are inmates who become verbally aggressive every day.

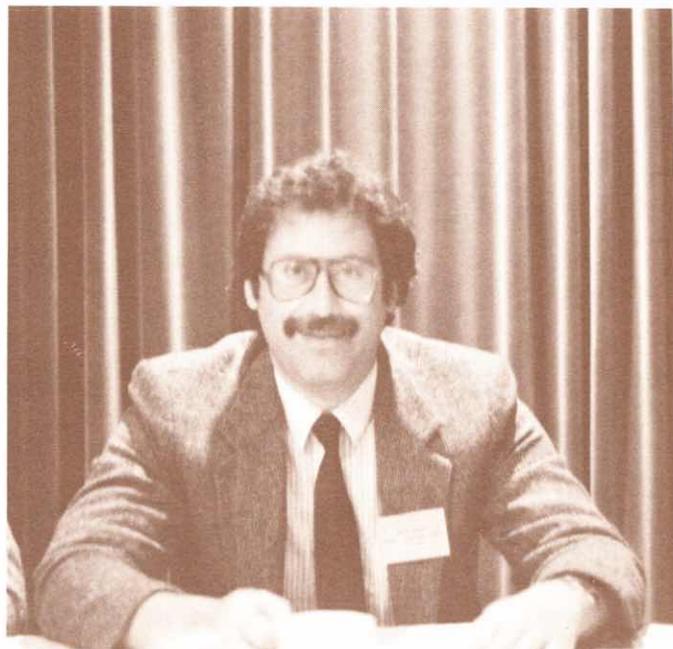
He also pointed out that aggressive inmates who use violence with a concrete objective in mind do not see their behaviour as problematic because it gets them what they want. Therefore, treatment is not effective. However, the impulsive aggressor who uses violence in response to provocation or insult often recognizes that he is not in control of his behaviour and wants to change it. Gordon maintains that treatment must become more flexible to accommodate all sub-groups of violent offenders.

The Regional Psychiatric Centre in Saskatoon focuses on the impulsive, hostile individual. Its temper control program treats highly volatile inmates who may erupt verbally or physically three or four times a day. The program is based on the social learning laws of aggression which hold that the display of aggression is determined by the interaction of learning, cognition and arousal. Gordon indicated that some people have not learned how to cope with insults other than by retaliation. The temper control program trains participants through role play to look at specific situations and develop alternate responses. Second, individuals who misinterpret circumstances because of past experiences and see threats where none exist are challenged about their perceptions. They begin to seek more information before making a judgement, putting things into a context that becomes easier to understand. Finally, noted Gordon, the more a person is aroused, the less likely he is to perceive correctly, make rational decisions or consider consequences. The temper control program helps participants to manage and monitor their arousal and stress. They are taught not to try to deal with problems when they are highly aroused, but to settle down and relax first.



Louisa Gembora

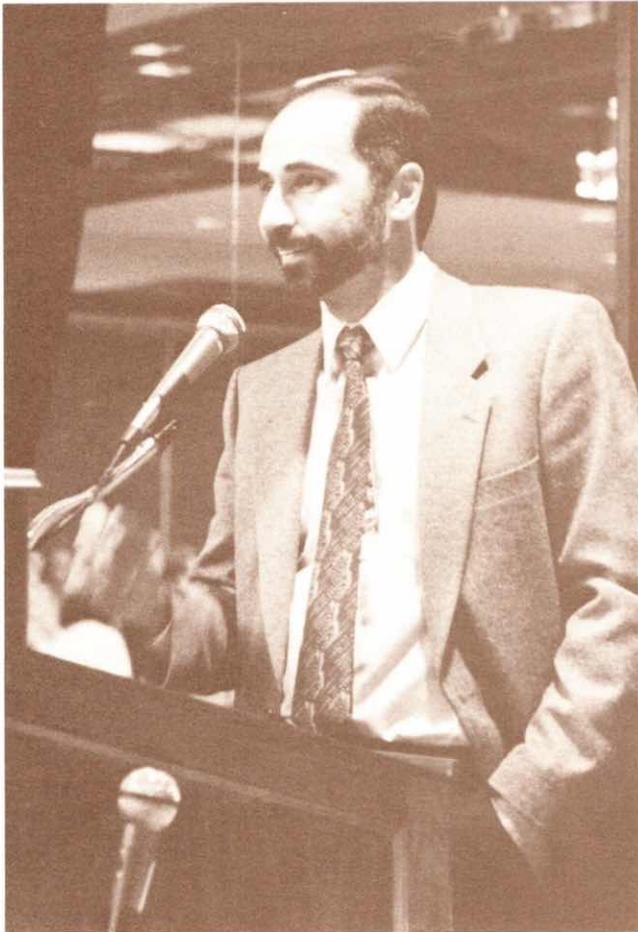
besoins particuliers. Selon lui, nombre de détenus qui n'affichent pas un comportement agressif en établissement n'en accumulent pas moins beaucoup de colère et de ressentiment. Les détenus extrêmement violents qui prennent des otages et poignent d'autres détenus sont peu nombreux. Souvent, ceux qui ont été incarcérés pour meurtre ou pour d'autres crimes de violence n'avaient pas manifesté auparavant un comportement régulièrement agressif et ne se conduisent pas de façon violente en établissement. Par contre, il y a des détenus qui, jour après jour, expriment verbalement leur agressivité.



Art Gordon

M. Gordon a précisé que les détenus qui ont un comportement agressif et qui se servent de la violence en vue d'un objectif concret ne considèrent pas leur comportement comme un problème, parce qu'il leur permet d'obtenir ce qu'ils veulent. C'est pourquoi, dans leur cas, le traitement n'est pas efficace. Toutefois, l'agresseur impulsif, qui recourt à la violence en réponse à la provocation ou à l'insulte, reconnaît souvent qu'il perd la maîtrise de lui-même et veut changer de comportement. M. Gordon a soutenu qu'il fallait donner aux traitements plus de souplesse pour répondre aux besoins de tous les sous-groupes de délinquants violents.

Le Centre psychiatrique régional de Saskatoon s'intéresse tout particulièrement aux sujets impulsifs et hostiles. Dans le cadre de son programme d'apprentissage du contrôle de la colère, il traite les détenus irascibles chez qui l'explosion de la fureur peut s'exprimer verbalement ou physiquement trois ou quatre fois par jour. Le programme repose sur les lois de l'acquisition sociale de l'agressivité, selon lesquelles les manifestations de l'agressivité sont déterminées par l'interaction de l'apprentissage, de la connaissance et de l'excitation. M. Gordon a fait observer que certaines personnes n'ont appris à faire face aux insultes qu'en répliquant. Le programme d'apprentissage du contrôle de la colère traite



Ray Novaco

stop criticizing. And it is used to take charge or demonstrate power over others, to have one's own way.

Novaco said that one approach that can be taken toward anger management is to measure and deal with stress. He said people often attribute anger to something in their environment without considering the possibility that their body is disposed to anger under certain circumstances or that their mood has a bearing on whether they become angry. Expectations also influence the likelihood of anger, he said. If an individual has unrealistically high expectations of himself or others, he is doomed to frustration. If he has preconceived notions that someone is a troublemaker, he will be looking for trouble and may precipitate it himself. If he has low expectations of being able to solve a problem, he may resort to anger to establish control.

Art Gordon, from CSC's Regional Psychiatric Centre in Saskatoon, noted that one of the primary difficulties in planning training programs for violent offenders is distinguishing the various types of aggressive individuals and their special needs. Many inmates who are not aggressive in their behaviour in prison, Gordon said, nevertheless inwardly build up much anger and resentment. The extremely violent inmates who take hostages and stab other inmates

une période de dix mois, constituera la première évaluation de l'agression sexuelle jamais faite à l'échelle nationale.

Politiques s'appliquant au milieu carcéral

Le SCC s'efforce, par de nouvelles politiques et de nouveaux programmes, d'améliorer ses méthodes en matière de sécurité, les relations entre le personnel et les détenus ainsi que l'acquisition des compétences psychosociales. Pour résoudre le problème de la toxicomanie, il met plus d'ardeur à identifier les fournisseurs, à empêcher l'introduction d'objets interdits et à offrir des traitements aux consommateurs. Pour améliorer les relations, il met en œuvre une nouvelle stratégie de gestion des cas, exigeant de tout le personnel qu'il s'intéresse à chaque détenu et s'efforce de le connaître personnellement grâce à des contacts réguliers au sein de petits groupes faciles à manier. En outre, les responsables des programmes de préparation à la vie active enseignent les stratégies d'adaptation et les méthodes de résolution des conflits, et l'on s'efforce d'améliorer le degré d'alphabétisation et la communication.

Maîtrise de la colère

La violence est tenue en échec seulement quand l'être humain apprend à dominer sa colère et à lui trouver un exutoire. Beaucoup d'établissements psychiatriques et carcéraux ont élaboré des programmes destinés à aider le personnel et les détenus à comprendre d'où vient la colère et comment la surmonter.

Dans un discours prononcé à Saskatoon, Ray Novaco, de l'Université de la Californie à Irvine, a énuméré certaines des raisons pour lesquelles on se met en colère. Celle-ci peut être l'expression de sentiments profonds, réprimés jusqu'au point de rupture. Elle constitue un mécanisme de défense du moi, destiné à amener autrui à cesser ses critiques. Enfin, on y a recours pour influencer et dominer les autres, pour obtenir ce que l'on veut.

M. Novaco a expliqué que l'une des méthodes utiles pour dominer la colère consiste à évaluer le stress et à s'adapter à la situation. Selon lui, les gens attribuent souvent le stress à quelque chose qui se trouve dans leur environnement, sans penser à la possibilité que leur organisme les prédispose à réagir par la colère dans certaines circonstances ou que cette émotion est liée à leur humeur. Il a précisé que nos attentes jouent également un rôle dans l'apparition de la colère. Si quelqu'un attend trop de lui-même ou d'autrui, il se condamne à la frustration. S'il s'imagine que telle personne est un fauteur de troubles, il ira au-devant des événements et occasionnera peut-être lui-même des ennuis. S'il ne se fait pas confiance pour résoudre un problème, il peut recourir à la colère pour dominer la situation.

Art Gordon, du Centre psychiatrique régional du SCC à Saskatoon, a fait remarquer que l'une des principales difficultés dans la préparation des programmes de formation destinés aux délinquants violents consiste à distinguer les divers types d'individus agressifs et leurs