

Évaluation nationale de l'Aumônerie :

Pastorale

**Direction des évaluations et des examens
Direction de l'aumônerie
Administration centrale**

Dossier n° 394-2-026

**Évaluation de l'Aumônerie nationale
Pastorale**

SIGNATURES	3
SOMMAIRE	4
INTRODUCTION.....	6
PROFIL RELIGIEUX ACTUEL DANS LA SOCIÉTÉ ET DANS LES ÉTABLISSEMENTS.....	8
PORTÉE	10
MÉTHODOLOGIE.....	10
OBJECTIFS	11
PREMIER OBJECTIF.....	11
DEUXIÈME OBJECTIF.....	11
TROISIÈME OBJECTIF	11
QUATRIÈME OBJECTIF	11
CINQUIÈME OBJECTIF	11
SIXIÈME OBJECTIF	11
REMERCIEMENTS	12
MEMBRES DE L'ÉQUIPE D'ÉVALUATION	12
MEMBRES DE L'ÉQUIPE QUI SE SONT AJOUTÉS.....	12
CONSTATATIONS ET OBSERVATIONS.....	13
PREMIER OBJECTIF.....	13
Première constatation.....	13
Deuxième constatation.....	14
DEUXIÈME OBJECTIF.....	16
Troisième constatation	16
Quatrième constatation.....	18
TROISIÈME OBJECTIF	21
QUATRIÈME OBJECTIF	21
Cinquième constatation.....	21
Sixième constatation	24
Huitième constatation.....	27
Neuvième constatation.....	28
CINQUIÈME OBJECTIF	31
Dixième constatation	31
Onzième constatation	34
SIXIÈME OBJECTIF	35
Douzième constatation.....	35
Treizième constatation	36
CONCLUSION	41
ANNEXES	43
GLOSSAIRE DES TERMES	43
GRAPHIQUE 1 – RÉGION DE L'ATLANTIQUE – APPARTENANCE RELIGIEUSE LORS DU MANDAT DE DÉPÔT.....	45
GRAPHIQUE 2 – RÉGION DU QUÉBEC – APPARTENANCE RELIGIEUSE LORS DU MANDAT DE DÉPÔT	46
GRAPHIQUE 3 – RÉGION DE L'ONTARIO – APPARTENANCE RELIGIEUSE LORS DU MANDAT DE DÉPÔT	47
GRAPHIQUE 4 – RÉGION DES PRAIRIES – APPARTENANCE RELIGIEUSE LORS DU MANDAT DE DÉPÔT.....	48
GRAPHIQUE 5 – RÉGION DU PACIFIQUE – APPARTENANCE RELIGIEUSE LORS DU MANDAT DE DÉPÔT.....	49

SIGNATURES

Original signé par

Gerry Hooper
Commissaire adjoint
Évaluation du rendement

19 mars 2004

Date

Original signé par

Terry Richardson
Directeur général
Aumônerie

3 mai 2004

Date

SOMMAIRE

En 2001, la Direction de l'aumônerie et la Direction des évaluations et des examens (DEE) du Secteur de l'évaluation du rendement ont conclu un partenariat afin de trouver une façon de déterminer l'impact de l'Aumônerie et de la spiritualité qui respecterait les aspects qualitatifs de la spiritualité et l'engagement du Service correctionnel du Canada (SCC) et du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) à l'égard de la gestion fondée sur les résultats.

Elles ont commencé par établir un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) pour déterminer l'impact théorique des programmes, des activités et des ministères de l'Aumônerie. Elles ont adopté le modèle logique pour représenter le flux logique prévu depuis les ministères et activités de l'Aumônerie jusqu'aux impacts à court, à moyen et à long terme sur les délinquants, le personnel et leurs familles.

Le présent rapport d'évaluation est le premier d'une série d'évaluations définies dans le CGRR. Il porte sur les constatations recueillies au cours d'entrevues et de visites sur place qui ont eu lieu dans tout le pays et vise à répondre à la question suivante : « Quel est l'impact¹ des ministères pastoraux de l'Aumônerie? ». En outre, étant donné l'étendue et la portée de l'Aumônerie, l'équipe de gestion de l'Aumônerie (EGA) a décidé d'inclure dans cette évaluation l'examen préliminaire des autres aspects de l'Aumônerie, à savoir l'exécution des programmes et la prestation des services ainsi que des questions générales.

Les auteurs du rapport ont élaboré un Document de planification des projets de vérification (DPPV) en août 2002 pour guider le processus d'évaluation. Celui-ci a permis de définir des résultats clés pour chacun des objectifs de l'évaluation et les stratégies de mesure en vue de leur évaluation. La méthode de collecte des données comprenait des entrevues de face à face avec les détenus, les aumôniers, le personnel et la direction des établissements et les aumôniers régionaux, des questionnaires remplis par les administrateurs, le personnel et les détenus ainsi qu'un examen des documents à l'appui comme les guides du détenu, des documents d'information et les politiques et règlements du SCC.

Les équipes d'évaluation se composaient de représentants de l'Aumônerie et de l'Évaluation du rendement à l'AC, d'aumôniers et d'entrepreneurs des groupes confessionnels. Les équipes ont visité quinze établissements (sécurité minimale, moyenne ou maximale, psychiatriques et établissements pour femmes), et elles ont interrogé 31 aumôniers, 171 membres du personnel et 360 délinquants. Ces données ont été complétées par un questionnaire en ligne, qui a permis d'obtenir 200 réponses.

Les objectifs du projet se sont traduits par l'établissement de treize constatations principales.

Les deux premières constatations ont trait à la « présence visible » de l'Aumônerie. Les données de l'évaluation ont révélé que les délinquants ont accès à la chapelle et à un aumônier lorsqu'ils le désirent. Toutefois, les données ont également montré que l'impact de l'Aumônerie pourrait être

¹ Le terme « impact » utilisé dans le présent rapport désigne l'effet que les services de l'Aumônerie ont sur les individus. L'impact peut se traduire, entre autres, par le développement spirituel, un changement de comportement, une capacité accrue de faire face à la vie en milieu carcéral. Le terme « impact » a trait non seulement à une compréhension plus approfondie des croyances religieuses ou spirituelles d'une personne, mais aussi à l'application de cette compréhension dans la vie.

Évaluation de l'Aumônerie nationale Pastorale

accru si la chapelle était plus « accueillante » à l'égard de tous les groupes confessionnels. De plus, l'équipe d'évaluation a constaté que bien des détenus et des membres du personnel ont une idée limitée de la portée des services de l'Aumônerie, ce qui témoigne de la nécessité pour les aumôniers de présenter l'éventail de leurs services aux délinquants et aux membres du personnel.

Les deux constatations suivantes proviennent des réponses aux questions portant sur l'impact du ministère pastoral/spirituel sur les délinquants et leurs familles. Les « talents » (compétences) particuliers, la personnalité, la spiritualité et les qualités personnelles de chaque aumônier semblent liés inextricablement à l'impact du service de l'Aumônerie. Le rapport souligne que l'appariement entre les compétences et les talents particuliers de chaque aumônier ou aumônière et le caractère unique de l'établissement dans lequel il ou elle exerce son ministère pourraient améliorer l'impact des services de l'Aumônerie. Les données ont également montré que la mise en œuvre de normes de prestation de services pour les fournisseurs de services spirituels qui ne sont pas des aumôniers d'établissement pourrait accroître l'impact des services de pastorale offerts aux délinquants qui font partie des groupes confessionnels « minoritaires ».

Une Aumônerie intégrée aux services et à la « vie » d'un établissement est essentielle à la maximisation de l'impact des services offerts. L'évaluation a révélé que l'Aumônerie pourrait augmenter en grande partie son niveau d'intégration tout en respectant son engagement à l'égard du ministère spirituel/pastoral. Il est recommandé d'établir un plan de pastorale officiel qui ferait connaître la nature du ministère offert annuellement aux administrateurs des établissements et des contrats, au personnel et aux délinquants pour accroître l'efficacité des services de pastorale dans les établissements. Les aumôniers, le personnel, les administrateurs et les délinquants ont examiné l'opportunité de permettre aux aumôniers d'entrer des données dans le Système de gestion des délinquants (SGD). L'évaluation a révélé qu'il faut continuer le dialogue au sujet de l'échange de renseignements entre les aumôniers et les établissements.

Les entrevues avec les délinquants, le personnel et les administrateurs ont fait ressortir un solide consensus concernant l'importance de la spiritualité dans la réadaptation et la réinsertion sociale des délinquants. Les délinquants comptent également sur les groupes confessionnels pour qu'ils les aident dans leur réinsertion sociale. En outre, bon nombre de membres du personnel ont parlé l'importance de la spiritualité dans leur vie

La dernière constatation concernait le modèle contractuel; on se demande si celui-ci demeure le moyen le plus efficace d'offrir les services de l'Aumônerie. Même si aucune conclusion n'a été tirée à ce sujet, le rapport recommande que l'EGA continue de surveiller et d'évaluer le processus de passation des contrats pour faire en sorte qu'il continue de répondre aux besoins des délinquants, des aumôniers et du SCC.

Les données recueillies pendant la première phase de ce projet pluriannuel confirment l'impact que l'Aumônerie a sur les publics visés tout en définissant des façons d'accroître celui-ci. L'équipe de gestion de l'Aumônerie soupèsera maintenant les questions et préoccupations soulevées dans le rapport et élaborera un plan d'action pour y répondre.

INTRODUCTION

Les aumôniers œuvrent dans le système pénitentiaire canadien depuis la création de celui-ci. Dans son livre intitulé *Un passé plein d'avenir*², le chanoine Tom James fait remarquer que l'aumônier était celui qui, après le directeur d'établissement, jouait le rôle le plus important pendant les premières années du Service. En fait, le concept même de pénitencier s'inspirait du principe des Quakers, selon lequel les prisons devaient être des endroits où les délinquants se réconciliaient avec leur Dieu et se repentaient de leurs actes devant leur Créateur. Dans le contexte chrétien, le mandat spirituel de l'aumônerie remonte au Nouveau Testament, lorsque le Christ a dit : « J'étais en prison et vous êtes venus à moi ». D'autres groupes confessionnels estiment aussi qu'ils ont l'obligation spirituelle de rendre visite à ceux qui sont incarcérés.

Reflet du paysage religieux de la société canadienne de l'époque, l'Aumônerie a d'abord été une coentreprise entre les Églises protestante et catholique. Même si le Canada est devenu plus diversifié sur le plan religieux au fil des ans, la majorité de ses citoyens s'identifient encore comme des protestants ou des catholiques romains (données du recensement de 2001), tout comme la population carcérale. Toutefois, le SCC fait face actuellement à un milieu religieux et spirituel plus complexe, où il doit répondre aux besoins de nombreuses confessions religieuses. Afin de pouvoir satisfaire les besoins religieux, le SCC a demandé aux représentants des divers groupes confessionnels de créer un organisme consultatif – le Comité interconfessionnel (CI). Ce Comité a été constitué en 1968 pour assurer la liaison entre le SCC, par l'entremise du directeur général de l'Aumônerie, et les groupes confessionnels. Son principal rôle consiste :

à conseiller le SCC, à collaborer au recrutement, à la sélection et à l'évaluation, à apporter son soutien aux aumôniers ainsi qu'à faciliter la liaison entre, d'une part, le SCC et, d'autre part, les Églises et les autres groupes confessionnels³.

Le CI cherche à inciter les groupes confessionnels à participer à la pastorale en milieu correctionnel en favorisant l'éducation et la sensibilisation aux besoins des délinquants, des ex-détenus, des victimes, du personnel et des familles. Il collabore avec le SCC et conseille celui-ci au sujet de questions religieuses comme les éléments matériels dont ont besoin les délinquants pour pratiquer leur foi, les besoins en matière de régime alimentaire et les questions de principe générales, entre autres. Les détails du partenariat entre le SCC et le CI ont été établis dans un *Protocole d'entente*, qui a été renouvelé en 2000.

Au début des années 80, le *Rapport Carcajou* a présenté une description et une analyse de l'Aumônerie au SCC. Les auteurs ont cherché à démontrer la valeur de l'Aumônerie ainsi que son impact sur les délinquants, la famille des délinquants, le personnel et les groupes confessionnels. L'une de ses recommandations les plus remarquables portait sur la modification du statut des aumôniers d'établissement pour qu'ils deviennent des agents contractuels représentant leurs groupes confessionnels au lieu d'être des employés du SCC nommés pour une période indéterminée. Ils ont également recommandé la création d'un Comité interconfessionnel.

² James, J. T. L. *Un passé plein d'avenir : l'aumônerie en milieu pénitentiaire*, adaptation française par Gérard Mailhot, Ottawa, Division de l'aumônerie, Service correctionnel du Canada, 1990.

³ *Protocole d'entente*, 1^{er} mai 2000, p. 3.

Évaluation de l'Aumônerie nationale Pastorale

L'Aumônerie tient son mandat actuel de diverses sources, entre autres :

La Charte canadienne des droits et libertés; la *Déclaration universelle des droits de l'Homme* (1948); la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (1977); la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (LSCMLC); l'*Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus* (Nations Unies); le *Protocole d'entente entre le Comité interconfessionnel de l'aumônerie et le Service correctionnel du Canada* (2000) et les textes sacrés.

En janvier 2001, les représentants de la Direction de l'aumônerie et de la Direction des évaluations et des examens (DEE) se sont réunis à la demande de l'Aumônerie du SCC pour une séance de remue-méninges, de réflexion et de dialogue d'une durée de deux jours afin d'amorcer l'élaboration d'un cadre stratégique pour la responsabilisation et l'évaluation de l'Aumônerie. En février 2001, la DEE a présenté à l'équipe de gestion de l'Aumônerie (EGA) quelques réflexions initiales au sujet d'un cadre d'évaluation du rendement.

Au printemps 2001, le directeur général de l'Aumônerie a présenté une « Analyse de cas de l'Aumônerie » au Comité de direction du SCC. Le contexte de la proposition y est présenté en introduction :

Un leadership spirituel implique la mise en œuvre d'une vision de compassion, de bonté et de beauté. Le personnel de l'Aumônerie s'efforce de réaliser cette vision dans le milieu correctionnel, c'est-à-dire qu'il essaie d'assurer une présence compatissante aux prisonniers et aux collègues, de contribuer à façonner la Mission du SCC et à favoriser la compréhension de ce à quoi peut ressembler la justice réparatrice. Cette présence est dynamique et en évolution. Elle se reflète dans diverses situations d'où ressort un engagement profond à l'égard des valeurs et de la foi. La présente proposition vise à améliorer l'efficacité de la mission de l'Aumônerie⁴.

L'analyse de cas présentait certains buts du processus dans lequel l'Aumônerie commençait à s'engager, entre autres :

- la conception d'un cadre destiné à en faire connaître clairement la vision et à renouveler celle-ci;
- la mise au point de stratégies efficaces de mise en œuvre de ce cadre;
- la détermination et la communication de son impact d'une manière responsable, qui facilitera l'examen et l'évaluation;
- une contribution effective à la présentation de rapports tant au SCC qu'aux groupes confessionnels.

Au cœur de ce processus se trouve la conviction qu'il est nécessaire de concevoir une façon de faire part de l'impact de l'Aumônerie qui respecte à la fois le professionnalisme du ministère pastoral et l'engagement du Conseil du Trésor et du SCC à l'égard d'une gestion axée sur les résultats.

Il n'est pas facile de mesurer ou d'évaluer la foi et la spiritualité. Dans les groupes confessionnels, nombreux sont ceux qui n'acceptent pas facilement d'adopter une mentalité axée sur les résultats. Depuis août 2002, la direction de l'aumônerie s'assure la participation du personnel de l'Aumônerie

⁴ Rév. Chris Carr, *Analyse de cas de l'Aumônerie*, août 2001, p. xx.

et celle des groupes confessionnels à la définition des fondements d'un processus d'évaluation qui cherche à mieux comprendre l'impact de l'Aumônerie sur les délinquants, la famille de ces derniers et le personnel, tant en établissement que dans la collectivité. Par l'intermédiaire de leurs représentants au CI, les groupes confessionnels ont émis des réserves au sujet de l'initiative. Le CI se préoccupait du fait que le processus mettrait trop l'accent sur les aspects quantitatifs, et pas assez sur les aspects qualitatifs de l'Aumônerie et qu'il n'en saisisait pas l'essence, qui trouve son application dans les relations entre les aumôniers et les délinquants qu'ils servent et accompagnent. Il y a eu un dialogue permanent entre l'Aumônerie, l'Évaluation du rendement et le CI pour faire en sorte que l'évaluation saisisse réellement cet élément essentiel de l'Aumônerie. L'Aumônerie a amorcé ce processus d'évaluation dans l'espoir de renouveler sa vision et de continuer à envisager de nouveaux moyens de faire honneur à sa tradition vivante. Le présent rapport représente la première étape importante de ce processus.

Profil religieux actuel dans la société et dans les établissements

Selon les données du recensement de 2001⁵, sept Canadiens sur dix se disent catholiques ou protestants. À l'échelle nationale, le recensement a fait ressortir les faits suivants :

... la poursuite de la tendance à la baisse à long terme au sein de la population déclarant des confessions protestantes. Le nombre de catholiques romains a augmenté légèrement au cours des années 90, mais leur proportion au sein de la population totale a légèrement diminué.

Par ailleurs, le nombre de Canadiens qui ont déclaré des religions comme l'islam, l'hindouisme, le sikhisme et le bouddhisme a crû de façon importante.

Une grande partie des changements survenus dans la composition religieuse au pays au cours des dernières décennies résulte de l'évolution des sources d'immigration, lesquelles ont contribué à une plus grande diversité religieuse....

En 2001, les catholiques romains constituaient toujours le groupe religieux le plus important, tout près de 12,8 millions de personnes, soit 43 % de la population contre 45 % en 1991. La proportion de protestants, le deuxième groupe en importance, est passée de 35 % de la population en 1991 à 29 % en 2001, soit environ 8,7 millions de personnes.

Ces deux groupes réunis formaient 72 % de la population totale en 2001, alors qu'ils constituaient 80 % de l'ensemble de la population en 1991.

Le recensement de 2001 a également enregistré une hausse du nombre de personnes ayant simplement déclaré être « chrétiennes », sans préciser s'il s'agissait d'une confession catholique, protestante ou chrétienne orthodoxe. Ce groupe a plus que doublé ... au cours de la décennie... pour constituer 2,6 % de la population en 2001. Cette hausse est l'une des plus importantes observées au sein des principales confessions religieuses.

⁵ Le recensement recueille des renseignements sur l'appartenance religieuse seulement, peu importe si les répondants pratiquent leur religion ou non.

Évaluation de l'Aumônerie nationale Pastorale

De plus, beaucoup plus de Canadiens ont déclaré n'avoir aucune religion lors du recensement de 2001. Ce groupe constituait 16 % de la population en 2001, comparativement à 12 % dix ans plus tôt⁶.

Les tendances générales observées dans le recensement à propos de l'appartenance religieuse se reflètent dans une large mesure chez les délinquants. Cette population demeure majoritairement chrétienne et reflète la répartition de la population canadienne entre catholiques et protestants⁷. Il existe des variations régionales : la région du Pacifique est la plus diversifiée et celle qui compte le plus grand nombre de délinquants qui se disent sans religion ou athées.

La Colombie-Britannique constituait la seule province, à part le Yukon, où la réponse « Aucune religion » était la plus fréquente en 2001. Près de 1,4 million de résidents de la Colombie-Britannique ont déclaré n'avoir aucune religion, une hausse de 39 % depuis 1991.

On a enregistré une forte croissance des populations musulmane, bouddhiste, hindoue et sikh [en Colombie-Britannique]. Le nombre de musulmans en Colombie-Britannique a plus que doublé, pour se situer à un peu plus de 56 200, ce qui correspond à 1,5 % de la population. Le recensement a également dénombré 85 500 bouddhistes (+135 %), 31 500 hindous (+74 %) et plus de 135 300 sikhs (+81,5 %). Pratiquement la moitié de la population sikhe canadienne vivait en Colombie-Britannique⁸.

La région du Pacifique a aussi connu récemment une hausse sensible des délinquants qui s'identifient à la spiritualité autochtone (près de 15 % du nombre de délinquants au cours de l'exercice 2001-2002). Autre région digne de mention : celle des Prairies, où le nombre de délinquants qui s'identifient à la spiritualité autochtone n'est pas aussi élevé que prévu et où l'on constate une proportion relativement stable (environ 6 % de la population) au cours des six dernières années. Le pourcentage des personnes incarcérées qui s'identifient à la spiritualité autochtone est nettement plus élevé que dans la population des Prairies en général. Les données du recensement de 2001 révèlent qu'environ un demi pour cent (0,5 %) de la population de la région des Prairies s'identifie de la sorte⁹. La Direction de l'aumônerie devrait analyser davantage l'ampleur de l'écart entre les taux d'appartenance religieuse dans la population en général, d'une part, et la population carcérale qui s'identifie à la spiritualité autochtone, d'autre part.

⁶ Statistique Canada, *Recensement de 2001 : série « Analyses », Les religions au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 13 mai 2003, p. 5.

⁷ Voir les annexes, graphiques 1-5, *Appartenance religieuse selon la région*. Nota : Les chiffres indiquent l'appartenance religieuse déclarée lors du mandat de dépôt et ne disent pas si les délinquants pratiquent ou non la religion déclarée.

⁸ Statistique Canada, *Recensement de 2001*, p. 16.

⁹ Statistique Canada, site Web sur le recensement de 2001.

PORTÉE

L'équipe de gestion de l'Aumônerie (EGA) a avalisé le cycle d'évaluation décrit dans le Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) (août 2002), selon lequel l'évaluation de la pastorale est le premier domaine à prendre en considération. L'évaluation des services de pastorale était de portée nationale et de nature formative¹⁰. L'évaluation a été axée sur les cinq grandes activités de la pastorale dans le CGRR et l'*Énoncé de travail des aumôniers contractuels*.

- ❖ la présence visible;
- ❖ le ministère pastoral;
- ❖ l'accompagnement;
- ❖ l'intégration;
- ❖ le soutien aux familles des employés et des délinquants.

L'EGA a également décidé d'étendre la portée de cette évaluation afin d'inclure la collecte de données de base concernant trois autres catégories indiquées dans le CGRR : les questions générales, la prestation des programmes et celle des services. Le CGRR a déterminé les orientations de cette évaluation, ce qui comprend les objectifs visés et les critères de mesure. Ces questions ont été examinées de façon préliminaire au cours de l'évaluation.

Il importe de constater que, bien que cette évaluation soit axée sur la pastorale, il ne s'agit pas d'une étude théologique. Elle envisage plutôt la question du point de vue administratif et des systèmes, en mettant l'accent sur les mesures tangibles (et certains mesures intangibles) des services de l'Aumônerie en établissement comme la disponibilité, la prestation, la pertinence pour la vie des délinquants et du personnel et leur impact (à long terme - évaluation sommative). Alors que la *Vérification des services religieux (2001)* a permis de déterminer les services religieux offerts, la présente évaluation vise à déterminer l'impact de ces services sur les délinquants et le personnel. Afin de présenter un rapport efficace sur ces aspects de l'Aumônerie, l'évaluation cherche à combler l'écart entre deux systèmes et langages distincts – correctionnel et religieux. La responsabilité de l'évaluation des aspects théologiques des services offerts est à juste titre laissée aux groupes confessionnels, au CI ainsi qu'à la Direction de l'aumônerie du SCC.

MÉTHODOLOGIE

L'évaluation a été effectuée au moyen d'entrevues structurées avec des employés clés dans les établissements, d'entrevues avec des délinquants, de sondages auprès des employés et des délinquants, de rapports d'interrogation du Système de gestion des délinquants (SGD) et d'une analyse des données. Les résultats clés et les stratégies de mesure figurent dans le *Document de planification des projets de vérification (DPPV)* pour la présente évaluation.

Le choix des établissements a été fait en fonction des deux critères suivants : les établissements devaient représenter les cinq régions et l'éventail des activités du SCC. Pour l'application de ces

¹⁰ Le SCC procède à deux genres d'évaluation : formative et sommative. Une évaluation formative vise à répondre aux questions fondamentales et à fournir des renseignements de base; il s'agit essentiellement d'un instantané. Une évaluation sommative vise à présenter une analyse des résultats : l'efficacité, l'efficience et la pertinence d'un service ou d'un programme.

Évaluation de l'Aumônerie nationale Pastorale

critères, l'équipe d'évaluation a visité 15 établissements (deux à sécurité minimale, cinq à sécurité moyenne, deux à sécurité maximale, trois établissements pour délinquantes et trois centres psychiatriques régionaux); elle a interrogé 31 aumôniers, 171 employés et 360 délinquants. Les données des entrevues ont été complétées par un questionnaire en ligne grâce auquel 200 réponses ont été obtenues.

OBJECTIFS

L'évaluation visait les objectifs suivants, qui avaient été établis dans le CGRR :

Premier objectif

Évaluer la mesure dans laquelle l'Aumônerie du SCC constitue une « présence visible » dans les établissements et dans la collectivité.

Deuxième objectif

Évaluer l'impact de la présence pastorale et spirituelle sur les délinquants et les ex-délinquants.

Troisième objectif

Évaluer la participation de l'Aumônerie aux programmes d'escorte des détenus, déterminer si l'interaction contribue aux buts généraux de l'Aumônerie et l'impact de celle-ci sur les délinquants.

Quatrième objectif

Évaluer l'intégration de l'Aumônerie dans le processus de gestion des cas, dans la vie en établissement et dans la collectivité, et dans la culture générale.

Cinquième objectif

Évaluer l'impact de l'Aumônerie sur le soutien offert aux délinquants et au personnel.

Sixième objectif

Aborder un certain nombre de questions générales qui ont trait à l'impact, à la qualité et à l'efficacité de l'Aumônerie du SCC.

REMERCIEMENTS

L'équipe d'évaluation tient à exprimer sa gratitude envers le personnel des établissements qu'elle a visités pour l'aide précieuse qu'il lui a apportée afin de faire en sorte qu'elle ait accès au moment opportun aux employés et aux délinquants et qu'elle soit en mesure de procéder aux entrevues en toute sécurité.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE D'ÉVALUATION

Le noyau de l'équipe d'évaluation comprenait les personnes suivantes :

Michel J. Burrowes, gestionnaire principal, Évaluations et examens
Dwight Cuff, chef de projet
Peter McIntyre, adjoint à l'analyse

Membres de l'équipe qui se sont ajoutés

L'équipe s'est élargie au cours des visites d'établissements grâce à l'adjonction des employés du SCC, des aumôniers et des représentants des groupes confessionnels dont les noms suivent :

Aumôniers

- Jacques Fortier
- Josée Maltais
- Pat Callaghan
- Larry Duguay
- Gemma Leblanc
- Merle Bowker

Représentants des groupes confessionnels

- Jacques Fortier
- Paul Pierce
- Lucille Damphouse
- Bob Wiebe
- Barry Rasmussen (décédé)
- Cameron Clark
- Major Ed Call
- Rév. David Moran
- Brian MacDonough
- Lise Leclerc
- John Weller
- Wayne Provencal

Autres

- Audrey Concilio, coordonnatrice, Accréditation de programmes, SCC

CONSTATATIONS ET OBSERVATIONS

Premier objectif

Évaluer la mesure dans laquelle l'Aumônerie du SCC constitue une « présence visible » dans les établissements et dans la collectivité

Première constatation

➤ **Les délinquants ont généralement accès à la chapelle¹¹ lorsqu'ils le désirent.**

D'après les entrevues menées auprès des délinquants, ces derniers ont généralement accès à la chapelle lorsqu'ils en ont besoin. Dans l'ensemble, quatre-vingt-sept pour cent (87 %) des délinquants ont déclaré qu'ils avaient accès à la chapelle quand ils en faisaient la demande. Certains obstacles à l'accès – comme les questions relatives aux déplacements et l'emplacement physique de la chapelle – ont été soulevés et sont abordés ci-dessous. Les délinquants des régions de l'Ontario et du Québec ont attribué les cotes les plus élevées en ce qui concerne l'accès, soit 89 p. 100 et 95 p. 100 respectivement.

En ce qui concerne les questions relatives aux déplacements, les délinquants interrogés ont soulevé deux points.

Premièrement, certaines chapelles sont situées dans des secteurs isolés de l'établissement, mais non distincts de celui-ci (il ne s'agit pas de chapelles autonomes comme celles de Westmorland ou de Bowden). Dans certains cas, l'emplacement de la chapelle constitue un moyen pour les délinquants de s'étiqueter les uns les autres, étant donné qu'il n'y a guère de doute quant à l'endroit où se dirige le délinquant. Cela peut empêcher certains délinquants d'avoir accès aux services de l'Aumônerie, étant donné qu'ils pourraient craindre d'être identifiés à un certain groupe (aux délinquants sexuels, ce qui est le plus préjudiciable) ou d'être considérés comme « pratiquants », et, par conséquent, n'appartenant pas à la sous-culture des délinquants. Cette question n'a pas été soulevée dans les établissements où la chapelle est située au même endroit que d'autres services ou d'autres secteurs d'activités ou ceux où elle occupe un bâtiment autonome auquel on a accès relativement facilement (à l'établissement de Mission, par exemple).

Deuxièmement, les préoccupations des délinquants concernent les cas où l'emplacement de la chapelle les oblige à franchir les barrières qui font partie de la structure des établissements. Il existe un large éventail de structures matérielles à l'intérieur du Service, qui vont des très anciennes – comme les pénitenciers de Dorchester et de Kingston – aux relativement récentes – comme Ferndale et Joliette. Chaque établissement a ses propres schémas de déplacements qui découlent de l'aménagement des lieux. Dans un établissement à sécurité moyenne que l'équipe d'évaluation a visité, la chapelle est située au centre, et les délinquants passent par l'un des principaux points de contrôle pour y accéder, ce qui permet de s'y rendre assez facilement. Par ailleurs, dans un autre établissement à sécurité moyenne, les délinquants doivent franchir trois barrières de sécurité pour avoir accès à la chapelle. Cet aménagement réduit considérablement l'accès à la chapelle et gêne les

¹¹ Voir à la première annexe – *Glossaire des termes* – la définition d'une « chapelle ».

aumôniers qui voudraient dialoguer avec les délinquants et intervenir auprès d'eux. Dans certains cas, les aumôniers, s'ils veulent rencontrer les délinquants à la chapelle, sont limités à quelques rencontres par jour, à cause du temps qu'il faut aux délinquants pour franchir les barrières. Cela pose de sérieux problèmes si l'aumônier ou les délinquants veulent tenir une rencontre impromptue.

L'équipe d'évaluation reconnaît qu'il s'agit là d'un problème qui a une incidence directe sur les coûts d'immobilisation et sur les plans de rénovation ou de réaménagement des établissements. Elle le soulève simplement pour qu'il soit porté à l'attention de l'EGA et des directeurs d'établissement. Peut-être pourra-t-on trouver des moyens novateurs de rendre la chapelle davantage accessible aux délinquants tout en continuant d'assurer un cadre sécuritaire.

Deuxième constatation

- **Les aumôniers¹² sont visiblement présents¹³ dans tout l'établissement; toutefois, il faut établir un modèle de visite plus direct.**

D'après les réponses aux entrevues, les aumôniers semblent avoir un effet calmant sur leurs établissements. Un sous-directeur a dit ceci : « Je ne sais peut-être pas exactement ce que font les aumôniers tous les jours, mais je sais que je n'entrerais pas dans l'établissement s'ils n'étaient pas ici [à long terme]; il ne serait tout simplement pas sécuritaire ».

Le but de la question¹⁴ sur la « visibilité », qui s'adressait à la fois aux employés et aux délinquants, était de déterminer si les aumôniers d'établissement étaient manifestement présents dans l'ensemble des secteurs de l'établissement, tels que l'isolement, l'évaluation initiale des délinquants, les services de santé, les rangées ou les unités résidentielles. Le personnel de première ligne dans tout le pays – les agents de libération conditionnelle en établissement (ALCE) et les agents de correction (AC II) – ont réagi de manière positive à cette question : 88 % d'entre eux ont indiqué que l'Aumônerie était visiblement présente d'un bout à l'autre des établissements. La réponse des délinquants a été nettement moins élevée : 71 % d'entre eux ont indiqué que les aumôniers étaient visiblement présents. Il convient également de noter que le nombre le plus faible de réponses positives a été enregistré dans la région de l'Ontario : ALCE et AC-II (78 %), gestionnaires (67 %) et délinquants (52 %). L'aumônier régional de l'Ontario devrait examiner ces constatations.

Les équipes d'évaluation ont observé que la visibilité des aumôniers est liée jusqu'à un certain point à la taille de l'établissement. Le fait qu'un établissement soit de petite taille semble plus propice à une visibilité accrue, et la situation inverse semble également vraie dans le cas des grands établissements. D'une part, les aumôniers doivent avoir un accès sans entrave à tous les secteurs de l'établissement – compte tenu, bien entendu, des cas de sécurité temporaire comme les incidents ou les changements de poste. D'autre part, la volonté des aumôniers de se rendre au milieu des délinquants est aussi un facteur déterminant. L'équipe d'évaluation a constaté l'existence, dans les établissements, de deux styles très différents et très distincts.

¹² Voir la définition de l'« aumônier » dans la première annexe, *Glossaire des termes*.

¹³ Voir l'explication de « présence visible » dans le *Glossaire des termes*.

¹⁴ D'après le questionnaire des entrevues : « Les aumôniers sont-ils visibles dans tous les secteurs de l'établissement, y compris les services de santé, l'isolement, l'évaluation initiale des délinquants (s'il y a lieu) et les unités résidentielles? »

La première façon de faire est l'approche « sédentaire »; dans ce cas, les aumôniers s'efforcent de créer un havre de sécurité et de ne pas s'éloigner de ce secteur, tout en invitant les délinquants à aller les voir à cet endroit-là. Bien que la création d'un havre de sécurité et la disponibilité ou l'accessibilité des aumôniers puissent sembler attrayantes à première vue, cette approche présente certains inconvénients importants, principalement la tendance des délinquants sexuels à graviter autour de la chapelle. Il ne s'agit pas en soi d'un problème; toutefois, étant donné la culture des établissements, la forte présence des délinquants sexuels entraîne souvent l'auto-exclusion des autres détenus qui ne veulent pas être « étiquetés » par association. Les détenus « virils » sont souvent réticents à fréquenter la chapelle lorsque les délinquants sexuels s'y trouvent. Un problème connexe est le fait que les membres du personnel hésitent souvent à se rendre dans un secteur considéré comme étant un lieu de rassemblement des détenus, ce qui provoque encore là une auto-exclusion. L'exercice du ministère auprès du personnel constitue un élément important des services d'aumônerie. Les membres du personnel se sentent plus à l'aise lorsqu'ils voient un aumônier dans un milieu davantage axé sur le personnel (bureau, salle de réunion, etc.) ou lorsque les détenus ne sont pas présents. Un administrateur a formulé le commentaire suivant : « Mes aumôniers sont en marge. Je veux qu'ils circulent dans l'établissement. Ils désirent que les délinquants et le personnel aillent les voir. Les membres du personnel n'iront pas les voir parce qu'ils ne se sentent pas à l'aise lorsqu'ils vont à la chapelle et qu'elle est toujours remplie de détenus ». Au moins la moitié des délinquants des divers établissements ont fait remarquer qu'ils voyaient rarement l'aumônier en isolement. Il y a là quelque chose de préoccupant, puisque ce sont aux détenus dont les déplacements sont les plus restreints que les aumôniers devraient rendre visite de façon régulière.

L'autre modèle observé pendant les visites sur place se caractérise par une approche plus nomade; les aumôniers se déplacent d'un bout à l'autre de l'établissement et entrent en contact avec les délinquants sur leur « propre » terrain. C'est cette deuxième façon de faire qui semble favoriser l'intégration de la présence de l'Aumônerie dans la vie des délinquants et des employés. Les deux groupes ont fait remarquer pendant les entrevues que les aumôniers qui se déplaçaient dans l'établissement étaient plus susceptibles d'avoir plus de crédibilité à leurs yeux, qu'ils avaient leur mot à dire dans le processus de gestion des cas et qu'ils avaient un impact positif sur la vie des deux groupes. Ils ont également indiqué que les aumôniers qui avaient recours à cette approche contribuaient au fonctionnement sécuritaire de l'établissement. Cependant, l'équipe d'évaluation a pris connaissance des cas où le désir de l'aumônier d'être visible dans l'établissement est contrecarré par le refus de certains employés d'accéder à sa demande. Des aumôniers se sont vu refuser l'accès à des secteurs de l'établissement sous prétexte qu'ils étaient des agents contractuels ou que le moment était mal choisi (même si les employés n'ont pas proposé de périodes de rechange).

Pour que les aumôniers puissent offrir des services de pastorale aux délinquants, ils doivent bénéficier d'un accès sans entrave à tous les secteurs de l'établissement tout en tenant compte des cas de sécurité temporaire comme un incident ou un changement de poste.

À propos d'une question connexe de « visibilité », l'équipe d'évaluation a constaté que la plupart des aumôniers visiteurs représentant les religions « minoritaires » portaient une forme ou une autre d'identification pour se faire connaître des personnes en établissement. La plupart des aumôniers chrétiens portent un col, une soutane ou une aube durant leurs cérémonies spirituelles, qui ont lieu la plupart du temps le dimanche. Toutefois, pendant le reste de la semaine, la majorité des aumôniers interrogés ne portent pas grand-chose qui les identifie en tant qu'aumôniers. Dans la plupart des cas, ceux qui portaient des signes d'identification matériels se contentaient de porter une petite croix ou un porte-nom. Cette absence de signe d'identification peut poser un problème dans les grands

établissements, surtout si l'aumônier est un homme, étant donné que les aumôniers ne se distinguent à peu près pas des autres employés. Cela peut, en contrepartie, donner l'impression que les aumôniers ne sont ni « visibles » ni accessibles.

Recommandations

- Que les aumôniers trouvent des façons de se rendre régulièrement dans tous les secteurs de l'établissement et de s'identifier comme aumôniers.
- Que la planification des installations des locaux sacrés comprenne à l'avenir un dialogue avec les autorités de l'établissement au sujet de l'accès des délinquants à la chapelle tout en respectant l'aspect sécurité.

Deuxième objectif

Évaluer l'incidence de la présence pastorale et spirituelle sur les délinquants.

Troisième constatation

- **Les « talents » (compétences) des aumôniers font partie intégrante du succès et de l'efficacité du ministère en établissement.**

L'équipe d'évaluation a constaté que le talent, l'habileté et la personnalité uniques de chacun des aumôniers jouaient un rôle prédominant sur le plan de l'impact du service pastoral offert. Les services d'aumônerie ne sont pas un « produit » qui est fourni ni un programme à suivre. Ils sont liés inextricablement à la personnalité, à la spiritualité, à la présence, au tempérament et aux qualités personnelles de l'aumônier en question. Une bonne compréhension de ce phénomène tant par l'entrepreneur que par le SCC facilitera l'appariement entre les talents de l'aumônier et un milieu carcéral donné.

Bien que le SCC envoie des « appels d'offres » aux groupes confessionnels lorsque le besoin de donner à contrat des services d'aumônerie se fait sentir dans un établissement donné, il n'y a pas, à l'heure actuelle, de présentation officielle des compétences, des aptitudes, de la personnalité et du style des aumôniers qui assurent les services pastoraux nécessaires pour répondre aux besoins particuliers de l'établissement qui fait l'appel d'offres. Même si le CI participe avec le SCC au processus de sélection (alinéa 5(a) du protocole d'entente), ces deux partenaires ne font pas correspondre leurs aumôniers éventuels et leurs talents (compétences) à un profil d'établissement.

Afin de réaliser cet objectif, il faudrait comprendre le caractère particulier de chaque établissement – niveau de sécurité, buts et priorités, cadre géographique et autres caractéristiques uniques. On devrait également tenter de comprendre ce que chaque aumônier apporte sur le plan de la personnalité, des capacités et des talents. C'est de cette façon que pourra se produire une adéquation entre l'aumônier et le contexte, qui pourrait accroître l'efficacité des services de l'Aumônerie. L'EGA devrait entamer un dialogue avec le CI pour déterminer comment établir un tel processus.

Évaluation de l'Aumônerie nationale Pastorale

Les aumôniers quittent normalement leur établissement au bout de onze ans pour s'en aller dans un autre ou dans la collectivité. Le remplacement d'un aumônier efficace qui part crée un problème épineux pour le processus d'appel d'offres. Il est difficile de mettre en œuvre la planification de la relève dans les autres secteurs du SCC, mais il a été particulièrement difficile de le faire dans le cas de l'Aumônerie, car les services de l'Aumônerie, bien qu'essentiels, ne sont pas au premier plan. L'établissement d'un lien entre l'aumônier et le contexte faciliterait une planification de la relève plus efficace. Les responsables des services d'aumônerie (Aumônerie à l'AC, aumôniers régionaux et le CI) devraient intégrer la planification de la relève dans le cadre de gestion général. Si l'on insistait davantage sur l'appariement entre l'aumônier et l'établissement, le processus d'appel d'offres serait plus efficace et peut-être simplifié et, ce qui est plus important, les services de pastorale seraient plus efficaces.

Idéalement, les aumôniers devraient se compléter les uns les autres sur le plan des compétences qu'ils ont à offrir. Le fait de se rendre compte du caractère unique de ce que chaque aumônier a à offrir peut en outre susciter un ministère spécialisé selon l'aptitude, la formation et les compétences dans le contexte d'une équipe. En plus des questions sur la façon dont un aumônier « cadre » dans le contexte de l'établissement, l'appel d'offres pourrait permettre d'aborder la « correspondance » entre cet aumônier et l'équipe de l'aumônerie de l'établissement. De cette façon, l'éventail des services pastoraux pourrait s'en trouver élargi. Il semble que les pratiques actuelles en matière d'appel d'offres n'en tiennent pas compte, même si cela peut se produire de façon officieuse.

« J'ai des aumôniers formidables. Ce sont des gens merveilleux et je les aime. Mais ils ne cadrent pas avec le niveau de sécurité où nous sommes. Ils feraient un bien meilleur travail dans un autre contexte, qui correspondrait à leurs talents. »

Un administrateur d'établissement

L'équipe d'évaluation a constaté que les cinq « types » d'établissements visités (les établissements à sécurité maximale, à sécurité moyenne et à sécurité minimale, les établissements pour délinquantes et les centres psychiatriques) ont des besoins et des exigences qui leur sont propres, dont les services de l'Aumônerie doivent tenir compte. Bien qu'il y ait des caractéristiques communes à tous les établissements, les « genres » se distinguent en ce qui a trait à la liberté de mouvement, aux exigences sur le plan des programmes, à l'accès des bénévoles et à la disponibilité des délinquants. Les établissements de chacun des cinq « types » partagent des caractéristiques et des buts communs, qui sont liés à leur mission et à leurs objectifs. Les délinquants eux-mêmes ont des besoins différents en ce qui concerne les mécanismes d'adaptation à l'établissement, la gestion de la peine et l'accès à la collectivité, pour ne nommer que ceux-là. Par exemple, les établissements pour délinquantes et les centres psychiatriques n'ont pas les mêmes demandes auprès de leurs aumôniers que les établissements à sécurité moyenne ou maximale. Le fait d'être sensible aux exigences particulières de chaque ministère, à la mission, aux objectifs et au style de chaque « type » d'établissement ferait connaître le processus d'appariement des aumôniers à chaque milieu et améliorerait l'impact des services de pastorale.

Je trouverais difficile d'être aumônier dans un établissement à sécurité maximale. J'aime la multiplicité des déplacements. J'aime être branché sur la communauté. Je ne supporterais pas les restrictions d'un établissement à sécurité max. »

L'équipe d'évaluation a également constaté la nécessité, la plupart du temps, de créer une plus grande concordance des objectifs et des stratégies entre les aumôniers et l'administration de l'établissement. Un processus de dialogue constant sur la façon dont l'Aumônerie s'insère dans le milieu carcéral a entraîné beaucoup de cas de « rupture » entre les attentes des administrateurs d'établissement et les actions des aumôniers.

Les entrepreneurs sont également absents de ce débat; ils ont tendance à avoir très peu leur mot à dire sur l'orientation et les activités de leurs aumôniers, tout comme et le CI qui a été relativement muet sur les plans ou l'orientation des établissements. Le *Protocole d'entente* prévoit que le CI négocie avec le SCC les aspects opérationnels des contrats pour le compte des Églises et des groupes confessionnels (alinéa 3(e)). D'un point de vue stratégique, le SCC bénéficierait de l'expertise du CI en ce qui concerne cette question.

Recommandations

- Que l'équipe de gestion de l'Aumônerie (EGA) examine le caractère particulier de chaque établissement afin de déterminer les compétences, les aptitudes, le style de ministère et la formation nécessaires à la prestation de services d'aumônerie efficaces dans chaque établissement.
- Que les équipes de l'Aumônerie en établissement amorcent un dialogue avec les administrateurs de leur établissement respectif pour déterminer si les stratégies et les objectifs des services de l'Aumônerie correspondent aux orientations et aux attentes de l'établissement, compte tenu de la mission et du rôle particuliers de l'Aumônerie. Que l'on amorce en même temps un dialogue avec l'employeur de l'aumônier, c'est-à-dire le groupe confessionnel qui détient le contrat. L'entrepreneur peut souhaiter que le Comité interconfessionnel participe à ce processus.
- Que les « appels d'offres » comprennent des caractéristiques et des exigences propres à l'établissement en matière de services de l'Aumônerie.

Quatrième constatation

- **L'accès à des représentants de tous les groupes confessionnels est inégal d'une région à l'autre du pays.**

Conformément aux documents qui délimitent leur mandat (voir *Introduction* plus haut), les aumôniers d'établissement doivent veiller à ce que la chapelle soit accessible également et facilement à toutes les personnes ou à tous les groupes qui l'utilisent pour répondre à leurs besoins religieux ou spirituels.

Il semble que les aumôniers y parviennent :

À la question « Les délinquants de tous les groupes utilisent-ils la chapelle? », 86 p. 100 des aumôniers ont répondu oui.

Quatre-vingt-sept pour cent des délinquants croient qu'ils ont accès à l'aumônerie quand ils le désirent.

Bien que l'accès à la chapelle ne semble pas poser un problème, la nature du cadre lui-même semble constituer un problème, du moins pour certains. L'équipe d'évaluation a visité des chapelles d'un bout à l'autre du pays et elle a constaté qu'il existait deux « types » de chapelles : des chapelles chrétiennes et des chapelles interconfessionnelles. Dans les premières, on trouve des objets religieux et des œuvres d'art fixes, à caractère « chrétien », dans tout le local, alors que dans les secondes, il y a des « objets religieux portables » que l'on peut disposer ou enlever selon les besoins du groupe qui utilise le local de la chapelle. Les « chapelles chrétiennes » se retrouvaient surtout dans les régions où la diversité religieuse est moins prononcée qu'ailleurs. Comme la diversité religieuse de la population canadienne continue d'augmenter, il conviendrait sans doute de continuer de s'orienter vers une vision davantage « interconfessionnelle » des locaux sacrés dans les établissements.

Bien que les aumôniers aient un engagement à l'égard d'un groupe confessionnel particulier, il leur incombe également de veiller à ce que les besoins religieux de tous les délinquants, de tous les groupes confessionnels, soient satisfaits. Les aumôniers sont souvent les facilitateurs « sur place » de groupes religieux autres que les leurs. Les aumôniers s'assurent que les gens de l'établissement respectent les besoins en matière de régime alimentaire, les pratiques religieuses et l'observance religieuse des jours saints. L'aumônier d'établissement offre aussi parfois des services pastoraux aux délinquants de confessions religieuses autres que la sienne¹⁵.

Quatre-vingt-onze pour cent des aumôniers interrogés ont déclaré qu'ils offraient des services pastoraux ou spirituels à des individus et des membres de divers groupes confessionnels.

Les aumôniers prennent aussi des dispositions pour assurer le ministère pastoral ou religieux par aiguillage ou par l'intermédiaire du représentant régional engagé à contrat par le SCC pour offrir des services religieux à un groupe confessionnel particulier. Certains délinquants ont fait part, au cours des entrevues, de leur mécontentement à l'égard de la fréquence des visites des représentants de leur groupe confessionnel.

De même, il n'existe pas d'approche uniforme des locaux sacrés ni de pratique uniforme au pays en matière de conclusion de contrats avec les représentants des confessions religieuses. Selon une évaluation effectuée par la Direction de la vérification du SCC en 2002, « les normes relatives aux ressources et aux services de base destinés aux groupes confessionnels minoritaires sont trop vagues ou inexistantes, ce qui fait en sorte que l'accès aux ressources n'est pas uniforme dans tout le pays¹⁶ ». Certaines régions ont de petits contrats avec des aumôniers de confessions minoritaires; certains paient les frais de déplacement; d'autres encouragent le bénévolat.

L'absence de moyen uniforme pour retenir les services de ces représentants des groupes confessionnels est une source de frustration pour eux. Bon nombre ont déclaré qu'ils voulaient offrir davantage de services, mais qu'ils n'avaient pas les ressources financières nécessaires pour répondre au besoin perçu. Certains ont également déclaré qu'ils se sentaient exclus des réunions et des activités de l'Aumônerie régionale. Comme il n'existe pas de norme nationale relative à leur inclusion, certaines régions les incluent dans leurs réunions, d'autres, non.

¹⁵ Comme l'indique le *Code de déontologie pour les aumôniers au SCC*, principe directeur n° 2.

¹⁶ Direction de la vérification, Secteur de l'évaluation du rendement, Service correctionnel du Canada, *Examen de l'accès des détenus aux programmes et services religieux et spirituels*, (378-1-149, juin 2002), p. i.

La plupart des administrateurs d'établissement interrogés estiment que les besoins des délinquants de tous les groupes confessionnels sont satisfaits de manière adéquate et que les ressources à cette fin sont adéquates elles aussi.

Soixante-dix-huit pour cent des gestionnaires interrogés sont d'avis qu'ils disposent des moyens adéquats pour répondre aux besoins spirituels ou religieux des délinquants de tous les groupes confessionnels.

De nombreux administrateurs ont parlé de la nécessité de normes nationales concernant la prestation de services religieux aux délinquants de toutes les religions. En mars 2003, un Comité consultatif a établi des normes nationales à l'intention des représentants des groupes confessionnels qui ne sont pas des aumôniers d'établissement¹⁷. Les aumôniers régionaux s'emploient maintenant à mettre en œuvre ces normes pour améliorer l'uniformité de l'affectation des ressources dans tout le pays.

Les administrateurs ont également exprimé leur frustration, surtout en ce qui concerne les régimes alimentaires religieux, à propos desquels il semble y avoir, selon eux, une grande disparité dans l'application de « règles » qui les régissent les régimes alimentaires. Ils ont indiqué qu'ils avaient besoin, de toute urgence, du *Manuel sur la satisfaction des besoins religieux et spirituels*¹⁸ afin de les aider à répondre aux besoins quotidiens des populations carcérales diversifiées dont ils ont la charge.

Certains administrateurs et employés estiment que les aumôniers d'établissement pourraient contribuer dans une grande mesure à renseigner le personnel au sujet des croyances et des pratiques religieuses des religions moins connues.

Recommandations

- Que l'EGA envisage de mettre en œuvre des normes nationales de la prestation de services pour les groupes confessionnels ayant besoin d'un leadership allant au-delà de celui fourni par les aumôniers d'établissement.
- Que les aumôniers régionaux envisagent la participation de dirigeants de tous les groupes confessionnels qui offrent des services aux délinquants aux réunions et journées de réflexion régionales.
- Que l'EGA favorise un processus permettant de rendre les chapelles plus accueillantes pour tous les groupes confessionnels.
- Que l'EGA conçoive un programme de formation et de sensibilisation à l'intention des membres du personnel qui utilisent le *Manuel sur la satisfaction des besoins religieux et spirituels* et des représentants des groupes confessionnels du Canada.

¹⁷ *Rapport sur les normes de prestation de services spirituels et religieux aux délinquants appartenant aux groupes confessionnels minoritaires*, présenté par le Comité consultatif sur les normes de service pour les religions minoritaires, mars 2003.

¹⁸ Dont la diffusion a été approuvée en mars 2004.

Troisième objectif

Évaluer la participation de l'Aumônerie aux programmes d'escorte des détenus et déterminer si l'interaction contribue aux buts généraux de l'Aumônerie.

Cet objectif a été évalué au cours des visites sur place, mais seulement 26 % des aumôniers (ceux qui sont affectés en sécurité minimale) servent d'accompagnateurs à des délinquants. C'est pourquoi l'équipe d'évaluation est incapable de formuler des commentaires sur cet aspect de l'Aumônerie, sinon pour dire qu'il n'existe pas de lignes directrices pour déterminer les éléments qui devraient être pris en considération pour un accompagnement effectué par l'aumônerie. Les critères relatifs à une permission de sortir avec escorte (PSAE) sont très précis; toutefois, il semble que les aumôniers et la direction des établissements ne veuillent pas examiner les limites de ces critères, en particulier dans les établissements à sécurité moyenne. Cet objectif sera cependant réexaminé lors de l'évaluation ultérieure sur l'aumônerie communautaire et l'engagement de la collectivité.

Quatrième objectif

Évaluer l'intégration de l'Aumônerie dans le processus de gestion des cas, dans la vie en établissement et dans la collectivité, et dans la culture générale.

Cinquième constatation

➤ **La plupart des aumôniers ne participent pas suffisamment au processus décisionnel des établissements.**

La marque d'une aumônerie efficace réside dans le fait qu'elle est bien intégrée à la vie de l'établissement, tout en étant fidèle à sa mission et à ses principes directeurs¹⁹. La difficulté consiste à trouver l'équilibre entre ces deux perspectives, parfois incompatibles. Afin d'avoir un impact, l'Aumônerie doit s'exprimer par les moyens suivants (qui figurent dans l'*Énoncé de travail des aumôniers contractuels*) :

- **Participation à la gestion des cas** - Les aumôniers devraient participer, de façon ponctuelle, au processus de gestion des cas, particulièrement en ce qui a trait aux délinquants avec lesquels ils ont eu des rapports importants.
- **Ressource** - Les aumôniers devraient agir comme personnes-ressources auprès du comité de l'établissement et d'autres comités ainsi que dans les réunions, afin de mettre l'accent sur la dimension spirituelle de la vie, en favorisant une démarche holistique et réparatrice.
- **Coopération** - Les aumôniers efficaces doivent développer et entretenir l'esprit de coopération dans leurs relations de travail avec les employés et les administrateurs du SCC.

¹⁹ Service correctionnel du Canada, *Partenaires en mission*, Ottawa, Service correctionnel du Canada, mai 2001, p. 56-57, sections D5, 5.1-5.7.

Évaluation de l'Aumônerie nationale Pastorale

- **Voix prophétique** - À l'occasion, l'Aumônerie efficace sera une voix prophétique dans l'établissement, qui remettra en question des décisions et plaidera en faveur des pratiques réparatrices.
- **Communicateur** - Bon nombre d'employés et de délinquants ont une image stéréotypée des aumôniers et des bénévoles de l'Aumônerie. C'est le rôle de l'aumônier de faire part de la nature et de l'étendue des services qu'assure l'Aumônerie, de façon à ce que ses services aient le maximum d'impact.

- *Soixante-douze pour cent des aumôniers ne font pas partie de l'Équipe de gestion du stress à la suite d'un incident critique de leur établissement.*
- *Soixante-huit pour cent des aumôniers indiquent qu'ils ont d'importantes relations avec un agent de libération conditionnelle en établissement au sujet d'un délinquant une fois par mois ou moins.*
- *Soixante pour cent des aumôniers déclarent qu'ils sont invités à agir comme personne-ressource auprès du comité de l'établissement ou d'autres comités et dans des réunions une fois par mois ou moins.*
- *Vingt-deux pour cent des AC II et des ALCE consultent un aumônier au moins une fois par semaine.*
- *Quatre-vingt-trois pour cent des gestionnaires d'établissement estiment que l'Aumônerie est bien intégrée à leur établissement.*
- *Soixante-huit pour cent des AC II et des ALCE aimeraient qu'il y ait une présence de l'Aumônerie, au besoin, aux réunions de gestion des cas.*

La question de l'intégration de l'Aumônerie dans la prise de décision en établissement suscite à la fois des difficultés et des possibilités. Au cours des visites sur place, deux façons divergentes d'aborder la question sont apparues. Certains aumôniers ont semblé être « en marge » du milieu carcéral. Par exemple, un administrateur a fait remarquer que: « L'Aumônerie est dans l'ombre [...], il faut qu'elle se montre en pleine lumière! » Dans le passé, les aumôniers occupaient une place bien en vue à côté du directeur d'établissement et du médecin; toutefois, ce n'est plus le cas. Le fait que tous les aumôniers soient engagés à contrat par leur groupe confessionnel au lieu d'être des employés du SCC peut mener à leur exclusion du processus décisionnel de l'établissement et, dans certains cas, de certains secteurs de l'établissement. Le *Protocole d'entente* indique clairement que « les aumôniers engagés à contrat ne doivent pas, pour cette raison, être désavantagés dans l'exercice de leurs tâches de pastorale²⁰. » Lorsque le système fonctionne bien, le statut contractuel de l'aumônier ne pose pas de problème; toutefois, si des difficultés se présentent, ce point en apparence anodin peut devenir assez litigieux. En ce qui concerne l'autre membre de l'équation, certains aumôniers choisissent de se tenir à l'écart des tâches ou des organes décisionnels de crainte de s'aliéner les délinquants et d'amoindrir ou de perdre leur rôle de conseillers spirituels.

De toute évidence, être identifié trop étroitement à l'administration nuit aux aumôniers et à leur capacité d'offrir des services pastoraux efficaces. Toutefois, les aumôniers qui sont identifiés

²⁰ Service correctionnel du Canada, *Partenaires en mission*, p. 25, section (j).

étroitement à l'administration présentent un point de vue opposé. Un employé a fait part de l'impression qu'on a d'un aumônier : « Si l'on veut joindre le directeur d'établissement, il suffit de s'adresser à l'aumônier parce qu'ils ne font qu'un. » Au dire d'un administrateur, « les aumôniers doivent toujours être distincts du SCC. À moins qu'un aumônier ne vienne m'enquiquiner dans mon bureau une fois par semaine, j'ai l'impression que je ne fais pas mon travail. » Un autre administrateur régional a fait la remarque suivante : « L'aumônerie est la conscience morale du SCC. »

Le défi pour l'aumônier consiste à établir un équilibre entre ces deux points de vue. L'aumônier doit déterminer avec justesse le moment de parler au nom de ceux qui n'ont pas de voix. Il doit également savoir quand il convient de sortir de la chapelle et de se diriger vers le bureau du directeur pour aborder une question de conscience. Un directeur d'établissement a formulé le commentaire suivant : « Les aumôniers sont les seules personnes de mon établissement qui n'ont pas besoin de rendez-vous pour me voir. Ils sont très précieux et, lorsqu'ils viennent me voir, je sais que c'est pour quelque chose d'important. »

L'aumônier doit trouver un moyen de s'adresser au système au nom d'un délinquant, tout en conservant un degré élevé de confidentialité. Un délinquant affirme : « J'ai passé des centaines d'heures à travailler sur mes problèmes avec l'aumônier. Je fais mon travail et c'est correct, mais ce serait bien si ce travail était reconnu d'une façon quelconque par le système. Je ne reçois absolument rien en retour du mal que je me donne. » Ce sentiment trouve un écho dans le fait que seulement 22 % des agents de gestion de cas consultent l'aumônier régulièrement. L'Aumônerie et les agents de libération conditionnelle doivent trouver un moyen de se pencher là-dessus. L'équipe d'évaluation a constaté que les aumôneries des établissements pour délinquantes et des centres psychiatriques constituaient des exemples de « pratiques exemplaires » sur le plan de l'intégration. Dans ces établissements, les aumôniers sont hautement intégrés au milieu carcéral; leurs voix sont entendues et leurs opinions recherchées en ce qui concerne la gestion des cas. Le point de vue des aumôniers y a eu un effet percutant sur les délinquants et en retour, ces derniers ont continué d'accorder leur confiance aux aumôniers. Il s'agit d'un équilibre délicat qui dépend de divers facteurs que l'EGA devrait examiner de plus près.

Par le passé, les aumôniers ont joué un rôle important en temps de crise. En dépit des avantages liés à la présence d'un aumônier sur les lieux en temps de crise, nous avons constaté que 72 % des aumôniers ne faisaient pas partie de l'équipe de gestion du stress à la suite d'un incident critique de leur établissement²¹. L'EGA devrait procéder à un examen plus détaillé de ce volet important, mais négligé, de l'action pastorale afin de déterminer s'il y a lieu d'inclure officiellement les aumôniers dans l'équipe de GSIC ou s'il y a d'autres moyens d'assurer la prestation de cet élément essentiel de l'action pastorale.

Recommandations:

- Que l'EGA envisage des stratégies pour optimiser le niveau d'intégration de l'Aumônerie dans les établissements en examinant davantage la situation des équipes de l'Aumônerie qui semblent avoir réussi à obtenir un équilibre à cet égard.

²¹ Les membres de l'équipe de gestion du stress à la suite d'un incident critique sont recrutés dans l'établissement.

- Que l'EGA se penche sur la nécessité d'inclure officiellement les aumôniers dans les équipes de gestion du stress à la suite d'un incident critique ou sur les autres moyens d'offrir ce service pastoral essentiel.

Sixième constatation

- **La plupart des aumôniers ne se présentent pas de manière systématique aux nouveaux détenus ou aux membres du personnel. Les aumôniers ne figurent généralement pas non plus dans les renseignements sur l'établissement fournis aux nouveaux détenus et membres du personnel.**

Seulement 16 % des aumôniers rencontrent les nouveaux détenus lors de leur arrivée à l'établissement.

Seulement 15 % des aumôniers procèdent à des entrevues initiales avec les nouveaux détenus.

Lorsque les aumôniers rencontrent de nouveaux détenus, ils commencent à inscrire des relations éventuelles dans un contexte. Ils commencent aussi à créer un contexte pour le ministère et l'action pastorale futurs. Un moyen systématique de présenter les services de l'Aumônerie aux nouveaux détenus et aux nouveaux employés améliorerait l'impact de l'Aumônerie.

D'après les données du questionnaire, la plupart du temps, les aumôniers ne se présentent pas ni ne présentent leurs services de façon planifiée et intentionnelle. L'un des problèmes est que les aumôniers ne reçoivent pas les listes de délinquants nouveaux venus de façon systématique, ce qui est essentiel à la prestation de services pastoraux efficaces, au moment opportun. Sans ces renseignements, les délinquants attendent pendant de longues périodes qu'un aumônier les contacte, en particulier dans les grands établissements. Les raisons de cette omission sont aussi variées que les établissements; toutefois, les administrateurs d'établissement doivent reconnaître l'importance d'inclure les aumôniers dans les listes de diffusion. Par ailleurs, il faut également que les aumôniers soient plus diligents et s'assurent de recevoir cette information. En outre, seulement le quart (25 %) des aumôniers présentent des exposés sur les programmes d'orientation des délinquants. Là où de tels programmes existent, on devrait s'efforcer d'inclure l'Aumônerie dans l'orientation.

Certains délinquants ont la fausse impression que les services d'aumônerie sont uniquement à la disposition des délinquants « pratiquants ». Un exposé général et systématique des services de l'Aumônerie et de l'aumônier aux nouveaux délinquants élargirait la portée des services d'aumônerie et, par la suite, en améliorerait l'impact. Les centres régionaux de réception offrent la possibilité à l'Aumônerie de se faire connaître aux délinquants qui sont nouveaux dans le système. Le continuum idéal de soins comprendrait un exposé initial des services d'aumônerie et une présentation à l'aumônier au centre de réception, puis un aiguillage vers l'aumônier de l'établissement d'accueil.

L'équipe d'évaluation a aussi constaté que l'Aumônerie n'était incluse dans aucun programme d'orientation destiné aux employés nouveaux ou actuels. Le Collège du personnel est peut-être l'endroit indiqué pour la présentation de l'Aumônerie aux nouvelles recrues, qui permettrait la

Évaluation de l'Aumônerie nationale Pastorale

diffusion d'un message uniforme au sujet du rôle de l'Aumônerie et de l'étendue des services qu'elle offre tant aux employés qu'aux délinquants.

Les nouveaux employés doivent être conscients de la portée et de la nature des services de l'Aumônerie, pour que cet aspect de la réadaptation ou du bien-être général des délinquants ne soit pas oublié.

Recommandations

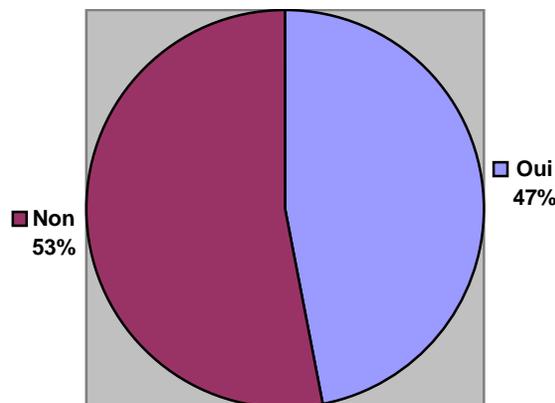
- Que les aumôniers en établissement trouvent une façon plus directe (sinon plus officielle) de se présenter et de faire connaître leurs services aux nouveaux détenus ainsi qu'aux nouveaux employés.
- Que les aumôniers régionaux et les aumôniers en établissement demandent de participer au programme de formation des recrues au collège régional du personnel afin de présenter les services de l'Aumônerie aux nouvelles recrues.

Septième constatation

- **Bien des équipes de l'Aumônerie ne participent pas à un processus officiel de planification pastorale.**

D'après les entrevues avec les administrateurs, les entrepreneurs et les aumôniers régionaux, la mise en œuvre d'un processus de planification pastorale en bonne et due forme recueillerait un niveau d'appui considérable. Bien qu'il se fasse de la planification, la majorité des équipes de l'Aumônerie ne prévoient pas de processus en bonne et due forme pour l'élaboration d'un plan pastoral annuel. Comme il reconnaît que l'Aumônerie constitue un service essentiel fondé surtout sur les relations, un processus de planification pastorale régulier peut améliorer l'impact des services pastoraux. Le processus de création et de mise en application de plans pastoraux exige les efforts concertés du personnel de l'Aumônerie ainsi que la coopération et le soutien des gestionnaires d'établissement.

Pourcentage des aumôniers qui se servent d'un plan pastoral dans leur ministère



L'élaboration d'un plan pastoral produit de nombreux effets, dont les suivants :

- **Responsabilisation** – « À l'Aumônerie, personne n'est jamais tenu de rendre des comptes », a fait remarquer un aumônier. Un processus de planification pastorale crée une obligation de rendre des comptes parmi les aumôniers eux-mêmes ainsi qu'entre les aumôniers et les gestionnaires d'établissement, les bénévoles, l'organisme contractant et l'aumônier régional.
- **Évaluation** – Un processus de planification pastorale annuel inclut un volet d'évaluation dans lequel l'équipe de l'Aumônerie évalue les plans, les stratégies et les programmes qu'elle a adoptés au cours de l'année qui précède.
- **Auto-évaluation** – Le processus peut donner à l'équipe l'occasion d'évaluer la façon d'utiliser les talents de l'équipe afin d'en maximiser l'impact dans l'ensemble.
- **Concordance** – Les objectifs du SCC et ceux des établissements sont dynamiques et ils évoluent. Ce processus annuel donne à l'équipe de l'Aumônerie l'occasion de se demander si ses plans sont compatibles avec les objectifs du Service et ceux de l'établissement.
- **Communication** – Le plan constitue un moyen efficace de faire part de la vision, des objectifs et des buts de l'Aumônerie aux publics visés pour l'année qui vient. « Mon évêque n'a aucune idée de ce que je fais. Il ne comprend rien à l'exercice du ministère en milieu carcéral », avouait un aumônier.
- **Développement de l'esprit de corps** – Un processus de planification pastorale situerait le contexte dans lequel se feraient le développement de l'esprit de corps et la croissance parmi tous ceux qui offrent des services d'aumônerie dans un établissement donné. Un aumônier à temps partiel faisait la réflexion suivante : « Mes collègues ont un plan, mais je ne le connais pas. [...] Je suis à temps partiel et je ne me sens pas intégré à l'équipe. »

Un aumônier a déclaré : « J'ai habituellement un plan en tête. » Certes, cette façon de procéder peut fonctionner pour l'aumônier pris individuellement, mais elle est loin de produire les effets susmentionnés. D'autres aumôniers ont indiqué qu'ils se réunissaient régulièrement en équipe pour établir des plans, travailler en collaboration et échanger des renseignements. Une équipe affiche un calendrier annuel sur le mur, où sont indiqués les activités spéciales, les programmes et les plans. *L'Énoncé de travail des aumôniers contractuels* est assez détaillé et il constitue un document de planification pour certains aumôniers.

La mise en œuvre d'un processus de planification pastorale en bonne et due forme augmenterait l'impact de l'Aumônerie, mais il peut y avoir des obstacles à l'atteinte de ce but. Il sera difficile, comme ce l'est pour la plupart des employés, d'obtenir du temps à l'extérieur de l'établissement au moment où les exigences du ministère sont si élevées. Certains aumôniers réservent du temps à la planification et à l'évaluation annuelles. Bon nombre d'entre eux signalent cependant que cela devient de plus en plus difficile. « Nous avons l'habitude de passer deux jours à l'extérieur de l'établissement pour la planification annuelle, mais nous nous sommes fait dire par le directeur de l'établissement que nous ne pourrions avoir qu'une seule journée et qu'il faudra que nous la passions à l'intérieur de l'établissement. » Un autre aumônier a fait remarquer : « Nous sommes obligés de nous battre pour obtenir du temps à l'extérieur de l'établissement [pour la planification pastorale]; ce

n'est pas considéré comme faisant partie de notre mandat. Si nous voulons que la planification se fasse, il faut qu'elle figure dans notre mandat. »

Certes, il est important d'établir des plans et de déterminer des objectifs, mais il est essentiel également de surveiller et d'évaluer la réalisation de ces buts et de ces plans afin de reconnaître la spécificité du travail spirituel.

Recommandations

- Que l'EGA conçoive et mette en œuvre une stratégie pour renseigner et former les aumôniers concernant l'établissement et l'utilisation de plans pastoraux.
- Que les équipes de l'Aumônerie aient recours à un processus de planification pastorale en bonne et due forme pour réaliser leur mission, leurs objectifs, leurs plans, leurs programmes et leurs stratégies pour l'année à venir, et qu'elles fassent part de leur plan aux autorités des établissements, à l'autorité contractante et à l'aumônier régional.

Huitième constatation

- **Il faut mieux comprendre le rôle des aumôniers et la gamme des services et des interventions que ceux-ci peuvent offrir.**

« L'Aumônerie est la ressource la plus sous-utilisée de cet établissement et du SCC! »

Un administrateur d'établissement

Les aumôniers apportent à l'aumônerie un riche bagage d'études et d'expérience. Ils sont normalement tenus d'avoir un diplôme en théologie. Il s'agit habituellement d'un diplôme d'études supérieures obtenu après un premier cycle universitaire. Ils peuvent avoir fait leurs études de premier cycle en psychologie, en sociologie, en travail social ou dans une autre discipline des sciences humaines. Par conséquent, bon nombre d'aumôniers ont fait au moins six années d'études postsecondaires à temps plein. Les aumôniers arrivent également avec une vaste expérience de travail sur le terrain – dans les églises et les paroisses, les hôpitaux, l'action sociale et les services sociaux. L'aumônier fait appel à plusieurs formules pour examiner ces questions avec les délinquants, entre autres aux rencontres en tête à tête dans son bureau. En outre, l'aumônier ou des bénévoles du groupe confessionnel effectuent souvent du travail en groupe.

Même si un pourcentage élevé des membres du personnel (91%) ont indiqué qu'ils comprennent le rôle de l'Aumônerie, les entrevues ont confirmé que leur compréhension est généralement liée ou limitée à trois fonctions : la célébration d'offices religieux (culte de la fin de semaine, jours saints et occasions spéciales); la communication des avis de décès et le counseling en cas de deuil, et les dispositions à prendre à l'intention des délinquants en ce qui concerne les régimes alimentaires religieux. Pour que le personnel aiguille à bon escient les délinquants vers l'un ou l'autre service de l'établissement, il doit connaître l'éventail des services offerts.

Évaluation de l'Aumônerie nationale Pastorale

D'après les entrevues, les aumôniers consacrent près de 50 % de leur temps à la pastorale. Lorsqu'on leur a demandé de décrire les thèmes abordés dans le cadre du counseling pastoral auprès des délinquants, les aumôniers ont mentionné les suivants : le deuil, la famille d'origine, la solitude, la toxicomanie, les problèmes relatifs aux enfants, les problèmes conjugaux, l'état de dépression, le sentiment d'impuissance, la sexualité, le suicide, la perte, l'aliénation, les cycles de criminalité, l'incarcération, la peine, la réinsertion sociale, les questions de foi, la violence, les questions religieuses et les relations humaines.

Il semble cependant, si l'on se fie aux entrevues, que les employés connaissent généralement peu l'étendue des services de pastorale qui sont offerts; par conséquent une bonne partie du travail accompli par les aumôniers passe inaperçu.

Trente-cinq pour cent des ALCE et des AC II ont indiqué qu'ils ne consultaient jamais un aumônier.

Quarante-six pour cent des aumôniers ont déclaré qu'ils étaient invités comme personne-ressource à une réunion du conseil d'établissement ou de comités une fois tous les trois mois ou moins.

Les délinquants sont au courant des services susmentionnés et ils les utilisent au besoin; toutefois, ils semblent aussi savoir que les aumôniers constituent une solide ressource en matière de pastorale. D'après les données recueillies, les délinquants ont régulièrement recours aux services de pastorale.

Quand on leur a demandé « un aumônier vous a-t-il aidé récemment? », 77 p. 100 des délinquants ont répondu « oui ».

Les aumôniers pourraient envisager une façon de faire connaître plus efficacement leurs services dans leur milieu carcéral. L'utilisation accrue des services pourrait accroître l'impact de leurs services pastoraux.

Seulement 27 p. 100 des aumôniers d'établissement interrogés font une présentation au sujet des services de l'Aumônerie dans leur milieu carcéral.

Recommandation

- Que les aumôniers conçoivent un bref module de sensibilisation permanente pour chaque établissement afin d'informer les membres du personnel de la gamme des services offerts.

Neuvième constatation

- **Étant donné la nature particulière de l'Aumônerie, le débat concernant l'entrée par les aumôniers de données dans le Système de gestion des délinquants (SGD) continue de diviser les membres de l'Aumônerie et du Service.**

Cette question est peut-être la plus controversée de celles qui ont été abordées au cours du processus d'évaluation. Le SGD est l'un des aspects les plus identifiables du « système », où sont consignés tous les renseignements importants concernant la progression du délinquant dans le « système », notamment ses déplacements, son comportement, son association aux sous-cultures de la drogue et du crime, sa participation aux programmes, ceux qu'il a suivis jusqu'au bout, l'évaluation de l'impact et l'évaluation psychologique. Cette base de données est universellement accessible à toutes les personnes qui ont besoin de savoir (c.-à-d. les membres des équipes de gestion de cas, les décideurs, etc.), et on peut y avoir accès soit en établissement, soit dans la collectivité.

Le « système » est à la remorque de l'information, et l'Aumônerie doit relever le défi de trouver l'équilibre très délicat entre ses obligations à l'égard des délinquants et de leur groupe confessionnel, d'une part, et du SCC, d'autre part. Serait-il souhaitable et utile que les aumôniers inscrivent des renseignements dans le SGD? Les entrevues avec les employés, les gestionnaires et les aumôniers ont révélé des points de vue très différents à ce sujet.

Les cadres supérieurs étaient assez favorables (59 % de oui) à ce que les aumôniers soient en contact avec le « système » par le biais du SGD. D'autre part, certains administrateurs régionaux ont exprimé des réserves et ils ont fait remarquer que cela pourrait avoir des effets néfastes sur les relations de l'aumônier avec les délinquants.

L'Aumônerie est le seul service dans un établissement qui n'ait pas à rédiger de rapport au sujet des délinquants. Il doit toujours en être ainsi. Le délinquant a besoin de savoir qu'il peut s'adresser à quelqu'un dans l'établissement sans craindre que ce qu'il a dit ne lui retombe sur le nez d'une façon ou d'une autre. L'aumônier doit toujours demeurer cette personne : un endroit sûr où il peut mettre son âme à nu en toute confiance.

Un administrateur régional

Comme on s'y attendait, les agents de libération conditionnelle en établissement (ALCE) et les agents de correction (AC-II) se sont montrés très favorables à l'entrée par les aumôniers de données dans le SGD, puisque 81 p. 100 ont répondu de façon positive. Cette approbation écrasante tient au fait que les équipes de gestion de cas comptent énormément sur l'information provenant d'autres sources pour les aider à gérer les délinquants et à leur venir en aide tout au long de leur incarcération et de leur liberté conditionnelle. Les équipes de gestion de cas voient dans les aumôniers une précieuse source d'information, mais elles reconnaissent en même temps le caractère particulier de la relation qui existe entre le délinquant et l'aumônier. La plupart des employés de première ligne s'attendent à ce que les aumôniers gardent un niveau élevé de confidentialité à propos de leurs interactions avec les délinquants ou de leurs interventions auprès d'eux, mais ils laissent entendre que des comptes rendus ou des commentaires sous forme de registre des interventions devraient

décrire (sans trop de détails) les progrès ou l'absence de progrès réalisés par le délinquant dans les domaines abordés par l'aumônier.

Les aumôniers d'établissement sont divisés quant à l'opportunité pour eux d'entrer des données au sujet des délinquants dans le SGD : 39 p. 100 disent qu'ils seraient disposés à le faire, et 39 p. 100 disent qu'ils ne le feraient pas. Les autres sont indécis.

Les entrevues ont révélé que les aumôniers étaient divisés à peu près également sur cette question. Nous énumérons ci-après quelques-uns des avantages et quelques-unes des préoccupations qu'ont fait ressortir les aumôniers.

La consignation, dans le SGD, de renseignements relatifs à des délinquants avec qui l'aumônier a eu des relations pastorales pourrait :

- procurer au personnel et aux administrateurs une rétroaction importante au sujet de la croissance personnelle et spirituelle des délinquants, tout en préservant la confidentialité;
- accroître la reconnaissance du rôle important que joue la spiritualité dans la réadaptation des délinquants;
- assurer la reconnaissance du travail qu'accomplissent les délinquants en dehors des exigences des « programmes de base » figurant dans leur plan correctionnel;
- améliorer la connectivité entre les services de l'Aumônerie et les autres services essentiels de l'établissement, tout en respectant la confidentialité.

Toutefois, le milieu des aumôniers est divisé sur cette question, en raison des effets négatifs qu'elle pourrait avoir :

- la consignation de données dans le SGD pourrait donner l'impression qu'il y a rupture de la relation de confiance entre le délinquant et l'aumônier;
- les observations de l'aumônier pourraient faire l'objet d'une interprétation fautive, une fois que celles-ci se retrouveraient dans un rapport rédigé par l'un des membres de l'équipe de gestion de cas;
- la préoccupation à l'égard du fait que la consignation de renseignements dans le SGD serait perçue comme une réorientation majeure de la philosophie de l'Aumônerie, car celle-ci est connue pour ne pas soumettre de rapports écrits au « système »;
- la préoccupation à l'égard du fait que les délinquants modifieront le discours qu'ils tiennent aux aumôniers, de crainte que ces derniers ne fassent des commentaires préjudiciables qui pourraient se rendre dans le « système » et avoir sur eux des effets négatifs.

La préoccupation actuelle de ces deux groupes tourne autour du fait que l'information en provenance de l'Aumônerie a tendance à ne tenir compte que des aspects positifs du comportement et de l'attitude des délinquants. L'absence relative de renseignements concernant les aspects négatifs d'un délinquant prédispose les équipes de gestion des cas à rejeter cette information ou à en atténuer

l'importance. Cela ne veut pas dire que les aumôniers se mettent simplement à écrire des choses négatives au sujet des délinquants, mais il faut manifestement transmettre l'information de manière plus équilibrée et il faut que les équipes de gestion des cas considèrent les rapports ou les observations des aumôniers comme étant équilibrés.

Un peu plus de la moitié des délinquants interrogés (51 %) se sont dit favorables à ce que les aumôniers consignent des renseignements dans le SGD parce qu'il s'agit d'une façon d'obtenir une reconnaissance pour toutes les heures qu'ils passent à « faire leur travail ». Ils ont déclaré qu'ils continueraient à le faire de toute façon, mais ils ont ajouté que ce serait bien qu'on reconnaisse leurs mérites. Certains délinquants craignaient que le « système » ne traite pas comme il faut l'information fournie par l'aumônier alors que d'autres se sont montrés très préoccupés par les questions de confidentialité.

Recommandation

- Que l'EGA favorise un dialogue permanent au sein de l'Aumônerie au sujet de l'échange de renseignements entre les aumôniers et le SGD.

Cinquième objectif

Évaluer l'incidence de l'Aumônerie sur le soutien offert aux délinquants et au personnel.

Dixième constatation

- **Les délinquants et les membres du personnel estiment que la spiritualité et la foi jouent un rôle important dans leur vie. Les membres du personnel considèrent la spiritualité comme un élément essentiel de la réadaptation des délinquants.**

Il est entendu de manière explicite que la foi et la spiritualité jouent un rôle important dans la vie des délinquants et qu'elles constituent le principal moyen par lequel les aumôniers établissent un contact avec les délinquants et commencent à créer des liens de confiance, de compréhension et de pardon avec eux: telle est la prémisse sur laquelle repose la présente évaluation. Toutefois, les aumôniers et les délinquants sont confrontés à un cadre de vie négatif, qui se fait sentir un peu partout et qui n'est pas propice à l'établissement de relations de ce genre. Les prisons sont conçues pour être des lieux de limites et de rareté; aussi la confiance y est-elle une denrée rare. En général, ce climat limite l'expression et les incidences de la foi. Les entrevues avec les délinquants et les employés révèlent toutefois que la foi et la spiritualité jouent effectivement un rôle important dans leur vie. Cette constatation est en nette opposition avec l'impression que la foi joue un rôle limité dans la vie des délinquants.

Lorsqu'on leur a demandé si la foi ou la spiritualité jouait un rôle important dans leur vie, 89 p. 100 des délinquants ont répondu par l'affirmative.

Il faut préciser que les entrevues avec les détenus ont été menées auprès de groupes relativement égaux de délinquants qui ont participé à une forme quelconque de service de l'Aumônerie et de délinquants dont les noms ont été tirés au hasard. Compte tenu de la répartition des délinquants, le taux de réponse positive des délinquants est surprenant. Un grand nombre de délinquants ont parlé du rôle important que la « communauté de la chapelle » ainsi que l'aumônier de l'établissement, les bénévoles inspirés par la foi et l'aumônier visiteur jouaient dans leur vie. Bon nombre ont dit que bien que même s'ils ne participaient pas aux services ou aux programmes de l'Aumônerie ou n'y avaient pas accès, ils pratiquaient activement leur spiritualité ou leur foi. Ce commentaire correspond aux conclusions tirées des données de l'Enquête sociale générale de 2001 :

La participation aux services religieux a chuté partout au pays au cours des 15 dernières années. À l'échelon national, seulement le cinquième (20 %) des personnes âgées de 15 ans et plus prenaient part aux services religieux de façon hebdomadaire en 2001, comparativement à 28 % en 1986. En 2001, 4 adultes sur 10 (43 %) ont déclaré ne pas avoir pris part à un service religieux au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête, comparativement à 26 % en 1986²².

Cela porte à croire que le fait d'assimiler « piété » et participation aux services religieux est peut-être démodé et a peut-être besoin d'être révisé. La plupart des aumôniers signalent qu'environ 20 à 25 p. 100 de la population carcérale a recours actuellement aux services de l'Aumônerie dans leurs établissements, dont les services fournis par les représentants de groupes confessionnels visiteurs ainsi que par les bénévoles ou les programmes à participation volontaire inspirés par la foi. Cependant lorsqu'on considère le nombre élevé de délinquants qui attribuent un rôle à la spiritualité ou à la foi dans leur vie, il semble que la demande de leadership spirituel est plus grande qu'on ne le pensait auparavant. Si l'Aumônerie doit fournir de l'aide et du soutien à un grand nombre de délinquants qui n'ont pas recours à ses services, elle pourrait envisager des moyens créateurs et novateurs d'encourager, voire de faciliter, ce processus. Par exemple, un aumônier que l'équipe d'évaluation a interrogé anime une méditation quotidienne non confessionnelle à la fin de chaque journée. Cette activité est non confessionnelle et ouverte à tous ceux qui veulent se livrer à la méditation à leur façon. Cette activité aide à promouvoir la chapelle en tant que sanctuaire dans lequel les délinquants sont libres d'exprimer et d'explorer leur foi et leur spiritualité.

Le SCC a eu tendance à reconnaître que la dimension spirituelle peut constituer un facteur d'équilibre dans la vie de groupes de délinquants, tels que les Autochtones, les groupes confessionnels minoritaires, les chrétiens, mais il a été beaucoup plus lent à reconnaître ce phénomène chez les délinquants pris individuellement. Une vision du monde inspirée par la foi ou la spiritualité peut contribuer à aider les délinquants à intégrer l'information et les habiletés obtenues grâce aux autres interventions et programmes mis à leur disposition. En outre, le SCC inclut explicitement la spiritualité dans son approche à l'égard des délinquants autochtones, mais il doit également envisager l'inclusion et la reconnaissance de cette dimension dans la vie de la population carcérale non autochtone. Certains ont laissé entendre, au cours des entrevues avec des délinquants et des employés, que les aumôniers pourraient « cheminer » avec les délinquants dans le contexte de leur participation aux programmes, un peu comme le font les Aînés avec les délinquants autochtones.

²² Statistique Canada, *Recensement de 2001 : série « Analyses »*, Les religions au Canada, p. 6.

« Je ne comprends pas pourquoi les animateurs de groupe ne me laissent pas parler en groupe de quoi que ce soit qui ait rapport avec ma foi. Pour moi, c'est un facteur clé. C'est comme si on m'arrachait la main droite. C'est le fondement de ma personnalité et de mes gestes. Je pense que certains employés ont vraiment un préjugé défavorable à l'égard de la religion. »
Un délinquant

Les données recueillies ont trait à la grande importance que de nombreux employés attachent à la spiritualité comme aide dans la réadaptation des délinquants.

Quatre-vingt-quatre pour cent des agents de libération conditionnelle en établissement et des agents de correction interrogés croient que la spiritualité et la foi jouent un rôle important dans la réadaptation des délinquants.

Bien que la spiritualité ne fasse partie d'aucune stratégie relative aux programmes de base (autre que celle qui vise les Autochtones), le personnel la considère comme un facteur clé du succès d'un délinquant en milieu carcéral et dans la collectivité. On a souvent exprimé l'idée qu'il s'agissait d'une question d'équilibre – la nécessité de trouver un équilibre entre les compétences (acquises dans le cadre de programmes) et la croyance (poursuite de sa propre spiritualité). La plupart des membres du personnel estiment qu'un système de croyance sert de base à un comportement prosocial avantageux pour les délinquants qui s'efforcent de réintégrer la société. Il s'agit là d'un point de vue intéressant, étant donné qu'il n'y a pas beaucoup d'agents de libération conditionnelle en établissement ou d'agents de correction (AC-II) qui ont déclaré qu'ils consultaient un aumônier ou un représentant d'un groupe confessionnel au moment de rédiger des rapports sur les délinquants ou des rapports récapitulatifs sur l'évolution des cas. Certains délinquants ont indiqué qu'ils n'étaient pas autorisés à mentionner des questions de foi dans les groupes des programmes de base. Un administrateur réfléchissant à la façon dont la spiritualité est parfois perçue a dit: « J'ai vu des délinquants se présenter devant la Commission des libérations conditionnelles. Ils parlent du rôle de la Bible dans leur vie et disent que la foi a changé des choses chez eux, et on leur dit qu'ils refusent de voir la réalité. » Des délinquants font parfois un usage abusif de la « foi », mais celle-ci est un facteur clé de bien-être pour certains délinquants. Le personnel semble en être conscient.

D'après les questionnaires en ligne destinés aux employés (200 répondants), 70 p. 100 des employés croient que la foi ou la spiritualité joue un rôle important dans leur vie.

Autre constatation clé dans ce domaine : l'importance que la foi et la spiritualité jouent dans la vie du personnel. De nombreux employés ont déclaré que c'est la foi qui les soutient dans les moments difficiles qui font partie intégrante du travail en établissement. Les employés ont fait remarquer qu'il faudrait peut-être qu'il y ait un aumônier qui travaille exclusivement avec eux. Les opinions concernant cette suggestion variaient considérablement d'un bout à l'autre du pays; toutefois, les

observations formulées ont un point en commun : il faut que les aumôniers continuent d'inclure les employés dans leur activité pastorale en établissement.

Recommandations

- Que l'Aumônerie songe à des moyens novateurs de souligner et de confirmer l'importance que les délinquants accordent à la spiritualité dans leur vie.
- Que l'Aumônerie cherche à examiner des stratégies visant à faire ressortir l'importance que les membres du personnel accordent à la spiritualité dans leur vie.

Onzième constatation

- **La plupart des délinquants s'attendent à ce que l'Aumônerie ou leur groupe confessionnel joue un rôle dans leur vie au moment de leur retour dans la collectivité.**

L'aumônier vient au travail comme un représentant d'un groupe confessionnel de l'extérieur de l'établissement. Il travaille avec des bénévoles qui viennent de l'extérieur, et les délinquants avec qui il travaille retourneront un jour dans la société. Bien que la majeure partie du travail de l'aumônier d'établissement se déroule à l'intérieur des murs, un service d'aumônerie efficace se voit comme faisant partie d'un continuum de services spirituels qui existe à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement. L'aumônier devrait être conscient que son travail concerne également la collectivité. Dans le cadre de ce continuum de services spirituels, les aumôniers devraient établir des liens avec les aumôniers et le clergé dans la collectivité ou avec des églises, des synagogues ou des mosquées, au moment où le délinquant entre dans la période qui précède sa mise en liberté.

Quatre-vingt-onze pour cent des délinquants interrogés dans les établissements à sécurité minimale ont déclaré qu'ils s'attendaient à ce que l'Aumônerie ou le groupe confessionnel joue un rôle vital dans leur réinsertion dans la collectivité.

Quatre-vingt-sept pour cent des délinquantes interrogées ont dit qu'elles s'attendaient à ce que leur groupe confessionnel ou l'Aumônerie joue un rôle dans leur réinsertion dans la société.

Ces chiffres posent un sérieux problème aux aumôniers. Ceux qui s'attendent à ce que leur groupe confessionnel les appuie d'une manière ou d'une autre au moment de leur réinsertion dans la société constituent, semble-t-il, une proportion de délinquants beaucoup plus élevée que prévu auparavant. Même si l'on tient compte du fait que ces chiffres diminueront parce que les délinquants ne poursuivront pas tous jusqu'au bout, leur nombre demeure assez important et représente un besoin qui n'est pas satisfait à l'heure actuelle.

Bien que certains groupes confessionnels soient prêts et disposés à accompagner les délinquants dans leur réinsertion sociale, bon nombre ne le sont pas. Les données portent à croire que le milieu

de l'Aumônerie a besoin d'insister davantage sur l'engagement de la collectivité afin de faire ressortir la nécessité pour les groupes confessionnels de participer plus activement à la réinsertion sociale des délinquants. La difficulté de développer et d'améliorer à certains égards la capacité du groupe confessionnel de venir en aide aux délinquants de cette manière est considérable. L'aumônier local et l'aumônier régional devraient se partager la responsabilité de ce renforcement des capacités de la collectivité. L'un des objectifs primordiaux du processus d'évaluation consiste à aider l'EGA et le réseau de l'Aumônerie à examiner la manière dont le travail s'effectue et le mode de structuration de la collectivité. Ce processus constitue le moment opportun pour réexaminer, améliorer et élargir le rôle de l'aumônier régional en matière de liaison avec la collectivité.

Les entrevues qualitatives (25) ont révélé que la plupart des aumôniers d'établissement ne tissaient pas de liens avec les aumôniers et le clergé dans la collectivité ni avec des organismes à caractère confessionnel au cours de la période qui précède la mise en liberté du délinquant.

Les aumôniers communautaires (là où ils sont présents) peuvent également faire le pont entre la prison et « la rue ». La situation financière actuelle, au SCC, ne permet pas d'étendre les services dans ce domaine; toutefois, cela ne pare pas à la nécessité pour le réseau de l'Aumônerie de combler cette lacune dans la continuité des services spirituels.

Recommandations

- Compte tenu de la mesure dans laquelle les délinquants misent sur leur groupe confessionnel pour obtenir l'aide de celui-ci dans leur réinsertion sociale, que l'EGA examine la possibilité de faire mieux connaître l'Aumônerie communautaire et d'en élargir le mandat.
- Que les aumôniers en établissement aident les détenus à établir des liens avec leur groupe confessionnel ou un aumônier dans la collectivité pendant les six derniers mois de leur incarcération.

Sixième objectif

Aborder un certain nombre de questions générales qui ont trait à l'impact, à la qualité et à l'efficacité de l'Aumônerie du SCC

Douzième constatation

- **Le personnel opérationnel et les cadres supérieurs des établissements acceptent que l'Aumônerie demande à des organismes tiers d'offrir des programmes axés sur la spiritualité et paie les détenus afin qu'ils participent à ces programmes pendant le jour.**

Comme il est mentionné dans la sixième constatation, la plupart des employés ont une image plutôt limitée des services offerts par l'Aumônerie. Au cours des visites sur place, les interviewers ont posé

une question afin d'évaluer, en partie, le niveau de compréhension du champ d'action de l'Aumônerie par le personnel. Les entrevues ont révélé que non seulement les cadres supérieurs des établissements sont en faveur de l'élargissement de la portée perçue de l'Aumônerie, mais qu'ils sont disposés à payer les délinquants pour qu'ils participent à des programmes pendant le jour. La principale mise en garde à cet égard est que des programmes à caractère confessionnel ou spirituel ne devraient pas remplacer les programmes de base actuels du SCC; ils devraient plutôt leur servir de complément. Cette opinion constitue un changement important dans l'attitude exprimée par les gestionnaires, étant donné que ce type d'intervention (les programmes) se déroule habituellement en soirée ou en fin de semaine, à des heures où il entre en concurrence avec les activités récréatives et les visites. Les interventions pendant le jour sont limitées, sauf le counseling en tête à tête. D'autre part, en ramenant ses services et ses activités dans la journée (avec l'horaire correspondant), l'Aumônerie court le risque d'être considérée comme un « programme ». Un changement de perception de cette nature serait préjudiciable à tous; toutefois, les avantages de pouvoir répondre aux besoins des délinquants de cette façon (une question de souplesse des programmes) donnent fortement à penser que cette question doit être examinée plus à fond.

Recommandation

- Que l'ÉGA et le Comité interconfessionnel examinent en profondeur les répercussions de l'exécution des programmes à caractère confessionnel pendant le jour et qu'ils formulent des recommandations en vue de leur mise en œuvre par les gestionnaires des établissements.

Treizième constatation

- **Il y a vingt ans, les aumôniers, qui étaient des employés, sont devenus des personnes à statut spécial selon le modèle contractuel²³. Depuis lors, la nature de leur ministère et le cadre de fonctionnement du SCC ont changé considérablement. En raison de ces changements, il faut réexaminer la justification originale de ce changement de leur statut pour que le modèle continue de répondre aux besoins des délinquants et du SCC.**

Au cours des visites sur le terrain, les administrateurs d'établissement et les aumôniers ont souvent indiqué qu'il fallait réexaminer la question du recours à des contrats pour l'obtention de services d'aumônerie. Il semble y avoir beaucoup de confusion concernant cette pratique, en particulier au sujet de ses incidences au niveau opérationnel. Bien que cette question n'ait pas été incluse à l'origine dans la portée de l'évaluation, il s'agit là d'une constatation non intentionnelle qui exige un examen plus approfondi.

La question de la passation de contrats n'est pas nouvelle pour l'Aumônerie du SCC. Depuis son adoption en 1980, le modèle contractuel pose des problèmes de mise en application. Les questions d'uniformité de rémunération des aumôniers, d'accès aux ressources de l'établissement, les déplacements et la formation sont des problèmes qui se posent depuis toujours tant au SCC qu'aux entrepreneurs. En avril 1998, le CI a créé un Groupe de travail sur le modèle contractuel de l'Aumônerie. Le Groupe de travail a procédé à de vastes consultations auprès des aumôniers, des entrepreneurs et des administrateurs du SCC afin d'examiner la multitude d'aspects de cette question, entre autres le mode de fonctionnement du modèle à l'époque et les changements qui

²³ Ce « statut spécial » est le résultat des dispositions du *Protocole d'entente* selon lesquelles : « Les aumôniers engagés à contrat ne doivent pas, pour cette raison, être désavantagés dans l'exercice de leurs tâches de pastorale » (Article 4 (j)).

pourraient être apportés aux contrats et au protocole d'entente. Le Groupe a soumis son rapport à l'équipe de gestion de l'Aumônerie (EGA) et au Comité interconfessionnel de l'Aumônerie en mai 2000²⁴. Le rapport a déterminé que, dans un large mesure, le modèle contractuel fonctionnait bien pour le SCC et les groupes confessionnels, mais il contenait dix-sept (17) recommandations²⁵ concernant les divers domaines dans lesquels des besoins se font sentir. Bon nombre de ces recommandations ont été mises en application à divers degrés; toutefois, certains points soulevés dans le rapport continuent de poser un problème : la question de l'uniformité dans les contrats, la communication entre chacune des parties, la règle des onze ans ainsi que les déplacements et la formation.

La communication continue d'être l'une des principales difficultés qu'ont à surmonter les aumôniers et les administrateurs d'établissement. Dans tout le pays, les aumôniers sont intégrés à des degrés divers dans les activités et les communications des établissements. Comme l'indique la cinquième constatation, les aumôniers ne font pas nécessairement partie du comité d'établissement et d'autres comités; ils ne sont pas nécessairement invités aux réunions et ne reçoivent peut-être pas de communications régulières au sujet des déplacements et des arrivées de délinquants. Les aumôniers s'efforcent d'établir un équilibre entre « être dans le système » et « appartenir au système », et ils occupent nécessairement une zone grise quelque part dans le milieu. Cette situation engendre de la confusion chez les administrateurs d'établissement qui ne savent peut-être pas quand et comment les aumôniers devraient être informés ou consultés au sujet du fonctionnement et des politiques de l'établissement. Le fait que les aumôniers soient gentiment négligés et que l'information ne leur soit pas communiquée volontiers par les divers secteurs de l'établissement est plus courant. Toutefois, les aumôniers eux-mêmes perpétuent la situation jusqu'à un certain point, étant donné qu'ils ne font pas nécessairement part à l'établissement de leurs activités et de leurs buts. Quant à l'entrepreneur, il est perdu dans le processus de communication et semble être un partenaire silencieux. Chacune des équipes de visite sur place comprenait un représentant d'un entrepreneur d'un groupe confessionnel. Dans la plupart des cas (environ 80 %), l'« entrepreneur » voyait pour la première fois le ministère exercé dans l'établissement et ne connaissait pas grand-chose aux activités et à l'orientation de ce ministère. Seulement un des aumôniers interrogés avait eu une indication de la part de son employeur (groupe confessionnel) concernant la planification et l'orientation de ce ministère. La plupart des aumôniers ont fait remarquer que leur contrat et leur association avec l'employeur se limitaient habituellement à la présentation de feuilles de temps. Du point de vue de la reddition de comptes, le manque de communication est source d'inquiétude, car il ne semble y avoir aucune supervision rigoureuse pour s'assurer que les services prescrits sont offerts et que les « enseignements » et l'orientation du ministère sont compatibles avec les principes du groupe confessionnel et les buts du SCC et du CI. Selon le document intitulé *Partenaires en mission : Information concernant les services offerts par les aumôniers catholiques* (il existe un document semblable pour l'Aumônerie protestante) :

Les aumôniers catholiques romains sont responsables devant l'Église, le peuple de Dieu, c'est-à-dire le groupe confessionnel auquel ils appartiennent selon la tradition catholique romaine.

²⁴ Rév. W. Carl Wake, président, *Groupe de travail sur le modèle contractuel de l'Aumônerie – Rapport final*, Ottawa, Comité interconfessionnel de l'Aumônerie, 1^{er} mai 2000.

²⁵ *ibid.* p. v-vii.

Les aumôniers sont responsables devant l'autorité pastorale du diocèse où ils exercent leur ministère et devant le SCC pour leurs activités quotidiennes. En tant que pasteurs ou qu'agents de pastorale, ils peuvent s'attendre à être traités comme d'autres pasteurs ou d'autres agents de pastorale de leur diocèse, à recevoir le même appui et à prendre une part active à la vie du diocèse.

Les aumôniers invitent donc l'évêque local à faire des visites régulières dans les établissements où ils travaillent²⁶.

Ces paragraphes délimitent clairement la responsabilité de l'aumônier à l'égard de son groupe confessionnel. Toutefois, la communication (dans les deux sens) qui faciliterait la reddition de comptes fait gravement défaut. La majorité des aumôniers ont indiqué qu'ils se sentaient isolés de leur groupe confessionnel. La « pastorale des prisons » est une partie relativement petite des activités de bien des groupes confessionnels et, comme dans toutes les structures bureaucratiques, ceux-ci ont tendance à se concentrer sur les « grandes » questions et les activités plus importantes. Cela semble être le cas des aumôniers du SCC, étant donné que leur action pastorale ne reçoit généralement pas le genre d'attention que les aumôniers et le SCC aimeraient. Par défaut, bien des aumôniers limitent leurs communications avec leur groupe confessionnel ou entretiennent une relation étroite avec le superviseur du programme pour l'établissement (soit le sous-directeur, soit le directeur adjoint des Programmes correctionnels).

La reddition de comptes pose également un problème aux administrateurs d'établissement. De nombreux administrateurs ont fait état de leur frustration de ne pas savoir avec qui traiter à cet égard : l'aumônier lui-même, l'entrepreneur ou l'aumônier régional. Il y a beaucoup de confusion quant à la manière d'assembler les morceaux du puzzle en matière de responsabilité. Une partie de cette confusion tient au fait que les gestionnaires ont des réticences à traiter avec l'aumônier simplement et directement en tant qu'agent de l'entrepreneur qui assure les services sur place. Le fait que, dans la majorité des régions, les contrats soient conclus au niveau de l'établissement vient aggraver la situation, et il est inévitable qu'une certaine forme de relation résulte du fait d'avoir à s'occuper de questions courantes. Dans certains cas, cela a mené à une situation très proche de la relation employeur-employé. L'utilisation largement répandue mais non systématique du fond rouge pour la carte d'identification de l'aumônier (comme pour les employés), malgré le fait que les cartes des entrepreneurs doivent être jaunes en est un exemple. Dans un cas, on a délivré à l'aumônier une carte à fond bleu. Ces distinctions sont essentielles au fonctionnement efficace et continu du modèle contractuel. Ce qui peut sembler insignifiant pourrait être considéré comme conférant le statut d'employés aux aumôniers. Comme les aumôniers ne sont pas des employés, on devrait tout faire pour s'assurer que ce genre d'action ne conduira pas par inadvertance à ce type de relations.

Plusieurs cadres supérieurs d'établissement ont soulevé la question des onze ans et de ses rapports avec le modèle contractuel. La règle des onze ans a été abordée dans le rapport du Groupe de travail sur le modèle contractuel. Les auteurs du rapport font le commentaire suivant :

Pourquoi faut-il qu'un aumônier change d'établissement après onze ans? Cette question a suscité beaucoup de commentaires, principalement à cause d'un malentendu

²⁶ Service correctionnel du Canada, *Partenaires en mission : Information concernant les services offerts par les aumôniers catholiques*, p. 6.

généralisé. Une des recommandations du *Rapport Lowery*²⁷, publié en 1980, visait à permettre au SCC d'« emprunter » tous les aumôniers à contrat à leur groupe confessionnel pour une période de six ans, soit la durée moyenne du mandat d'un ministre ou d'un prêtre dans une Église donnée. Les aumôniers étaient alors censés retourner travailler pour leur organisation religieuse et reprendre leurs fonctions pastorales habituelles en étant plus à même de promouvoir la cause de l'aumônerie dans leur milieu. Les aumôniers étaient toujours considérés comme des employés de leur groupe confessionnel. Cependant, il est devenu évident qu'il y avait de bons aumôniers que la Direction de l'aumônerie ne voulait pas perdre. Un deuxième mandat de cinq ans a donc été ajouté à l'année de probation et au premier mandat de cinq ans. L'Aumônerie a ainsi instauré une politique voulant que l'aumônier doive retourner dans son groupe confessionnel ou changer d'établissement après onze ans de service²⁸.

À un endroit, après le départ de l'un des aumôniers par suite de l'application de cette règle, il a fallu reconstituer l'équipe de l'Aumônerie. Ce départ avait eu un effet négatif sur la fonction de l'Aumônerie et le fait que l'« ancien » aumônier, qui était très aimé et très respecté, ait été obligé de partir a provoqué beaucoup de ressentiment chez les employés et les délinquants. L'aumônier qui l'a remplacé a dû non seulement établir sa propre crédibilité et des relations de confiance avec le personnel et les délinquants mais il a dû aussi faire face à la perception selon laquelle son prédécesseur avait été traité injustement. Dans un autre établissement, un aumônier qui venait d'arriver de l'extérieur a fait observer que son déménagement d'une ville où le coût de la vie était moindre à une autre où il était nettement plus élevé avait eu de lourdes répercussions financières pour lui. Il lui a fallu assumer une hypothèque beaucoup plus lourde pour sa nouvelle maison et, par conséquent, il devrait travailler six ou sept ans de plus qu'il ne l'avait prévu. La principale préoccupation de l'aumônier était l'impression qu'il avait été privé de choix. Il n'avait pas la possibilité de retourner dans la collectivité puisqu'il n'y avait pas de poste d'ouvert et il n'y avait pas d'autre poste en établissement où il pouvait être muté. Son seul choix était de déménager, ce qu'il a fait, à contrecœur. D'autres aumôniers ne sont qu'à quelques années du seuil des onze ans, et la perspective les effraie, étant donné qu'il n'y a pas de garantie d'emploi continu soit au sein du SCC soit à l'intérieur de leur groupe confessionnel. Même sur le plan conceptuel, l'application de la règle des onze ans semble arbitraire et capricieuse aux yeux de bien des gens.

La règle a été mise en application pour se conformer aux normes de la collectivité et dynamiser continuellement l'action pastorale en établissement. Toutefois son utilisation continue a créé une acrimonie considérable chez les aumôniers. Du point de vue contractuel, la règle semble être en opposition avec les principes de la passation de marchés. Comme le contrat fait l'objet d'un examen annuel, il est possible que les agents de l'entrepreneur (les aumôniers) puissent être remplacés n'importe quand ou que leur mandat soit prolongé indéfiniment²⁹. Cela laisse entendre que la règle des onze ans n'est pas réellement nécessaire si les principes de la passation de contrats sont appliqués uniformément. Les onze ans pourraient plutôt être utilisés comme guide pour la réalisation

²⁷ J. T. Lowery, président, *Rapport du Groupe de travail sur l'aumônerie dans le Service correctionnel du Canada*, Ottawa, Service correctionnel du Canada, août 1980).

²⁸ Wake, *Groupe de travail*, p. 5.

²⁹ L'expérience des enseignants à contrat est instructive à cet égard, étant donné qu'une autorité contractante les emploie de la même façon. Certains enseignants sont dans le même établissement depuis nombre d'années sans qu'il soit question de les permuter ou de les obliger à partir. Inversement, si le rendement de l'enseignant diminue de façon importante, on le remplace.

des objectifs susmentionnés. L'équipe d'évaluation suggère que l'EGA se penche plus à fond sur la question afin de déterminer si la règle doit être maintenue, utilisée autrement ou carrément abandonnée.

Recommandations

- Que l'Équipe de gestion de l'Aumônerie, lorsqu'elle se penchera sur le modèle contractuel, procède à une évaluation permanente pour déterminer si celui-ci répond toujours aux besoins du SCC, des aumôniers et des délinquants. Que les résultats de cet examen soient communiqués aux administrateurs des établissements et aux groupes confessionnels pour que les attentes et les responsabilités soient clairement définies.
- Que l'Équipe de gestion de l'Aumônerie, de concert avec la Direction de la sécurité personnelle, examine la possibilité d'attribuer aux aumôniers leur propre couleur d'identification pour tenir compte de leur statut spécial dans le cadre du modèle contractuel.

CONCLUSION

Le principal objectif de cette première évaluation systématique de l'Aumônerie en vingt ans était d'évaluer et de comprendre l'impact du ministère pastoral de l'Aumônerie sur ses divers publics visés dans les établissements. Les six objectifs abordés dans le présent rapport ont trait à la présence visible de l'Aumônerie, au ministère pastoral/spirituel, à l'accompagnement des délinquants, au niveau d'intégration, au soutien aux groupes de clients et aux questions générales concernant son impact, sa qualité et son efficacité.

Les constatations sont fondées sur des entrevues tenues avec des aumôniers, des employés et des délinquants, complétées par les réponses aux questionnaires et aux interrogations du Système de gestion des délinquants (SGD). Le rapport présente les données extraites de plus de sept cent cinquante entrevues et réponses aux questionnaires. En plus de présenter leurs constatations, les auteurs du rapport formulent des recommandations qui aideront la Direction de l'aumônerie à établir l'orientation stratégique de l'Aumônerie dans son ensemble et à accroître l'efficacité et l'impact des ministères en établissement.

Pour l'Aumônerie et ses membres, il y a beaucoup à célébrer dans le présent rapport. Selon les données, l'Aumônerie a une forte présence visible auprès de la grande majorité des délinquants, qui ont indiqué qu'ils ont accès à un aumônier et à la chapelle lorsqu'ils en ont besoin. Les deux publics visés – membres du personnel et délinquants – ont établi un lien étroit entre les aumôniers et les services qu'ils offrent. En fait, il semble que ces deux éléments soient intimement liés, ce qui a amené l'équipe d'évaluation à faire remarquer que « des aumôniers de qualité offrent un service d'aumônerie de qualité ». Sur le plan de l'impact, un pourcentage élevé de délinquants ont souligné qu'ils avaient eu accès récemment au ministère pastoral/spirituel par l'entremise des services d'un aumônier. C'est impressionnant, étant donné le ratio élevé des délinquants aux aumôniers (de 150 à 200 délinquants par aumônier). De plus, il semble qu'un pourcentage élevé de délinquants et de membres du personnel estiment que la spiritualité et la foi jouent un rôle important dans leur vie. Les employés croient que la spiritualité contribue dans une grande mesure à la réadaptation et à la réinsertion sociale des délinquants. Bon nombre d'entre eux estiment qu'il faudrait offrir des programmes de spiritualité pendant la journée, qui serviraient de complément aux programmes de base. Les délinquants n'ont pas seulement recours à l'Aumônerie pour obtenir un soutien pendant leur incarcération, mais ils considèrent aussi celle-ci comme une ressource importante dans leurs efforts de réinsertion sociale.

Le rapport présente aussi de nombreux domaines où l'Aumônerie doit accroître son efficacité et son impact, entre autres :

- s'efforcer davantage de faire correspondre les talents (compétences) de l'aumônier à la nature particulière de l'établissement où il exerce son ministère;
- améliorer les services offerts à tous les délinquants en rendant les chapelles plus « conviviales » pour tous les groupes confessionnels et en assurant la disponibilité adéquate d'un leader de leur groupe confessionnel chargé d'exercer son ministère auprès d'eux;
- mieux intégrer l'Aumônerie dans la vie et les processus décisionnels de l'établissement;
- améliorer l'échange de renseignements;
- faire jouer aux aumôniers un rôle officiel en matière d'intervention d'urgence;
- assurer une participation plus uniforme aux conseils décisionnels, s'il y a lieu;
- porter une attention à l'identification physique des aumôniers dans les établissements;

Évaluation de l'Aumônerie nationale Pastorale

- adopter une façon systématique de présenter les services de l'aumônier et de l'Aumônerie à l'établissement, aux délinquants et au personnel.

Étant donné l'importance que les délinquants et les membres du personnel accordent à la réadaptation, à la réinsertion sociale et au bien-être, le réseau de l'Aumônerie doit examiner des façons d'élargir et d'étendre son champ d'action aux délinquants et aux membres du personnel dans la poursuite de leur spiritualité.

L'évaluation a fait ressortir le fait que le modèle contractuel actuel de l'Aumônerie semble, dans certains cas, désavantager les aumôniers et nuire à leur capacité d'accomplir leur travail. L'Équipe de gestion de l'Aumônerie et le Comité interconfessionnel devraient examiner cette question au moment opportun.

Le rapport formule de nombreuses recommandations qui aideront l'Équipe de gestion de l'Aumônerie à favoriser un processus pour accroître la portée et l'impact des services de l'Aumônerie dans les établissements. Nous espérons que l'établissement et la mise en œuvre d'un plan d'action, ainsi que les discussions avec le Comité interconfessionnel et le réseau de l'Aumônerie permettront d'amorcer ce processus.

Dans l'ensemble, l'évaluation a constaté que les services de pastorale de l'Aumônerie sont offerts par un groupe d'aumôniers dévoués et créatifs. Par leur travail, ils jouent un rôle important dans la vie des délinquants et des membres du personnel et font partie intégrante du fonctionnement sécuritaire de l'établissement. Les aumôniers œuvrent peut-être « dans l'ombre », mais leur travail est apprécié par ceux qui en ont le plus besoin – ceux qui sont dans le besoin.

ANNEXES

GLOSSAIRE DES TERMES

- La **pastorale** est l'exercice du ministère par un représentant d'un groupe confessionnel qui est fondé sur une relation entre un aumônier/pasteur (ou une équipe pastorale) qui possède des compétences en counseling et une personne ou un groupe qui se réunit pour participer à une conversation et une interaction. La relation est un processus dynamique de compassion et d'exploration, qui s'accompagne généralement d'une structure définie et d'objectifs mutuellement contractés et qui se produit selon la tradition, les croyances et les ressources du groupe confessionnel qui l'entoure et l'appuie. (définition adaptée d'après *Pastoral Counselling across Cultures*, David Augsburg (1986), p. 15.)
- L'**évaluation qualitative** « vise à découvrir la signification d'une expérience humaine et à communiquer cette compréhension au lecteur. Pour y arriver, on utilise la narration plutôt que des chiffres, en supposant que les mots évoquent l'expérience humaine qui s'y rattache »³⁰. La plupart des études qualitatives font appel aux entretiens de face à face pour établir une signification. Cela encourage le chercheur à amener la personne interrogée à approfondir une question. Ce genre de recherche convient assez bien à l'évaluation de quelque chose d'aussi non quantifiable que la spiritualité.
- L'**impact** (aux fins du présent projet) décrit l'effet du ministère pastoral sur les délinquants et le personnel. L'impact a été déterminé au moyen d'entrevues ou de questionnaires qualitatifs auprès du personnel, des administrateurs, des délinquants et des aumôniers. L'échantillon de délinquants a été réparti en deux groupes : ceux qui font appel aux services d'aumônerie et de spiritualité et ceux qui n'y font pas appel. Les données des questionnaires ont été recueillies et étudiées. Le rapport vise à faire connaître l'impact évalué et interprété par les équipes d'évaluation sur place. Il faut reconnaître que les entrevues et les questionnaires ne peuvent pas saisir entièrement l'impact des interventions pastorales/spirituelles pour les raisons présentées dans l'introduction du présent document.
- **Aumônier** – Aux fins du présent document, un aumônier est une personne qui est chargée, en vertu d'un contrat conclu avec son groupe confessionnel, d'offrir des services religieux, spirituels ou pastoraux dans un établissement ou dans la collectivité. Le terme anglais « chaplain » provient probablement du mot latin « capella » – couvrir. « Il était utilisé pour décrire la structure en forme de tente utilisée pour couvrir un autel de campagne militaire »³¹. Le terme français « aumônier » « désigne une personne qui est chargée de la distribution de l'aumône donnée par les fidèles pour venir en aide aux pauvres. Comme les prisonniers étaient un groupe de pauvres distinct... l'aumônier était l'ecclésiastique ou le frère servant à qui ont confié la tâche de visiter les prisonniers pour la distribution de la charité »³². Dans le contexte du SCC, le terme « aumônier » sert également à décrire les personnes qui offrent des services spirituels ou religieux à un groupe confessionnel minoritaire.

³⁰ Vandecreek et al, *Research in Pastoral Care and Counselling* (1994)

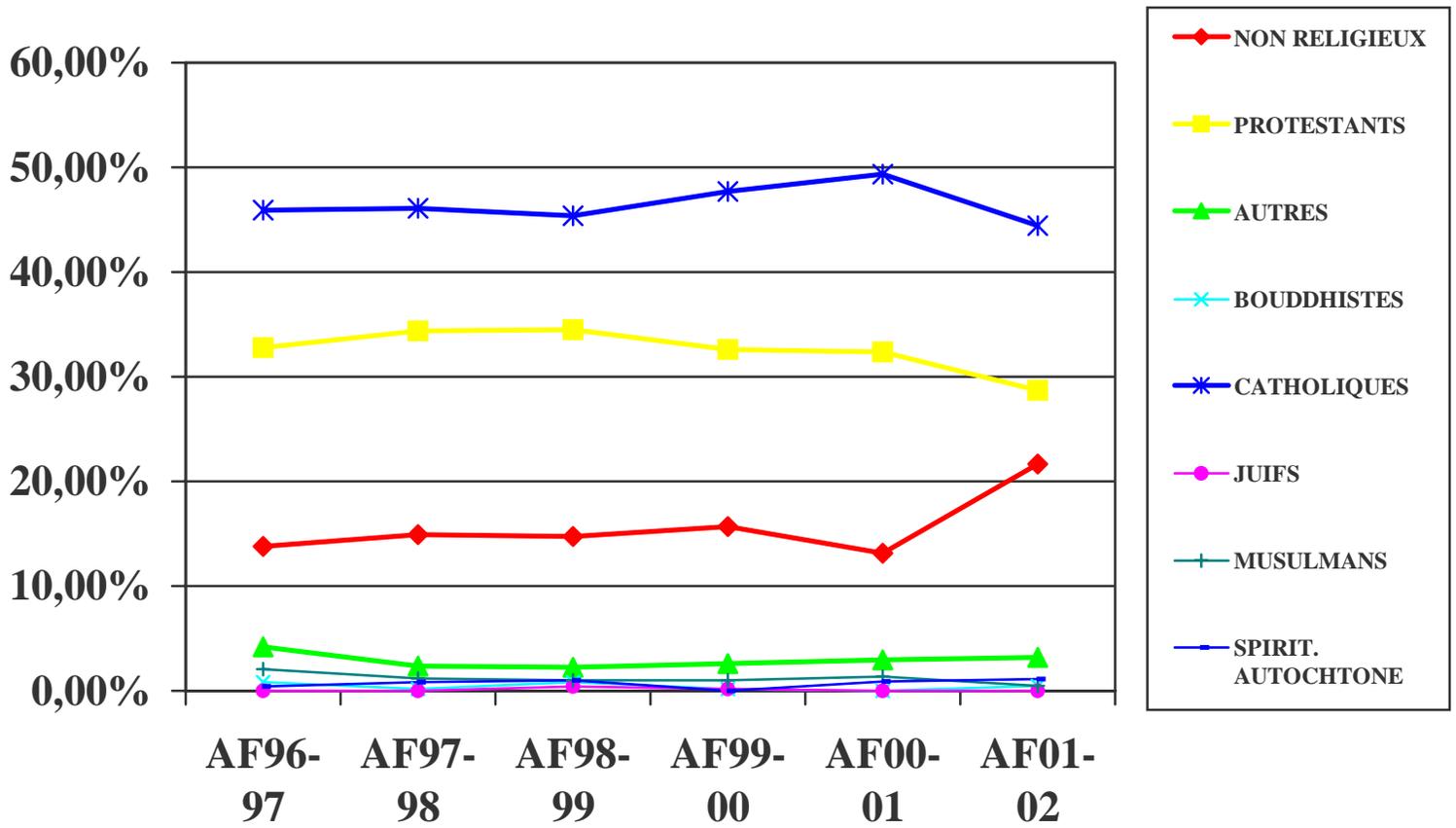
³¹ James, J.T.L., *A Living Tradition, Penitentiary Chaplaincy* (1990), p.59.

³² *ibid*, p. 59.

- **Chapelle** – Une chapelle est le « lieu sacré » affecté dans chaque établissement à l'observation des rites religieux ou sacrés, aux cérémonies, aux offices religieux, à l'éducation spirituelle et au ministère pastoral.
- Le **plan pastoral** est un outil de planification pour le ministère pastoral. Son point de départ est la question posée par l'équipe de pastorale : « Qui sommes-nous? » Pour répondre à cette question, le plan propose un énoncé de mission, des principes directeurs et des valeurs. À partir du macroniveau, il passe à des façons stratégiques d'actualiser les valeurs philosophiques et théologiques. Il procède à une « évaluation des besoins » fondée sur le contexte pastoral, puis vise à répondre aux besoins d'une manière systématique, en utilisant toutes les ressources de l'équipe de pastorale, dont les aumôniers, le clergé dans la collectivité et les bénévoles. Un bon plan pastoral repose sur la responsabilisation, l'évaluation et la communication.
- L'expression **présence visible** est utilisée dans l'*Énoncé de travail des aumôniers contractuels*. Il décrit la dimension qualitative de la présence de l'aumônier, et non uniquement l'aspect quantitatif. On peut déterminer ce dernier en vérifiant la feuille à signer à la grille d'entrée, par exemple. Toutefois la présence visible est moins concrète. Selon l'*Énoncé de travail*, l'aumônier doit circuler dans tous les secteurs de l'établissement à titre de représentant du groupe confessionnel à l'intérieur et à l'extérieur de la prison. De plus, la présence visible a trait au concept théologique de l'incarnation du divin dans le ministère et les services pastoraux offerts.

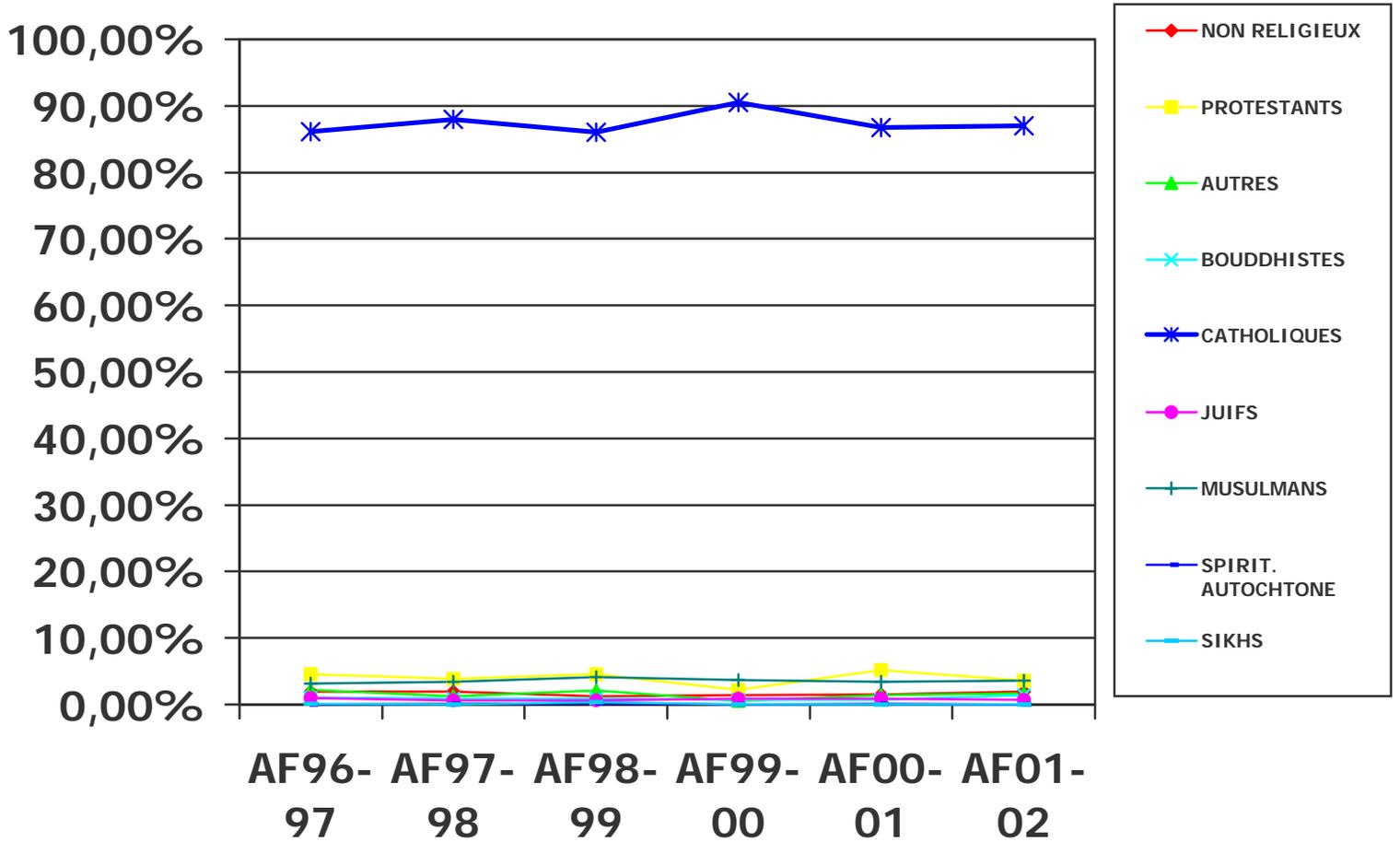
Évaluation de l'Aumônerie nationale
Pastorale

Graphique 1 – Région de l'Atlantique – Appartenance religieuse lors du mandat de dépôt



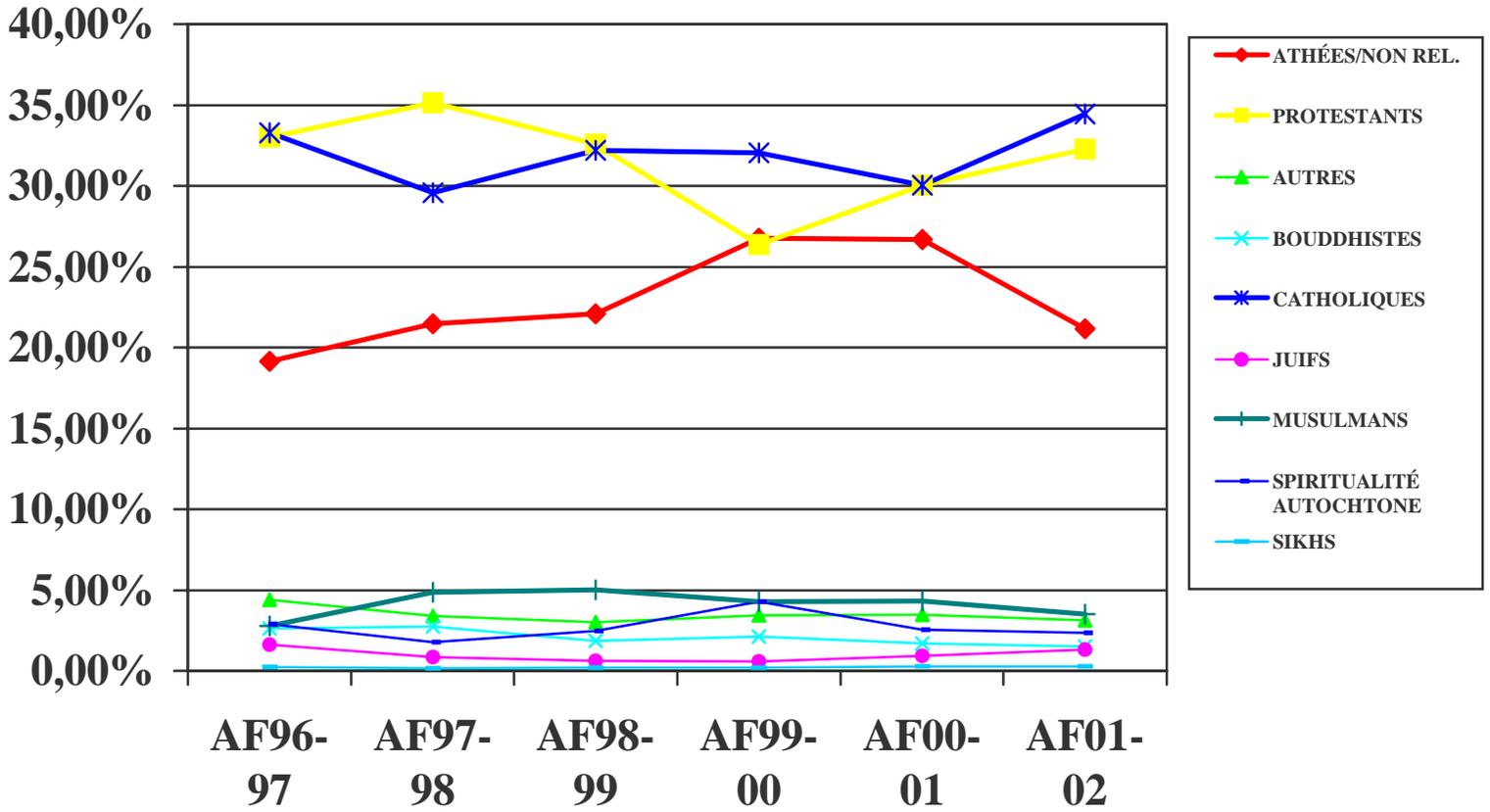
Évaluation de l'Aumônerie nationale
Pastorale

Graphique 2 – Région du Québec – Appartenance religieuse lors du mandat de dépôt



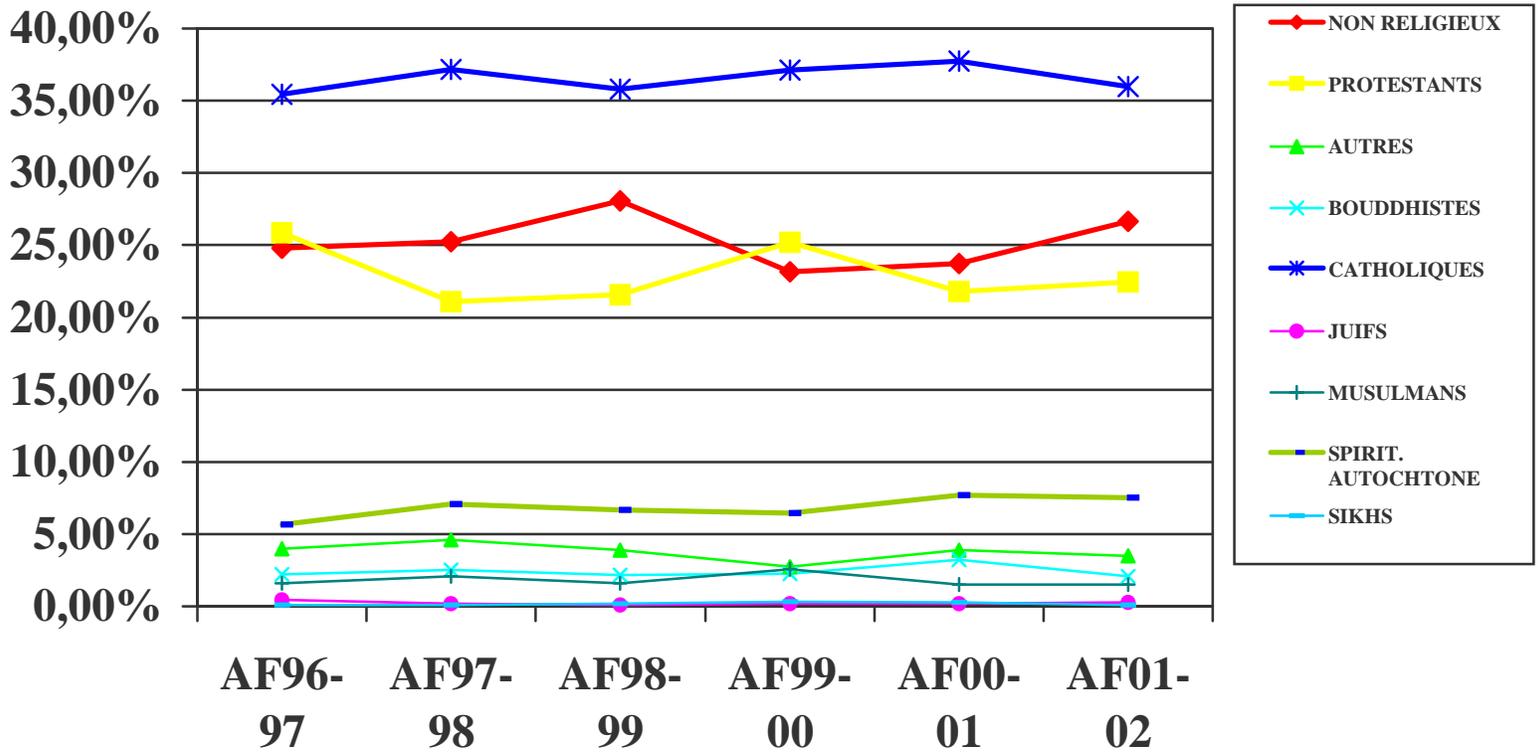
**Évaluation de l'Aumônerie nationale
Pastorale**

Graphique 3 – Région de l'Ontario – Appartenance religieuse lors du mandat de dépôt



**Évaluation de l'Aumônerie nationale
Pastorale**

Graphique 4 – Région des Prairies – Appartenance religieuse lors du mandat de dépôt



**Évaluation de l'Aumônerie nationale
Pastorale**

Graphique 5 – Région du Pacifique – Appartenance religieuse lors du mandat de dépôt

