

WORK DESCRIPTION – DESCRIPTION DE TRAVAIL

Position Number — Numéro du poste Divers	Position Title — Titre du poste Agent(e) principal(e) de projet, Surveillance des unités d'intervention structurée
Position Classification — Classification du poste	National Occupation Code — Code national des professions
Department/Agency — Ministère/organisme Service correctionnel du Canada (SCC)	Effective Date — Date d'entrée en vigueur
Organizational Component — Composante organisationnelle Opérations régionales	
Geographic Location — Lieu géographique Divers	Job/Generic Number — Numéro d'emploi/de générique
Supervisor Position Number — Numéro du poste du surveillant Divers	Supervisor Position Title — Titre du poste du surveillant Administrateur régional, Évaluation et interventions
Supervisor Position Classification — Classification du poste du surveillant AS-07	
Language Requirements — Exigences linguistiques	Linguistic Profile — Profil linguistique
Communication Requirements — Exigences en matière de communication	
Office Code — Code de bureau	Security Requirements — Exigences en matière de sécurité

Context – Contexte

L'unité d'intervention structurée (UIS) offre un milieu de vie adéquat aux détenus qui ne peuvent demeurer au sein de la population carcérale régulière parce qu'ils constituent une menace pour une personne ou la sécurité de l'établissement, que leur sécurité est menacée ou que leur placement dans la population carcérale régulière nuirait au déroulement d'une enquête, et qu'il n'existe pas de solution de rechange raisonnable. Les détenus dans une UIS se verront accorder la possibilité de participer à des programmes et à des interventions, l'accès à des services qui tiennent compte des besoins et des risques particuliers qu'ils présentent et l'occasion d'avoir des contacts humains réels.

Client Service Results - Résultats axés sur le service à la clientèle

Planification, élaboration, gestion, coordination et mise en œuvre de projets, de politiques, de stratégies et d'initiatives liés à la surveillance des unités d'intervention structurée (UIS) dans une région du Service correctionnel du Canada.

Prestation de conseils d'expert aux responsables du SCC, aux représentants d'autres ministères et organismes gouvernementaux, à des organisations externes et à des intervenants.

Coordination régionale des activités entre les établissements comportant une UIS et ceux ne comportant pas d'UIS et le décideur externe indépendant (DEI).

Key Activities – Activités principales

Concevoir et gérer des équipes de projet et des groupes de travail responsables de l'élaboration d'initiatives, de programmes, de consultations, de politiques et de prestation de services en matière de surveillance des UIS; analyser et élaborer des stratégies et des plans; gérer des enjeux et des initiatives stratégiques.

Mener des activités de liaison à titre de personne-ressource principale du SCC avec les DEI et veiller à ce que les renseignements requis soient fournis aux DEI. Veiller à ce que les responsables des UIS partagent les décisions et les recommandations des DEI dans les délais requis. Préparer les examens régionaux et effectuer les examens régionaux de conformité des UIS au nom des cadres supérieurs afin de s'assurer que les UIS respectent les exigences législatives et politiques.

Diriger des activités de recherche, de collecte de données et d'analyse de données à l'appui de l'élaboration d'initiatives, de stratégies et de politiques relatives à la surveillance des UIS.

Effectuer des recherches et fournir des conseils d'expert au superviseur et aux cadres supérieurs (internes et externes) sur l'élaboration de cadres visant spécifiquement les programmes relatifs à la surveillance des UIS; formuler les priorités et les objectifs stratégiques et régionaux et élaborer des plans d'activités stratégiques.

Fournir des conseils et un soutien aux établissements pour assurer la conformité des UIS aux exigences juridiques, politiques et procédurales.

Élaborer, planifier, mener à bien et coordonner des activités de recherche et d'analyse touchant un éventail de projets, d'initiatives, d'enjeux et de propositions liés à la surveillance des UIS; coordonner l'examen, l'analyse et la mise en œuvre d'approches; formuler des recommandations et gérer des initiatives précises en collaboration avec une gamme d'organisations et d'intervenants externes et internes.

Gérer des initiatives, des projets, des enjeux et des requêtes complexes liés à la surveillance des UIS; réaliser des enquêtes et des analyses sur des sujets précis; résumer les renseignements accessibles en produisant des sommaires et des notes d'information et informer le superviseur sur les conclusions et les solutions de rechange et leurs répercussions.

Agir en tant qu'organisateur, participant ou dirigeant dans le cadre de réunions et de présentations à l'intention de divers groupes et intervenants.

Représenter le Service correctionnel du Canada dans le cadre de réunions avec des intervenants internes et externes; agir en tant que dirigeant ou participant dans le cadre de groupes de travail et de comités sectoriels, ministériels, interministériels et multilatéraux chargés de résoudre certains problèmes, et devant les tribunaux, au besoin, pour fournir une expertise sur les UIS.

Donner des séances régionales d'information et d'orientation sur les UIS au personnel du SCC et aux partenaires externes.

Employee's Statement – Déclaration de l'employé

I have been given the opportunity to read and comment on the content of this work description.

J'ai eu l'occasion de lire et commenter le contenu de cette description de travail.

Name of Employee – Nom de l'employé

Signature

Date

Supervisor's Statement – Déclaration du surveillant

This work description accurately describes the work assigned to this position.

Cette description de travail décrit adéquatement le travail assigné à ce poste.

Name of Supervisor – Nom du surveillant	<hr style="border: none; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Signature of Supervisor – Signature du surveillant Date
---	--

Authorization – Autorisation

Name of Manager – Nom du gestionnaire	<hr style="border: none; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Manager's Signature – Signature du gestionnaire Date
---------------------------------------	---

Skill – Habiletés

Connaissance nécessaire de la criminologie et des sciences du comportement, particulièrement en ce qui a trait aux techniques correctionnelles liées à la surveillance et, surtout, à la gestion du risque, ainsi qu'à leur application à la gestion des délinquants.

Connaissance nécessaire des concepts, phases et processus associés à la gestion des cas et à la gestion des délinquants afin de fournir des conseils d'expert à divers intervenants.

Connaissance nécessaire des compétences en gestion de projet afin de diriger du personnel spécialisé et d'orienter les travaux d'équipes de projet, y compris des consultants externes, des représentants des utilisateurs principaux de directions opérationnelles et d'autres ressources humaines venant d'un environnement varié.

Connaissance nécessaire des techniques et des pratiques de consultation afin de communiquer avec un réseau de parties intéressées et reliées, y compris des représentants des DEI, de l'AC et des AR, ainsi que ceux des établissements, et de leur fournir des renseignements et des conseils. Cette connaissance peut être nécessaire pour répondre aux demandes de renseignements, pour obtenir du soutien, pour expliquer et interpréter les politiques et les règlements ou pour favoriser le changement dans certaines situations délicates possibles suscitant de la résistance ou de l'hostilité.

Connaissance nécessaire des théories, principes et pratiques associés à la réalisation de recherches portant sur un large éventail de sujets liés aux portefeuilles de l'unité de surveillance des UIS, ainsi qu'à d'autres secteurs de l'administration régionale. Cette connaissance est nécessaire pour formuler l'application stratégique et/ou efficace des politiques nationales, du contenu de procédures et de programmes et des pratiques en tenant compte des priorités et des orientations du Service et du gouvernement.

Connaissance nécessaire des méthodes, outils et techniques de communication permettant d'élaborer et de présenter des exposés, de contribuer à l'élaboration de politiques, de directives, de lignes directrices, de présentations, de rapports, de résumés, de notes d'information, de la correspondance

ministérielle et de la correspondance à l'intention des cadres et de la haute direction ainsi que d'autres intervenants, de mener des entrevues et de participer à des groupes de discussion.

Connaissance nécessaire des théories, processus, pratiques et normes liés à l'évaluation pour lancer et réaliser des études et des sondages d'évaluation. Parmi les processus et les pratiques, mentionnons les mandats, les consultations liées à des projets et l'approbation de projets, les comités internes et externes, les profils, les modèles logiques, les indicateurs et les mesures de rendement, l'échantillonnage, les sondages, la collecte de renseignements, les analyses comparatives, la rédaction de rapports et la préparation et le contrôle de documents.

Connaissance nécessaire des techniques et méthodes permettant d'établir et de maintenir un réseau fiable de personnes-ressources œuvrant auprès d'intervenants internes et externes en vue d'obtenir leur soutien dans le cadre d'initiatives et de projets conjoints. Il faut connaître les représentants, les programmes et les activités de diverses organisations partenaires dans le domaine de la justice pénale (comme Justice Canada, la CLCC, les systèmes pénitenciers provinciaux, les services de police, la GRC et les organisations communautaires et bénévoles) pour participer à des groupes de travail ou à des comités visant à élaborer des politiques, des procédures, des initiatives et des stratégies intégrées et à résoudre des enjeux complexes et très délicats.

Connaissance nécessaire des méthodes et des techniques liées à la recherche, à la collecte de renseignements, aux statistiques et aux analyses afin de procéder à des analyses des tendances, de mener des études à long terme et d'élaborer divers processus.

Connaissance nécessaire des compétences en matière d'exposé et d'animation afin d'offrir des exposés et une orientation spécialisés en matière de surveillance des UIS aux collègues et à divers intervenants.

Connaissance nécessaire de la mission, de la structure organisationnelle, du mandat, des processus de gestion de cas, des procédures de sécurité, des programmes, des profils de la population carcérale, des pratiques de gestion ainsi que de la culture et des objectifs organisationnels du SCC afin de fournir une orientation et des services. Il faut aussi connaître les secteurs d'activité, les méthodes de fonctionnement et les contraintes organisationnelles ainsi que les différences et les préférences régionales et locales et en tenir compte au moment d'élaborer des options touchant les politiques, la planification et les opérations et de négocier ces options auprès des partenaires et des intervenants et de choisir la manière la plus efficace de mettre en œuvre des documents stratégiques et opérationnels.

Connaissance nécessaire des textes législatifs, des politiques et des règlements qui s'appliquent (comme la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et son Règlement, la *Loi sur les prisons et les maisons de correction*, la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi sur l'immigration*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, la Politique sur la sécurité du gouvernement du Canada, la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* et son Règlement, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et son Règlement, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur la gestion des finances publiques*, les directives du commissaire et autres lois, politiques et directives pertinentes).

Connaissance nécessaire des techniques permettant de produire et de transmettre des documents écrits, comme des énoncés de politique, des plans d'activités, des rapports spéciaux, des lignes directrices, des documents de travail, des exposés de principe, des procédures opérationnelles, des résumés, des options, etc.

Connaissance nécessaire des méthodes et des techniques d'utilisation d'un ordinateur et d'une variété de programmes logiciels en vue de produire toute une gamme de documents et de rapports. Les méthodes et les techniques de recherche électronique afin d'accéder à diverses bases de données et à Internet. Une bonne coordination oculomanuelle est requise pour utiliser un clavier et accomplir le travail.

Connaissance nécessaire des compétences et des techniques liées à la communication verbale, à la diplomatie, à la médiation, à la négociation et à la consultation pour : représenter le Service correctionnel du Canada au sein de comités ministériels et interministériels et de groupes de travail; conseiller la haute direction d'appliquer certaines politiques ou lignes de conduite lorsqu'on peut s'attendre à des divergences d'opinions; donner et animer des séances d'information et d'orientation pour le personnel et les intervenants du SCC; consulter des utilisateurs pour définir leurs besoins, négocier des ententes, animer des réunions et discuter de nouveaux enjeux; promouvoir une gamme de programmes et d'initiatives; trouver des solutions mutuellement acceptables quand des problèmes sont soulevés; communiquer avec divers intervenants afin de favoriser des relations positives; motiver et encourager les bénévoles et le personnel; créer des réseaux de collecte de renseignements avec les homologues d'autres organismes et d'organisations externes.

Connaissance nécessaire des compétences en communication pour comprendre et interpréter les questions posées durant les séances et les réunions d'orientation ou pendant des exposés et pour adapter les méthodes et le style de présentation, pour comprendre les besoins et les préoccupations des participants et pour préparer des notes de service et des rapports ministériels visant à fournir des conseils, à analyser les répercussions, à recommander des positions et à proposer diverses interventions afin d'aider la haute direction à prendre des décisions éclairées et à réagir lorsque se présentent des enjeux très médiatisés. La capacité d'interpréter le langage non verbal est nécessaire lors de situations difficiles où l'on peut s'attendre à des divergences d'opinions et où l'on doit négocier pour résoudre des problèmes.

Effort – Efforts

Effort nécessaire afin de gérer plusieurs projets simultanés qui exigent la coordination de tâches multiples avec des ressources limitées, déterminer les priorités et respecter des délais concurrents. Il faut prendre beaucoup de décisions dans des délais variés, résoudre des problèmes tout en donnant suite à d'autres demandes et trouver des manières d'obtenir un consensus. Dans le cadre du travail, d'importantes pressions sont exercées par de multiples parties, y compris les représentants du SCC, des intervenants externes et la haute direction, dans un environnement où les priorités évoluent et changent constamment.

Effort nécessaire afin de faire des recherches dans un large éventail de sources (particuliers, revues professionnelles, conclusions de recherches internes, autres administrations, revues, rapports de contrôle et d'incident, etc.) pour définir et comprendre de nouveaux sujets, leurs paramètres et interfaces, les principaux enjeux connexes et l'ampleur de leurs répercussions sur l'orientation stratégique et les activités du SCC.

Effort nécessaire afin d'élaborer des stratégies, des initiatives, des projets et des plans relatifs à la surveillance des UIS touchant les programmes et les activités associés au poste en question. Cela comprend leur conceptualisation, leur élaboration et leur synchronisation en tenant compte des priorités et des objectifs stratégiques du Service, de la disponibilité de ressources, des coûts, des risques et de la valeur, sans oublier les intérêts du SCC définis d'après les consultations auprès d'utilisateurs, d'autres intervenants, des partenaires du domaine de la justice pénale, etc. Cela exige des analyses et des évaluations détaillées des documents contextuels et des données historiques.

Effort nécessaire afin d'appliquer et d'étendre les politiques et les stratégies des UIS, avec une orientation limitée des hauts fonctionnaires, de cerner les enjeux clés, d'élaborer un cadre pratique qui inclut une définition claire des paramètres de base des problèmes, et de choisir la meilleure approche ou la meilleure méthode à utiliser. Le ou la titulaire doit faire preuve de jugement et d'initiative au moment d'élaborer et de préparer des notes d'information détaillées et complètes fondées sur des analyses, des évaluations et une appréciation des répercussions des diverses options d'intervention, et élaborer des approches stratégiques pour gérer des enjeux complexes et litigieux liés à la surveillance des UIS qui exigent l'intégration d'un large éventail de questions et d'intérêts, touchant un certain nombre de secteurs, dans un programme qu'on peut gérer de manière efficace et efficiente.

Effort nécessaire afin d'informer la haute direction au sujet de la situation actuelle et des faits nouveaux concernant la surveillance des UIS et fournir les interprétations, les explications et les renseignements nécessaires pour que le SCC puisse prendre des mesures en matière de politique et de planification. Le ou la titulaire doit définir les besoins en matière de consultation et élaborer et lancer les mécanismes appropriés qui sont essentiels à la promotion d'une élaboration horizontale efficace des politiques et des procédures au SCC et parmi les divers partenaires du domaine de la justice pénale.

Effort nécessaire afin de fournir, en tant que membre de l'équipe de l'unité, des commentaires et des conseils sur la détermination, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, des procédures et des processus des UIS de manière à clarifier, à analyser et à améliorer la contribution de l'unité à la mission et aux objectifs stratégiques et organisationnels du SCC. Cela suppose de contribuer à la prestation de services correctionnels efficaces grâce à l'amélioration des résultats opérationnels, administratifs, personnels, financiers et des programmes.

Effort nécessaire afin de cerner les besoins en matière de consultation et élaborer ou lancer les mécanismes appropriés permettant de promouvoir des communications horizontales efficaces au sein de la division des interventions. Le ou la titulaire doit redoubler d'efforts quand les consultations font intervenir des parties intéressées dont les points de vue sont divergents et qu'il faut négocier des

solutions ainsi que pour communiquer des renseignements, concevoir des cadres, établir des critères d'évaluation, définir le contenu des règlements, apporter des modifications aux pratiques opérationnelles ou préparer des documents de référence exhaustifs.

Effort nécessaire afin de conceptualiser de nouvelles approches et initiatives et de nouveaux plans opérationnels relatifs à la surveillance des UIS permettant d'atteindre des objectifs régionaux, ainsi que de résoudre des enjeux liés aux services de gestion. Cela exige une compréhension approfondie des services, des politiques et des activités actuels du Service. Le ou la titulaire doit expliquer les approches découlant des nouvelles orientations, traduire les cadres stratégiques en plans opérationnels et rationaliser les orientations pour l'équipe de direction. Parmi les contraintes, mentionnons des ressources limitées, de nouveaux enjeux et des priorités stratégiques changeantes qui nécessitent de modifier l'orientation.

La concentration est exigée au moment d'établir des cadres de gestion et de prestation de services relatifs à la surveillance des UIS, de mener des analyses stratégiques et d'élaborer des documents de planification de projet et de planification stratégique, des notes d'information et des rapports. L'attention est requise au moment d'analyser et d'évaluer les enjeux liés aux programmes ou les dossiers de cas qui peuvent exiger l'examen de documents complexes, délicats du point de vue politique, secrets ou controversés contenus dans des rapports d'audit ou d'enquête, des études spéciales et d'autres types de rapports.

Le ou la titulaire doit rester assis(e) durant des périodes prolongées, pendant des réunions, et devant un ordinateur pour examiner ou lire divers documents de complexité variable, rechercher des documents, examiner des rapports et préparer de la correspondance.

Responsibility – Responsabilités

Supervise les employés chargés de fournir un soutien administratif aux décideurs externes indépendants; établit des plans et des priorités de travail, assigne des tâches, surveille les opérations quotidiennes et évalue le rendement des employés; identifie et recommande des plans de développement de la formation; aide à la sélection du personnel, favorise le travail d'équipe, forme, motive et guide le personnel et fournit des conseils.

Analyser des recherches et préparer des rapports, des exposés de principe, des documents d'information, des documents d'orientation et d'autres outils de communication pour la direction régionale afin d'assurer une bonne compréhension des enjeux cruciaux et des approches préférées.

Agir à titre de principal agent de liaison du SCC avec les DEI.

Organiser et préparer les examens régionaux des cas des UIS.

Contribuer à l'élaboration des cadres de responsabilisation et des outils de mesure du rendement pour chaque projet afin de communiquer les progrès et d'évaluer les résultats à l'intention de la direction

régionale, de l'administration centrale et d'autres intervenants de ministères ou des organismes centraux.

Contribuer à l'établissement des objectifs, des priorités, des plans de travail, des options stratégiques et des stratégies de la Division, ainsi qu'à la mise en œuvre des questions liées à la gestion opérationnelle et des cas.

Contribuer à l'élaboration des cadres de mesure du rendement pour orienter les membres des équipes de projet et des UIS, et surveiller leur mise en œuvre et leur mise en application; déterminer les lacunes en matière de rendement et prendre les mesures appropriées.

Offrir aux membres de la direction des conseils sur la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des projets actuels et proposés, afin de leur permettre de prendre des décisions concernant les investissements dans les projets.

Rédiger des versions provisoires et des versions définitives de documents, tels que des exposés de principe, des documents de travail, des politiques régionales, des rapports de conformité régionale des UIS et des rapports régionaux sur les UIS pour les cadres supérieurs, contribuer à l'élaboration des politiques nationales, ainsi que rédiger les plans d'activités, les rapports sur les plans et priorités et les rapports sur le rendement.

Échanger de l'information et des points de vue avec des représentants de l'administration centrale, d'autres régions, d'établissements, d'autres ministères et d'organisations d'intervenants, y compris des organismes du secteur bénévole et d'autres groupes de consultation publique, concernant des détails précis relatifs aux politiques, l'environnement et les pratiques opérationnelles.

Évaluer et recommander, à l'aide d'analyses coût-avantage, la passation de marchés pour des services, en analysant les meilleures options en ce qui a trait au coût et à la valeur.

Working Conditions - Conditions de travail

Le travail est accompli dans un bureau à aires ouvertes où il y a des interruptions et des distractions causées par le bruit. Le ou la titulaire est exposé(e) à la luminosité d'un écran d'ordinateur lorsqu'il accède à de l'information ou se sert d'un clavier pour saisir des données, pendant de longues périodes.

L'environnement de travail est caractérisé par des priorités conflictuelles, des délais inflexibles, le besoin de traiter avec des personnes dans des situations difficiles et le fait de devoir répondre à de multiples demandes. À l'occasion, ces conditions causeront un grand inconfort psychologique. Le travail est accompli dans un environnement où il y a continuellement des changements et une pression causée par des délais, dont un grand nombre ne peuvent être négociés.

Le ou la titulaire doit parfois se rendre à d'autres lieux pour participer à des réunions, donner des séances d'orientation ou participer à de la formation/de l'orientation, effectuer des examens de conformité, présenter des exposés, examiner certains enjeux ou vérifier la conformité. Du stress peut

être causé par les changements de fuseau horaire, les retards, les foules dans les aéroports, les mauvaises conditions routières, et le fait d'être absent(e) de son domicile.

Additional Information — Information additionnelle

WORK DESCRIPTION - DESCRIPTION DE TRAVAIL

Position Number - Numéro du poste	Position Title - Titre du poste
Various	Senior Project Officer, Structured Intervention Units Oversight
Position Classification - Classification du poste	National Occupation Code - Code national des professions
Department/Agency - Minist re/organisme	Effective Date - Date d'entrée en vigueur
Correctional Service of Canada (CSC)	
Organizational Component - Composante organisationnelle	
Regional Operations	
Geographic Location - Lieu géographique	Job/Generic Number - Numéro d'emploi / de générique
Various	
Supervisor Position Number - Numéro du poste du surveillant	Supervisor Position Title - Titre du poste du surveillant
Various	Regional Administrator, Assessment and Intervention
Supervisor Position Classification - Classification du poste du surveillant	
AS-07	
Language Requirements - Exigences linguistiques	Linguistic Profile - Profil linguistique
Communication Requirements - Exigences en mati re de communication	
Office Code - Code de bureau	Security Requirements - Exigences en mati re de sécurité

Context – Contexte

The purpose of the Structured Intervention Unit (SIU) is to provide an appropriate living environment for inmates who cannot be maintained in the mainstream inmate population if they are a threat to any person or the security of the institution, their safety is in jeopardy or their placement in the mainstream inmate population would interfere with an investigation, and there is no reasonable alternative. Inmates in a SIU will be provided with the opportunity to participate in programs and interventions and have access to services that respond to their specific needs and risks, and the opportunity for meaningful human contact.

Client Service Results - Résultats axés sur le service à la clientèle

Planning, development, management, coordination and implementation of Structured Intervention Units' (SIU) oversight projects, policies, strategies and initiatives throughout a region of the Correctional Service of Canada.

Provision of expert advice to CSC officials, other government departments (OGD) and to external organizations and stakeholders.

Leads regional co-ordination of activities between Structured Intervention Unit (SIU) and non-SIU sites and the Independent External Decision Maker (IEDM).

Key Activities - Activités principales

Conceptualizes and manages project teams and working groups involved in developing SIU oversight initiatives, programs, consultations, policies and service delivery, analyzing and developing strategies and plans, and managing strategic issues and initiatives.

Conducts liaison activities as the primary CSC contact with the IEDM(s) and ensures the provision of required information to the IEDMs. Ensures SIU sites conduct sharing of IEDM determinations and recommendations within the required timeframes. Prepares regional reviews and completes regional SIU compliance reviews on behalf of senior managers to ensure SIU's are operating within legislative and policy requirements.

Leads research, data gathering and data analyses activities that support the development of SIU oversight initiatives, strategies and policies.

Researches and provides expert advice to their supervisor and senior officials (both internally and externally) on the development of SIU oversight program specific frameworks; the formulation of strategic and regional priorities and objectives and the development of strategic business plans.

Provides advice and support to institutions to ensure compliance with SIU legal, policy and procedural requirements.

Develops, plans, conducts and coordinates the research and analysis for various SIU oversight projects, initiatives, issues and proposals; coordinates the review, analysis and implementation of approaches, provides recommendations and manages specific initiatives with various external and internal organizations and individuals.

Manages complex SIU oversight initiatives, projects, issues or requests; undertakes inquiry and analysis on the assigned subject matter areas; synthesizes available information into summaries and briefing notes; and advises the supervisor on conclusions/alternatives and their implications.

Organizes, participates and/or chairs meetings and presentations with various groups and stakeholders.

Represents the Correctional Service of Canada at meetings with internal and external stakeholders; leads or participates in sectoral, departmental, interdepartmental and multi-stakeholder working groups and committees, charged with the resolution of issues and in court when required to provide expert information on SIUs.

Delivers regional SIU information sessions and orientation for CSC staff and external partners.

Employee's Statement – Déclaration de l'employé

I have been given the opportunity to read and comment on the content of this work description.

J'ai eu l'occasion de lire et commenter le contenu de cette description de travail.

Name of Employee – Nom de l'employé	<hr/> <p style="text-align: center;">Signature Date</p>
-------------------------------------	--

Supervisor's Statement – Déclaration du surveillant

This work description accurately describes the work assigned to this position.

Cette description de travail décrit adéquatement le travail assigné ce poste.

Name of Supervisor – Nom du surveillant	
	_____ Signature of Supervisor – Signature du surveillant Date

Authorization – Authorisation

Name of Manager – Nom du gestionnaire	
	_____ Manager's Signature – Signature du gestionnaire Date

Skill – Habiletés

The work requires knowledge of criminology and behavioural sciences, particularly with respect to risk assessment and correctional oversight techniques, especially risk management, and with their application to offender management.

The work requires knowledge of the concepts, phases and processes of Case Management and offender management in order to provide expert advice to various stakeholders.

The work requires knowledge of project management skills in order to lead specialized staff, and direct the work of project teams including external consultants, senior user representatives from operational branches, and other resources from a diverse environment.

The work requires knowledge of consultation techniques and practices to liaise with, or provide information and advice to a network of interested and related parties, including IEDMs, NHQ and RHQ representatives as well as those from institutions. This knowledge may be required to respond to inquiries, solicit support, explain and interpret policy and regulations, or promote change in possible sensitive situations, which may be surrounded by resistance or hostility.

The work requires knowledge of the theories, principles and practices associated with researching a broad range of subject-matter issues related to the portfolios in the SIU oversight unit, as well as the other sectors within Regional Headquarters. This knowledge is necessary to formulate strategic and/or effective application of national policy,

procedural and program content and practices in the context of departmental and government priorities and direction.

The work requires knowledge of communication methods, tools and techniques to develop and give presentations; contribute to the development of policies, directives, guidelines, submissions, reports, summaries, briefing notes, Ministerial correspondence and correspondence to executive and senior management and other stakeholders, as well as conduct interviews and participate on focus groups.

The work requires knowledge of evaluation theories, processes, practices and standards for initiating and conducting evaluation studies and surveys. Processes and practices include terms of reference, project consultation and approval, internal and external committees, profiles, logic models, performance indicators and measures, sampling, surveying, gathering information, comparative analysis, report writing and preparation and control of documents.

The work requires knowledge of the techniques and methods for establishing and maintaining a reliable network of contacts with internal and external stakeholders to obtain their support for joint projects and initiatives. Knowledge is required of the representatives, programs and operations of various criminal justice partner organizations (such as: Justice Canada, PBC, provincial prison systems, police forces, RCMP, community and volunteer organizations) to participate on working groups or committees intended to develop policies, procedures, initiatives and integrated strategies, and to resolve complex and highly sensitive issues.

The work requires knowledge of research, information gathering, statistical and analytical methods and techniques to perform trend analysis, conduct long term studies and develop various processes.

The work requires knowledge of presentation and facilitation skills to deliver specialized SIU oversight presentations and orientation to colleagues and various stakeholders.

The work requires knowledge of the CSC Mission, organizational structure, mandate, case management, security, programs, population profiles, management practices and corporate culture and objectives to provide direction and services. Knowledge is also required of departmental business lines, methods of operation, constraints, regional or local differences or preferences so that these factors can be considered in the development of policy, planning or operational options, the negotiation of options with partners and stakeholders, and the choice of methods for implementing policy or operational materials in the most effective manner.

The work requires knowledge of the applicable legislation, policy and regulations (such as: Corrections and Conditional Release Act and Regulations, Prisons and Reformatories Act, Charter of Rights and Freedoms, Immigration Act, Privacy Act, Government of Canada Security Policy, the Youth Criminal Justice Act and Regulations, Public Service Employment Act and Regulations, the Public Service Labour Relations Act, the Financial Administration Act, Commissioners Directives, and other relevant acts, policies, and directives).

The work requires knowledge of the techniques for producing and disseminating written material, such as policy statements, business plans, special reports, guidelines, discussion papers, position papers, operating procedures, summaries, options, etc.

The work requires knowledge of methods and techniques to use a computer and a variety of software programs to produce a wide range of documents and reports. Electronic research methods and techniques to access a variety of databases and the Internet. Hand-eye coordination is required to use a keyboard to produce work.

The work requires knowledge of verbal, diplomacy, mediation, negotiation and consultation skills and techniques to: represent the Correctional Service of Canada on departmental and inter-departmental committees and working groups; advise senior management to implement certain policies or courses of action where differences in opinion may be expected; provide and facilitate information and orientation sessions to CSC staff and stakeholders, consult with users to define their requirements; negotiate agreements; facilitate meetings and discuss emerging issues; market various programs and initiatives; and reach mutually agreeable solutions when problems arise; liaise with various stakeholders to foster favourable relationships; motivate and encourage volunteers and staff; and develop intelligence-gathering networks with counterparts in other agencies and external organizations.

The work requires knowledge of communication skills to comprehend and interpret questions posed during orientation sessions/meetings or throughout presentations and to adjust presentation methods and style, to understand the needs and concerns of participants; to prepare ministerial and departmental briefings and reports to provide advice, impact analyses, recommended positions, and choices of action to prepare senior management to make informed decisions and to respond to high visibility issues. Interpretation of non-verbal signals is required in difficult situations where differences in opinion may be expected, and resolutions to problems must be negotiated.

Effort – Efforts

Effort is required to balance several concurrent projects which involves co-ordinating multiple tasks with limited resources, establishing priorities, and achieving competing deadlines. The work requires making many decisions over varying time periods, solving problems while other demands are being met, and finding ways to achieve consensus. The work is conducted under significant pressures from multiple parties including CSC officials, external stakeholders and senior management, in an environment of evolving and changing priorities.

Effort is required to research a wide range of sources (individuals, professional journals, in-house research findings, other jurisdictions, journals, monitoring/incident reports, etc.) to identify and understand new subject matter areas, their parameters and interfaces, the major issues surrounding them and the extent of their implications to the strategic direction and operations of CSC.

Effort is required to develop SIU oversight strategies, initiatives, projects and plans in regards to the programs and activities which are under the scope of this position. This includes conceptualizing, developing, and synchronizing based on consideration of departmental priorities and strategic objectives, resource availability, cost, risk and value, while taking into account CSC's interests, based on consultations with users, other stakeholders, criminal justice partners, etc. It requires comprehensive analyses and evaluation of background materials, and the historical data.

Effort is required to apply and expand SIU policies and strategies with limited direction from senior officials, identify key issues, develop a practical framework that includes a clear definition of the basic parameters of problems, and select the best approach/methodology to be used. There is a requirement to exercise judgement and initiative in developing and preparing detailed, comprehensive briefs based on analysis, evaluations and implications of various options for action, and develop strategic approaches to deal with complex and contentious SIU oversight issues which requires the integration of a broad range of issues and interests cutting across a number of sectors, into an agenda that can be dealt with effectively and efficiently.

Effort is required to advise senior management on current and emerging SIU developments, and interpret, explain and provide the information necessary for CSC to take action on policy and planning. There is a requirement to identify the need for consultation and the initiation/development of appropriate mechanisms which is critical to promoting effective horizontal policy and procedure development within CSC and among various the various criminal justice partners.

Effort is required to provide input as a member of the unit team and to offer advice on the identification, development and implementation of SIU policies, procedures and processes in order to clarify, analyze and improve the unit's contribution to the CSC Mission and strategic and corporate objectives. This involves contributing to effective corrections through the improvement of operational, program, administrative, personnel and financial results.

Effort is required to identify the need for consultation and the initiation or development of the appropriate mechanisms to promote effective horizontal communications within the Intervention division. Effort increases when the consultation involves interested parties who may have conflicting views, and requires the negotiation of solutions, as well as the sharing of information, design of frameworks, evaluation criteria, content regulations, and change to operational practices or the preparation of extensive background material.

Effort is required to conceptualize new SIU oversight approaches, initiatives and operational plans that will succeed in achieving region-wide goals, as well as addressing management services issues. This requires having a full understanding of the department's existing services, policies and operations. There is a need to explain approaches to new directions and to translate strategic frameworks into operational plans. There is a requirement to rationalize directions to management team. Constraints include limited resources, newly emerging issues, changing political priorities necessitating the need for changing directions.

Concentration is required to formulate SIU oversight management and service delivery frameworks; conduct strategic analyses; and develop project and strategic planning documents, briefings and reports. Attention is required when conducting analyses and assessments of program issues or case files which may involve the review of complex and politically sensitive, secret or controversial material contained in audit, investigations, special study and other reports.

The incumbent sits for prolonged and sustained periods while in meetings, and in front of a computer while reviewing various document; reading numerous documents of varying levels of complexity; researching documentation; reviewing reports and preparing correspondence.

Responsibility – Responsabilités

Supervises employees responsible for providing administrative support to the Independent External Decision Makers; establishes work plans and priorities, assigns work, monitors day-to-day operations and assesses employee performance; identifies and recommends training development plans; assists with selecting staff, promotes teamwork, trains, motivates and mentors staff and provides guidance.

Analyzes research and prepares reports, position papers, briefing documents, orientation materials and other communication tools for regional management to promote a clear understanding of critical issues and preferred approaches.

Acts as the primary CSC liaison with the IEDM(s).

Organizes and prepares regional SIU reviews.

Provides input into accountability frameworks and performance measurement tools for each project to report progress and evaluate results for Regional management, National Headquarters and other Departments or Central Agency stakeholders.

Contributes to the establishment of the division's goals and priorities, work plans and strategic options and strategies and/or implementation of operational and case management related issues.

Provides input into performance measurement frameworks to guide project team members and SIU sites; monitors their implementation and application; identifies performance gaps and takes appropriate courses of action.

Provides advice to management on the design, development, implementation and evaluation of current and proposed projects to enable them to make decisions regarding investments in projects.

Writes draft and final documents such as position papers, discussion papers, Regional Policies, regional SIU compliance reports, regional SIU reports for senior managers, contributes to national policy development, writes Business Plans, Report on Plans and Priorities and Performance Reports.

Exchanges information and views with representatives of National Headquarters, other Regions, institutions, other government departments and stakeholder organizations, including the voluntary sector and other public consultation groups, on specific details of policies, the environment and operational practices.

Assesses and recommends through cost benefit analysis, contracts for services by analyzing best options as they relate to cost and value.

Working Conditions - Conditions de travail

The work is conducted in an open office concept environment with its attendant interruptions and noise distractions. There is exposure to glare from a computer terminal when accessing or keying data for extended periods of time.

The working environment is characterized by conflicting priorities, inflexible deadlines, dealing with people in volatile situations and responding to multiple demands. Occasionally these conditions will cause a high degree of psychological discomfort. The work is conducted in an environment of continuous change and the pressure to meet deadlines, many of which cannot be negotiated.

Occasional travel to other locations is required to attend meetings, conduct orientations or attend trainings/orientations, complete compliance reviews, give presentations or to review selected field issues or compliance. Stress can be caused by time changes, delays, crowded terminals, hazardous road conditions and absence from home.

Additional Information - L'information addtionnelle

MEMORANDUM NOTE DE SERVICE

To / À
 Executive Committee Members
 Members du Comité de direction

From / De
 Senior Deputy Commissioner
 Sous-Commissaire principal

Subject / Sujet
Senior Project Officer, Structured Intervention Units (SIU) Oversight – National Generic Work Description

With the elimination of segregation and the implementation of the Structured Intervention Units in November 2019, the SIU Implementation Team has updated the Senior Project Officer, Segregation Oversight work description.

Attached, for your review and comments is the draft work description for the Senior Project Officer, SIU Oversight. Please review and consult with your management teams. Also, given this is a position at regional headquarters, please ensure RHQ employees within areas of Security Operations and Assessment and Interventions are provided the opportunity to review as well.

Formal consultation with USJE will be coordinated by the Classification, Resourcing and Operations Branch.

Security Classification - Classification de sécurité Unclassified Non classifié	
Our File - Notre référence CCM 324806	
Your File - Votre référence	
Date 2019-10-07	Tel. No. - N° de tél.

Agent(e) principal(e) de projet, Surveillance des unités d'intervention structurée (UIS) – Description de travail générique nationale

Avec l'élimination de l'isolement et la mise en place des unités d'intervention structurées en novembre 2019, l'équipe de mise en œuvre de l'UIS a mis à jour la description de travail de l'agent(e) principal(e) en projet, Surveillance de l'isolement.

Vous trouverez ci-joint l'ébauche de description de travail de l'agent(e) principal(e) de projet, Surveillance des unités d'intervention structurée. Veuillez examiner et consulter vos équipes de gestion. En outre, étant donné qu'il s'agit d'un poste au siège régional, veuillez vous assurer que les employés de l'Administration régionale dans les domaines des opérations de sécurité et de l'évaluation et des interventions ont également la possibilité de passer en revue.

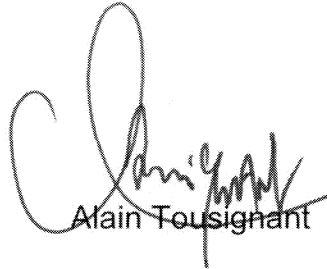
La consultation officielle avec SESJ sera coordonnée par la Direction de la classification, du recrutement et des opérations.

Your feedback and comments are appreciated no later than October 31, 2019 to Sundeep Cheema (sundeep.cheema@csc-scc.gc.ca).

Vos commentaires sont appréciés au plus tard le 31 octobre 2019 à Sundeep Cheema (sundeep.cheema@csc-scc.gc.ca)

Thank you for your cooperation.

Merci de votre collaboration.



Alain Tousignant

Cc : Executive Director, Kathy Neil
Director, Sundeep Cheema
Manager, Classification, Resourcing and Operations, Stacey Simard

CORRECTIONAL SERVICE CANADA

CHANGING LIVES. PROTECTING CANADIANS.



Structured Intervention Units (Women's Institutions) & Enhanced Health Services

Interventions Focused, Security Minded

Purpose

Provide CSC employees with an overview of Structured Intervention Units as per the Act to Amend the Corrections and Conditional Release Act and another Act.

- The road to C-83
- Introduction to Structured Intervention Units (SIUs)
- Phase 1 of SIU implementation
- Enhancements to health services
- Next steps

The Road to C-83....

- The 2007 death in custody of Ashley Smith
- A number of recommendations made by the OCI, numerous BOIs including: Ashley Smith, Christopher Roy, Edward Snowshoe and Jessie McAdam with respect to segregation
- 2015 Canadian Civil Liberties Association (CCLA) and the British Columbia Civil Liberties Association (BCCCLA) brought about court challenges against solitary confinement

Our Initial Responses....

- CSC began making changes to our administrative segregation policy in 2015 and then again in 2017 responding to the concerns raised.
- Changes included increased local, regional and national review of long-term segregation cases, health services and advocacy, increased frequency of case reviews, limitations on inmates who cannot be admitted into segregation.

Canadian Civil Liberties Association (CCLA)

- Dec 18, 2017 - Ontario Superior Court Justice determined that Sections 31 – 37 of the CCRA were invalid.
- Unjustifiably infringed inmate's rights under section 7 (life, liberty and security of the person) of the Charter of Rights & Freedoms to the extent they authorized administrative segregation longer than 5 working days without review of by an independent decision-maker.
- Ontario Court of Appeal found that segregation beyond 15 days violated section 12 (cruel and unusual treatment or punishment)
- Canada has appealed the decision to the Supreme Court of Canada

British Columbia Civil Liberties Association (BCCLA) & John Howard Society of Canada

- January 2018- Supreme Court of British Columbia found that sections 31-33 and section 37 of the CCRA invalid
- Unjustifiably infringed inmate's rights under sections 7 and 15 of the Charter
- Court found:
 - Indigenous inmates were over-represented
 - Segregation had a disproportionate negative effect on those with mental illness
 - Lack of independent external reviewer
 - Deprivation of inmate's rights to counsel at segregation review boards

The Act to Amend the Corrections and Conditional Release Act and Another Act

- **Bill C-83** – *An Act to amend the Corrections and Conditional Release Act and another Act.*
- The Act introduces fundamental and transformative changes related to administrative segregation and health services. This legislation will help ensure that our correctional system continues to be progressive and takes into account the needs of a diverse offender population.
- Received Royal Assent – June 21, 2019
- Fall 2018 Economic Statement allocated \$448M over 6 years to transform federal corrections, including the introduction of a new correctional interventions model to eliminate segregation and enhancements to mental health.

The Act to Amend the Corrections and Conditional Release Act and Another Act

- The reforms introduce a new correctional interventions model and establishes the Structured Intervention Units (SIU) for inmates who cannot be managed safely within a mainstream population.
- This legislation authorizes the Commissioner to designate a penitentiary or an area in a penitentiary as a SIU.
- Systemic and background factors must be considered in all decision-making related to Indigenous offenders
- Strengthens CSC's efforts to address the mental health needs of offenders throughout their incarceration
- Body scan searches are being added to the CCRA as a method of searching, when it is appropriate to do so, to permit less intrusive searches as well as further strengthen CSC's ability to prevent the entry of contraband. The time line for the implementation of body scanners has not been determined as Regulations will need to be developed.

New Model

Structured Intervention Units (SIUs)

Structured Intervention Units (SIUs)

- SIUs will provide inmates with :
 - Targeted interventions and programming tailored to address their specific and unique risks and needs
 - The **opportunity** to be outside their cell for **at least four hours a day** – seven days a week
 - The **opportunity** to have meaningful interaction with others for **at least two hours a day** – seven days a week
 - Facilitate reintegration into a mainstream population as soon as possible
 - Safe and secure environment

SIU Sites for Women

Atlantic Region

- Nova Institution

Quebec Region

- Joliette Institution

Ontario Region

- Grand Valley Institution

Prairie Region

- Edmonton Institution for Women

Pacific Region

- Fraser Valley Institution

Staffing Model

- Additional Resources will be added to support sites
 - Behavioural Counsellors
 - Occupational Therapists/Social Workers
 - Primary Workers

Interventions

- **Behavioural Counsellors**
 - Crisis Intervention
 - Dialectical Behaviour Therapy
 - The Necessary Tools
 - Life Skills
 - Anger Management
 - Psycho Education Groups
 - Coaching and problem solving etc.
- **Occupational Therapists**
 - Self-care
 - Daily Skills
 - Coping
 - Leisure activities

SIU Team

- All staff on SIU's will contribute to the safe operation of the unit while ensuring interventions are occurring.
- Each woman placed in an SIU will continue to maintain their current Case Management Team (CMT), which includes security and interventions and may include any combination of the following:
 - Manager, Assessment & Intervention & Correctional Manager
 - Manager, Intensive Intervention Strategy
 - Primary Worker
 - Parole Officer
 - Behavioural Counsellor
 - Occupational Therapist
 - Social Worker
 - Correctional Program Officer
 - Social Program Officer
 - Aboriginal Liaison Officer
 - Elder/Cultural Staff/Chaplain/ALO's
- All staff on SIU's will work together to:
 - Ensure a safe and secure environment where interventions can safely occur.
 - Ensure all legal obligations are met
 - Assist the team in coordinating the activities/routines (eg: video-visitation, private calls to legal counsel, yard time-management, etc., interventions)
 - Complete threat risk assessment tools to determine association for yard, interventions etc

A Day in the Life

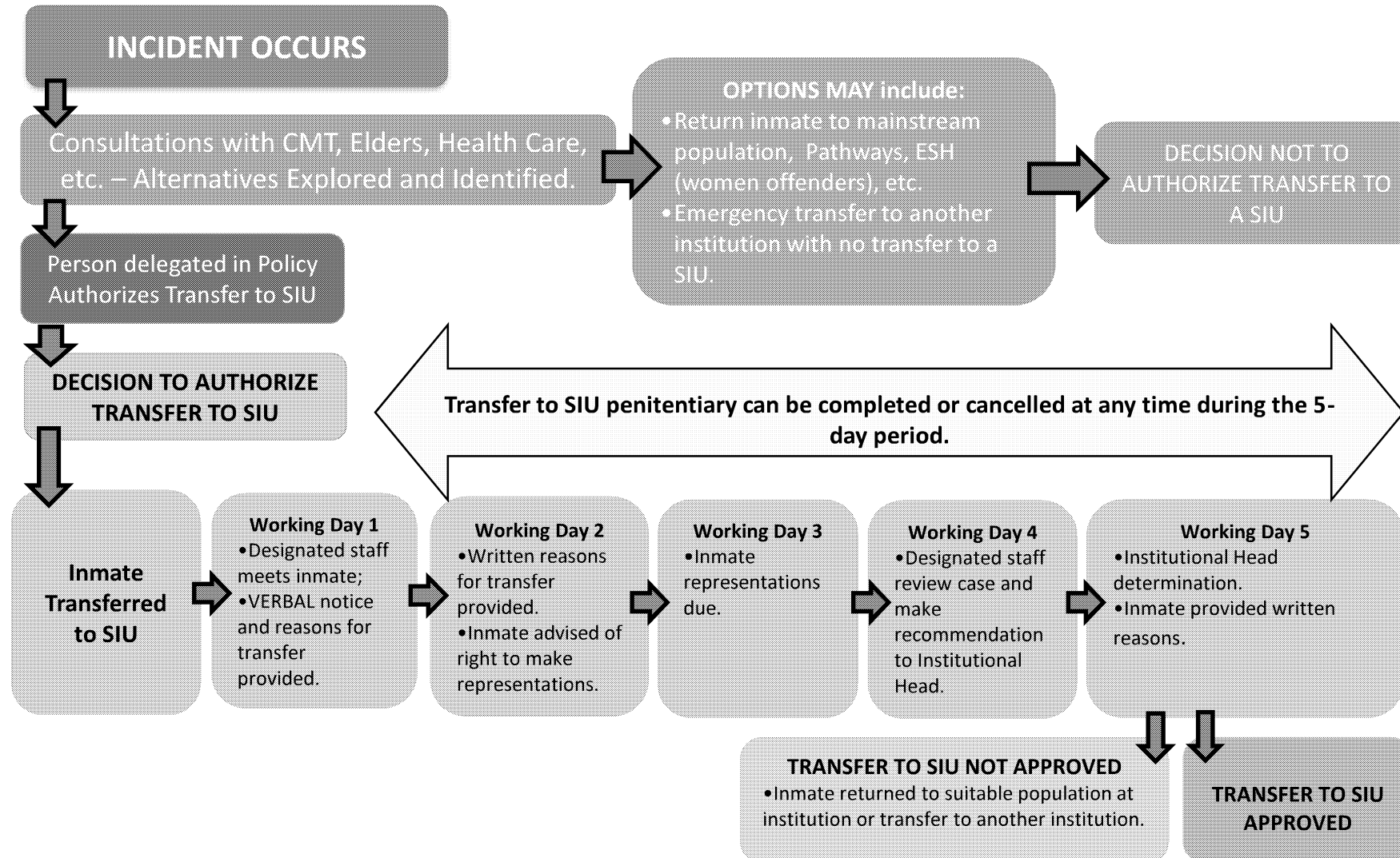
- Staff consultations will assist in the development of SIU routines. During the course of a day, an inmate may:
 - Interact with Primary Workers and Correctional Managers
 - Meet with a Parole Officer
 - Participate in correctional programs/interventions
 - Attend individual counselling sessions with Elders, Chaplain
 - Work with an Aboriginal Liaison Officer or volunteers
 - Indoor/outdoor exercise
 - Work with Behavioural Counsellors, Occupational Therapists, and Social Workers
 - Engage with other inmates where possible
 - Engage with health care staff
- A secure environment to ensure the above activities are provided safely for staff and inmates is key to the successful implementation of SIUs. Primary Workers and Correctional Managers are key to this.

Legislation for SIUs

- Inmates are transferred to a SIU
- An individual lower than the warden authorizes the transfer
- In a site with a SIU, the inmate is immediately physically transferred to the SIU
- It is possible to 'cancel' the transfer to the SIU if a reasonable alternative is found

SIU

Transfer Process – Same Institution



Independent External Decision Makers (IEDMs)

- The Independent External Decision Maker will review an inmate's case in circumstances that are defined in the Act, and further circumstances defined in the Regulations.
- IEDM recommendations on changing an inmates conditions of confinement are binding on CSC – CSC will have 7-days to implement recommendations or IEDM could order an inmate released from SIU.
- IEDM may determine that an inmate should not remain in a SIU, which is also binding on CSC.

Offender Management System

- Documenting 'time out' of cell for inmates in the SIU will be critical for CSC along with documenting the efforts made to provide the inmate with an opportunity for time out of cell.
- The current manual reporting using the 218 form will not provide the detail required for CSC to demonstrate efforts to have the inmate engage
- There is a requirement for a streamlined and accurate means of measuring the amount of meaningful human interaction, program delivery, interventions, time out of cell, and other activities within the SIUs
- Visitors information, including daily visitation requirements of the Institutional Head and CSC staff, must be tracked in a timely and accurate manner

Targeted Investment in Health Services

- Investments in Mental Health (at intake and all levels of care)
- Investments to Primary Care
- Increased resource levels for Regional Treatment Centres
- Establishes a Patient Advocacy System within each Region to assist vulnerable offenders

The Act to Amend the Corrections and Conditional Release Act and Another Act and Health Services

- Affirms CSC's obligation to support clinical independence of registered health care professionals
 - Health Services Professionals are an integral part of the SIU team from assessment to advocacy to providing recommendations to the Institutional Head
- Patient advocacy
- Authority to designate institutions or parts of institutions as Health Care Units
- Referral of inmates to Health Services
- Daily health care rounds

SIU/Enhanced Support House Model for Women's Corrections

- In addition to the SIU within the Secure Unit, an Enhanced Support House (ESH) will be created.
- The ESH will focus on the provision of interventions to address individualized risk and needs.
- The SIUs will function like the men's SIUs and focus on providing individualized interventions to assist inmates in returning to the mainstream population
- Purpose of the ESH is to maintain the women in mainstream population by providing extra support to reintegrate their regular living unit.

Enhanced Support House

- The ESH is specific to the Women's sites
- It will be utilized as an alternative/diversion to the SIU
- Staff will provide interventions to maintain a women in mainstream population through extra support
- Women will still attend mainstream programming and have no movement restrictions

Next Steps

- Infrastructure changes have commenced and will continue until completed.
- Each Region (RHQ Technical Services & Facilities Management) is managing infrastructure changes at SIU sites.
- Policy development (CD) – policy consultations with regions and labour partners will commence in August 2019

CORRECTIONAL SERVICE CANADA

CHANGING LIVES. PROTECTING CANADIANS.



Unités d'interventions structurées (établissement pour femmes) et Services de santé améliorés

CIBLÉES SUR L'INTERVENTION, SOUCIEUX DE LA SÉCURITÉ



Correctional Service
Canada

Service correctionnel
Canada

Canada¹

Objectif

Fournir aux employés du SCC un aperçu des unités d'interventions structurées selon la *Loi modifiant la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et une autre loi*

- La route vers le projet de loi C-83
- Introduction aux unités d'interventions structurées (UIS)
- Phase 1 de la mise en oeuvre des UIS
- Améliorations aux services de santé
- Prochaines étapes

La route vers le projet de loi C-83...

- Le décès en établissement d'Ashley Smith en 2007
- Des recommandations formulées par le BEC, de nombreux comités d'enquête, y compris les dossiers d'Ashley Smith, de Christopher Roy, d'Edward Snowshoe et de Jessie McAdam en lien avec l'isolement préventif
- En 2015, l'Association canadienne des libertés civiles (ACLC) et la British Columbia Civil Liberties Association (BCCLA) ont contesté devant les tribunaux l'isolement préventif

Nos premières réactions...

- Le SCC a commencé à apporter des changements à la politique sur l'isolement préventif en 2015, puis en a apporté d'autres en 2017 afin de répondre aux préoccupations.
- Les changements incluent plus d'examens à l'échelle locale, régionale et nationale de cas d'isolement préventif à long terme, des services de santé et des droits du patient, une fréquence accrue des révisions de cas, des restrictions concernant les détenus qui ne peuvent être placés en isolement.

Association Canadienne des Libertés Civiles (ACLC)

- Le 18 déc. 2017 : La Cour supérieure de justice de l'Ontario a conclu que les articles 31 à 37 de la LSCMLC étaient invalides.
- Ils portent indûment atteinte aux droits des détenus en vertu de l'article 7 (vie, liberté et sécurité de sa personne) de la Charte canadienne des droits et libertés dans la mesure où ils autorisent l'isolement préventif plus longtemps que cinq jours ouvrables sans révision par un décideur indépendant.
- La Cour d'appel de l'Ontario a conclu que l'isolement cellulaire au-delà de 15 jours était en violation de l'article 12 (peines ou traitements cruels et inhabituels)
- Le Canada a fait appel de la décision devant la Cour suprême du Canada

L'Association des libertés civiles de la Colombie-Britannique (ALCCB) et La Société John Howard du Canada

- Janvier 2018 : la Cour suprême de la Colombie-Britannique a conclu que les articles 31 à 33 et 37 de la LSCMLC étaient invalides.
- Ils portent indûment atteinte aux droits des détenus en vertu des articles 7 et 15 de la Charte.
- La cour a conclu ce qui suit :
 - Les détenus autochtones étaient surreprésentés
 - L'isolement a des effets néfastes disproportionnés sur ceux qui ont des problèmes de santé mentale
 - Le manque d'un examinateur externe indépendant
 - Privation du droit à l'assistance d'un avocat du détenu aux comités d'examen des cas d'isolement

Loi modifiant la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et une autre loi

- **Projet de loi C-83** – *Loi modifiant la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et une autre loi.*
- La Loi introduit des changements fondamentaux et transformateurs liés à l'isolement administratif et aux services de santé. Cette loi aidera à assurer que notre système correctionnel continue d'être progressif et prenne en compte les besoins d'une population de délinquants diversifiée.
- A reçu la sanction royale le 21 juin 2019
- L'énoncé économique de l'automne 2018 a affecté 448 000 000 \$ sur une période de 6 ans pour transformer le service correctionnel fédéral, y compris l'instauration d'un nouveau modèle d'interventions correctionnelles dans le but d'éliminer l'isolement et d'améliorer la santé mentale.

Loi modifiant la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et une autre loi

- Les réformes présentent un nouveau modèle d'interventions correctionnelles et met en œuvre des UIS pour les détenus qui ne peuvent être gérés de façon sécuritaire au sein d'une population régulière.
- La législation permet au commissaire de désigner un pénitencier ou le secteur d'un pénitencier comme UIS
- Les facteurs systémiques et contextuels propres aux délinquants autochtones doivent être pris en compte dans toutes les décisions
- Renforcer les efforts du SCC pour traiter des besoins de santé mentale des détenus tout au long de leur peine.
- Des fouilles de balayage corporel sont ajoutées à la LSCLMC comme moyen d'exécuter des fouilles, lorsqu'il est convenable de le faire, afin de permettre des fouilles plus discrètes ainsi que de renforcer davantage la capacité du SCC à prévenir l'introduction d'objets interdits.

Nouveau modèle

Unités d'intervention structurée (UIS)

Unités d'intervention structurée (UIS)

- Les UIS fourniront aux détenues ce qui suit :
 - Des interventions ciblées et des programmes adaptés pour répondre à leurs besoins et leurs risques précis et uniques.
 - **La possibilité d'être à l'extérieur de leur cellule pendant au moins quatre heures par jour – sept jours par semaine.**
 - **La possibilité d'avoir des interactions significatives avec les autres pendant au moins deux heures par jour – sept jours par semaine.**
 - Faciliter le retour dans la population carcérale régulière le plus rapidement possible.
 - Un environnement sûr et sécuritaire.

Emplacement des UIS pour femmes

Région de l'Atlantique

- Établissement Nova

Région du Québec

- Établissement Joliette

Région de l'Ontario

- Établissement Grand Valley

Région des Prairies

- Établissement d'Edmonton pour femmes

Région du Pacifique

- Établissement de la vallée du Fraser

Modèle de ressources humaines

- Des ressources supplémentaires seront ajoutées pour supporter les établissements
 - Intervenante(e) de première ligne
 - Ergothérapeutes/les travailleurs sociaux
 - Conseiller(ère) en comportement

Interventions

- **Conseiller(ère) en comportement**
 - Intervention de crise
 - Thérapie comportementale dialectique
 - Les outils nécessaires
 - Compétences de la vie
 - Gestion de la colère,
 - Groupes de psycho-éducation
 - Coaching et résolution de problèmes
- **Ergothérapeutes**
 - Soins personnels
 - Compétences quotidiennes
 - Capacité d'adaptation
 - Loisirs

Équipe de l'UIS

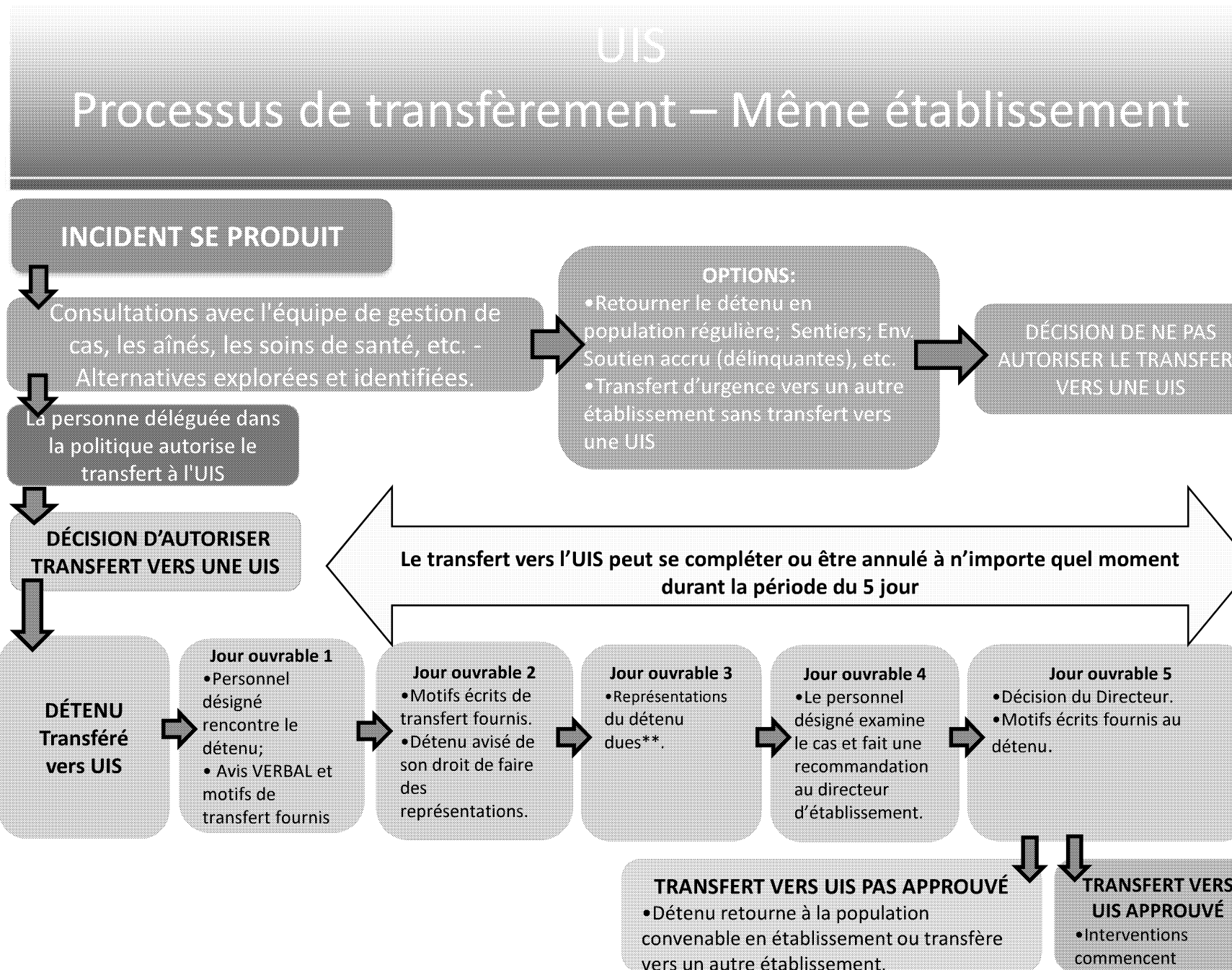
- Tout le personnel de l'UIS contribuera à l'opérationnalisation sécuritaire de l'unité tout en s'assurant que les interventions ont lieu.
- Chaque femme placée dans une UIS conservera son équipe de gestion de cas (ÉGC) actuelle, qui comprend la sécurité et les interventions, et peut inclure toute combinaison des éléments suivants:
 - Gestionnaire, Évaluation et intervention et gestionnaire correctionnel
 - Gestionnaire, stratégie d'intervention intensive
 - Intervenante(e) de première ligne
 - Agent de libération conditionnelle
 - Conseiller(ère) en comportement
 - Ergothérapeute/travailleur social(e)
 - Agent de programmes correctionnels
 - Agent des programmes sociaux
 - Agent de liaison autochtone
 - Aîné/conseiller culturel/aumônier/ALA
- Tout le personnel de l'UIS travaillera ensemble de manière à réaliser les objectifs suivants :
 - Assurer un environnement sûr et sécuritaire où des interventions peuvent avoir lieu de manière sécuritaire.
 - Assurer que toutes les obligations légales soient remplies
 - Aider l'équipe à la coordination des activités/des routines (p. ex.: visites par vidéoconférence, appels confidentiels à l'avocat, gestion du temps dans la cour extérieure, interventions, etc.)
 - Remplir les outils d'évaluation de la menace et des risques afin de déterminer l'association pour la cour extérieure, les interventions, etc.

Une journée dans la vie

- Les discussions du personnel aideront au développement des horaires/routines de l'UIS. Pendant une journée normale, une détenue peut faire ce qui suit:
 - Interagir avec les intervenants(es) de première ligne et les gestionnaires
 - Rencontrer un agent de libération conditionnelle
 - Participer aux programmes correctionnels ou aux interventions
 - Participer aux séances de counseling individuelles avec l'Aîné, l'aumônier
 - Travailler avec un agent de liaison autochtone ou avec des bénévoles
 - Faire de l'exercice à l'intérieur ou à l'extérieur
 - Travailler avec des conseiller(ère)s en comportement, des ergothérapeutes, et des travailleurs sociaux
 - S'engager avec d'autres détenues si possible
 - Communiquer avec le personnel des services de santé
- Assurer un environnement sûr pour que les activités ci-dessus soient fournies de manière sécuritaire pour le personnel et les détenus est un élément clé au succès de la mise en oeuvre des UIS. Pour ce faire, les agents correctionnels et les gestionnaires sont essentiels.

Législation des UIS

- Les détenus sont transférés à une UIS
- Une personne plus bas que le Directeur(trice) autorise le transfert
- Dans un établissement avec une UIS, le détenu transfère physiquement immédiatement à l'UIS.
- Il est possible “d’annuler” le transfert vers une UIS si une alternative raisonnable est identifiée



Décideurs externes indépendants (DEI)

- Le décideur externe indépendant examinera le cas d'un détenu dans des circonstances définies dans la Loi, et d'autres circonstances pourraient être définies dans le Règlement.
- Les recommandations du DEI relatives à la modification des conditions de détention des détenus sont obligatoires pour le SCC - le SCC disposera de 7 jours pour mettre en œuvre les recommandations ou le DEI pourrait ordonner la libération d'un détenu de l'UIS.
- Le DEI peut décider qu'un détenu ne doit pas rester dans une UIS, ce qui lie également le SCC.

Systeme de gestion des délinquant(e)s

- Consigner le « temps à l'extérieur » des cellules pour les détenues dans les UIS sera essentiel pour le SCC.
- Le rapport manuel actuel au moyen du formulaire 0218 ne fournira pas les détails nécessaires au SCC pour démontrer les efforts déployés pour engager la détenue.
- Il existe une exigence pour développer un moyen simplifié et exact de mesurer le nombre d'interactions humaines significatives, de prestation de programmes, d'interventions, du temps passé à l'extérieur de la cellule, et d'autres activités au sein des UIS.
- Les renseignements sur les visiteurs, y compris les exigences des visites quotidiennes du directeur de l'établissement et du personnel du SCC, doivent faire promptement et fidèlement l'objet d'un suivi.

Investissement ciblé dans les services de santé

- Investissements en santé mentale (à l'admission et à tous les niveaux de soins)
- Investissements dans les soins primaires
- Augmentation des niveaux de ressources pour les centres régionaux de traitement
- Établit un système de défense des droits des patients dans chaque région pour aider les délinquants vulnérables

Loi modifiant la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et une autre loi et les Services de santé

- Affirmer l'obligation du SCC de soutenir l'autonomie et l'indépendance des professionnels de soins de santé agréés
 - Les professionnels des services de santé font partie intégrante de l'équipe de l'UIS, de l'évaluation à la défense des droits du patient en passant par la recommandation au directeur de l'établissement.
- Défense des droits du patient
- Pouvoir de désigner des établissements ou des parties des établissements comme unités de services de santé
- Renvoi des détenus aux services de soins de santé
- Patrouilles quotidiennes des soins de santé

UIS/Environnement de soutien accru (ESA) pour les services correctionnels pour femmes

- En plus de l'UIS au sein de l'unité sécurisée, un environnement de soutien accru (ESA) sera créé.
- L'ESA se concentrera sur la prestation d'interventions visant à traiter les risques et les besoins individualisés.
- Les UIS fonctionneront comme les UIS pour hommes et se concentreront sur des interventions individualisées pour aider les détenues à réintégrer la population régulière.
- Le but de l'ESA est de maintenir les femmes dans la population régulière tout en fournissant un soutien supplémentaire pour la réintégration de leur unité de vie habituelle.

Environnement de soutien accru

- L'environnement de soutien accru (ESA) est spécifique aux établissements dédiés aux femmes
- L'ESA sera utilisé comme une alternative/diversion de l'UIS.
- Grâce à un soutien supplémentaire, le personnel effectuera des interventions pour maintenir la femme parmi la population régulière
- Les femmes vont continuer d'assister aux programmes de la population régulière et n'auront pas de restriction de mouvement

Prochaines étapes

- Les changements d'infrastructure ont commencé et se poursuivront jusqu'à la fin
- Chaque région (Services techniques et gestion des installations) gère les modifications d'infrastructure dans les établissements UIS.
- Développement de politiques (DC) - les consultations sur les politiques avec les régions et tous les syndicats débuteront en août 2019

CORRECTIONAL SERVICE CANADA

CHANGING LIVES. PROTECTING CANADIANS.



Women's corrections

Information Session for SIU External Decision-Makers

Legislative Context

- CSC is required by law to provide interventions that are responsive to the needs of women as well as practices and policies that respect gender. Specifically, section 4(g) of the *Corrections and Conditional Release Act* outlining the principles that guide CSC states:
 - Correctional policies, programs and practices respect gender, ethnic, cultural and linguistic differences and are responsive to the special needs of women, aboriginal peoples, persons requiring mental health care and other groups.

Legislative Context (con't)

- In addition, section 77 of the CCRA states that CSC must regularly consult women's groups and other appropriate organizations, or people with related expertise regarding programs for women offenders.
- Lastly, sections 81 and 84 of the CCRA provide the legal framework for the provision of correctional services by an Indigenous governing body.

From P4W to Implementation of Creating Choices



1934: P4W

1989: Task Force on Federally Sentenced Women

1990: Task Force Report *Creating Choices*

April 1994: Commission of Inquiry

April 1996: Justice Arbour Report

1995 – 1997: Opening of four regional facilities and Okimaw Ohci Healing Lodge

1999: Implementation of Intensive Intervention Strategy

2004: Opening of last regional facility, Fraser Valley Institution

2014-2015: Minimum Security Units opened outside the perimeter fence at Nova, GVI, EIFW and FVI

Creating Choices

What are the principles of Creating Choices?

1. Empowerment
2. Meaningful and Responsible Choices
3. Respect and Dignity
4. Supportive Environment
5. Shared Responsibility

It is recognized that women offenders require a **gender-based approach** to address their unique pathways to crime, significant history of trauma, and gender differences that impact incarceration and community supervision.

The role of the Deputy Commissioner for Women

The Deputy Commissioner for Women (DCW) is responsible for women's corrections. While she works closely with the wardens of the women offender institutions and district directors, they do not report directly to her.

The DCW and the Women Offender Sector:

- establish national policies, programs and guidelines
- give advice, assistance and guidance, corporate expertise on women offender issues
- give input and guidance to other Sectors as they develop policies, plans and procedures that will impact women offenders
- provide advice on matters relating to women offenders to the Executive Committee (EXCOM), Wardens and District Directors with responsibility for women's corrections to ensure integrated policy development and clear responsibility
- collaborate with responsible Sectors and regional authorities on national issues related to the overall population management of women offenders at Women Offender Institutions
- monitor, report and provide national oversight on the Intensive Intervention Strategy
- co-ordinate and strategically manage issues and activities related to women's corrections
- Amendments have been made to enhance and strengthen the role of the DCW in policies and processes that impact inmates in women offender institutions (e.g. transfers, security re-classification of women sentenced to life prior to their two year review)

External Support

- CSC has developed long-term, meaningful and beneficial partnerships with a number of external organizations, such as: the Canadian Association of Elizabeth Fry Societies (CAEFS) and the Native Women's Association of Canada (NWAC).
- Women Offender Institutions develop community partnerships with local stakeholders and volunteers, to assist in the successful reintegration of women offenders.

Infrastructure at Women Offender Institutions

- Five multi-level institutions and one CSC operated healing lodge
- House and apartment style accommodations for women classified as minimum- and medium-security
 - Women are responsible for their own budgets, groceries, cleaning, cooking and laundry
- Minimum security units outside of fence
 - In all facilities except Joliette
- Secure Units for women who need structure and interventions within a safe and secure environment
 - "a unit that provides accommodation at regional women offender institutions (not including the Okimaw Ohci Healing Lodge) for inmates classified as maximum security

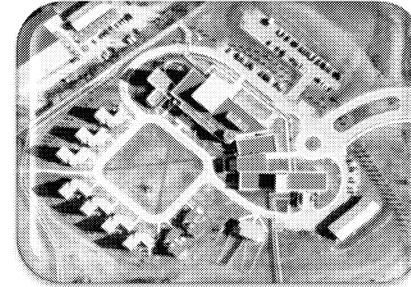
Institutions and Healing Lodge



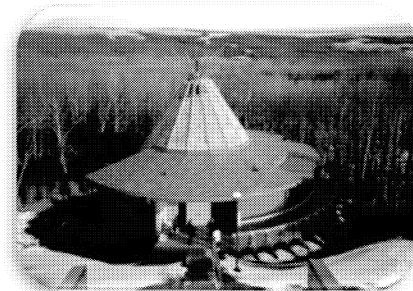
Nova Institution for
Women (Atlantic)



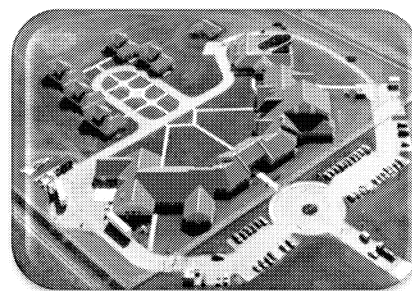
Joliette Institution
(Quebec)



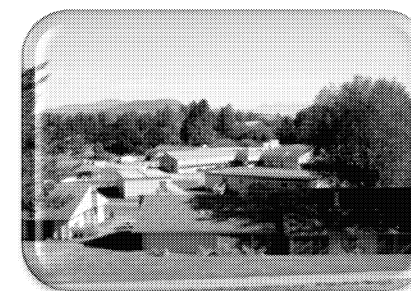
Grand Valley
Institution (Ontario)



Okimaw Ohci Healing Lodge
(Prairie)



Edmonton Institution
for Women (Prairie)

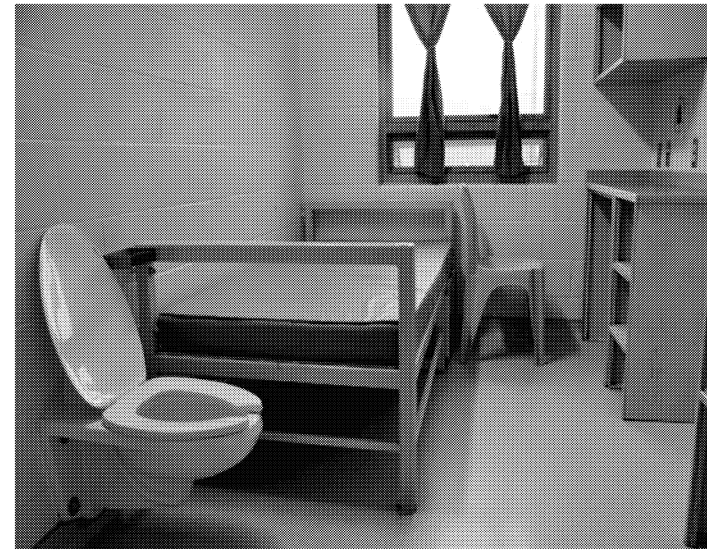


Fraser Valley
Institution (Pacific)

Living Unit



Maximum Security Range and Cell



Healing Lodges

- Healing Lodges are environments designed specifically for Indigenous offenders
- Offer culturally appropriate services and programs
- Incorporate Indigenous values, traditions and beliefs
- Interventions including Elder Services and ceremonies
- The main goal is to address factors that led to incarceration and prepare them for reintegration into society

Okimaw Ohci Healing Lodge (OOHL)



Other Accommodation Options

- In addition, the Correctional Service of Canada has the following accommodation options to support women offenders requiring mental health services/interventions:
 - A unit at the Regional Psychiatric Centre in Saskatoon called the Assiniboine Unit (20 beds) for women
 - Agreement with one community psychiatric hospital to provide hospital level psychiatric care for women offenders (15 beds at L'Institut Philippe Pinel in Montreal)

Staff Recruitment for Women's Sites

- Staff recruitment and training is a key component for our strategy related to women offenders.
- There are specialized positions in women's sites.
 - Primary Workers / Older Sisters / Older Brothers
 - Behavioural Counsellors
 - Managers Intensive Intervention Strategy
- All staff who work with women offenders are required to participate in Women Centred Training (WCT).

Training

- Staff who work with women offenders are required to participate in Women Centred Training, a CSC developed training to provide information and knowledge specific to working with women offenders. This training is 1 to 8 days in length, depending on the role of the staff member.
- The following training is also mandatory for staff working with women offenders:
 - Case Management Training for Correctional Managers
 - Case Management for Primary Worker/Older Sister/Older Brother

Women Offender Profile

As of fiscal year 2017-18 year end:

- Women represent approximately 6% of the total offender population in CSC
- 676 women were incarcerated in federal institutions across Canada
- Over-representation of Indigenous women offenders continues to be a significant challenge. In 2017-18, approximately 40% of the incarcerated women offenders were Aboriginal
- 579 (86%) are serving their first federal sentence
- 18% of women offenders were serving a life or indeterminate sentence at the end of 2016-2017
- 458 (68%) are between 18 and 40 years old and 92 (14%) are over the age of 50
- 721 women were under federal supervision in communities across Canada

*source: The Corporate Reporting System-Modernized CRS-M 2017-2018

Offender Intake Process

- Once a sentence is imposed, an intake assessment takes place. This assessment:
 - determines the offender's risk level and needs
 - ensures that their initial placement is at the appropriate security level
- Intake assessments are used to identify:
 - the factors that drove an offender to commit the offence
 - the risk an offender possesses
 - an offender's needs in terms of correctional services
- Based on the information collected in the intake assessment, CSC develops a correctional plan that sets our rehabilitation activities and programs for the offender

Risk Assessment of Women Offenders Custody Rating Scale

- Actuarial methods are used to recommend a security placement for women.
- The CRS is utilized to determine an inmate's initial security classification upon admission to CSC.
- Parole Officers are responsible for administering the CRS.
- The tool is comprised of items that can be scored to provide an indication of the associated risk.
- It is objective, structured and easy to implement and is also easily replicated and efficient.
- Research studies have demonstrated that the CRS is a reliable and valid tool for various offender groups (male, female, Indigenous and Non-Indigenous).

Risk Assessment for Women Offenders Security Reclassification Scale for Women

- The SRSW is an objective, gender-informed, research-based classification instrument.
- It was developed between 1998 and 2000, field tested from 2000 to 2003, and implemented in June 2005.
- The SRSW was revalidated in March 2019. It was confirmed that the tool remains reliable and valid for use with Indigenous and non-Indigenous women.
- As is the case with the initial security level, clinical classification/professional judgment is also required.

Objective Risk Assessment: Rationale for Development of SRSW

- ‘Equitable’ and ‘scientific’ treatment of women inmates:
 - Operationalize current decision-making
 - Nationally standardized classification criteria
 - Provision of clear behavioural standards for offenders
 - Placement into “*least restrictive environment*” while maintaining institutional security, public safety
 - Accountability framework for staff; empirically defensible framework for security placement decisions

Gender Informed Interventions in Correctional Environments

- Historically, intervention paradigms for offenders were founded on male models of change and failed to consider arguments that women and men have different pathways to crime and different desistance patterns
- Over the past few decades, research evidence has demonstrated that a number of gender-responsive factors contribute to criminal behavior among women, including trauma.

Research and Program Development

- Research has also demonstrated that programs designed for women offenders achieve positive results when they are gender-informed, and sensitive to women's unique needs.
- Based on this body of knowledge, CSC has developed and implemented an array of interventions for women including the Women Offender Correctional Programs (WOCP).

Correctional Programs for Women

- Correctional Programs are divided into mainstream and Indigenous
- Address multiple factors contributing to criminal behaviour
- Reduce re-offending by helping offenders make positive changes
- Relevant in dealing with the unique needs of women offenders
- Gender based, trauma-informed and culturally sensitive

Multi-Target Approach

- Target an array of problematic behaviours that lead to crime and follow a Continuum of Care model
- Program content acknowledges women's social, economic, and cultural situation in society; the importance of relationships in their lives; their unique pathways into crime; and their more prevalent experiences of trauma, victimization, mental health problems, low self-esteem, and parenting responsibilities, relative to men
- Culturally-appropriate stream of programming for Indigenous women

Indigenous Women Offenders in CSC

- Data indicates that Indigenous women in CSC are:
 - over-represented in the women offender population
 - younger, less educated and assessed as higher risk and need than their non-Indigenous counterparts
 - present particularly high levels of criminogenic need relating to substance abuse, employment, and the personal/emotional domain
 - historically have had lower rates of discretionary release (day or full parole)

Indigenous Continuum of Care

- CSC uses a unique approach for Indigenous corrections called the Indigenous Continuum of Care.
- The approach recognizes that Indigenous communities must be involved in supporting offenders during their healing journey and reintegration. The goal is to help offenders make a safer and successful transition back to the community.

Indigenous Continuum of Care - Elements

- Indigenous Intervention Centres (IICs)
- Culturally-appropriate programs
- Pathways Units
- Elder Support
- Healing Lodges
- Section 81 and Section 84 provisions

Indigenous Correctional Programs

- Created with same theoretical and evidentiary basis as all women's programs but:
 - Are culturally sensitive
 - Use Indigenous teachings, ceremonies and traditions
 - May be Elder assisted
 - Healing through cultural identity

Social and Other Programs and Interventions

- Mental Health
- Education
- Social Integration Program for Women
- Institutional Mother-Child Program
- Peer Mentorship Program
- Horse Program

The Institutional Mother-Child Program Today

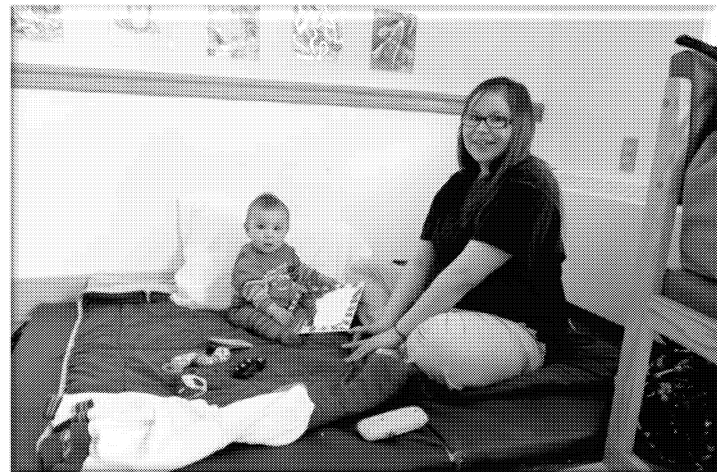
- The policy framework for the implementation of activities offered to women inmates allows them to build, maintain and/or strengthen the mother-child bond
- The goal is to foster positive relationships between federally incarcerated women and their children by providing a supportive environment that promotes stability and continuity for the mother-child relationship
- The Program is divided into a:
 - residential component; and
 - non-residential component



Residential Component

Residential component

- The residential component allows women inmates to reside with their child (or children) within the institution on either a full-time or part-time basis
- Eligibility criteria for participation in the residential component have been defined for inmate mothers, children, inmate babysitters, and other residents in the Mother-Child house/apartment
- A number of assessments are also required as part of the application process



Non-residential Component

- The non-residential component offers a range of options for inmates who wish to develop or maintain a relationship with their child(ren) but are either not interested or eligible to participate in the residential component



Employment

- Women offenders have higher educational and vocational needs, including employability challenges that are negatively impacted by social-economic variables when compared to male offenders.
- Lacking the appropriate skill set is one of the most important barriers to employment for women.
- While women offenders continue to participate in high rates of vocational training prior to release, there continue to be challenges for them to secure employment upon release to the community.
- CSC is working to expand partnerships with other government departments, non-governmental organizations and private industry focusing on women securing employment as soon as possible after release.
- WOS is currently consulting with CSC Research for a report on the Profile of Offenders in Employment and Employability Programs
- In 2018-2019, 88% of offenders received vocational training prior to their first release, which is an increase from 2013-2014 (79.4%)

Employment Programs

- A National Employment Skills Program for women and another for Indigenous women
- Vocational K9 Programs
- Promoting non-traditional employment opportunities for women, i.e. construction trades, for example, Okimaw Ohci offers an on-site forklift simulator, and offers a warehouse worker course through Saskatchewan Polytechnic
- GVI has partnered with Canada Learning Code to deliver free web design training
- Exploring opportunities to provide offenders with options related to distance learning and the supervised use of information technology

Intensive Intervention Strategy

- For almost 20 years, the Intensive Intervention Strategy (IIS) has been implemented across all multi-level women's institutions:
 - Structured Living Environments (SLE) for women with intermediate mental health needs classified as minimum and medium security
 - Secure Units for women who need structure and interventions within a safe and secure environment
- Behavioural Counsellors work exclusively in the SLE, Secure Units and they will work in the Enhanced Support Houses and SIUs.

Community

- Geographical distribution of women in the community presents unique challenges
- Specialized Women's Supervision Units operate in nine major urban centres (New Westminster, Edmonton, Calgary, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montreal, Halifax) where parole staff concentrate on service delivery for women offenders under community supervision
- Generally, women demonstrate greater success upon release than men
- Most revocations occur within the first 3 months of release

Section 81 Healing Lodges for Women and Section 84 Releases

- Buffalo Sage Wellness House (Edmonton, AB)
 - Funded by CSC and operated by the Native Women's Association of Canada (NWAC)
 - Accommodates up to 28 women (including up to 4 women on Section 84 release)
- Eagle Women's Lodge (Winnipeg, MB)
 - Funded by CSC and operated by the Native Women's Transition Centre Inc.
 - Will accommodate up to 30 women (including up to 12 women on Section 84 release)
- Both have the capacity to accommodate children (as deemed appropriate)

SIUs in Women Offender Institutions

- All women offender institutions have an SIU
 - One per region
- Staffing Model includes:
 - Behavioural Counsellors
 - Occupational Therapists/Social Workers
 - Primary Workers
- All staff contribute to the safe operation of the SIU while ensuring interventions are occurring

Interventions

- Behavioural Counsellors
 - Dialectical Behaviour Therapy
 - The Necessary Tools
 - Life Skills
 - Anger Management
 - Psycho Education Groups
 - Coaching and problem solving etc.
- Occupational Therapists and/or Social Workers
 - Self-care
 - Daily Skills
 - Coping
 - Leisure activities

SIU Team

- Each woman placed in an SIU continues to maintain their current Case Management Team (CMT), which includes security and interventions and may include any combination of the following:
 - Manager, Assessment & Intervention & Correctional Manager
 - Manager, Intensive Intervention Strategy
 - Primary Worker
 - Parole Officer
 - Behavioural Counsellor
 - Occupational Therapist
 - Social Worker
 - Correctional Program Officer
 - Social Program Officer
 - Aboriginal Liaison Officer
 - Elder/Cultural Staff/Chaplain/ALO's

SIU Team (con't)

- All staff on SIU's work together to:
 - Ensure a safe and secure environment where interventions can safely occur.
 - Ensure all legal obligations are met
 - Assist the team in coordinating the activities/routines (eg: video-visitation, private calls to legal counsel, yard time-management, etc., interventions)
 - Complete threat risk assessment tools to determine association for yard, interventions etc.

A Day in the Life

- During the course of a day, a woman offender may:
 - Interact with Primary Workers and Correctional Managers
 - Meet with a Parole Officer
 - Participate in correctional programs/interventions
 - Attend individual counselling sessions with Elders, Chaplain
 - Work with an Indigenous Liaison Officer or volunteers
 - Indoor/outdoor exercise
 - Work with Behavioural Counsellors, Occupational Therapists, and Social Workers
 - Engage with other inmates where possible
 - Engage with health care staff
- Primary Workers and Correctional Managers are essential to ensure these activities are provided safely for staff and inmates.

SIU/Enhanced Support House Model for Women's Corrections

- In addition to the SIU within the Secure Unit, there is an Enhanced Support House (ESH) in each women offender institution.
- The ESH focused on providing interventions to address individualized risk and needs.
- Like the men's SIU, the women's SIU functions and focus on providing individualized interventions to assist inmates in returning to the mainstream population
- The purpose of the ESH is to maintain the women in mainstream population by providing extra support to reintegrate their regular living unit.

Enhanced Support House

- The ESH is specific to the women's sites
- Can be utilized as an alternative/diversion to the SIU
- Staff provide interventions to maintain a women in mainstream population through extra support
- Women will still attend mainstream programming and have no movement restrictions

Maintaining Principles of Creating Choices

- The principles of Creating Choices remain relevant today and are reflected in the approach for the women's SIU/ESH.

Empowerment

- Process through which women gain insight into their situation, identify their strengths and are supported and challenged to take positive action to gain control of their lives.

Supportive Environment

- A positive environment that will foster personal development and promote overall well-being.

Meaningful and Responsible Choices

- Provide women with options that matter to them and make sense to them
- Where possible increase the range in choices in areas such as training, education, health care and social interactions.

Respect and Dignity

- This principle relates to all interactions within the institutions. An individual treated with respect and dignity is more apt to have self-respect and in turn respond to others in a similar fashion.

Shared Responsibility

- Everyone has the responsibility to support each woman. This includes you, me, the organization as a whole, advocates, community organizations, services providers, etc.

Thank you

Questions?