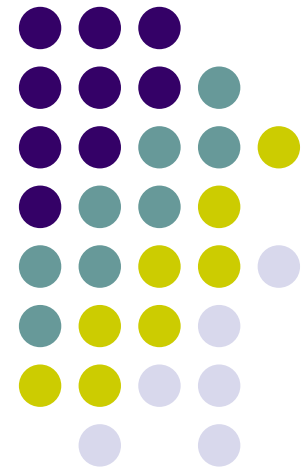


# Rapport d'évaluation:

---

## Aumônerie

Présentation au  
Comité de Direction  
Novembre 2004



# VUE D'ENSEMBLE



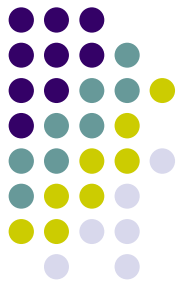
- **Le profil religieux est demeuré relativement stable au cours des 6 dernières années – prédominance entre Catholiques/Protestants ;**
- **Variations régionales- Pacifique – la plus diverse, # plus élevé d’athées/non religieux, une augmentation récente de la spiritualité autochtone; Prairie - # d’autochtones n’est pas aussi élevé que ce à quoi on s’attendait – #s relativement stable;**
- **L’aumônerie continue d’offrir des services valables aux détenus et au personnel – créé un espace sécuritaire sans jugement;**
- **“Les aumôniers ont une présence invisibles” - importants mais discrets.**

# Méthode d'évaluation



- **But de l'évaluation – Les soins Pastoraux de l'aumônerie:**
  - **Présence visible; Ministères Pastoraux; Accompagnement; Intégration; Support aux familles du personnel et des détenus.**
- **Questions secondaires:**
  - **Questions Générales; prestation des Programmes et Services.**
- **15 Sites, 2 Min, 3 Femmes, 3 CTR, 2 Max, 5 Méd;**
- **Entrevues: 31 Aumôniers, 171 membres du personnel, 360 détenus;**
- **Données corroborées par un questionnaire électronique avec les membres du personnel - 200 répondants.**

# Constatations



## Constatation 1:

- **Délinquants ont généralement accès à la chapelle quand ils le désirent.**

## Constatation 2:

- **Aumôniers sont visiblement présents dans les établissements; Par ailleurs, un horaire de visites plus formel devrait être implanté.**

## Constatation 3:

- **La combinaison de capacités des aumôniers est une partie intégrale du succès et de l'efficacité du ministère de l'établissement.**

## Constatation 4:

- **L' accès aux représentants de tous les groupes religieux n'est pas constant à travers le pays.**

## Constatation 5:

- **Généralement les aumôniers ne sont pas intégrés adéquatement dans le processus décisionnel des établissements.**

# Constatations



## Constatation 6:

- **Généralement, les aumôniers ne disposent pas d'un moyen systématique pour s'introduire aux nouveaux délinquants et au personnel, et ne sont pas inclus pour recevoir l'information qui identifie les nouveaux détenus et membres du personnel de l'établissement.**

## Constatation 7:

- **Plusieurs équipes d'aumônerie ne planifient pas leur travail pastoral d'une façon formelle.**

## Constatation 8:

- **Il y a un besoin d'augmenter la compréhension du rôle de l'aumônier et des services et interventions qui peuvent être offerts.**

## Constatation 9:

- **Considérant la nature unique de l'aumônerie, le débat concernant l'entrée de données dans le système de gestion des délinquants (SGD) par les aumôniers continue de diviser la communauté religieuse et le Service.**

# Constatations



## Constatation 10:

- Les délinquants et les membres du personnel identifient la spiritualité/religion comme jouant un rôle important dans leur vie. Les membres du personnel voient la spiritualité comme une composante vitale de la réhabilitation du délinquant.

## Constatation 11:

- La plupart des délinquants s'attendent à ce que l'aumônerie ou la communauté religieuse jouent un rôle dans leurs vies lorsqu'ils retournent dans la communauté.

## Constatation 12:

- Les membres du personnel de première ligne et les gestionnaires seniors des établissements supportent que l'aumônerie offre des services spirituels par le biais de représentants religieux de la communauté et de rémunérer les délinquants pour assister à ces programmes pendant la journée.

## Constatation 13:

- Il y a vingt ans, les aumôniers virent leur statut d'employés indéterminés changer pour a statut spécial sous le modèle contractuel. Depuis ce temps, la nature de leur ministère et l'environnement correctionnel du service ont changés d'une manière significative. Ces changements ont nécessité un examen des raisons initiales pour le changement de statut pour s'assurer que le modèle continue de rencontrer les besoins des délinquants et du SCC.

# Recommandations/ Plan d'Action



**1) Que les aumôniers développent le moyen de visiter toutes les parties des établissements d'une façon régulière et s'identifient comme aumôniers.**

**Action: Chaque équipe d'aumônerie développera un plan/horaire de visites; les aumôniers s'assureront de s'identifier dans les établissements et dans la communauté;**

**Responsabilité: SCR, SD, DAPC, Aumôniers régionaux, Contracteurs;**

**Échéance: Avril, 2005.**

**2) Que la planification future des espaces sacrés inclue un dialogue avec les autorités de l'établissement concernant l'accès des délinquants à la chapelle, tout en maintenant les mesures nécessaires de sécurité;**

**Action: Cette question devra être soulevée lors de la planification de nouveaux bâtiments;**

**Responsabilité: SCR, Aumônier régional;**

**Échéance: Suivi continue.**

# Recommandations/ Plan d'action



3) Que l'équipe de gestion de l'aumônerie (EGA) considère le contexte unique de chaque établissement afin d'identifier les capacités, aptitudes, style de ministère, et formation requise pour des services d'aumônerie efficaces dans chaque circonstance.

**Action:** Groupes de travail à être formés pour Minimum, Médium, Maximum, Femmes, Psychiatrique et Interconfessionnel à la Conférence des aumôniers pour développer les profils;

**Responsabilité:** SCR, Aumôniers régionaux;

**Échéance:** Juin, 2004.

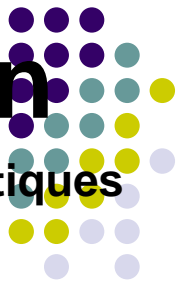
4) Que l'équipe d'aumônerie des établissements initie un dialogue avec les gestionnaires de l'établissement pour vérifier si les stratégies et objectifs des services d'aumônerie rencontrent les attentes et direction de l'établissement, considérant l'unique mission et rôle de l'aumônerie. Un tel dialogue devrait aussi avoir lieu avec l'employeur de chaque aumônier, le contracteur de la communauté. Le contracteur pourrait aussi inclure le Comité interconfessionnel dans le processus.

**Action:** Dialogue régulier entre les établissements et les aumôniers;

**Responsabilité:** SCR, Aumôniers, Aumôniers régionaux, Contracteurs, SD, DAPC;

**Échéance:** Avril, 2005 – Suivi continue.

# Recommandations/ Plan d'Action



**5) Que les 'invitations à soumettre des offres de contrats' incluent les caractéristiques spécifiques et les services d'aumônerie requis.**

**Action: Invitations à soumettre des offres de contrats devront inclure un profil du contexte de l'établissement et la nature des services d'aumônerie requis; Un profil de la nature des services d'aumônerie sera développé pour les différents types d'établissements;**

**Responsabilité: SCR, Aumôniers Régionaux coordonneront les groupes de travail;**

**Échéance: Décembre, 2004.**

**6) Que l'équipe de gestion de l'aumônerie (EGA) considère implanter un ensemble de standards nationaux pour les services offerts dans les traditions qui requièrent plus de leadership que ce que les aumôniers d'établissements peuvent offrir.**

**Action: EGA explorera la question du niveau de service pour les religions minoritaires afin de s'assurer que les ressources humaines et financières sont suffisantes pour les minorités.**

**Responsabilité: CAPO, EGA (re: Vérification des services religieux);**

**Échéance: Avril, 2005.**

# Recommandations/Plan d'Action



**7) Que les aumôniers régionaux considèrent l'inclusion de leaders provenant de toutes les traditions religieuses qui offrent des services aux délinquants aux réunions régionales et aux retraites.**

**Action: Aumôniers des religions minoritaires assisteront aux réunions régionales et aux retraites;**

**Responsabilité: SCR, Aumôniers régionaux;**

**Échéance: Immédiate action.**

**8) Que le EGA facilite un processus pour rendre les chapelles plus accommodantes pour tous les groupes religieux.**

**Action: Groupe de travail régional formé pour évaluer et faire des recommandations concernant les qualités inclusives des chapelles pour tous les groupes religieux dans chaque région; des lignes directrices seront incluses dans le livre de référence des aumôniers;**

**Responsabilité: CAPO, DG aumônerie, Aumôniers Régionaux, Aumônier d'établissements, Représentants du Comité interconfessionnel (groupes Minoritaires);**

**Échéance: Novembre, 2005;**

# Recommandations/Plan d'Action



9) Que le EGA développe un programme de formation et sensibilisation pour les membres du personnel qui utilisent le guide sur les religions et pratiques spirituelles et pour les représentants des communautés religieuses.

**Action:** Développement de la formation pour le personnel sur les groupes religieux minoritaires/questions concernant l'utilisation du guide sur les pratiques religieuses;

**Responsabilité:** CAPO, DG aumônerie, Équipes d'aumônerie des établissements;

**Échéance:** Mars, 2006.

10) Que le EGA considère des stratégies pour maximiser l'intégration des services d'aumônerie dans les établissements en examinant les équipes là où l'intégration semble avoir été atteinte.

**Action:** Chercher des exemples d'équipes qui ont atteint un degré d'équilibre et d'intégration, dresser un profile et le présenter aux équipes d'aumônerie des autres établissements;

**Responsabilité:** CAPO, DG aumônerie, EGA, Aumôniers d'établissements;

**Échéance:** Septembre, 2005.

# Recommandations/Plan d'Action



**11) Que le EGA examine le besoin d'inclure les aumôniers sur les équipes de gestion des incidents critiques des établissements/ou les options pour donner ce service essentiel d'autres manières.**

**Action: Une lettre expliquant ce que l'aumônerie peut offrir en temps de crise sera envoyée aux gestionnaires des établissements;**

**Responsabilité: CAPO, DG aumônerie;**

**Échéance: Action immédiate par le Directeur Général de l'aumônerie.**

**12) Que les aumôniers d'établissements développent une approche pour s'introduire et introduire leurs services, plus systématiquement ou formellement aux nouveaux délinquants et aux membres du personnel.**

**Action: Présentations sur les services de l'aumônerie aux membres du personnel aux sessions d'orientation et réunions du personnel; formation interne; Accueil des délinquants;**

**Responsabilité: SCR, Revue annuelle avec l'aumônier régional, Planification du processus Pastoral avec les équipes d'aumônerie;**

**Échéance: Action immédiate – Suivi continue.**

# Recommandations/Plan d'Action



**13) Que l'aumônier régional et les aumôniers d'établissements demandent à être inclus dans le programme de formation des nouvelles recrues au Collège régional du personnel pour présenter les services d'aumônerie.**

**Action: Considérant les contraintes de temps, les aumôniers régionaux consulteront avec les directeurs des Collèges pour trouver des façons pour s'assurer que les nouvelles recrues reçoivent suffisamment d'information pour comprendre le rôle de l'aumônerie au SCC;**

**Responsabilité: SCR, Aumôniers Régionaux;**

**Échéance: Action immédiate – Suivi continue.**

**14) Que le EGA élabore et implante une stratégie pour informer et former les aumôniers dans le développement et l'utilisation des plans pastoraux.**

**Action: AC fournira de la formation et de l'éducation aux réunions régionales dans le développement et l'utilisation des plans pastoraux;**

**Responsabilité: CAPO, DG aumônerie, Aumôniers Régionaux;**

**Échéance: Décembre, 2005.**

# Recommandations/Plan d'Action



15) Que les équipes d'aumônerie utilisent un processus de planification formel pour exprimer leur mission, objectifs, plans, programmes et stratégies chaque année, et partagent ces plans avec les autorités de l'établissement, contracteurs et l'aumônier régional.

**Action:** Aumôniers planifieront des plans Pastoraux, et partageront avec les autorités de l'établissement, contracteurs et l'aumônier régional.

**Responsabilité:** SCR, Aumôniers d'établissements, Aumôniers Régionaux, Revue annuelle;

**Échéance:** Décembre, 2005.

16) Qu'un court module de sensibilisation soit enseigné de façon continue au personnel de chaque établissement pour les informer des changements dans les niveaux de services disponibles;

**Action:** Aumônier Régional s'assurera que les aumôniers d'établissements sont au courant de cette recommandation leur demandant de l'inclure dans leur plans pastoraux;

**Responsabilité:** SCR, Aumôniers Régionaux, Aumôniers d'établissements;

**Échéance:** Décembre, 2005 et Suivi continue.

# Recommandations/Plan d'Action



**17) Que le EGA facilite un dialogue continue dans la communauté religieuse concernant l'échange d'information entre les aumôniers et le SGD.**

**Action: Discussion aux assemblées régionales et nationales; Suivi continue dialogue avec les gestionnaires des établissements; Formation de groupes de travail pour clarifier la question pour le EGA.**

**Responsabilité: CAPO, DG aumônerie, Aumôniers d'établissements, EGA;**

**Échéance: Septembre, 2005.**

**18) Que l'aumônerie considère des façons créatives pour supporter et renforcer l'importance que les délinquants accordent à la spiritualité dans leur vie.**

**Action: Un groupe de travail national sera formé pour proposer des recommandations sur la question de comment l'aumônerie peut étendre sa portée à ceux qui ne considèrent pas qu'ils sont "religieux mais spirituels";**

**Responsabilité: CAPO, DG aumônerie, Group de travail national comprenant des aumôniers, membres du personnel, ex-délinquants, CIC et contracteurs;**

**Échéance: Septembre, 2005.**

# Recommandations/Plan d'Action



**19) Que l'aumônerie explore des stratégies pour supporter et renforcer l'importance que les membres du personnel accordent à la spiritualité dans leur vie.**

**Action: A groupe de travail national sera formé pour proposer des recommandations sur la question de comment l'aumônerie peut étendre sa portée à ceux qui ne considèrent pas qu'ils sont "religieux mais spirituels";**

**Responsabilité: CAPO, Directeur Général aumônerie;**

**Échéance: Septembre, 2005.**

**20) Que le EGA, reconnaissant la mesure dans laquelle les délinquants comptent sur les communautés religieuses pour les supporter dans leur réintégration, examine la possibilité d'augmenter le profil et l'étendue des services offerts dans la communauté.**

**Action: À être communiqué aux décideurs de politiques du SCC et les communautés religieuses où cette attente existe;**

**Responsabilité: CAPO, DG aumônerie, EGA, Aumôniers Régionaux, Aumôniers de la communauté, Aumôniers d'établissements;**

**Échéance: Action immédiate – Suivi continue.**

# Recommandations/Plan d'Action



**21) Que les aumôniers d'établissements assistent les délinquants à faire des contacts avec les communautés religieuses ou les aumôniers de la communauté pendant les derniers 6 mois de leur incarcération.**

**Action: Aumôniers d'établissements seront encouragés à établir une continuité de service avec la communauté. Systèmes d'information à circuler aux aumôniers d'établissements et de la communauté.**

**Responsabilité: SCR, Aumôniers Régionaux, Aumôniers d'établissements et de la communauté, CIC, Gestionnaires d'établissements;**

**Échéance: Action immédiate – Suivi continue.**

**22) Que le EGA et le Comité interconfessionnel examinent en profondeur les implications de programmes offerts durant la journée et proposent des recommandations pour implantation aux gestionnaires des établissements.**

**Action: DAPCs/SDs seront consulter pour évaluer leur degré de support pour des programmes d'aumônerie/spirituels rémunérés; Discussion sur les implications avec les aumôniers d'établissements; Procédé à un essais;**

**Responsabilité: CAPO, DG aumônerie, EGA, Aumôniers Régionaux, Aumôniers d'établissements & Gestionnaires;**

**Échéance: Décembre, 2005.**

# Recommandations/Plan d'Action

23) Que l'équipe de gestion de l'aumônerie évalue d'une façon continue, comme on le fait pour les autres modèles contractuels, si le modèle continue de rencontrer les besoins du SCC, des aumôniers et des délinquants. Les résultats de cet examen devrait être communiqué aux gestionnaires des établissements et aux communautés religieuses pour s'assurer de la clarté des attentes et responsabilités.

**Action:** Identifié dans l'entente actuelle les aspects qui sont au désavantage des aumôniers ou compromettent les services d'aumônerie;

**Responsabilité:** CAPO, DG aumônerie, L'équipe de gestion de l'aumônerie;

**Échéance:** Avril, 2006.

24) Que l'équipe de gestion de l'aumônerie (EGA), en consultation avec le personnel du secteur de la sécurité explore la possibilité d'identifier les aumôniers avec leur propre couleur pour refléter leur statut spécial sous le modèle contractuel.

**Action:** Le EGA donnera suite à cette recommandation;

**Responsabilité:** CAPO, DG aumônerie, EGA;

**Échéance:** Juin, 2005;