

Le présent rapport a été rendu possible grâce à une contribution de
Sécurité publique Canada et de la Direction des initiatives pour les
Autochtones du Service correctionnel du Canada.

Les opinions exprimées dans le présent rapport sont celles de l'auteur et
ne reflètent pas nécessairement celles de Sécurité publique Canada et de
la Direction des initiatives pour les Autochtones du Service correctionnel
du Canada.

Centre de guérison Waseskun
Une communauté de guérison
thérapeutique efficace
CA 28 APC (2008)

Collection sur les Autochtones

Vous pourrez obtenir une copie du présent rapport en écrivant à l'adresse suivante :

Groupe de la politique correctionnelle autochtone
Sécurité publique Canada
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Si vous avez besoin de plus d'une copie, n'hésitez pas à photocopier le présent rapport, en totalité ou en partie.

Ce rapport est également accessible sur Internet à l'adresse suivante : www.sp.gc.ca

N° de cat. : PS4-62/2008

N° ISBN : 978-0-662-05831-1

Le Centre de guérison Waseskun, un milieu thérapeutique
efficace
(historique, leçons et observations)

Auteur : Shawn Bell

SOMMAIRE

Le Centre de guérison Waseskun est un pavillon de ressourcement sans but lucratif privé établi en 1988 qui, dans le cadre de contrats avec le Service correctionnel du Canada (SCC), travaille à la réinsertion sociale d'hommes autochtones, dont certains proviennent de pénitenciers.

Le Centre de guérison Waseskun travaille depuis 20 ans à l'amélioration de son approche de guérison. De nos jours, le Centre de guérison se fonde sur les enseignements de la roue de médecine, qui s'intéressent à tous les aspects de l'être humain (physique, émotionnel, mental et spirituel) afin de favoriser l'équilibre personnel et une réinsertion sociale réussie.

En plus du processus principal de guérison réalisé dans le cadre de programmes, et grâce au cheminement individuel avec l'Aîné et les accompagnateurs, le Centre de guérison Waseskun offre un enseignement culturel et spirituel qui enrichit davantage le processus de guérison des participants et qui aide ces derniers à réintégrer leur collectivité.

Dans le cadre de la présente étude, qui découle des tentatives récentes par le SCC de reprendre les principes et les enseignements des pavillons de ressourcement dans les autres établissements correctionnels, nous avons cherché à examiner les travaux réalisés au Centre de guérison Waseskun afin de déterminer ce qui en fait un milieu thérapeutique qui donne des résultats.

Au cours des activités de recherche au Centre de guérison Waseskun, qui ont duré cinq mois, plus de 40 entrevues en personne ont été effectuées auprès du personnel, des résidents, d'anciens résidents, d'Aînés en visite et d'employés du SCC. Ces entrevues ont été complétées par de nombreuses conversations officielles avec le personnel et les résidents ainsi que par mes observations personnelles sur la vie au Centre de guérison Waseskun.

Le Centre de guérison Waseskun constitue un milieu thérapeutique qui donne des résultats. Chaque répondant interviewé mentionnait les bienfaits du Centre de guérison Waseskun pour ses résidents, et les commentaires formulés durant les entrevues sous-entendaient toujours qu'il

s'agissait d'un bon endroit permettant aux personnes d'apprendre à se guérir elles-mêmes, pour autant qu'elles soient prêtes à le faire.

Il s'agit de la première et de la plus importante exigence du Centre de guérison Waseskun envers ses résidents : ils doivent être prêts et aptes à se guérir eux-mêmes et ils doivent vouloir réfléchir en profondeur à leur propre vie pour relever les aspects sur lesquels ils devront travailler. Lorsque la personne est prête à s'investir, alors le Centre de guérison Waseskun a de nombreux outils à lui offrir afin que son parcours de guérison soit une réussite.

Le Centre de guérison Waseskun offre un environnement sûr et tranquille, ce qui est un élément important de la désinstitutionnalisation des résidents. Les sentiments de sécurité, ainsi que le dévouement et la sincérité du personnel, favorisent la relation de confiance entre les résidents et le personnel, particulièrement celle entre les résidents et l'Aîné et les accompagnateurs qui travaillent avec eux. Ce climat de confiance permet de créer un sentiment d'appartenance et l'impression que tous ceux qui y sont, le personnel comme les résidents, travaillent en collaboration en vue d'un objectif commun : la réadaptation des résidents en préparation du retour dans leur collectivité.

En misant sur tous ces éléments, l'Aîné du Centre de guérison Waseskun et les accompagnateurs sont en mesure de scruter en profondeur chaque personne à l'aide de séances individuelles et de programmes de guérison holistique fondés sur les traditions autochtones. La vie en communauté à Waseskun – où chaque résident fait son propre cheminement et tente de mener une vie saine, sans violence ni consommation – vient consolider les efforts déployés dans le cadre des programmes et des séances individuelles.

Puisque le but ultime du Centre de guérison Waseskun est la réinsertion des délinquants dans leur collectivité, ou dans la société en général, les enseignements spirituels et culturels sont aussi importants pour le processus de guérison. Au Centre de guérison Waseskun, on considère la spiritualité comme étant le rapport qu'un être humain entretient avec sa propre âme. Les croyances religieuses importent peu, car seul le rapport à l'âme compte. L'enseignement culturel vient renforcer la spiritualité en montrant aux résidents l'importance de la vision autochtone du monde. Ces enseignements permettent d'insuffler à chaque résident une confiance en soi, et s'il se fixe en

plus l'objectif spirituel de se dépasser chaque jour, le résident peut quitter le Centre en sachant comment mener une vie plus saine et en ayant la confiance nécessaire pour appliquer cette connaissance dans la société.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
Chapitre Un: Renseignements Sur La Recherche.....	4
1.1 Contexte	4
1.2 Objectif de l'étude.....	6
1.3 Méthode de recherche	6
1.4 Préparation des transcriptions et analyse des données.....	8
Chapitre Deux: Présentation Du Centre De Guérison Waseskun.....	10
2.1 Introduction.....	10
2.2 Valeurs principales.....	11
2.3 Processus de guérison holistique et roue de médecine	12
2.4 Culture et spiritualité.....	14
Chapitre Trois: Histoire Du Centre De Guérison Waseskun	15
3.1 Vingt ans de guérison.....	15
3.2 L'origine de Waseskun	16
3.3 La vision de Waseskun	20
3.4 Une vision qui devient réalité	22
3.5 Les premières années de Waseskun	25
3.6 Premier contrat gouvernemental de Waseskun.....	28
3.7 Waseskun devient une maison de transition accréditée	30
3.8 Séjour dans l'immeuble de Garda Security	32
3.9 Installation à la campagne.....	34
3.10 Waseskun aujourd'hui	37
Chapitre Quatre: Fonctionnement Du Centre De Guérison Waseskun	47
4.1 Emplacement géographique.....	47
4.2 Personnel et conseil d'administration	48
4.3 Conseil de guérison.....	51
4.4 Cercle communautaire	52
4.5 Résidents	53
4.6 Routine quotidienne des résidents	56
4.9 Activités culturelles	61
Chapitre Cinq: Waseskun, Un Milieu Thérapeutique Qui Guérit Vraiment	64
5.1 Introduction.....	64
5.2 Désir de changer	65
5.3 Désinstitutionnalisation.....	67
5.4 Sécurité	70
5.5 La communauté.....	73
5.6 Confiance	75
5.7 Entreprendre des programmes	79
5.8 Valorisation de l'apprentissage.....	82
5.9 Spiritualité.....	84
5.10 Renforcer la confiance en soi.....	88

5.11 Une réinsertion étape par étape.....	89
5.12 Programmes dans la collectivité	91
5.13 Processus décisionnel communautaire.....	95
5.14 Les employés	97
5.15 Les racines de Waseskun	101
5.16 Relation avec le SCC	102
5.17 Départ de Waseskun	104
5.18 Conclusion	106
Chapitre Six: L’Avenir Du Centre De Guérison Waseskun	107
6.1 Défis qui attendent Waseskun à l’avenir	107
6.2 Croissance future du Centre de guérison Waseskun.....	112
Chapitre Sept: Conclusion	114
Remerciements.....	117

INTRODUCTION

La première personne que vous rencontrez lorsque vous arrivez au Centre de guérison Waseskun est celui qu'on appelle le gardien de la porte. Il est responsable d'ouvrir la porte lorsque quelqu'un veut entrer, et de la fermer quand quelqu'un part : telle est sa responsabilité.

Cet homme n'a pas toujours été gardien de la porte. Lorsqu'il est venu pour la première fois au Centre de guérison Waseskun, il était un résident comme les autres, surtout connu pour ses mauvais coups. Il ne cessait de transgresser les règles et posait un geste mesquin après l'autre. La situation s'est dégradée à un point tel que le conseil du Centre de guérison s'apprêtait à l'expulser. Le conseil n'aime pas avoir à renvoyer des résidents, mais il est prêt à le faire si cela est nécessaire. Dans le cas du gardien de la porte, on a cru, pendant un certain temps, que c'était la seule solution. Lorsque les membres du conseil se sont réunis pour prendre une décision, ils se sont rendus compte du problème de cet homme. Il avait un grand besoin d'attention et il était prêt à faire n'importe quoi pour l'obtenir, particulièrement enfreindre les règles.

Plutôt que de l'envoyer réfléchir dans son coin – sans grand résultat – ou encore, de tout simplement laisser tomber et le renvoyer au SCC, les membres du conseil ont trouvé une sanction originale. Ils ont décidé de le nommer gardien de la porte, et c'est devenu son travail.

Le gardien de la porte a récemment célébré son deuxième anniversaire au Centre de guérison Waseskun. Si vous posez des questions aux employés au sujet de cet homme, ils vous diront que les améliorations constatées dans sa personnalité et ses interactions avec les autres résidents et le personnel sont stupéfiantes. Il sourit maintenant. Ils disent qu'il parle aux gens et qu'il les regarde droit dans les yeux. Il ne tente pas de se bagarrer avec les autres résidents. Il ne pose plus de petits gestes idiots simplement pour défier l'autorité. Il a une place au sein de la communauté. Il comprend son rôle et il sait qu'il est important pour le bon fonctionnement du Centre de guérison Waseskun.

J'ai évoqué cette personne parce que, à mes yeux, elle représente en bonne partie ce qu'il y a de spécial au Centre de guérison Waseskun. Tout d'abord, le gardien de la porte est un bon

exemple du fait que le personnel croit que tout le monde peut changer. Il n'y a pas d'âmes perdues ni de cas désespérés. Tous les résidents ont un bon fond, et tous peuvent redevenir une bonne personne, car cet être aimable se trouve à l'intérieur d'eux-mêmes. Tout le monde a ses propres problèmes, mais, si les résidents sont prêts à travailler pour s'occuper de leurs problèmes, alors ils peuvent changer.

Au Centre de guérison Waseskun, on croit aussi qu'il est important d'adopter une approche unique à chaque résident pour favoriser sa guérison. On remarque que dans le cadre des programmes et dans les séances individuelles avec l'Aîné ou un accompagnateur, qu'il faut la contribution de chaque participant pour réaliser le processus de guérison. Les mesures disciplinaires sont également adaptées aux besoins de chacun. Enfin, les interactions entre le personnel et les résidents aussi sont personnalisées, car chaque personne est appelée par son prénom. Tout le monde a droit au respect, et tous doivent contribuer à part égale pour le succès du Centre de guérison Waseskun.

L'exemple du gardien de la porte montre aussi l'importance qu'on accorde à la notion de communauté au Centre de guérison Waseskun. On s'attend à ce que tous les résidents fassent partie de la communauté, que ce soit en tant que mentor pour d'autres résidents, en pelletant la neige l'hiver, en passant la vadrouille sur les planchers ou en lavant la vaisselle. Chaque résident fait partie de la communauté et doit faire sa part pour en assurer l'harmonie.

Cette philosophie va de pair avec la mission du Centre de guérison Waseskun, qui est de réadapter les délinquants afin de les aider à réintégrer leur communauté ou la société en général. On tente de montrer aux hommes comment interagir en tant que membres d'une communauté tout en conservant leur individualité, et on espère qu'ils retiendront ces leçons à leur sortie du Centre de guérison et qu'ils deviendront des membres productifs de la société.

À mesure que vous lirez le présent document, vous constaterez que le travail de guérison effectué au Centre de guérison Waseskun va encore bien plus loin. Ce sont cependant ces éléments clés – exprimés par l'exemple du gardien de la porte –, la certitude que tout le monde peut changer, l'approche de guérison individualisée, le sentiment d'appartenance à une communauté et la mission de réadapter les résidents et de favoriser leur réinsertion sociale qui

font du Centre de guérison Waseskun un milieu thérapeutique communautaire qui guérit vraiment.

CHAPITRE UN : RENSEIGNEMENTS SUR LA RECHERCHE

1.1 Contexte

Selon trois employés du Service correctionnel du Canada (SCC) interviewés dans le cadre de la présente étude, au cours des cinq dernières années, le SCC a tenté d'étudier plus à fond l'expérience autochtone du système de justice pénale. Le SCC utilise maintenant un modèle de « continuum de soins » qui offre aux délinquants autochtones une approche adaptée à leur culture, si cela les intéresse, dès le début de leur incarcération.

Il ne fait aucun doute qu'il est important de répondre aux besoins des délinquants autochtones puisqu'il y a une grande proportion d'Autochtones dans le système correctionnel canadien. Les Autochtones représentent 2,5 % de la population canadienne et 17,8 % des détenus sous responsabilité fédérale. Ce pourcentage a doublé depuis 1987.

Dans le cadre du continuum de soins, le SCC travaille avec le délinquant tout au long de son incarcération, l'encourageant à se concentrer sur son plan de guérison, à travailler avec les Aînés et à en apprendre davantage sur sa culture et ses traditions. Le SCC a aussi créé des unités des Sentiers autochtones, des unités qu'on retrouve dans les établissements de tous les niveaux de sécurité, au sein desquelles les détenus autochtones peuvent vivre dans un environnement propice à la guérison qui tient compte de leur culture et peuvent travailler en vue d'un transfèrement dans un établissement à sécurité minimale pour ultimement être acceptés dans un pavillon de ressourcement.

L'objectif du SCC en la matière est le transfèrement des délinquants autochtones dans des pavillons de ressourcement où ils pourront terminer de purger leur peine. Selon le site Internet du SCC, les pavillons de ressourcement « offrent des services et des programmes adaptés à la culture des Autochtones, dans un environnement qui reflète leurs coutumes. Dans les pavillons de ressourcement, on répond aux besoins des délinquants autochtones purgeant une peine de ressort fédéral en leur donnant accès à des enseignements et à des cérémonies autochtones et en leur permettant d'avoir des rapports avec des Aînés ainsi qu'une interaction avec la nature. L'approche appliquée repose sur une philosophie holistique; des programmes individualisés

sont offerts dans un contexte d'interaction avec la collectivité, le but premier étant de préparer le délinquant à la mise en liberté ».

Selon les rapports statistiques des pavillons de ressourcement, leur taux de succès est équivalent à celui des établissements à sécurité minimale et, dans certains cas, plus élevé. D'autres faits portent à croire que les pavillons de ressourcement ont beaucoup à offrir. En fait, presque tous les pavillons de ressourcement au Canada fonctionnent à pleine capacité ou presque parce que les délinquants autochtones veulent y être transférés et y restent.

Le SCC a reconnu qu'il doit examiner l'approche utilisée dans les pavillons de ressourcement afin de bien répondre aux besoins des délinquants autochtones. C'est dans cette intention qu'on a créé quatre pavillons de ressourcement dirigés par des Autochtones, permettant une compréhension accrue du travail effectué dans les pavillons de ressourcement et, par conséquent, une augmentation du nombre de délinquants et de délinquantes qui quittent les prisons et sont transférés dans des pavillons de ressourcement.

Cependant, bien avant que le SCC comprenne l'approche des pavillons de ressourcement, bien avant aussi que l'efficacité de cette approche soit reconnue et sans aucun doute très longtemps avant que le SCC commence à adapter ses propres stratégies à la lumière de l'approche des pavillons de ressourcement, il y avait des pavillons de ressourcement privés au Canada. Ils ont dû surmonter des obstacles et le scepticisme quant à l'opportunité et l'efficacité de l'approche culturelle pour réadapter les hommes autochtones et les aider à réintégrer la collectivité.

Le Centre de guérison Waseskun, le seul pavillon de ressourcement à l'est du Manitoba, est l'une de ces organisations privées. Pendant 20 ans, le personnel a travaillé afin d'élaborer sa propre approche en matière de guérison axée sur la roue de médecine, la culture autochtone et la spiritualité. Pendant 20 ans, le Centre est lentement devenu le lieu de guérison efficace qu'il est aujourd'hui. Les idées défendues par le Centre de guérison Waseskun ont fait du chemin au cours des 20 dernières années et ont gagné en importance au sein du système de justice pénale général. Il est important de réfléchir au travail et à la raison d'être du Centre de guérison Waseskun en tant que modèle éprouvé de milieu thérapeutique communautaire.

1.2 Objectif de l'étude

La présente étude a pour objet d'examiner le Centre de guérison Waseskun en tant que modèle de pavillon de ressourcement qui donne des résultats, de cerner les valeurs, croyances et structures de base sur lesquelles s'appuie un pavillon de ressourcement efficace, et de déterminer ce qui a fait du Centre de guérison Waseskun un milieu thérapeutique dont l'efficacité n'est plus à prouver. Dans la présente étude, nous avons aussi tenté de décrire le quotidien des résidents et du personnel d'un pavillon de ressourcement. De plus, l'étude visait également à établir et à consigner l'historique du Centre de guérison Waseskun.

1.3 Méthode de recherche

Pour la présente étude, nous avons établi que, pour diverses raisons, l'approche qualitative serait la plus indiquée. D'entrée de jeu, ce type d'approche est mieux adapté à la vision autochtone du monde, qui est un élément très important de la philosophie à Waseskun. Le modèle de guérison utilisé au Centre de guérison ne s'appuie pas sur des statistiques et des connaissances, en fait, ce modèle mise sur les émotions et son action part du cœur. Il était important de faire partie de la communauté de Waseskun pour effectuer la présente recherche et examiner une approche de guérison où l'être humain passe avant tout.

Le parcours de guérison de chaque résident, et de chaque membre de l'effectif, est un cheminement individuel. Il est important de garder ce fait à l'esprit tout au long du rapport. Pour cette raison, chaque entrevue était différente. À Waseskun, le processus de guérison est fonction des énergies qui circulent durant une journée donnée, du cheminement réalisé jusqu'à présent par la personne dans son processus de guérison, de l'énergie de l'accompagnateur et du climat à ce moment-là. Par conséquent, les entrevues et les conversations étaient toujours subjectives et le résultat de différents facteurs. Même si une entrevue portait sur un sujet précis, il arrivait souvent que la conversation aboutisse sur un autre sujet, et il en allait de même des enseignements dans le cadre des programmes et des cercles à Waseskun. Il est donc important de garder à l'esprit cette liberté d'action dans le cadre de la présente étude.

En ce qui a trait à la méthode utilisée, les sections du présent rapport doivent être divisées en deux volets distincts : premièrement, l'histoire du Centre de guérison Waseskun et, deuxièmement, une étude de cas visant à déterminer les éléments constitutifs d'un pavillon de ressourcement et ce qui fait du Centre de guérison Waseskun un milieu de guérison efficace.

En ce qui a trait à l'histoire de Waseskun, nous avons utilisé, dans le cadre des entrevues, une approche fondée sur l'histoire orale. Les répondants clés ont été désignés sur consultation du directeur de Waseskun, Stan Cudek. Ils ont été choisis parce qu'ils étaient là dès les premières années du Centre. Cependant, en raison de contraintes temporelles, seulement un nombre limité des répondants clés ont pu être interviewés. Neuf entrevues ont été réalisées au sujet de l'histoire de Waseskun : quatre en personne, quatre par téléphone et une par courriel.

L'entrevue par courriel a été plus structurée et portait sur des questions spécifiques tandis que les autres étaient articulées autour des souvenirs des intervenants et de leur expérience de travail au Centre de guérison Waseskun. Le moins de questions possible a été posé, et le répondant était informé bien à l'avance qu'il devait partager ses premiers moments au Centre de guérison Waseskun. De manière générale, le répondant n'était interrogé que si une question s'avérait nécessaire pour poursuivre la conversation. L'histoire de Waseskun est racontée au chapitre trois.

Pour ce qui est de l'étude de cas (chapitres deux, quatre, cinq, six et sept), trois approches de recherche différentes ont été employées : des entrevues de recherche structurées, des entrevues et des conversations informelles et enfin, des observations personnelles.

Les entrevues structurées ont été réalisées auprès de quinze membres du personnel de Waseskun. Elles ont eu comme complément de nombreuses conversations informelles avec les résidents et les employés. Aux renseignements obtenus durant cette période, des observations personnelles de l'auteur sur son séjour à Waseskun ont été ajoutées. Tout cela a permis de présenter les valeurs fondamentales de Waseskun et de présenter le Centre de guérison tel qu'il est aujourd'hui.

Avec une meilleure compréhension du Centre de guérison Waseskun, il a ensuite fallu déterminer les éléments qui donnent au milieu de guérison toute son efficacité. À la lumière

des entrevues initiales, des observations propres à l’auteur et des conversations informelles avec les résidents, il ne faisait aucun doute que la grande majorité des personnes jugeaient que le Centre de guérison Waseskun était un très bon milieu propice à la guérison. Pourquoi Waseskun est-il un centre efficace et que fait le personnel pour créer un milieu propice à la guérison?

J’ai compilé les résultats de 32 entrevues individuelles officielles (quinze avec des employés, six avec des résidents, deux avec d’anciens résidents, trois avec des membres du conseil d’administration du Centre de guérison Waseskun, deux avec des Aînés en visite et quatre avec des employés du SCC). Les entrevues étaient peu structurées et s’articulaient autour de la question suivante : « Le Centre de guérison Waseskun est-il un milieu de guérison efficace et, dans l’affirmative, quelles sont les clés de son succès? » Les entrevues étaient assez informelles pour permettre aux répondants d’aller dans la direction qu’ils désiraient. Les entrevues, qui ont duré de dix minutes à trois heures, ont été enregistrées.

Le contenu de ces entrevues compose la majorité des données utilisées dans le cadre de la présente étude. En complément de ces renseignements, des observations personnelles, des entrevues et des conversations informelles fréquentes ont indirectement contribué à l’analyse des données. Ces conversations avec le personnel et les résidents de Waseskun ont souvent servi à corroborer ce qui a été dit durant les entrevues structurées, en plus de servir à jeter un nouvel éclairage sur certains faits ou à les vérifier.

1.4 Préparation des transcriptions et analyse des données

Les entrevues enregistrées ont été transcrites immédiatement après l’entrevue, puis révisées. La révision a permis de corriger les erreurs typographiques, d’insérer la ponctuation nécessaire et de corriger les erreurs grammaticales mineures. Toutes les entrevues ont été réalisées en anglais. Cependant, l’anglais n’était pas la langue maternelle de tous les répondants. Par conséquent, les temps de verbe et les erreurs grammaticales ont été corrigés afin de clarifier la signification. L’objectif de la révision des transcriptions était de faciliter la compréhension du lecteur sans toutefois changer les points de vue des répondants.

Les observations personnelles tirées des notes prises sur le terrain ont été mises à l'écrit le plus rapidement possible suivant un fait. Les conversations avec le personnel ou les résidents qui contenaient des renseignements intéressants ou pertinents étaient ensuite relatées de mémoire ou à l'aide des notes prises sur le terrain.

À la suite de la période de collecte des données, les transcriptions et les observations ont été analysées, et cette analyse compose en grande partie le présent rapport. L'étude répétée des transcriptions et des observations a permis de dégager les principaux thèmes du rapport, qui se présentent en trois sections : le personnel, les résidents et les répondants externes. Les thèmes clés ont fait l'objet de recoupements entre ces groupes et, si un même thème revenait souvent chez au moins deux groupes de répondants, il a ensuite servi à articuler l'information.

Certaines phrases des répondants sont revenues à l'esprit de l'auteur en cours de rédaction, à mesure qu'il abordait les thèmes clés. Ces paroles sont citées aux chapitres cinq et sept. Comme il est susmentionné, les citations ont été retravaillées pour en assurer la clarté, mais le contenu demeure le même.

CHAPITRE DEUX : PRÉSENTATION DU CENTRE DE GUÉRISON WASESKUN

2.1 Introduction

Le Centre de guérison Waseskun est un endroit où les hommes autochtones reçoivent les enseignements culturels dont ils ont besoin pour se guérir. Waseskun, le seul centre de guérison autochtone à l'est du Manitoba, rassemble des hommes de différentes nations, dont certains proviennent d'établissements correctionnels. L'objectif du Centre est de rassembler ces hommes, et les employés qui travaillent à leurs côtés, en une communauté dont les membres ont choisi de cheminer sur le sentier de la guérison ensemble.

L'objectif du Centre de guérison Waseskun est de réadapter les personnes afin de favoriser leur réinsertion sociale. Grâce aux travaux des Aînés et des accompagnateurs, Waseskun offre aux résidents des programmes et des séances de thérapie individuelles afin de s'attaquer aux problèmes à l'origine de leur ancien comportement criminel. Waseskun combine ces enseignements à des leçons et des cérémonies culturelles et spirituelles afin d'aider les résidents à se rapprocher du monde qui les entoure.

De plus, Waseskun montre aux résidents comment faire partie d'une communauté tout en conservant son individualité. Les résidents du Centre doivent participer à la vie communautaire en s'acquittant de corvées domestiques, en coupant du bois, en communiquant dans les cercles ou simplement en menant une vie saine, sans colère ni violence. De cette manière, ils s'aident les uns les autres à réussir leur cheminement le long du sentier de la guérison.

Le Centre de guérison Waseskun est situé sur une propriété de quatre acres au pied des Laurentides, au Québec. La propriété jouxte une forêt de pins et un lac, offrant ainsi aux résidents l'occasion de faire de la randonnée en forêt, de pratiquer la natation, de chercher des plantes médicinales, de couper du bois et d'apprendre à reconnaître les plantes et les animaux dans leur habitat naturel. Toutes ces connaissances font partie des enseignements sur la vie

dans la nature, soit un aspect important dans la vision du monde autochtone. En outre, elles améliorent le processus de guérison personnelle grâce à un rapprochement avec la nature.

2.2 Valeurs principales

Le Centre de guérison Waseskun part du principe selon lequel tous les êtres humains sont bons, nés purs, en santé et en harmonie avec l'univers. Dans chacune de nos expériences personnelles, nous apprenons à interagir avec les autres, à gérer des situations et à réagir aux stimuli. Toutes ces expériences nous conditionnent et nous enseignent à vivre et à réagir aux situations qui se présentent dans nos vies. Par conséquent, lorsque nous prenons une décision, cette décision est fonction de nos expériences antérieures. Lorsque nous faisons des erreurs, ces erreurs sont fondées sur le conditionnement dont nous avons fait l'objet par le passé.

Si quelqu'un peut apprendre de mauvaises habitudes qui lui font prendre de mauvaises décisions, il peut aussi apprendre de bonnes habitudes ainsi que la façon de prendre de bonnes décisions. Si quelqu'un est conditionné par des expériences et des comportements négatifs, il en est de même pour les expériences et les comportements positifs. Sur un mur du Centre de guérison Waseskun, quelqu'un a affiché le récit intitulé « Les deux loups en dedans » .

Un soir, un vieil homme a expliqué à son petit-fils le combat intérieur qui fait rage en chacun de nous. Il a dit : « Mon fils, ce combat est entre deux loups que nous avons tous en dedans de nous. L'un d'eux représente le mal. Il est la source de la colère, de l'envie, de la jalousie, de la peine, du regret, de la cupidité, de l'arrogance, de l'apitoiement, de la culpabilité, du ressentiment, de l'infériorité, du mensonge, de la vanité, du sentiment de supériorité et de l'ego. L'autre représente le bien. Il est la source de la joie, de la paix, de l'amour, de l'espoir, de la sérénité, de l'humilité, de la bienveillance, de l'empathie, de la générosité, de la vérité, de la compassion et de la foi. » Le petit-fils a réfléchi à l'histoire pendant une minute et a ensuite demandé à son grand-père : « Quel loup gagne? » Le vieil homme a calmement répondu : « Celui que tu nourris. »

Au Centre de guérison Waseskun, on enseigne aux hommes comment nourrir le bon loup intérieur. Il n'y a pas de meilleure manière de l'expliquer. Si vous nourrissez le « bon », vous irez mieux. Si vous nourrissez le « mal », vous régresserez. On a toujours le choix.

Le processus de guérison à Waseskun est axé sur l'individualité. Chaque personne est unique. Chaque moment de notre vie, chaque interaction et chaque pensée ont façonné les personnes que nous sommes aujourd'hui. Avec cette individualité vient la responsabilité que nous avons tous de prendre soin de nous-mêmes. Personne ne peut le faire pour nous, car le processus de guérison est un parcours personnel. Les Aînés et les accompagnateurs peuvent indiquer à une personne le bon chemin, mais ils ne peuvent pas le parcourir à sa place. Chaque pas du parcours est une décision et un choix personnels.

C'est pourquoi la première chose à laquelle on s'attend des personnes qui viennent à Waseskun est un réel désir de changer. S'en rendre compte et l'accepter est la première étape du cheminement vers la guérison. Une fois qu'on a pris cette décision, on peut laisser derrière tout ce qui s'est passé avant. On n'est alors plus un criminel. On devient un être humain. Un être humain qui est ici pour guérir et un être humain qui veut changer.

À Waseskun, on sait bien que les résidents ne sont jamais complètement « guéris ». Waseskun peut montrer à quelqu'un de quelle manière cheminer vers la guérison et lui fournir les outils lui permettant de se guérir, mais le parcours le ramènera dans la société, parce que le processus de guérison est le projet de toute une vie. C'est pourquoi, à Waseskun, on enseigne aux résidents que le processus de guérison consiste à être conscient et en contrôle de chaque pensée et de chaque geste. La guérison, c'est mener une vie saine. Guérir, c'est être alerte et être toujours prêt à se battre, car on a deux loups en dedans.

2.3 Processus de guérison holistique et roue de médecine

L'approche holistique de la guérison s'intéresse à tous les aspects de l'être humain, et non pas seulement à un seul aspect, la maladie. À Waseskun, on utilise le modèle de guérison holistique pour traiter les aspects physique, émotionnel, mental et spirituel des résidents. Quand une personne se présente à Waseskun et qu'elle a un problème sur lequel elle doit

travailler, on examine ce problème sous tous les angles. Lorsqu'on examine un problème, on se rend compte qu'il est lié à tous les aspects de notre vie, soit à notre enfance, à notre éducation et à l'adulte qu'on est devenu. Dès le départ, en examinant tous les aspects de notre vie, on constate que le problème se répercute sur notre être en entier et qu'on en est aussi la cause. On peut s'apercevoir que la cause du problème est d'ordre affectif et que c'est plus grave qu'on ne le pensait. Si on ne se rend pas à la source du mal et qu'on n'élimine pas la cause principale du problème, il ne sera jamais réglé. Ce déséquilibre peut causer des réactions mentales qui ne sont pas saines et qui entraînent une détérioration de l'enveloppe physique. Il faut absolument agir, car c'est le résultat direct d'une faille entre votre tête, votre corps et votre âme. Par conséquent, on comprend que le processus de guérison n'a rien de simple.

Puisque la communauté de Waseskun est diverse, l'interprétation qu'on y fait de la roue de médecine emprunte des concepts à diverses nations et s'appuie sur le principe selon lequel chacun a sa propre roue de médecine en lui. Une personne qui chemine vers la guérison passe d'un état physique, émotionnel, mental et spirituel à l'autre de la roue de médecine. C'est alors qu'elle peut comprendre sa propre roue de médecine. Il s'agit d'être en équilibre. Si une personne vit un déséquilibre, elle n'est pas en harmonie avec elle-même ni avec le monde qui l'entoure. La roue de médecine permet d'établir un nouvel équilibre parce qu'elle concerne tous les aspects d'une personne : physique, émotionnel, mental et spirituel.

À Waseskun, le processus de guérison n'est pas tiré d'un manuel et ne suit aucune formule toute faite. Lorsqu'un accompagnateur commence à travailler à Waseskun, on ne lui dit pas « faites-le de manière à enseigner ». L'Aîné et les accompagnateurs communiquent ce qu'ils ont appris dans leur vie personnelle. Ainsi, il n'y a pas de processus unique à respecter. Le processus est fonction de l'accompagnateur, des résidents, de l'énergie au sein du groupe durant une journée précise et de l'étape où est rendue la personne dans son processus de guérison. Cette façon de faire est différente d'une approche cognitivo-comportementale dans le cadre de laquelle on dirait aux membres du groupe : « Voici ce que vous apprendrez aujourd'hui », et où, à la prochaine réunion, le groupe passera à la leçon suivante, selon un ordre logique. Au Centre de guérison Waseskun, on enseigne d'une manière qui reflète les méthodes d'enseignement du monde autochtone. Aucun enseignement n'est coulé dans le béton. Si vous écoutez le même enseignement 20 fois, les 20 fois seront différentes. De cette

manière, les résidents peuvent concevoir les leçons de différentes manières et peuvent faire des liens avec les enseignements qu'ils ont reçus précédemment dans leur vie.

2.4 Culture et spiritualité

Un des principaux enseignements à Waseskun est la distinction entre culture et spiritualité. Ces éléments sont tous deux importants pour l'efficacité du processus de guérison, mais il s'agit de notions très différentes.

L'apprentissage culturel à Waseskun a pour objectif de renforcer l'identité autochtone des résidents. Certains d'entre eux sont très près de leur culture, tandis que d'autres connaissent peu ou pas leurs racines. Puisque Waseskun est une communauté diversifiée, les pratiques et les enseignements culturels sont empruntés à différentes Premières nations. Les cérémonies comme celles comportant une suerie, des tambours et l'apprentissage du feu aident les résidents à comprendre ce que signifie être un Autochtone. Au Centre, on croit que cela rapproche des racines et donc, permet d'améliorer le processus de guérison.

La spiritualité n'est pas un fait typiquement autochtone. La spiritualité est universelle. Seuls les êtres humains ont une spiritualité. Peu importe si vous êtes Mohawk ou Samoan, bouddhiste ou chrétien : la spiritualité est simplement l'union de la tête, du corps et de l'âme. Tout dans l'univers a une âme. C'est le rapprochement avec notre âme qui nous permet de comprendre que nous sommes comme tout le reste. Nous reconnaissons que nous sommes une partie importante de la création et que chaque vie, y compris la nôtre, est sacrée.

À Waseskun, on essaie de rapprocher chaque résident de sa propre âme. En renforçant la spiritualité de chacun, le Centre permet au résident, au bout du compte, de se guérir lui-même. Cependant, et cela est tout aussi important, à long terme, le résident doit croire que tous les éléments de la création sont liés et qu'il a une place unique au sein de la création. Grâce à l'apprentissage culturel qui lui fait comprendre qu'il occupe une place importante dans le monde autochtone, le résident aura la force et la foi nécessaires pour poursuivre son parcours de guérison dans les moments difficiles et pour vivre en harmonie.

CHAPITRE TROIS : HISTOIRE DU CENTRE DE GUÉRISON WASESKUN

3.1 Vingt ans de guérison

En voyant Waseskun aujourd'hui, vous seriez surpris d'apprendre qu'il s'agit d'une prison à sécurité minimale. Le soleil brille à travers les pins, deux résidents sont à l'extérieur et ils profitent des premières chaleurs du printemps. Il n'y a pas de grillages ni de tours de garde. Vous pouvez entendre les oiseaux et le vent dans les arbres. L'endroit est calme, tranquille et paisible.

C'est le domicile de plus de 35 résidents qui proviennent d'établissements correctionnels ou de leur propre communauté. Ils ont laissé derrière eux les murs gris et les idées sombres. Ils vont de l'avant sur le sentier de leur vie et cheminent vers la guérison.

Vous êtes au Centre de guérison Waseskun. Le voir aujourd'hui, c'est voir le pouvoir d'un rêve. Le rêve était d'offrir un endroit où les Autochtones pourraient guérir de leur propre manière et où on donnerait aux gens une seconde chance de se donner la meilleure vie possible. Aujourd'hui, le rêve est devenu réalité, malgré d'innombrables difficultés, un important scepticisme des décideurs et beaucoup d'écueils. Aujourd'hui, le Centre est sur le point de célébrer son 20^e anniversaire.

Remonter dans le temps avant Waseskun, à une période où l'on ne croyait pas que l'attitude du système de justice pénale à l'endroit des Autochtones était problématique, c'est remonter à une époque où chaque idée ayant mené à la création de Waseskun était jugée avant-gardiste. Rien de tel n'existait dans l'Est du Canada. Ils étaient très peu à croire que les Autochtones avaient besoin d'aide, et encore moins nombreux à croire que les Autochtones pouvaient s'aider eux-mêmes.

Cependant, durant les années 80, l'idée selon laquelle les Autochtones sont les mieux placés pour s'occuper des problèmes propres aux peuples autochtones a mobilisé un groupe de

personnes. Elles ont alors décidé qu'elles allaient venir en aide aux délinquants autochtones qui sortent de prison avant qu'ils ne réintègrent leur collectivité. Elles ont rallié à leur cause d'autres personnes qui pensaient comme elles dans les collectivités autochtones. C'est ainsi que le premier comité du Centre Waseskun a vu le jour. Ce sont les membres du premier conseil d'administration qui ont concrétisé le concept du Centre Waseskun et ont créé la première maison de transition pour Autochtones au Québec, puis le premier centre de guérison pour Autochtones à l'est du Manitoba.

Le parcours n'a pas été facile; les réalisations de ce premier groupe et des personnes qui se sont jointes à Waseskun par la suite sont extraordinaires. Pour comprendre Waseskun, on doit en connaître l'histoire, et pour comprendre l'histoire de Waseskun, il faut se tourner vers les gens qui en ont eu l'idée et qui en ont fait une réalité.

3.2 L'origine de Waseskun

Stan Cudek, de culture ojibway, a connu personnellement la dure réalité du système carcéral. Il sait aussi qu'une personne peut changer et que tout le monde peut s'épanouir et apprendre à vivre en harmonie. Stan Cudek a joint l'équipe du projet Waseskun après avoir travaillé comme directeur adjoint pour les Services parajudiciaires autochtones du Québec (SPAQ). Il mettait sur pied des services d'aide juridique autochtones dans les collectivités du Québec et facilitait l'embauche d'agents de liaison autochtones (ALA) dans les prisons. Pour les SPAQ, Stan a aussi fait des recherches sur la possibilité d'établir une maison de transition pour Autochtones. Cependant, en 1984, le nombre de détenus autochtones sous responsabilité fédérale n'était pas suffisant pour aller de l'avant avec le projet. Plus tard, quand Lylie Otter-Williams lui a parlé de l'idée d'une maison de transition pour Autochtones, Stan a décidé de contribuer au projet et, en raison de sa connaissance éprouvée du système carcéral canadien, il est devenu l'âme de Waseskun : dans un premier temps, en tant que président du conseil d'administration, et, plus tard, en tant que premier et unique directeur exécutif.

Barbara Malloch, de culture mohawk, a grandi à Montréal. Barbara a joint l'équipe du projet Waseskun après avoir passé plusieurs années au Centre d'amitié autochtone de Montréal, où elle a occupé, pendant un certain temps, le poste de présidente. Barbara a aussi

fait partie du groupe Friendship in Time. Le groupe se rendait dans les prisons pour parler aux Autochtones, et a participé aux activités de l'Église anglicane à Montréal. Lorsqu'elle était enfant et jeune femme, Barbara était intriguée par ses origines autochtones mais, ayant grandi à la ville et ne parlant pas une langue autochtone, elle se sentait loin de ses racines. Cependant, après qu'une amie, Gail Guthrie Valaskakis, l'a poussée à se joindre au Centre d'amitié autochtone durant les années 70, Barbara s'est rendue compte qu'elle avait beaucoup à offrir à la communauté autochtone et beaucoup à apprendre d'elle. Ses travaux en tant que membre du conseil d'administration de Waseskun au cours des 20 dernières années sont la concrétisation de cette découverte.

Gail Guthrie Valaskakis, de culture chippewa, s'est jointe à l'équipe du projet Waseskun avec Barbara Malloch sur l'invitation de Stan Cudek. Elle a été membre du comité initial et du premier conseil d'administration. Gail a grandi dans une réserve du Wisconsin et s'est par la suite établie à Montréal, où elle a occupé les postes de professeure d'études autochtones, de directrice du département des Communications puis de doyenne de la Faculté des arts et sciences à l'Université Concordia. À Montréal, Gail a joué un rôle important au moment de la création du Centre d'amitié autochtone. Au début des années 80, elle s'est jointe au groupe Friendship in Time. À cette époque, le groupe se rendait dans les prisons. Elle a participé aux premières étapes de l'élaboration du projet Waseskun ainsi qu'à sa vision subséquente. Elle a été membre du conseil d'administration pendant près de 20 ans.

Joe Mell, un Canado-irlandais qui a grandi à Montréal, a aidé à formuler l'idée initiale de Waseskun en collaboration avec John Corston. Il s'est aussi joint au comité initial de Waseskun et a siégé au premier conseil d'administration. En prenant part au projet Waseskun, Joe savait exactement le dur travail nécessaire pour ouvrir une maison de transition. Il a siégé au conseil d'administration de la St. Leonard's Society au début des années 70, et il a participé à l'établissement de la maison de transition anglophone Cross Roads, à Montréal. Joe a géré cette maison de transition pendant douze ans et, durant cette période, il a constaté d'importants écarts entre les taux de réussite des anglophones et celui des Autochtones. Il estimait que le taux de réinsertion sociale réussie des anglophones se situait à 75 % tandis que celui des Autochtones était de 10 %. Vers le milieu des années 80, tandis qu'il dirigeait le centre d'accueil pour hommes Good Sheppard, Joe s'est arrangé pour fournir des débouchés à

des Autochtones en libération conditionnelle. Ce coup de pouce s'est avéré une première étape cruciale vers le concept de Waseskun.

John Corston, d'origine ojibway et crie, a été inspiré par son bénévolat auprès d'Autochtones en libération conditionnelle. Il a décidé de leur trouver du travail et, plus tard, en parlant avec Joe Mell, il a eu l'idée de créer une maison de transition pour Autochtones à Montréal. À ce moment-là, John travaillait comme nettoyeur pour Joe Mell au Good Sheppard's. Un jour, tandis qu'il priait dans la chapelle, John a entendu une voix lui disant de prier pour les Autochtones. John a donc commencé à faire du bénévolat au Centre d'amitié autochtone et, peu après, des Autochtones en libération conditionnelle se présentaient à lui pour obtenir des conseils et de l'aide. John les a présentés à Joe Mell, au Good Sheppard's, où on leur proposait d'effectuer des travaux divers contre rémunération. À mesure que d'autres hommes venaient cogner à leur porte, John et Joe ont commencé à parler du besoin de créer une maison de transition pour Autochtones. C'est à ce moment-là qu'est né Waseskun.

Lylie Otter-Williams, d'origine mohawk, a été la première personne à qui John et Joe ont proposé l'idée d'une maison de transition pour Autochtones. À ce moment-là, elle était la première agente de liaison autochtone (ALA) du Québec, et son travail dans les prisons auprès des Autochtones qui se préparaient pour leur libération conditionnelle lui avait permis de constater le manque de services. Elle avait remarqué qu'il n'y avait pas de maisons de transition misant sur des programmes autochtones et aucun endroit où les Autochtones pouvaient obtenir l'aide spéciale dont ils avaient besoin à leur sortie de prison. Lylie a donc joint le comité Waseskun et elle a par la suite fait partie de son premier conseil d'administration. C'est aussi Lylie qui a parlé à Stan Cudek, son supérieur aux SPAQ, et l'a convaincu de se joindre au comité de Waseskun.

Ces sept personnes avaient une chose en commun : elles ont toutes passées par Montréal avant de se joindre au projet Waseskun. Ce groupe de personnes, qui centrait son action sur la communauté autochtone de Montréal et les réserves environnantes, a préparé le terrain pour la création de Waseskun dans les années 70 et 80.

On ne saurait passer sous silence tous les travaux réalisés pour améliorer l'expérience des Autochtones dans le système de justice pénale avant la création de Waseskun. La communauté autochtone de Montréal aidait à s'occuper des premiers problèmes des Autochtones suivant l'arrestation, comme trouver un avocat, se rendre au tribunal, comprendre le prononcé de la sentence, purger la peine en établissement et élaborer un plan de libération. Lorsque le projet Waseskun refait surface en 1987, le besoin d'une maison de transition pour Autochtones était la suite logique de ces efforts antérieurs.

Le plus important appui social est venu du Centre d'amitié autochtone de Montréal, créé en 1974 en tant que centre communautaire pour étudiants autochtones. Le Centre d'amitié a pris de l'ampleur au cours des années et est devenu un endroit où les Autochtones pouvaient discuter de leurs problèmes et trouver des solutions collectives aux difficultés de leurs pairs dans un milieu urbain. Le soutien de la directrice du Centre d'amitié autochtone de Montréal, Margaret Horn, a été crucial lors des premières étapes de l'élaboration du projet Waseskun.

C'est aussi grâce au Centre d'amitié autochtone de Montréal qu'est né Friendship in Time, un groupe de personnes qui se rendaient dans des pénitenciers de la région de Kingston pour offrir un soutien aux détenus autochtones. Barbara Malloch, Gail Guthrie Valaskakis et Margaret Horn ont toutes participé aux activités de Friendship in Time et, durant leurs visites, elles ont pu constater certains des problèmes auxquels sont confrontés les Autochtones dans les prisons. Elles se sont rendues compte que la réalité à laquelle les prisons préparaient les détenus n'était pas la réalité autochtone. Plutôt que de chercher à obtenir de l'aide pour régler leurs problèmes, les Autochtones se créaient des contacts pour se procurer de la drogue et pour s'adonner à d'autres activités illégales à leur sortie de prison.

Ces trois bénévoles ont aussi rencontré les Aînés qui se rendaient eux aussi dans les prisons. Les Aînés leur ont expliqué quelques-unes des difficultés auxquelles ils se sont heurtées durant leurs visites en établissement et qu'on leur manquait de respect. On fouillait et questionnait les Aînés. Les gardes ouvraient leurs sacs sacrés et manipulaient et examinaient leur contenu. Ce traitement était très différent de celui réservé aux prêtres catholiques. Ce que les membres de Friendship in Time ont appris de leurs visites dans les prisons a été communiqué aux membres du Centre d'amitié autochtone et a influé sur les travaux que le Centre a par la suite entrepris.

Le groupe Friendship in Time a mis fin à ses activités après trois ans au moment de la création des Services parajudiciaires autochtones du Québec (SPAQ), une organisation visant à améliorer les rapports des Autochtones avec le système de justice. Les SPAQ, avec Stan Cudek comme directeur adjoint, ont aménagé des bureaux de services d'aide juridique aux autochtones dans 18 régions du Québec. Ils aidaient les accusés au cours des premières étapes du système de justice pénale, comme trouver un avocat, collaborer avec lui, se rendre au tribunal et assister au prononcé de la sentence.

Les SPAQ ont mis sur pied un programme d'agents de liaison autochtone (ALA) et ont affecté ces agents dans les établissements correctionnels afin d'aider les détenus autochtones dans leurs contacts avec les commissions de libération conditionnelle, à rédiger des plans de libération et à s'occuper de tout ce qui touche leur réinsertion sociale. Lylie Otter-Williams a été la première ALA au Québec.

À ce moment-là, aucune structure en place n'aidait spécialement les Autochtones à réintégrer la société. La prochaine étape logique était donc la création d'une maison de transition pour Autochtones. En 1984, Stan Cudek, par le truchement des SPAQ, a commencé à examiner la possibilité d'offrir ce service aux délinquants autochtones. Selon les données du SCC, il y avait seulement neuf détenus autochtones dans les pénitenciers fédéraux du Québec à ce moment-là. C'est probablement pour cette raison qu'il n'y avait pas de programmes ou services spécialement conçus pour les Autochtones dans les prisons. En réalité, les délinquants autochtones étaient beaucoup plus nombreux, mais ils n'étaient pas identifiés.

Compte tenu de ce que les statistiques indiquaient, la proposition d'une maison de transition pour Autochtones a été abandonnée par les SPAQ. Il a fallu un comité indépendant, quelques années plus tard, connu sous le nom du comité Waseskun, pour que l'idée refasse surface au sein de la communauté autochtone de Montréal.

3.3 La vision de Waseskun

L'idée de créer une maison de transition nommée Waseskun remonte aux discussions de John Corston et Joe Mell au sujet du fait qu'il y avait trop d'hommes autochtones en libération

conditionnelle et pas assez de travail pour eux. C'était en 1987, au centre d'accueil pour hommes Good Sheppard's, à Montréal. John Corston travaillait pour Joe Mell et il faisait aussi du bénévolat pour le Centre d'amitié autochtone de Montréal dans ses temps libres.

Par le truchement du Centre d'amitié, divers Autochtones en libération conditionnelle qui cherchaient du travail à temps partiel communiquaient avec John. John les amenait avec lui au Good Sheppard's, et Joe leur faisait faire des petits travaux. D'autres hommes sont venus rencontrer John et, à un moment donné, l'initiative a plafonné, puisqu'il n'y avait plus suffisamment de travail pour les hommes qui en cherchaient. John et Joe se sont aussi rendus compte que ces derniers n'avaient pas seulement besoin d'un emploi. C'est à cette époque que John et Joe ont eu l'idée de créer une maison de transition pour Autochtones.

À ce moment-là, l'objectif était en quelque sorte, selon Joe Mell, de rassembler des Autochtones dans un milieu qui serait respectueux de leurs traditions et de leurs besoins spéciaux. Le plan était simplement d'ouvrir cet endroit et de faire signer au gouvernement un contrat stipulant que les Autochtones sont les mieux placés pour s'occuper de leurs affaires.

En raison de son expérience passée avec Cross Roads, Joe savait que, pour être une réussite, une nouvelle maison de transition devait bénéficier d'un important soutien communautaire. Se rendant bien compte que la communauté autochtone devrait participer à la création, John s'est rendu au bureau des SPAQ. Il avait entendu parler par certains des hommes qu'il aidait des agents de liaison autochtones (ALA). Aux SPAQ, John a rencontré la première ALA de la province du Québec, Lylie Otter-Williams. Lylie a accepté de se joindre à l'équipe parce qu'elle savait qu'une maison de transition pour Autochtones serait très utile aux délinquants avec qui elle travaillait en prison. Elle a aussi amené avec elle quelques collègues du bureau des SPAQ.

Ce groupe initial s'est réuni pour discuter de l'idée. Durant la première réunion, après s'être engagé à aller de l'avant, le groupe a choisi le nom du projet, qui devrait être un symbole d'espoir et de renouveau. Le premier nom retenu était « A new day rising » (le commencement d'un nouveau jour). Lorsqu'on traduit cette notion en cri, on obtient « Waseskun », qui signifie

« le moment juste après une tempête, lorsque les nuages laissent le soleil percer et le ciel bleu apparaître ».

Ce premier groupe a tenté de présenter une proposition au SCC en vue de réaliser une étude de faisabilité visant à déterminer si la création d'une maison de transition pour Autochtones était justifiée. Cependant, les représentants du SCC ont répondu qu'ils ne traitaient pas avec des comités. Lylie Otter-Williams est donc allée voir son patron aux SPAQ, Stan Cudek. Stan avait déjà traité avec le SCC dans le passé, au moment de conclure l'accord sur l'affectation d'agents de liaison autochtones dans les prisons. Lylie voulait des conseils sur la manière de procéder. Elle a eu bien mieux. Stan a accepté de se joindre au comité Waseskun et de présenter lui-même au SCC la proposition sur l'étude de faisabilité.

Stan a aussi mentionné l'idée au Centre d'amitié autochtone, où il a recruté Barbara Malloch et Gail Guthrie Valaskakis, qui se sont jointes au comité Waseskun. En plus de leurs contacts dans le Centre d'amitié, les deux femmes ont donné au comité accès à d'importants réseaux d'intervenants externes : l'Église anglicane (Barbara) et l'Université Concordia à Montréal (Gail).

Avec le recrutement de Stan, de Barbara et de Gail, le premier comité Waseskun était à son grand complet. C'est ce même groupe qui est par la suite devenu le premier conseil d'administration de Waseskun. Enfin, ce sont aussi ces personnes qui ont permis à Waseskun de survivre aux difficultés des premiers jours et de connaître les succès qui sont venus beaucoup plus tard.

3.4 Une vision qui devient réalité

Le comité Waseskun savait que la maison de transition devait être accréditée par le SCC avant de pouvoir accepter des résidents. La proposition d'étude de faisabilité, qui fut tout d'abord rejetée et qui a permis à Stan Cudek de se joindre à l'équipe, était la première étape pour obtenir l'accréditation nécessaire. Selon les membres du comité, s'ils pouvaient prouver qu'il y avait suffisamment de délinquants autochtones dans les pénitenciers fédéraux pour justifier la

création d'une maison de transition pour Autochtones, le SCC n'aurait d'autre choix que de leur fournir une accréditation et de financer Waseskun.

Stan a tenu parole et a présenté la proposition d'étude de faisabilité de Waseskun au SCC et, cette fois-ci, l'entreprise a été couronnée de succès. Stan a dit au SCC qu'il allait superviser l'étude de faisabilité en tant que directeur adjoint des SPAQ. C'est pour cette raison que le SCC a donné 25 000 \$ aux SPAQ afin qu'ils réalisent l'étude.

Sous la supervision de Stan, Michelle LeDuke et Dana Williams ont commencé à se rendre dans les établissements fédéraux du Québec à la fin de 1987. Elles ont passé l'hiver à se déplacer d'un établissement à l'autre et à compter le nombre de détenus autochtones dans les pénitenciers fédéraux. À la fin, l'étude de faisabilité a révélé qu'il y avait plus de 150 détenus autochtones sous responsabilité fédérale au Québec.

Même si l'étude de faisabilité révélait clairement que la création d'une maison de transition pour Autochtones dans la région de Montréal était justifiée, le SCC n'était pas prêt à signer un contrat à ce moment-là. Le message était clair : si Waseskun voyait le jour, ce devait être par lui-même.

Le comité Waseskun a décidé de faire cavalier seul. Les membres du comité savaient qu'une maison de transition pour Autochtones était nécessaire, et ils savaient que la communauté autochtone allait les appuyer. La première étape consistait à se constituer en tant qu'organisation sans but lucratif. Cependant, pour ce faire, ils avaient besoin d'argent. L'Église anglicane a fait un don, chaque membre du comité a donné 50 \$, et, en février 1988, Waseskun pouvait compter sur un montant de 500 \$. Les membres ont alors rempli les papiers nécessaires pour se constituer en personne morale.

Pendant ce temps, Joe Mell tentait de trouver un immeuble pour le Centre Waseskun. À ce moment-là, il était associé à la Decision House, une maison de transition provinciale anglophone utilisant les deux étages supérieurs d'une vieille école qui en comptait quatre dans l'arrondissement de Pointe Saint-Charles. Par l'intermédiaire de la Decision House, il en est venu à un arrangement selon lequel, quand Waseskun allait être prêt à ouvrir ses portes, il

pourrait utiliser le premier étage du même immeuble en payant un loyer de 1 \$ par année. La Decision House allait s'occuper de la sécurité la nuit pour les deux maisons de transition.

Le 12 juillet 1988, les documents de constitution en personne morale ont été approuvés. Waseskun était donc une organisation sans but lucratif officielle comptant un conseil d'administration composé des membres du comité initial. Stan Cudek est devenu le premier président du conseil. En tant que président du conseil, Stan a rédigé les règles et les règlements de la maison de transition, a créé les politiques et les procédures et a établi la structure du conseil et les modalités concernant le personnel à embaucher. Waseskun commençait à prendre forme.

Vers la fin de 1988, le Centre Waseskun était prêt à ouvrir ses portes sans le soutien du SCC. Le conseil s'est réuni et a décidé que, puisque Stan Cudek était président, il allait aussi agir en tant que directeur exécutif bénévole jusqu'à ce que des fonds permettent d'embaucher quelqu'un. Il est donc devenu le premier directeur exécutif de Waseskun et, 20 ans plus tard, Stan est encore en poste. Il est l'unique directeur exécutif que Waseskun n'ait jamais connu.

Il y avait alors une organisation au Québec connue sous le nom des Aboriginal Employment Services (AES) qui aidait financièrement des organismes autochtones qui embauchaient et formaient des employés. À ce moment-là, Waseskun a commencé à embaucher ses premiers employés, et les AES ont été en mesure de fournir une aide financière. Grâce à cette aide, Waseskun a embauché quatre autres employés.

Avec ses nouveaux employés, Waseskun a déménagé rue LaPrairie. Les employés ont fait le tour de la collectivité afin de recruter des bénévoles pour faire les rénovations. Les murs ont été peints et on a aménagé un bureau à l'aide d'équipement d'occasion. Des lits, de la literie et des meubles usagés ont été donnés. Waseskun commençait à ressembler à une vraie maison de transition.

3.5 Les premières années de Waseskun

Au printemps de 1989, le conseil et le personnel de Waseskun se sont préparés à organiser leur célébration d'ouverture. Ils ont invité des membres de la collectivité, des représentants du gouvernement, des employés du SCC, des représentants des médias et des membres des communautés autochtones. Il s'agissait à la fois d'une célébration et d'une annonce : la première maison de transition pour Autochtones du Québec était prête à ouvrir ses portes.

Deux jours avant la grande ouverture, un vieux divan qui avait été laissé sous l'escalier du premier étage de Waseskun pour être ramassé par les éboueurs a pris feu. Un résident de la Decision House avait laissé tomber une cigarette dessus durant la nuit, et, le matin venu, l'ensemble de l'immeuble, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, était enfumé.

« Notre secrétaire, Deena Sky, m'a téléphoné, affirme Barbara Malloch, à environ 7 h du matin et elle m'a dit que je devais venir tout de suite parce qu'il y avait de la fumée partout et qu'elle ne savait pas ce qu'elle devait faire. Quand je suis arrivée, ce que j'ai vu était tout simplement horrible. La fumée d'un tel feu est très grasse. Elle colle à tout; les murs, les fenêtres et les meubles. J'ai cru que nous ne serions jamais capables d'ouvrir à temps. Mais nous avions déjà envoyé des invitations à des gens importants. Stan s'est alors mis au téléphone et il a appelé tous ceux dont le nom lui venait à l'esprit. J'ai fait de même. J'ai appelé des gens du Centre d'amitié, d'autres organisations autochtones, de Kahnawake et d'autres places dans les alentours pour leur demander s'ils pouvaient venir nous aider. »

Durant les jours suivants, le personnel de Waseskun a pu constater le soutien communautaire dont il jouissait. Une armée de bénévoles s'est présentée avec des balais, des brosses, des seaux et de la peinture. Ces bénévoles ont travaillé pendant deux jours. Des camions sont venus chercher les meubles. On a décroché les rideaux des fenêtres et on les a jetés. Les murs ont été lavés, les planchers astiqués et les fenêtres nettoyées. On a ouvert les fenêtres pour faire sortir la fumée, et l'immeuble a été complètement repeint. Barbara et Stan se sont rendus aux bureaux locaux de l'Armée du Salut. Ils ont acheté chaque meuble pouvant être utilisé. Des bénévoles se sont présentés avec des camionnettes, et tous les meubles ont été chargés, ramenés à l'immeuble de LaPrairie et assemblés. L'ensemble dépareillé des divans, des

chaises, des bureaux et des lits était parfait. En deux jours, Waseskun était prêt à célébrer sa grande ouverture.

Le jour de la grande ouverture, il s'est passé quelque chose d'étrange. Certains ont dit qu'il s'agissait d'un signe. Une troupe de danseurs du cerceau passait justement par Montréal. Ils arrivaient d'Alberta et s'en allaient en Europe pour une tournée de spectacles. Cette journée-là, Stan a reçu un appel de la troupe.

- Nous avons entendu dire que Waseskun célébrait sa grande ouverture aujourd'hui, ont-ils dit.
- Oui.
- Nous avons la journée de libre. Voudriez-vous que nous venions et présentions un spectacle?
- Bien sûr, a dit Stan.

La grande ouverture a donc été une célébration. Les invités s'exclamaient : « Wow! avez-vous vu le calibre de vos danseurs! » L'évêque catholique Crowley était là, il dansait la danse du cerceau et participait à la cérémonie purificatoire. Il y a eu des prières et des discours, des présentations et un festin. Les médias sont venus ainsi que des représentants du SCC et des tribunaux de Kahnawake. Tout le monde a été très impressionné. C'était maintenant officiel : Waseskun devenait la première maison de transition pour Autochtones non seulement au Québec, mais dans tout l'Est du Canada.

Toutes les maisons de transition du Québec doivent faire l'objet d'un processus d'accréditation avant que le SCC passe des marchés avec elles. Les membres fondateurs de Waseskun savaient depuis le début que leur force était la communauté autochtone, et c'est pourquoi Stan a commencé à se rendre dans les communautés autochtones du Québec afin d'attirer des clients dont le traitement serait financé par des conseils de bande. Il s'est aussi rendu à Kahnawake, où les Mohawks ont leur propre système judiciaire. Les Mohawks n'étaient pas préoccupés par le fait que le SCC n'avait pas reconnu Waseskun. En effet, ils savaient que les Autochtones offriraient de meilleurs services aux Autochtones.

Mike Diablo, juge de paix à Kahnawake, a commencé par envoyer deux délinquants sous la garde de Peacekeepers mohawks. Les deux hommes ont pu choisir deux des quatre lits.

Peu après, d'autres lits ont été donnés, et les juges mohawks de Kahnawake ont envoyé plus de délinquants. Ils appelaient Waseskun au milieu du prononcé de la sentence pour savoir s'il y avait une place et, si Stan acceptait de prendre en charge de délinquant, le juge le faisait escorter par les Peacekeepers mohawks jusqu'à Waseskun.

Les résidents ont aussi commencé à venir d'autres collectivités. Ces clients avaient préséance, parce que les conseils de bande assumaient les coûts de leur thérapie.

Puisqu'aucun contrat n'a été signé avant le 1^{er} avril 1991, l'argent se faisait rare. Même si le loyer n'était que d'un dollar par année, il fallait tout de même de l'argent pour faire fonctionner la maison de transition. Il y avait des factures à payer, des rénovations à faire et des résidents à nourrir. Lorsque l'hiver est arrivé, la vie dans l'immeuble de la rue LaPrairie est devenue un peu plus difficile. Le système de chauffage ne fonctionnait pas très bien, et les portes et les fenêtres n'étaient pas hermétiques. Durant les nuits froides d'hiver, l'eau dans la toilette gelait.

Malgré les difficultés, les résidents continuaient à affluer, et Waseskun pouvait accueillir jusqu'à 15 résidents en même temps. Les bénévoles aussi continuaient à affluer, et certains avaient les compétences pour offrir des programmes comme celui des Alcooliques anonymes. C'est avec ces nouvelles ressources que Waseskun a commencé à offrir de nouveaux services. Comme si ce n'était pas assez, les employés travaillaient sans compter leurs heures pour faire tout ce qui était nécessaire au fonctionnement d'une maison de transition.

Le moteur de tout ce travail supplémentaire était le directeur exécutif, Stan Cudek. Stan a toujours servi d'intermédiaire entre les activités quotidiennes de Waseskun et le conseil d'administration. C'était lui qui coordonnait les efforts pour que tout aille bien et que la planification de l'orientation future soit adéquate.

Dans les premiers temps, à Waseskun, Stan en faisait encore plus. Puisqu'il y avait peu d'employés, le directeur exécutif devait mettre la main à la pâte. Il était visionnaire, thérapeute, garde de sécurité et homme à tout faire. Lorsqu'il fallait trouver de l'argent, Stan trouvait une manière de le faire. Quand il fallait faire des rénovations, Stan s'en occupait. À Noël, il a invité les résidents à une soirée resto-cinéma.

« J’occupais mon poste rémunéré aux SPAQ de jour, affirme Stan Cudek, puis le soir ou le week-end j’allais faire un quart de travail. Il fallait bien que ça commence quelque part. »

« Nous n’aurions pas pu le faire sans Stan, a dit Barbara Malloch. Il est l’âme du centre. Il est certain qu’il faut un bon directeur exécutif, quelqu’un qui est prêt à faire des heures supplémentaires et qui est totalement dévoué. Je me rappelle qu’une fois, un des résidents n’est pas revenu à temps ou manquait à l’appel. On se demandait s’il allait falloir le renvoyer parce qu’il avait enfreint les règles d’une certaine manière. Il n’était pas revenu, et Stan se demandait fébrilement où il pouvait bien être. Il a donc décidé de littéralement aller le chercher dans les bars de la rue Sainte-Catherine jusqu’à ce qu’il le retrouve et le ramène, ce qui, à strictement parler, ne faisait peut-être pas partie de l’entente et était peut-être même illégal. De toute façon, il l’a ramené. Il faisait tout ce qu’il pouvait pour ne pas avoir à renvoyer qui que ce soit. »

C’est cette foi en l’être humain et la certitude que les gens peuvent changer qui poussent les employés de Waseskun à en faire plus que ce qui est attendu. Cette foi est contagieuse, et elle se transmet de haut en bas dans la hiérarchie du Centre. En effet, Stan Cudek croit sincèrement que les êtres humains ont le pouvoir de changer leur vie, de canaliser toute leur colère et leur douleur pour faire le bien autour d’eux. De cette manière, ils peuvent redresser les torts qu’ils ont causés. Plus que tout, c’est grâce à cette foi en l’être humain que Stan Cudek, et par conséquent tout Waseskun, fait du bon travail de guérison depuis le début.

3.6 Premier contrat gouvernemental de Waseskun

En 1990, la crise d’Oka a commencé à Kanehsatake, une réserve mohawk située à 50 kilomètres à l’est de Montréal. Le maire d’Oka a tenté de louer une partie de la réserve à un entrepreneur privé afin qu’il construise un terrain de golf de neuf trous et des maisons de luxe. Le terrain devant être loué, un bocage de pins, était l’emplacement d’un cimetière mohawk. Les gens de Kanehsatake, aidés par d’autres communautés autochtones, ont résisté et se sont barricadés sur leur territoire.

Le 11 juillet 1990, la Sûreté du Québec, avec plus de 100 agents, a tenté de mettre fin à la protestation. Les Mohawks ont résisté, des échanges de coups de feu ont eu lieu et un agent de police a été tué. Le 28 septembre 1990, après un barrage routier de 78 jours, la crise d’Oka a pris fin lorsque 40 Mohawks ont quitté les barricades et se sont rendus. Plus

de 70 protestataires autochtones ont subi un procès, et plus de 30 d'entre eux ont été condamnés pour divers méfaits. La crise d'Oka semble avoir fait comprendre aux gouvernements qu'une maison de transition pour Autochtones était nécessaire. Cela est arrivé au même moment où Waseskun, le SCC et Québec négociaient.

À l'automne de 1990, Waseskun a signé son premier contrat avec le SCC et est devenu une maison de transition officiellement reconnue. Le contrat, en vigueur le 1^{er} avril 1991, prévoyait le financement de dix places au Centre Waseskun. Il y avait cependant des problèmes liés à ce type de contrat.

La survie d'une maison de transition dépend du taux d'occupation. À la fin du mois, elle envoie une facture au gouvernement en fonction du nombre de résidents et du nombre de jours passés par chacun au Centre. Une maison de transition doit compter au moins 15 résidents pour rentabiliser son fonctionnement, car le personnel continue de travailler, peu importe le nombre de clients. C'est pourquoi le SCC signe généralement des ententes prévoyant un minimum de 15 places avec une nouvelle maison de transition.

Lorsqu'elle ouvre ses portes, une maison de transition a des coûts généraux et des coûts de démarrage à assumer, et elle se doit de trouver des résidents. Puisque le Centre n'a pas envoyé de facture au SCC avant la fin du premier mois d'activité, il y a eu une période durant laquelle la nouvelle maison de transition n'avait pas d'argent. Habituellement, le SCC fournit une subvention à l'ouverture qui permet d'assumer ces coûts et les quelques premiers mois d'activité. Cette clause ne faisait pas partie du premier contrat de Waseskun.

Le SCC a signé un contrat avec la maison de transition Saint-Léonard, à Montréal, selon lequel Waseskun en était une annexe. En faisant de Waseskun une annexe, on ne le considérait pas comme une nouvelle maison de transition, et le SCC n'avait donc pas à financer les coûts de démarrage. Cette entente se limitait à dix résidents et était fondée sur une indemnité journalière qui incluait les résidents de Saint-Léonard. Par conséquent, le financement que Waseskun recevait était de beaucoup inférieur à ce qu'aurait reçu un centre distinct. Certains se sont demandés si Waseskun courait à sa perte et si quelqu'un croyait vraiment que l'entreprise allait réussir.

3.7 Waseskun devient une maison de transition accréditée

La première année de ce nouvel accord a été difficile pour Waseskun, puisque l'argent se faisait rare et qu'il fallait tout gérer sur une base mensuelle. Quand il recevait un chèque, Stan payait ses employés, même si le travail effectué par ces derniers se rapprochait presque du bénévolat. Ils devaient attendre que Stan reçoive de l'argent avant d'être payés.

C'est principalement en raison du dur travail des employés que Waseskun a résisté. Vers la fin de 1990, Stan et ses employés sont partis à la recherche de clients. Ils se sont rendus dans toutes les prisons du Québec et ont parlé aux Autochtones qui s'y trouvaient de la possibilité d'être transférés vers une maison de transition pour Autochtones. Stan a aussi continué à visiter les collectivités autochtones du Québec afin de recruter directement de nouveaux résidents auprès des conseils de bande. Tous ces efforts ont commencé à porter fruit, et, vers la fin de 1991, Waseskun accueillait dix détenus, conformément à l'entente passée avec le SCC, et accueillait aussi quatre autres résidents provenant de villages autochtones.

Toujours en 1991, Stan a commencé à rencontrer des représentants du gouvernement du Québec afin de discuter des activités de Waseskun pendant deux années avant qu'il n'y ait signature d'un accord provincial. À la suite de ces réunions, le gouvernement du Québec a payé Waseskun pour les résidents hébergés durant cette période initiale.

Grâce à ces fonds, Waseskun a pu augmenter son effectif à dix membres. Bon nombre de ces nouveaux employés, qui avaient commencé à titre de bénévoles, avaient les qualifications nécessaires pour offrir des programmes, et Waseskun a lancé un certain nombre de programmes de base, comme la prévention des rechutes et le traitement de la toxicomanie. Waseskun n'était plus qu'une simple maison de transition, mais devenait un vrai milieu de guérison. Cependant, c'est seulement durant la conférence de juin 1991, intitulée *Communities in Crisis: Healing Ourselves*, que Waseskun a défini son but de réadapter les résidents en vue de leur réinsertion sociale.

Cette conférence, une première pour Waseskun, a rassemblé plus de 400 personnes, y compris des Aînés, des intervenants de première ligne et des employés du SCC de partout en Amérique du Nord au campus Loyola de l'Université Concordia, à Montréal. Durant quatre jours, on a

débatu des problèmes propres aux collectivités autochtones. Des exposés ont été présentés et des discours ont été prononcés. La conférence a permis de clarifier un fait important : les collectivités autochtones de l'Amérique du Nord étaient aux prises avec de nombreux problèmes, et la plupart des membres de ces collectivités n'étaient pas en mesure d'administrer l'essentiel des soins nécessaires pour guérir les hommes et les femmes de leur entourage.

À la fin de la conférence, les responsables du Centre Waseskun se sont rendus compte qu'il n'était pas suffisant de simplement fournir un gîte et des programmes de base aux délinquants qui s'apprêtaient à réintégrer leur collectivité. La conférence avait permis de constater que les collectivités étaient elles-mêmes rongées par les problèmes, alors comment le Centre pouvait-il s'attendre à ce que les délinquants y obtiennent l'aide nécessaire à leur retour? Il fallait aider et les délinquants, et les collectivités. Le Centre Waseskun devait donc tâcher de guérir les délinquants avant de les renvoyer chez eux. On a alors abandonné l'idée selon laquelle une maison de transition pour Autochtones suffisait, et le concept de centre de guérison autochtone a commencé à prendre forme.

Les employés qu'on venait d'embaucher se sont occupés de certaines des tâches quotidiennes dont s'acquittait Stan Cudek, et ce dernier a été en mesure de consacrer plus de temps à l'élaboration de la vision de Waseskun en tant que centre de guérison. Cette vision mettait l'accent sur la réadaptation aux fins de réinsertion sociale. En tant que priorité, la réadaptation devait reposer sur un modèle de guérison holistique. Les programmes et les enseignements devraient porter sur les quatre aspects de la personne, énoncés dans la roue de médecine. De cette façon, on pourrait aider chaque résident à examiner en profondeur ses problèmes et à soigner ce qui ne va pas bien. Il a été décidé que Waseskun aurait recours à l'apprentissage culturel pour transmettre à ses clients une identité et une spiritualité, pour les convaincre pleinement que chaque être humain est une partie intégrante de l'univers.

« Stan créait graduellement les différents programmes que nous allions offrir, affirme Barbara Malloch. Pour y arriver, il a parlé aux représentants des établissements correctionnels et aux résidents eux-mêmes. »

Il avait l'intention d'offrir des programmes thérapeutiques plus intensifs pour s'attaquer aux problèmes de la violence et de la drogue. Cependant, l'immeuble de la rue LaPrairie n'était pas

adapté aux interventions en cercle ni à une prestation efficace de programmes. La première résidence de Waseskun ne suffisait plus et, en 1992, on a commencé à chercher de nouveaux locaux.

3.8 Séjour dans l'immeuble de Garda Security

Le conseil d'administration a trouvé le nouveau domicile de Waseskun dans l'arrondissement Saint-Henri de Montréal. Avant la fin de 1992, Waseskun a fait ses boîtes rue LaPrairie et a déménagé à l'autre bout de la ville, au dernier étage de l'immeuble de Garda Security. L'importante superficie des locaux de 6 000 pieds carrés permettait d'accueillir 21 résidents, d'aménager des bureaux et, caractéristique encore plus importante, prévoyait une zone distincte pour offrir les programmes et organiser les cercles. Dans ces locaux, Waseskun se rapprochait de son objectif de réadaptation aux fins de réinsertion sociale.

« Nous avons grandi dans ces locaux », affirme Barbara Malloch, qui a continué à assumer le rôle de présidente du conseil. « Nous avons plus d'espace. Nous avons une grande pièce à l'arrière pouvant servir de salle commune où les résidents pouvaient se rassembler et organiser des séances de tambour. Des Aînés venaient parler aux résidents. »

Le SCC était heureux d'apprendre que Waseskun quittait les installations de la rue LaPrairie et de constater l'orientation que prenait Waseskun en tant que centre offrant des programmes à l'intention des Autochtones. C'est pourquoi, en 1993, le SCC a augmenté le nombre de résidents prévu à l'accord de dix à quinze. Fait plus important, le SCC a reconnu que Waseskun n'était pas réellement une annexe de St. Leonard's, et a signé un accord distinct avec Waseskun.

À ce moment-là, Waseskun a commencé à inviter des Aînés, quelques heures à la fois, afin qu'ils parlent aux résidents. Le nombre de programmes offerts a augmenté afin d'inclure le traitement de la violence, de la délinquance sexuelle et de la toxicomanie. On a commencé à accorder davantage d'importance aux cérémonies, car elles montrent aux résidents la façon dont la spiritualité pourrait les aider à changer leur vie et pourrait contribuer au processus de guérison.

Waseskun est resté dans l'immeuble de Garda Security pendant cinq ans, où il a continué à se développer. Son taux d'occupation était maximal, soit 15 détenus sous responsabilité fédérale et six autres résidents. Durant cette période, Stan rêvait de déménager Waseskun à l'extérieur de Montréal, loin des distractions et des tentations de la ville.

C'est en 1995 que le rêve de Stan de trouver un endroit près de la nature a commencé à se concrétiser. Waseskun avait alors loué un camp d'été au pied des Laurentides. Il s'agissait d'un vieux camp des Services communautaires catholiques à Saint-Gabriel-de-Brandon où était installé un grand bâtiment sur un terrain boisé dont la rive du lac s'étendait sur environ deux kilomètres et demi. L'endroit était cependant en mauvais état et avait grand besoin de rénovations. Faisant preuve de créativité, Waseskun en est venu à un accord avec des organisations autochtones de Montréal. Waseskun allait fournir des séances intensives de formation et de bien-être à leurs employés en échange d'un financement pour les rénovations. Le projet a été couronné de succès, et les représentants du programme de construction de l'école Survival de Kahnawake ont entrepris le projet de rénovation.

Aux deux semaines, durant l'été, tous les résidents et le personnel de Waseskun se rendaient au camp. Il y avait beaucoup d'espace, permettant aux résidents d'être dans la nature, et Waseskun a été en mesure d'inviter des Aînés à venir pour la semaine. Les résidents ont pu participer aux cérémonies dont il avait été question à Montréal. Waseskun a aussi commencé à offrir une thérapie familiale au camp d'été. Les membres des familles ont été invités à se joindre aux résidents et à participer à la thérapie.

De plus, le camp d'été a permis à Waseskun d'organiser des ateliers intensifs avec la GRC, la SQ et les Peacekeepers mohawks. Waseskun a invité des représentants des trois services de police à passer six jours au camp et à participer à des ateliers animés et des discussions dirigées pour faire tomber les défenses, les idées fausses et la colère causées par la crise d'Oka. Waseskun a compris qu'il s'agissait d'un processus nécessaire pour qui cherche à guérir.

Tous les employés qui ont travaillé au camp d'été s'en souviennent avec tendresse comme d'un élément marquant de l'expérience de chacun. Le camp a connu un succès tel qu'il a motivé les responsables de Waseskun à s'installer à la campagne.

Précédemment, les accords signés par Waseskun visaient des détenus sous responsabilité provinciale purgeant des peines de moins de deux ans ou des détenus sous responsabilité fédérale qui étaient en libération conditionnelle. En 1997, Waseskun a sondé le terrain avec le SCC afin de voir s'il était possible d'étendre l'accord aux détenus sous responsabilité fédérale purgeant leur peine dans un établissement à sécurité minimale, conformément à l'article 81 de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*. Le SCC a accepté, mais a clairement affirmé que, tant et aussi longtemps que Waseskun serait situé au centre-ville de Montréal, il était peu probable que des détenus purgeant leur peine dans des établissements à sécurité minimale soient transférés au Centre. La réaction du SCC a été le dernier facteur qui a poussé Waseskun à prendre la décision de sortir de Montréal. Tout ce qu'il restait à faire, c'était trouver le bon endroit.

3.9 Installation à la campagne

Le choix du conseil d'administration de Waseskun s'est premièrement arrêté sur une propriété dans les Cantons de l'Est, au Québec, sans succès. Cependant, par le truchement d'une personne rencontrée dans les Cantons de l'Est, Waseskun a appris l'existence d'une autre propriété qui semblait intéressante. Il s'agissait d'un terrain plus au nord, au pied des Laurentides.

Il s'agissait d'un ancien centre de désintoxication qui avait été saisi par la Banque Laurentienne. La propriété comptait cinq bâtiments sur un terrain de 1,6 hectares (quatre acres) dans le petit village de Saint-Alphonse-de-Rodriguez.

« Lorsque nous nous sommes rendus sur les lieux pour voir la propriété dans les Laurentides, nous avons été très impressionnés », dit Barbara Malloch.

« C'est une propriété qui valait plus de 1,1 million de dollars, ajoute Joe Mell, et nous avons finalement négocié un prix de 250 000 \$ plus 35 000 \$ pour l'ameublement et les appareils d'éclairage. Le prix total s'élevait seulement à 285 000 \$. »

« 285 000 \$, affirme Barbara, c'est peu pour une propriété de 1,6 hectare (4 acres) qui compte un grand bâtiment principal et quatre autres pavillons

entourés de forêt et jouxtant un lac, avec tout l'ameublement et même un tracteur. Nous avons décidé que c'était maintenant ou jamais. »

En septembre 1998, Waseskun a signé une hypothèque de 219 000 \$ pour son nouveau domicile. Cinq ans plus tard, le 17 septembre 2003, l'hypothèque était totalement remboursée.

Le rêve de Stan Cudek, qui voulait que Waseskun élise domicile en campagne, s'est finalement concrétisé, mais il a fallu six autres mois avant que Waseskun puisse officiellement déménager à l'extérieur de Montréal. On ne peut pas simplement tout emballer et déménager un centre de guérison du jour au lendemain. Premièrement, il faut parler aux commissions des libérations conditionnelles, obtenir la permission des clients et rédiger des rapports. Deuxièmement, il faut s'assurer que la ville où vous déménagez comprend qui vous êtes et ce que vous faites et vous acceptera dans la région.

Waseskun a pris possession des lieux de son nouveau domicile à Saint-Alphonse-de-Rodriguez en septembre 1998, mais c'est seulement en février 1999 que le déménagement a été terminé. Les résidents de Saint-Alphonse-de-Rodriguez étaient très accueillants. Lorsque le conseil de Waseskun a rencontré les villageois, ces derniers semblaient heureux qu'on occupe à nouveau la propriété, même si on sentait une certaine hésitation parce que la majorité ne comprenait pas l'expérience autochtone ni en quoi consistait un centre de guérison. Cependant, les résidents n'ont soulevé aucun problème majeur. Ils se sont finalement rendus compte que Waseskun croit en ce qu'il fait et que les résidents qui viennent au Centre prennent leur guérison au sérieux.

Le personnel de Waseskun a pris l'habitude de déménager quelques articles à la fois, chaque semaine en misant sur son expérience avec le camp d'été. Ils ont utilisé la même méthode de septembre 1998 jusqu'à la date du déménagement réel de février. Aux deux semaines, il fallait revenir à Montréal, ce qui permettait d'obtenir tous les permis et les approbations nécessaires tout en utilisant les nouvelles installations et la nature environnante de la propriété de Saint-Alphonse-de-Rodriguez. Le va-et-vient hebdomadaire entre Saint-Alphonse-de-Rodriguez et Montréal s'est poursuivi pendant six mois. En février 1999, toutes les accréditations et tous les permis avaient été reçus, et Waseskun se

préparait à déménager de l'immeuble de la Garda Security pour une dernière fois et à dire adieu à Montréal. La réelle vision d'un milieu thérapeutique prenait vie. Des employés seraient maintenant disponibles en tout temps. Un tipi a été construit sur place, et on a creusé un foyer permettant de faire un feu à tout moment.

Les résidents quittaient maintenant la prison pour aller vivre dans un environnement plus naturel, un environnement très différent de celui qu'offrait l'immeuble de la Garda Security à Montréal. Il y avait un lac et une forêt très près, et les résidents pouvaient s'y rendre pour se baigner, se promener en forêt et apprendre à identifier et à cueillir des herbes médicinales traditionnelles. Ils pouvaient aussi couper du bois et cultiver des plantes et des arbres d'une manière durable.

« La première fois que j'y suis allé, nous sommes allés nous promener dans le bois, affirme Tekanerahtatase, un ancien résident de Waseskun. Ça faisait 15 ans que je n'avais pas mis les pieds en forêt. Je suis allé en forêt et j'ai senti l'herbe, les feuilles et tout ce qu'il y avait autour et je me suis dit que ça sent drôlement bon. J'avais oublié tout ça vous savez. »

À la suite d'importantes rénovations, chaque résident a pu avoir sa propre chambre. De plus, plutôt que de tous vivre sur le même étage d'un immeuble, les résidents pouvaient se retrouver seuls, s'asseoir sous un arbre et prendre une bouffée d'air frais avec la permission du personnel.

Le personnel vivait maintenant sur place en permanence. Les Aînés étaient invités à passer des journées ou des semaines complètes pour organiser des cérémonies et des cercles avec les résidents. Des accompagnateurs supplémentaires ont joint l'équipe de guérison, et Waseskun a pu commencer à travailler en profondeur et de manière holistique dans le cadre d'un processus de guérison affectif, en organisant des cérémonies de la suerie, des jeûnes et d'autres cérémonies traditionnelles.

3.10 Waseskun aujourd'hui

Durant les deux premières années à Saint-Alphonse-de-Rodriguez, Waseskun a ouvert ses portes au monde extérieur. En 1999, Waseskun a organisé un rassemblement spirituel d'une semaine avec des Aînés et des guérisseurs traditionnels de toute l'Amérique du Nord. L'année suivante, Waseskun a organisé la première séance de formation nationale pour les agents de liaison autochtone et un autre rassemblement d'une semaine pour tous les travailleurs autochtones en milieu correctionnel. Il s'agissait du premier rassemblement de ce genre au Canada.

En 2001, Waseskun a signé son premier accord aux termes de l'article 81 avec le SCC. Les accords aux termes de l'article 81 permettent le transfèrement de détenus sous responsabilité fédérale purgeant leur peine dans des établissements à sécurité minimale vers des centres de soins dans la collectivité. L'accord aux termes de l'article 81 prévoit le transfèrement de 15 détenus à Waseskun, en plus des six détenus en libération conditionnelle. À ces clients s'ajoutent les dix détenus sous responsabilité provinciale, ce qui portait le nombre de résidents dont la présence au Centre est financée par l'État à 31. En outre, les installations de Saint-Alphonse-de-Rodriguez permettaient d'accueillir en plus trois autres clients autres que des détenus.

En réaction aux préoccupations en matière de sécurité au sujet des résidents transférés aux termes de l'article 81, le personnel a construit une clôture de bois autour du terrain. Il a aussi fallu déclarer un couvre-feu à 23 h. Jusqu'alors, Waseskun n'avait pas de couvre-feu. Quiconque voulait boire un café ou faire un petit feu au milieu de la nuit pouvait le faire. Un soir, deux résidents ont sauté la clôture pour se rendre dans un bar du coin, ce qui a abruptement mis fin au « bon vieux temps ». Un couvre-feu a été imposé, et les résidents devaient être dans les bâtiments à 23 h. En outre, des systèmes d'alarme ont été installés sur les portes dans le dortoir des résidents.

Ces changements ont imposé certaines limites à la liberté des résidents, mais n'ont pas atténué les avantages du processus de guérison holistique. Des sueries étaient organisées à chaque semaine, un cercle de prière a été construit pour les cérémonies à l'extérieur, des jeûnes de

quatre jours ont eu lieu tous les printemps et le tipi est resté le signe distinctif de l'environnement de Waseskun. Les Aînés et les accompagnateurs, porteurs du savoir et des sacs sacrés, vivaient sur place.

L'Aîné de Kahnawake, Sonny Mayo, et son épouse, Glenda Mayo, se sont joints au nombre grandissant de personnes qui ont embrassé la cause et qui viennent en visite à Waseskun.

« Nous avons commencé à venir à Waseskun une journée par mois, affirme Glenda, afin de rencontrer les gars et de parler avec eux. Puis, nous avons commencé à venir à chaque semaine. Ensuite c'était deux fois par semaine, puis trois fois par semaine. Maintenant, nous sommes ici à temps plein quatre jours par semaine. Nous apprécions tout simplement l'endroit. »

Sonny et Glenda ont commencé à organiser des séances individuelles avec les résidents qui en avaient le plus besoin. Puis, lorsqu'ils venaient ici une fois par semaine, ils organisaient, le matin, un cercle avec tous les résidents afin de parler de spiritualité. Durant les après-midi, ils organisaient des séances individuelles avec les clients. Avec le temps, Sonny et Glenda en sont venus à rester à Waseskun à temps plein.

Au cours des neuf dernières années, Sonny et Glenda ont joué un rôle important dans la définition de l'approche de guérison de Waseskun. Un autre accompagnateur, Tioneh, qui vient aussi de Kahnawake, a expliqué que le processus de guérison qu'on utilise actuellement à Waseskun est semblable à l'approche que Sonny Mayo utilisait dans sa propre collectivité.

« Notre Aîné, Sonny Mayo, est très respecté dans ma collectivité et il a aidé beaucoup de personnes à s'aider elles-mêmes, affirme Tioneh. C'est l'approche que j'ai utilisée lorsque j'ai décidé de travailler sur moi. C'est l'approche que nous utilisons ici actuellement. C'est ce qu'il fait chez lui. C'est sa manière de guérir. Au bout du compte, c'est une question de logique et de bon sens. Mais comment faire pour acquérir cette logique et ce bon sens? Il y a beaucoup de choses derrière la logique et le gros bon sens. Qu'est-ce qui est bien et qu'est-ce qui est mal? On peut creuser longtemps. C'est l'approche qu'on utilise actuellement à Waseskun, c'est ce que Sonny utilisait chez lui, essayer d'aider les gars à utiliser la logique et le gros bon sens. »

Le processus de guérison utilisé à Waseskun fonctionne, et les gens se rendent compte qu'ils peuvent se guérir. Puisqu'ils ont acquis les outils dont ils ont besoin pour se guérir, ils

apportent cette connaissance avec eux lorsqu'ils réintègrent la collectivité. De retour dans la collectivité, ils peuvent communiquer cet apprentissage. La vision de Waseskun de réadapter les gens avant leur réinsertion sociale devient ainsi une réalité.



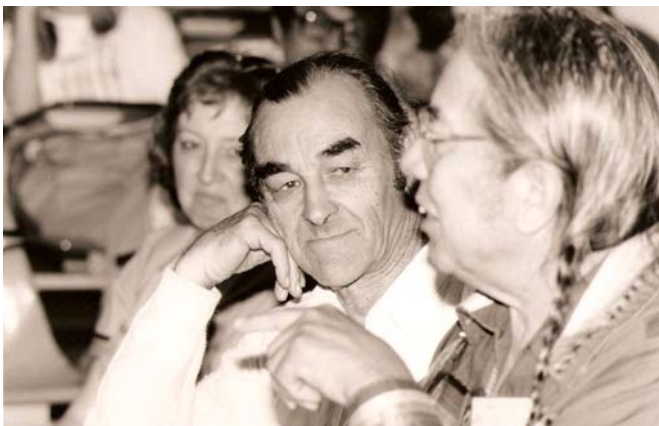
Le premier domicile de Waseskun sur la rue LaPrairie, à Montréal (photo prise en 2008).



Le groupe de musique de Waseskun



Danseurs du cerceau albertains lors de la grande ouverture de Waseskun.



Art Solomon et Ernie Benedict, deux des Aînés qui ont été très importants dans les premières années de Waseskun.



Le deuxième domicile de Waseskun, au dernier étage de l'immeuble de la Garda Security, à Montréal.



L'affiche du camp Waseskun (1995).



Le camp Waseskun durant l'hiver (Stan Cudek est assis à l'arrière).



La signature du contrat de vente du nouveau domicile de Waseskun à Saint-Alphonse-de-Rodriguez (de la gauche : Caroline Oblin, des représentants de la Banque Laurentienne (debout et assis), Barbara Malloch, Joanne Stacey et Joe Mell).



Le nouveau domicile de Waseskun à Saint-Alphonse-de-Rodriguez (vue de la grille d'entrée).



Salle à dîner



Salle de séjour



Bâtiments à l'arrière



Cabane à suer sur le terrain arrière



Le rassemblement spirituel de 1999.



Tambours pour célébrer la signature de l'accord aux termes de l'article 81.



Danseurs lors du rassemblement spirituel.



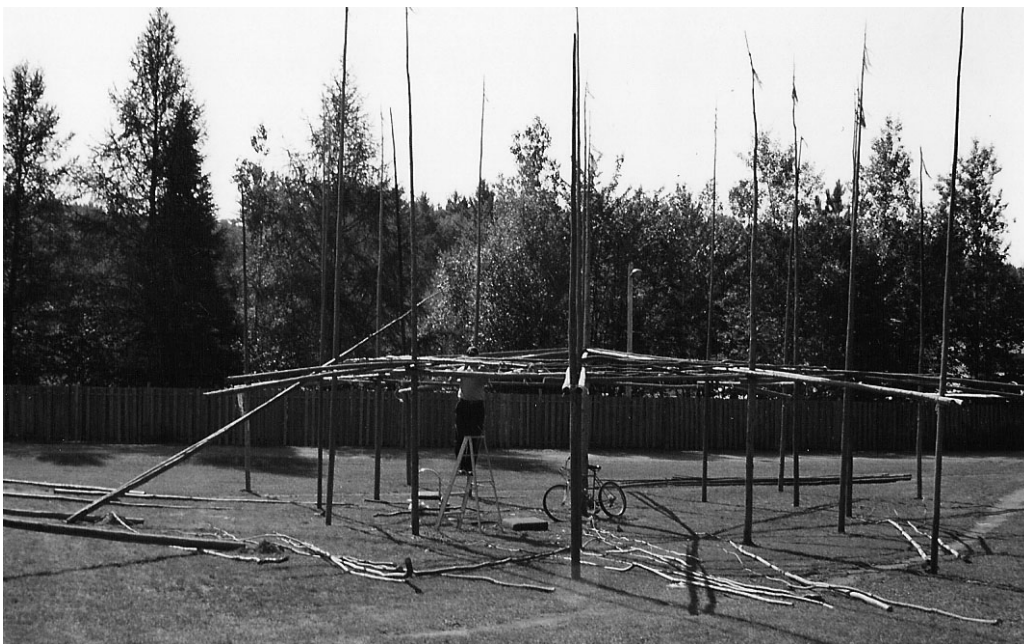
Interprètes costumés lors du gala du réseau Waseskun.



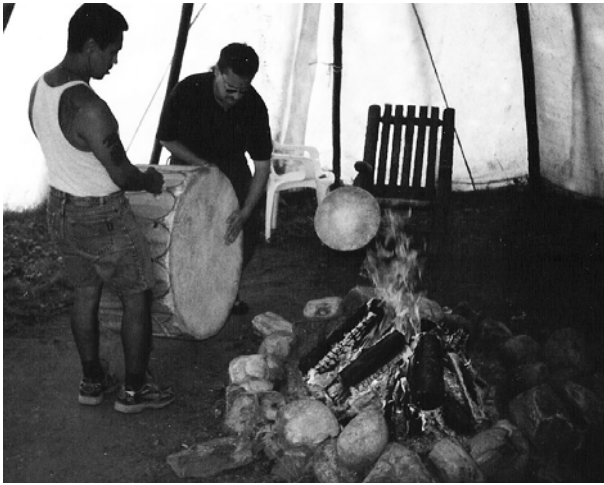
Dans le bois, à la limite du Centre Waseskun.



Le lac Rouge, qui borde Waseskun.



Construction de la structure qui servira aux cercles communautaires.



Confection du tambour pour la salle de séjour.



L'Aîné, Sonny Mayo, aide à la construction de la structure.



Stan Cudek, Barbara Malloch, Charlie Hill et Guylaine Durocher prennent la parole à Waseskun lors de la célébration de la signature de l'accord conclu aux termes de l'article 81, en 2001.



Les rayons de soleil pénètrent et illuminent les remèdes traditionnels dans la salle de séjour.



Les résidents de Waseskun apprennent à dépecer un buffle.



L'hiver au Centre Waseskun, à Saint-Alphonse-de-Rodriguez.

CHAPITRE QUATRE : FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GUÉRISON WASESKUN

4.1 Emplacement géographique

Waseskun est situé à Saint-Alphonse-de-Rodriguez, au pied des Laurentides, dans la région de Lanaudière, au Québec. Situés sur un terrain de 1,6 hectare (4 acres) entouré de forêts de pins et jouxtant le lac Rouge, Waseskun est situé dans un environnement retiré et naturel.

La clôture qui entoure les lieux peut surprendre ceux qui sont habitués aux établissements correctionnels. Il n'y a pas de clôtures grillagées ni de barbelés, seulement une clôture en bois d'à peu près cinq pieds de haut. On dit que, à un certain moment, la clôture était en piteux état à certains endroits, mais plusieurs résidents ont donné de leur temps pour la reconstruire et, aujourd'hui, la clôture encercle complètement les installations.

Le Centre compte quatre bâtiments. Le bâtiment principal abrite la réception et le poste de sécurité où les visiteurs et le personnel se présentent à chaque jour. Il comprend aussi les cuisines, la salle à manger, où des fresques ont été peintes par d'anciens résidents, et la salle de séjour bordée de divans où les cercles sont organisés, et les visiteurs, accueillis.

Les trois autres bâtiments sont alignés à l'arrière de la propriété. Un des bâtiments abrite les bureaux du personnel, la salle du guerrier et la salle des programmes; ce bâtiment est sécurisé. Les deux autres bâtiments sont résidentiels, et chaque résident a une chambre individuelle équipée d'une fenêtre, d'un lit simple, d'un bureau et d'une chaise de lecture. On compte deux ou trois chambres par salle de bain. Les résidents peuvent avoir une télévision, un ordinateur ou une console de jeux vidéo dans leur chambre.

Le terrain compte de grandes étendues d'herbes, des collines et des peuplements de cèdres. De l'autre côté de la clôture, on trouve une forêt de pins, ce qui donne l'impression d'être en forêt. Un tipi et une cabane à suer sont installés à l'année à côté du foyer.

4.2 Personnel et conseil d'administration

Waseskun compte 30 employés. Quand de nouveaux employés sont embauchés, il est essentiel de s'assurer qu'ils ont l'esprit ouvert et qu'ils croient vraiment que les clients peuvent changer. Le comité de Waseskun responsable de l'embauche évalue aussi si la personne est souple, polyvalente et prête à travailler en équipe. À Waseskun, on ne travaille pas seulement huit heures par jour. Un accompagnateur de Waseskun s'est d'ailleurs exprimé ainsi :

« Comparons le Centre à une balle. Peu importe dans quel sens vous la tournez et de quel côté vous la regardez, vous voyez que chaque élément travaille en étroite collaboration et est "tissé serré". C'est comme cela que ça fonctionne. Ce n'est pas seulement la tâche de celui qui offre le programme. C'est aussi celle de la personne aux cuisines qui prépare la nourriture. La personne qui prépare la nourriture a une incidence sur la nourriture préparée, puisque si la personne n'y met pas de cœur, la nourriture ne goûtera pas bon. Et on entend souvent les résidents dire qu'ils n'ont jamais rien mangé d'aussi bon, que ça fait du bien d'avoir de la bonne nourriture. Alors, vous voyez, personne n'est exclu, et c'est ce qui rend possible la notion de communauté qui guérit. Tout le monde, à tous les niveaux, doit participer pour en faire une entité vivante, une force de guérison vivante. »

Le conseil d'administration de Waseskun est un conseil responsable de l'établissement des politiques qui relève du directeur exécutif. Son travail est d'élaborer les politiques et d'approuver les programmes. Quand un poste est vacant au sein du conseil de Waseskun, les autres membres du conseil discutent et débattent des candidatures pouvant combler le vide. Lorsqu'on s'entend pour dire que quelqu'un a le profil de l'emploi, un membre du conseil communique avec cette personne et lui demande si elle veut se joindre à l'équipe.

Le rôle du directeur exécutif compte trois volets. Premièrement, il doit gérer les finances et tous les accords externes avec le SCC, Québec et d'autres ministères. Deuxièmement, il fait rapport au conseil, faisant ainsi la liaison entre le conseil et les activités quotidiennes de Waseskun. Troisièmement, il voit au bon fonctionnement quotidien du milieu de guérison. Tous les employés relèvent de lui, et il prend toutes les décisions finales puisqu'il est responsable de tout ce qui se passe à Waseskun.

Le directeur exécutif a des interactions limitées avec les résidents. Il est disponible, mais il n'est pas trop souvent avec eux, ce qui est utile, puisqu'il représente aussi l'autorité

disciplinaire. Si on doit faire une intervention, le directeur exécutif la facilite et, si quelqu'un doit être expulsé de la communauté de Waseskun, le directeur exécutif prend la décision avec les membres du conseil de guérison.

L'Aîné est le chef spirituel de Waseskun. Il est aussi le principal responsable du processus de guérison de chaque résident. L'Aîné vit sur place quatre jours par semaine et, durant ce temps, il est disponible si un résident ou un employé veut lui parler. L'Aîné dirige aussi certains programmes en groupe, offre des séances individuelles à environ huit à douze résidents, participe aux cercles de soutien, siège au conseil de guérison et fait tout ce qui est en son pouvoir pour aider le directeur exécutif.

Il y a actuellement trois accompagnateurs à Waseskun qui sont responsables de huit à douze résidents. Cela signifie qu'ils doivent organiser des séances thérapeutiques une fois par semaine, deux fois par mois ou une fois par mois avec chaque résident, selon son statut. Il y a aussi une politique de la porte ouverte qui permet à un résident de parler à son accompagnateur à tout moment. Chaque accompagnateur anime aussi deux ou trois programmes par semaine, participe au conseil de guérison, assiste aux cercles de soutien et, de manière générale, fait tout ce qu'il peut pour garantir le bon fonctionnement de Waseskun.

L'équipe de gestion des cas assure la liaison entre Waseskun, l'administration centrale du SCC et le bureau régional du Québec. Les membres de cette équipe rédigent les rapports et s'assurent que Waseskun respecte les conditions de leur accord de contribution. Les agents de gestion des cas sont responsables d'évaluer les risques associés à l'éventuelle mise en liberté de chaque résident. La première étape du processus d'évaluation consiste à rencontrer, en compagnie des accompagnateurs, tous les nouveaux résidents afin de dresser un plan de guérison qui tient compte des conditions imposées par le SCC, des résultats de l'évaluation initiale du client et des points sur lesquels il veut travailler. À partir de ce moment et tout au long du séjour à Waseskun, l'agent de gestion des cas prend en note des renseignements au sujet du résident pour évaluer ses progrès et le risque qu'il présente en fonction des différents types de mise en liberté possible. Avec ces renseignements, les agents de gestion des cas peuvent dire au résident ce qu'il doit faire pour respecter les objectifs de son plan de guérison et se rapprocher de la mise en liberté.

L'agent de liaison sert d'intermédiaire entre Waseskun et les autres établissements d'où viennent les résidents. Il reçoit les lettres des candidats et y répond, reste en contact avec les agents de libération conditionnelle et les agents de liaison autochtone et informe le conseil de guérison des demandes et des candidats potentiels.

Une équipe de cinq employés est responsable des tâches administratives de Waseskun. Le personnel administratif s'occupe de la réception, du traitement de toutes les demandes des résidents, de l'établissement des horaires du personnel et du travail de liaison entre les résidents, les responsables de la sécurité et les cuisiniers. Ces employés travaillent aussi avec l'équipe de guérison, les agents de gestion des cas et le directeur exécutif dans les bureaux administratifs. L'administration participe aussi à l'embauche du nouveau personnel, crée des bulletins mensuels, organise les visites de représentants et d'autres organismes (SCC, la SQ, conférences, Aînés en visite, etc.) et les activités communautaires.

Les responsables de la sécurité doivent s'assurer qu'on respecte toutes les règles et tous les règlements. Il y a deux agents de sécurité en poste en tout temps. Les agents travaillent des quarts de huit heures durant la semaine et des quarts de douze heures la fin de semaine. Ils font neuf dénombrements durant la journée. Cela inclut faire le tour du site à pied et trouver les résidents, qu'ils soient à l'extérieur, dans leur chambre ou dans les zones communes. La nuit, ils vérifient chaque chambre à toutes les heures, et vont jusqu'à ouvrir la porte pour vérifier que le résident s'y trouve.

À Waseskun, deux cuisiniers sont responsables de préparer environ 40 dîners et soupers pour les résidents et le personnel à chaque jour. Les cuisiniers planifient le menu des dîners et des soupers environ un mois à l'avance et soumettent des listes d'épicerie aux responsables de l'administration chaque semaine. Les cuisiniers ont avec eux un résident dont le travail est d'aider à préparer les repas. Il y a une composante pédagogique au poste de cuisinier puisque certains des résidents qui travaillent dans les cuisines n'ont aucune expérience en la matière. D'autres résidents doivent faire des menus travaux dans la cuisine comme laver la vaisselle et nettoyer les zones de cuisson et le réfrigérateur. Il y a donc beaucoup d'interaction entre les résidents et les cuisiniers.

4.3 Conseil de guérison

Le conseil de guérison de Waseskun est l'organe de décision du Centre de guérison. Le conseil est composé de l'Aîné, des accompagnateurs, de l'équipe responsable de la gestion des cas, de l'agent de liaison, des personnes chargées de l'administration, de l'adjoint exécutif et du directeur exécutif. Le conseil de guérison a deux principaux objectifs. Premièrement, il est responsable du bon fonctionnement du Centre de guérison, en ce qui a trait aux résidents. Deuxièmement, le conseil tente de rendre le séjour de chaque personne à Waseskun le plus bénéfique possible.

Le conseil de guérison se réunit à chaque semaine le temps qu'il faut pour aborder tous les sujets. On y fonctionne par consensus, et il n'y a pas de hiérarchie liée à la prise de parole ou au processus décisionnel. Chaque membre du conseil de guérison a tout le temps nécessaire pour dire ce qu'il pense de tous les enjeux abordés. Lorsqu'il faut prendre une décision, chaque membre du groupe prend la parole et dit ce qu'il pense. On prend une décision lorsqu'on obtient un consensus. Si une personne est en désaccord avec le consensus, elle a tout le loisir de dire pourquoi. Enfin, si la personne n'est toujours pas en mesure de se rallier à la décision du conseil, elle décide de laisser tomber et de se rallier au groupe ou déclare sa dissidence.

Les réunions du conseil de guérison respectent un ordre du jour sommaire et commencent par une prière. Après l'ouverture, le conseil effectue un suivi des discussions ou des décisions de la semaine précédente si des mises au point sont nécessaires. Par exemple, un résident avait peut-être à faire approuver un certain rapport dont il avait besoin pour obtenir un laissez-passer pour une fin de semaine. Durant le suivi, on confirmera que le rapport a été rempli et que le résident obtiendra son laissez-passer de fin de semaine à une date précise.

Ensuite, l'agent de liaison présente un exposé au sujet du recrutement qui, la plupart du temps, est une mise à jour rapide. Par exemple, « nous avons reçu deux nouvelles demandes. On peut retirer ces délinquants de la liste parce que leur demande de libération conditionnelle a été rejetée ». Durant ces réunions, on discute du recrutement et on prend les décisions en conséquence.

On aborde ensuite la question des résidents. L’Aîné et chaque accompagnateur ont leur propre groupe, et le conseil de guérison se penche sur l’un de ceux-ci à chaque semaine. Chaque résident se présente devant le conseil de guérison une fois par mois. L’Aîné ou l’accompagnateur expliquera brièvement comment se porte le résident. On discute des programmes et de la séance individuelle auxquels le résident a participé au cours du dernier mois, et l’Aîné ou l’accompagnateur dit ce qu’il pense des progrès réalisés par le résident. Les autres membres du conseil de guérison peuvent parler de tout incident ou de toute interaction dont ils ont été témoins et qui impliquait le résident ou, s’il y a des observations à signaler au sujet du résident, on les lit au conseil. Toutes les demandes que le résident présente au conseil sont débattues avant de prendre une décision. Enfin, tous les points spéciaux pouvant donner lieu à une discussion qui ont eu lieu la dernière semaine sont abordés. La séance du conseil de guérison est levée quand des décisions ont été prises concernant tous les points à l’ordre du jour. Le cercle se termine par une prière.

4.4 Cercle communautaire

Les cercles communautaires sont le moyen utilisé à Waseskun pour rassembler toute la communauté, tous les résidents et tous les employés, afin qu’ils discutent de tout enjeu qui a une répercussion sur la communauté. Les cercles communautaires sont utilisés pour annoncer les nouvelles initiatives, traiter les plaintes du personnel ou des résidents, informer tout le monde des décisions et des règlements et résoudre tout problème avant qu’il dégénère.

Voici un exemple d’un cercle communautaire :

Toute la communauté de Waseskun, les résidents et le personnel, se rassemble dans la salle de séjour et forme un cercle à l’aide des divans. Le cercle communautaire commence avec une prière et une cérémonie de purification. Tout le monde se lève, et, après la purification, on demande à un résident de formuler une prière. Il dit : « Je prie pour qu’on ait un bon cercle, même si je ne sais pas de quoi il sera question. »

Il y a des éléments qui avaient été abordés durant la réunion du conseil de guérison plus tôt dans la semaine dont on doit discuter dans le cercle communautaire. On souligne que, au Centre Waseskun, on applique une tolérance zéro en matière de violence. Puisque Waseskun roule à pleine

capacité, le personnel voulait rappeler à tout le monde qu'il ne doit pas y avoir de chahut, de violence ni de comportements agressifs.

On donne ensuite la parole aux résidents. Quelques-uns lèvent leur main. L'animateur donne la parole à la première personne qu'il a vue lever la main. Cette personne parle de ce qu'elle avait à l'esprit et toutes les autres écoutent. Toutes les autres personnes qui veulent parler du même enjeu ont l'occasion de le faire une fois que le résident a terminé de parler. De cette manière, les problèmes sont soulevés, on en discute et on prend une décision, au besoin. Une fois qu'on a fait le tour de la question, un autre résident peut parler d'un autre point. Quand toutes les préoccupations des résidents ont été abordées et que les décisions connexes ont été prises, la rencontre se termine par la prière d'un autre résident.

4.5 Résidents

Actuellement, Waseskun fonctionne à pleine capacité. Il y a 35 résidents et une liste d'attente comptant plusieurs noms. Waseskun accueille des délinquants d'établissements fédéraux en Ontario, au Québec, au Nunavut et dans les provinces des Maritimes, d'établissements provinciaux du Québec et de communautés de l'Est du Canada. Les activités de recrutement consistent à fournir des renseignements au sujet de Waseskun dans les prisons, les établissements, les tribunaux, les bureaux d'agents de probation et les collectivités autochtones, de manière à ce que les candidats puissent décider eux-mêmes, grâce à des renseignements précis, si Waseskun est l'endroit indiqué pour poursuivre leur processus de guérison.

Il y a une stratégie de recrutement coordonnée à Waseskun. Un élément clé de cette stratégie est la brochure sur le Centre qui décrit les installations, les programmes offerts et la philosophie de guérison holistique de Waseskun. Le document est distribué dans tous les établissements fédéraux et provinciaux, les bureaux de libération conditionnelle, les bureaux d'agents de probation et les centres communautaires.

On produit aussi un bulletin mensuel dans lequel on retrouve des articles sur les programmes, des entrevues avec les résidents, des citations de l'Aîné et d'autres chroniques sur les activités à Waseskun. Ce communiqué est envoyé dans tous les établissements où des détenus intéressés peuvent en prendre un exemplaire. Récemment, on a produit un vidéo de dix minutes

permettant de décrire visuellement Waseskun. Ce vidéo fait maintenant partie de la trousse promotionnelle et sera distribué aux établissements et aux bureaux de libération conditionnelle.

Le site Internet de Waseskun (www.waseskun.net) a récemment été mis à jour. Le site Internet décrit maintenant Waseskun ainsi que le processus de guérison holistique, et on peut y télécharger la brochure d'information en format pdf et visionner le vidéo. On trouvera aussi tous les formulaires de demande et les coordonnées des personnes-ressources sur le site.

L'agent de liaison a un rôle important à jouer en matière de recrutement. Il reste en rapport avec les agents de libération conditionnelle et les agents de liaison autochtone afin de rappeler aux personnes qui peuvent communiquer des renseignements aux demandeurs éventuels l'existence de Waseskun et les services qu'on y offre.

Enfin, le dernier élément de la stratégie de recrutement est une campagne de recrutement annuelle ou semestrielle dans les établissements fédéraux et provinciaux de l'Ontario, du Québec et des Maritimes. Dans les établissements, on organise des réunions avec les agents de libération conditionnelle, les agents de liaison autochtone et tous les détenus intéressés dans le but de répondre aux questions, de remettre des brochures, de montrer le vidéo et d'expliquer les programmes offerts à Waseskun. L'Aîné, les accompagnateurs et les personnes responsables de la gestion des cas participent habituellement à ces campagnes de recrutement.

Les candidats doivent être âgés d'au moins 18 ans. Actuellement, l'âge des résidents varie entre 20 ans et plus de 60 ans. Les résidents viennent de différentes communautés des Premières nations, inuites et métisses et, occasionnellement, on acceptera aussi une personne non autochtone. Il n'y a pas de critères culturels à respecter pour être accepté à Waseskun. Cependant, le candidat doit comprendre le processus de guérison holistique et la spiritualité et accepter que le processus de guérison de Waseskun soit basé sur ces éléments. L'exigence la plus importante, c'est que le candidat doive sincèrement vouloir changer sa vie. Il doit être prêt à accepter un plan de traitement à long terme – soit au moins six mois – et à accepter que Waseskun est une communauté sans violence, sans alcool et sans drogue.

Les résidents des pénitenciers fédéraux visés par un accord conclu aux termes de l'article 81 sont encore, en fait, des détenus. Cela signifie qu'ils doivent être incarcérés comme s'ils étaient en prison. Les détenus visés par des accords aux termes de l'article 81 viennent de l'Ontario, du Québec et des provinces des Maritimes.

Pour qu'on procède à un transfèrement aux termes de l'article 81, le client doit avoir été classé au niveau de sécurité minimale. Même si ces résidents purgeaient de courtes peines ou avaient été emprisonnés pour une première infraction, Waseskun a aussi accepté des clients dont le classement a été progressivement réduit grâce à leur bon comportement. On a aussi accepté un certain nombre de clients qui purgeaient des peines d'emprisonnement à perpétuité.

Un certain nombre d'autres délinquants sont transférés à Waseskun à l'occasion d'une mise en liberté sous condition, ce qui peut comprendre une semi-liberté, une libération conditionnelle totale ou une libération d'office assortie d'une assignation à résidence. Les résidents de Waseskun bénéficiant en libération conditionnelle viennent de l'Ontario, du Québec et des provinces des Maritimes. Ces clients n'ont pas à venir d'un établissement à sécurité minimale au moment de leur libération. Puisqu'ils ont été mis en liberté sous condition, le niveau de sécurité n'a plus aucune importance.

Les résidents qui purgent des peines sous responsabilité provinciale, c'est-à-dire des peines d'une durée inférieure à deux ans, viennent des établissements provinciaux du Québec ou ont été référés directement par le tribunal. Actuellement, Waseskun a seulement conclu un accord avec le Québec concernant les détenus sous responsabilité provinciale.

Les résidents qui viennent à Waseskun sur recommandation de leur communauté sont visés par le même processus de demande et bénéficient du même processus de guérison thérapeutique que les autres résidents. La seule différence est qu'ils doivent trouver du financement pour leur thérapie (par le conseil de bande de la collectivité, les services sociaux ou Santé Canada).

Les demandes d'admission à Waseskun peuvent être rejetées pour diverses raisons. Par exemple, être affilié à un gang ou une organisation criminelle, avoir besoin de soins médicaux

ou psychologiques constants, être un délinquant dangereux ou exiger une surveillance constante.

La première étape du processus de demande d'admission consiste à rédiger une lettre dans laquelle le candidat explique pourquoi il veut venir à Waseskun. Il doit expliquer son passé, la raison pour laquelle il est en prison, les problèmes sur lesquels il doit travailler et les raisons pour lesquelles il veut venir à Waseskun pour s'attaquer à ces problèmes.

L'agent de liaison de Waseskun reçoit cette lettre et, si le candidat répond aux critères, il lui répondra et lui demandera d'envoyer un formulaire de demande à Waseskun ainsi qu'un formulaire de consentement. Sur le formulaire de demande, le candidat doit donner des renseignements détaillés sur ses antécédents. Le formulaire de consentement permet à Waseskun d'avoir accès aux dossiers du candidat. Sur réception de ces formulaires, le conseil de guérison de Waseskun évalue la lettre du candidat, son formulaire de demande et son dossier personnel et prend ensuite une décision.

4.6 Routine quotidienne des résidents

La routine matinale commence à 9 h 30 avec des prières dans la salle de séjour. Tous ceux qui le veulent peuvent y participer. Quand tout le monde est rassemblé, un des résidents va au centre de la pièce et allume les herbes sacrées, un mélange de cèdre, de sauge et d'acore odorant, pour la cérémonie de purification. Le résident fait ensuite le tour de la pièce, en commençant par l'Aîné et les accompagnateurs. En faisant le tour de la pièce, il offre à chaque personne la possibilité de se purifier.

On demande à un autre résident de faire la prière. On lui remet la plume de l'aigle, et, avec cette plume à la main, il fait la prière qui lui vient à l'esprit (p. ex. « Merci créateur pour la journée; aide-nous à faire le bien et à être gentils les uns avec les autres »). Après la prière matinale, la journée de travail commence.

Les programmes sont organisés en fonction d'un horaire hebdomadaire. Par exemple, le programme sur la sexualité de trois heures a lieu le mardi après-midi. Entre les programmes,

les résidents organisent des séances individuelles avec leur accompagnateur et le travail supplémentaire qu'ils font seuls ou avec d'autres résidents. Chaque résident participe à au moins deux programmes en même temps. Les programmes peuvent durer jusqu'à 16 semaines.

On s'attend à ce que chaque résident consacre 40 heures par semaine à des programmes obligatoires ou des séances de thérapie individuelles. Si un résident rate trois séances, on peut lui imposer une période de « réflexion » afin qu'il revienne dans le droit chemin. Dans les cas extrêmes, un résident peut être suspendu ou tout simplement renvoyé.

Pour ce qui est des repas, un résident prépare un déjeuner froid composé de céréales et de bagels à 8 h chaque matin. Les cuisiniers préparent le dîner et le souper avec l'aide du résident qui est affecté aux cuisines; l'affectation varie en fonction d'une rotation hebdomadaire entre les résidents. Pour ce qui est du dîner, qui est servi à midi, et du souper, qui est servi à 17 h, les repas sont servis dans la cuisine. Les résidents font la file devant la porte de la cuisine et, tour à tour, vont chercher leur repas. Les résidents et le personnel qui choisissent de manger avec eux le font dans la salle à manger.

Chaque résident de Waseskun est responsable d'une corvée domestique. Ces tâches sont soit permanentes soit effectuées par rotation. Les tâches permanentes sont réservées aux résidents les plus anciens. Un nouveau résident s'acquittera des tâches par rotation dans la cuisine en premier, où il sera responsable de la vaisselle, du nettoyage des tables et de la collecte des ordures. Une fois qu'il aura été à Waseskun plus longtemps, ce résident pourra peut-être obtenir une tâche permanente comme balayer le hall ou y passer la vadrouille ou préparer le déjeuner, le matin. La plupart des corvées sont réalisées deux fois par jour.

À 23 h, tous les résidents doivent être dans leur dortoir. On met les alarmes sous tension, et aucun résident ne peut sortir dehors avant 7 h le lendemain matin. Les résidents ne sont pas obligés d'être dans leur chambre, mais ils doivent être à l'intérieur du bâtiment. Des vérifications de sécurité ont lieu à toutes les heures durant la nuit, à partir de 23 h, afin de s'assurer que tous les résidents sont dans le bâtiment.

À Waseskun, on dit que les programmes sont offerts jour et nuit. Il y a des programmes de groupe, qui enseignent certaines notions, mais qui ciblent davantage les émotions des personnes. Il y a des séances individuelles avec les Aînés et les accompagnateurs dans le cadre desquelles on aborde les problèmes pour lesquels le résident est venu à Waseskun ou les problèmes qui se sont présentés depuis qu'il est arrivé. Les programmes ont aussi un aspect collectif qui découle simplement de la vie en communauté à Waseskun et de la participation à la vie quotidienne. Cela inclut parler avec des mentors et les autres résidents et vivre le style de vie axé sur la guérison que favorise Waseskun. Le processus de guérison apporte des changements dans le style de vie. Il s'agit de cerner les éléments à changer et d'appliquer ces changements à chaque jour. C'est pourquoi, dans le cadre du cheminement individuel, la vie communautaire de Waseskun est tout aussi importante que les programmes offerts.

Les programmes de Waseskun sont offerts en blocs de trois mois. Au début de la période de trois mois, le comité des programmes se réunit et établit l'horaire des programmes. Durant cette réunion, la première étape consiste à étudier l'horaire des programmes et à déterminer quels programmes se poursuivront. Ensuite, le comité étudie l'horaire et détermine quels programmes seront offerts durant le prochain bloc et à quel moment. Si possible, les membres du comité tentent de ne pas modifier l'horaire des programmes reconduits. Cela facilite la transition pour les résidents. Chaque Aîné et accompagnateur est responsable de deux programmes, mais la plupart d'entre eux en offrent au moins trois. À la suite de cette réunion, les agents de gestion des cas et les accompagnateurs déterminent à quels programmes chaque résident participera.

À Waseskun, les programmes de groupe, bien qu'ils soient une source d'information pour les résidents, ne sont pas uniquement fondés sur l'apprentissage cognitif comme dans les établissements. À Waseskun, les programmes ciblent principalement les émotions. Les séances ont lieu en cercle : de quatre à douze résidents et l'accompagnateur ou l'Aîné se rassemblent en cercle. On aborde divers enjeux et on en discute. L'accompagnateur est là pour orienter la discussion et rappeler les éléments qui ont peut-être été oubliés.

Chaque résident a un accompagnateur ou un Aîné avec qui il travaille individuellement. Ces séances de thérapie individuelles ont lieu une fois par semaine. Il s'agit de séances spécifiques

visant à travailler en profondeur sur les problèmes du résident et sur les problèmes soulevés durant les programmes de groupe ou au quotidien, dans la communauté.

À Waseskun, les programmes ne se limitent pas aux programmes de groupe ou aux séances individuelles. Le simple fait de vivre dans une routine quotidienne fait partie du « programme » Waseskun. Les résidents peuvent bénéficier de séances individuelles avec des mentors à n'importe quel moment et ils passent aussi beaucoup de temps à parler entre eux. Même s'ils ne s'en rendent pas compte, ils progressent dans leur processus de guérison en échangeant avec leurs pairs, car le processus de guérison est une modification du style de vie. Il a été prouvé que fréquenter d'autres personnes en cheminement et leur parler est très thérapeutique. Même les rêves des résidents font partie du processus de guérison. En effet, souvent, les accompagnateurs disent que les résidents viennent leur parler de ce qui se passe dans leurs rêves.

À Waseskun, il y a des règles et des structures qui assurent la sécurité de la communauté, des résidents et du personnel. L'une des plus importantes est l'interdiction de poser des gestes violents et de consommer de l'alcool ou de la drogue. Il y a beaucoup d'autres règles qui peuvent sembler secondaires en comparaison à celle-ci, mais elles favorisent un fonctionnement harmonieux et en toute sécurité. Lorsqu'une règle est enfreinte, il y a un prix à payer, pour la sécurité de la communauté de Waseskun et pour donner l'exemple aux autres résidents. Plus important encore, les mesures ont pour but d'aider à remettre sur le droit chemin le résident contrevenant qui s'est détourné de son processus de guérison.

Quand une règle est enfreinte ou qu'une infraction est commise, la communauté prend habituellement le parti de l'auteur. À Waseskun, on comprend que tout le monde peut avoir des ratés à l'occasion et que souvent, c'est dans ces moments-là qu'on apprend et qu'on se guérit le plus. Cela étant dit, lorsqu'une infraction est commise, la première chose à laquelle il faut réfléchir consiste à déterminer quelle est la meilleure manière de réagir à la situation pour le résident et pour la communauté. Les résidents savent que le comité n'hésitera pas à renvoyer un délinquant dans un établissement correctionnel s'il enfreint les règlements ou s'il constitue une menace à la stabilité ou à la sécurité de la communauté.

La première mesure du processus disciplinaire consiste à intervenir auprès du contrevenant dans le cadre d'une séance mettant en présence le résident, le directeur, l'Aîné, l'accompagnateur et tout autre employé qui désire être présent. Le directeur, l'Aîné et l'accompagnateur questionnent le délinquant au sujet de ses actes, de son comportement et des raisons pour lesquelles il est venu à Waseskun. L'objectif de l'intervention est d'obtenir le point de vue du délinquant sur l'incident et de déterminer quelles sont ses attitudes à l'égard de la situation problématique. On décide alors des mesures futures qu'on prendra pour résoudre le problème. La décision peut être de renvoyer le résident dans un établissement, de lui réserver une autre forme de discipline ou de simplement lui donner un avertissement.

Si, à la suite d'une intervention, Waseskun décide de garder le résident plutôt que de le renvoyer dans un établissement correctionnel, le châtiment de choix consiste habituellement à donner au résident un temps de réflexion.

Il s'agit d'obliger le résident à rester dans sa chambre; on enlève sa télévision, ses jeux vidéo et tout autre divertissement. Il doit prendre du temps pour réfléchir à l'infraction commise et aux motifs l'expliquant. On lui donne un journal, et il doit y inscrire ses réflexions. À la fin de la période de réflexion, ce journal est remis au personnel de Waseskun.

Citons d'autres mesures disciplinaires imposées aux résidents qui enfreignent les règles. Dans le cas d'infractions mineures, les corvées supplémentaires constituent un châtiment courant. Il s'agit de laver la vaisselle pendant une semaine ou encore d'autres sanctions, choisies au cas par cas. Un exemple intéressant est celui d'un résident qui avait commis beaucoup d'infractions majeures afin d'attirer l'attention. Ce résident avait de piètres compétences sociales. Plutôt que de le renvoyer en prison ou de lui imposer une période de réflexion, le conseil de guérison a décidé qu'il serait responsable de surveiller la porte principale. Le résident passe des journées à ouvrir et à fermer la porte, il évite ainsi d'avoir des ennuis et cela lui permet de renforcer ses compétences sociales et de sentir qu'il est un élément essentiel de la communauté.

4.9 Activités culturelles

Les activités culturelles sont une partie importante du processus thérapeutique de Waseskun. Ces activités permettent d'enseigner et de renforcer la culture et le patrimoine traditionnels. Waseskun encourage les résidents à participer à ces activités puisqu'elles favorisent l'apprentissage culturel, qui améliore l'« expérience Waseskun ». En aidant les résidents à se rapprocher pour la première fois (ou à nouveau) de leur culture traditionnelle, Waseskun renforce la croyance selon laquelle chaque résident fait partie de quelque chose qui le dépasse. Cette conscience de faire partie de quelque chose de plus grand que soi permet aux résidents de rester concentrés sur leur processus de guérison.

La suerie est l'une des activités spirituelles et traditionnelles les plus importantes. À Waseskun, la cabane à suer (suerie) est toujours à disposition. Les cérémonies de la suerie sont dirigées par un Aîné ou un accompagnateur, et elles ont lieu une fois par semaine. Tous les résidents intéressés peuvent y participer. Durant l'hiver, un grand chapiteau ou une grande tente est monté autour de la suerie afin de garantir que, même durant les journées les plus froides, on peut utiliser la suerie.

Après le souper, les résidents suivent un cours hebdomadaire en arts, qui est donné par un membre du personnel bénévole. Certains participants ont un réel talent, tandis que d'autres n'ont pas d'expérience mais s'intéressent tout de même à l'art. La plupart des résidents peignent des paysages ou des animaux, tandis que d'autres résidents observent le travail de leurs pairs.

Les murs de la salle à manger sont recouverts de fresques peintes par les résidents. Il y a de très belles scènes de coucher de soleil, des aigles, une scène hivernale et deux coyotes qui servent d'arrière-plan favorisant l'inspiration. Les fresques semblent nous dire que d'autres avant nous ont réussi à garder le cap et que d'autres aussi peuvent atteindre leurs objectifs.

La cérémonie d'Okiweh (fête des morts) est une célébration pour les ancêtres qui a lieu en octobre. Bien que la cérémonie d'Okiweh soit pratiquée dans bon nombre de cultures traditionnelles différentes et qu'elle peut prendre des formes différentes, à Waseskun, elle est

célébrée d'une manière générale de façon à englober tous les systèmes de croyances. Dans le cadre de la cérémonie, on se rassemble en cercle, on prie et remercie le créateur pour les faveurs accordées par les ancêtres. Bien qu'on célèbre habituellement la fête d'Okiweh pendant un certain nombre de jours consécutifs, les célébrations ne durent qu'une seule nuit à Waseskun. Les résidents peuvent rester debout jusqu'aux petites heures du matin pour prier et remercier les ancêtres.

L'été, durant une journée, Waseskun amène les résidents qui le désirent au pow-wow de Kahnawake, un événement très populaire. Pendant l'été 2007, les résidents et les employés ont rempli trois fourgonnettes et se sont rendus à Kahnawake. Pour beaucoup de résidents, c'était la première fois depuis très longtemps qu'ils se trouvaient à l'extérieur. De plus, pour bon nombre d'entre eux, c'était la première fois qu'ils assistaient à un pow-wow. Ils l'attendent avec impatience, et ils se font un point d'honneur de bien se comporter. Le pow-wow, comme nous l'apprend l'un des employés qui accompagne les résidents, permet à ces derniers de sentir l'attachement à leur culture et de se rendre compte de l'importance de ce lien dans le cadre du processus de guérison.

Noël est généralement une période difficile pour les résidents de Waseskun, puisque les Fêtes leur rappellent la famille, les amis et le monde à l'extérieur des murs. Durant les Fêtes, beaucoup de résidents passent des périodes difficiles; à Waseskun, la plupart des programmes, des séances de thérapie individuelles, des cérémonies de la suerie et autres rituels cessent ou sont organisés sur une base irrégulière. Cela permet au personnel de prendre des congés. Par conséquent, durant cette période, les résidents ont plus de temps libre qu'à l'habitude. Pour compenser, Waseskun organise beaucoup d'activités durant ces trois semaines. Un comité de Noël est créé au début de décembre et se réunit une fois par semaine avant les Fêtes.

L'année dernière, le comité était composé de cinq employés et de huit résidents. Ces 13 personnes devaient créer un horaire d'activités durant les trois semaines. Les activités étaient variées. Il y avait des activités plaisantes comme des soirées de bingo, des tournois de hockey dans la rue, des tournois d'échecs et du karaoké, des activités instructives comme des cours de sculpture et de construction d'igloos et des activités spirituelles comme la prière la veille de Noël, des chants et des cercles de guérison pour résidents seulement.

Le jour de Noël, un des accompagnateurs s'est déguisé en père Noël, et chaque résident reçoit un petit cadeau que les employés avaient acheté plus tôt dans le mois. Plus tard dans la journée, il y a eu un festin de dinde et, durant la soirée, un groupe de musique formé de résidents donne un concert.

CHAPITRE CINQ : WASESKUN, UN MILIEU THÉRAPEUTIQUE QUI GUÉRIT VRAIMENT

5.1 Introduction

« Vers la fin de mon séjour à Waseskun, deux Aînés sont venus en visite. Ils étaient venus pour la première fois il y a quatre ans et, depuis, ils venaient une ou deux fois par année. Cette fois-ci, ils étaient restés pendant trois semaines pour passer du temps avec les résidents, organiser des cérémonies, rencontrer individuellement les résidents et tout simplement faire partie de la communauté de Waseskun.

Je me suis rendu compte que, durant leur séjour, les résidents appréciaient vraiment ces deux personnes qui venaient passer trois semaines avec eux. J'ai aussi senti que ces deux Aînés aimaient bien les hommes qui vivent à Waseskun. Pour moi, l'interaction entre les deux Aînés en visite et les résidents représente bien ce qui est spécial à Waseskun : il y a un respect mutuel entre le personnel et les résidents. On sent que le personnel, et particulièrement les Aînés et les accompagnateurs, ont vraiment à cœur le bien-être de chaque résident. Les résidents puisent leur énergie dans cette sollicitude. Ils le sentent et ça leur donne de la force.

Quand j'ai eu l'occasion de m'asseoir avec les visiteurs, ils ont confirmé ce que je ressentais. Ils avaient été un peu nerveux la première fois qu'ils étaient venus à Waseskun parce qu'ils ne savaient pas à quoi s'attendre. Tout ce qu'ils connaissaient, c'était les prisons, alors ils présumaient que Waseskun ressemblerait à cela. Cela ressemble à ce que beaucoup de résidents disent lorsqu'ils parlent de Waseskun. Ils arrivent ensuite à la clôture en bois et il n'y a pas d'enceintes grillagées, de barbelés, de tours de garde et de mitraillettes et, immédiatement, ils comprennent la nature paisible de l'endroit. Quand j'arrive dans un endroit, je commence toujours par en faire le tour pour m'en faire une idée et, ici, à Waseskun, il n'y avait pas d'énergie négative. Il y avait seulement de l'énergie positive. » (Shawn Bell)

Quand les Aînés sont arrivés pour la première fois, les résidents ont eu besoin de quelques jours pour s'habituer et se sentir assez à l'aise pour les approcher. Tout comme les nouveaux résidents qui arrivent à Waseskun. Ils ont besoin de temps pour s'assurer qu'ils peuvent faire confiance au personnel et aux autres résidents et pour s'ouvrir à eux. L'un des Aînés s'est d'ailleurs exprimé ainsi :

« Il y avait seulement de l'énergie positive et pas de peur, mais un peu d'appréhension à notre sujet chez les résidents. C'est pourquoi, au début, les

gars restaient loin de nous. De plus, les gens ont toujours un peu peur des hommes de médecine, comme si on pouvait les faire disparaître ou quelque chose du genre. Alors ça a pris quelques jours pour qu'ils viennent ici et nous n'étions que cinq, nous-mêmes et Sonny, Glenda et Stan; nous parlions, et les résidents se tenaient à 20 pieds. Après un certain temps, ils ont commencé à se rapprocher. Ensuite, ils ont commencé à s'ouvrir et, maintenant, ils ne nous lâchent plus. Ils sont constamment après nous. Venir ici a eu un effet positif sur eux. »

Ces deux Aînés ont dit que, selon eux, les gars ont un bon fond. Les Aînés ne sont pas ici pour parler de leurs démêlés avec la justice, mais pour les aider à se guérir et à laisser la criminalité derrière eux. Et le processus de guérison vient du cœur. Il faut y aller en profondeur. Et c'est exactement comme ça que le processus de guérison fonctionne à Waseskun. Se rendre au cœur du problème et éliminer les douleurs qui découlent des comportements ayant mené au comportement criminel. Comme un Aîné l'a fait remarquer :

« Quand nous venons ici, je ne regarde pas les gars en me demandant quels crimes ils ont commis. Je les regarde et je vois des amis. Ces gars-là viennent me voir et me parlent. Ce n'est pas simplement que je les aide, mais j'apprends aussi d'eux. »

Cet échange entre le personnel et les résidents et le sentiment que tout le monde travaille en chœur, en plus du fait qu'on croit vraiment que tout le monde peut se guérir, font de Waseskun une communauté et un milieu thérapeutique qui guérit. Comme les deux Aînés qui viennent en visite l'ont dit, il devrait y avoir plus de places comme celle-ci.

« Il devrait y en avoir une dans chaque province. Nous avons beaucoup de frères en prison qui bénéficieraient d'une place comme celle-ci et qui auraient besoin d'une deuxième chance. Car c'est bien ce que Waseskun offre : une deuxième chance. »

5.2 Désir de changer

Le processus de guérison que Waseskun enseigne aux résidents est un parcours de guérison individuel. Le personnel est là pour aider, mais il ne peut pas parcourir le chemin à la place du résident. Le résident doit faire son propre cheminement vers la guérison, c'est pourquoi la première étape de tout processus de guérison se traduit par un désir sincère de changer.

Tous les employés et les résidents que j'ai interviewés ont affirmé que le désir de changer est l'étape la plus importante. Le processus de guérison sera inutile si ce désir n'y est pas. Si vous n'êtes pas prêt à vous regarder bien en face et à examiner en profondeur vos problèmes pour travailler à les régler, le processus de guérison n'aura pas lieu. Comme un résident l'a dit :

« Il faut comprendre que ici, tout le monde a une histoire spéciale et unique à raconter. Mais c'est toujours lié à la même problématique : ne pas faire face aux problèmes non résolus. Ce peut être de la colère, du ressentiment, de la violence ou de la négligence, selon le cas. Il s'agit simplement de venir ici et de comprendre qu'il faut voir la vérité en face si on veut commencer à être honnête avec soi-même. Ça ne fonctionnera pas si vous ne faites pas ce premier pas. Jamais. »

Lorsqu'on décide qu'on est prêt à travailler sur soi-même et qu'on pense que Waseskun est l'endroit tout indiqué pour le faire, il faut présenter une lettre de demande d'admission décrivant ses problèmes et indiquant pourquoi on veut venir à Waseskun. Ce processus de demande, selon 75 % des employés interviewés, est un élément important du succès de Waseskun.

Une des raisons mentionnées par deux résidents ainsi qu'au cours des entrevues avec les employés est que Waseskun ne s'occupe pas des détenus « difficiles » du système correctionnel. Les hommes qui viennent à Waseskun ont déjà fait des progrès personnels durant leur séjour en établissement correctionnel. Ils ont décidé qu'ils veulent s'améliorer, et ils viennent à Waseskun prêts à faire ce qu'il faut pour atteindre leurs objectifs. Comme un employé l'a mentionné :

« Les gars ont déjà travaillé sur eux-mêmes avant même d'arriver ici. Ils doivent vouloir changer avant de venir ici. Ils doivent rédiger une lettre. Ils doivent nous prouver qu'ils veulent changer avant qu'on les accepte. C'est parce que chaque nouvelle personne qui se joint à la communauté la modifie. »

Une autre raison pour laquelle le processus de demande d'admission contribue à l'efficacité de Waseskun est que, en présentant une lettre et un formulaire, le candidat accepte de respecter les règles et les conditions de Waseskun (p. ex. pas de violence, d'agressivité, de drogue ni d'alcool). Le fait de s'assurer qu'un nouveau résident accepte ces conditions avant d'arriver à Waseskun permet de garantir que ce dernier se conformera aux règles. En outre, cela rend plus tangible la menace d'être expulsé et de perdre tout soutien.

La plupart des répondants ont mentionné l'efficacité du processus de demande, mais un ancien résident a déclaré que le processus de demande était trop facile. Selon lui, n'importe qui peut écrire une lettre, et cela ne signifie pas nécessairement qu'il est prêt à travailler sur lui-même à Waseskun. Il a dit ce qui suit : « Quand un gars qui n'est pas prêt à travailler pour s'améliorer arrive à Waseskun, il peut déranger ceux qui travaillent vraiment sur eux-mêmes ». C'est pourquoi, selon lui, le processus de demande de séjour à Waseskun devrait inclure des entrevues personnelles avec chaque candidat. De cette manière, Waseskun pourrait mieux trier les candidats avant qu'ils arrivent ici, ce qui permettrait d'éviter des problèmes plus tard.

Même si ce processus serait idéal, il risquerait de prendre trop de temps et de coûter trop cher puisqu'on reçoit des demandes de partout au Québec, en Ontario, dans les provinces des Maritimes, dans le Nord du Québec et du Nunavut. Tous les membres du personnel qui ont mentionné le processus de demande en ont parlé de manière positive et ne veulent pas le modifier.

5.3 Désinstitutionnalisation

Chaque résident qui arrive à Waseskun apporte avec lui son « bagage », les problèmes auxquels il doit faire face. Chaque personne est unique. Une chose que les résidents ont cependant presque tous en commun est le temps passé en prison. Certains ont passé beaucoup plus de temps en prison que d'autres et, de manière générale, plus une personne passe du temps en prison et s'acclimate à la « sous-culture carcérale », plus elle est institutionnalisée. Comme un employé du SCC l'a expliqué, habituellement, quand un délinquant purge une peine en pénitencier, il commence à devenir institutionnalisé.

Dans un établissement correctionnel, il y a très peu de choses que vous devez faire par vous-même. On fait votre lavage, on prépare vos repas et on vous donne l'argent pour vous acheter des cigarettes. Les interactions sont fondées sur la violence, l'intimidation et la survie. C'est pourquoi le premier défi que doit relever un pavillon de ressourcement est de désinstitutionnaliser le détenu avant toute autre chose. Tous les membres du SCC que nous avons interviewés ont parlé de l'institutionnalisation des résidents et du défi des pavillons de

ressourcement qui consiste à les libérer de la mentalité d'établissement correctionnel. Le personnel du SCC décrit les résidents comme des détenus qu'il a fallu réhumaniser.

Tous les employés de Waseskun ont mentionné que les avantages comme l'atmosphère plaisante, les interactions entre les résidents et le fait que les résidents apprennent à faire des choses par eux-mêmes étaient des manières de désinstitutionnaliser les résidents. Cependant, les employés affirmaient qu'il était extrêmement important de voir les résidents comme des êtres humains et non comme des détenus qu'on doit réhumaniser. Cette attitude reflète bien les valeurs de base du Centre de guérison Waseskun selon lesquelles chaque être humain est bon et selon lesquelles les personnes sont conditionnées par expérience à faire de mauvais choix.

Environ la moitié des résidents interviewés ont mentionné que la désinstitutionnalisation était l'un de leurs objectifs personnels que Waseskun les aidait à atteindre. Il convient de signaler que les résidents qui ont mentionné la désinstitutionnalisation purgeaient des peines d'emprisonnement à perpétuité ou avaient été en prison pendant de longues périodes. Comme un résident l'a dit :

« Pour moi, personnellement, Waseskun est une étape de désinstitutionnalisation. J'ai passé des décennies en dedans, en prison, en fait, derrière les barreaux ou derrière une clôture. Nous savons tous, grâce à des études, que prendre quelqu'un d'un établissement à sécurité maximale et le laisser sortir sans encadrement ne fonctionne pas. Nous savons tous cela maintenant. Pour moi, personnellement, je purge une peine d'emprisonnement à perpétuité, et Waseskun est comme un tremplin. »

Quand les résidents arrivent à Waseskun, ils se rendent compte que l'atmosphère est très différente de ce à quoi ils sont habitués. Le simple fait de s'attendre à voir des clôtures avec du barbelé et des gardes armés, mais de se rendre compte qu'il y a seulement une clôture en bois de cinq pieds et que c'est un autre résident qui ouvre la porte a un effet très positif. Comme l'ont mentionné les résidents, le personnel et les employés du SCC, l'atmosphère est un facteur primordial en vue de la désinstitutionnalisation des anciens détenus. C'est un environnement tranquille. Au nord, il y a une forêt de pins et un lac. Vous pouvez voir et sentir les arbres, écouter les oiseaux et respirer l'air frais. Au sud se trouve la ville de Saint-Alphonse-de-Rodriguez. Au-dessus de la clôture, vous pouvez voir la cour arrière des maisons, un supermarché et une rue. Ces deux paysages aident les résidents à se rajuster à la vie à

l'extérieur des murs de béton et des clôtures grillagées. Tous les résidents que l'on a interviewés ont mentionné l'atmosphère « plaisante » de Waseskun et affirmé que c'était une bonne place pour guérir.

« Les niveaux de stress et d'anxiété diminuent, affirme un résident. Dès que je suis arrivé à la porte, je l'ai senti tout de suite. » Bon nombre de répondants ont dit que la possibilité d'aller se promener ou de s'asseoir sous les arbres pour écouter les oiseaux était très thérapeutique.

Ce n'est pas seulement l'environnement extérieur de Waseskun qui favorise le processus de désinstitutionnalisation. Les résidents ont mentionné le niveau de confort à Waseskun qui les aide à laisser derrière eux le monde des prisons et la mentalité qu'on y retrouve. Vingt-cinq pour cent des résidents ont mentionné qu'il était important d'avoir une chambre privée parce qu'ils pouvaient s'y réfugier s'ils avaient besoin d'être seuls. C'est aussi comme une chambre régulière, avec un lit normal et une fenêtre. Comme un résident l'a mentionné :

« On ne se sent pas en prison. Regardez le niveau de confort dans ma chambre, j'ai un lit immense. J'ai une belle grande fenêtre avec des rideaux que je peux fermer si je ne veux pas voir le soleil ou quoi que ce soit. C'est une vraie chambre; c'est ce à quoi ressemble une vraie chambre. J'ai le câble si je veux regarder la télévision. Ce sont des choses qu'on ne retrouve pas habituellement dans un établissement. »

Une autre manière de désinstitutionnaliser les résidents est de les faire participer aux activités quotidiennes de la vie. En prison, presque tout est fait pour vous. À Waseskun, vous devez prendre soin des choses vous-même. Les résidents font leur propre lavage, nettoient leur propre chambre et sont responsables de leur argent. Ces activités sont autant de petits tremplins, qui marquent un départ de la prison et qui les préparent pour la vie à l'extérieur des murs. Comme un membre du personnel l'a dit :

« Certains des gars qui arrivent ici ne savent même pas comment faire leur lavage, ils ne savent pas comment nettoyer ce qu'ils salissent. Il faut tout leur montrer en commençant par la base. Les hommes qui quittent Waseskun ne sont plus les mêmes. Ils prennent soin d'eux-mêmes affectivement et physiquement. »

À Waseskun, on appelle les résidents par leur prénom. Il n'y a pas d'intercoms, pas de dénombrements debout ni de cloches. Ce sont des exemples qu'ont mentionnés certains des

résidents durant leur entrevue. Indirectement, chaque résident interviewé a mentionné cette différence. En prison, on vous traite comme un numéro; tandis qu'à Waseskun, les gens sont traités comme des êtres humains. Voici le type de réponses que fournissaient les résidents :

« Un des éléments les plus importants ici, c'est qu'on est traité comme des êtres humains. Ça ne se passe pas comme ça dans le système. Le système est très froid, il n'a pas de cœur, pas de conscience. Tandis qu'ici, on communique avec des gens qui ont du cœur. Ils vous comprennent, ils savent ce qui vous arrive. On voit qu'ils ont de l'empathie pour nous. »

La principale manière pour arriver à cela est d'embaucher des employés qui croient réellement que ces hommes peuvent être guéris et que tout le monde peut changer s'il le veut vraiment. Partout à Waseskun, on croit qu'une thérapie enveloppée d'une bonne dose d'empathie fonctionne. Même les représentants du SCC interviewés ont mentionné cette foi dans l'être humain (et dans sa capacité de changer) comme une des composantes clés de Waseskun.

« Les Aînés croient sincèrement que les hommes peuvent apporter des changements à leur vie, affirme un employé du SCC. Cela aide les hommes à renforcer la confiance dont ils ont besoin pour alimenter leur propre confiance en soi. »

Tous les employés de Waseskun adoptent cette attitude. Ils ont parlé du fait que, si une personne veut changer, elle peut changer. Si quelqu'un ne réussit pas à changer à Waseskun, ce n'est pas parce qu'il ne peut pas changer, c'est plutôt parce qu'il n'a pas réellement voulu changer. Les résidents doivent avoir le réel désir de changer leur vie, et au bout du compte, c'est l'attitude du personnel selon laquelle les résidents ne sont pas des criminels, mais des êtres humains qui sont ici pour se guérir qui est le facteur le plus important de la désinstitutionnalisation.

5.4 Sécurité

Une composante essentielle de la guérison est d'être dans un environnement sûr. La sécurité, et la capacité de Waseskun de conserver un environnement sûr, a été mentionnée par presque tous les répondants, qu'ils soient résidents, employés du Centre ou employés du SCC. Même si elles envisageaient la sécurité de points de vue différents, presque toutes les personnes ont

mentionné le fait que l'environnement sûr de Waseskun était essentiel au processus de guérison qu'on y entreprend.

Du point de vue des résidents, presque tous les répondants ont mentionné la différence par rapport aux dispositifs de sécurité des prisons et de Waseskun. D'un côté, ils ont mentionné la vie quotidienne à Waseskun et le fait qu'ils n'avaient pas à avoir peur des batailles, des agressions et de la violence. Cela est très important pour la confiance et le confort des résidents, deux éléments fondamentaux de la réadaptation et de la réinsertion sociale. D'un autre côté, les résidents ont mentionné le fait qu'ils se sentaient protégés de l'intimidation, des menaces et des insultes, ce qui est important pour que les gens ouvrent leur cœur et leur esprit dans le cadre des programmes et des cercles. Il est important pour les résidents de pouvoir jeter un regard honnête sur leurs problèmes sans avoir peur des répercussions. Comme un résident l'a dit :

« Ici, on peut participer à un programme et, après, on n'a pas à avoir peur que quelqu'un nous pointe du doigt ou rie de nous, parce qu'on parlait de quelque chose de vrai. On peut être soi-même ici. Tandis qu'au pénitencier, si, dans le cadre d'un programme, vous vous effondrez et pleurez, après la séance, à 16 h, un idiot qui était dans la même séance que vous en parle à tous ses amis – ce gars-là a dit qu'il était un délinquant sexuel et il a dit ceci et cela. Puis, on devient une cible. Au pénitencier, on ne peut pas être honnête dans le cadre des programmes si l'on veut survivre. Tandis qu'ici, toute cette aura de violence et d'intimidation disparaît. »

Comme c'était le cas du personnel de Waseskun, les accompagnateurs ont abordé le sujet de la sécurité comme l'ont fait les résidents. À Waseskun, les accompagnateurs travaillent avec les résidents et tentent de les faire parler. Quand les résidents quittent la séance du programme ou la séance de counseling individuelle, ils n'ont pas à « mettre un masque » avant de retourner au sein de la population carcérale générale. Plutôt, le résident qui a parlé peut retourner dans la communauté de Waseskun et être à l'aise avec le fait qu'il travaille sur lui. En outre, il peut obtenir l'aide d'autres résidents qui font le même cheminement.

D'autres employés ont mentionné un aspect différent de la sécurité. Les employés se sentent protégés des menaces et de l'intimidation parce qu'ils sont très impliqués dans la communauté de Waseskun. Ils mangent avec les résidents, participent aux mêmes cérémonies et passent beaucoup de temps à parler en privé avec ces derniers. Les interactions entre les employés et

les résidents aident à bâtir une communauté thérapeutique et sont un élément fondamental du rétablissement des résidents. Par conséquent, le concept de sécurité est essentiel à la santé et au bien-être de la collectivité. Voici une des réflexions :

« J'étais curieux de connaître les perceptions des employés de sexe féminin à Waseskun. Étaient-elles parfois mal à l'aise ou trouvaient-elles préoccupant d'avoir à travailler et d'interagir constamment avec des résidents de sexe masculin? Les entrevues avec les employées de Waseskun ont eu pour effet d'éliminer tous les doutes que j'entretenais. À une exception près, une femme à qui un résident avait fait un clin d'œil et qui s'était sentie mal à l'aise, toutes les employées ont dit qu'il n'y avait jamais eu d'incident et qu'elles ne s'étaient jamais senties en danger à Waseskun. »

Waseskun est une communauté sans violence. Cependant, les prisons aussi sont supposées être « sans violence et sans agression ». Comme les résidents l'ont mentionné, le sentiment de sécurité dans les prisons n'est pas le même. Un résident a dit ce qui suit :

« Ici (à Waseskun), c'est tolérance zéro en matière de violence. Cela est une bonne chose, parce qu'on se sent dans un environnement sécuritaire. On n'a pas à avoir peur qu'un résident prenne une tige et vous poignarde ou encore qu'il utilise une barre d'haltérophilie pour vous frapper à la tête. Vous pensez beaucoup à ces choses lorsque vous êtes en dedans, c'est très possible et ça peut arriver n'importe quand. »

Comme ce résident l'a dit, il n'y a aucune tolérance pour les gestes de violence à Waseskun. Par exemple, un petit geste de violence (un résident qui a donné un coup d'épaule à un autre résident qui passait à côté de lui dans la file du dîner) a entraîné un mois de réflexion. Tout acte d'agression plus grave entraînerait le renvoi immédiat du délinquant de Waseskun.

Le fait qu'on n'hésite pas à renvoyer un cas à problèmes est essentiel à la sécurité de Waseskun. Les délinquants qui viennent à Waseskun veulent être ici. Ils ont prouvé qu'ils étaient sincères et qu'ils voulaient réellement changer, grâce à une lettre d'intention, avant d'être acceptés. C'est pourquoi la menace d'être renvoyé est prise au sérieux. Puisque les résidents ne veulent pas partir, ils sont prêts à respecter les règles et à vivre sans violence.

L'environnement sécuritaire de Waseskun découle du fait qu'on peut discipliner et renvoyer les cas à problèmes. Cela fonctionne en raison des systèmes de contrôle en place. À Waseskun, on encourage chacun à être un membre responsable de la communauté. Les employés

observent les résidents et les autres employés et, de leur côté, les résidents observent les employés et les autres résidents. Les employés appellent cela un bocal de poissons. Comme dans un bocal de poissons, bien qu'il ne soit pas plaisant d'être observé tout le temps, il y a un environnement sécuritaire qui est nécessaire au processus de guérison à Waseskun. Comme un accompagnateur de Waseskun l'a dit :

« Les résidents ne peuvent pas échapper au bocal de poissons ici. C'est comme être observé 24 heures sur 24. Cela peut ne pas être plaisant, mais c'est aussi une bonne chose parce que quand vous vous échappez, et tout le monde dérape à l'occasion, on vous entoure et on vous offre du soutien. Si vous n'en voulez pas – il y a des gens qui sont partis, ça ne fonctionnait pas pour eux ou ils n'étaient pas prêts à faire le pas nécessaire. Mais s'ils sont prêts, la rechute est un élément de la guérison. Nous les aidons à l'utiliser. C'est parfois après avoir fait quelque chose de mal et avoir été bien entourés, avoir rencontré le conseil de guérison et avoir été obligés de réfléchir à ce qu'ils avaient fait et en avoir parlé à d'autres résidents, que les gars ont le plus avancé dans leur processus de guérison. Ça leur donne vraiment quelque chose sur quoi travailler. »

5.5 La communauté

Tous les répondants, employés ou résidents, ont mentionné qu'ils voyaient Waseskun comme une communauté. Tout le monde a mentionné qu'une communauté était un bon endroit pour guérir et que Waseskun, en tant que communauté, offre un endroit où les résidents peuvent guérir et apprendre à faire partie de quelque chose qui les dépasse.

Le sentiment de faire partie de quelque chose qui nous dépasse est un élément très important du modèle de guérison utilisé à Waseskun. À Waseskun, on enseigne aux personnes à faire partie de l'ensemble tout en conservant leur individualité. Un ancien résident, qui vit maintenant dans une maison de transition, a mentionné un point intéressant : « À Waseskun, il y a de la fraternité. Tout le monde prend soin de tout le monde. » Il a poursuivi en expliquant que c'était très différent dans la maison de transition, où chacun ne pense qu'à lui. D'autres résidents de Waseskun ont dit quelque chose de semblable en affirmant que, à Waseskun, tout le monde connaissait tout le monde et que tout le monde parlait à tout le monde.

Le sentiment que les résidents prennent soin les uns des autres a aussi été mentionné par la plupart des employés comme un élément positif de Waseskun. On peut le constater en

observant les réactions des résidents lorsqu'il y a un nouvel arrivant. Un accompagnateur a dit ce qui suit :

« Quand les gars voient arriver un nouveau résident dans la communauté, ils ne sont plus des débutants. Ils connaissent les règles, ils savent ce que ça prend pour vivre à Waseskun. C'est pourquoi lorsque quelqu'un arrive, beaucoup de gars lui offrent de l'aide. Ils disent aux nouveaux résidents quelles sont les règles, et ce à quoi on s'attend d'eux. Ils essaient de les mettre à l'aise. Ils ne les laissent pas patauger seuls, ils les aident. »

Mais ce ne sont pas seulement les résidents qui constituent la communauté. Les membres du personnel sont un élément essentiel de la communauté et prennent eux aussi bien soin des nouveaux résidents. Comme un membre du personnel l'a dit :

« La communauté tente d'assurer le bien-être de la communauté. Que ce soient les employés ou les résidents, nous avons tous le bien-être de la nouvelle personne à cœur et l'observons tous alors qu'elle arrive. Il y a un système de soutien qui vise chaque personne ici. Il y a aussi un sentiment de respect, d'identité et d'intérêt véritable qui englobe la communauté. »

Quand un nouveau résident arrive, on lui souhaite la bienvenue à l'aide d'un cercle communautaire. On lui donne du temps pour s'établir, pour rencontrer les autres résidents et pour être à l'aise à Waseskun. Dans le cadre du processus de désinstitutionnalisation, on s'attend à ce que les résidents commencent à prendre soin d'eux-mêmes. Quand un nouveau résident se joint à la communauté de Waseskun, il doit prendre soin de lui tout en prenant soin de la communauté. Un conditionnement en profondeur est nécessaire pour éliminer les effets de l'institutionnalisation, et cela prépare les résidents à leur retour éventuel dans la société.

Les corvées constituent la prochaine étape du processus d'inclusion dans la communauté. Chaque résident à Waseskun est responsable du nettoyage et de l'entretien en effectuant des corvées hebdomadaires. Si un résident a des compétences précises, elles sont mises à profit. Par exemple, un mécanicien a passé du temps à Waseskun et, durant son séjour, il était responsable de l'entretien des véhicules du Centre. D'autres résidents sont bons pour parler et pour écouter, et ils peuvent devenir des mentors. Ceux qui sont bons pour travailler à l'extérieur entretiennent le terrain de Waseskun pour qu'il reste propre. Un résident a d'ailleurs déclaré :

« Il y a des tâches à accomplir, et cela nous prépare à la vie en dehors. Dehors, il faut faire la vaisselle, il faut sortir les ordures, faire son lavage et nettoyer le

plancher. Des choses comme ça. Si vous ne faites pas ça dehors, alors vous ne bouclez pas la boucle. Cela signifie que quelque chose ne va pas dans votre vie, dans le monde physique, affectif ou mental. Il y a quelque chose qui manque. En fait, Waseskun nous enseigne la réalité. Chaque chose doit être en équilibre. Les tâches ne sont pas là pour vous déranger, elles sont là pour nous enseigner qu'il y a des choses à faire. »

Pour les nouveaux résidents de Waseskun, ces approches visant à conserver son individualité tout en faisant partie de la communauté sont les premières étapes vers l'ouverture et la guérison personnelle en profondeur.

5.6 Confiance

Un résident n'approfondira pas son processus de guérison avant de pouvoir faire confiance aux gens avec lesquels il travaille et de les respecter. Ce concept a été mentionné par tous les accompagnateurs de Waseskun et par quelques employés. L'Aîné et l'accompagnateur qui rendent visite aux résidents de Waseskun ont aussi mentionné qu'il s'agissait de la plus importante composante du processus de guérison de Waseskun.

Les résidents n'ont pas mentionné explicitement que la confiance était un facteur important. Cependant, grâce aux exemples cités dans chacune des entrevues, on peut indirectement conclure qu'ils font confiance au personnel.

Puisque le processus de guérison de Waseskun est fondé sur les cercles de guérison, quand les hommes parlent de leurs problèmes aux autres membres du groupe, et durant les séances individuelles avec un Aîné ou avec un accompagnateur, on ne peut pas faire de progrès tant et aussi longtemps qu'on ne fait pas confiance aux gens qui nous entourent. Bâtir cette confiance prend du temps, et presque tous les employés qui ont été interviewés ont mentionné qu'un des facteurs clés du succès de Waseskun était le fait qu'on pouvait travailler longtemps avec les résidents. Ils ont dit que cela prenait environ six mois. Un accompagnateur a dit ce qui suit :

« Vous ne pouvez pas changer la vie de quelqu'un en six semaines. C'est tout simplement impossible. Ça nous prend ce temps simplement pour bâtir une relation qui nous permet de voir la personne comme elle est vraiment. »

Tout au long de leur vie et pendant qu'ils étaient en prison, beaucoup de ces hommes ont appris à ne faire confiance à personne. Il est difficile de leur demander de faire assez confiance à un Aîné ou à un accompagnateur, de même qu'aux autres résidents qui font partie des groupes auxquels ils participent, pour qu'ils communiquent leurs secrets, leurs peurs et leurs désirs les plus intimes.

Il est aussi essentiel de montrer à ces hommes qu'il y a des gens en qui ils peuvent avoir confiance. Qu'ils ne sont pas uniquement entourés de gens qui veulent leur faire du mal. Il est aussi important de permettre à ces hommes de s'ouvrir suffisamment pour que l'Aîné ou les accompagnateurs puissent aborder les vrais problèmes enfouis qui les tracassent et non seulement les problèmes de surface qu'ils ont appris à mentionner quand ils étaient en prison.

Les principaux atouts de Waseskun pour gagner la confiance sont le temps et la patience. Comme bon nombre d'employés l'ont mentionné, la guérison est un processus qui prend beaucoup de temps. En comptant sur au moins six mois pour travailler avec les résidents, Waseskun peut laisser chaque personne avancer à son rythme. Les accompagnateurs n'ont pas à presser qui que ce soit.

Un autre élément souligné par les résidents et les employés est que les Aînés et les accompagnateurs de Waseskun sont des Autochtones. Beaucoup d'employés ont dit que cela favorisait la guérison, puisque les Autochtones connaissent les différents milieux d'où les résidents sont issus et savent quel monde les attend. Comme un accompagnateur l'a dit :

« Chaque réserve est différente, mais la base est la même. Nous savons donc d'où ils viennent, ce qu'ils ont vécu et où ils se retrouveront s'ils ne changent pas. Je crois que c'est pourquoi il est important que ce soient des Autochtones qui aident les Autochtones. Je crois que nous nous comprenons mieux. »

La plupart des résidents ont aussi mentionné que le fait de recevoir de l'aide d'autres Autochtones était un facteur de réussite essentiel. Les résidents savent que l'Aîné et les accompagnateurs comprennent d'où ils viennent. Comme un résident l'a expliqué :

« Ici, ce sont des Autochtones qui enseignent aux Autochtones. [Les résidents] ... retourneront en général dans leur collectivité, alors l'Aîné et les accompagnateurs ont donc tout intérêt à régler les problèmes en profondeur. »

Le premier critère, et probablement le plus important, pour obtenir la confiance des résidents est la sincérité du personnel. Chaque résident a beaucoup parlé du personnel de Waseskun. Ce qu'ils ont dit et les sentiments qu'ils ont exprimés montrent bien à quel point ils sentent que le personnel a réellement à cœur leur bien-être. Tous les anciens résidents ont dit que le personnel, particulièrement l'Aîné et les accompagnateurs, était essentiel au succès de Waseskun. Deux des résidents actuels qui terminent leur séjour à Waseskun ont dit que, lorsqu'ils partiront, ils s'ennuieront beaucoup de l'Aîné et des accompagnateurs.

À Waseskun, on sent bien que le personnel et les résidents travaillent en collaboration en vue d'un objectif commun : la réadaptation des résidents. Ce sentiment est renforcé par trois facteurs principaux mentionnés par la plupart des résidents. Le premier est que l'Aîné et les accompagnateurs vivent sur place, à Waseskun, quatre ou cinq jours par semaine. Un résident a dit ce qui suit :

« Le fait qu'il y a des gens qui travaillent ici et qui sont ici 24 heures sur 24. C'est important pour moi. Dès que j'ai découvert ce fait, ça m'en a dit long sur le Centre. Et c'est plus facile comme ça de laisser tomber nos défenses et de faire confiance beaucoup plus vite. Vous savez, c'est sûr qu'on les paye huit heures par jour. Ils sont ici pendant 24 heures. Il y a 16 heures par jour pour lesquelles ils ne sont même pas payés. Ils sont ici, ils s'assoient et ils tentent de nous aider. Je sais ainsi à quel point ils se donnent cœur et âme. Ce n'est pas juste un boulot pour ces personnes. »

Le deuxième facteur qui favorise le sentiment de collaboration est le fait que le personnel mange et participe aux cérémonies avec les résidents. Un résident a souligné ce qui suit :

« Les employés ici ne nous font pas sentir comme s'ils étaient mieux que nous. Ils ne nous regardent pas de haut. Ici, le personnel vient s'asseoir avec nous à notre table et mange avec nous. Pour moi, c'est une manière de se mettre sur un pied d'égalité avec nous. Ils mangent la même nourriture que nous. Ils participent aux cérémonies avec nous. »

Le troisième facteur, et peut-être le plus important, est que l'Aîné et les accompagnateurs ont vécu la même chose que les résidents et ont passé par le même chemin. Il s'agit d'Autochtones qui ont réalisé leur propre processus de guérison, qui ont réglé leurs problèmes et qui mènent une vie saine. Voici ce qu'ont dit à ce sujet deux répondants :

« Au pénitencier, vous allez voir un psychologue et il ne comprend pas. Il ne fait que lire votre dossier et s'informer de ce que vous avez fait. Il n'a jamais vécu cela, la toxicomanie par exemple, il n'a jamais été dépendant de quoi que

ce soit. Il ne comprend pas ce que vous avez fait, il ne connaît pas ce que c'est que d'avoir la certitude qu'on peut s'améliorer en dedans. »

« Nous ne sommes pas mieux qu'eux et nous n'agissons pas non plus comme si nous l'étions. Quand [un accompagnateur] parle dans un cercle de toxicomanes, c'est un ancien ivrogne qui partage son expérience. C'est un peu comme dire, si je peux le faire, tu peux le faire aussi. »

Il y a un autre élément lié à la confiance qui rend l'expérience Waseskun fructueuse. Les employés se font confiance les uns les autres et croient aussi à l'efficacité du processus de guérison autochtone. Il est essentiel que les employés se fassent confiance, puisque s'il y a des divisions au sein même du personnel, les résidents seront tentés de les exploiter. Il est très important que les membres du personnel travaillent ensemble, en équipe, et que les résidents sachent que tous les employés respectent les mêmes règles et se soutiennent. Comme un accompagnateur l'a dit :

« Ici, nous prenons des décisions en équipe. Nous réglons les problèmes à l'occasion du conseil de guérison, nous disons ce que nous croyons. Et tout le monde est sur un même pied d'égalité. Je crois que ça fonctionne très bien, parce que les gars sont tellement habitués à l'ambiance dans les prisons. C'est une toute autre manière de vivre, une toute autre mentalité. Ils se sont habitués à obtenir d'une deuxième personne ce qu'une première personne leur a refusé, et à les monter l'une contre l'autre. Ils apprennent vite qu'ils ne peuvent pas faire cela ici. Ils apprennent vite que nous sommes une équipe, que les décisions sont irrévocables et que nous respectons tous les règles.

Le directeur exécutif fait confiance aux Aînés et aux accompagnateurs et croit que leur méthode d'enseignement est un processus de guérison efficace. Comme un Aîné en visite l'a expliqué, il y a toujours une pression exercée par diverses sources extérieures. Les responsables d'un pavillon de ressourcement ou, en fait, toute personne qui travaille avec un groupe subit une pression quant à ce qu'il faut faire et aux procédures à suivre. L'Aîné a ajouté que si vous ne croyez pas à l'approche que vous utilisez, vous accepterez diverses suggestions et vous deviendrez confus. Le fait que le directeur exécutif fait confiance à l'Aîné et aux accompagnateurs qui travaillent à Waseskun est un élément essentiel de la réussite du processus de guérison.

5.7 Entreprendre des programmes

Les programmes offerts en prison sont très différents des programmes offerts à Waseskun parce que la philosophie derrière les deux approches est extrêmement différente. Comme un employé du SCC l'a expliqué, les programmes en établissement visent principalement les facteurs qui ont contribué au comportement criminel. Si un délinquant a des antécédents d'alcoolisme et qu'il était en état d'ébriété lorsqu'il a commis le crime, alors l'alcoolisme est considéré comme un facteur criminogène. En établissement, les programmes ciblent ces facteurs. Par conséquent, le SCC s'attend à ce que les pavillons de ressourcement fournissent certains programmes de maintien pour renforcer ce que les résidents ont déjà appris en établissement.

D'un côté, le personnel de Waseskun semble être d'accord avec ce concept. Un accompagnateur a mentionné que, quand un résident arrive à Waseskun, il a déjà suivi de nombreux programmes en établissement et, grâce à ces programmes, il est outillé pour gérer ses problèmes. Son travail, à Waseskun, est de mettre ces outils à contribution.

D'un autre côté, on reconnaît cependant que les programmes de Waseskun vont plus loin que tout ce qui est offert en établissement correctionnel. Les programmes en établissement sont fondés sur la cognition, on donne des renseignements aux détenus, tandis que les programmes à Waseskun visent les émotions. Cette approche aide les résidents à cerner les éléments qui déclenchent certains comportements et les aide à supprimer les réactions négatives à ces éléments déclencheurs. Comme un résident l'a mentionné :

« Je ne reconnaissais pas vraiment la plupart de mes émotions. Quoi qu'il arrive, je croyais que j'étais en colère. Tout était dirigé vers la colère. Cela aurait cependant pu être de la frustration, ou de l'humiliation ou quoi que ce soit d'autre. Mais immédiatement je liais cela à la colère dans mon esprit. Et la seule chose que j'ai apprise tout au long de ma vie, c'est que quand on est en colère, on devient violent. C'est comme mettre en marche le pilote automatique et se diriger directement vers la colère. Cela peut être de la peur. Votre enfant court dans le milieu de la rue et vous avez peur et vous vous choquez et vous criez après votre enfant. Vous vous mettez en colère, mais en fait vous n'êtes pas en colère. Vous vous trompez sur l'émotion que vous avez ressentie. De la colère... Mais ce n'est pas de la colère, c'était de la peur. C'est cela que vous ressentiez vraiment. Ici, ils m'ont appris à reconnaître mes différentes émotions.

Et à examiner chaque émotion et à déterminer quelle est la réaction adéquate. C'est quelque chose que, en établissement, ils n'ont pas le temps de faire. »

Les approches aussi sont différentes. En établissement correctionnel, les programmes sont généralement donnés dans une pièce aménagée en salle de classe, les détenus étant assis en rangées tandis que l'intervenant est en avant et il parle aux détenus. À Waseskun, les programmes sont donnés en cercle, et l'accompagnateur ou l'Aîné fait partie du cercle et les résidents peuvent parler entre eux.

Le personnel de Waseskun, les employés du SCC et les résidents ont tous mentionné ces différences. Presque tous les résidents ont affirmé que les programmes à Waseskun étaient beaucoup plus efficaces que les programmes en établissement. Un résident a même dit avoir acquis les outils en prison, mais avoir appris à les utiliser à Waseskun.

La réussite des programmes de Waseskun est en grande partie attribuable à la confiance. Plus un résident fait confiance à un intervenant et aux autres participants du programme, plus il s'ouvrira et plus le groupe pourra aller loin dans le chemin vers la guérison. Quand la confiance est là, dans le cadre des programmes, on peut parler de choses qu'on n'aurait jamais mentionnées en établissement.

Quand les résidents commencent à participer à des programmes à Waseskun, ils sont habitués aux programmes en établissement et ils sont surpris de la franchise et l'ouverture des gens qui participent aux programmes de Waseskun. Comme un résident l'a dit :

« En ce qui a trait aux programmes, je m'attendais tout simplement à ce que ça soit comme les programmes du Service correctionnel du Canada. Vous savez, en groupe d'environ 45 personnes : "Hé toi dans le coin, qu'est-ce que tu penses de la drogue?" Bien sûr la réponse sera : « Hé bien c'est mal et tu as raison; je ne sais pas quoi dire, t'es dur, mais tu m'as ramené dans le droit chemin. » On vous donne une bonne note. On est là à l'heure, mais on n'a vraiment rien accompli. Quand je suis arrivé ici, après environ un mois, j'avais entendu certaines des histoires de certains résidents. Je me suis rendu compte que, en effet, il y a des gens qui font quelque chose à propos de la dure et froide réalité de leur vie. Ils s'ouvrent tout simplement, en bon vieil anglais ou en bon vieux français, ils racontent leur vie comme elle est vraiment. Ça m'a surpris, mais ça ne m'a pas fait reculer. Je me suis dit OK, il y a une place ici pour moi aussi. »

Le fait de se rendre compte que d'autres résidents tentent réellement de régler leurs problèmes est l'une des principales influences d'un milieu de guérison. Les nouveaux résidents ont besoin de temps pour faire davantage confiance aux autres, pour se sentir à l'aise et pour comprendre l'« esprit de Waseskun ». Mais, à mesure qu'ils voient d'autres personnes s'ouvrir et parler de leurs problèmes, les nouveaux résidents se rendent compte qu'ils ne sont pas les seuls qui se sentent comme ça et que d'autres personnes vivent les mêmes choses. Quand les autres résidents semblent aller mieux et heureux de s'être ouverts, les nouveaux résidents veulent aussi se sentir comme cela. Comme un accompagnateur de Waseskun l'a mentionné. :

« Beaucoup des cercles que nous organisons sont des cercles communautaires dans lesquels les gars se parlent. Ces cercles deviennent des cercles de guérison. C'est à ce moment-là que beaucoup de choses ressortent, tout simplement parce que les gars parlent entre eux. Ils ne savent pas qui ils aident. Beaucoup de gars se sentent seuls, et ils n'ont jamais parlé de ce qui, selon eux, les trouble. Puis, ils entendent quelqu'un d'autre parler de quelque chose de semblable. Ça leur donne de l'espoir. Ces cercles, je les trouve tellement importants parce qu'il s'agit de forums. Ça leur donne la chance d'essayer et ça les encourage, parce qu'ils voient d'autres personnes qui se guérissent. »

Un des aspects importants des programmes de Waseskun et du Centre dans son ensemble est qu'on enseigne aux résidents qu'ils ont toujours un choix. Ils peuvent participer aux programmes et ils peuvent choisir de s'ouvrir. Ils ont toujours un choix, et ce choix entraîne toujours une conséquence. Quand un résident se rend compte que ce qu'il vit est le résultat de ses choix, il a avancé dans son processus de guérison. Un ancien résident a dit ce qui suit :

« Les employés de Waseskun nous rappellent toujours que nous avons des choix, tout le temps. Et que, si nous faisons semblant, ou mettons un masque, c'est notre décision de le faire, mais ça ne donnera rien. La seule personne à qui l'on ment, c'est soi-même. Je suis l'un des chanceux qui ont compris le message et qui y ont cru. Certains gars y vont en pensant que ça fait partie d'un programme en établissement qu'ils peuvent choisir. Ils peuvent rester assis, participer aux programmes et ne rien faire. Cependant, à la fin, la vérité ressort, qu'on les renvoie (en établissement) ou qu'ils s'y retrouvent à nouveau d'autres manières. À l'opposé, ceux qui comprennent vraiment le type d'occasion à saisir, ils se lancent, ils tendent la main et ils réussissent leur vie. »

Le fait qu'on donne le choix aux résidents de se guérir, s'ils sont prêts, associé au climat dans lequel la grande majorité des résidents travaillent déjà sur eux, crée une ambiance où les hommes décident eux-mêmes s'ils veulent entreprendre le processus de guérison plutôt que d'être forcés à le faire. Puisque le processus de guérison est individuel, le fait que les résidents

décident eux-mêmes de se guérir est déjà une grande étape de franchise. Un accompagnateur a estimé que, au moment de ces entrevues, 70 % des membres de la communauté avaient réellement entrepris un processus de guérison. Les autres ne faisaient que « perdre leur temps ». On ne pourrait pas dire la même chose au sujet des détenus en établissement correctionnel.

5.8 Valorisation de l'apprentissage

Waseskun est une communauté diversifiée. Les résidents viennent de partout au Canada, de différentes réserves, de différentes Premières nations et communautés métisses, inuites et non autochtones. Il faut malheureusement admettre que, dans le monde d'aujourd'hui, beaucoup d'Autochtones en connaissent très peu sur leur culture et sur leur patrimoine. Souvent, les enseignements culturels sont perdus ou ne sont plus pratiqués dans la communauté. Un nombre de plus en plus important d'Autochtones ne grandissent pas parmi leurs pairs, mais sont élevés en zones urbaines ou dans des foyers d'accueil ou des centres.

Beaucoup de résidents de Waseskun ont reçu leurs premiers enseignements culturels dans le système carcéral. Cependant, comme les employés et les résidents de Waseskun l'ont mentionné, la prison n'est pas un bon endroit pour en apprendre sur sa culture. Comme un ancien résident l'a mentionné :

« Avant d'être incarcéré, je savais que j'étais un Autochtone, mais c'est tout. Au pénitencier, ils m'ont appelé, ils m'ont demandé si je voulais faire partie d'un groupe d'Autochtones. J'étais curieux et j'ai dit OK, je vais y aller. Mais à ce moment-là, ils faisaient de la broderie perlée et des choses comme ça, des arts et de l'artisanat. Cependant, ce n'était pas ce dont j'avais besoin. Je voulais en apprendre davantage au sujet de mes racines, de ma spiritualité autochtone. Apprendre à faire de la broderie perlée et ce genre de choses, ça ne m'intéresse pas vraiment. »

Par conséquent, une partie de la mission de Waseskun est de fournir un environnement pertinent du point de vue culturel dans lequel les hommes peuvent entreprendre leur processus de guérison. Beaucoup d'éléments sont liés à cela, mais la considération la plus importante est qu'il faut encourager et appuyer l'expression culturelle. Une partie des employés ont souligné que la diversité des cultures représentait un défi, tandis que d'autres ont dit que cette diversité

avait ses avantages. D'un côté, il est difficile d'intégrer différentes croyances dans une méthode pédagogique commune axée sur la culture. On se heurte aussi à des préjugés lorsque l'Aîné n'appartient pas à la même nation que les accompagnateurs. Vers qui les résidents se tournent-ils pour en apprendre sur leur culture?

D'un autre côté, la diversité favorise les échanges et l'acceptation d'idées différentes. En utilisant une approche inclusive en matière d'apprentissage, on brise les stéréotypes, et les personnes sont en mesure d'accepter les autres Premières nations comme des pairs. Comme un accompagnateur de Waseskun l'a mentionné :

« On apprend constamment, en raison de la diversité et des différentes cultures qui se rencontrent ici. C'est ce qui rend le processus intéressant. Y a des gars qui se présentent ici et qui nous disent comment ça se passe dans leur milieu en termes de guérison. Ils expliquent comment on s'y prend chez eux, et cela nous donne des idées à nous aussi. »

Waseskun essaie de tenir compte de la réalité des différentes cultures dans son enseignement afin de favoriser une vision du monde autochtone. Un exemple de cela est l'utilisation des cercles et le processus décisionnel par consensus. Cela saute aux yeux dans les réunions du personnel, dans les conseils de guérison, les réunions des résidents, les programmes et le fonctionnement général de la communauté qui prennent tous la forme de cercles communautaires. Tous les employés et les résidents interviewés ont mentionné que ces cercles avaient des effets bénéfiques sur tout le monde. Dans tous les cercles, les gens sont traités avec respect et considération. Il n'y a pas de hiérarchie, et chaque personne peut dire ce qu'elle pense, sans être interrompue, pendant que les autres personnes l'écoutent attentivement.

Un autre exemple est la solution de la plume. Différentes cultures pratiquaient cet enseignement de manières différentes pour résoudre les conflits entre les personnes. Si quelqu'un fait quelque chose que vous n'aimez pas, vous vous présentez à lui en expliquant quel est le problème. Pendant que vous tenez la plume, il doit écouter ce que vous avez à dire. Quand vous avez fini de parler, vous lui donnez la plume et il peut dire ce qu'il pense. On règle ainsi le problème, sans qu'il ne dégénère. D'autres nations utilisent des versions différentes de cet apprentissage. Par exemple, certaines nations utilisent un bâton tandis que les Inuits

utilisent une roche. Le principe est le même, cependant, et la solution de la plume est un bon exemple d'apprentissage culturel qui transcende les nations.

L'activité culturelle la plus importante à Waseskun est la suerie. La suerie est un élément essentiel de Waseskun, et les cérémonies qu'on y pratique ont lieu une fois par semaine. Tous les résidents qui le désirent peuvent y participer. La cérémonie de la suerie combine des enseignements culturels et spirituels parce que la suerie est un endroit sacré où l'on parle au créateur et où l'on prend contact avec sa propre âme. C'est une méthode de guérison parce que la suerie est un endroit où l'on peut parler de ses douleurs et de ses troubles et les laisser au créateur. Il n'est pas surprenant que tous les employés et les résidents interviewés ont mentionné que la suerie était un élément clé de Waseskun et de leur propre processus de guérison. Un résident a dit ce qui suit :

« La suerie, je n'avais jamais fait ça avant d'aller à Bath (un pénitencier). À cet endroit, on m'a invité à la suerie, et j'y suis allé, et la première fois, je suis resté assis pendant deux rondes. La fois suivante, je me suis senti très bien. Puis, depuis que je suis arrivé à Waseskun, j'ai seulement manqué quatre ou cinq cérémonies en deux ans. J'aime vraiment aller à la suerie. Vous prenez tout, tout ce qui s'est accumulé à l'intérieur, tout ce qui est en dedans de vous et vous le remettez aux aïeux et vous le leur laissez. C'est une très bonne sensation. Et vous pouvez crier à l'intérieur, et sortir tout ce que vous avez à sortir, tout ce qui était accumulé en vous. Criez, lâchez prise. C'est quelque chose qui va me manquer quand je vais partir. »

5.9 Spiritualité

Tous les employés et les résidents de Waseskun interviewés ont affirmé que la spiritualité était une partie importante des enseignements de Waseskun. Le directeur exécutif, les accompagnateurs, l'Aîné et les autres ont poussé l'idée plus loin et ont affirmé que la spiritualité était le fondement de tout processus de guérison. La spiritualité ancre les personnes dans la réalité et est un lien vers l'esprit. Quand une personne se rend compte qu'elle a une âme et que chaque personne et chaque chose dans l'univers a aussi une âme, alors elle peut commencer à comprendre que nous sommes tous une partie du monde et que nous sommes tous aussi importants les uns que les autres. Croire à l'importance de chaque personne en tant que composante de l'univers est ce qui rend le processus de guérison efficace et durable malgré

les obstacles qui se présenteront sur le chemin de la guérison. Comme un ancien résident l’a dit :

« J’étais quelqu’un de spirituel, mais pas autant que ce qu’on m’a appris à Waseskun. Je savais que ma spiritualité était associée à ma culture, c’est vrai, mais il y a une autre dimension de ma spiritualité que je me suis donné à l’aide de Waseskun, et c’est ce qui fait que je suis devenu qui je suis aujourd’hui en tant que personne, qui tente de s’améliorer à chaque jour. »

L’Aîné de Waseskun appelle cela la dualité soi-esprit. Il y a nous, et il y a notre esprit. C’est en rapprochant les deux qu’on peut guérir. Un accompagnateur de Waseskun a souligné ce qui suit :

« Vous rendez les gens autonomes. C’est ça la guérison. Chaque personne peut se guérir, si elle le désire. Certains ont tout simplement besoin de se sentir en contrôle pour y arriver. C’est pourquoi Waseskun est efficace, parce que nous travaillons avec chacune des âmes. Nous montrons à la personne à se guérir. »

La philosophie de Waseskun distingue clairement la culture de la spiritualité, ce qui serait une manière très importante d’aider les résidents à se rendre compte de leur propre spiritualité. Quelques résidents ont mentionné que, avant d’arriver à Waseskun, ils associaient la spiritualité au fait d’être Autochtone. Ils avaient interprété les enseignements qu’ils avaient reçus dans leur communauté au sujet de leur culture et de leur histoire comme étant la spiritualité. À Waseskun, ils se sont rendus compte que la spiritualité n’est pas la culture et qu’il n’y a pas de spiritualité autochtone. La spiritualité est universelle, et seuls les êtres humains ont une spiritualité. Un accompagnateur et un ancien résident ont mentionné ce qui suit :

« Je me rappelle les premières fois où nous venions ici, une fois par semaine, et que nous faisions un cercle avec les gars. La première chose que l’Aîné leur disait était : “Ne me parlez pas de culture. Qu’est-ce que vous voulez que je fasse, que je fasse de vous des Mohawks? Vous avez votre propre culture. Allez poser des questions à vos Aînés. Parlons plutôt de spiritualité. De la dualité soi-esprit. De la relation entre vous et votre esprit.” »

« J’étais très engagé au sein de la communauté autochtone avant de venir à Waseskun. Mais ça ne me faisait pas de bien, parce que les gens qui m’enseignaient ne savaient pas comment m’enseigner la spiritualité, et, surtout, me montrer à m’ouvrir à ma propre spiritualité. Il y a un aspect culturel au fait d’être un Autochtone, il y a un aspect spirituel lié au fait d’être une personne. Je ne connaissais pas la différence avant d’arriver à Waseskun. Je croyais que la

culture était la spiritualité. La culture est seulement une partie de mon patrimoine. La spiritualité, c'est qui je suis. »

À Waseskun, on accepte tous les systèmes de croyances et toutes les religions et on est convaincu qu'il est important de s'ouvrir à son âme et de croire à une puissance supérieure. Le directeur exécutif a expliqué que toutes les religions sont acceptées à Waseskun. Si quelqu'un est chrétien, ou bouddhiste, il n'y a pas de problème. On invite des prêtres à parler aux résidents, si le besoin se fait sentir. Les résidents peuvent étudier la Bible s'ils le veulent. Certains résidents apportent même leur bible dans la suerie. Comme Stan Cudek l'a dit :

« L'important, c'est que les gars croient à quelque chose. Ce n'est pas important ce à quoi ils croient, l'important, c'est qu'ils croient à quelque chose. »

Le premier pas vers l'enseignement de la spiritualité à Waseskun est le fait d'avoir un Aîné sur place quatre jours par semaine. Les employés du SCC, le personnel et les résidents de Waseskun ont tous mentionné à quel point cela est crucial pour la réussite de Waseskun. L'Aîné est l'enseignant spirituel et il est toujours disponible pour parler aux résidents. Un membre du personnel a mentionné ce qui suit :

« L'Aîné et les accompagnateurs vivent ici et sont très disponibles. Plus d'une fois par nuit, pendant que nous sommes dans les appartements de l'Aîné, des résidents viennent cogner à la porte. L'Aîné prend le temps de s'asseoir avec eux durant la nuit et de leur parler. Les résidents savent donc que l'Aîné et les accompagnateurs sont disponibles. Ce serait différent si l'Aîné venait juste ici une fois par semaine et que tout le monde voulait lui parler en même temps. Il est ici, les résidents le connaissent et il fait partie de la communauté. »

Comme un Aîné en visite l'a expliqué, Waseskun est une bonne place pour travailler parce que les anciens peuvent venir ici des quatre coins du pays. En prison, ajoute-t-il, les anciens ne viennent pas en raison des barreaux, des murs, des caméras et des fusils. Mais, à Waseskun, sans ces obstacles et avec l'atmosphère positive, les anciens viennent. Sans les anciens, affirme-t-il, les hommes de médecine n'ont rien. C'est donc très important de créer une atmosphère où les anciens viendront.

L'Aîné et les accompagnateurs, ainsi que certains autres membres du personnel, sont des gens spirituels qui utilisent les remèdes de leur peuple, ce qui aide à montrer aux résidents le chemin vers leur propre spiritualité. Ces personnes peuvent aussi agir à titre de modèles pour les

résidents. Les résidents peuvent voir les employés qui mènent une vie saine et modeler leur comportement sur ce qu'ils ont vu. Un accompagnateur a remarqué ce qui suit :

« Tout le monde ici est un modèle, d'une manière ou d'une autre. Beaucoup de résidents se tournent vers les employés pour trouver des modèles. Nos gestes parlent aussi. Ce qu'ils voient, ils le deviennent. Ils suivent. Nous devons donc faire attention et essayer d'être le plus responsables possible, en tant qu'intervenants, accompagnateurs, Aînés et hommes de médecine. »

L'Aîné est aussi disponible pour les employés qui veulent progresser, y compris le personnel qui est non autochtone et qui vit dans les environs. Waseskun offre aussi des enseignements culturels et spirituels aux employés, et pas seulement aux résidents. Ces enseignements sont ensuite disséminés un peu partout, des employés à leur famille et à leurs amis. Certains des employés ont mentionné qu'il s'agissait d'une élimination graduelle des obstacles, puisque bien des personnes dans les localités non autochtones entourant Waseskun ne connaissent pas beaucoup la culture autochtone. Les employés de Waseskun sont donc une source de renseignements permettant d'éliminer certaines des impressions fausses ou négatives que les gens entretiennent au sujet des Autochtones.

À Waseskun, la spiritualité va encore plus loin que les enseignements de l'Aîné et des accompagnateurs. La spiritualité est, pour les employés et les résidents de Waseskun, un mode de vie. Chaque journée commence par une prière, et chaque conseil de guérison et chaque cercle communautaire commence et se termine par une prière. Pendant qu'ils sont à Waseskun, les employés et les résidents vivent comme des êtres spirituels. On espère que les résidents conserveront ces leçons lorsqu'ils quitteront Waseskun, et que ces derniers continueront à être des êtres spirituels lorsqu'ils retourneront dans la société. Comme un accompagnateur de Waseskun l'a affirmé :

« Chaque personne a une vision différente de la spiritualité. Ce n'est pas uniquement une question de cérémonies et de tambours. C'est comment on se comporte en tant que personne. Ce que je veux dire – si vous êtes une personne qui fait preuve de beaucoup de respect et que vous êtes sincère et à l'écoute des besoins des autres, et que vous êtes conscient que d'autres personnes ont entrepris un processus de guérison, ça se voit. Si vous êtes quelqu'un de spirituel, vous pouvez comprendre les autres personnes qui font un cheminement pour s'améliorer. En ce sens, c'est juste d'être capable de comprendre les autres. Si vous vous considérez comme quelqu'un de spirituel, ce n'est pas seulement une question de cérémonies, c'est une question

d'ouverture d'esprit à l'endroit des autres de manière à pouvoir les aider. Et c'est aussi se respecter soi-même. »

5.10 Renforcer la confiance en soi

Beaucoup d'hommes arrivent à Waseskun sans confiance en eux. Ils ne prennent pas soin d'eux physiquement, mentalement, affectivement ni spirituellement. Une bonne partie du modèle de guérison utilisé à Waseskun est, pour beaucoup de personnes, d'améliorer ou de bâtir leur confiance en soi.

Il est important pour les résidents qui quittent Waseskun d'avoir confiance en eux. Même s'ils connaissent une bonne manière de vivre, s'ils n'ont pas assez confiance en eux pour vivre sainement, alors les outils qu'ils emportent avec eux ne leur seront d'aucune utilité. Le manque de confiance en soi expose aussi un résident aux manipulations et aux pressions exercées par des influences négatives. Comme un résident l'a dit :

« Il est évident que certaines personnes ont vraiment besoin de ce genre de chose. Il y a des résidents ici qui n'ont aucune confiance en eux. Ils se foutent carrément d'eux-mêmes. Ils ne s'aiment pas. Ils haïssent tout. Ils ont vraiment besoin d'une place comme ici. »

Waseskun renforce principalement la confiance en encourageant les interactions entre les résidents et entre les résidents et les employés. Dans les cercles communautaires, on encourage les résidents à parler devant tout le groupe. Au dîner et au souper, les résidents et les employés mangent ensemble à des tables rondes en groupes de quatre, alors il y a beaucoup d'interaction durant les repas. Durant les programmes, les résidents ont l'occasion de parler des problèmes qu'ils ont à l'esprit. Un accompagnateur a mentionné ce qui suit :

« Les résidents eux-mêmes s'aident les uns les autres constamment. Et s'ils ne le font pas, ils sont en train d'apprendre à tendre la main et d'apprendre à renforcer leur confiance en eux et de dire : "Tu sais quoi, moi aussi je sais des choses". Ça commence à se produire. Vous voyez le gars qui marche le long du mur et qui aimerait disparaître dans le sol. Sa confiance en soi est des années-lumière derrière lui. Puis, tout d'un coup, il communique, tout d'un coup il s'active. Vous voyez, la guérison qui se produit dans une communauté est très efficace et très subtile. »

Des événements spéciaux comme les cours d'art ou les activités culturelles permettent aux résidents d'oublier leurs problèmes pendant un certain temps et de se concentrer sur autre chose. Le professeur du cours d'art a souligné ce qui suit :

« Le principal résultat du cours d'art est l'augmentation de la confiance en soi des participants. C'est le plus gros impact que j'ai vu. Lorsqu'ils se rendent compte de ce qu'ils sont capables de faire ou du talent qu'ils ont ou de ce qu'ils ont accompli. Beaucoup des résidents qui arrivent ici croient qu'ils sont inutiles. Ils ont honte, ils ont des regrets et des remords et cela les gruge de l'intérieur. Durant le cours, ils oublient ça, ils sont surpris de ce qu'ils peuvent accomplir. Ça ajoute à leur confiance en eux. »

Tout cela, combiné au sentiment de faire partie de la communauté de Waseskun et d'apprendre à faire partie du milieu autochtone en général, aide les résidents à renforcer leur confiance. À son tour, cette plus grande confiance en soi les aide à pousser plus loin leur processus de guérison et les prépare à ce qui les attend au retour dans la société.

5.11 Une réinsertion étape par étape

L'objectif de Waseskun est la réadaptation des résidents en vue de leur réinsertion sociale, que ce soit dans une collectivité autochtone ou dans la société en général. Certains résidents sont déjà en liberté conditionnelle et vont au centre pour participer aux programmes dans le but de réussir leur réinsertion sociale. D'autres résidents viennent d'établissements à sécurité minimale, et, pour eux, leur réadaptation est la priorité. Au bout du compte, chaque résident qui réussit à Waseskun retournera dans une communauté, et il est très important d'avoir une procédure en place pour favoriser la réinsertion sociale. Comme un Aîné en visite l'a souligné :

« Nous avons commencé à venir ici il y a quatre ans. Aujourd'hui, il n'y a plus que trois gars qui étaient ici à ce moment-là. Bien sûr, certains gars retournent en prison, mais seulement dix pour cent. Les autres sont tous à l'extérieur. Alors il y a quelque chose qui fonctionne ici. Et les gars qui sont ici savent que leur chance viendra quand ils seront à l'extérieur. »

Waseskun organise une réinsertion graduelle. Pour les résidents qui ont été en prison pendant longtemps, c'est très intimidant de se rapprocher de la date de la libération conditionnelle totale. Un résident a mentionné ce qui suit :

« À Waseskun, le niveau de stress diminue beaucoup. J'ai déjà été dans cette situation : ils me disent nous allons t'envoyer dans une maison de transition

fermée à Sherbrooke, et je fais une overdose. Mon niveau de stress... je me dis, OK je vais sortir et mon niveau de stress a monté en flèche – j’ai fait la fête et une overdose. »

La solution mise en place par Waseskun pour atténuer le sentiment de panique des résidents est de prendre les choses lentement. Il n’y a pas de presse, puisque les résidents de Waseskun sont habituellement ici pour de longues périodes. La première étape de la réinsertion sociale est de permettre aux résidents de voir par-dessus les clôtures, le monde extérieur. L’étape suivante est de donner aux résidents une permission de sortir avec escorte (PSE) pour aller faire leurs courses, aller au médecin ou obtenir une nouvelle carte santé. Ces PSE permettent aux résidents de voir le monde à l’extérieur qui, dans bien des cas, est très différent du monde qu’ils ont connu avant d’entrer en prison. Un employé et un résident ont dit ce qui suit :

« Ils bénéficient d’un programme de PSE pour se rendre aux AA. Se rendre aux AA les aide à se préparer à tisser un nouveau réseau social. Certains des gars sont, pour tout dire, seuls. Ce ne sont pas tous les résidents qui viennent d’une réserve, certains d’entre eux ont vécu toute leur vie dans la rue. Ce n’est pas comme il y a 20 ou 40 ans. La vie a changé, et ici, nous changeons pour nous adapter. Il y a une évolution. »

« Il n’y a pas d’autre moyen d’y arriver, il n’y a pas de raccourci. Je vais devoir sortir en vertu de codes. Nous commençons par le début. Je vais me rendre à l’autre bout de la rue pour acheter une paire de lunettes. Ils vont m’y conduire. Il y a aussi les réunions des AA. Je peux maintenant m’y rendre. Quand je serai habitué, il n’y aura plus de stress, et mon niveau d’anxiété sera normal. Je retournerai alors devant la commission des libérations conditionnelles et je dirai que je n’ai plus besoin d’une escorte, que je suis capable d’y arriver seul. Ensuite, on progresse un peu, probablement pendant six mois ou pendant un an. Puis ça avance encore. »

Si un résident a la permission de quitter Waseskun, on commencera par lui donner une heure par jour, mais il sera averti qu’il doit absolument être de retour à l’heure. C’est suffisamment de temps pour qu’il puisse se rendre à l’épicerie et revenir ou pour qu’il puisse aller marcher en ville. Ces activités permettent au résident d’interagir sommairement avec les gens ordinaires à l’extérieur du Centre de guérison et, ensuite, de parler de son expérience avec l’Aîné ou un accompagnateur. S’il est anxieux à l’extérieur, il a l’occasion de régler cela avant la libération conditionnelle totale.

L'heure de rentrée est ensuite graduellement repoussée, et le résident peut aussi sortir vers la fin de l'après-midi et au début de la soirée. Ensuite, si son comportement est adéquat, le résident peut se voir accorder une permission de sortir sans escorte (PSSE). Il peut alors quitter Waseskun pour rendre visite à sa famille ou à sa communauté pendant une courte période. Un membre du personnel a souligné ce qui suit :

« Lorsqu'on travaille à la réinsertion sociale et à la socialisation d'un résident, ça lui permet vraiment de constater ce qu'il y a à l'extérieur. Nous y allons par étape, une étape à la fois. Une heure à la fois. Je crois que c'est un élément clé du processus de réinsertion sociale pour les résidents. Ils sortent une heure à la fois, puis, la durée de la sortie augmente, et cela leur permet de voir comment ça se passe dans le monde extérieur. S'ils ont des difficultés à l'extérieur, au moins ils peuvent revenir ici, qui est un endroit sécuritaire, et ils peuvent en parler à leurs accompagnateurs. Les résidents retournent souvent chez eux pendant quelques jours, une fois par mois, et cela aussi leur permet de voir graduellement comment les choses se passent à l'extérieur. Et, en même temps, le fait qu'ils peuvent sortir puis revenir ici leur permet de parler de leur communauté. »

La réinsertion sociale graduelle permet à l'équipe de guérison de Waseskun de bien évaluer comment le résident réagit à son contact avec la société. Ses membres peuvent aider le résident à régler les problèmes qui se présentent dans sa communauté lorsqu'il revient ici après un court voyage à la maison et, de cette manière, ils facilitent la transition dans sa communauté.

5.12 Programmes dans la collectivité

Quel que soit le milieu thérapeutique, les programmes sont essentiels à la guérison. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le contenu, l'approche et les effets des programmes de Waseskun sont différents des programmes en établissement. Cependant, puisque les répondants ont mentionné que les programmes contribuaient grandement à la réussite de Waseskun en tant que communauté de guérison thérapeutique, il est important de déterminer pourquoi ils fonctionnent si bien.

Waseskun permet aux résidents de choisir eux-mêmes l'intensité des efforts qu'ils mettent dans leur processus de guérison. Ce choix est important puisque les programmes à Waseskun ne sont pas traités en surface et, si un résident n'est pas prêt à aller en profondeur, il trouvera son séjour à Waseskun très difficile. Waseskun est idéal si un résident vient pour se prendre en

main, mais un mauvais endroit s'il vient pour simplement purger sa peine. On ne peut pas faire ça. L'équipe de guérison pousse les résidents à travailler sur eux, et quand le résident voit ses pairs en faire autant, il prend courage. Un ancien résident a souligné ce qui suit :

« Si vous voulez vous améliorer, Waseskun est une bonne place. Mais si vous voulez seulement purger votre peine, ça sera le pire endroit où vous pourriez vous trouver parce que vous allez être obligé de travailler sur vous. Quand vous voyez tout le monde travailler sur eux, vous voulez le faire aussi. Cependant, si vous ne voulez pas le faire, et vous devez travailler quand même sur des choses que vous ne voulez pas regarder en face, alors vous n'êtes pas prêt et ça va être l'enfer. Mais si vous êtes prêt à travailler sur ce qu'il y a en vous, alors y a pas de trouble, vous êtes prêt. À ce moment-là, vous avez tous les outils qu'il vous faut. »

Le processus de guérison n'est pas facile. Raviver les plaies du passé afin de passer à autre chose est un processus difficile. Il faut être brave pour rentrer en soi et faire face à ses démons. Les résidents s'entendent pour dire que, si quelqu'un est prêt à le faire, Waseskun peut l'aider à régler ses problèmes et à passer à autre chose. Un résident a décrit son expérience comme suit :

« Je vais vous donner un exemple tiré de ma vie. J'ai été maltraité physiquement par des membres de ma famille. Quand on a quatre ou cinq ans, cela fait naître un sentiment de trahison et de violation. Il s'agit des personnes qui sont supposées vous aimer, vous soutenir et vous protéger. Mais quand elles vous font du mal, vous vous sentez violé. Et au fil des ans, dès que je me sentais trahi, même un tout petit peu, par quelqu'un que j'aimais, ça me faisait dix fois plus mal que si c'était un étranger qui me mentait parce que c'est encore une fois quelqu'un que j'aimais. On ne se rend pas compte que c'est le petit enfant en nous qui est encore troublé en raison du fait qu'on l'a à nouveau violenté. Parce que vous redonnez votre amour et vous faites confiance à quelqu'un à nouveau, et cette personne chérie vous blesse comme les autres personnes que vous aviez aimées comme quand vous aviez quatre ans. C'est quelque chose que j'ai compris depuis que je suis arrivé ici. Les liens entre ces choses. On ne se rend même pas compte des liens avant d'arriver ici et d'entreprendre les programmes. »

Cependant, si les programmes à Waseskun sont difficiles, ils sont continus et structurés en fonction de la manière traditionnelle d'enseigner. Les Aînés et les accompagnateurs communiquent les leçons qu'ils ont apprises durant leur propre parcours. Il n'y a pas de format précis à respecter ni de leçons dans des manuels. Les programmes sont fonction de l'accompagnateur et de chaque résident qui fait partie du cercle. Parfois, on commencera un programme en abordant un sujet puis on passera à autre chose. À Waseskun, on a la liberté de

laisser chaque cercle trouver son propre chemin. Un accompagnateur a décrit le processus de la manière suivante :

« Je commence par communiquer les enseignements que j'ai appris durant mon parcours. Ça fait du bien de voir qu'il n'y a pas une façon unique de s'y prendre et qu'il faut absolument respecter et, en fait, il s'agit en partie de travailler avec les énergies des gars cette journée-là. En ce qui a trait au processus, ça dépend des énergies en présence, de quelle manière les gars choisissent d'échanger et de ce qu'ils cherchent à atteindre dans le cadre de leur processus de guérison. Alors c'est parfait lorsque vous vous rendez compte que vous n'êtes pas pris dans un domaine, vous n'êtes pas obligé de tenter de tirer le maximum d'une approche particulière. C'est grand ouvert. »

En outre, puisque, dans le cadre des programmes, les enseignements sont donnés à la manière autochtone traditionnelle, ils sont semblables aux enseignements que les résidents ont peut-être déjà reçus avant de leurs parents ou des Aînés de leur communauté. Les résidents peuvent faire des liens entre les leçons des programmes et les leçons qu'ils ont apprises avant. Un accompagnateur qui participe au traitement a dit ce qui suit :

« On enseigne comme on enseignerait dans notre monde. Quand je dis "notre monde", je veux dire le monde des Autochtones. Aucun enseignement n'a jamais été le même. La manière dont l'enseignement est donné ou partagé; si vous entendez le même message 20 fois, par exemple, vous l'entendrez de 20 manières différentes. Encore une fois, il s'agit d'aider ceux qui participent au groupe en question. Ils peuvent le regarder de plein de manières différentes et faire des liens, vous voyez? Et c'est ce qui est important – les liens qu'on fait avec les différents enseignements. Et ils écoutent, encore une fois, un autre point de vue de ce sur quoi ils ont travaillé pendant une bonne partie de leur vie, ça peut être la colère ou la solitude. Peu importe ce que c'était, c'est devenu un grand problème dans leur vie. Alors ils entendront les enseignements qui portent là-dessus et ils comprendront. »

Dans le cadre des programmes de groupe, on peut aborder ces problèmes, en discuter et aider les résidents à s'ouvrir. L'élément clé des programmes de Waseskun, comme l'ont mentionné les accompagnateurs, l'Aîné et la moitié des résidents, sont les séances individuelles auxquelles chaque résident participe avec son Aîné ou son accompagnateur. Les séances individuelles ciblent directement le résident et lui permettent de régler ses problèmes en privé. Le résident peut y faire son introspection encore plus en profondeur que dans les programmes en groupe. Comme un résident l'a mentionné :

« Ça a plus à voir avec les programmes individuels. N'importe qui peut participer à une séance individuelle, en effet, mais Waseskun et les Aînés qui y

ont travaillé, comprennent vraiment en quoi consiste une séance individuelle. Les programmes étaient bons, ça aidait d'être en groupe. Cependant, je dois dire que ce sont les séances individuelles qui m'ont réellement permis d'avancer. Les accompagnateurs autochtones ont une passion, ils ont une technique différente. Ils misent sur la sincérité de la personne. »

Un élément important mentionné par l'Aîné et d'autres employés est que les programmes de Waseskun ont jour et nuit. Il y a des programmes de groupe, des séances individuelles et le fait de vivre dans la communauté avec d'autres personnes qui sont en processus de guérison. C'est la communauté qui agit. Puisque tout le monde guérit, tout le monde vit sainement. Comme un accompagnateur l'a souligné :

« Vous pouvez mettre un masque pendant une heure, deux heures, trois heures par jour. Mais vous ne pouvez pas le garder 24 heures sur 24. On tient compte de tout. Même dans leurs rêves – les résidents viennent nous voir pour nous raconter leurs rêves... Ils travaillent même quand ils dorment. Ils font aussi des séances individuelles entre eux. Ils se mettent à parler... Ils ne s'en rendent pas compte, mais ça fait partie du processus de guérison. »

Enfin, il y a les mentors. Les mentors sont des résidents de Waseskun qui ont fait de grands pas dans leur processus de guérison et qui sont maintenant disponibles pour parler aux résidents et les aider dans leur parcours. Les mentors sont disponibles en tout temps et permettent de montrer aux autres résidents qu'il y a des gens à Waseskun qui avancent dans leur processus de guérison. Ils peuvent parler aux résidents de ce qu'ils ont vécu et, de cette manière, aider d'autres résidents à aborder leurs problèmes d'un autre point de vue. Comme un ancien résident de Waseskun l'a dit :

« J'étais un mentor et ma porte était toujours ouverte. Parfois, la nuit, quelqu'un cognait et voulait parler. Pas de problème, entre. Ce que j'ai fait avant, je peux le dire à mes frères pour qu'ils ne fassent pas les mêmes erreurs. Pour moi, c'est ça, un mentor. Aider les autres et leur dire ce que vous avez vécu. Ça aide, ça c'est sûr. »

Le fait que les programmes ont cours en permanence et que les enseignements sont donnés selon la tradition autochtone aide les résidents à examiner en profondeur leurs propres problèmes et à panser les blessures qu'ils ont longtemps cachées. C'est ça l'objectif des programmes de Waseskun, et c'est ce qui contribue considérablement au succès du Centre.

5.13 Processus décisionnel communautaire

Waseskun est une communauté de personnes, les employés comme les résidents, qui travaillent et vivent ensemble dans un esprit de guérison. Tout le monde a mentionné que la communauté était un élément important de la réussite de Waseskun. Puisqu'il s'agit d'une communauté, les résidents apprennent à vivre ensemble de manière saine et ils apprennent aussi à être une partie intégrante d'une communauté sans perdre leur individualité.

La structure de Waseskun suscite un esprit communautaire, mais cet aspect ne se limite pas à demander aux résidents de prendre soin des lieux ni à simplement encourager le personnel et les résidents à interagir. À Waseskun, la communauté est quelque chose de vrai et elle transcende tous les aspects de l'organisation. Les cercles communautaires en sont le meilleur exemple.

Presque tous les employés et les résidents ont mentionné l'importance des cercles communautaires à Waseskun. La seule critique formulée par certains résidents concernant les cercles communautaires était qu'on devrait en organiser plus souvent. De temps en temps, des tensions naissaient au sein de la communauté, et on avait une vague impression que quelque chose ne tournait pas rond. Puis, quand un cercle communautaire était organisé et que tout le monde avait la possibilité de dire ce qu'il pense et de communiquer ses propres problèmes avec le groupe, la tension disparaissait et on sentait que l'atmosphère était à nouveau calme et détendue.

Le cercle communautaire est un rassemblement de tous les membres de la communauté où l'on discute des problèmes et des besoins collectifs. Ce peut être un outil utilisé par le personnel pour présenter de nouvelles règles ou de nouveaux règlements aux résidents. On peut l'utiliser pour présenter de nouveaux arrivants. On peut aussi simplement l'utiliser pour permettre aux résidents de dire ce qu'ils pensent au personnel.

Le cercle communautaire montre à tout le monde que la communauté est réellement composée des résidents et du personnel. Toutes les personnes s'assoient et forment un cercle, et il n'y a pas de séparation entre le personnel et les résidents. Tout le monde peut dire ce qu'il a sur le

cœur, tant et aussi longtemps qu'il le fait avec respect. Une fois, un résident a critiqué un employé qui avait affiché une mauvaise attitude, et cet employé s'est excusé à toute la communauté pour son comportement.

En outre, on peut utiliser les cercles communautaires pour obtenir les opinions de tout le monde sur un châtement ou des décisions qui touchent tout le monde. Par exemple, à un moment donné, quelques résidents avaient acheté de la drogue dans la localité. Puisque cela concernait tout le monde, un cercle communautaire a été organisé et on a demandé aux autres résidents ce qu'il fallait faire pour punir les gars. Un résident s'est rappelé cet incident et a dit ce qui suit :

« Ces gars-là étaient assez nouveaux, ils pensaient que c'était seulement le personnel qui était en colère contre eux. Toute la communauté, tous les résidents, leur sont tombés dessus. "Vous pensez que vous pouvez apporter de la drogue ici? Vous croyez que c'est seulement d'eux que vous devez vous cacher? Moi je vis ici. Je suis ici pour vrai, pour recevoir l'aide dont j'ai besoin. Je compte sur les remèdes que nous utilisons ici pour m'aider et vous venez ici et vous les ternissez." Ça nous a tous insultés, pas juste le personnel. Beaucoup de gars se sont levés et ont dit la même chose. "Renvoyez-les. Nous ne les voulons pas ici avec nous." Nous leur avons dit, ici ce n'est pas nous contre le personnel. C'est vous, les drogués, contre nous. Nous et les employés, nous sommes du même côté. C'est quelque chose qui n'arriverait jamais au pénitencier. Vous venez ici, vous êtes nouveaux dans la communauté, et nous ne voulons rien d'autre que vous accueillir. Mais ne venez pas ici pour essayer de nous nuire. »

Ce n'est pas seulement dans le cadre des cercles communautaires qu'on adopte un processus décisionnel fondé sur les consensus. Le conseil de guérison des employés fonctionne de la même manière; toutes les décisions sont prises par consensus. Le conseil se réunit en cercle, et chacun a l'occasion de dire ce qu'il pense. L'objectif est de favoriser une force unifiée et de s'assurer que tous les employés sont sur la même longueur d'onde. Comme Stan Cudek l'a noté :

« Dans une véritable communauté thérapeutique, votre conseil de guérison devrait être une équipe de guérison. Tous ensemble, à l'unisson, et il n'y a pas d'entente particulière. On apprend vite que, si l'équipe ne se tient pas, les gars manipuleront les employés et tireront avantage de cela. »

Le personnel utilise aussi cette approche pour guérir les résidents. À l'arrivée d'un nouveau résident, les agents de gestion des cas, l'Aîné et les accompagnateurs le rencontrent afin

d'établir un plan de guérison. Tout au long de son séjour à Waseskun, ces mêmes personnes se réunissent pour analyser son progrès. Puis, quand il se prépare à quitter le Centre, toute l'équipe de guérison et les agents de gestion des cas se réunissent à nouveau pour déterminer quoi faire avec le résident. Stan Cudek l'a dit de la manière suivante :

« Idéalement, le processus est que tout le monde a une opinion, tout le monde participe à la prise des décisions. De manière générale, tout le monde apporte son expertise, son opinion. Vous amenez le volet "criminologie". Le conseil d'évaluation du risque doit tenir compte du processus de guérison. »

Enfin, les notions de communauté et de processus décisionnel par consensus ont aussi cours au sommet, au sein du conseil d'administration. Toutes les décisions du conseil sont prises par consensus et, de cette manière, le conseil s'assure que tout le monde travaille ensemble et que tout le monde est d'accord afin de présenter un discours unifié au monde extérieur. Un des membres du conseil a mentionné ce qui suit :

« Les réunions du conseil de Waseskun se poursuivent jusqu'à ce que tout le monde ait dit tout ce qu'il avait à dire. Les décisions sont prises par consensus. Ce n'est pas une question d'avoir 50 % des votes plus un. Tout le monde doit accepter. C'est ce qu'on appelle parler d'une seule voix. En effet, si vous pouvez vous parler d'une seule voix et que vous vous battez au nom de quelque chose, vous parlez pour tous ceux qui sont derrière vous. Et la personne à qui vous parlez le sait. Elle n'essayera pas de vous diviser comme on pourrait le faire avec les membres d'une entreprise. Avec une organisation comme celle-ci, personne ne peut faire ça. Alors c'est une des forces que nous avons. »

Tous les éléments de Waseskun fonctionnent par consensus et le font parce qu'ils croient que c'est la meilleure manière de gérer un centre de guérison. Mais, indirectement, l'atmosphère qui est créée grâce à l'utilisation de ces approches est celle d'une communauté. Les résidents et les employés voient que toute la structure de Waseskun est semblable à celle d'une communauté. Grâce à des interactions au sein de cette communauté, les résidents acquièrent des compétences et apprennent comment interagir dans leur propre collectivité. Ils apporteront ces acquis avec eux lorsqu'ils quitteront le Centre.

5.14 Les employés

Comme un des employés du SCC l'a expliqué, la principale cause du succès de tout pavillon de ressourcement est l'intégrité de toute l'organisation, et cette intégrité vient d'en haut. Le

responsable de l'organisation donne le ton à tout le reste. Tous les employés doivent agir avec intégrité, et respecter le leadership de la personne responsable. Comme un représentant du SCC l'a mentionné :

« Les détenus regardent tout ce que font les employés, comment ils fonctionnent et comment ils travaillent; ils savent mieux que quiconque si le système manque d'intégrité. »

À Waseskun, l'homme en haut est le directeur exécutif, Stan Cudek, qui est l'âme de Waseskun. Les employés ont beaucoup de respect pour cet homme, et cela transparaît dans la manière dont ils interagissent les uns avec les autres et avec les résidents. Les résidents aussi respectent le directeur exécutif parce que ce dernier sait ce dont ils ont besoin, connaissant l'ambiance en prison et la mentalité qu'on y retrouve. En outre, il sait faire ce qu'il faut pour changer sa vie et choisir le bon chemin. Comme un résident l'a mentionné :

« Stan, nous savons tous qu'il a un passé, il lui est arrivé des choses avant qu'il arrive ici. Je crois que cela aide beaucoup. Stan sait ce dont on a besoin et ce qu'il faut faire pour qu'on sente que quelqu'un s'intéresse vraiment à nous. »

La majorité des résidents ont aussi exprimé beaucoup d'admiration pour tous les employés de Waseskun. Les résidents mentionnent souvent que les employés les traitent comme des êtres humains. Puisqu'il y a un désir sincère d'aider les résidents, cette sincérité transparaît dans les interactions quotidiennes de tout le monde à Waseskun. Un membre du personnel a mentionné ce qui suit :

« Si les employés sont contents d'être ici et que les résidents se sentent à l'aise, alors nous avons un bel environnement, ce qui est un bon pas en vue de la guérison. Pour moi, le processus de guérison, ce n'est pas aux séances individuelles des résidents avec un accompagnateur. Ça en fait partie, mais, en plus, ils doivent se sentir à l'aise. Ils doivent se sentir comme chez eux. »

Quelques résidents ont exprimé certaines critiques à l'endroit du personnel de Waseskun. Ils leur reprochent de ne pas faire suffisamment partie de la communauté. Un ancien résident a dit que, quand il était ici, il a vu Waseskun changer. Dans le temps, il y avait beaucoup d'interactions employés/résidents, puis il est venu un temps où certains employés étaient presque invisibles. Selon ce résident, cette situation a nuit, parce qu'un élément important du processus de guérison à Waseskun est le sentiment que les employés et les résidents forment une grande communauté.

À part quelques petites critiques, les résidents n'avaient que des bonnes choses à dire au sujet des employés. Un des résidents a résumé ce que beaucoup de personnes ont dit en un mot : la sincérité. Les employés de Waseskun sont sincères, cette sincérité est bénéfique pour qui entreprend un processus de guérison. Un résident a affirmé ce qui suit :

« Je crois que ceux qui sont responsables de l'embauche ici ont été très sélectifs lorsque est venu le temps de choisir les employés. Et en agissant ainsi, ils ont permis à Waseskun de devenir ce qu'il est aujourd'hui. Sur 30 personnes qualifiées, il y en a peut-être seulement une ou deux qui veulent être ici. Alors, ils savent quoi chercher chez les gens. Selon moi, c'est un élément important de Waseskun. La raison pour laquelle Waseskun est bénéfique aux résidents, c'est les gens qui sont ici. »

Les employés, et particulièrement l'Aîné et les accompagnateurs, croient sincèrement qu'ils ne sont pas responsables du processus de guérison d'un résident. Comme ils l'ont tous expliqué, le processus de guérison d'une personne découle du travail que cette personne a fait et qu'elle continue à faire. Les accompagnateurs ne sont là que pour l'aider :

« Nous tentons de les rendre autonomes. C'est d'eux dont il est question. Qui sommes-nous pour nous féliciter lorsque quelqu'un s'aide lui-même? On ne peut pas faire ça. On ne peut s'asseoir et se dire : "J'ai guéri cette personne". C'est de l'arrogance. Il faut rendre à César ce qui est à César. Cette personne s'est aidée elle-même. Elle y est arrivée parce qu'elle s'est permis de le faire; elle avait le pouvoir en elle de le faire. C'est cela qui nous fait sentir bien en tant qu'accompagnateurs... Lorsqu'une personne le fait par elle-même et qu'elle change. »

La dynamique entre les employés est un élément important du succès de Waseskun. Les employés forment une équipe où tout le monde aide tout le monde à s'épanouir, à apprendre et à s'améliorer :

« Nous travaillons en équipe. Nous savons que nous avons des forces et des faiblesses et que nous devons travailler ensemble pour offrir ce qu'il y a de mieux aux résidents. Pour ma part, je sais que je ne suis pas parfait et je suis prêt à changer. Et je suis prêt à m'excuser si je fais quelque chose de mal. Je suis prêt à changer. On s'améliore toujours quand on agit comme cela. »

Mentionnons qu'un élément extrêmement important au sujet des employés – et cela témoigne bien de l'attitude générale de toute l'organisation – est que ces derniers considèrent leur rôle à Waseskun comme étant beaucoup plus qu'un simple travail. Très peu de personnes travaillent ici huit heures puis retournent chez elles. Tout le monde en fait un peu plus, et c'est ce qui

donne à Waseskun son efficacité. Par exemple, une employée donne un cours d'art aux résidents durant ses temps libres. D'autres employés donnent de leur temps durant la fin de semaine pour amener des résidents au pow-wow. Les Aînés et les accompagnateurs, qui vivent sur place, sont toujours disponibles pour parler aux résidents. Il y a un garde de sécurité qui vit sur place et qui, en plus de son travail, fait ce que les gens lui demandent pour que la communauté fonctionne bien. Comme un membre du personnel l'a souligné :

« Je crois que tout le monde ici, tous les employés, sont prêts à en faire un peu plus. Le cours d'art est un exemple, mais il y a beaucoup d'autres exemples aussi. Faire des courses le soir, aller chercher du bois... Il y a beaucoup de petites choses, et tout le monde met l'épaule à la roue et, cela, sans compter. En tant qu'employé ici, on ressent l'esprit familial, plutôt que l'esprit corporatif. Chacun fait sa part et, si quelqu'un n'est pas prêt à en faire un peu plus et qu'il agit comme s'il s'agissait d'un simple emploi, alors il n'a pas sa place ici. »

Dans une large mesure, c'est ce travail supplémentaire qui montre aux résidents que tout le monde ici fait vraiment partie d'une communauté. Ça montre aussi aux résidents ce qu'il faut faire dans la vraie vie. Peu importe où on vit, on a toujours des responsabilités. Il ne s'agit pas uniquement d'une relation bienveillante pour les employés. Waseskun n'est pas un endroit où le travail est facile, et les employés doivent en faire beaucoup. Cependant, les employés en reçoivent aussi beaucoup en retour. Les membres du personnel ont aussi l'occasion de travailler avec l'Aîné, et ils peuvent pratiquer leurs coutumes de leur manière pendant qu'ils sont ici.

Les membres du personnel peuvent en apprendre beaucoup des résidents avec lesquels ils travaillent. Ce n'est pas seulement les résidents qui bénéficient du climat propice à l'apprentissage de Waseskun puisque les employés se développent constamment aussi à l'intérieur. Ils suivent leur propre processus de guérison et leur propre spiritualité. Ils tentent de devenir de meilleures personnes à chaque jour. Comme un accompagnateur l'a mentionné :

« Je ne peux pas parler pour les autres accompagnateurs, mais seulement en mon nom. Comment je travaille avec les gars... J'ai vu des améliorations. Ce n'est pas seulement les résidents qui changent, mais aussi le personnel, et moi aussi. On acquiert de nouvelles compétences à chaque jour. »

Il est aussi très satisfaisant pour les employés de travailler avec les résidents et de voir que ceux-ci améliorent leur vie. Souvent, des anciens résidents téléphonent pour parler et dire comment ils vont. Pour avoir des conseils. Un membre du personnel a déclaré ce qui suit :

« C’est tellement plaisant quand un ancien résident vous appelle et vous donne de ses nouvelles quand les choses vont bien. Ils disent : “Ah, c’était une bonne décision pour moi d’aller à Waseskun, vous m’avez donné une chance”. Nous nous disons alors que nous avons fait quelque chose de bien. À d’autres occasions, un ancien résident peut avoir des problèmes et nous appelle pour qu’on le conseille. »

C’est très important pour les employés, parce que ça prouve que le résident applique encore les leçons qu’il a apprises à Waseskun, qu’il poursuit le processus de guérison et qu’il continue de travailler pour être la meilleure personne qu’il peut être. C’est ça l’objectif, puisque le processus de guérison dure toute une vie : ils doivent se rendre compte qu’ils doivent travailler à chaque jour pour demeurer ce qu’ils sont, c’est-à-dire quelqu’un de bien.

5.15 Les racines de Waseskun

Un des éléments importants du succès de Waseskun est la connaissance des origines du Centre. Si Waseskun n’avait pas de bonnes racines et n’avait pas survécu à toutes les difficultés qu’il a connues au début, il ne serait pas devenu une véritable communauté de guérison.

Trois éléments clés du parcours de Waseskun ont été cernés comme étant des éléments importants de son succès. Premièrement, le fait que, au départ, Waseskun était une organisation bénévole. Deuxièmement, Waseskun a crû lentement. Troisièmement, le conseil d’administration et le directeur exécutif ont toujours fait preuve de beaucoup de stabilité.

Au départ, Waseskun était en quelque sorte une organisation bénévole parce que les gens qui participaient croyaient que ce type d’endroit était nécessaire. Cela prouve bien le dévouement des gens qui sont là depuis les premiers jours. Un tel dévouement doit venir du sommet et gagner toute l’organisation. Les résidents en sont les bénéficiaires. C’est un résident qui a souligné que, après s’être rendu compte que le directeur exécutif et certains des membres du conseil étaient, à l’origine, des bénévoles, il était plus facile pour lui de respecter ces gens et de leur faire confiance. Il s’est rendu compte que ces gens avaient le cœur à la bonne place :

« Les gens qui travaillent ici sont ici pour les bonnes raisons. Leur cœur est ici. Je ne crois pas qu'ils soient ici pour les salaires. C'est le genre de place... Quand Waseskun a commencé, tout le monde était bénévole. C'est le genre de personnes qu'on retrouve ici, ils étaient prêts à le faire gratuitement, tout simplement parce qu'ils en sentaient le besoin dans leur cœur. Et ces mêmes personnes sont encore ici, ce sont les mêmes membres du conseil. Prenez Stan et d'autres membres du conseil aussi... Ces gens, leur cœur est ici. »

Waseskun s'est toujours développé lentement, étape par étape. Le nombre de résidents a augmenté graduellement. Cette croissance graduelle, selon un membre du conseil qui est là depuis longtemps, est un élément important du succès de Waseskun :

« Regardez toutes ces histoires d'autres places qui ont été créées et qui, à un certain moment donné, s'écroulent. Je ne sais pas exactement comment cela arrive et pourquoi ici ça a fonctionné, sauf peut-être que le Centre a évolué très lentement. Un petit peu à la fois, quelques personnes à la fois et demander des fonds un petit peu à la fois. De cette manière, année après année, ça a augmenté lentement. »

Enfin, Waseskun a bénéficié de la stabilité des postes clés de directeur exécutif, de président et de vice-président. Les mêmes personnes occupent ces postes depuis 20 ans. Cette stabilité a favorisé la continuité et la croissance. Ces gens savent d'où Waseskun vient et, par conséquent, ils sont en mesure de savoir où Waseskun s'en va. Ils sont dévoués et sincères, et cela se voit à travers toute l'organisation. La stabilité a aussi favorisé la création d'une relation efficace avec le SCC et les employés du SCC de la région de Québec. Ces derniers savent que Waseskun tient parole. Ça fait 20 ans que cette relation se construit avec les mêmes personnes. Cette relation fonctionne bien et a donné à Waseskun la liberté et le soutien dont il avait besoin pour favoriser la guérison de sa manière.

5.16 Relation avec le SCC

La relation que Waseskun entretient avec le SCC et la région du Québec du Service s'est approfondie au cours des 20 dernières années et est maintenant solide. Cela signifie que Waseskun peut s'occuper de ses affaires sans intervention abusive.

Quand Waseskun a ouvert ses portes, il y avait beaucoup de scepticisme au sein du SCC concernant le réel besoin d'une place comme Waseskun et son potentiel de réussite. À mesure

que les années ont passé, le scepticisme s'est estompé, car le succès de Waseskun et celui des pavillons de ressourcement en général, ne fait plus aucun doute.

Les employés du SCC mentionnent que la compréhension du SCC du fait autochtone a changé. Un des membres du conseil de Waseskun a mentionné la même chose. Les attitudes du SCC se sont grandement améliorées depuis le temps où des agents fouillaient les troussees de médecine des Aînés. Maintenant, le SCC s'efforce de comprendre l'expérience autochtone et offre davantage de programmes à l'intention des Autochtones dans les pénitenciers. Cette amélioration de l'approche du SCC aura sûrement des répercussions positives sur les pavillons de ressourcement en général et, sur Waseskun en particulier. Citons un représentant du SCC :

« Je crois que nous progressons très rapidement actuellement. Il y a beaucoup de nouvelles initiatives qui s'en viennent, qui feront une grande différence. Des programmes visant à améliorer les services des Aînés aux unités des Sentiers autochtones, il ne fait aucun doute que des occasions s'offriront à tous. Je crois que le travail que nous faisons à l'intérieur, le bon travail que nous faisons avec les délinquants autochtones, fera une grande différence pour les pavillons de ressourcement. Parce que nous préparons les délinquants, les pavillons ne les reçoivent pas sans préparation. Ils ont déjà une certaine expérience des programmes, ils travaillent déjà avec un Aîné, ce genre de choses. »

On est moins sceptique à l'égard de Waseskun, en partie en raison du travail accompli par le Centre. La principale raison de ce changement d'attitude et des changements connexes est que les détenus qui viennent à Waseskun restent et ne tentent pas de s'échapper. Le scepticisme a aussi diminué parce que Waseskun renvoie les résidents au SCC si ça ne fonctionne pas au Centre. Selon des représentants du SCC :

« Une des plus importantes préoccupations du SCC est de protéger le public tout en offrant des programmes de réinsertion sociale efficaces aux détenus. Dans le cas de Waseskun, il est difficile de décrire les programmes en utilisant le jargon habituel du SCC. C'est pourquoi le niveau de confiance s'est renforcé au fil du temps puisque les délinquants qui y allaient y restaient et n'essayaient pas de s'échapper. Donc, même si les gens du SCC ne comprenaient pas les programmes, ils avaient l'impression que Waseskun devait faire du bon travail, puisque les hommes ne causaient pas de problèmes et ne tentaient pas de s'échapper. »

« Il y a eu de nombreuses occasions où les délinquants ne remplissaient pas leur part du marché. Ils étaient renvoyés en établissement. Le nombre de cas de renvoi était peu élevé, et c'était suffisant pour que le SCC sache que Waseskun

faisait son travail. En même temps, envoyait le message selon lequel Waseskun n'était pas une partie de plaisir. »

La relation entre le SCC et Waseskun a maintenant fondé sur une grande confiance. L'accord en vertu de l'article 81, qui a initialement été signé en 2001, a été renouvelé en 2006. Cet accord, qui prévoyait le transfèrement à Waseskun de détenus condamnés à purger de longues peines dans des établissements à sécurité minimale, était très risqué. Au SCC, à l'origine, on était très sceptique quant aux services que Waseskun pouvait offrir aux détenus. Cette attitude a changé, et, maintenant, le SCC croit fermement que le travail que fait Waseskun aide grandement les délinquants qui y séjournent :

« Je crois que Waseskun et les délinquants ont convaincu le SCC de la valeur des programmes et de l'approche utilisés. Le simple fait que ces hommes sont prêts à rester à Waseskun pour régler leurs problèmes justifie l'investissement du temps nécessaire pour le faire. »

5.17 Départ de Waseskun

L'objectif de Waseskun est de s'assurer que les hommes qui quittent le Centre de guérison deviennent des membres productifs de leur collectivité et de la société en général. Ce ne sont pas tous les résidents qui réussissent, mais beaucoup y arrivent. Ceux qui ont réussi quittent Waseskun avec de bons souvenirs et les outils dont ils ont besoin au cours du processus de guérison qui se poursuit dans le monde extérieur. Comme un résident l'a mentionné :

« Je vois cet endroit, ce "Waseskun" - ça va être de bons souvenirs que je vais garder avec moi. Je sais que nous partons tous dans notre propre direction. Mais c'est la meilleure place où je me suis rendu pour obtenir l'aide dont j'avais besoin pour me trouver, savoir qui j'étais. »

Les anciens résidents décrivent à quel point il a été difficile de quitter Waseskun. Cependant, ils savaient que, en quittant le Centre, ils étaient prêts à réintégrer la société et à continuer à travailler individuellement pour régler leurs problèmes. Il est vrai qu'il s'agit d'histoires de réussites et que ce n'est pas toutes les personnes qui quittent Waseskun qui réussissent. Cependant, comme des employés du SCC l'ont exprimé, les taux de récidive des délinquants qui quittent les pavillons de ressourcement sont très bas.

Des défis attendent ceux qui quittent Waseskun et qui retournent à la réalité. Waseskun, comme beaucoup de résidents l'ont mentionné, est un endroit sûr, sans drogue, sans alcool, sans présence féminine et sans violence. La réalité n'est pas aussi simple. Il est donc impératif, s'ils veulent réussir, que les résidents acquièrent des outils ainsi que des connaissances sur la façon d'utiliser ces outils. Un des avantages de Waseskun par rapport aux maisons de transition ordinaires, c'est que les délinquants n'y apprennent pas seulement à gérer leurs problèmes principaux. Ils apprennent à interagir en communauté, à apprécier leur patrimoine autochtone et à trouver la force dont ils ont besoin et à respecter la place importante qu'ils occupent dans l'univers. Ils apprennent qu'ils doivent travailler chaque jour pour être à leur meilleur. Ils apprennent des cérémonies et des leçons qu'ils pourront partager quand ils retourneront dans leur collectivité. Et, plus important encore, ils partent en sachant qu'ils ont fait partie de quelque chose de spécial, qu'ils sont des personnes utiles et qu'ils ont du bien à offrir et des leçons à apprendre. C'est pourquoi quitter Waseskun est une expérience positive. Elle permet aux résidents de croire qu'ils peuvent très bien réussir dans le monde. Comme un ancien résident l'a dit :

« Quand j'ai quitté Waseskun, j'ai laissé derrière ma communauté. J'ai laissé mes frères et mes sœurs. J'y ai laissé beaucoup de choses. Pour faire ma part, ce que Waseskun m'a donné, je veux le donner à mon tour. »

Les résidents savent aussi que lorsqu'ils quittent Waseskun, ils peuvent toujours communiquer avec les employés pour obtenir des conseils ou de l'aide. Les anciens résidents ont mentionné que leurs relations avec l'Aîné et les accompagnateurs de Waseskun étaient positives et qu'il était important pour eux de savoir que malgré que les relations évoluent, elles se poursuivaient tout de même après Waseskun. La relation est aussi satisfaisante pour le personnel de Waseskun. Ils aiment avoir des nouvelles d'anciens résidents puisque cela signifie qu'ils poursuivent leur processus de guérison. Ils utilisent encore les outils qu'ils ont appris à Waseskun. Cela permet aussi aux employés de continuer à aider les anciens résidents s'ils en ont besoin.

Les relations qui persistent après que les résidents ont quitté Waseskun montrent bien à quel point l'endroit est spécial. Les liens qui sont noués transcendent la relation prisonnier-gardien normale. Il s'agit d'être humains qui communiquent avec d'autres êtres humains, et cette attitude permet aux relations de se poursuivre après que les résidents ont quitté Waseskun.

Une observation intéressante est que plus des trois quarts des résidents ont déclaré qu'ils aimeraient enseigner après leur départ. Les résidents disent que les leçons qu'ils ont apprises à Waseskun doivent être disséminées dans leur collectivité. Et chacun d'eux, de sa propre manière, a exprimé qu'il serait en mesure de transmettre ces connaissances, le moment venu. Comme deux résidents l'ont signalé :

« Je sais que je vais devenir un bon enseignant, un jour, et que j'aiderai les gens. Je leur parlerai, je leur dirai ce que j'ai vécu. Je leur dirai où j'ai obtenu de l'aide. Le processus de guérison n'a pas commencé quand je suis arrivé à Waseskun, mais quand j'ai ouvert les portes de mon cœur. »

« Cet endroit a changé ma vie. Ça a vraiment changé ma vie. Ce n'est pas seulement que je suis différent quand je suis ici, je peux partir d'ici et l'enseigner à tous les jeunes gens qui grandissent, à tous ces adolescents dans ma collectivité. Je peux leur montrer comment ils peuvent changer par eux-mêmes. Je peux moi-même changer quand je veux maintenant. Si je commence à avoir des problèmes dans dix ans et que mon monde commence à s'écrouler, j'aurai les connaissances et les outils nécessaires pour me reprendre en main et changer. »

5.18 Conclusion

Pour diverses raisons, tout le monde croit que Waseskun est un endroit de choix pour se guérir parce que Waseskun son action est centrée sur les résidents. Même si ce ne sont pas tous les résidents qui réussissent, ceux qui sont prêts à travailler sur leur personne ont tous les outils pour s'améliorer, pour se réadapter et, au bout du compte pour réintégrer la société.

Toutes les raisons que nous avons mentionnées dans le présent document contribuent à faire de Waseskun une communauté thérapeutique qui guérit vraiment. Waseskun offre un milieu sûr où règne la confiance. Cette confiance est partout : parmi les résidents, entre les résidents et les employés et parmi les employés. En plus de bénéficier des interventions principales des programmes et des séances individuelles, chaque résident a aussi l'occasion de connaître la culture autochtone et la spiritualité. Les résidents peuvent aussi améliorer leurs compétences en communication et prendre confiance en soi tout en faisant partie d'une communauté unique. Tout cela favorise une vie équilibrée. Cet équilibre permet à la personne de quitter Waseskun en comprenant bien qui elle est en tant qu'être humain et, par conséquent, elle a une chance de continuer son processus de guérison par elle-même dans la collectivité.

CHAPITRE SIX : L'AVENIR DU CENTRE DE GUÉRISON WASESKUN

La présente étude a prouvé sans l'ombre d'un doute que Waseskun est un milieu thérapeutique efficace et qu'il y a des leçons à communiquer à l'échelle du Canada. Bien qu'il soit important d'étudier le cas « Waseskun » et de se rendre compte que le Centre n'a pas à modifier de manière fondamentale son approche, il est aussi important de se tourner vers l'avenir pour en connaître l'orientation future. Voici ce qu'ont dit à ce sujet un membre du conseil et un accompagnateur :

« Ce n'est pas assez de regarder en arrière, il faut se mettre dans une position qui nous permet de regarder devant pour se rendre compte que ça va juste continuer à avancer et à grossir. On est à un bon moment, parce qu'il y a un nouveau bâtiment en construction et plus de besoins qui, espérons-le, seront comblés. »

« Selon moi, Waseskun fonctionne. Nous avons déjà la recette, et elle fonctionne. Alors pourquoi est-ce qu'on s'en débarrasserait pour recommencer à zéro? On peut ajouter des choses à la recette, ou on peut apprendre à multiplier la recette, pour être meilleur et pour répondre aux besoins de plus de personnes. Apporter des petits ajustements ici et là, pas de problème, mais Waseskun fonctionne. »

6.1 Défis qui attendent Waseskun à l'avenir

L'une des forces de Waseskun est la stabilité de l'organisation, particulièrement dans les postes clés de présidente du conseil (Barbara Malloch), de vice-président du conseil (Joe Mell) et de directeur exécutif (Stan Cudek). Ces personnes sont là depuis la création de Waseskun et savent très bien d'où Waseskun vient et où il peut aller à l'avenir. Il y a aussi une stabilité dans les positions d'Aîné et d'assistante. En effet, Sonny et Glenda Mayo viennent à Waseskun depuis plus de neuf ans et, durant cette période, ont aidé à définir l'organisation et les méthodes de guérison utilisées.

Un jour, ces figures de proue ne seront plus à Waseskun. Au cours de la dernière année, le conseil d'administration de Waseskun a perdu Gail Guthrie Valaskakis et, par le fait même, sa vision juste de l'avenir. Il est possible que, prochainement, deux autres membres du conseil

mentionnés plus tôt prennent leur retraite. Quand cela se produira, il y aura des places difficiles à combler dans le conseil d'administration de Waseskun. En effet, comme un autre membre du conseil l'a expliqué, ces gens consacrent beaucoup de temps et travaillent dur au sein du conseil d'administration. Ils en font beaucoup plus que prévu pour des bénévoles membres du conseil.

Même si on sait bien qu'ils ne pourront jamais être remplacés, la structure est suffisamment solide pour résister au départ de ces piliers du Centre. Le directeur exécutif de Waseskun fait partie du conseil, alors les voies de communication entre les responsables des activités de Waseskun et le conseil d'administration sont bien établies. Le défi sera de trouver des gens pouvant consacrer la même quantité de temps et d'énergie que les membres actuels du conseil. Une option mise de l'avant par l'un des membres du conseil était que le conseil de Waseskun s'occupe davantage des tâches administratives et de la surveillance à mesure que Waseskun grandit et se développe.

Stan, Sonny et Glenda contribuent beaucoup au bon fonctionnement de Waseskun, en trouvant notamment des nouvelles façons d'améliorer les programmes et les activités en fonction de leur vision de l'avenir. Ils seront difficiles à remplacer, mais chacun sait que, tôt au tard, ils partiront. Il s'agit de trouver des gens qui se donneront cœur et âme à Waseskun, qui traiteront l'endroit avec respect et qui verront leur poste comme plus qu'un simple boulot. Comme un Aîné en visite l'a souligné :

« L'endroit survivra. Stan, Sonny et Glenda ne seront pas là pendant 50 ou 60 ans. Ils resteront tant et aussi longtemps que le Créateur le leur permettra. Mais, ensuite, d'autres gens viendront et ils auront un bon cœur et les travaux se poursuivront. Ça sera la même chose, parce que les gens qui sont ici ont bon cœur. »

Il est important que tous les membres du personnel fassent partie de la communauté Waseskun. Tous les intervenants de Waseskun ont mentionné que les interactions du personnel au sein de la communauté étaient un élément positif. Cependant, à mesure que le nombre de résidents augmente, et que la charge de travail du personnel augmente aussi, il est facile d'oublier d'inclure le personnel périphérique dans les éléments de la communauté. Quand un employé fait partie de la communauté de Waseskun, qu'il soit responsable de la sécurité, que ce soit un

accompagnateur ou un agent administratif, il doit, selon de nombreux répondants, participer au fonctionnement de la communauté. Cela inclut la prière du matin, les cercles communautaires, les dîners dans la salle à manger et, dans une certaine mesure, l'enseignement culturel. Plus un employé comprend la vision du monde, la culture et la spiritualité autochtones, plus il sentira qu'il fait partie de la communauté et plus il sera prêt à faire plus que le minimum pour aider la communauté.

En intégrant un employé dans la communauté, ce sont tous les employés, et pas juste ceux qui font partie du conseil de guérison, qui adoptent une mentalité axée sur le travail d'équipe. Ainsi le Centre va mieux et les résidents ne peuvent pas profiter des employés qui semblent vulnérables. Stan Cudek a fait remarquer ce qui suit :

« Dans un milieu thérapeutique, il y a plein d'employés de soutien, ceux qui s'occupent de la sécurité, les cuisiniers, etc. Pendant un certain temps, nous tentions de les intégrer en leur offrant de venir à la suerie et de participer à différentes cérémonies afin qu'ils participent davantage. Maintenant, il y a tellement de résidents que nous n'avons plus le temps. Mais, il ne faut pas oublier de faire participer le personnel de soutien. C'est toute l'équipe. Si les résidents trouvent des maillons faibles, ils les exploiteront. »

Enfin, en faisant participer ces autres employés aux activités et à l'apprentissage culturels, on peut s'attaquer aux préjugés et à l'incompréhension pouvant prévaloir dans les localités non autochtones environnantes. Les membres du personnel qui vivent en périphérie deviendraient ainsi des ambassadeurs de Waseskun. Les leçons qu'ils apprennent au travail seront communiquées dans leur localité grâce aux membres de leur famille et à leurs amis.

Il n'est pas facile de travailler à Waseskun, et les membres de l'équipe de guérison doivent être alertes et consacrer tous les efforts nécessaires. Devant travailler individuellement avec dix ou onze résidents en plus d'offrir deux ou trois programmes par semaine, l'Aîné et les accompagnateurs ont beaucoup de pain sur la planche et doivent avoir beaucoup d'énergie. Il est donc important pour eux d'être en santé. Un Aîné en visite a expliqué que, souvent, les Aînés ont tendance à faire trop parce qu'ils ne veulent pas que le processus de guérison s'arrête. Cependant, si un Aîné ne prend pas soin de sa santé, il ne peut pas enseigner aux autres à le faire.

La structure financière d'un pavillon de ressourcement limite le nombre d'employés qui peuvent y travailler. Cependant, si le gouvernement veut vraiment aider les délinquants à se guérir eux-mêmes, ça serait une bonne idée d'augmenter le financement pour permettre aux pavillons de ressourcement de diminuer le ratio résident/accompagnateur.

Durant la prière du matin, tous les membres de la communauté peuvent remercier le Créateur et demander la force nécessaire pour la journée. On devrait encourager tout le monde, le personnel comme les résidents, à participer aux prières du matin. Quelques résidents ont mentionné qu'il y a eu une baisse de la sincérité chez la communauté à l'égard des prières du matin. Ils ont laissé entendre que, parfois, les prières du matin sont considérées comme des moments très importants dans la communauté et, par conséquent, ils y vont. À d'autres moments, quand l'importance des prières diminue, le nombre de participants diminue aussi. Certains matins, il y a seulement une dizaine de personnes qui se recueillent, dont deux ou trois employés.

La prière du matin ne donne pas seulement le ton à la journée, elle donne le ton à tous les cercles et à toutes les interactions de la communauté. Puisque la spiritualité est considérée comme un élément essentiel au processus de guérison et une composante clé de l'approche de Waseskun en matière de guérison, la prière du matin peut être, en quelque sorte, une reconnaissance de l'importance de la spiritualité. Comme un membre du personnel l'a souligné :

« La prière a lieu le matin, je trouve que c'est important. Encore une fois, c'est un effort communautaire. Ça vise à réunir les gens. Chaque matin. C'est important pour moi aussi. C'est un moment de silence. Parfois les matins sont chaotiques, mais bon, tant pis, je laisse tout, je m'y rends et je me dis que ce sera, pour moi, un moment paisible. C'est une forme de respect aussi : respect pour les gens qui sont ici. Ce n'est pas la fin du monde, c'est seulement cinq minutes de prières, mais ça rapproche les gens. Et vraiment, c'est une des principales réussites de Waseskun, de rapprocher les gens et de créer une communauté. »

La mission de Waseskun est de réadapter les délinquants en vue de leur réinsertion sociale dans leur collectivité. Comme deux des membres du conseil en poste depuis longtemps l'ont expliqué, Waseskun met davantage l'accent sur la réinsertion sociale, maintenant que des stratégies de réadaptation ont été adoptées. Il a fallu aussi près de 20 ans pour en arriver au

concept de « réadaptation » d'aujourd'hui, et il faudra probablement aussi longtemps pour perfectionner l'intervention en vue de la « réinsertion sociale », qui fait également partie de la mission.

Un des éléments majeurs du processus de réinsertion sociale est relié aux collectivités. Les gens doivent accepter qu'une personne qui a commis un crime dans une petite collectivité souvent retirée revienne y vivre. On doit pouvoir pardonner dans la collectivité pour que tout le monde impliqué puisse poursuivre son chemin. Cela exige de sensibiliser les collectivités, et il faudra beaucoup de temps pour montrer que les résidents qui quittent Waseskun veulent devenir des membres productifs de la société. Il faudrait aussi leur dire que les résidents qui quittent Waseskun ont appris de leçons utiles qui pourront servir aux membres des collectivités d'accueil.

Le réseau Waseskun sur Internet a été créé il y a près de dix ans. Il s'agissait d'une communauté en ligne qui, à l'aide de bavardoirs, créait des liens entre les communautés autochtones et offrait un endroit où des gens provenant de partout pouvaient discuter d'enjeux liés au processus de guérison. Le projet n'a pas réellement fonctionné parce que, comme un employé du SCC l'a mentionné : « Le réseau Waseskun était en avance de cinq ans sur son temps ». À ce moment-là, les villages autochtones et les réserves ne bénéficiaient pas d'un accès généralisé à Internet, mais, aujourd'hui, l'accès est bien meilleur. C'est pourquoi la relance du réseau Waseskun pourrait permettre de sensibiliser les collectivités et contribuer à une réinsertion sociale réussie.

Enfin, on ne peut parler de réinsertion sociale sans parler du marché du travail. À divers moments, Waseskun s'est demandé quoi faire pour fournir une expérience professionnelle aux résidents. Il y a eu Waseskun Movers, une entreprise de déménagement à Montréal, qui offrait des emplois aux résidents dans le domaine du déménagement. Ce projet n'a pas fonctionné parce que les résidents doivent consacrer leur temps aux programmes et à leur processus de guérison. On a parlé de créer des programmes d'emploi sur place, comme une entreprise de confection de t-shirts ou une fabrique de meubles. Il s'agit de programmes qui permettraient aux résidents d'acquérir des compétences intéressantes qu'ils pourront utiliser lorsqu'ils retourneront dans leur collectivité.

Cette idée de renforcer les compétences des résidents afin de les aider à trouver un emploi peut aussi signifier montrer aux résidents des compétences qui les aideront au quotidien. Le centre d’alphabétisation et d’apprentissage de Waseskun vise à améliorer les taux d’alphabétisation des résidents afin de les aider dans tous les aspects de la réinsertion sociale. Un ancien résident avait une autre suggestion intéressante concernant les compétences personnelles. Il a suggéré que Waseskun embauche des herboristes autochtones pouvant enseigner aux résidents la médecine traditionnelle à l’aide de plantes. De cette manière, les résidents pourraient apprendre des compétences pratiques qu’ils rapportaient chez eux. Il a affirmé ce qui suit :

« Il y a tellement de choses à faire ici. Si un accompagnateur en sait beaucoup au sujet des médecines, des plantes et des choses comme ça, pourquoi ne créerait-il pas une école où on apprendrait comment préparer les plantes? Il y a des programmes à l’extérieur qui enseignent ça. Donner un cours sur les plantes et les manières de les utiliser pour communiquer les connaissances. Ensuite, le gars retournera dans sa communauté et il aura des connaissances de base. Il peut dire : “Hé, j’ai appris à préparer une crème contre l’eczéma”, ou des choses comme ça. Dans les réserves, tout le monde est occupé à boire et à consommer, ils ne pensent plus à ça. Alors quand un jeune gars, de 23 ans, revient dans sa communauté et qu’il montre ça, les autres jeunes le verront faire quelque chose de bien, ils diront : « Wow, je veux être comme lui ». Ça faire boule de neige. Il y a tellement de choses à faire, la seule limite c’est l’imagination. »

6.2 Croissance future du Centre de guérison Waseskun

Pour l’avenir, il sera entre autres important de reproduire les programmes de Waseskun afin de les offrir aux femmes. Actuellement, il y a seulement un pavillon de ressourcement au Canada pour les femmes sous responsabilité fédérale, et le directeur exécutif et le conseil de Waseskun envisagent d’aménager un pavillon de ressourcement pour femmes à quelques minutes du Centre. Le nouveau pavillon satellite fonctionnerait en fonction des mêmes principes, des mêmes valeurs de base et des mêmes approches de guérison que le pavillon des hommes. La cérémonie d’inauguration des travaux d’aménagement du nouveau Spiritual and Program Center (centre de programmes et d’épanouissement spirituel) de Waseskun aura lieu en 2008. Ce centre abritera les locaux du volet alphabétisation et apprentissage, ceux du programme En quête du guerrier en vous et du programme de guérison holistique Waseya ainsi que la salle de conférence pour les réunions de la Commission nationale des libérations conditionnelles. Le pavillon comptera aussi des locaux pour héberger les Aînés en visite et des bureaux pour le personnel.

En l'honneur de Gail Guthrie Valaskakis, un nouveau pavillon sera annexé au Spiritual and Program Center, le Gail Guthrie Literacy and Learning Center. On y offrira les programmes d'alphabétisation et d'informatique pour les résidents qui seront encadrés par d'autres résidents et on utilisera des méthodes d'enseignement pédagogique traditionnelles. Il s'agit d'un ajout important à Waseskun, parce que les compétences en communication orale et écrite sont essentielles à la réinsertion sociale dans le monde d'aujourd'hui.

Le programme de thérapie familiale, qui permet aux proches de venir vivre à Waseskun durant une longue période vers la fin du séjour, prendra encore plus d'ampleur après la construction du Spiritual and Program Center. Les programmes de thérapie familiale seront transférés à l'ancien bâtiment abritant les bureaux et permettront à la famille d'un résident de venir à Waseskun pendant neuf semaines. Durant cette période, la famille peut participer aux programmes portant sur les problèmes liés au passé criminel du résident et ses proches pourront constater les progrès personnels accomplis par le résident. En outre, les membres de la famille pourront s'assurer que les objectifs familiaux trouvent écho dans le plan de libération.

La thérapie familiale est un élément important de la réinsertion sociale. La famille est le réseau de soutien sur lequel le résident pourra compter au moment de son retour dans sa collectivité. Si ce réseau de soutien est sain, le risque de récidive diminue beaucoup.

CHAPITRE SEPT: CONCLUSION

Le Centre de guérison Waseskun a parcouru un long chemin au cours des 20 dernières années. L'intervention réalisée de nos jours à Waseskun pour réadapter les hommes autochtones en vue de leur réinsertion sociale a de quoi inspirer le SCC et les autres pavillons de ressourcement au Canada.

Les efforts de guérison reposent sur le principe de la roue de médecine, emploie un processus holistique qui s'intéresse à toutes les dimensions de l'être humain – physique, mental, émotionnel et spirituel – pour établir un équilibre de vie. À Waseskun, le processus de guérison holistique est dirigé par l'Aîné et les accompagnateurs qui travaillent avec les résidents dans le cadre de programmes de groupe et de séances individuelles afin d'aider chacun d'entre eux à cerner les causes de la douleur qui les a poussés vers le crime.

L'esprit communautaire renforce le travail de guérison réalisé à Waseskun. Le personnel et les résidents mènent une vie saine, sans violence et sans agression. Cette communauté enseigne aux résidents comment faire partie d'un groupe tout en conservant leur individualité. Ces enseignements pourront ensuite être appliqués dès le retour dans la collectivité. La communauté aide aussi les résidents dans leur processus de guérison, de façon à ce qu'ils se sentent soutenus et à ce qu'ils s'encouragent les uns les autres.

Les enseignements culturels et spirituels sont un élément important du succès de Waseskun. Ils ont pour effet de renforcer les leçons apprises dans la communauté et d'aider les résidents à se concentrer sur leur processus de guérison. À Waseskun, l'apprentissage culturel vise à aider les résidents à se rapprocher de leurs racines autochtones et à être fiers d'être Autochtones.

L'apprentissage spirituel aide la personne à entrer en contact avec son âme. Elle comprend alors que tout le monde a une âme et que tout le monde est un élément important de la création. L'apprentissage culturel et spirituel aide les résidents développer leur confiance en soi, ce qui leur donne de l'assurance, un élément essentiel à la guérison.

Waseskun est passé d'un rêve, il y a 20 ans, au seul pavillon de ressourcement dans l'Est du Canada, à un véritable milieu thérapeutique. C'est à cause du dévouement et de la sincérité des personnes qui sont venues à Waseskun, des premiers intervenants qui savaient qu'une place comme ici était nécessaire et qui étaient prêts à mettre l'épaule à la roue, au personnel qui est venu et qui est reparti au fil des ans, en passant par tous les résidents qui ont séjourné à Waseskun pour apprendre et qui sont retournés dans le monde avec ces enseignements. Tous ces gens qui ont laissé leur empreinte au Centre de guérison ont ouvert leur cœur et ont donné ce qu'ils pouvaient à Waseskun. Tant et aussi longtemps que ceux qui viendront à l'avenir feront la même chose et qu'ils ouvriront leur cœur et entreprendront un processus de guérison avec sincérité et respect, alors Waseskun continuera d'être un milieu qui guérit, comme il l'est aujourd'hui.

Les dix dernières années, depuis le déménagement à Saint-Alphonse-de-Rodriguez, ont été une période de croissance graduelle et de stabilité pour Waseskun. Alors qu'on se prépare à célébrer le 20^e anniversaire de Waseskun durant l'été 2008, un retour sur les 20 dernières années permet de constater les changements incroyables qui ont eu lieu.

« Nous avons commencé avec 500 \$ il y a 20 ans. Et maintenant nous avons cet endroit à Saint-Alphonse qui vaut plus d'un million de dollars, fait remarquer Barbara Malloch. D'une certaine manière, c'est un miracle. C'est merveilleux de suivre la croissance de quelque chose, de tout petit à aussi grand. »

Pour tous ceux qui ont participé depuis le début et tous ceux qui ont donné une partie d'eux-mêmes à Waseskun au fil des ans, ce 20^e anniversaire est un témoignage du dur travail, de la passion et du dévouement de l'esprit humain.

« Je suis fier d'avoir fait partie de ça, affirme Joe Mell. Et c'est pas juste en regardant en arrière, c'est aussi d'être en mesure de regarder vers l'avenir et de se rendre compte que ça va continuer à s'améliorer et à grandir. »

Stan Cudek, le premier directeur exécutif de Waseskun, est encore en poste aujourd'hui. Barbara Malloch et Joe Mell sont encore des membres du conseil et Gail Valaskakis est restée au conseil jusqu'à son décès en 2007.

Les employés et les résidents sont venus et sont repartis. Ils ont donné ce qu'ils pouvaient durant leur séjour à Waseskun et, peu importe où ils sont, ils ont tous emporté un petit bout de Waseskun avec eux dans le monde. Selon Barbara, c'est ce Waseskun a le plus donné.

« À Waseskun, les gens peuvent être acceptés, affirme Barbara. Les gens qui sont ici ont quelque chose à donner. Ils ont appris quelque chose à l'extérieur qu'ils veulent apporter ici ou ils veulent venir ici apprendre quelque chose qu'ils rapporteront avec eux à l'extérieur. C'est un filtre pour ce genre d'expérience. Et je crois que c'est un des avantages les plus importants que nous avons pu offrir. »

REMERCIEMENTS

J'aimerais souligner l'aide de Stan Cudek tout au cours de la réalisation du présent projet. Dès le premier jour, il a été très utile, en présentant des idées ou des renseignements au moment de la révision de l'ébauche finale. Il m'en a appris beaucoup au sujet de Waseskun et, plus important encore, au sujet de la vie. La chance que j'ai eue de travailler avec cet homme a réellement été une bénédiction.

Je dois aussi souligner le soutien de Cyndy Bell, dont les encouragements et les idées, pour ne pas mentionner le travail de révision, ont joué un rôle important dans l'achèvement et le succès du présent projet.

Ed Buller, directeur du Groupe de la politique correctionnelle autochtone de Sécurité publique Canada, doit être mentionné puisqu'il a constaté le besoin de réaliser une étude au sujet du Centre de guérison Waseskun et qu'il a appuyé l'idée depuis le début.

Les employés de Waseskun ont consacré du temps et ont transmis leur savoir durant les entrevues et ils m'ont fait sentir à l'aise à Waseskun dès le début. À Sonny et Glenda Mayo, merci pour toutes les leçons que j'ai apprises en vous regardant vivre et travailler à Waseskun. Je veux aussi remercier mes collègues de bureau, qui étaient toujours là si j'avais besoin de trouver des idées ou d'arrêter de penser au travail pendant un moment.

Je remercie aussi les employés du SCC, qui ont pris le temps de communiquer leur vaste connaissance des pavillons de ressourcement, et de Waseskun en particulier.

Je suis très reconnaissant à l'endroit des résidents de Waseskun, anciens et actuels, qui se sont assis avec moi pour parler de leur expérience à Waseskun et de leur processus de guérison. Vous m'en avez appris tellement au sujet de la vie et des gens et vous m'avez fait voir le courage qu'il y a en chacun de nous. Pour tous vos bons mots, le temps que vous m'avez consacré et les connaissances que vous avez partagées, merci.

À la communauté de Waseskun, à tous les employés et à tous les résidents, merci de m'avoir accueilli dans votre communauté, de m'avoir permis de participer aux cercles et d'avoir toujours pris le temps de me faire un petit sourire ou de me parler gentiment.

Shawn Bell