

Évaluation du Projet de démonstration des
Cercles de support et de responsabilité

RAPPORT FINAL

Jill Anne Chouinard, Ph.D.

Christine Riddick, BSc., MPH

Remerciements

Nous désirons remercier Jill Bench du Conseil des Églises pour la justice et la criminologie, Steve Palmer du Saskatchewan Justice Institute, Cameron McIntosh du Centre national de prévention du crime, Andrew McWhinnie de Andrew McWhinnie Consulting, Maureen Donegan du CSR Vancouver/Fraser Valley, Eileen Henderson des CSR du Comité central mennonite Ontario (CCMO), Jean-Jacques Goulet des Cercles de soutien et de responsabilité du Québec, et le docteur Robin Wilson des Wilson Psychological Services de Sarasota, en Floride, pour le temps qu'ils ont accordé à cette évaluation au cours des dernières années. Ces personnes ont été d'une aide incommensurable au cours de cette évaluation à contribuer à nous faire mieux comprendre leurs communautés et le contexte plus large dans lequel fonctionnent les CSR. Nous désirons remercier également les membres principaux, les bénévoles des cercles et tous les coordonnateurs CSR de partout au pays d'avoir partagé leurs histoires. Nous espérons qu'ils verront un reflet de leurs expériences dans le présent rapport.

Introduction

Le présent rapport décrit le processus et les constatations d'une évaluation d'un programme connu sous le nom de Cercles de support et de responsabilité (CSR), une initiative lancée au Canada qui compte maintenant des organismes semblables dans plusieurs pays à travers le monde. L'objectif des CSR consiste à aider les délinquants sexuels à risque élevé libérés depuis peu (membres principaux) à réintégrer la société et à devenir des citoyens respectueux de la loi. Il a été clairement démontré que les CSR constituent une approche très prometteuse pour réduire les probabilités de récidive.

Cette évaluation, effectuée par Jill Chouinard PhD, a été financée au moyen d'un accord de contribution intervenu entre Sécurité publique Canada et le Conseil des Églises pour la justice et la criminologie (CÉJC). Elle est fondée sur l'information et les données recueillies auprès de 14 sites CSR de partout au Canada. Ce rapport constitue un ajout précieux à l'ensemble des recherches effectuées récemment sur des programmes CSR semblables à l'échelle internationale. On y trouve un aperçu en profondeur du processus CSR au Canada et elle comprend trois études de cas portant sur des sites individuels. Les études de cas qui décrivent bien ce qui se passe au sein d'un Cercle, une première à ce jour.

En examinant de près les rouages des CSR, on observe un programme où des bénévoles dévoués oeuvrent à offrir un soutien vital à l'intégration d'individus libérés d'établissements correctionnels fédéraux d'un bout à l'autre du Canada. Ces programmes offrent un complément nécessaire aux structures de soutien officialisées en mettant l'accent sur la création de rapports de soutien entre les membres principaux et les bénévoles oeuvrant dans les cercles.

Dans la foulée d'autres rapports et évaluations semblables sur les programmes CSR, on semble constater que les CSR constituent un ajout important à la sécurité des collectivités et à la réintégration dans la société canadienne des délinquants sexuels à risque élevé.

Table des matières

Sommaire exécutif-----	1
Liste des principaux sigles et des principales définitions -----	11
Introduction-----	12
Méthodes-----	16
Limitations méthodologiques-----	22
Constatations-----	23
Questions liées aux processus-----	23
Questions portant sur les résultats-----	45
Conclusions-----	56
Recommandations-----	58
Références-----	59
Appendices-----	62
Facteurs des besoins stables/dynamiques-----	91
Études de cas des sites-----	103
Comité Central Mennonite Ontario-----	105
Saskatchewan-Sud-----	117
Vancouver/Fraser Valley-----	129

Sommaire exécutif

Introduction

Les Cercles de support et de responsabilité (CSR) sont en fait un Projet national fondé sur les principes de la justice réparatrice et conçu pour aider les délinquants sexuels à risque élevé à réintégrer la société à la fin de leur peine d'emprisonnement. La majorité des délinquants sexuels sont remis en liberté à la fin de leur peine d'emprisonnement, souvent sans faire l'objet d'un processus officiel de surveillance communautaire. Les CSR ont été créés en vue de combler cette lacune en accordant du support et de l'imputabilité aux délinquants sexuels à risque élevé qui ont été identifiés comme étant à risque élevé de récidiver, ainsi qu'à ceux les plus voués à l'échec en raison d'un manque d'aptitudes prosociales requises pour réaliser une intégration dans la société à la fin de leur peine d'emprisonnement. Le modèle CSR, créé au Canada, a été reproduit dans plusieurs pays de l'Europe de l'Ouest, de l'Europe de l'Est, aux États-Unis, en Australie et en Nouvelle-Zélande.

Depuis leur création en 1994 en Ontario, les CSR se sont transformés en un véritable partenaire communautaire viable dans 18 collectivités partout au Canada, dont 13 ont participé activement au Projet national de démonstration sous l'égide du Conseil des Églises pour la justice et la criminologie, lequel a été réalisé grâce au financement assuré en vertu d'un Accord de contribution avec le Centre national de la prévention du crime pour une période de cinq ans. Le financement accordé au regard du Projet de démonstration a permis aux CSR de prendre une expansion considérable au cours des cinq dernières années, en permettant une augmentation du nombre de délinquants sexuels (appelés membres principaux), de bénévoles et des partenaires communautaires dans toutes les régions du Canada.

Méthodologie

L'évaluation nationale du Projet de démonstration CSR a été conçue avec une approche participative afin d'impliquer les principaux groupes intéressés dont plusieurs ont participé activement à l'ensemble du projet à titre de membres d'un Comité consultatif de l'évaluation (CCÉ). Tous les autres employés des sites et toutes les autres parties intéressées y ont aussi participé en fournissant des avis et de la rétroaction pendant l'ensemble du processus. L'évaluation avait été conçue selon un modèle de méthodes mixtes visant à évaluer les données liées au processus et celles liées aux extrants, en vue de déterminer l'efficacité des CSR et d'identifier les facteurs ayant facilité leur mise en place dans différents environnements ou encore y ayant nuï. Des questions portant sur le processus ont été élaborées pour vérifier la validité conceptuelle des théories sous-tendant le programme, constater ce qui se passe au sein des CSR, examiner les détails du programme et les expériences des participants, ainsi que les grandes tendances et les problèmes liés à la mise en place du programme dans l'ensemble des sites. Les questions portant sur le processus s'attardaient à la façon dont les extrants sont produits. Par ailleurs, les questions portant sur les extrants servent à déterminer si les CSR ont effectivement fait une différence et à évaluer les résultats prévus et imprévus dans l'ensemble des sites. Le modèle de l'évaluation a aussi été appuyé par des études de cas portant sur trois sites, soit en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et en Ontario, ce qui nous a permis d'améliorer notre compréhension du contexte local et des expériences individuelles au sein du programme.

L'évaluation finale est fondée sur de nombreuses sources de données recueillies entre les mois de janvier 2013 et de juillet 2014, qui comprennent a) la documentation propre au programme (dossiers

des sites, rapports mensuels et trimestriels sur les indicateurs, dossiers du programme, les outils de formation et la documentation existante), b) les profils des sites c) l'évaluation STABLE 2007, d) les résultats des sondages menés auprès des bénévoles des cercles et des fournisseurs de services communautaires, e) les résultats des entrevues avec les coordonnateurs de site, les bénévoles des cercles, les membres principaux et les aumôniers régionaux, f) les cahiers de bord des bénévoles des cercles, f) les données sur la récidive (c'est-à-dire les dossiers des sites portant sur le non-respect des conditions, les délits de nature sexuelle et les délits de nature non sexuelle), et les études de cas.

Questions de l'évaluation

Questions portant sur les processus

P-1 Quelles sont les théories sous-tendant les CSR? Quels sont les liens entre les activités, les extrants et les résultats? Les théories propres au programme sont-elles constantes d'un site à l'autre (fidélité du programme)? Donnez quelques différences notables entre les sites (p. ex. équilibre entre le support et la responsabilité)?

P-2 Dans quelle mesure le projet a-t-il atteint la population cible (membres principaux)? Pourquoi l'a-t-il atteint ou pourquoi ne l'a-t-il pas atteint? Quels changements doivent être apportés afin d'atteindre plus efficacement la clientèle ciblée?

P-3 Comment les activités ont-elles été mises en oeuvre dans les sites dans le cadre du projet? Qu'est-ce qui a bien fonctionné? Quels défis et obstacles se sont présentés pendant la mise en oeuvre du programme? Comment mesure-t-on la fidélité du programme d'un site à l'autre?

P-4 Quel est le degré d'efficacité des structures de gouvernance des CSR locaux (p. ex. Conseil consultatif, Comité d'orientation, Conseil d'administration) en ce qui a trait à l'appui à la planification et à la mise en oeuvre du programme, ainsi qu'à la reddition de comptes?

P-5 Quelles ressources (humaines, financières et matérielles) sont disponibles pour les projets prévus des CSR? Les ressources sont-elles

suffisantes pour respecter les engagements actuels dans le cadre du projet? Pour assurer une plus grande expansion de la participation aux CSR (bénévoles et membres principaux)?

P-6 Comment les contacts avec les services communautaires ont-ils été établis au départ? Comment ces contacts ont-ils appuyé le travail accompli par les sites CSR?

P-7 Quelles stratégies sont utilisées pour recruter et retenir les bénévoles des cercles? Qu'est-ce qui a bien fonctionné? Quels défis/obstacles ont été recensés?

P-8 Dans quelle mesure la formation des bénévoles a-t-elle été adéquate pour l'intervention?

P-9 Que font les membres principaux et les bénévoles des cercles au sein des cercles? Qu'est-ce qui fonctionne bien (les succès) et ne fonctionne pas bien?

Questions portant sur les résultats

O-10 Dans quelle mesure les résultats visés du programme sont-ils atteints? A-t-on abouti à des résultats imprévus?

O-11 Dans quelle mesure les résultats au niveau micro ont-ils été atteints? Quels sont les effets du programme sur les participants? A-t-on abouti à des résultats imprévus au niveau micro?

O-12 Quels ont été, au niveau macro, les changements au taux de récidive et aux risques?

O-13 Quelle est l'efficacité par rapport au coût des CSR et quels sont les coûts-avantages des CSR?

Constatations liées au processus

Les questions portant sur le processus sont conçues pour vérifier la validité des théories sous-tendant le programme, comprendre ce qui se passe au sein des CSR, s'attarder aux détails du programme, vérifier les expériences des participants et examiner les principales tendances et les grands problèmes liés à la mise en oeuvre dans l'ensemble des sites.

Constatations propres aux sites

Développement approfondi des structures de gouvernance des sites. En dépit des différences dans les modèles de gouvernance, nous remarquons dans l'ensemble que la structure de gouvernance des CSR les caractérise comme un organisme communautaire et bénévole unique conçu pour s'attaquer aux différents défis liés à la réintégration de délinquants sexuels dans la société. Globalement, le Projet de démonstration a permis le développement approfondi et l'expansion des structures de gouvernance pour la gestion de tous les sites CSR.

Défis liés à la mise en oeuvre. L'évaluation nous a permis de constater que les sites avaient dû surmonter un certain nombre de défis touchant la mise en oeuvre du projet : a) les sites situés dans les grandes régions géographiques ont eu de la difficulté à coordonner les services communautaires à l'intention des membres principaux dans ces grandes zones géographiques, à gérer le site et à assurer des communications claires avec toutes les parties intéressées; b) la rétention des bénévoles a aussi été signalée comme un défi par certains sites, particulièrement à la lumière du temps consacré et de l'engagement émotif des bénévoles des cercles; certains sites ont aussi mentionné le problème à retenir les bénévoles en raison d'un nombre insuffisant de cercles disponibles pour les bénévoles formés; c) d'autres sites ont mentionné le problème à adapter les normes de recrutement des membres principaux afin qu'elles correspondent à ce que les sites appellent les «critères du CNPC» et à identifier des membres principaux motivés; d) d'autres encore ont signalé les problèmes à concevoir et à adapter les outils de formation de façon à ce qu'ils correspondent à la diversité des besoins des bénévoles en matière d'information; e) un certain nombre de sites ont signalé les défis de travailler avec des membres principaux sous le coup d'une OSLD et des effets négatifs possibles sur le moral des autres membres du cercle en cas de non-respect des conditions; f) tous les sites ont mentionné les différents besoins en matière de réintégration et des défis correspondants pour ce qui est des membres principaux sous le coup

d'une OSLD et ayant atteint leur DEM.

Contacts continus avec les services communautaires. Les sites CSR ont recours à une approche à deux volets pour établir et entretenir des contacts avec les services communautaires. D'une part, les sites s'assurent que les comités d'orientation sont représentatifs de la communauté afin de garantir des contacts continus avec les fournisseurs de services pertinents. Les coordonnateurs de sites s'impliquent activement dans la collectivité et font du réseautage de façon continue avec les fournisseurs de services communautaires.

Pratiques en matière de recrutement (membres principaux). Afin de pouvoir identifier et recruter des membres principaux, les sites CSR ont activement déployé des efforts en vue de bâtir des relations avec les institutions fédérales, provinciales et municipales, ainsi que de tisser des liens avec des membres principaux avant qu'ils soient libérés de prison. Les constatations semblent indiquer que la moitié des membres principaux sont contactés avant leur libération, et que les sites travaillent avec les membres principaux pendant environ 10,7 mois avant la date de leur libération. La majorité des membres principaux sont recrutés grâce à leurs relations avec les employés et les aumôniers des prisons, ou encore à leurs contacts avec des maisons de transition, des agents de libération conditionnelle et des agents de probation.

Stratégies de recrutement (bénévoles des cercles). Les stratégies de recrutement sont considérées comme un élément clé de toutes les activités de sensibilisation. Les sites ont recours à une combinaison de stratégies de recrutement formelles (foires de l'emploi, universités) et de stratégies informelles (liens avec les communautés et avec les églises locales, le bouche-à-oreille). Pour ce qui est du recrutement, nous remarquons que les bénévoles des cercles sont incités à s'impliquer dans les CSR en grande partie par leurs principes sociaux et leur croyance en la justice réparatrice. Pour ce qui est de la rétention, les bénévoles des cercles mentionnent les relations satisfaisantes qui se transforment, au fil du temps, en un sentiment

de réciprocité (Weaver, 2013) et un niveau d'investissement et des sentiments d'empathie (Weaver, 2013).

La proportion de bénévoles des cercles par rapport au nombre de membres principaux est constante au fil du temps. Le nombre moyen de bénévoles/membres principaux (3-5 bénévoles/cercle) reflète bien la documentation sur le nombre de bénévoles de cercles requis pour assurer le fonctionnement optimal d'un cercle (Bates et autres (2012); Wilson et autres (2007). Quoiqu'il en soit, le recrutement de bénévoles est toujours considéré comme un problème récurrent dans un certain nombre de sites du projet. Les sites aux prises avec des problèmes de recrutement de bénévoles ont parfois une liste d'attente de membres principaux, mais ce n'est toutefois pas une situation constante puisque le ratio de bénévoles disponibles par rapport au nombre de membres principaux est appelé à changer régulièrement.

Formation des bénévoles. Tous les sites offrent de la formation aux bénévoles, mais l'approche spécifique adoptée en la matière varie d'un site à l'autre. Certains sites offrent une formation initiale d'une durée de huit heures, alors que d'autres offrent de 16 à 20 heures de formation initiale. Il y a essentiellement deux types de formation offerte : la formation formelle, soit la formation initiale et la formation continue, et la formation informelle, soit la formation sur le tas.

Les employés des sites et les bénévoles des cercles reconnaissent l'importance d'accorder de la formation formelle aux bénévoles, mais la majorité d'entre eux estiment que la formation la plus importante est la formation informelle, sur le tas, qui est facilitée par la participation des employés des sites au sein du cercle et entre les bénévoles des cercles (grâce à un mélange de nouveaux bénévoles et de bénévoles comptant plus d'expérience). Comme l'a mentionné l'un des coordonnateurs de site, «la composition du cercle, où les bénévoles comptant plus d'expérience sont jumelés aux bénévoles ayant moins d'expérience,

confère aux nouvelles recrues la confiance et les connaissances requises pour devenir des bénévoles pleinement actifs.»

Constatations touchant les cercles

Évolution d'un cercle. La structure fondamentale et la définition d'un cercle sont constantes d'un cercle à l'autre, mais nous avons constaté que l'évolution d'un cercle varie d'un cercle à l'autre, et dans l'ensemble des sites. Globalement, les cercles sont constitués de trois à cinq bénévoles, et au départ, les membres du cercle se réunissent une fois par semaine; de façon générale, les rencontres deviennent plus espacées au fil du temps. Les rencontres peuvent avoir lieu de façon formelle comme pour un cercle ou informellement, ou encore par la participation à des activités récréatives externes.

La durée moyenne de la participation d'un membre principal à un CSR est d'environ 36 mois (minimum = 0 mois, maximum = 186 mois, écart type = 37,0 mois). La nature des cercles change au fil du temps, à mesure que le membre principal s'habitue à évoluer dans la collectivité, mais pour plusieurs d'entre eux, le cercle ne prend jamais fin, puisque les liens d'amitié et le support accordé deviennent l'un des ressources d'appui les plus importants pour le membre principal.

Dans les premiers temps, le cercle se concentre la nécessité d'aider le membre principal à s'ajuster à des aspects plus pratiques de la vie à l'extérieur de la prison (p. ex. gérer les conditions des Ordonnances 810 et des OSLD, trouver un logement, trouver des banques alimentaires, se trouver un emploi, un permis de conduire, etc.). À mesure que les membres du cercle deviennent plus à l'aise les uns avec les autres, ils peuvent commencer à se pencher sur des questions plus complexes (p. ex. les déclencheurs de la récidive, les dangers du non-respect des conditions imposées, l'automutilation, les problèmes familiaux, l'apitoiement sur soi-même, la frustration et la colère).

Le CSR joue un rôle essentiel dans l'appui primaire accordé aux membres principaux en vue de leur réintégration, autrement que dans les structures d'appui plus formelles, ce qui semble motiver l'engagement des membres principaux et leur participation continue aux CSR. Les fournisseurs de services et les bénévoles des cercles ont tous mentionné que les CSR comblent un vide entre l'incarcération et la vie après la libération, en fait un service d'aide précieux considéré comme étant à l'extérieur du «système», ce qu'un bénévole a décrit comme ayant un rôle intermédiaire entre les services juridiques/correctionnels et la vie/la réintégration dans la société.

L'amitié essentielle au succès. Les relations d'amitié entre le membre principal et les bénévoles sont essentielles au succès des CSR (Weaver, 2013). Pour bon nombre des membres principaux que nous avons reçus en entrevue, le cercle est non seulement l'aide dont ils ont besoin pour s'adapter à la vie à l'extérieur de la prison, mais représente aussi l'amitié dans une existence autrement solitaire et très morne et ennuyeuse. Ce qui, au départ, est une «amitié intentionnelle» (Weaver, 2013) s'approfondit au fil du temps et devient, pour de nombreux bénévoles et membres principaux, une véritable relation d'amitié, ce qui pourrait expliquer en partie pourquoi cette relation se poursuit longtemps après la fin d'un cercle.

L'équilibre entre le support et la responsabilité. Les entrevues avec les bénévoles des cercles nous ont également démontré que l'équilibre entre le support et la responsabilité est fonction des besoins des membres principaux, de leurs expériences et de ce qu'ils vivent en termes de conditions de libération. Nous avons aussi remarqué que dans certains sites CSR, l'équilibre entre support et responsabilité évolue et change au fil du temps. Les discussions initiales du cercle sont plus formelles et portent sur la responsabilité, mais à mesure que le cercle progresse, les discussions deviennent plus informelles, selon le membre principal, le temps passé dans un cercle, le niveau de confort des intéressés et le niveau de confiance.

Constatations touchant les résultats

Les questions portant sur les résultats servent à déterminer si les CSR ont fait une différence en ce qui a trait aux résultats et à évaluer les résultats prévus et les résultats imprévus dans l'ensemble des sites. La distinction des résultats aux niveaux micro et macro sont censés nous aider à comprendre la progression à partir des résultats immédiats menant aux résultats à un niveau plus macro (p. ex. en ce qui a trait à la réduction du taux de récidive et des risques; plus jamais de victimes).

Résultats au niveau du programme

L'utilité du financement du Projet de démonstration. Comme il a été mentionné lors des entrevues avec les coordonnateurs de sites et dans les études de cas, le financement accordé par le CNPC a permis aux sites CSR de donner beaucoup d'expansion à leur projet (augmentation du nombre de membres principaux et de bénévoles des cercles) et de développer un nombre considérable d'infrastructures dans le cadre du programme (concevoir des protocoles touchant les bureaux et les employés, élaborer des outils de formation, faciliter les travaux des conseils d'administration et des comités consultatifs, et établir les liens avec une vaste gamme de fournisseurs de services communautaires et des services policiers ou agents de probation). Toutefois, même si le financement accordé par le CNPC a permis aux sites d'obtenir les résultats escomptés en ce qui a trait aux taux de rétention des bénévoles des cercles, au ratio acceptable de bénévoles par rapport au nombre de membres principaux, et à la mise en place de liens et de mécanismes d'aide avec les institutions, il n'a pas permis l'identification de sources durables de financement dans tous les sites du projet.

Réseaux communautaires. Nos constatations nous indiquent que le financement du CNPC a permis aux sites de mettre en place de solides liens avec les communautés et les institutions ainsi que du support au cours de la durée du Projet de

démonstration. La création de partenariats vient appuyer le travail accompli par les CSR en ce qui a trait au recrutement de membres principaux, au recrutement de bénévoles, à la formation, à la prise de décisions par les comités d'orientation et à la gouvernance des sites, et à la création de liens avec une collectivité plus large tout en intensifiant la sensibilisation.

Résultats au niveau micro (membres principaux)

Pour plusieurs membres principaux, la transition de la vie carcérale à la vie dans la collectivité constitue un défi. Les CSR assurent plusieurs membres principaux de l'appui (amitié, encouragement, motivation) et des services fondamentaux (nourriture, logement, et services de santé) dont ils ont besoin pour vivre à l'extérieur de la prison. Les entrevues menées auprès des membres principaux semblent indiquer que leur expérience au sein du cercle est le reflet assez exact de la durée de leur incarcération. Plus la durée de leur incarcération est longue, plus ils seront institutionnalisés et, par conséquent, plus ils se tourneront vers les bénévoles pour les aider dans leur transition vers la vie à l'extérieur de la prison.

Plusieurs membres principaux ont des défis semblables. Au nombre des problèmes les plus communs, on trouve l'ennui et l'isolement, l'absence d'un emploi, des problèmes récurrents de drogue et d'alcool, des problèmes chroniques de santé, l'absence d'acceptation sociale, le manque de confiance, et la nécessité d'apprendre à vivre en respectant les conditions qui leur ont été imposées à la libération. Les cercles les aident à régler ces problèmes en fournissant du support, de l'amitié, de l'encouragement, la possibilité de réfléchir et de ventiler, des points de vue différents, et enfin des liens vers des services communautaires et de santé.

Nos constatations démontrent également que les changements au comportement du membre principal nécessitent beaucoup de temps et

des efforts concertés, ainsi que des ressources communautaires considérables. Quoiqu'il en soit, nos constatations confirment que, malgré tout le support et la responsabilisation accordés par le cercle, il reste néanmoins des limites à la réintégration. Par exemple, le logement, l'emploi et les préoccupations concernant la santé mentale constituent des problèmes récurrents pour plusieurs membres principaux. Le simple fait que les bénévoles des cercles continuent d'accorder de l'amitié et du support longtemps après la fermeture du cercle formel pourrait être une indication que le membre principal continue d'avoir des problèmes récurrents qui ne peuvent être comblés à l'extérieur du CSR.

Résultats au niveau macro (récidive, risques et réinsertion)

Récidive. Cette analyse est fondée sur les données recueillies auprès des sites CSR, données portant sur le fait que le membre principal ait été accusé de récidive (de nature sexuelle ou non) ou en a été trouvé coupable, ou encore s'il n'a pas respecté ses conditions de libération pendant sa participation au CSR. D'autres données historiques sur la date de la libération, le type de libération, la population cible de la victime, le fait de savoir si le membre principal était un récidiviste ou non, la date du début et de la fin du cercle, et le nombre de mois d'incarcération suivant le non-respect des conditions/la récidive ont aussi été recueillies. Plus précisément, les taux calculés ici peuvent être décrits comme des taux de récidive liés à la durée de la participation au CSR.

La principale limitation de cette source de données est la suivante : les données portant sur la récidive observée sont communiquées par les sites eux-mêmes et ne portent que sur la période où le membre principal participe à un CSR. Il s'agit donc d'une sous-estimation des véritables taux de récidive, ce qui dépasse la portée de la présente évaluation, étant donné qu'il faut plus d'un an pour mettre à jour des dossiers officiels comme ceux du Centre d'information de la police

canadienne (CIPC) ou du Système de gestion des délinquants (SGD), et que la période de cinq ans du Projet de démonstration ne pas suffisamment longue pour effectuer une véritable analyse de la récidive.

Au cours de la période où les membres principaux participent au CSR, le taux de récidive sexuelle est réduit de 92,8% sur une période de trois ans, de 74,5% sur une période de cinq ans, et de 67,0% sur une période de dix ans. Ces données ont servi à une analyse de survie pour déterminer le taux de récidive pendant la période où les membres principaux participaient à un CSR : 2,0% sur une période de trois ans, 5,6% sur une période de cinq ans, et 9,5% sur une période de dix ans. Il est important de signaler que les membres principaux qui ont commencé à participer à un CSR avant le début du Projet de démonstration ont été inclus dans cette analyse afin de nous permettre de calculer les taux sur les périodes de cinq et de dix ans. Ces taux applicables aux CSR ont ensuite été comparés à ceux produits dans deux études savantes, soit Wilson, Cortoni & McWhinnie (2009) et Hanson, Harris, Helmus & Thornton (2014), afin de pouvoir déterminer le pourcentage de réduction des taux de récidive.

Stable 2007. Dans la présente évaluation, nous avons aussi utilisé l'évaluation STABLE 2007 afin a) de permettre aux sites de s'attaquer aux principaux domaines à risque de façon uniformisée et systématique et b) d'évaluer si les risques ont diminué au fil du temps. Cette évaluation ne nous a pas permis de constater une réduction significative des taux STABLE au cours de cette période, mais on a constaté une réduction quasi-significative (1,30 ($p=0,0538$)) des taux applicables aux membres principaux visés par une OSLD entre l'évaluation initiale et l'évaluation finale. Les sites ont toutefois noté les impacts du processus liés à l'utilisation de l'évaluation STABLE 2007.

- On apprécie la constance de l'outil utilisé pour examiner où s'en trouvent les membres principaux aux intervalles de six mois
- Elle représente un portrait utile de

l'état des membres principaux

Certaines questions seront utilisées couramment pour aider le cercle à mieux comprendre le membre principal

Ainsi, même s'il nous est impossible d'utiliser les résultats de l'évaluation STABLE pour tirer quelque conclusion que ce soit dans la présente évaluation, nous notons toutefois que l'une des conséquences de participer à l'évaluation (p. ex. remplir l'évaluation STABLE) illustre bien un exemple d'«utilisation du processus» (Patton, 2008), où les participants, grâce à leur participation à l'évaluation, apprennent du processus d'évaluation même.

Succès. Un changement secondaire de niveau macro est la mesure dans laquelle les membres principaux réintègrent avec succès la collectivité ou en deviennent membres grâce à leur participation à un CSR. Une constatation importante de la présente évaluation, c'est qu'on ne peut déterminer ou évaluer le succès global en fonction du nombre de membres principaux qui «terminent avec succès» un cercle. Pour bon nombre de membres principaux, le CSR leur a fourni le support et l'amitié requis pour leur permettre de vivre de façon autonome (à des degrés variables) et au sein de ce qui est, essentiellement, une communauté intentionnelle, soit une communauté CSR.

Analyse économique

Une étude de rentabilité et de coût-avantages a été effectuée dans le cadre de cette évaluation afin d'avoir une idée de l'efficacité économique des CSR. En période de contraintes financières, il est important de comprendre combien d'argent doit être investi dans un programme afin d'obtenir les résultats escomptés (rentabilité) et de savoir si le programme génère des économies pour la société au moyen des crimes empêchés (coût-avantages). Étant donné que l'on a pu obtenir des dossiers de dépenses précis uniquement pour la période entre les mois de mai 2008 et septembre 2014, il a fallu calculer un taux de récidive d'une autre

période de cinq ans afin de pouvoir les comparer à ceux-ci. Essentiellement, seuls les membres principaux ayant commencé à participer à un CSR entre mai 2008 et mai 2014 ont été inclus dans cette analyse. Le taux de récidive des membres principaux ayant participé à un CSR est de 10,1% sur une période de cinq ans. Ce taux a ensuite été comparé à ceux de l'étude la plus récente (et à prédominance canadienne) sur la récidive, soit *High-Risk Sex Offenders May not be High Risk Forever*, de Hanson, Harris, Helmus & Thornton (2014), afin de déterminer le nombre d'incidents de récidive qui pourraient potentiellement être empêchés si les délinquants à risque élevé visés dans l'étude de Hanson et autres (2014) avaient participé à un CSR. Hanson et autres (2014) a calculé que le taux de récidive pour les délinquants à risque élevé (n=1,992) est de 22,0% sur une période de cinq ans. À la lumière de ces deux taux, le nombre d'incidents de récidive qui pourraient potentiellement être empêchés a été estimé à 240,43. En outre, les dépenses au regard du programme entre les mois de mai 2008 et septembre 2014 s'élevaient à 12 696 517,45\$.

À la lumière de ces données, le ratio de rentabilité des CSR a été évalué à 52 806,60\$, c'est-à-dire qu'il en coûte 52 806,60\$ sur une période de cinq ans pour empêcher un seul incident de récidive. Cette analyse a été davantage étayée en calculant le ratio coût-avantages des CSR. On a ainsi utilisé la plus récente évaluation du coût d'un viol/une agression sexuelle, provenant d'une étude effectuée par McHollister, French & Fang (2010), soit 240 776,00\$. Il s'ensuit donc que chaque dollar investi dans les CSR pour empêcher un incident de récidive sur une période de cinq ans représente une économie de 4,60\$ pour la société (en termes de coûts tangibles et intangibles d'un crime de viol/agression sexuelle).

Conclusions

Les conclusions figurant ci-après sont le résultat de l'intégration, la synthèse et la triangulation des données tirées des constatations dans la mesure où elles sont reliées à chacune des questions spécifiques de l'évaluation.

- Cette évaluation nous a permis de constater que les CSR contribuent vraisemblablement à réduire davantage le nombre d'incidents de récidive chez les membres principaux alors qu'ils participent à un CSR.
- Malgré l'effet positif des CSR sur le taux de récidive, dans la mesure où ils sembleraient réduire le taux de récidive chez les membres principaux, la mesure dans laquelle les membres principaux réintègrent la société demeure imprécise. C'est un aspect où il faut affiner la définition et approfondir les recherches. Par exemple, que signifie l'expression «réintégrer la société»? Est-ce un critère valable? Nous avons constaté que l'intégration est fonction de la durée de l'incarcération, des antécédents familiaux et de jeunesse, du niveau de fonctionnement intellectuel, du niveau de risque et, ultimement, de leur niveau de capital social.
- Ce que les CSR réussissent très bien à accomplir, c'est aider les membres principaux à faire la transition entre l'incarcération et la vie dans une collectivité, les aider à combler leurs besoins fondamentaux sur les plans physique, émotif et social, et servir d'exemple pour ce qui est de comportements prosociaux sains, afin de bâtir ultimement du capital social. En nous fondant sur des principes généraux de la psychologie sociale et de la personnalité propres à un comportement criminel, et sur la théorie des réseaux sociaux, nous pouvons établir des liens clairs entre les variables d'influence initiale (d'où vient le membre principal, etc.), la structure et les caractéristiques du cercle, la dynamique même du cercle, ce qui donne lieu à des résultats spécifiques,

dont des niveaux variables d'intégration des membres principaux. Ainsi, le concept même d'«intégration» doit s'inscrire dans un continuum, allant de l'intégration totale jusqu'à l'intégration partielle ou limitée, et ce que pourraient être des attentes raisonnables vis-à-vis les délinquants sexuels à risque élevé. C'est exactement cet aspect qui devrait d'ailleurs être approfondi.

- Le ratio de rentabilité d'un CSR est 52 806,00\$. C'est le montant qui doit être investi dans un seul cercle sur une période de cinq ans si l'on veut que le projet atteigne ses résultats, entre autres le résultat touchant le coût moyen par unité. Le ratio coût-avantages des CSR est de 4,60\$. Il s'agit d'une extension du ratio de rentabilité et démontre encore une fois que chaque dollar investi dans les CSR pour empêcher un incident de récidive représente une économie de 4,60\$ pour la société en termes de coûts du système judiciaire, coûts dans le domaine de la santé, perte de productivité, et enfin douleurs et souffrances.

- Le Projet de démonstration démontre que des ressources supplémentaires garantissent l'expansion du projet en termes d'infrastructure du projet, d'un nombre accru de membres principaux et de bénévoles du cercle, et de relations plus fortes avec un plus large éventail de fournisseurs de services communautaires. Il faut cependant souligner que le financement du Projet de démonstration n'a pas encore suffi, semble-t-il, pour assurer la durabilité à long terme des CSR partout au pays, et dans cette veine, plusieurs sites ont dû réduire considérablement les progrès accomplis au cours de cinq dernières années.

Le défi consistant à assurer le financement d'un projet ayant pour cible une population aussi stigmatisée (c'est-à-dire les délinquants sexuels) continuera à être un défi puisqu'il faudra trouver un équilibre entre fournir des ressources supplémentaires pouvant assurer l'expansion des CSR et surmonter les véritables défis de la justice réparatrice en améliorant la compréhension et la sensibilisation de la communauté.

- Les CSR fonctionnent bien grâce aux liens tissés au sein des cercles. Les membres principaux sortent de prison sans famille, sans amis, et sans aide de la société; plusieurs d'entre eux sont institutionnalisés après avoir été incarcérés pendant de nombreuses années; plusieurs ont été abusés sexuellement et ont eu une enfance difficile. Les CSR fonctionnent, en grande partie, puisque, pour bon nombre des membres principaux, il s'agit de la première fois qu'ils entretiennent des relations saines avec des gens qui s'intéressent véritablement à leur bien-être (sans être rémunérés pour passer du temps avec eux). C'est donc la relation comme telle, ainsi que la nature bénévole de la démarche, qui sont à la base du succès des CSR.

- Les bénévoles des CSR sont extrêmement dévoués et passionnés face au travail qu'ils accomplissent au sein d'un cercle avec des membres principaux, et ils sont fermement engagés face aux principes de la justice réparatrice. Ainsi, les bénévoles sont ultimement le bien le plus précieux des CSR.

Recommandations

Les recommandations figurant ci-après ont été fournies par les membres du Comité consultatif de l'évaluation (CCÉ), dont la majorité a participé à l'appel conférence final en septembre 2014.

- La majorité des données quantitatives utilisées dans la présente évaluation provient directement des différents sites CSR, ce qui a une incidence sur l'utilité et la fiabilité d'ensemble de celles-ci. Pour s'assurer que l'on dispose les données voulues pour évaluer les taux de récidive, lors de toute évaluation future, et pour effectuer une étude sur la récidive à long terme avec des dossiers officiels (p. ex. données du CIPC ou du SGD), des ententes doivent être conclues le plus tôt possible avec les organismes intéressés/de gouvernance pour s'assurer que ces données sont recueillies et conservées en un endroit central.

- Toute évaluation future devrait aussi porter sur les régions francophone et atlantique, puisqu'il n'en était pas question dans la présente évaluation comme l'étude de cas du CSRO n'était pas terminée. En outre, il fut décidé au début de l'évaluation de choisir uniquement les sites plus grands pour les études de cas; avec le recul, toutefois, il aurait aussi été intéressant d'examiner un site plus petit ou un nouveau site. Les évaluations futures devraient porter sur un échantillon plus représentatif de sites, y compris les sites moins développés ou ceux qui viennent d'être mis sur pied.

- **STABLE** : Dans la présente évaluation, on a utilisé uniquement l'évaluation STABLE 2007 pour mieux comprendre les changements qui surviennent au fil du temps dans les facteurs pertinents, d'un point de vue clinique, liés au comportement constituant un délit de nature sexuelle. Nous soulignons que l'évaluation STABLE 2007 peut aussi être utilisée pour guider le cercle et répondre aux besoins criminogéniques d'un particulier. Nous avons constaté que cela commençait à se produire dans certains sites, mais cette constatation n'a pas été faite formellement dans le cadre de la présente évaluation. Nous recommandons que, dans les futures évaluations, l'on se penche de plus près sur l'impact potentiel de l'évaluation STABLE 2007 sur le fonctionnement du cercle. Parallèlement, nous recommandons que tous ceux chargés de recueillir des données tirées de l'évaluation STABLE des membres principaux reçoivent le même niveau de formation et de s'assurer que la formation soit offerte de façon continue (au besoin).

- La présente évaluation n'a fait qu'effleurer la notion d'«intégration». Nous recommandons que dans toute évaluation future, on précise davantage et qu'on explore davantage la mesure dans laquelle les membres principaux s'intègrent dans a) la communauté CSR et b) la communauté en général, possiblement en utilisant la théorie des réseaux sociaux comme point de départ.

- Étant donné les problèmes que nous avons eu à recueillir des données précises et complètes de certains sites individuels, nous recommandons que les sites accordent dorénavant plus de temps à la tenue de dossiers afin de disposer des données requises pour effectuer l'évaluation.

Liste des principaux sigles et des principales définitions

810 La 810

Ordonnance permettant à la cour de restreindre les mouvements et le comportement d'une personne lorsqu'il y a des raisons raisonnables de croire que cette personne commettra un délit de nature sexuelle à l'égard d'une personne de moins de 14 ans. L'Ordonnance 810.2 vise les délinquants violents, y compris les délinquants sexuels. Ces ordonnances sont valides pour une période maximale de deux ans. Des conditions spécifiques peuvent se rattacher à ces ordonnances et le non-respect d'une Ordonnance 810 constitue un délit.

BC Bénévole d'un cercle

Ces bénévoles sont des membres de la communauté qui donnent de leur temps pour accorder leur amitié, leur support et leur responsabilité aux membres principaux.

CÉJC Conseil des Églises pour la justice et la criminologie

Une coalition confessionnelle nationale d'églises, qui fait la promotion de la responsabilisation communautaire envers la justice tout en mettant l'accent sur les besoins des victimes et des délinquants, le respect mutuel, la guérison, la responsabilisation individuelle et la prévention du crime.

CNPC Centre national de prévention du crime

Le Centre national de prévention du crime de Sécurité publique Canada exerce un leadership national en matière de pratiques efficaces et efficaces pour prévenir et réduire la criminalité en agissant sur les facteurs de risque connus avant que le délit soit commis.

DEM Date d'expiration du mandat

Il s'agit de la date où prend fin la peine imposée par le juge ayant imposé la peine. C'est la dernière journée où le délinquant se trouve sous la juridiction du Service correctionnel du Canada.

MP Membre principal

La personne à l'intention de laquelle le cercle a été mis sur pied. Le membre principal est l'ancien délinquant.

OSLD Ordonnance de surveillance de longue durée

Cette désignation s'applique aux individus reconnus coupables d'une «infraction constituent des sévices graves à la personne» et qui, sur l'ensemble de la preuve, pourraient récidiver. Les délinquants pouvant être gérés au moyen d'une peine courante, combinée à une surveillance fédérale dans la communauté, peuvent être désignés comme des délinquants à long terme, ce qui peut entraîner une surveillance fédérale d'une durée spécifique pouvant aller jusqu'à 10 ans après la libération.

Introduction

Historique

En août 2012, le Saskatchewan Justice Institute de l'Université de Regina a contacté l'évaluateur en chef afin qu'il donne de la rétroaction sur le plan d'évaluation pour lequel ils avaient été mandatés dans le cadre du Projet national de démonstration des Cercles de support et de responsabilité (CSR). L'évaluateur a fini par se charger des travaux liés au plan d'évaluation (Chouinard, 2012), et le travail a été terminé en novembre 2012 pour le Conseil des Églises pour la justice et la criminologie (CÉJC). L'évaluation des CSR qui suit, avec quelques modifications, est fondée sur le plan d'évaluation initial présenté en novembre et couvre la période entre décembre 2012 et juillet 2014.

Les Cercles de support et de responsabilité (CSR) sont en fait un Projet national de démonstration fondé sur les principes de la justice réparatrice et conçu pour aider les délinquants sexuels à risque élevé à réintégrer la société à la fin de leur peine d'emprisonnement. La majorité des délinquants sexuels sont remis en liberté à la fin de leur peine d'emprisonnement, souvent sans faire l'objet d'un processus officiel de surveillance communautaire. Les CSR ont été créés en vue de combler cette lacune en accordant du support et de l'imputabilité aux délinquants sexuels à risque élevé qui ont été identifiés comme étant à risque élevé de récidiver, ainsi qu'à ceux les plus voués à l'échec en raison d'un manque d'aptitudes prosociales requises pour réaliser une intégration dans la société à la fin de leur peine d'emprisonnement. Plusieurs de ces délinquants sexuels ont de longs antécédents judiciaires, ont échoué le traitement, ont manifesté des valeurs et attitudes antisociales réfractaires, et seront vraisemblablement emprisonnés jusqu'à la date d'expiration de leur mandat (DEM) en raison des risques élevés et de leurs nombreux besoins criminogéniques. Ironiquement, ce sont justement ces délinquants sexuels ayant le plus

besoin de surveillance communautaire et de soins professionnels qui sont libérés sans support (Wilson, McWhinnie, Picheca, Prinzo & Cortoni, 2007). Il s'ensuit donc qu'à leur libération, ils ont des obstacles importants à surmonter. L'objectif des CSR est donc de «promouvoir la réintégration dans la communauté des détenus libérés en leur accordant du support, de la représentation et un moyen d'être responsables de façon significative en échange de pouvoir vivre en sécurité» (CCS, 2002). [traduction] Comme l'explique Hannem (2011), «le rôle des CSR dans la vie des membres principaux et dans les collectivités est complexe et comporte plusieurs facettes. Dans une société qui exige la responsabilité et des conséquences sévères pour des actes criminels, la réaction des CSR fondée sur la justice réparatrice aux actes «les pires d'entre tous» est exceptionnelle» (p. 278). [traduction]

À l'origine, les CSR ont été mis sur pied en 1994 comme une réponse particulière par un pasteur mennonite en Ontario après la libération dans la collectivité d'un délinquant sexuel récidiviste à risque élevé, aux faibles performances, qui s'en était pris à des enfants, à la fin de sa peine d'emprisonnement dans un pénitencier fédéral. Selon Wilson, Picheca & Prinzo (2005), la réaction de la collectivité à sa libération a été immédiate : piquetage, appels en vue d'une intervention politique, couverture médiatique, et surveillance policière 24 heures sur 24. Pour combler le besoin d'aide du délinquant, le pasteur a réuni un groupe de membres de la congrégation afin d'offrir au délinquant du support humain et un cadre de responsabilité réaliste. Après une intervention semblable quelques mois plus tard dans une communauté avoisinante, le Service correctionnel du Canada (SCC) a parrainé, avec l'aide du Comité central mennonite de l'Ontario (CCMO), un projet pilote appelé le Projet de réintégration communautaire pour explorer la possibilité de mettre en place sur une échelle plus grande cette approche à la réintégration communautaire, ce qui, ultimement, a donné lieu à la création des Cercles de support et de responsabilité (voir

Silverman & Wilson, 2002; Wilson, Huculak & McWhinnie, 2002).

Les CSR ont été créés en réaction à des circonstances uniques, mais ils ont aussi servi de modèle pour des initiatives semblables au Royaume-Uni (Nellis, 2009; Wilson, Bates & Vollm, 2010), en Europe (Dreidger, 2011; Hoing, 2011) et dans plusieurs états des États-Unis (p. ex. Duwe, 2012). D'autres pays, comme l'Irlande, la Nouvelle Zélande, les Pays-Bas, la France, l'Italie et l'Espagne, sont en train d'évaluer si les CSR peuvent réduire le risque de récidive chez les délinquants sexuels qui sont réintégrés dans leur communauté respective (voir Clark, 2011; Richards, 2011). Comme l'expliquent Wilson et autres, (2007), «ce qui a commencé comme une réaction particulière à une situation difficile est devenu en quelque sorte une cause célèbre dans la boîte à outils des options communautaires novatrices pour la gestion des risques liés aux délinquants sexuels» (p. 7). [traduction]

Les CSR sont fondés sur les principes de justice réparatrice¹, mais la force du modèle repose sur ses bénévoles (Wilson, McWhinnie & Wilson, 2008), en ce sens que chaque cercle suppose la participation de trois à cinq bénévoles qui fournissent à tour de rôle de l'aide à l'ancien délinquant (désigné membre principal)² dans sa transition dans la collectivité. Tous les bénévoles sont formés afin de s'assurer qu'ils comprennent bien les rôles et responsabilités liés au fait d'aider et de responsabiliser les délinquants sexuels à risque élevé dans la collectivité (Wilson et autres, 2005). Outre le cercle interne (constitué de bénévoles et d'un membre principal), il y a aussi le cercle externe constitué de professionnels de la collectivité disposés à venir en aide, comprenant

des agents de maintien de la paix, de membres du service correctionnel, des organismes autochtones, des associations commerciales et d'affaires, des agences religieuses et autres agences non confessionnelles, et des travailleurs sociaux, qui appuient tous le travail des membres du cercle interne. Ces deux cercles, désignés cercle interne et cercle externe, sont coordonnés dans leurs activités par un coordonnateur CSR local.

Depuis la mise sur pied du premier projet CSR en 1994, les CSR au Canada ont fait l'objet de deux évaluations formelles, soit en 2005 et en 2007, et les deux visaient l'impact des CSR sur les taux de récidive parmi les délinquants sexuels, ainsi que les impacts sur les bénévoles et les membres des collectivités touchées. Les résultats des deux évaluations (Wilson et autres, 2005; Wilson et autres, 2009) indiquaient une réduction significative (70% et 83%) des taux de récidive sexuelle chez les membres principaux, en comparaison avec les taux affichés par un groupe témoin de leurs homologues ne participant pas à un CSR. Les résultats de ces deux évaluations ont par ailleurs été corroborés par les résultats provisoires des évaluations menées au Royaume-Uni, qui indiquaient des réductions marquées dans les taux de récidive grâce à la participation à des projets CSR (Bates, Williams, Wilson & Wilson, 2013). En outre, une récente évaluation d'un essai randomisé des CSR au Minnesota a confirmé un impact causal du programme sur les taux de récidive, révélant aucune nouvelle arrestation pour des délits de nature sexuelle dans le groupe témoin (Duwe, 2012).

1 Les principes de justice réparatrice dans ce contexte désignent la collaboration, le dialogue, la réparation, la réhabilitation, la participation, le respect, la réciprocité, la responsabilité, l'empathie, l'obtention du consensus, la guérison, l'autonomisation, la transformation, et l'espoir (Wilson, Huculak & McWhinnie, 2002). [traduction]

2 Les membres principaux sont des délinquants sexuels accusés au niveau fédéral, qui ont été détenus (p. ex. alinéa II, 129[1f]0 de la LSCMLC), et qui ont été libérés dans la communauté à la fin de leur peine d'emprisonnement (i.e. Date d'expiration du mandat (DEM); LSCMLC, II, 130[3]) ainsi que les délinquants sexuels ayant atteint la fin de leur peine d'emprisonnement à la DEM mais qui, en raison d'une ordonnance de la cour prévue à l'alinéa 753.1 du Code criminel du Canada, doivent être surveillés dans la communauté en vertu d'une Ordonnance de surveillance de longue durée (OSLD). Les membres principaux sont habituellement des mâles adultes; aucun jeune délinquant n'a participé au Projet national de démonstration.

Description du programme

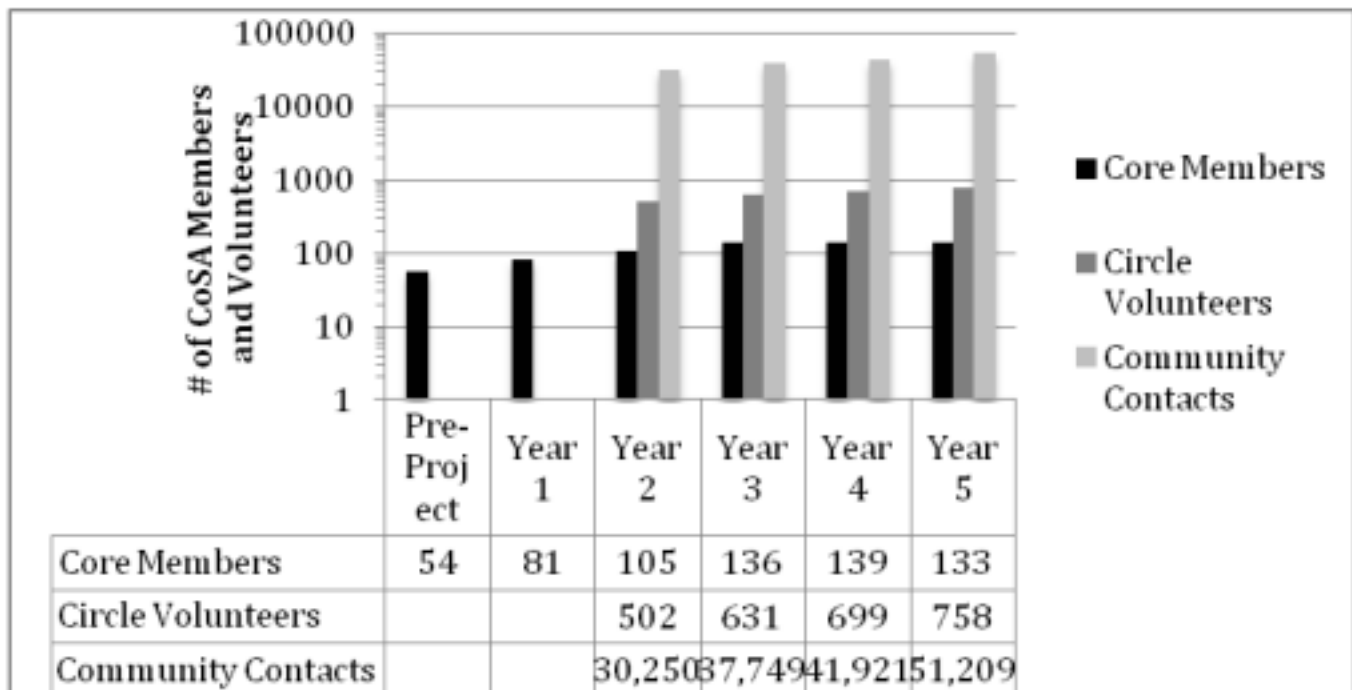
Depuis leur création en 1994 en Ontario, les CSR se sont transformés en un véritable partenaire communautaire viable dans 18 collectivités partout au Canada, dont 13 ont participé activement au Projet national de démonstration sous l'égide du Conseil des Églises pour la justice et la criminologie (CÉJC)³, lequel a été réalisé grâce au financement assuré en vertu d'un Accord de contribution avec le Centre national de la prévention du crime pour une période de cinq ans. Le budget, totalisant approximativement 7,4 millions de dollars, couvre la période allant du 1er octobre 2009 au 31 décembre 2014. Ces fonds complètent les fonds provenant déjà de différents partenaires communautaires, et au total, ces partenaires contribuent 4 192 742,45\$ sur la durée de cinq ans du projet.

Les sites CSR participant au projet national de démonstration sont situés dans huit provinces canadiennes (Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Québec,

Nouveau-Brunswick et Nouvelle-Écosse). Même si tous les sites CSR ont des politiques et procédures quelque peu distinctes, et articulent des philosophies légèrement différentes concernant la nature de leurs services (Rugge & Gutierrez, 2010), ils ont tous en commun un ensemble de valeurs et de principes fondamentaux, avec l'objectif commun de protéger la collectivité tout en aidant les délinquants sexuels à réintégrer la société. Tous les sites participants ont aussi accepté de respecter les paramètres du projet de démonstration et de l'évaluation en échange d'un financement garanti sur la période de cinq ans.

Comme l'indique le Tableau 1, le financement du Projet de démonstration a permis aux CSR d'atteindre la capacité opérationnelle optimale au cours des cinq dernières années. Grâce aux données recueillies au cours de l'évaluation et dans les rapports trimestriels sur les indicateurs remplis pendant l'ensemble du projet, la Figure 1 indiquent comment les nombres de membres principaux, de bénévoles de cercles, et de partenaires communautaires ont augmenté à

Tableau 1. Croissance du site



³ Voir <https://www.canadahelps.org/fr/organismesdebienfaisance/the-church-council-on-justice-and-corrections/>

partir d'avant le début du projet (avant octobre 2009), jusqu'en mai 2014 (au milieu de la cinquième année du Projet de démonstration).

Objectif de l'évaluation

L'évaluation nationale du Projet de démonstration CSR a été conçue comme une évaluation participative fondée sur une approche à méthodes mixtes pour mesurer à la fois les questions portant sur les résultats et les questions touchant les processus. Il y avait eu deux autres évaluations des CSR (à l'échelle nationale) au Canada par le passé, mais les deux étaient fondées sur des modèles quasi-expérimentaux conçus pour recueillir, entre autres, les données sur les taux de récidive chez les délinquants sexuels. Ce qui différencie cette évaluation des autres, c'est l'adoption d'une approche participative, où les évaluatrices travaillent en partenariat avec les autres parties intéressées du programme afin de produire des connaissances en matière d'évaluation, mettre en place une capacité en matière d'évaluation, améliorer l'apprentissage au sein de l'organisation et la compréhension du contexte, et enfin améliorer la compréhension et l'utilisation des constatations de l'évaluation (Cousins et Chouinard, 2012). En outre, l'évaluation avait été conçue selon un modèle de méthodes mixtes visant à déterminer l'efficacité des CSR et identifier les facteurs ayant facilité leur mise en place dans différents environnements ou encore y ayant nui. Une approche comportant des études de cas (aux niveaux du site et du membre principal) aide également à la compréhension du contexte et des expériences individuelles au sein du programme.

Utilisations et utilisateurs de l'évaluation

Les utilisations primaires visées de l'évaluation comprennent des utilisations instrumentales, où les résultats de l'évaluation pourraient avoir une influence directe sur la mise en place de CSR; des utilisations conceptuelles, où les résultats de l'évaluation pourraient avoir une influence indirecte sur la mise en place de CSR par

l'apprentissage; et des utilisations procédurales, où la participation à l'évaluation pourrait entraîner des résultats touchant l'apprentissage organisationnelle et individuelle (Cousins, 2003; Cousins & Chouinard, 2012).

Afin de faciliter et d'augmenter l'utilisation et les répercussions éventuelles de l'évaluation, ainsi que d'augmenter le potentiel en matière d'apprentissage, on a eu recours à un processus participatif pendant l'ensemble de l'évaluation pour impliquer les parties intéressées pertinentes (Cousins, 2003; Cousins & Chouinard, 2012; Cousins & Earl, 1992). Comme il est indiqué dans la version finale du Plan d'évaluation : Cercles de support et de responsabilité (Chouinard, 2012), une évaluation participative, où les évaluatrices travaillent en collaboration avec parties intéressées afin de produire des connaissances en matière d'évaluation, de collaborer à la mise en place d'une capacité en matière d'évaluation, d'améliorer l'apprentissage au sein de l'organisation et la compréhension du contexte, de combler des exigences en matière de perfectionnement professionnel et enfin d'améliorer la compréhension et l'utilisation des constatations de l'évaluation (Cousins & Chouinard, 2012).

Les utilisateurs primaires visés de l'évaluation représentent des groupes variés, où chacun a des besoins spécifiques en matière d'information : au niveau fédéral (p. ex. CNPC, le SCC, le SCP, et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada), les sites CSR locaux, et les communautés de recherches aux niveaux national et international.

Questions de l'évaluation

Les questions de l'évaluation sont réparties entre des questions sur les processus et des questions axées sur les résultats. Les questions portant sur les processus ont été élaborées pour vérifier la validité conceptuelle des théories sous-tendant le programme, constater ce qui se passe au sein des CSR, examiner les détails du programme

et les expériences des participants, ainsi que les grandes tendances et les problèmes liés à la mise place du programme dans l'ensemble des sites. Les questions liées aux processus s'intéressent essentiellement à la façon dont les résultats sont produits. Par ailleurs, les questions portant sur les résultats servent à déterminer si les CSR ont effectivement fait une différence et à évaluer les résultats prévus et imprévus dans l'ensemble des sites.

Questions portant sur les processus

P-1 Quelles sont les théories sous-tendant les CSR? Quels sont les liens entre les activités, les extrants et les résultats? Les théories propres au programme sont-elles constantes d'un site à l'autre (fidélité du programme)? Donnez quelques différences notables entre les sites (p. ex. équilibre entre le support et la responsabilité)?

P-2 Dans quelle mesure le projet a-t-il atteint la population cible (membres principaux)? Pourquoi l'a-t-il atteint ou pourquoi ne l'a-t-il pas atteint? Quels changements doivent être apportés afin d'atteindre plus efficacement la clientèle ciblée?

P-3 Comment les activités ont-elles été mises en oeuvre dans les sites dans le cadre du projet? Qu'est-ce qui a bien fonctionné? Quels défis et obstacles se sont présentés pendant la mise en oeuvre du programme? Comment mesure-t-on la fidélité du programme d'un site à l'autre?

P-4 Quel est le degré d'efficacité des structures de gouvernance des CSR locaux (p. ex. Comité consultatif, Comité d'orientation, Conseil d'administration) en ce qui a trait à l'appui à la planification et à la mise en oeuvre du programme, ainsi qu'à la reddition de comptes?

P-5 Quelles ressources (humaines, financières et matérielles) sont disponibles pour les projets prévus des CSR? Les ressources sont-elles suffisantes pour respecter les engagements actuels dans le cadre du projet? Pour assurer une plus grande expansion de la participation aux CSR (bénévoles et membres principaux)?

P-6 Comment les contacts avec les services communautaires ont-ils été établis au départ?

Comment ces contacts ont-ils appuyé le travail accompli par les sites CSR?

P-7 Quelles stratégies sont utilisées pour recruter et retenir les bénévoles des cercles? Qu'est-ce qui a bien fonctionné? Quels défis/obstacles ont été recensés?

P-8 Dans quelle mesure la formation des bénévoles a-t-elle été adéquate pour l'intervention?

P-9 Que font les membres principaux et les bénévoles des cercles au sein des cercles? Qu'est-ce qui fonctionne bien (les succès) et ne fonctionne pas bien?

Questions portant sur les résultats

O-10 Dans quelle mesure les résultats visés du programme sont-ils atteints? A-t-on abouti à des résultats imprévus?

O-11 Dans quelle mesure les résultats au niveau micro ont-ils été atteints? Quels sont les effets du programme sur les participants? A-t-on abouti à des résultats imprévus au niveau micro?

O-12 Quels ont été, au niveau macro, les changements au taux de récidive et aux risques?

O-13 Quelle est l'efficacité par rapport au coût des CSR et quels sont les coûts-avantages des CSR?

Méthodes

Approche à l'évaluation

Comme il s'agit d'un programme national comptant 13 sites participants partout au pays et un grand groupe diversifié de parties intéressées, l'approche retenue pour cette évaluation était fondée sur des principes participatifs afin d'impliquer proactivement toutes les parties intéressées pertinentes dans le processus de l'évaluation. Pour faciliter cette approche, le Comité consultatif de l'évaluation (CCÉ) qui existait alors a été élargi afin d'y inclure quatre coordonnateurs de sites CSR, ainsi que d'autres parties intéressées provenant d'autres régions. Le

CCÉ n'a pas eu le mandat comme tel de mettre en place le projet d'évaluation, mais il y a joué un rôle important dès le départ en y insufflant l'orientation, en négociant la participation au projet avec les différentes parties, et en donnant de façon continue des avis et de la rétroaction sur la collecte et l'analyse des données ainsi que sur la dissémination des constatations de l'évaluation.

Les quatre coordonnateurs de sites siégeant au CCÉ ont collaboré activement avec les évaluatrices à plusieurs aspects et étapes de l'évaluation, par exemple l'identification des participants à recevoir en entrevue (membres principaux et bénévoles des cercles), la collecte du matériel et des renseignements pertinents et détaillés sur les membres principaux, et la mise en contexte et la compréhension des constatations.

L'approche participative a été modifiée pour inclure tous les employés des sites et autres parties intéressées pertinentes qui ont assisté aux Rassemblements CSR en 2013 et 2014, où ils ont tous participé activement en donnant conseils et rétroaction, validant ainsi, essentiellement, les constatations préliminaires de l'évaluation.

Conception de l'évaluation

Dans cette évaluation, on a eu recours à des méthodes mixtes avec des études de cas intégrées afin de capter les données propres aux processus et aux résultats touchant les membres principaux, les bénévoles des cercles, et au fonctionnement des 13 sites participant au Projet de démonstration : Vancouver/Fraser Valley, Calgary, Saskatchewan-Sud, Winnipeg, South Western Ontario, Peterborough, Kingston, Ottawa, MSCM Montréal, CSRQ Montréal, CJPM Montréal, Moncton et Halifax.

Des données ont été recueillies de plusieurs sources : a) la documentation propre au programme (dossiers des sites, rapports mensuels et trimestriels sur les indicateurs, dossiers du programme, les

outils de formation et la documentation existante), b) les profils des sites c) l'évaluation STABLE 2007, d) les résultats des sondages menés auprès des bénévoles des cercles et des fournisseurs de services communautaires, e) les résultats des entrevues avec les coordonnateurs de site, les bénévoles des cercles, les membres principaux et les aumôniers régionaux, f) les cahiers de bord des bénévoles, g) les estimations des données sur la récidive (c'est-à-dire les dossiers des sites portant sur le non-respect des conditions, les délits de nature sexuelle et les délits de nature non sexuelle), les études de cas intégrées (des employés du site et des membres principaux). Tous les sondages et tous les guides d'entrevue figurent à l'Appendice D.

Sélection de l'échantillon

Tous les participants à cette évaluation ont été choisis en raison de leur participation aux CSR.

Sélection des personnes à subir l'entrevue. On a fait subir l'entrevue à tous les employés des sites et deux aumôniers régionaux sur cinq, constituant ainsi un échantillon de commodité. L'échantillon de membres principaux et de bénévoles des cercles a été choisi au hasard; si certaines personnes déclinaient d'y participer (habituellement pour des raisons pratiques), on choisissait alors une autre personne jusqu'à ce qu'on atteigne le quota de l'échantillon.

Sélection des sites pour les études de cas. À l'origine, quatre sites ont été choisis pour les études de cas. Le CCÉ a décidé que les études de cas devraient :

- 1) constituer un échantillon représentatif de l'expérience canadienne au sein des CSR;
- 2) comporter un mélange de francophones, d'anglophones et d'Autochtones;
- 3) constituer un mélange d'expériences urbaines et rurales;
- 4) représenter les cinq régions du Canada (Ontario, Québec, les Prairies, l'Ouest du Canada, les Maritimes⁴).

⁴ Les sites situés dans les Maritimes (Halifax, Moncton) comptent trop peu de membres principaux (trois au total), et n'ont donc pas été choisis pour les études de cas.

Selon ces quatre critères, les quatre sites suivants ont été choisis à l'origine : CSRQ (Québec); SWON (anglais); Régina (Prairies/Autochtones); Vancouver (Ouest/urbain) et Fraser Valley (rural). En raison de problèmes d'échéancier, il a toutefois été impossible de terminer l'étude de cas CSRQ dans les délais prévus. Les résultats des entrevues avec les membres principaux et les bénévoles des cercles de ce site ont tout de même été incorporés dans l'analyse de l'ensemble.

Sélection des membres principaux pour les études de cas. Trois membres principaux sur cinq de chaque site faisant l'objet d'une étude de cas ont été

sciemment choisis pour faire partie d'une étude de cas portant uniquement sur les membres principaux. Afin d'assurer la plus grande variété, la sélection était fondée sur la disponibilité, la volonté de participer à l'évaluation, la nature de l'infraction à l'origine de la peine et le type de libération. L'objectif de l'étude de cas portant sur les membres principaux consiste à fournir du contexte à l'évaluation au moyen d'information sur les expériences passées des membres principaux, la mesure dans laquelle les CSR ont eu un impact dans leur vie, et les défis permanents qu'ils doivent surmonter.

Tableau 1. Sommaire des méthodes de collecte de données et de la sélection des échantillons

Méthode de collecte de données	Échantillon	Nombre (n=xx)	Période de la collecte
Tous les sites CSR			
Entrevues	Employés des sites	n=14	février 2013
	Aumôniers régionaux	n=2	juin-août 2013
Sondage en ligne	Tous les bénévoles des cercles Tous les fournisseurs de services communautaires	n=301 n=178	mars-avril 2013
Documentation du programme et profils des sites	Toute la documentation disponible (p. ex. rapports mensuels, etc.)		jan-mai 2013
Évaluation STABLE 2007	VFV Calgary Saskatchewan-Sud Winnipeg CCM SWON Peterborough Kingston Ottawa MSCM CSRQ CJPM Moncton Halifax	n= 8 n= 6 n= 0 n= 4 n= 31 n= 4 n= 5 n= 5 n= 8 n= 12 n= 0 n= 4 n= 4 Total= 91 * 'n' inclut uniquement les trois rondes complétées pour les MP ayant de l'info valide sur les antécédents	Première ronde : avril-mai 2013 Deuxième ronde : oct-nov 2013 Troisième ronde : mai-juin 2014

Méthode de collecte de données	Échantillon	Nombre (n=xx)	Période de la collecte
Données sur la récidive	Tous les membres principaux	n=251	mai-juin 2014
Études de cas des sites			
Entrevues	Bénévoles des cercles	n=26	juin-août 2013
	Employés des sites	n=3	Première ronde : février 2013 Deuxième ronde : déc 2013
Cahier de bord des bénévoles	VFV Saskatchewan-Sud CCM SWON	n=4 n=3 n=2	Première ronde : sept 2013 Deuxième ronde : mai 2014
Documentation du programme	Toute la documentation disponible (p. ex. rapports mensuels, etc.)		jan 2013-jan 2014
Études de cas sur les membres principaux			
Entrevues		n=3 n=3 n=3	Première ronde : juin-juillet 2013 Deuxième ronde : déc 2013 – mars 2014 Troisième ronde : juin-juillet 2014

Collecte et analyse des données

Sondages. Deux sondages en ligne, tout à fait anonymes, l'un en anglais et l'autre en français, au moyen du logiciel FluidEnquêtes⁵ à l'intention des bénévoles des cercles et des fournisseurs de services communautaires. Les deux comportaient des questions ouvertes et des questions fermées. Le lien vers le sondage en ligne a été envoyé par courriel à tous les coordonnateurs de sites qui, lui, l'a diffusé à tous les bénévoles des cercles and tous les fournisseurs de services communautaires de leur site respectif. Une copie papier était aussi disponible, et lorsqu'on l'utilisait plutôt que de répondre en ligne, il fallait le retourner aux évaluatrices, qui versaient ensuite les réponses à la main dans le logiciel. Le sondage a été mené en mars et avril 2013. Les taux de réponse ont été de 42% pour les bénévoles des cercles et de 27% pour les fournisseurs de services communautaires.

Les données propres aux bénévoles des cercles ont été analysées comme un agrégat et le logiciel FluidEnquêtes a été utilisé pour établir des

statistiques descriptives sur le recrutement, la motivation, la satisfaction et la formation; des corrélations ont aussi été établies entre la rétention et la formation et le support, la satisfaction des bénévoles et la formation, et enfin la formation et la dynamique à l'intérieur du cercle.

Les données extraites du sondage mené auprès des fournisseurs de services communautaire sont aussi été analysées comme un agrégat, en ayant recours au logiciel FluidEnquêtes pour établir des statistiques descriptives sur la nature de la participation, les services offerts, les niveaux de satisfaction. Les réponses aux questions ouvertes des deux sondages ont été encodées et des thèmes ont été identifiés par les évaluatrices.

Documentation du programme et profil des sites. La documentation de programme a été recueillie de chaque site et organisée en «Profils de site» afin d'en faire une analyse comparative pour voir comment fonctionne chaque site en termes de valeurs et protocoles différents, et pour en faire une illustration générale du site. Voici le type de

5 <http://fluidenquetes.com>

document recueilli et analysé : dossiers des sites, rapports mensuels et trimestriels sur les indicateurs, matériel de formation, matériel promotionnel, descriptions de travail, dossiers historiques, procès-verbaux du Comité d'orientation, protocoles régissant le recrutement et la sélection, et autres documents toujours existants.

Entrevues menées auprès des informateurs clés. Des entrevues ont été menées auprès de 14 employés des sites, 26 bénévoles des cercles, 37 membres principaux et deux aumôniers régionaux. Les guides d'entrevue étaient semi-structurés et les entrevues ont duré de 20 à 75 minutes chacune. Les entrevues ont été transcrites librement ou encore verbatim, et elles ont été menées ou au téléphone, ou en personne. Les données recueillies par chacune des questions ont été formatées sous forme de tableau et analysées par en dégager les réponses semblables. Les formulaires de consentement pour toutes les entrevues figurent à l'Appendice E.

Données sur la récidive observées. Des données portant sur chacun des membres principaux depuis le début de projet ont été recueillies afin de pouvoir déterminer : la période de temps où il est à risque de récidiver (défini comme la période de temps où, simultanément, le membre principal participe à un CSR et il est à risque de récidiver dans la collectivité), les taux de récidive sur 3, 5 et 10 ans (calculés au moyen des données sur les membres principaux qui ont commencé ou bien avant le début du Projet de démonstration, ou bien une fois le projet commencé), les types de victimes des membres principaux (c'est-à-dire adolescents de moins de 13 ans, adolescentes de moins de 13, hommes de 14 à 18 ans, femmes de 14 à 18 ans,

hommes de plus de 19 ans, femmes de plus de 19 ans), les dates du début et de la fin du cercle, et la raison de l'abandon du cercle. Une analyse du khi-carré et une analyse exacte de Fisher ont été effectuées afin de comparer les taux de non-respect des conditions et de récidive des membres principaux, et de savoir si les récidives étaient commises le plus souvent par les délinquants récidivistes ou non. Enfin, on a aussi comparé les différences dans les populations de victimes (c'est-à-dire adolescents de moins de 13 ans, adolescentes de moins de 13, hommes de 14 à 18 ans, femmes de 14 à 18 ans, hommes de plus de 19 ans, femmes de plus de 19 ans) lorsque se produisaient ces incidences de non-respect des conditions.

On a fait une estimation du délai avant la récidive au moyen des scénarios de survie Kaplan-Meier (compte tenu des observations censurées⁶) afin de pouvoir déterminer les taux de récidive sur 3, 5 et 10 ans en comparant la distribution des proportions cumulatives de membres principaux « survivant » sans récidive sexuelle; tous les membres principaux ont été inclus dans cette analyse. La survie désigne la période de temps où le membre principal est demeuré dans la collectivité sans commettre de nouvelle infraction, alors que la période d'observation pour cette étude était limitée à la durée de la participation du membre principal au CSR. La période d'observation moyenne (durée de la participation au CSR tout en étant à risque de récidiver) est de 33 mois. 7 mois \pm 35,5 mois.

Ces données ont été recueillies soit au moyen de conversations téléphoniques avec les employés des sites, soit au moyen de courriels échangés

⁶ Idéalement, tous les cas individuels compris dans une analyse de survie sont accessibles pendant toute la durée de l'étude, et sont exclus de l'échantillon uniquement lorsqu'ils commettent l'acte en cause (p. ex. récidive). Malheureusement, les véritables applications des analyses de survie sont rarement simples. On perd habituellement des particuliers au cours de l'étude pour des raisons autres que la récidive. Dans les cas des CSR, conçus pour accepter les admissions de façon continue, les délais de suivi varient considérablement selon le membre principal, allant de dix à un an ou moins. En outre, les MP peuvent quitter le programme à tout moment et deviennent ainsi inaccessibles, sauf au moyen des dossiers officiels des services policiers ou des services correctionnels (dossiers qui n'étaient pas disponibles pour la présente étude). Il s'ensuit donc qu'il n'a pas été possible d'observer tous les MP pendant toute la durée de l'analyse (c'est-à-dire 3 ans, 5 ans ou 10 ans), afin de pouvoir déterminer si une infraction de nature sexuelle ou autre s'est produite ou non. Quoi qu'il en soit, on ne veut pas retirer simplement ces cas de l'analyse, puisque des données critiques seraient ainsi perdues. Il s'agit plutôt d'observer tous les cas aussi longtemps que possible, en traitant les particuliers qui deviennent inaccessibles au cours de la période visée comme étant « censurés » au delà de cette période; en d'autres mots, leurs trajectoires (c'est-à-dire ayant récidivé ou sans nouvelle infraction) ne peuvent faire l'objet d'un autre suivi (Klein & Moeschberger, 2003; Prinja, Gupta, & Verma, 2010; Sedgwick, 2013).

avec eux en avril et mai 2014. Les données ont ensuite été compilées dans un chiffrier Excel puis importées dans le logiciel SPSS version 19.0.0.0 (SPSS Inc., Chicago, IL) à des fins d'analyse.

Stable 2007. L'évaluation Stable est conçue pour évaluer les changements au niveau des risques stables et des risques dynamiques au fil du temps, ainsi que la mesure dans laquelle ces changements ont contribué aux changements potentiels au risque de récidiver sexuellement. Elle comprend les quinze éléments suivants : influences sociales significatives, capacité de nouer des relations, identification affective avec des enfants, hostilité envers les femmes, rejet social en général/solitude, manque d'empathie envers les autres, impulsivité, aptitudes limitées à régler des problèmes, émotivité négative/hostilité, libido/préoccupations de nature sexuelle, sexualité comme moyen d'adaptation, préférence sexuelle déviante, collaboration avec les superviseurs, accès aux victimes, et abus de substances. Chacun des éléments est ensuite coté selon l'échelle suivante : aucun problème (0), problème potentiel (1), ou définitivement un problème (2).

On a donné aux employés des sites une formation sur l'administration et la cotation de l'évaluation Stable 2007 lors du Rassemblement CSR tenu à l'automne 2012; à cette occasion, c'est M. R.J. Wilson, un instructeur qualifié en Stable 2007 pour les instructeurs, qui a donné la formation. L'évaluation Stable 2007 a été administrée par des employés des sites à tous les membres principaux (qui étaient présents à la première ronde) à trois intervalles : avril-mai 2013, oct-nov 2013, et mai-juin 2014. Les évaluations remplies ont été envoyées aux évaluatrices par courrier ou par courriel, et les scores ont été versés dans un chiffrier Excel puis importés dans le logiciel SPSS (version 19.0.0.0) aux fins d'analyse. On a ensuite fait un rapprochement entre les scores obtenus à l'évaluation Stable par chacun des membres principaux et les données sur les antécédents de récidive (type de libération, statut de récidiviste, population cible de la victime, et période où le

membre principal a été à risque) recueillies pour chacun des membres principaux afin de produire une analyse plus complète.

Compte tenu de l'intervalle très court entre chaque test (13 mois), on ne s'attendait pas à constater des changements significatifs aux scores Stable. Les membres du Comité consultatif de l'évaluation et de l'Équipe de l'évaluation ont toutefois signalé que l'évaluation ne comportait aucune mesure objective, validée de façon empirique, de changements au niveau des besoins criminogéniques liés à la récidive sexuelle. C'est la raison pour laquelle on a offert de la formation et qu'on a intensifié la pratique des CSR en matière d'utilisation de l'évaluation Stable 2007.

On a aussi effectué une analyse de variance par mesures répétées pour voir s'il y avait des changements dans les scores STABLE entre les trois évaluations, puis entre les trois évaluations en fonction du temps où le membre principal a été à risque jusqu'en mai 2014. Le changement moyen dans les scores STABLE entre l'évaluation initiale et l'évaluation finale a été calculé. Nous avons aussi utilisé un test t unilatéral pour vérifier s'il y avait un changement au score STABLE moyen entre les membres principaux sous une OSLD et les membres principaux DEM/810. L'analyse de variance a été utilisée pour déterminer s'il y avait des différences dans les changements au niveau des scores STABLE selon le type de victimes ou le nombre d'années où le membre principal a été à risque. En dernier lieu, nous avons utilisé l'analyse de variance pour voir s'il y avait une corrélation entre la durée de la période où le membre principal a été à risque (c'est-à-dire la durée de sa participation à un CSR) et le score STABLE final.

Études de cas. Deux types d'études de cas ont été utilisés : des études de cas de sites et des études de cas de membres principaux.

Les études de cas des sites ont été élaborées à partir d'au moins trois sources de données : entrevues (employés des sites, bénévoles des cercles, membres

principaux), cahiers de bord des bénévoles des cercles, et la documentation de sites. Dans le document annexé, on peut trouver les études de cas individuelles, avec la liste complète des sources de données qui diffèrent légèrement d'une étude de cas à l'autre. L'objectif des études de cas des sites était d'illustrer les contextes différents et les différents modes de fonctionnement de chacun des sites. Tous les sites ont reçu les mêmes lignes directrices pour l'élaboration des études de cas. Chacun des sites a développé son propre style pour concevoir l'étude de cas, mais l'information requise aux fins de cette évaluation a été présentée, même si c'était dans un format légèrement différent. Les études de cas des sites ont été analysées conformément aux thèmes retenus pour l'évaluation; des illustrations contextuelles tirées des études de cas ont été intégrées dans l'ensemble du rapport afin d'y ajouter de la profondeur.

Cahiers de bord des bénévoles. Dans les sites choisis pour les études de cas, les bénévoles ont accepté de plein gré de remplir des cahiers de bord. Les cahiers de bord ont été transmis par courrier ou par courriel à deux périodes : septembre 2013 et mai 2014. On a ensuite analysé les cahiers de bord afin d'en tirer des thèmes pouvant donner des indices sur le fonctionnement des sites, le fonctionnement des cercles, les défis propres aux cercles et les résultats touchant les membres principaux qui pourraient contribuer à chacune des études de cas.

Limitations méthodologiques

La présente évaluation comporte plusieurs limitations méthodologiques dont il faudrait tenir compte au moment de prendre connaissance des constatations.

Données sur la récidive observées. La tenue de dossiers par les sites CSR ne capture pas ce qui se passe chez le membre principal lorsqu'il quitte le CSR, peu importe la raison de son départ. Par conséquent, *période où le membre principal est à risque* ne peut uniquement être définie comme le temps

où le membre principal est à la fois impliqué dans un CSR et il vit dans la collectivité (c'est donc dire que cela exclut le temps où le membre principal ne participait pas à un CSR, ou ne vivait pas dans la collectivité). Les dossiers des CSR ne tiennent pas compte de ce qui se passe chez le membre principal à l'extérieur du temps passé au sein du CSR. Les dossiers officiels, comme ceux du CIPC ou du SGD, n'ont pas été consultés dans le cadre de cette évaluation en raison de contraintes de temps. En conséquence, la présente analyse met en lumière uniquement une partie des antécédents en matière de récidive de chacun des membres principaux après leur libération. Le fait que les données soient fournies par les intéressés eux-mêmes constitue une limitation secondaire. Le membre principal, ou dans certains sites l'agent de libération conditionnelle, doit d'abord signaler le non-respect des conditions ou la récidive au site, puis le site devait le signaler pendant le processus de collecte des données de la présente évaluation.

En outre, la qualité des données fournies dépend entièrement de la qualité de la tenue de livres dans chacun des sites, ce qui varie considérablement d'un site à l'autre. Aux fins de la présente analyse, il était essentiel de connaître la date de libération de chacun des membres principaux, la date du début et de la fin de chacun des cercles, et la durée de l'absence du membre principal de son cercle (c'est-à-dire date de l'arrestation et durée de l'incarcération). Toutefois, en raison de la tenue de livres insuffisante (soit avant le début du projet ou pendant le projet), cette information n'était pas toujours disponible. Dans les cas où la durée précise de la période où le membre principal est à risque ne pouvait être calculée, le cas a été retiré (n=22) de l'analyse. Voir le Tableau 2.

Tableau 2: Nombre de cas retirés par site.

Site	Nombre de cas retirés
CSRQ	7
Peterborough	7
Vancouver/Fraser Valley	1
South Western Ontario	5
Saskatchewan-Sud	2
Total	22

Analyses de coût-efficacité et de coûts-avantages. Ces analyses sont fondées sur les taux de récidive calculés en fonction des données sur la récidive observées. La même limitation s'applique donc ici aussi : seuls les incidents de récidive se produisant pendant la participation du membre principal au CSR ont été comptabilisés.

Variantes de définitions d'un site de projet à l'autre. Étant donné que le Projet de démonstration a été mis en oeuvre dans 13 sites à travers le pays, on pourrait normalement s'attendre à voir des différences aux niveaux de la mise en oeuvre et de l'opérationnalisation du projet. Toutefois, sur le plan de la comptabilité, lorsque les définitions des cercles varient, il devient difficile de calculer (avec un certain degré de précision) le nombre de cercles en existence et/ou fermés. Il faut considérer tous ces calculs comme étant approximatifs.

Constatations

Les constatations dont il est question dans la présente section reflètent celles découlant de la synthèse, l'analyse et la triangulation de chacune des sources de données dans la mesure où elles sont liées à chacune des questions de l'évaluation. Là où il était justifié de le faire, on a utilisé la documentation existante (p. ex. des articles revus par des pairs et des études d'évaluation précédentes) pour ajouter davantage de profondeur et de nuance à notre analyse.

Questions liées aux processus

Les questions portant sur les processus ont été élaborées pour vérifier la validité conceptuelle des théories sous-tendant le programme, constater ce qui se passe au sein des CSR, examiner les détails du programme et les expériences des participants, ainsi que les grandes tendances et les problèmes liés à la mise place du programme au sein des sites et d'un site à l'autre.

P-1: Quelles sont les théories sous-tendant les CSR? Quels sont les liens entre les activités, les extrants et les résultats? Les théories propres au programme sont-elles constantes d'un site à l'autre (fidélité du programme)? Donnez quelques différences notables entre les sites (p. ex. équilibre entre le support et la responsabilité)?

Sources de données	
Documentation du programme	√
Entrevues avec employés des sites	√
Entrevues avec bénévoles des cercles	√
Entrevues avec membres principaux	√
Entrevues avec aumôniers régionaux	√
Études de cas	√

Indicateurs	
Thèmes communs d'un site à l'autre du projet	
Thèmes communs entre les parties intéressées	
Liens identifiés entre les activités, les extrants et les résultats	
Durée, fréquence de chaque phase/activité	

L'élaboration de la théorie sous-tendant un programme (rendre explicites les suppositions au sujet de ce qui donne lieu aux résultats prévus ou observés) – outre les descripteurs linéaires contenus dans un modèle logique – est considérée essentielle à la compréhension des problèmes de mise en oeuvre et des résultats intermédiaires qui doivent être atteints si l'on veut que le programme fonctionne comme prévu (Funnell & Rogers, 2011). Un autre avantage d'articuler la théorie du programme CSR, c'est de prévoir un cadre plus cohérent pour interpréter les constatations et communiquer les résultats. Ce qui suit est une conceptualisation de la théorie sous-tendant le programme CSR fondée sur les analyses effectuées dans le cadre de cette évaluation, la documentation existante sur les CSR, et les cadres théoriques découlant d'ouvrages sociologiques et psychologiques.

Les prémisses sous-tendant les CSR sont fondées sur la théorie que l'aide, le support et la responsabilité

offerts dans le contexte de l'amitié aux membres principaux par les bénévoles des CSR donneront lieu à l'intégration avec succès du membre principal dans la collectivité (McWhinnie, Wilson & Brown, 2013; Wilson & McWhinnie, 2013). Au cours de la planification de cette évaluation, la compréhension de la théorie sous-tendant le programme CSR était fondée sur un modèle relativement structuré à trois phases s'appuyant sur trois grands principes fondamentaux : le support, le contrôle et le maintien (Saunders & Wilson, 2002; Wilson, McWhinnie & Wilson, 2008). La fin de la phase de maintien est considérée comme la fin officielle du cercle, ayant comme objectif ultime l'intégration du membre principal dans la collectivité. Ainsi, le modèle logique initial (voir l'Appendice C) faisait état d'une théorie de programme relativement structurée fondée sur la compréhension linéaire de la progression du membre principal au sein du programme CSR. La progression a été conceptualisée comme étant relativement fluide, selon les besoins individuels du membre principal et de la dynamique au sein du cercle, mais il y avait toutefois une démarcation claire entre le début, le milieu et la fin du cercle.

Bien que nos constatations semblent indiquer que la durée moyenne de la participation d'un membre principal à un CSR est de trois ans (36 mois), les multiples sources de données et d'analyses ont atténué une théorie sous-tendant le programme qui varie selon la dynamique au sein des différents cercles, en fonction des antécédents du membre principal et de ceux des bénévoles des cercles. Bates et autres (2011) ont aussi constaté que les cercles

peuvent durer entre 2 et 24 mois, et que 18% d'entre eux durent plus longtemps que deux ans. Ainsi, il devient difficile d'articuler une progression en trois phases à travers le programme. Selon Wilson et autres (2008) :

Il était prévu, à l'origine, que l'existence d'un CSR serait d'environ deux ans, et que les membres principaux seraient suffisamment fonctionnels pour poursuivre leur vie, mais nous avons constaté que la majorité des membres principaux sont des gens tellement blessés et socialement ostracisés que le cercle devient en quelque sorte un substitut virtuel pour la famille et l'appui des amis qu'ils ont effectivement perdus à la suite de leur comportement offensant (p. 29). [traduction]

Nous constatons également que les cercles prennent fin pour un certain nombre de différentes raisons, par exemple la réincarcération, le déménagement au loin, le manque de collaboration, l'abandon, le décès, la réinsertion avec succès (« graduation ») dans la collectivité (emploi, relations prosociales et intimes, logement sécuritaire et autosuffisance apparente) (voir le Tableau 2). Dans l'ensemble, nos constatations semblent indiquer toutefois que, dans certains sites, les cercles ne prennent jamais fin officiellement, comme tels, mais ils deviennent moins formels en termes de rencontres et de processus d'engagement, tendent à s'espacer et devenir moins formels.

Tableau 3. Raisons de la fermeture d'un cercle

Raison de la fermeture	Avant le début du Projet	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Incarcération	1	1	1	7	11	8
Déménagement au loin	0	3	1	2	3	5
Manque de collaboration	0	0	4	3	1	2
Abandon	1	1	3	3	12	1
Décès	0	0	0	1	1	1
Graduation	5	1	3	3	4	5
Autre	0	0	0	1	3	4
Total	7	6	12	20	35	26

Nos constatations semblent indiquer que ce qui demeure relativement constant dans tous les sites de projet, c'est que les activités des cercles comportent généralement des rencontres hebdomadaires où l'on discute des défis, des facteurs de risque, des déclencheurs, tout ce qui contribue à jeter un fondement pour créer des liens entre les membres principaux les bénévoles des cercles, liens qui sont fondés sur la confiance, le support, la responsabilité, l'empathie et le respect. Cette relation, tout à fait essentielle au succès des CSR, contribue à régler certaines questions criminogéniques en fournissant de l'aide pratique, en réduisant l'isolement social et les sentiments de solitude, et en favorisant le développement de comportements prosociaux, qui sont tous des mesures importantes des résultats.

La relation créée entre les membres principaux et les bénévoles des cercles est essentielle au succès des CSR (McWhinnie, Wilson & Brown, 2013; Wilson & McWhinnie, 2013; Weaver, 2013), puisque le support accordé aux membres principaux ne fait pas partie, ou n'est pas accordé dans le cadre du système formel appuyé par des professionnels. À la lumière des nombreux commentaires fournis par les membres principaux dans l'ensemble de cette évaluation, les CSR connaissent du succès justement parce qu'ils sont considérés comme étant à l'extérieur du système de justice pénale ou du système de santé mentale. La confiance, un élément important de toute relation saine, s'instaure et se développe entre le membre principal et les bénévoles des cercles en grande partie en raison de la nature bénévole et communautaire du modèle CSR. L'un des objectifs des CSR, c'est que ces relations se transformeront au fil du temps en relations d'amitié. Comme l'expliquent Wilson et autres (2008), «c'est la structure même de cette relation qui différencie un réseau communautaire informel de contrôle appuyé par des professionnels de la collectivité d'un réseau professionnel formel de contrôle appuyé par des citoyens bénévoles.» (p. 29). [traduction]

On en arrive donc à un aspect déterminant du modèle CSR – la compréhension fondamentalement sociale de la nature de la récidive (Bazemore & Stinchcomb, 2004; Andrews & Bonta, 2007), et de son lien concomitant avec la réduction de l'un des facteurs de risque les plus importants pour le délinquant sexuel, soit l'absence de réseaux de soutien (Willis & Grace, 2009). Nos constatations indiquent que c'est la relation établie entre les bénévoles et les membres principaux, y compris l'exemple donné en ce qui a trait aux comportements prosociaux et la réduction de l'aliénation et l'isolement sociaux, qui donnent lieu à ce que nous avons appelé des extrants criminogéniques de niveau micro: des besoins fondamentaux (nourriture, vêtements, hébergement et sécurité) des membres principaux sont comblés; les problèmes de toxicologie sont abordés, et les membres principaux apprennent à vivre en respectant les conditions de leur libération; les membres principaux apprennent à communiquer plus ouvertement et plus honnêtement; les membres principaux développent des niveaux de confiance plus approfondis avec les bénévoles; les membres principaux disent se sentir moins isolés sur le plan social; les membres principaux se trouvent un emploi rémunéré, et qu'ils se trouvent un emploi ou non, les membres principaux participent également aux activités des bénévoles et à d'autres activités de loisirs (Andrews & Bonta, 2007). Les cercles CSR assurent aux membres principaux des relations de soutien et des collectivités de soutien qui sont toutes deux essentielles, ainsi qu'un sentiment de connexion et un niveau d'intégration sociale qui sont, à notre avis, essentiels au succès des membres principaux (et des CSR) (Andrews & Bonta, 2007; Willis & Grace, 2009; Ward & Brown, 2004; Ward & Stewart, 2004).

Afin de nous aider à comprendre la dynamique au sein d'un cercle et les résultats, tournons-nous maintenant vers l'un des premiers sociologues ayant étudié le lien entre la société et la santé, soit Emile Durkhiem, qui s'est attardé plus spécifiquement sur la façon dont l'intégration sociale peut influencer

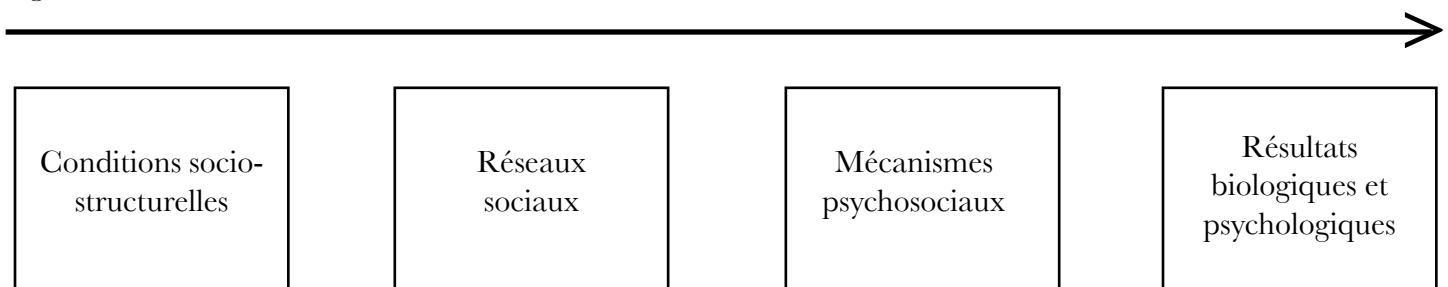
sur la mortalité (dans son livre bien connu intitulé *Suicide* (1897)). Pour Durkheim, le fait d'interagir et de connecter les uns avec les autres, outre les bienfaits découlant de ces relations et interactions, crée une impression de connexion sociale et de lien social qui est essentielle à la santé mentale et physique d'un individu. Berkman & Glass (2000) avancent également que l'appui social sous la forme de relations humaines et le niveau d'inter-connection et d'intégration dans la collectivité sont essentiels à la santé et au bien-être d'un individu.

La théorie des réseaux sociaux se penche spécifiquement sur ces relations et leurs liens entre le type et le niveau de support au sein de ces réseaux et les résultats positifs sur la santé mentale et physique. On s'attarde ici à l'aspect social plutôt qu'à l'aspect psychologique, en portant une attention toute particulière à la création de liens sociaux et à l'intégration sociale (Berkman & Glass, 2000). Ces réseaux sociaux, définis par Glass, Brissette et Seeman (2000) comme étant «le réseau des liens sociaux entourant un individu» (p. 847) [traduction], sont influencés de façon significative par les conditions socio-structurelles au niveau macro qui, à leur tour, ont un impact direct sur la structure et les caractéristiques du réseau social. La Figure 2, adaptée de Berkman et autres, (2000), représente les domaines des réseaux sociaux que nous conceptualisons comme une représentation de la dynamique d'un cercle CSR/dynamique d'une communauté CSR et les

sur les membres principaux et sur leur niveau de participation au CSR. On pourrait identifier ces facteurs comme étant des antécédents et liens familiaux/sociaux, le niveau d'éducation et de scolarité, la durée de l'incarcération, la nature de l'infraction et les antécédents délictuels, les emplois antérieurs, et enfin les influences culturelles et communautaires.

Par exemple, Andrews & Bonta, 2007, (p.166) définissent les facteurs socio-structurels et culturels immédiats comme la famille d'origine et la constitution de celle-ci (p. ex. personnalité, aptitudes, valeurs, santé mentale, antécédents en matière de comportements criminels – crime, conditions des toxicomanies – influences éducatives et occupationnelles), ainsi que les tendances et aptitudes à être un bon parent, et les ressources. À ces influences socio-structurelles ils ajoutent la composition de la population du quartier, comme la proportion d'individus ayant des comportements criminels par rapport à ceux poursuivant des intérêts prosociaux, ainsi que les rôles et statuts individuels. Ces facteurs, bien qu'orientés psychologiquement, sont abordés dans un contexte socio-psychologique, où l'on se penche sur les influences personnelles, interpersonnelles et communautaires sur de multiples classes de variables pertinentes. Pour lire une brève description, voir la Table 4,3 de Andrews & Bonta, dans «*The Broad Context: Political, Economic, Cultural, Social-Structural variables influencing human behaviour*» (Andrews &

Figure 2. Cheminement des réseaux sociaux



résultats touchant les membres principaux.

Les conditions socio-structurelles comprendraient tous les facteurs culturels, historiques, sociaux et politiques de niveau macro qui influent

Bonta, 2007, p. 166, Table).

Les caractéristiques du **réseau social**, où l'on pourrait situer les activités du cercle et autres activités de renforcement de la communauté, incluraient également des aspects culturels,

comme le nombre de membres, les liens entre les membres, les similitudes entre les membres et la nature de la connectivité. Ces caractéristiques pourraient inclure la fréquence des contacts, le nombre et le type d'interactions et le niveau de support, la profondeur de la connection et les antécédents, et enfin la réciprocité des échanges et des transactions (Andrews & Bonta, 2007, p.166). Le comportement offensant et le risque sont exprimés et reconnus individuellement comme étant liés à des facteurs personnels chez l'individu (intrapersonnels), entre les individus (interpersonnels), et au sein de certaines connections situationnelles immédiates comme la famille, l'école, le travail et les activités de loisirs (Wilson & McWhinnie, 2014, p.16-16).

Le domaine psychosocial, que nous associons à la dynamique du cercle, inclut les niveaux de support social, l'influence sociale, l'implication sociale, les contacts un à un, et l'accès à des ressources matérielles. C'est ici que nous pourrions situer la notion de «capital social», puisqu'elle reflète bien la complexité de la dynamique relationnelle qui entre en jeu entre le membre principal et les bénévoles. Pour les besoins de la cause, «capital social» dans le contexte des CSR désigne le développement d'un réseau de connections ou de relations dont la reproduction mène à la sociabilité continue et aux échanges permanents (Bourdieu, 1986)., Pour le membre principal, l'amélioration du capital social, en grande partie par le biais d'exemples de rôle touchant les relations prosociales au sein du cercle (Wilson & McWhinnie, 2014), ouvre la porte à de nouvelles possibilités pour ce qui est de relations positives à long terme, améliorant ainsi les perspectives en ce qui a trait à un logement sécuritaire, la nourriture et autres biens requis pour atteindre une «vie saine» (Ward & Stewart, 2003). Ultimement, ces mêmes relations donnent lieu à des niveaux variables d'intégration sociétale et communautaire, en fonction, évidemment, de l'individu (c'est-à-dire conformément au «Principe de la réceptivité», Andrews & Bonta, 2007, p. 262). En fait, le renforcement du capital social pour le membre principal est l'effet théorique le plus

important de la participation à un CSR (Saunders & Wilson, 2002; Wilson, Huculak & McWhinnie, 2002). La recherche semble indiquer également que le niveau de connectivité est inversement proportionnel aux comportements à risque, alors que toute augmentation de la déconnection sociale fait baisser la probabilité d'obtenir des résultats positifs (Berkman et autres, 2000; voir aussi Andrews & Bonta, 2007, p. 163; Ross & Fabiano, 1985).

Les *résultats biologiques et psychologiques* pourraient inclure les changements au niveau de la santé mentale, physique et psychologique et des comportements observés, ou ce que nous désignons des résultats liés au membre principal.

Dans un sens, le CSR est en soi un exemple efficace de la théorie des réseaux sociaux décrite ci-dessus; on peut établir des liens clairs entre les variables initiales d'influence (d'où vient le membre principal, qui il/elle est), la structure et les caractéristiques qui définissent le cercle, la dynamique au sein du cercle ou les mécanismes psychosociaux qui sont liés de façon fondamentale à l'atteinte des résultats. Le mandat de la présente évaluation ne prévoit pas l'exploration en profondeur de la théorie des échanges sociaux, mais son «applicabilité» potentielle au modèle des CSR est indéniable et pourrait nécessiter une plus grande attention. Passons maintenant à l'examen de deux autres modèles qui jouent un rôle important dans notre compréhension des CSR.

Dans la discussion sur la théorie sous-jacente au programme CSR, il a été souligné que le modèle CSR (sa structure essentielle et la dynamique qui s'y installe) – sûrement de façon largement non intentionnelle au départ - est le reflet de la Psychologie du comportement criminel (PCC) énoncée par Andrews and Bonta (2007), et du modèle de «vies saines» (“Good Lives Model” (GLM)) (Ward & Brown, 2004; Ward & Stewart, 2003).

Dans le cadre de la psychologie du comportement criminel, trois principes y sont articulés : le principe du risque, le principe des besoins et le principe de la réceptivité (RBR). Le principe du risque suppose que les interventions ciblent les délinquants qui sont le plus à risque de commettre une infraction ou de récidiver, selon les mesures validées de façon empirique (p. ex. évaluation Stable 2007). Selon le principe des besoins, ces interventions devraient davantage cibler, au sein de ces délinquants à risque élevé, les besoins identifiés de façon empirique comme étant les plus étroitement associés au comportement criminel (p. ex. besoins criminogènes dynamiques comme des attitudes antisociales, des compagnons antisociaux [relations], antécédents criminels [qui sont statiques], des tendances dans les traits de personnalité, problèmes socio-structurels au niveau des relations familiales, de la résidence et des relations intimes [relations], ou encore des problèmes au travail [relations], mauvaise utilisation des loisirs [relations], et toxicomanies). Le principe de la réceptivité «suppose que les fournisseurs de traitements tiennent compte des caractéristiques et des idiosyncrasies du participant au moment de concevoir un plan de traitement et de mettre en œuvre des interventions. Des questions comme les aptitudes cognitives, la motivation, la maturité et les circonstances personnelles et interpersonnelles de l'individu doivent être prises en considération» (Wilson & Yates, 2009, p.158). [traduction]

Ces facteurs sont exprimés et reconnus individuellement comme étant liés à des facteurs personnels chez l'individu (intrapersonnels), entre les individus (interpersonnels), et au sein de certaines situations immédiates dans différents contextes comme la famille, l'école, le travail et les activités de loisirs. L'objectif consiste donc à réduire la probabilité de comportement criminel et d'augmenter la probabilité de comportement prosocial comme l'instauration de la confiance et de relations d'amitié - du capital social en d'autres mots - en comblant les besoins criminogènes exprimés individuellement du membre principal

(Andrews & Bonta, 2007; Wilson & McWhinnie, 2014; Wilson, McWhinnie & Cortoni, 2009).

Wilson et Yates (2009) définissent le Modèle de vies saines (Good Lives Model (GLM)) de la façon suivante:

Le Modèle GLM est connu comme une approche fondée sur les forces et axée sur le développement des ressources requises pour vivre une vie qui soit socialement acceptable et porteuse de sens sur un plan personnel (Ward, Yates & Willis, 2012), et qui fait la promotion d'un équilibre dans son style de vie et l'auto-détermination (Curtiss & Warren, 1973), dans la recherche d'une «vie saine» (Ward, 2002; Ward & Stewart, 2003; Wilson & Yates, 2009). L'accent que mettent les CSR sur la participation positive aux activités du cercle, la promotion de relations positives entre les membres principaux and les bénévoles, et l'instauration de support prosocial dans l'ensemble du processus CSR déplace l'accent sur le renforcement du capital social chez les membres principaux.

Le Modèle GLM est connu comme une approche fondée sur les forces et axée sur le développement des ressources requises pour vivre une vie qui soit socialement acceptable et porteuse de sens sur un plan personnel (Ward, Yates & Willis, 2012). L'accent que mettent les CSR sur la participation positive aux activités du cercle, la promotion de relations positives entre les membres principaux and les bénévoles, et l'instauration de support prosocial dans l'ensemble du processus CSR déplace l'accent sur le renforcement du capital social chez les membres principaux

Le débat fait rage dans le domaine à savoir si le PCC et le modèle GLM peuvent être intégrés en un seul modèle théorique (Andrews, Bonta & Wormith, 2011; Ward et autres, 2012), et si le succès et le potentiel des CSR sont liés à l'importance que

l'on accorde à la gestion du risque ou au support social (Fox, 2013; Hanvey, Philpot & Wilson, 2011). Cette dichotomisation du débat fait fi de la nature complémentaire du PCC et du modèle GLM, et balaye du revers de la main les forces inhérentes de chacune des approches théoriques. Contrairement à la règle du «l'un ou l'autre», Wilson & Yates (2009) observent que,

En bref, l'approche [GLM] fait usage du modèle RBR, mais modifie l'intervention afin de l'axer sur l'individu dans son ensemble et vise à aider le délinquant à atteindre ce niveau de bien-être psychologique requis pour contribuer à la réduction du risque. Cette approche permet aussi au traitement de traiter plus efficacement la réceptivité et de mieux intégrer (p.160). [traduction]

L'erreur classique consiste à adopter une perspective réductionniste et à voir, à tort, l'ensemble de la personnalité et la psychologie du comportement criminel (PCC) comme quelque chose qui se produit au niveau des trois éléments (risques, besoins et réceptivité), puis de réduire davantage tout un ensemble de travaux dans le domaine de la science de la psychologie en suggérant qu'il ne s'intéresse qu'à l'un des trois éléments – le risque – et ce faisant, le rejeter du revers de la main en affirmant que le regard qu'on y jette est trop étroit. Cela constitue, dans un autre sens classique, un acte de «destruction de la connaissance» (Andrews & Wormith, 2006).

Ici encore, comme le disent Wilson et Yates (2009)

La documentation portant sur le modèle RBR en démontre clairement son utilité

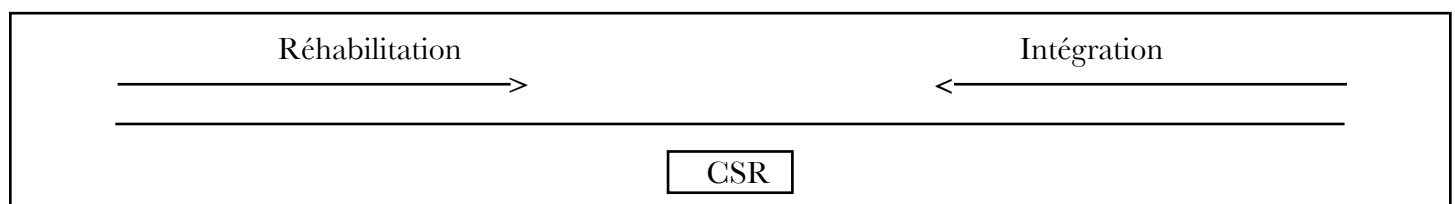
et son efficacité à réduire le risque. . . .

Nous sommes toujours poussés à chercher des façons de maximiser les réductions de la récidive. Il semblerait que l'intégration du modèle RBR et du modèle GLM pourrait nous aider à atteindre ces réductions supplémentaires de la récidive en s'attardant aux secteurs problématiques et en offrant des interventions proportionnelles au risque et aux besoins, tout en s'assurant que la population soit d'accord et que l'on veille au bien-être général et au fonctionnement prosocial des délinquants (p.160). [traduction]

Cette évaluation semble indiquer que les CSR ont réussi cette intégration, à la fois en ce qui a trait au respect des principes du risque (cela fonctionne avec les délinquants sexuels à risque élevé), des besoins (on y évalue régulièrement les besoins criminogéniques au moyen de l'évaluation Stable 2007), et de la réceptivité, en ce sens qu'ils traitent avec déférence les membres principaux qui sont souvent des gens très blessés et perturbés qui ne réussiront peut-être jamais à s'intégrer, comme se l'imagine la majorité des gens du grand public, et en prenant en considération l'ensemble de la personne, avec ses «forces individuelles et ses objectifs, afin qu'elle puisse un jour atteindre un bien-être et adopter un style de vie équilibré et autodéterminé» (Wilson & Yates, 2009).

Il est important de mentionner que les deux modèles, soit le modèle PCC et le modèle GLM, visent deux aspects complémentaires importants qui peuvent être considérés comme faisant partie d'un continuum (voir la Figure 3), allant de la réhabilitation jusqu'à l'intégration.

Figure 3. Modèle illustrant deux éléments théoriques selon un continuum



L'un des résultats à long terme les plus importants des CSR (tels qu'articulés à l'origine) était la capacité d'aider les membres principaux à s'intégrer dans la collectivité. Nos constatations semblent indiquer toutefois que le concept d'intégration doit être vu selon un continuum (voir ci-dessus) qui est fondé sur les besoins et les capacités du membre principal (réceptivité), lesquels dépendant d'une combinaison de facteurs comme les antécédents du membre principal en ce qui a trait à ses interactions, ainsi que la dynamique et les effets de sa participation à un cercle. Comme le souligne Woolford (2009), il est important de faire valoir que plusieurs membres principaux n'ont jamais été intégrés du tout dans la collectivité. Cela nous incite à nous poser un certain nombre de questions fondamentales au sujet des CSR : Comment définit-on le succès pour un membre principal? En outre, et un corollaire important, qu'entend-on par le mot «intégration»?

P-2- Dans quelle mesure le projet a-t-il atteint la population cible (membres principaux)? Pourquoi l'a-t-il atteint ou pourquoi ne l'a-t-il pas atteint? Quels changements doivent être apportés afin d'atteindre plus efficacement la clientèle ciblée?

Pratiques en matière de recrutement. Pour être en

Sources de données	
Documentation du programme	√
Profil des sites	√
Entrevues avec employés des sites	√
Entrevues avec membres principaux	√
Entrevues avec aumôniers régionaux	√
Données sur la récidive des MP	√
Études de cas	√

Indicateurs	
# total d'abandons	
# total de MP référés/présélectionnés/année	
# MP participant activement à chaque site /année	
Type de MP recruté	
Approches au recrutement et à la présélection dans tous les sites	

mesure d'identifier et de recruter des membres principaux, les sites CSR ont travaillé activement à bâtir des liens avec des institutions fédérales, provinciales et locales, ainsi qu'avec les membres principaux pendant qu'ils sont toujours incarcérés. Les constatations semblent indiquer que la moitié des membres principaux ont été contactés avant leur libération, et que les sites ont commencé à travailler avec les membres principaux environ 10,7 mois avant leur date de libération. La plupart des membres principaux sont recrutés grâce aux relations créées avec les employés des prisons et les aumôniers, aux contacts établis avec les maisons de transition ainsi qu'avec les agents de libération conditionnelle et de probation.

En outre, dès 2012, un «protocole» a été mis au point en collaboration avec SCC en vertu duquel tous les coordonnateurs de sites CSR ou autre employé désigné du site a reçu, une fois remplies les procédures de sécurité appropriées, une formation offerte par SCC sur le Système de gestion des délinquants (SGD) Chaque coordonnateur de site (ou employé désigné du site) a par la suite reçu un compte de courriel SCC qu'il pouvait utiliser pour avoir accès, en toute sécurité, aux données contenues dans les dossiers des délinquants à partir du bureau local ou de l'institution locale de libération conditionnelle. Un agent de projet principal au bureau de l'Aumônerie de SCC a aussi été formé afin de prendre des mesures pour «assigner» des cas aux CSR au moyen du SGD. Les cas ainsi «assignés» sont tous des cas de délinquants sexuels (100%) qui en sont à un an ou moins de la date d'expiration de leur mandat d'emprisonnement (DEM), peu importe leur désignation en matière de risque, et qu'ils se voient imposer ou non une Ordonnance de surveillance de longue durée (OSLD) par le tribunal. Tous les mois, une liste est envoyée contenant tous les nouveaux cas qui arrivent à un an avant leur DEM. Ainsi, les sites CSR peuvent prendre contact avec les délinquants jusqu'à 12 mois avant leur libération pour entreprendre les travaux entourant la présélection et autres travaux préparatoires avant de décider de les inclure ou

de les exclure comme membres principaux au sein d'un CSR.

Critères de recrutement. La majorité des sites acceptent des membres principaux avec une combinaison de DEM, Ordonnance 810, OSLD, ainsi que les libérations d'office, un risque élevé de récidive, avec peu voire aucun support dans la communauté, et une volonté de participer.

Aux fins du Projet de démonstration CSR, les groupes suivants ont été identifiés comme groupes cibles :

- délinquants sexuels accusés par un tribunal fédéral qui ont été emprisonnés jusqu'à la date de leur libération d'office (DLO);
- libérés à la fin de leur peine (c'est-à-dire à la date d'expiration du mandat (DEM);
- inclut les délinquants qui sont sous surveillance après la date d'expiration de leur mandat (DEM) en vertu d'une Ordonnance de supervision de longue durée (OSLD) émise par un tribunal» (Description du Projet CSR, 2009).

Critères d'admissibilité. En dépit de certaines variations d'un site à l'autre, les critères d'admissibilité énoncés ci-après sont utilisés pour la présélection des cas référés aux CSR (Description du Projet CSR, 2009) :

- est considéré comme un délinquant sexuel à risque élevé;
- comporte un risque élevé de récidive;
- compte peu voire aucun support prosocial dans la communauté;
- assume un certain niveau de responsabilité pour ses infractions;
- disposé à prendre un engagement envers le cercle;
- reconnaît la nécessité d'obtenir du support à sa libération;
- disposé à respecter toute condition imposée par un tribunal (p. ex. en vertu de l'article 810 du Code criminel du Canada), ou encore s'il veut contester l'imposition d'une ou de toutes les conditions imposées par le tribunal, s'engage à le faire par les voies juridiques appropriées;

- disposé à s'attaquer à ses problèmes de toxicomanie en assistant à des rencontres des Douze étapes;
- sérieux dans sa démarche à ne faire plus jamais de victimes;

Ces «critères» sont dans l'ensemble communs à tous les sites du programme, mais ils diffèrent légèrement dans les sites financés par de multiples sources ou qui se trouvent sous l'égide d'un organisme de parrainage (comme le Comité central mennonite ou l'Armée du Salut). Ces derniers sites ont un ensemble de critères plus vaste afin d'accommoder les exigences des autres sources de financement (par exemple ils peuvent accepter des délinquants incarcérés dans des établissements provinciaux ou encore qui n'ont aucun antécédent en matière d'infraction d'ordre sexuel mais qui sont lourdement institutionnalisés), mais ces types de délinquants n'ont pas été inclus dans le Projet de démonstration national ni n'ont été reçus en entrevue dans le cadre des études de cas.

Population ciblée. Nos constatations indiquent un changement au niveau de la population ciblée au cours de la durée du Projet de démonstration; en effet, on constate une diminution générale de membres principaux ayant atteint la DEM et une augmentation relativement stable de membres principaux assujettis à une OSLD (voir le Tableau 3). Les constatations de l'évaluation semblent indiquer que l'augmentation de la population assujettie à une OSLD présente un ensemble de défis particuliers en termes de support requis pour aider les membres principaux à naviguer et fonctionner en respectant les conditions de leur libération. Un bénévole a comparé les hauts et les bas de voir les membres principaux assujettis à une OSLD violer les conditions de leur supervision en raison d'infractions mineures à des «montagnes russes» et à regarder «un accident de train», ne sachant jamais quand le membre principal violera les conditions de sa libération et retournera en prison.

Tableau 4. Nouveaux membres principaux par année par type de libération

	OSLD	DEM	# total de MP
Avant le début du projet	13 (21,3%)	48 (78,7%)	61
Année 1	13 (39,4%)	20 (60,6%)	33
Année 2	21 (56,8%)	16 (43,2%)	37
Année 3	28 (59,6%)	19 (40,4%)	47
Année 4	14 (37,8%)	23 (62,2%)	37
Année 5	10 (52,6%)	9 (47,4%)	19

Motivation à participer. La majorité des membres principaux ont appris l'existence des CSR par l'entremise de leur aumônier ou de leur agent de libération conditionnelle, et le quart d'entre eux prennent connaissance des CSR par le bouche à oreille. Pour plusieurs membres principaux, la transition de l'incarcération à la vie dans la collectivité est pleine de défis, avec le logement et le support social étant identifiés comme étant les deux besoins les plus critiques lors de la réintégration (Fox, 2013). Ainsi, les membres principaux expriment leur motivation à participer à un CSR comme un moyen de s'assurer d'obtenir un certain niveau de support au moment de leur libération. Selon l'un des membres principaux :

Ils étaient là pour m'appuyer quand je suis sorti de prison. Vous pourriez sans doute trouver de meilleurs mots que les miens. Vous comprenez? Ils m'ont trouvé un logement, ils m'ont aidé à trouver des vêtements, ils m'ont aidé à m'adapter à la société.

P-3: Comment les activités ont-elles été mises en oeuvre dans les sites dans le cadre du projet? Qu'est-ce qui a bien fonctionné? Quels défis et obstacles se sont présentés pendant la mise en oeuvre du programme? Comment mesure-t-on la fidélité du programme d'un site à l'autre (mis en oeuvre comme prévu)?

Sources de données	
Profil de sites	√
Entrevues avec employés des sites	√
Études de cas	√

Indicateurs
Type d'activités continues à l'extérieur des cercles
Type de défis et d'obstacles à la mise en oeuvre identifiés
Gamme des succès et problèmes
Augmentation au # total de MP, de bénévoles et de partenaires communautaires

Le financement a permis aux sites d'étendre leurs opérations. Bien que les sites ayant de multiples sources de financement aient un peu plus de souplesse, le Projet de démonstration a permis à tous les sites d'étendre leurs opérations (augmentation du nombre de cercles, de MP et de bénévoles), mettre en place des infrastructure de projet, établir des liens et des partenariats avec la communauté et accroître leur présence médiatique. Le Tableau 3 (ci-dessus) indique l'augmentation du nombre de nouveaux membres principaux recrutés avant le début du projet et pendant le Projet de démonstration.

Le financement accordé par le CNPC a permis aux coordonnateurs des sites de créer des liens solides avec différents fournisseurs de services communautaires, augmentant ainsi la diversité de la représentation au sein des comités d'orientation et des conseils d'administration, tout en mettant en place des relations positives avec les partenaires communautaires. Comme l'a fait remarquer l'un des coordonnateurs de site, «à l'origine, les policiers voulaient nous obliger à mettre un terme à nos opérations, mais maintenant, ils comprennent mieux les CSR et ils ont appris à travailler avec les CSR; ils comprennent que ce n'est pas uniquement une question de support mais aussi de responsabilité».

Illustration par les études de cas : les études de cas fournissent une autre illustration que le financement accru a permis aux sites d'élargir considérablement leurs activités, se concentrer sur la conception de leur propres outils de formation à l'intention des bénévoles, mettre au point leur documentation du programme, les protocoles, les énoncés de mission et les procédures touchant la collecte de données. À la lumière de la récente décision de ne pas renouveler le financement des CSR après la fin du Projet de démonstration ni de poursuivre le financement des CSR sous quelque forme que ce soit après le 31 mars 2015, tous les sites ayant fait l'objet des études de cas examinent l'avenir et se demandent comment ils feront pour survivre.

Dans le but de régler cette question, l'un des sites ayant fait l'objet d'une étude de cas a évolué au cours de la dernière année à un modèle de cercle plus axé sur les bénévoles et où les bénévoles détiennent plus de pouvoirs. Dans ce modèle, le coordonnateur de cercle n'assiste plus à toutes les rencontres du cercle. Les bénévoles ont plutôt été formés pour prendre les devants et animer les rencontres du cercle. Le coordonnateur des cercles visite chacun des cercles une fois par mois, pour s'assurer que le cercle fonctionne conformément aux politiques du site, qu'il n'existe aucun problème sur le plan de la sécurité, ou s'il y en a, qu'on s'en occupe de façon appropriée, et que le cercle demeure efficace sur le plan de ses fonctions de support et de responsabilité. Ce site estime que la responsabilisation des bénévoles est critique à la survie des CSR. À la fin de 2014, lorsque se terminera le financement du Projet de démonstration national, il restera des fonds pour un peu moins d'un poste à temps plein, qui se terminera à la fin de mars 2015. Les coordonnateurs de sites n'auront pas les ressources suffisantes pour superviser directement toutes les rencontres des cercles, et devront s'attarder davantage à la prestation du programme. Comme le souligne l'un des gestionnaires de projet, «les CSR ne survivront pas si l'on ne donne pas davantage de pouvoirs aux bénévoles; j'accorde beaucoup d'espoir à la responsabilisation des bénévoles ...».

Défis liés à la mise en oeuvre. Les constatations de l'évaluation indiquent que les sites ont connu un certain nombre de défis liés à la mise en oeuvre. Les sites dans les grandes régions géographiques ont eu de la difficulté à coordonner les services

communautaires pour les membres principaux dans une région aussi vaste, à administrer le site et à assurer des communications claires entre toutes les parties intéressées. La rétention des bénévoles a aussi été signalée comme étant un problème dans certains sites, en particulier en raison du temps qu'ils doivent consacrer aux cercles et l'engagement requis sur le plan émotionnel. Quelques sites ont mentionné la difficulté à retenir les bénévoles en raison du petit nombre de cercles disponibles pour les bénévoles formés. D'autres sites ont mentionné la difficulté à respecter les critères d'admissibilité des membres principaux au Projet de démonstration, critères qu'ils avaient eux-mêmes mis au point à l'origine, et à recenser des membres principaux motivés. D'autres sites ont mentionné la difficulté à concevoir et à adapter les outils de formation en raison de la diversité des besoins des bénévoles en matière d'information.

Un certain nombre de sites ont souligné la difficulté de travailler avec des membres principaux assujettis à une OSLD et des effets négatifs potentiels sur le moral des membres du cercle si ces membres principaux ne respectent pas leurs conditions. Enfin, tous les sites ont mentionné les différents besoins liés à la réinsertion des membres principaux OSLD et DEM et des défis sous-jacents.

Fidélité du programme. Nous constatons une certaine similarité d'un site CSR à l'autre pour ce qui est des grandes activités opérationnelles (fonctionnement au quotidien du CSR) et des activités stratégiques (création de liens communautaires, identification de ressources, etc.) Nous constatons aussi que les sites ont adopté essentiellement le même modèle CSR, mais avec des différences locales au niveau des besoins des communautés et des sources de financement, et des variables mineures en ce qui a trait à la philosophie et à l'historique du programme.

Illustration par les études de cas : Grâce aux études de cas, nous constatons que les sites diffèrent les uns des autres pour ce qui est de l'emphase qu'ils accordent aux valeurs et philosophies des CSR, alors que certains sites font la

promotion d'une ouverture complète et d'autres, non. Nous remarquons également que la définition de cercle diffère d'un site à l'autre, et que nous devons en tenir compte lorsque nous calculons le nombre total de cercles dans un site. Certains sites acceptent aussi une gamme plus variée de membres principaux, alors que les multiples sources de financement signifient que les sites ne sont pas tenus de choisir les membres principaux selon les mêmes critères initiaux.

L'un des sites tient des rencontres deux fois par mois, donnant ainsi la possibilité aux membres principaux and aux bénévoles de se réunir, préparer un repas et passer une soirée à chanter, partager des histoires et socialiser. Les membres principaux en attente d'un cercle sont aussi invités à y assister. Un autre site accorde beaucoup d'importance à l'équilibre entre support et responsabilité. On y parvient en montrant aux bénévoles comment poser des questions difficiles et comment mettre le membre principal au défi afin de s'assurer que le cercle atteint l'équilibre entre la responsabilité et le support. Les bénévoles sont aussi formés pour savoir respecter les limites et ainsi s'assurer qu'ils ne vont pas au-delà de ce à quoi l'on s'attend d'eux dans l'aide qu'ils accordent au membre principal, pour éviter de se mettre eux-mêmes à risque. Un autre site accorde plus d'importance au support et à la responsabilité offerts dans le cadre des liens d'amitié tissés au sein du cercle. La dynamique première au sein du cercle est fondée sur l'amitié et l'acceptation.

P-4: Quel est le degré d'efficacité des structures de gouvernance des CSR locaux (p. ex. Comité consultatif, Comité d'orientation, Conseil d'administration) en ce qui a trait à l'appui à la planification et à la mise en œuvre du programme, ainsi qu'à la reddition de comptes?

Sources de données	
Profil des sites	√
Entrevues avec employés des sites	√
Études de cas	√

Indicateurs
Niveau de satisfaction
Gamme des défis identifiés
Niveau et qualité du support accordé
Liens établis entre le CSR et la communauté
Perception du support communautaire
Clarté des cadres de politiques

Expansion considérable des structures de gouvernance des sites. La structure de gouvernance des CSR les distingue comme étant une stratégie communautaire et bénévole dont l'objectif est de s'attarder aux différents problèmes d'intégration auxquels font face les délinquants sexuels. Dans l'ensemble, le Projet de démonstration a permis le développement à grande échelle et l'expansion des structures de gouvernance pour la gestion de tous les sites CSR. À titre d'exemple, bon nombre de sites ont créé des comités d'orientation locaux constitués de membres de la communauté chargés de garder un œil sur le fonctionnement au quotidien et l'administration des CSR. Ainsi, ils font la présélection et l'approbation des membres principaux, recensent les besoins en matière de formation, établissent des liens avec les fournisseurs de services, et agissent essentiellement comme liaison entre les organismes communautaires et les CSR. Certains sites ont aussi mis en place des conseils d'administration dont les membres sont responsables de questions de gouvernance plus stratégiques, comme la direction générale, la surveillance et la consultation publique. D'autres sites, par ailleurs, ont créé des comités consultatifs constitués de membres de la collectivité, qui donnent avis et conseils, mais qui n'ont aucune responsabilité en ce qui a trait à la surveillance des CSR.

Nous pouvons constater que, en dépit de structures de gouvernance très élaborées, les coordonnateurs de sites jouent toutefois un rôle central dans la gestion d'ensemble du site et les activités quotidiennes, et que plusieurs d'entre eux jouent également un rôle intermédiaire entre les activités au quotidien et la gouvernance d'ensemble du site. À titre d'exemple, les coordonnateurs de sites continuent de jouer un rôle clé en donnant de façon continue des conseils et du support aux bénévoles, aux cercles (p. ex. en aidant à naviguer à travers les différents services et supports requis), la formation et les relations avec les collectivités.

Différences au niveau des modèles de gouvernance.

Les études de cas illustrent qu'il y a des différences importantes entre ces sites qui fonctionnent sous l'égide d'un organisme parapluie (comme le Comité central mennonite) et les sites plus petits, plus autonomes pour ce qui est de leurs activités, de la logistique et des philosophies. Nous constatons aussi que ces sites ont accès à plus de ressources, participent davantage aux initiatives conjointes et obtiennent du support d'une gamme plus vaste de partenaires communautaires.

Illustration par les études de cas : Dans l'un des sites, le rôle du Conseil d'administration consiste à représenter le CSR, alors que le Comité d'orientation est constitué de membres d'organismes communautaires qui appuient le travail des CSR. Le Comité d'orientation a été créé par le Conseil d'administration pour s'occuper de questions opérationnelles touchant les cercles. Les représentants siégeant au Comité d'orientation y apportent leur expertise et leurs connaissances professionnelles pour conseiller le Conseil d'administration et appuyer le site.

Dans un autre site, on a décidé dès le début du Projet de démonstration que le site serait géré conjointement par l'Association M2/W2 et les Catholic Charities Justice Services (CCJS). Un comité consultatif officiel a été créé pour assurer la surveillance fonctionnelle et donner avis et conseils au Projet de démonstration. Ce comité n'a aucun pouvoir en matière de prise de décisions, mais il peut exercer une certaine influence sur les décisions touchant les politiques, les bénévoles et les membres principaux.

Nos constatations générales touchant les modèles de gouvernance des sites semblent indiquer qu'une diversité au niveau des partenaires communautaires siégeant au comité d'orientation/consultatif donne de bons résultats en termes de support et d'accès aux services communautaires. Pour plusieurs personnes, siéger à l'un de ces comités est stratégique. En outre, bien que ces structures de gouvernance assurent la direction d'ensemble, plusieurs coordonnateurs de sites continuent d'exercer le contrôle quotidien des opérations du site, une stratégie considérée comme étant efficace par les coordonnateurs de sites.

P-5: Quelles ressources sont disponibles pour les projets prévus des CSR? Les ressources sont-elles suffisantes pour respecter les engagements actuels dans le cadre du projet? Pour assurer une plus grande expansion de la participation aux CSR (bénévoles et membres principaux)? Quelle est la rentabilité du programme et le rapport coût-avantages de celui-ci?

Sources de données	
Documentation du programme	√
Entrevues avec employés des sites	√
Documentation	√
Études de cas	√

Indicateurs	
Niveau de satisfaction	
# d'heures courantes de bénévolat et matériel utilisé (voir P-7)	
# d'heures de formation et matériel (voir P-8)	
# d'employés CSR	
# d'incidents de récidive empêchés par rapport au coût des CSR	
# d'incidents de récidive empêchés en termes d'économies pour la société	

Financement du Projet de démonstration. L'accord de contribution du CNPC prévoyait un budget pour les CSR d'environ 7,4 millions de dollars devant être utilisés entre le 1er octobre 2009 et le 30 septembre 2014 par les 13 sites participant au Projet de démonstration national. À cette somme s'ajoutait un autre montant de 4 192 742,45\$, qui représente le financement courant de SCC et autres sources non gouvernementales⁷.

Illustration par les études de cas : Les études de cas indiquent que les sites ont commencé petits, avec typiquement une seule personne qui gérait le site et peu d'infrastructures de programme, de collecte de données et de documentation de programme. Grâce au financement accordé par le CNPC, tous les sites participants ont pu prendre de l'expansion et

7 Comité central mennonite (MCC, MCCA, MCCM, MCCS), Église Unie du Canada (ÉUC), Mennonite Church Saskatchewan (MCS), Programme provincial des besoins spéciaux (PPBS), Aumônerie communautaire de Montréal (ACM), Organismes communautaires (OC), Fonds Trillium de l'Ontario (FTO), Catholic Charities Justice Services/Man-to-Man Visitation Program (CCJS/M2F), Rhodes College, Diocèse anglican, Partenaires communautaires, The Church of St. John the Evangelist (St. John's), Aumônerie communautaire

embaucher plus de personnel, documenter un peu mieux le programme, mettre en place une infrastructure de programme et développer des réseaux. Malheureusement, le CNPC n'a jamais prévu renouveler le financement des CSR, alors les sites doivent maintenant chercher d'autres sources de financement pour conserver le programme en vie, de ramener le programme à l'échelle initiale ou encore d'y mettre un terme.

Les dispositions actuelles de financement comprennent les contributions provenant de SCC (environ 700 000\$ par année, dont au moins la moitié est acheminée à un site, et l'autre moitié est partagée entre les 15 autres sites partout au pays) et autres contributions provenant de sources privées à l'extérieur du gouvernement. Ces dispositions de financement (outre le financement accordé au titre du Projet de démonstration national qui n'est pas censé combler les besoins primaires de financement) sont insuffisantes pour financer les besoins courants en matière d'opérations des CSR, et encore moins permettre l'expansion des activités vers d'autres collectivités ou pour accueillir d'autres types de membres principaux.

Comme le mentionne l'un des coordonnateurs :

C'est un programme très différent lorsqu'il s'agit d'une seule personne qui gère le programme. Mon expérience consistait à essayer de bâtir un programme et d'en apprendre par moi-même. Le fait d'être seul était bien différent : je n'avais aucune statistique, j'ai accompli certaines choses [reddition de comptes] pour les aumôniers régionaux, mais, je veux dire, je ne conservais aucun dossier des membres principaux ni leurs dossiers criminels ... Je fonctionnais tant bien que mal avec les moyens du bord, réellement, c'était un très bon programme, et je crois que nous nous sommes bien tirés d'affaires, mais le programme n'était pas bien documenté.

Un autre des sites a évolué d'un cercle informel dirigé par des bénévoles à un site CSR en bonne et due forme. Dans les premiers temps, il était constitué de membres de la congrégation réunis en groupes de soutien informels,

alors qu'aujourd'hui, le site est constitué d'un conseil d'administration, d'un comité d'orientation et de plusieurs cercles CSR.

Une analyse de rentabilité et une analyse coûts-avantages figurent à la page 70.

P-6: Comment les contacts avec les services communautaires ont-ils été établis au départ? Comment ces contacts ont-ils appuyé le travail accompli par les sites CSR?

Sources de données	
Profil des sites	√
Entrevues avec employés des sites	√
Entrevues avec bénévoles des cercles	√
Sondage - bénévoles des cercles	√
Sondage – fournisseurs de services	√
Études de cas	√

Indicateurs	
# et type de services communautaires recensés et contactés	
# et type de lien établi avec les services communautaires	
Satisfaction eu égard aux liens établis	
# d'activités de relations publiques/réseautage	

Contacts continus avec les services communautaires. Les sites CSR ont recours à une approche à deux volets pour établir et entretenir des liens avec les services communautaires. D'une part, les sites s'assurent que les comités d'orientation soient représentatifs de la collectivité de façon à garantir des contacts continus avec les fournisseurs appropriés de services communautaires. Les coordonnateurs de sites s'impliquent aussi dans la communauté et avec les fournisseurs de services communautaires de façon continue, et font du réseautage avec ceux-ci. La majorité des employés des sites décrivent leur relation avec les fournisseurs de services communautaires comme un partenariat, et comme l'a mentionné l'un des coordonnateurs de site «le CSR ne peut pas bien fonctionner en isolement».

Les partenariats avec les fournisseurs de services communautaires (p. ex. Fraser Health, Winnipeg Mental Health Services, services policiers locaux et la GRC, organismes publics de bienfaisance, Armée du Salut, etc.) sont essentiels dans le travail accompli par les CSR, et par conséquent, les sites consacrent énormément de temps à bâtir et à entretenir ces relations. Par exemple, les chiffres tirés des Rapports sur les indicateurs (juin 2014) indiquent que, au cours de l'Année 5, les sites CSR ont eu 51,209 contacts avec les fournisseurs de services communautaires, soit une augmentation de 20,959 par rapport à l'Année 2. Ces contacts avec ces fournisseurs de services communautaires ont typiquement un plus grand impact sur le fonctionnement du site (p. ex. prestation de la formation, identification de l'emplacement des rencontres, recrutement des bénévoles et sensibilisation) que la prestation de support direct aux membres principaux. Le support aux membres principaux provient normalement du réseau de support personnel du bénévole (p. ex. logement, possibilités d'emplois et de bénévoles).

Illustration par les études de cas : Un site CSR a eu un impact sur les bureaux de libération conditionnelle et de probation des municipalités de leurs membres principaux. Initialement, l'étendue géographique du site rendait difficiles la création et le maintien de ces relations (dans l'ensemble des neuf municipalités) en raison de la rotation constante des postes. Au fil du temps toutefois, le site a développé et amélioré plusieurs de ces liens. Selon le gestionnaire de projet :

J'ai l'impression que cela ne fait que s'améliorer constamment ... Je crois que nous jouissons d'une très bonne réputation au sein du système correctionnel et dans le milieu de la probation ... Nous sommes connus partout ... Le directeur des Services correctionnels dit souvent «nous devons vous accorder encore plus de soutien.»

Relations entre les bénévoles et les fournisseurs de services communautaires. Comme il a été mentionné, les contacts avec les fournisseurs de services communautaires sont pour la plupart créés

et maintenus par les coordonnateurs de sites. De leur côté, les bénévoles des cercles ont très peu d'interaction directe avec les fournisseurs de services communautaires. La majorité des bénévoles ayant répondu au sondage sont d'accord avec cette situation, mais environ la moitié d'entre eux (48%) sont «satisfaits» à «très satisfaits» de leurs interactions actuelles avec les fournisseurs de services; ils nous ont indiqué qu'ils aimeraient avoir plus d'interactions si cela pouvait les aider à mieux servir les membres principaux, en particulier en ce qui a trait au logement, à la santé et à l'emploi. Certains d'entre eux (14%) ont aussi indiqué qu'ils aimeraient voir une plus grande collaboration entre avec les policiers et les agents de libération conditionnelle pour s'assurer qu'ils travaillent tous vers le même objectif. Il est important de reconnaître que les bénévoles jouent toutefois un rôle intermédiaire dans les relations entre les membres principaux et les fournisseurs de services communautaires. Par exemple, les bénévoles aident souvent les membres principaux à essayer de comprendre la perspective du fournisseur de services communautaires (p. ex. agent de libération conditionnelle, psychologue) et les aider à identifier les activités liées au logement, à l'emploi ou aux bénévoles.

Rôle des fournisseurs de services communautaires. Les fournisseurs de services communautaires jouent un rôle essentiel dans le succès des CSR, mais le gros du travail du CSR se fait dans un cercle, et par conséquent, l'effet du fournisseur de services communautaires est considéré comme étant plus indirect. En termes de support, les fournisseurs de services communautaires aident les sites avec le recrutement (bénévoles, membres principaux, membres du comité d'orientation, partenaires communautaires), la prestation de la formation et de l'éducation, le financement et la gouvernance. En dépit de tout leur support et une impression considérablement positive de leurs relations avec les CSR, le quart des fournisseurs de services communautaires ayant répondu au sondage aimeraient toutefois créer de meilleures communications et avoir plus de relations avec

les CSR, particulièrement en ce qui a trait aux membres principaux.

P-7: Quelles stratégies sont utilisées pour recruter et retenir les bénévoles des cercles? Qu'est-ce qui a bien fonctionné? Quels défis/obstacles ont été recensés?

Sources de données	
Profil des sites	√
Documentation du programme	√
Entrevues avec employés des sites	√
Entrevues avec bénévoles des cercles	√
Sondage - bénévoles des cercles	√
Études de cas	√

Indicateurs	
# et type de stratégies utilisées	
# de nouveaux bénévoles recensés et recrutés par rapport au # de nouveaux MP	
Satisfaction des bénévoles	
# et type de défis recensés	
# et type de stratégies de rétention	

Mélange de stratégies de recrutement formelles et informelles. Les stratégies de recrutement sont considérées comme un élément clé de toutes les activités de relations publiques. Les sites ont recours à une combinaison de stratégies formelles (foires et salons d'emplois, universités) et informelles (connections communautaires et confessionnelles, bouche à oreille). Comme l'indiquent les résultats du sondage auprès des bénévoles, les stratégies de recrutement les plus efficaces sont les contacts avec un employé d'un CSR (32%), au moyen du bouche à oreille (27%), la présence à des présentations (9%), cours universitaires (8%), l'Internet (5%), l'église (5%), et la publicité (4%).

Illustration par les études de cas : Les études de cas révèlent que certains sites se fient aux organismes confessionnels pour le recrutement de bénévoles, alors que d'autres sont moins liés à l'église. Par exemple, dans l'un des sites de Montréal, seulement 20% des bénévoles ont des racines chrétiennes. Pour certains sites, le recrutement des bénévoles se fait essentiellement par le bouche à oreille, par le biais

des partenariats avec les organismes communautaires et en organisant des événements communautaires. Selon le coordonnateur du site, cette façon de procéder leur permet de se concentrer sur la construction graduelle de la relation avec les partenaires potentiels, en les aidant ultimement à recenser au fil du temps un groupe de bénévoles dévoués. Un autre site se fie d'abord et avant tout sur les partenariats avec les organismes confessionnels et par le biais des contacts établis par le coordonnateur de site.

Motivation à participer. Le taux élevé de rétention des bénévoles que connaissent les CSR reflète l'engagement des bénévoles envers leur membre principal et envers les principes des CSR. Quarante-sept pourcent des répondants au sondage disent participer à un CSR à titre de bénévoles comme une façon de faire une contribution à la communauté. Au nombre des raisons secondaires données, on trouve : respecter des obligations/croyances religieuses (17%), acquérir de l'expérience dans le domaine de la justice réparatrice (16%), quelqu'un que connaît le bénévole a été affecté par un délinquant (11%).

La majorité des bénévoles sont arrivés aux CSR à la suite d'efforts de recrutement indirects (p. ex. le bouche à oreille et l'Internet). Cela s'inscrit dans le droit fil d'une constatation importante tirée des entrevues menées auprès des bénévoles : pourrait indiquer qu'ils cherchent des possibilités de bénévolat plus valorisantes et comportant plus de défis, ce qui décrit bien une décision très sélective et intentionnelle au sujet du bénévolat auprès des CSR. Les raisons avancées pour faire du bénévolat reflètent celles données par les bénévoles visés dans d'autres études (Hannem, 2011; Weaver, 2013), essentiellement leur croyance que les CSR améliorent la sécurité des collectivités, que la justice réparatrice et les principes sous-jacents aux CSR sont une extension de leurs croyances religieuses, la culmination de leur quête d'expériences de bénévolat plus enrichissantes, et l'atteinte d'un objectif dans le cadre d'un programme éducatif formel. Comme l'a mentionné l'un des bénévoles:

J'ai deux enfants que j'aime beaucoup, évidemment — et je ne voudrais pas qu'il leur arrive quoi que ce soit, alors j'estime que c'est une façon pour moi de—c'est comme un devoir civique, vous comprenez? C'est comme, je veux contribuer à protéger les autres enfants, évidemment. C'est ce qui me motive.

Une autre bénévole a été motivée par sa foi :

Je suis catholique et ce genre de travail m'interpelle. C'est le genre de travail que je voulais faire. C'est important de trouver le bon côté des gens, car ainsi, ils peuvent changer.

Pour un autre bénévole, la motivation était fondée sur une forme de justice sociale. Selon ce bénévole:

C'est une façon pour moi de sentir que j'aide d'une certaine façon. Que j'aide réellement à rendre la collectivité plus sécuritaire. Comme l'a dit Gandhi «soyez le changement que vous désirez voir», et j'y réfléchis, et je pense au fait que je peux m'asseoir dans mon salon et penser à comment les choses devraient être, mais on doit prendre des mesures concrètes en ce sens.

Développement de relations mutuellement bénéfiques. Dans l'esprit de la théorie sous-tendant le programme décrite ci-dessus et qui met l'accent sur la création de relations prosociales, nous avons constaté que, en termes de recrutement, les bénévoles sont motivés à participer à un CSR en grande partie en raison de leurs principes sociaux et leur croyance en la justice réparatrice. En termes de rétention, les bénévoles décrivent des relations satisfaisantes qui évoluent au fil du temps pour acquérir des caractéristiques de réciprocité (Weaver, 2013) et un niveau d'investissement émotionnel et une profondeur d'empathie (Weaver, 2013). Selon l'un des bénévoles :

À un niveau plus personnel, je pense que nos vies – ma vie et celle des gens qui font partie du cercle de support en qualité de bénévoles – ont été considérablement enrichies par une relation avec des gens qui sont tous (la plupart d'entre nous faisons partie de la classe moyenne) bien éduqués, alors nous ne pourrions pas acquérir ce genre d'expérience. Donc cela enrichit nos vies comme celle d'autres personnes.

Comme le mentionne un autre bénévole :

Nous croyons parfois que nous le faisons uniquement pour les autres, mais pourtant c'est aussi pour moi, vraiment ...à les voir aux prises avec tous ces problèmes à leur sortie de prison – plusieurs d'entre eux se tirent bien d'affaires et pourtant, ils en ont beaucoup à surmonter – c'est comme les surveiller et voir comment ils abordent les possibilités, en fait, et ça m'inspire considérablement.

L'homme en question a 48 ans. Il est illettré, a un défaut de prononciation, et il a sans doute été très, très mal traité, non seulement à la maison mais aussi à l'école et ailleurs. Il excelle à réparer des choses. Il répare des vélos et il me donne un coup de main – il a justement tondu ma pelouse pas plus tard qu'hier. Il m'a aidé à déménager des gens, et quand je me suis porté volontaire dans une friperie, il a été très utile, ...il veut toujours se rendre utile. Alors je lui confie des travaux que je sais il peut accomplir. Il a été libéré il y a neuf ans. Il est considéré comme un monstre dans sa collectivité. C'est curieux, ce monstre n'est qu'un homme ordinaire, très doux ayant des problèmes d'apprentissage, avec un problème d'élocution.... en fait, une personne marginalisée.

Défis liés au recrutement. La proportion de bénévoles des cercles par rapport au nombre de membres principaux est constante au fil du temps. Le nombre moyen de bénévoles/membres principaux (3-5 bénévoles/cercle) reflète bien la documentation sur le nombre de bénévoles requis pour assurer le fonctionnement optimal d'un cercle (Bates et autres (2012); Wilson et autres (2007). Quoiqu'il en soit, le recrutement de bénévoles est toujours considéré comme un problème récurrent dans un certain nombre de sites du projet. Les sites aux prises avec des problèmes de recrutement de bénévoles ont parfois une liste d'attente de membres principaux, mais ce n'est toutefois pas une situation constante puisque le ratio de bénévoles disponibles par rapport au nombre de membres principaux est appelé à changer régulièrement. Dans l'ensemble, la stratégie de recrutement la plus efficace comprend un mélange d'approches formelles et informelles, puisque le succès est fonction du contexte spécifique du site.

P-8: Dans quelle mesure la formation des bénévoles a-t-elle été adéquate pour l'intervention?

Sources de données	
Profil des sites	√
Entrevues avec employés des sites	√
Entrevues avec bénévoles des cercles	√
Entrevues avec aumôniers régionaux	√
Sondage - bénévoles des cercles	√

Indicateurs
Niveau de satisfaction face à la formation
d'heures de formation offertes au bénévole avant qu'il se joigne au cercle et après son entrée dans un cercle
Sujets de la formation dans tous les sites

Approches formelles et informelles à la formation. Tous les sites fournissent de la formation aux bénévoles, mais l'approche spécifique adoptée varie d'un site à l'autre, représentant ainsi les différences aux niveaux de l'historique, de la géographie et des données démographiques des bénévoles d'un site à l'autre. Certains sites offrent une formation

initiale d'une durée de huit heures, alors que la formation initiale dans d'autres sites dure entre 16 et 20 heures. Pour certains, cette formation est offerte dans un cadre de groupe formel, mais pour d'autres, la formation est offerte de façon informelle, par exemple un à un en prenant un café. Il y a essentiellement deux types de formation : la formation officielle, soit la formation initiale et la formation continue, et la formation informelle, soit la formation en cours d'emploi.

Selon le site, la formation initiale peut durer entre 8 et 16 heures, avec des modules portant sur l'introduction aux cercles, les cycles de comportements offensants/dangereux pour la santé, la réinsertion sociale, la formation sur l'empathie et la sensibilisation envers les victimes/survivants, les limites, les renseignements essentiels sur les CSR, justice réparatrice et orientation religieuse, un survol du système de justice pénale, la compréhension de la sexualité et des déviances sexuelles, les perspectives du délinquant et les perspectives de la communauté, les contrôles juridiques des délinquants sexuels, et la réintégration.

La formation continue est offerte aux bénévoles pour répondre aux besoins individuels en matière de formation, pour garder les bénévoles à jour et pour fournir de l'expertise externe sur des sujets pertinents. Certains sites organisent des discussions mensuelles où des conférenciers invités partagent leur expertise sur une gamme variée de sujets.

Les employés des sites et les bénévoles reconnaissent l'importance de la formation initiale offerte aux bénévoles, mais la majorité d'entre eux croient que la formation la plus importante est celle de nature informelle, sur le tas, qui est facilitée par la participation des employés du site dans un cercle et parmi les bénévoles (avec un mélange de nouveaux bénévoles et des bénévoles comptant un peu plus d'expérience). Comme l'a mentionné l'un des coordonnateurs de site, «la constitution du cercle où les bénévoles comptant un peu plus d'expérience sont jumelés à des bénévoles ayant moins d'expérience permet aux

nouveaux bénévoles d'acquiescer la confiance et l'apprentissage requis pour devenir des bénévoles actifs au sein des cercles.» Ainsi, même s'il y a peu d'uniformité en ce qui a trait à la formation d'un site à l'autre, cela reflète sans doute le caractère unique des opérations ainsi que la spécificité des données démographiques des bénévoles dans chacun des sites plutôt que l'insuffisance ou l'inadéquation de la formation.

Illustration par les études de cas : L'un des défis de la formation consiste à montrer aux bénévoles comment poser des questions difficiles et intimidantes. Les bénévoles des cercles signalent que cette aptitude peut être acquise uniquement en cours d'emploi, et que, lorsque le gestionnaire de projet ou le coordonnateur du site visite le cercle, ils prêchent par l'exemple et montrent aux bénévoles le type de questions qu'ils devraient poser, et comment les poser. L'un des bénévoles mentionne «[Le coordonnateur du site] vient nous rendre visite pour s'assurer que chacun joue son rôle et que le cercle fonctionne comme il le devrait», et «Nous avons appris à écouter [les coordonnateurs du site]... appris comment ils posent les questions. Quelques mois plus tard, nous avons trouvé nos propres questions. La formation se faisait davantage sur le tas, ce qui est excellent car la meilleure façon d'apprendre, c'est d'avoir quelqu'un nous le montrer. Au départ, je n'étais pas à l'aise d'utiliser ce langage, mais maintenant, ça va mieux.»

Satisfaction élevée face à la formation. Dans l'ensemble, la formation était jugée excellente par la grande majorité des bénévoles des cercles. 95% des bénévoles ayant répondu au sondage se disent très satisfaits ou satisfaits de la formation reçue avant leur entrée dans un cercle, mais 26% d'entre eux ont tout de même indiqué ne pas avoir l'expérience suffisante pour régler les problèmes des membres principaux. Cela nous ramène à la nécessité de jumeler les nouveaux bénévoles avec les bénévoles ayant un peu plus d'expérience dans le cercle (formation sur le tas) et à la nécessité d'offrir de la formation continue. En outre, 24% d'entre eux ont aussi indiqué que la formation reçue était inadéquate pour les aider à régler les problèmes des membres principaux. En fait, les bénévoles ont indiqué qu'ils aimeraient

avoir plus de formation sur la façon de traiter les membres principaux manipulateurs, sur ce à quoi ils peuvent s'attendre de façon réaliste de la part des membres principaux, plus d'information sur les antécédents des détenus afin de mieux comprendre les défis que doivent surmonter les membres principaux à leur libération, et sur les techniques de questionnement de façon à rendre imputables les membres principaux tout en créant un environnement positif. Cela confirme la nécessité de s'assurer que la formation continue doit refléter les besoins spécifiques des bénévoles pour les aider à mieux traiter les besoins de leurs membres principaux.

P-9: Que font les membres principaux et les bénévoles des cercles au sein des cercles? Qu'est-ce qui fonctionne bien (les succès) et ne fonctionne pas bien?

Sources de données	
Site Profil des sites	√
Entrevues avec employés des sites	√
Entrevues avec bénévoles des cercles	√
Entrevues avec membres principaux	√
Sondage - bénévoles des cercles	√
Études de cas	√
Cahiers de bord - bénévoles des cercles	√

Indicateurs
Types d'expériences décrites par les MP et les bénévoles
Gamme de questions / problèmes recensés
Satisfaction face à l'expérience (MP et bénévoles)

De façon générale – mais essentiellement – et dans l'esprit de la théorie sous-jacente au programme décrite ci-dessus, les bénévoles des cercles les membres principaux du cercle travaillent ensemble à bâtir la confiance grâce à l'ouverture et la franchise croissantes de façon à développer de solides relations prosociales. Le processus visant à mettre en place une relation saine et solide est amélioré par «des situations caractérisées par la communication franche, chaleureuse, enthousiaste et non accusatoire, et par le respect, l'empathie et l'intérêt mutuels»

(Andrews & Bonta, 2007, 296). C'est ce que «font» les membres principaux et les bénévoles au sein d'un cercle. Comme on peut l'imaginer, toutefois, plusieurs membres principaux ignorent comment bâtir des relations prosociales, et même les processus en cause. Plusieurs d'entre eux sont institutionnalisés, ont passé de nombreuses années dans des environnements lourdement antisociaux, souvent violents où la mutualité et la réciprocité sont des concepts étrangers et où foisonnent les tactiques pour gagner le pouvoir et le contrôle. De façon semblable, les bénévoles n'ont pas toujours l'expérience voulue pour aider leur membre principal à apprendre à faire confiance et à ouvrir la voie à des processus essentiellement prosociaux qui sont tenus pour acquis dans une société libre. Ainsi, la tâche de bâtir des relations prosociales saines n'est pas seulement à double sens, c'est une tâche monumentale. Ce qui suit donne un aperçu de ce travail à accomplir, ou ce que certains bénévoles appellent «le cheminement».

Évolution d'un cercle. La structure essentielle du cercle et la définition de cercle sont assez uniformes d'un site à l'autre, mais nous avons noté que l'évolution du cercle varie d'un cercle à l'autre, et d'un site à l'autre. Dans l'ensemble, les cercles sont constitués de trois à cinq bénévoles (une moyenne de 3, comme nous l'avons mentionné plus tôt), et les rencontres ont lieu, au départ, une fois par semaine, mais deviennent plus espacées au fil du temps, à mesure que le membre principal s'adapte et qu'il y a moins de situations stressantes. Les rencontres peuvent avoir lieu dans le cadre d'un cercle formel, ou de façon informelle autour d'un café (par exemple), ou en participant à des activités de loisirs externes. La plupart de rencontres commencent par un «tour de table», où les bénévoles et les membres principaux partagent ce qui s'est produit au cours de la semaine, suivi d'une discussion plus axée sur des problèmes ou de défis survenus au cours de la semaine.

Selon les données sur la récidive, la durée moyenne de la participation des membres principaux à un CSR est d'environ trois ans (moyenne = 36 mois, ÉT = 37 mois, étendue = 0 – 186 mois)⁸. Les cercles évoluent au fil du temps, à mesure que le membre principal devient plus habitué à vivre dans la société, mais pour plusieurs d'entre eux, le cercle ne prend jamais fin, et l'amitié et l'appui accordés demeurent un élément important – parfois le seul élément – dans la vie sociale du membre principal. Comme l'a expliqué l'un des bénévoles : «Bon nombre de gars, ils ont besoin de ce support continu même lorsqu'ils ont respecté toutes les conditions [imposées par le tribunal], étant donné qu'ils n'ont aucun autre système de support dans leur vie. Alors nous sommes littéralement leur famille.» Pour d'autres, le cercle demeure intact, mais devient moins formel au fil du temps, devenant davantage une relation fondée sur l'amitié plutôt que sur la supervision.

Illustration par les études de cas : Tous les sites faisant l'objet d'une étude de cas ont démontré une progression ou une évolution au sein du cercle, en termes de fréquence des rencontres, de types de questions abordées, de niveau de support requis pour combler les besoins du membre principal, etc., mais on constate une évolution assez constante des cercles dans l'un des sites, l'objectif visé étant la fermeture du cercle avec succès. Dans ce site, lorsque le cercle prend fin, l'appui des CSR prend fin également. Si le cercle prend fin en raison du non-respect de conditions, les bénévoles sont réaffectés à d'autres cercles.

Par ailleurs, dans un autre site ayant fait l'objet d'une étude de cas, le cercle formel n'est qu'une forme de support pour les membres principaux, puisque les CSR sont conceptualisés comme un vaste réseau d'appui communautaire. Dans ce site, les cercles ne prennent rarement fin, puisque l'appui accordé au membre principal se poursuit au-delà de la rencontre hebdomadaire ou bimensuelle formelle du cercle. Au fil du temps, les rencontres sont moins fréquentes et l'accent devient davantage de l'amitié et de l'appui.

⁸ Durée moyenne de l'OSLD est de 24,78 mois (ÉT = 23,83 mois, étendue = 0 – 142 mois).

Durée moyenne de la DEM et de la 810 est de 42,95 mois (ÉT = 41,25 mois, étendue = 0 – 186 mois).

La prestation de support primaire. Au départ, le cercle est très axé sur l'aide qu'il peut accorder au membre principal à s'adapter à des aspects très pratiques de la vie à l'extérieur de la prison (p. ex. respecter les conditions des Ordonnances 810, des ordonnances de supervision de longue durée, des ordonnances de probation, trouver un logement, accéder aux banques alimentaires, trouver un emploi, obtenir un permis de conduire, etc.). À mesure que les membres du cercle se sentent plus à l'aise les uns avec les autres, ils peuvent commencer à aborder des questions plus complexes (p. ex. les déclencheurs de la récidive, le danger de commettre une nouvelle infraction, l'automutilation, les problèmes familiaux, l'apitoiement sur soi, la frustration et la colère). Pour certains, le cercle évolue au fil du temps pour devenir une relation d'amitié, ce que l'un des bénévoles a décrit comme «une relation à deux sens». Selon l'un des membres principaux : «Je crois que j'utilisais beaucoup le CSR au début. Beaucoup de frustration, et la première année ici n'a pas été facile, alors je me faisais beaucoup sur la possibilité de ventiler.» Pour un autre membre principal, le cercle lui donnait la possibilité de parler de ses crimes. Comme il l'a mentionné :

Je discute de mes problèmes. Récemment, par exemple, j'ai eu de la difficulté à accepter ce que j'ai fait à mes victimes, alors cela me donne la possibilité d'écouter et de poser des questions. J'estime pouvoir me rendre à l'étape suivante puisque j'ai l'occasion de leur parler.

Selon un autre membre principal :

Quand on sort de prison, je trouve que l'on est à l'aise nulle part. Je ne suis pas à l'aise dans la ville où j'habitais, je ne suis pas à l'aise dans la ville où je suis déménagé, je ne suis pas à l'aise où que ce soit. Mes amis sont tous partis, tu n'as plus d'amis, et le cercle de support est un genre de bouée à laquelle tu peux

t'accrocher. Ce sont des gens que tu connais, des gens que tu peux appeler, que tu peux contacter. Je ne peux pas dire combien c'est important quand tu te sens seul... Je pense souvent que c'est sans doute un peu comme ça que se sentent les immigrants quand ils arrivent dans ce pays. Ils ont perdu toute leur famille, tous leurs amis, tous leurs associés, et ils recommencent à neuf.

Le support fourni provient de l'extérieur du système formel. Les CSR jouent un rôle essentiel dans la prestation de support primaire pour l'intégration des membres principaux à l'extérieur des structures d'aide plus officielles, ce qui semble motiver l'engagement et la participation continue des membres principaux aux CSR. Les fournisseurs de services et les bénévoles des cercles estiment que les CSR comblent le vide entre la vie en prison et la vie après la libération, ce qui représente un service d'aide précieux considéré comme étant à l'extérieur du «système», ce qu'un bénévole a décrit comme «un rôle intermédiaire entre les services juridiques/correctionnels et la vie/l'intégration dans la société; c'est plus facile de leur parler à eux ... parce que, même s'ils sont des professionnels, cela se passe davantage dans une atmosphère confortable, ce n'est pas comme parler à un thérapeute, ou à un agent de probation ou de libération conditionnelle, alors je suis plus à l'aise.» Pour un autre membre principal, cela revient à une question de confiance, car il reconnaît avoir de la difficulté à faire confiance à quiconque se trouve à l'intérieur du système. Comme il le dit : «j'ai peur de discuter avec quelqu'un comme le thérapeute, car je crains toujours que si je dis une chose, il va le déformer et ça va devenir autre chose; ils sont bons à manipuler les mots, et ils ont cette façon de déformer certains mots.» Selon un autre membre principal :

Ils [les bénévoles des cercles] sont là 24 heures sur 24 si j'ai besoin de discuter de quoi que ce soit, ce qui est avantageux pour moi. De savoir qu'à l'extérieur de

—parce que je n’ai pas beaucoup d’amis ou de famille — savoir qu’il y a toujours quelqu’un là, que je n’ai pas à me fier à un agent de libération conditionnelle, quelqu’un à l’extérieur du système.

Illustration par les études de cas : Le Directeur régional de Service correctionnel Canada a signalé «Contrairement aux systèmes de libération conditionnelle/probation qui sont des systèmes de surveillance juridiques et donc les relations ne sont jamais sur un pied d’égalité, les CSR peuvent combler le fossé entre le système de justice et la communauté en général.»

Diversité des antécédents des bénévoles. La dynamique au sein du cercle dépend dans une grande mesure du membre principal lui-même, de l’étape où il en est dans sa transition dans la collectivité, de la durée de son incarcération, de la durée de sa participation à un cercle, etc., mais nos constatations indiquent aussi que la diversité des antécédents et des expériences des bénévoles joue un rôle clé dans la mise en place d’une dynamique positive au sein du cercle (Saunders & Wilson, 2003). La diversité des antécédents signifie que chaque bénévole apporte un ensemble différent d’aptitudes au cercle, offrant ainsi au membre principal une gamme variée de points de vue, de conseils et d’expériences. L’un des bénévoles a toutefois ajouté un bémol : «même s’il est bon d’avoir une gamme variée [au sein d’un cercle], cette gamme devrait être fondée sur les données démographiques du membre principal.» Dans l’ensemble, nos constatations semblent indiquer que les bénévoles des cercles sont déterminants dans ce qui fait fonctionner un CSR – ils donnent de leur temps et ne sont pas perçus par les membres principaux comme faisant partie du système.

L’amitié comme clé du succès. La relation entre le membre principal et les bénévoles est essentielle au succès des CSR (Weaver, 2013). Pour plusieurs des membres principaux reçus en entrevue, le cercle ne fournit pas uniquement le support dont ils ont besoin pour s’adapter à la vie à l’extérieur de la prison, mais il représente aussi l’amitié dans

ce qui serait autrement une existence solitaire et ennuyante. Comme l’explique l’un des membres principaux : «c’est comme avoir un ami quand tu te sens vraiment, vraiment seul.» Cette amitié va au-delà des frontières du cercle, étant donné que les membres principaux et les bénévoles se réunissent pour des activités récréatives, autour d’un café ou encore pour des activités de bénévolat. Les membres principaux décrivent des sorties dans les YMCA, des activités de jardinage, des sorties au cinéma, des sorties au restaurant et des fêtes d’anniversaires. Selon l’un des membres principaux, les bénévoles «sont totalement impliqués dans ma vie et les choses ne changeront pas.» Un autre membre principal dit «pour moi, c’est un prolongement de ma famille.» Un autre membre principal ajoute que «quand un moment spécial se présente, tu ne te sens pas autant... tu ne te sens pas aussi dépressif.» Ce qui, au départ, est une «amitié intentionnelle» (Weaver, 2013) s’approfondit au fil du temps pour devenir ce que plusieurs bénévoles et membres principaux décrivent comme une véritable relation d’amitié, ce qui pourrait en fait expliquer l’endurance de la relation longtemps après la fin officielle du cercle.

Équilibre entre support et responsabilité. Les résultats des entrevues menées auprès des bénévoles indiquent en outre que l’équilibre entre le support et la responsabilité est fonction des besoins du membre principal, de ses expériences, et de sa façon de gérer les conditions de sa libération. Comme l’a expliqué l’un des bénévoles des cercles :

Par moments, les choses vont bien, et à d’autres moments, les choses vont moins bien. C’est un peu comme des montagnes russes – alors l’équilibre entre le support et la responsabilité évolue. Lorsque les choses vont bien, l’aspect responsabilité est beaucoup moins important.

Nous constatons aussi que dans certains sites CSR, l’équilibre entre le support et la responsabilité évolue au fil du temps. Les discussions initiales au sein du cercle sont plus formelles et portent

d'avantage sur la responsabilité, mais à mesure que progresse le cercle, les discussions deviennent plus informelles, selon le membre principal, la durée de sa participation au cercle, les niveaux de confort et le niveau de confiance.

Illustration par les études de cas : Les études de cas indiquent aussi que les notions de support et de responsabilité varient d'un site à l'autre, alors que certains sites maintiennent une approche assez structurée à la responsabilité, où c'est toujours un aspect prédominant du cercle, et d'autres sites, où l'équilibre entre support et responsabilité évolue selon la progression et les besoins du cercle, et de la dynamique de l'amitié.

Dans un site, les bénévoles mentionnent que le défi consistant à maintenir l'équilibre réside dans la décision du moment où il faut assurer plutôt de l'appui et du moment où il faut laisser le membre principal assumer plus de responsabilité de leurs actions et envers eux-mêmes. Un bénévole a indiqué qu'il s'interroge si l'appui qu'il accorde au membre principal pour remplir tous ses besoins encourage en fait la codépendance, et la mesure dans laquelle les bénévoles devraient défendre leur membre principal ou plutôt les laisser assumer les conséquences de leurs actions.

Questions portant sur les résultats

Les questions liées aux résultats s'attardent à la question de savoir si les CSR ont fait une différence pour ce qui est des résultats, et sur ce que sont les résultats prévus et les résultats imprévus dans les différents sites. À la lumière de la révision apportée à la théorie sous-jacent au programme, ces questions (O-10, O-11, O12 et O-13) ont été ré-conceptualisées dans le présent rapport final afin de nous permettre d'explorer les résultats applicables aux membres principaux aux niveaux micro et macro, ainsi que les résultats généraux du programme dans son ensemble. La distinction entre les résultats au niveau micro et les résultats au niveau macro nous permet de comprendre la progression des résultats immédiats menant à des résultats à un niveau plus macro (p. ex. en termes de réduction de la récidive et du risque, plus jamais de victimes).

O-10: Dans quelle mesure les résultats visés du programme sont-ils atteints? A-t-on abouti à des résultats imprévus?

Sources de données	
Entrevues avec les bénévoles	√
Entrevues avec employés des sites	√
Sondage auprès des bénévoles	√
Études de cas	√

Indicateurs
de cercles coordonnés
de membres principaux participant au CSR
de bénévoles participant au CSR
de bénévoles formés
Décisions prises avec l'approbation des comités et conseils d'administration
Liens et réseaux établis avec les fournisseurs de services communautaires

Utilisation des fonds du Projet de démonstration. Comme il a été mentionné lors des entrevues avec les coordonnateurs de sites et dans les études de cas, les fonds provenant du CNPC ont permis aux sites CSR d'étendre leur projet sur une échelle beaucoup plus vaste (augmentation du nombre de membres principaux et de bénévoles) et de mettre en place des infrastructures considérables pour appuyer le programme (établir des protocoles visant le bureau et les employés, outils de formation, conseils d'administration et comités d'orientation actifs, et création de liens avec une gamme variée de fournisseurs de services communautaires et des agents de police et de probation). Toutefois, bien que les fonds du CNPC aient permis aux sites d'atteindre des résultats spécifiques en termes de taux de rétention des bénévoles, de ratio durable de bénévoles par rapport au nombre de membres principaux, et de liens solides créés avec les institutions, ils n'ont pas donné lieu au recensement de sources de financement durable dans l'ensemble des sites. Voir la Figure 1 (page 20) pour la croissance.

Réseaux communautaires. Nos constatations indiquent que les fonds du CNPC ont permis aux

sites de mettre en place de solides liens avec la communauté et les institutions et du support au cours de la durée du Projet de démonstration. La création de partenariats appuie les travaux des CSR pour ce qui est du recrutement de membres principaux, du recrutement de bénévoles, de la formation, de la prise de décisions par le comité d'orientation et la gouvernance du site, mais elle a aussi contribué à créer des liens et améliorer la sensibilisation au sein de la communauté dans son ensemble.

Taux de rétention. Nos constatations indiquent que les bénévoles sont très satisfaits de leur participation aux activités des CSR. Nous remarquons un taux de rétention élevé des bénévoles dans tous les sites, une constatation qui dénote le dévouement de ce groupe de bénévoles. Pour ce qui est des raisons avancées pour devenir un bénévole des CSR, 47% des répondants au sondage disent faire du bénévolat auprès des CSR comme une façon de faire une contribution à la communauté, de respecter des obligations/croyances religieuses (17%), d'acquérir de l'expérience dans le domaine de la justice réparatrice (16%), ou encore parce qu'une personne que connaît le bénévole a été affectée par un délinquant (11%).

Nous avons également constaté que les taux élevés de rétention des bénévoles ont donné lieu à un ratio durable de membres principaux par rapport au nombre de bénévoles, garantissant ainsi que les membres principaux peuvent devenir membres d'un cercle assez rapidement, avec la composition du cercle qui convient aux besoins particuliers du membre principal. Les études de cas illustrent que dans les sites où il n'y a pas suffisamment de bénévoles disponibles pour un cercle, les membres principaux sont tout de même introduits aux CSR par le biais d'autres activités communautaires et confessionnelles.

O-11: Dans quelle mesure les résultats au niveau micro ont-ils été atteints? Quels sont les effets du programme sur les participants? A-t-on abouti à des résultats imprévus au niveau micro?

Sources de données	
Entrevues avec bénévoles des cercles	√
Entrevues avec membres principaux	√
Sondage - bénévoles des cercles	√
Études de cas	√
Cahiers de bord - bénévoles des cercles	√

Indicateurs
Relations entre les MP et les bénévoles
Comportements influencés
Liens établis avec fournisseurs de services communautaires

Cette question est conçue pour tenir compte du fait qu'il est difficile de généraliser pour l'ensemble des membres principaux, pour autant que leur expérience au sein du cercle est fonction de la durée de leur incarcération, des conditions de leur libération, de leurs expériences antérieures et de l'infraction à l'origine de leur peine. Ainsi, pour cette question, nous rapportons ce que nous avons trouvé comme résultats au niveau micro, étant entendu qu'il n'y a pas un processus linéaire de changement auquel adhèrent tous les membres principaux au cours de leur participation aux CSR. Notre réaction à cette question s'inscrit dans nos constatations touchant les relations entre les membres principaux et les bénévoles, la modélisation du comportement, et les relations établies avec les fournisseurs de services pertinents.

Résultats spécifiques. Pour plusieurs membres principaux, la transition de la vie en prison à la vie en société constitue un défi énorme. Les CSR fournissent à plusieurs membres principaux le support (amitié, encouragement, motivation) et les besoins fondamentaux (nourriture, logement et soins de santé) dont ils ont besoin pour vivre à l'extérieur de la prison. Le résultat des entrevues menées auprès des membres principaux semble suggérer que leur expérience au sein du cercle est le reflet de la durée de leur incarcération. Plus longue est leur incarcération, plus institutionnalisés ils pourraient être, donc ils dépendent davantage des bénévoles pour la transition vers la vie à l'extérieur de la prison. Comme l'a décrit l'un des membres principaux :

Ils [les bénévoles des cercles] étaient là pour m'appuyer quand je suis sorti. Vous trouverez sans doute de meilleurs mots que les miens.... Vous comprenez? Ils m'ont trouvé un logement, ils m'ont aidé à trouver des vêtements, ils m'ont aidé à m'adapter à la société.

Les bénévoles prêchent aussi par l'exemple en ce qui a trait aux aptitudes prosociales. Selon un bénévole :

L'une des bonnes choses à se demander comment s'est déroulé la journée, comment s'est déroulé la semaine, c'est qu'ils voient à travers nous ce qu'est la vraie vie. Étant donné que leur vie est très étrange, nous pouvons leur montrer comment se déroule notre semaine et ils peuvent se dire «ah, c'est à ça que cela devrait ressembler.»

Nous avons mentionné qu'il est difficile de généraliser, mais plusieurs membres partagent les mêmes défis. Au nombre des défis les plus communs, on trouve la solitude et l'isolement, l'absence d'un emploi, des problèmes constants de toxicomanie et d'alcoolisme, des problèmes de santé chroniques, le manque d'acceptation sociale, la transition de la prison à la vie en société, le manque de confiance, et la nécessité de respecter les conditions de la libération. Les cercles aident à régler des problèmes des membres principaux en leur accordant du support, de l'amitié, de l'encouragement, la possibilité de réfléchir et de ventiler, différents points de vue, et des connections à des services communautaires et de santé. Comme l'a mentionné l'un des membres principaux :

Quand on sort de prison, je trouve que l'on est à l'aise nulle part. Je ne suis pas à l'aise dans la ville où j'habitais, je ne suis pas à l'aise dans la ville où je suis déménagé, je ne suis pas à l'aise où que ce soit. Mes amis sont tous partis, tu n'as

plus d'amis, et le cercle de support est un genre de bouée à laquelle tu peux t'accrocher. Ce sont des gens que tu connais, des gens que tu peux appeler, que tu peux contacter. Je ne peux pas dire combien c'est important quand tu te sens seul.... Vous devez vraiment être dans cette position-là pour comprendre quand je dis que vous vous sentez seul.

Limitations du cercle. Nos constatations illustrent par ailleurs que les changements au niveau du comportement du membre principal requièrent beaucoup de temps et des efforts soutenus, ainsi que des ressources communautaires considérables. Selon l'un des bénévoles :

Le membre principal reconnaît maintenant que ce sera un cheminement pour progresser – tout ne se produira pas en même temps. Le membre principal a changé quant à son aptitude à partager et à voir d'un côté positif tout ce qui se produit dans sa vie, il s'est épanoui.

Parallèlement, nos constatations confirment qu'en dépit de tout le support et de toute la responsabilité offerts au sein du cercle, il demeure tout de même des limites quant à l'intégration. Par exemple, des problèmes de logement, d'emploi et de santé mentale continuent de constituer des défis permanents pour plusieurs membres principaux. Certains membres principaux constatent qu'ils doivent déménager souvent, puisqu'ils ne sont plus les bienvenus dans le quartier lorsque les voisins découvrent leur identité et leurs antécédents, ce qui reflète bien les défis liés à l'acceptation communautaire dont il a été question plus tôt. Que les bénévoles continuent d'accorder de l'amitié et du support bien après la fermeture officielle d'un cercle est une bonne indication que le membre principal a toujours des besoins qui ne sont pas comblés à l'extérieur du CSR.

O-12: Quels ont été, au niveau macro, les changements au taux de récidive, aux risques et à l'intégration?

Sources de données	
Données sur la récidive observées MP	√
Évaluations STABLE 2007	√

Indicateurs
Réduction des taux de récidive
Réduction des scores à l'évaluation Stable 2007
Niveau de succès en termes d'intégration des MP dans la collectivité

Récidive. Cette analyse est basée sur les données recueillies auprès des sites CSR sur le fait que le membre principal, pendant qu'il participait à un CSR, a été accusé ou trouvé coupable d'une récidive (de nature sexuelle ou non sexuelle) ou s'il n'a pas respecté les conditions qui lui ont été imposées. On a aussi recueilli d'autres données de base, comme la date de libération, le statut de libération, la population ciblée de la (des) victime(s), si le membre principal était un récidiviste, date du début et de la fin du cercle, et nombre de mois d'incarcération après la récidive ou le non-respect des conditions. La principale limitation de cette analyse découle du fait qu'elle soit fondée uniquement sur les dossiers tenus par le site et non sur des dossiers officiels. Habituellement, les sites sont informés de la récidive ou du non-respect des conditions par le membre principal lui-même pendant sa participation au programme. Il s'ensuit donc que ces données constituent sans doute une sous-estimation des véritables taux de récidive des membres principaux puisqu'elles ne

tiennent pas compte des incidents de récidive qui se produisent alors que le membre principal ne participe pas à un CSR (p. ex. après un abandon ou la graduation), ce qui pourrait faire augmenter les taux. Plus précisément, les taux calculés ici pourraient être décrits comme des taux de récidive «pendant la participation au CSR».

Analyse de survie. Les taux de récidive CSR ont été calculés au moyen de l'analyse de survie Kaplan-Meier (K-M) censurée (Goel, Khanna, Kishore, 2010). La survie désigne la durée du temps où le membre principal a vécu dans la société sans commettre de nouveau délit, et notre période d'observation est limitée à la durée de sa participation au CSR. La période d'observation moyenne (durée de sa participation au CSR tout en étant à risque de récidiver) est de 33,7 mois \pm 35,5 mois. La probabilité cumulative de récidive sexuelle a été calculée à des intervalles de trois, cinq et dix ans⁹. Le taux global de récidive sexuelle observé pour les membres principaux participant à un CSR est de 2,0%, 5,6% et 9,5% pour trois, cinq et dix ans respectivement. Voir le Tableau 5 pour les taux de récidive CSR stratifiés selon le type de délit (c'est-à-dire sexuel ou non sexuel) et le type de libération.

À la Figure 4 (ci-dessous), on trouve les graphiques de survie K-M des CSR, répartis selon le type de libération. Dans ces graphiques, à chaque fois qu'un délit est commis, le nombre de membres principaux vivant dans la collectivité sans récidive diminue. Au fil du temps, le nombre de membres principaux ayant commis une récidive augmente,

Tableau 5: Taux de récidive observés CSR (%)

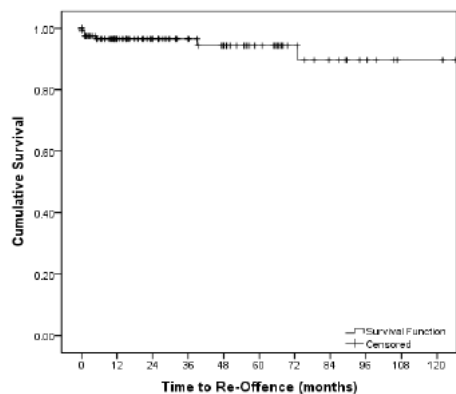
		Taux sur 3 ans	Taux sur 5 ans	Taux sur 10 ans
DEM	Sexuel	3,23	5,28	9,80
	Non-sexuel	3,20	3,20	6,42
OSLD	Sexuel	0,00	11,10	11,10
	Non-sexuel	2,27	2,27	2,27
Total	Sexuel	2,0	5,6	9,5
	Non-sexuel	2,9	2,9	5,5

⁹ Certains membres principaux inclus dans le Projet de démonstration participent au CSR depuis dix ans ou plus.

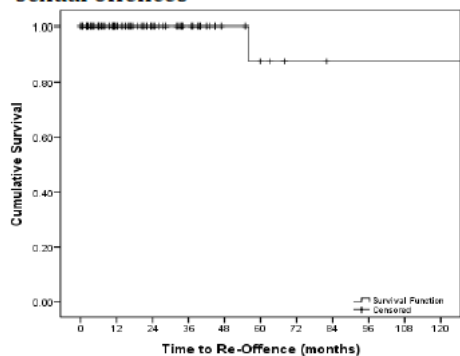
ce qui donne lieu à un taux de récidive plus élevé au fil du temps. En outre, à mesure que l'on avance dans le temps, la population de membres principaux inclus dans l'analyse de survie diminue en raison de la censure¹⁰. Voir l'Appendice H pour tous les tableaux Kaplan-Meyer utilisés dans le calcul des taux de récidive.

Associations entre les variables de fond et la récidive. En termes de non-respect des conditions, 35,8% des membres principaux n'ont pas respecté leurs conditions. Il était significativement plus probable que les membres principaux OSLD ne respectent pas leurs conditions que les membres principaux DEM/Ordonnances 810 ($\chi^2(df=1, N=241)=14,475, p<0,001$).

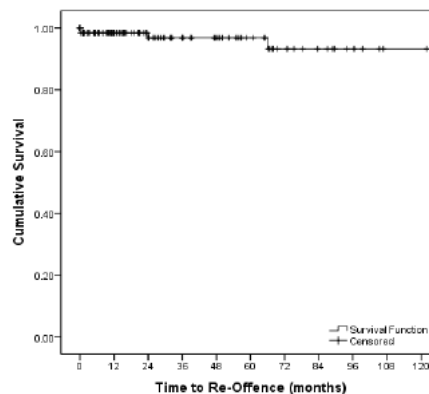
Figure 4: Analyse de survie Kaplan-Meyer



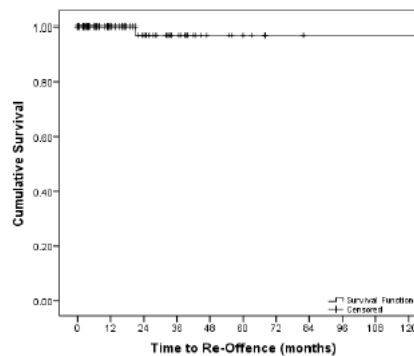
Survival analysis of WED offenders for sexual offences



Survival analysis of LTSO offenders for sexual offences



Survival analysis of WED offenders for non-sexual offences



Survival analysis of LTSO offenders for non-sexual offences

Cumulative Survival = Survie cumulative
 Time to Re-Offence (months) = Délai avant la récidive (en mois)

10 Idéalement, tous les cas individuels compris dans une analyse de survie sont accessibles pendant toute la durée de l'étude, et sont exclus de l'échantillon uniquement lorsqu'ils subissent l'événement en cause (p. ex. récidive). Malheureusement, les véritables applications des analyses de survie sont rarement simples. On perd habituellement des particuliers au cours de l'étude pour des raisons autres que la récidive. Dans les cas des CSR, conçus pour accepter les admissions de façon continue, les délais de suivi varient considérablement selon le membre principal, allant de dix à un an ou moins. En outre, les MP peuvent quitter le programme à tout moment et deviennent ainsi inaccessibles, sauf au moyen des dossiers officiels des services policiers ou des services correctionnels (dossiers qui n'étaient pas disponibles pour la présente étude). Il s'ensuit donc qu'il n'a pas été possible d'observer tous les MP pendant toute la durée de l'analyse (c'est-à-dire 3 ans, 5 ans ou 10 ans), afin de pouvoir déterminer si une infraction de nature sexuelle ou autre s'est produite ou non. Quoi qu'il en soit, on ne veut pas retirer simplement ces cas de l'analyse, puisque des données critiques seraient ainsi perdues. Il s'agit plutôt d'observer tous les cas aussi longtemps que possible, en traitant les particuliers qui deviennent inaccessibles au cours de la période visée comme étant «censurés» au delà de cette période; en d'autres mots, leurs trajectoires (c'est-à-dire ayant récidivé ou sans nouvelle infraction) ne peuvent faire l'objet d'un autre suivi (Klein & Moeschberger, 2003; Prinja, Gupta, & Verma, 2010; Sedgwick, 2013).

Il n’y avait aucune différence significative entre les taux de récidive non sexuelle des membres principaux OSLD et les taux applicables aux membres principaux DEM (Méthode unilatérale exacte Fisher; $df=1$, $N=241$, $p=0,202$) ni entre les taux de récidive sexuelle des membres OSLD et les taux applicables aux membres principaux DEM (Méthode unilatérale exacte de Fisher, $df=1$, $N=241$, $p=0,443$).

La majorité des membres principaux qui n’ont pas respecté leurs conditions ou qui ont été accusés et trouvés coupables d’une récidive ont été diagnostiqués pour la pédophilie (33,3%). Il était plus probable que les récidivistes ayant commis des infractions de nature sexuelle ne respectent pas leurs conditions ou soient accusés de récidive; toutefois, lorsqu’il s’agit d’une véritable condamnation, nous n’avons observé aucune différence si le membre principal était un récidiviste ou non. Voir les Tableaux 6 et 7 pour une ventilation plus détaillée.

disponible pour comparer les taux applicables aux délinquants participant à un CSR à ceux applicables à des délinquants ne participant pas à un CSR. Par conséquent, les réductions potentielles au niveau des taux de récidive applicables aux délinquants participant à un CSR ont été estimés en comparant les taux de récidive de base normatifs trouvés dans les recherches longitudinales complémentaires portant sur les délinquants sexuels libérés dans la collectivité – en particulier le taux sur une période de trois ans applicable au groupe témoin présenté dans l’évaluation Wilson et autres (2009) des CSR, et des taux sur des périodes de cinq et de dix ans applicables aux délinquants sexuels à risque élevé tirés des méta-analyses effectuées par Hanson, Harris, Helmus, & Thornton (2014) – aux taux de récidive CSR obtenus à partir des dossiers fournis par les sites. Dans l’ensemble, pendant que les membres principaux participaient à un CSR, les taux de récidive sexuelle ont diminué de 92,8%,

Tableau 6. Non-respect et récidive selon le type de victime originale

Population cible de la victime	Non-respect	Récidive (accusation)	Récidive (accusation et condamnation)
Homme <13	27,4%	12,5%	33,3%
Femme <13	22,1%	25,0%	33,3%
Homme 14-18	9,5%	0,0%	0,0%
Femme 14-18	15,8	50,0%	16,6%
Homme 19+	2,1%	0,0%	0,0%
Femme 19+	23,1%	12,5%	16,6%

Tableau 7: Non-respect et récidive selon le type de récidive

	Non-respect	Récidive (accusation)	Récidive (accusation et condamnation)
Récidive chronique	61,3%	77,8%	50,0%
Première récidive	38,7%	22,2%	50,0%

Comparaison des taux de récidive CSR aux données de base normatives. Aucun groupe de référence contemporain – c’est-à-dire un groupe de comparaison constitué de délinquants sexuels à risque élevé libérés dans la société avec aucune structure de support et de responsabilité – n’était

74,5%, et 67,0% respectivement sur les périodes de trois, cinq et dix ans. Voir le Tableau 8 pour les taux de base tirés de la documentation; voir le Tableau 9 pour la ventilation des réductions procentuelles selon le type de libération (c’est-à-dire OSLD vs. DEM).

Tableau 8 : Taux de récidive de base tirés de la documentation de recherche

Recherchistes	Type de récidive	Suivi	Taux de récidive
Wilson, Cortoni, & McWhinnie (2009)	Récidive sexuelle	3 ans	27,78%
Hanson, Harris, Helmus & Thornton (2014)	Récidive sexuelle	5 ans	22,0%
	Récidive sexuelle	10 ans	28,8%

Tableau 9 : Réduction procentuelle des taux de récidive sexuelle (%)

		Taux sur 3 ans	Taux sur 5 ans	Taux sur 10 ans
DEM	Sexuelle	88,4	76,0	66,0
OSLD	Sexuelle	100,0	49,5	61,5
Globale	Sexuelle	92,8	74,5	67,0

Formule utilisée pour calculer la réduction = Taux de base-taux CSR/taux de base) x100.

Évaluation STABLE. Cet outil a été conçu pour évaluer les facteurs de risque dynamiques pour chacun des membres principaux à trois reprises, à des intervalles de six mois. Voir l'Appendice F pour les instructions touchant la cotation de l'évaluation. L'objectif ici consistait à permettre aux sites de se pencher sur les principaux domaines à risque d'une façon normalisée et systématique, et pour évaluer si le niveau de risque diminuait au fil du temps. Nous n'avons constaté aucune réduction significative des scores STABLE au cours de cette période, mais les sites ont mentionné que le simple fait de remplir l'évaluation STABLE avait amélioré leur compréhension des besoins des membres principaux, une constatation importante en soi et qui nécessite d'être explorée plus à fond au moyen d'entrevues auprès des employés des sites et de bénévoles.

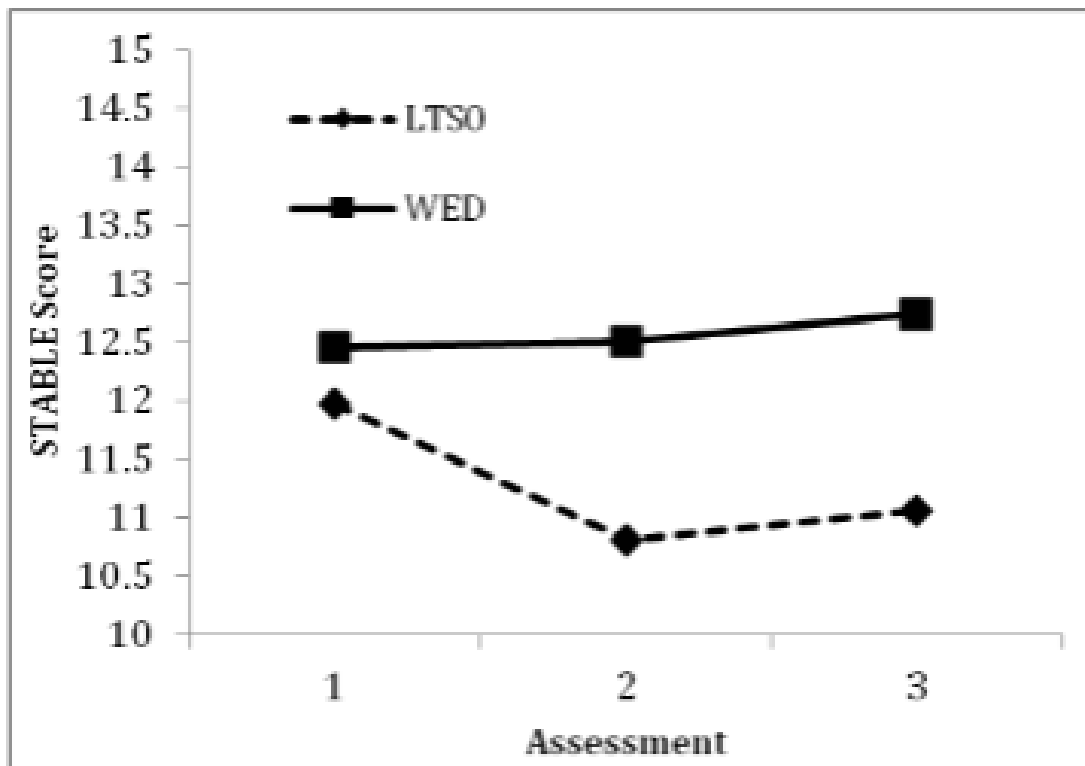
Nous avons constaté qu'il n'y avait aucune différence significative entre les scores STABLE moyens entre les trois évaluations (mesures répétées MANOVA, $F(2,93)=0,568$, $p=0,569$).

Il y avait une différence quasi-significative entre le changement noté aux scores STABLE à partir de l'évaluation initiale jusqu'à l'évaluation finale entre les membres principaux OSLD et les membres principaux DEM (test-t, $F(1,91)=3,819$, $R^2_{adj}=0,030$, $p=0,0538$), de sorte que les membres principaux OSLD avaient une diminution moyenne des scores STABLE de 1,30 et les membres principaux DEM avaient une augmentation moyenne des scores STABLE de 0,28 (Figure 5).

Tableau 10 : Scores STABLE selon le type de libération (moyenne±ÉT (min-max))

Évaluation STABLE	DEM/810	OSLD
Évaluation 1	12,46±4,85 (2-24)	12,19±4,50 (6-26)
Évaluation 2	12,50±5,62 (2-27)	10,81±4,11 (4-24)
Évaluation 3	12,74±5,49 (1-26)	10,89±4,63 (3-24)

Figure 5 : Scores STABLE pour chacune des trois évaluations



LTSO = OSLD
WED = DEM

Il n'y avait aucune différence significative entre chacune des évaluations ni pour les membres principaux DEM ni pour les membres principaux OSLD. Le changement noté entre l'évaluation un et l'évaluation deux pour les OSLD était toutefois presque significatif (valeur $p = 0,08$).

Changement aux scores selon le type de victime : Il n'y avait aucune différence significative dans le score STABLE moyen pour chacune des trois évaluations entre les membres principaux ayant commis des infractions contre des hommes < 13 ans, des femmes < 13 ans, des hommes 14-18 ans, des femmes 14-18 ans, des hommes 19+ ans, et des femmes 19+ ans (ANOVA, toutes les valeurs $p > 0,36$).

Il n'y avait aucune différence significative entre le changement au score STABLE moyen entre la première évaluation et la dernière évaluation pour chacun des 6 types de victimes (ANOVA, $F(5,109)=0,467$, $p=0,800$). En outre, des comparaisons au moyen d'un test de Tukey-

Kramer n'ont révélé aucune différence significative entre les changements au score STABLE moyen entre chacun des types de victimes.

Changement aux scores selon la durée de la période à risque : Il n'y avait aucune différence significative entre les scores STABLE moyens à chacune des trois évaluations pour les membres principaux OSLD ou les membres principaux DM dont la durée de la période à risque est de 1, 2, 3, 4 et 5+ années (mesures répétées MANOVA, toutes les dix valeurs $p > 0,15$).

Rétroactions concernant l'évaluation STABLE 2007 : En dépit de l'absence de constatations significatives, les sites ont toutefois noté l'impact qu'avait le fait de remplir l'évaluation STABLE 2007

- On apprécie la constance de l'outil utilisé pour examiner où s'en trouvent les membres principaux aux intervalles de six mois
- Elle est utile pour générer un portrait de l'état des membres principaux
- Certaines questions seront utilisées couramment

pour aider le cercle à mieux comprendre le membre principal

Ainsi, on n'a trouvé aucune différence significative dans les scores STABLE entre les différentes dates d'évaluation, mais nous pouvons toutefois conclure, à partir des résultats de la participation aux évaluations STABLE,

- a) qu'il s'agit un exemple d'une «utilisation de processus» (Patton, 2008), où les participants, en s'impliquant dans le processus d'évaluation, ont appris du processus même d'évaluation, et
- b) que les CSR utilisent maintenant un outil validé empiriquement et adapté aux délits de nature sexuelle pour évaluer le changement se produisant chez leurs membres principaux dans des domaines qui sont importants pour la prévention des abus d'ordre sexuel.

Succès. Un changement secondaire au niveau macro est la mesure dans laquelle les membres principaux réussissent à s'intégrer ou devenir membres de la communauté grâce à leur participation au CSR. Une importante constatation de cette évaluation, c'est qu'il est impossible de déterminer ou d'évaluer le succès global en fonction du nombre de membres principaux qui réussissent à «grader» d'un cercle. Pour plusieurs membres principaux, les CSR leur ont fourni le support et l'amitié requis pour leur permettre de vivre de façon autonome (à des degrés variables) et au sein de ce qui est essentiellement une communauté intentionnelle, soit une communauté CSR. Sous plusieurs aspects, pour certains membres principaux, «intégration» signifie la pleine acceptation au sein de la communauté CSR, un rôle à y jouer, et une façon d'y contribuer de façon positive, même si la collectivité plus large à l'extérieur du CSR peut encore représenter pour eux des défis et des restrictions. Certains membres principaux nous ont mentionné qu'au sein du CSR, ils avaient vu pour la première fois ce que cela signifiait que d'avoir des amis qui se préoccupent réellement d'eux. En soi, cela constitue un résultat extrêmement positif, peu

importe la façon de le mesurer.

O-13: Quelle est l'efficacité par rapport au coût des CSR et quels sont les coûts-avantages des CSR?

Sources de données	
Données sur la récidive	√
Financement du programme	√
Documentation sur les coûts du crime	

Indicateurs
-# d'incidents de récidive empêchés par apport au coût du programme
-# d'incidents de récidive empêchés en termes d'économies pour la société

Analyses économiques. Les analyses de rentabilité et de coûts-avantages figurant ci-après ont été incluses dans la présente évaluation afin de donner un aperçu de l'efficacité économique du programme CSR. En cette période de contrainte financière, il est important de comprendre combien d'argent doit être injecté dans un programme afin d'obtenir les résultats escomptés (rentabilité), et si le programme donne lieu à des économies pour la société au moyen des crimes empêchés (coûts-avantages).

Des dossiers précis sur les dépenses de programme étaient disponibles uniquement pour la période allant de mai 2008 et septembre 2014; il a donc fallu calculer un autre taux de récidive sur une période de cinq ans pour comparer cette période. Essentiellement, seuls les membres principaux qui ont commencé à participer à un CSR entre les mois de mai 2008 et mai 2014 ont été inclus dans cette analyse. Le taux de récidive CSR sur une période de cinq ans pour cette analyse est 10,1%.

Analyse de rentabilité. Le ratio de rentabilité (RR) est défini dans ce rapport comme le montant d'argent à injecter dans le programme pour atteindre les résultats escomptés du projet; plus précisément, il s'agit du résultat portant sur la dépense moyenne unitaire (McIntosh & Li,

2012). La formule suivante a été utilisée :

$$\text{Ratio de rentabilité} = \text{Coût total du programme} / \text{Effet net des CSR}$$

Le coût total du programme est la somme de tous les coûts administratifs (c'est-à-dire salaires des employés et outils de formation), dépenses en immobilisations (c'est-à-dire location de bureaux et/ou de salles de réunion), et tous les coûts indirects (c'est-à-dire les dépenses de déplacement engagées par les bénévoles) (McIntosh & Li, 2012). Les CSR ont reçu 7 400 000\$ du CNPC et 4 192 742,45\$ d'autres bailleurs de fonds entre les mois d'octobre 2009 et de septembre 2014; plus 1 103 775\$ de SCC et autres sources non gouvernementales entre mai 2008 et octobre 2009. Par conséquent, le *coût total du programme* utilisé dans la présente analyse pour la période de mai 2008 à septembre 2014 est de 12 696 517,45\$.

L'effet net du programme sera calculé en fonction du nombre de crimes potentiellement empêchés entre mai 2008 et mai 2014 afin de déterminer la rentabilité pour l'ensemble de la durée du Projet de démonstration. Afin de déterminer le nombre de crimes empêchés, le taux de récidive CSR sur cinq ans a été comparé aux taux de récidive de base utilisés dans la plus récente étude sur la récidive, soit *High-Risk Sex Offenders May Not be High Risk Forever* (Hanson, Harris, Helmus & Thornton, 2014). Dans cette étude, on compilait les données produites par 21 études sur la récidive menées entre 1971 et 2007 au Canada (10 études), aux États-Unis (5 études), au Royaume-Uni (1 étude), en Suède (1 étude), au Danemark (1 étude), en Allemagne (1 étude), en Autriche (1 étude), et en Nouvelle-Zélande (1 étude). La grande taille de l'échantillon ayant servi dans cette étude, ainsi que les données d'origine canadienne très présentes, en font l'étude de comparaison la plus appropriée. De plus, on stratifie la population de référence selon trois niveaux de risque : élevé, moyen et faible, ce qui en fait une étude idéale aux fins de comparaison avec la population

CSR à risque élevé. Un bémol au sujet des taux de base utilisés dans la documentation et ayant servis à la présente étude : certaines études ont tenu compte uniquement des condamnations dans le calcul des taux de récidive, alors que les taux de récidive CSR sont fondés à la fois sur les accusations et les condamnations. Voir le Tableau 4 à l'Appendice E pour les taux de base utilisés dans la documentation.

L'étape suivante consiste à calculer le nombre d'incidents de récidive théoriquement empêchés. Pour illustrer ce concept, imaginons-nous deux groupes de personnes ayant commis des délits de nature sexuelle. Un des deux groupes participait à un CSR, et l'autre, non (p. ex. les délinquants faisant partie de l'échantillon dans l'étude effectuée par Hanson et autres (2014)). Nous suivons ces deux groupes sur une période de cinq ans et constatons que le groupe participant aux CSR a, en fait, commis moins de délits que les délinquants ne participant pas à un CSR. La différence constatée au niveau du nombre de délits peut être désignée comme les «incidents théoriquement empêchés» parce que la participation des délinquants à un CSR a peut-être empêché ces incidents de se produire. Malheureusement, nous ne disposions pas d'un groupe de comparaison pour les fins de cette évaluation, alors avons dû déterminer le nombre d'incidents théoriquement empêchés en faisant une projection du taux de récidive CSR sur la taille de l'échantillon utilisé dans l'étude Hanson et autres (2014) (n=1,992). Il s'ensuit donc que la présente analyse d'impact est essentiellement une projection fondée sur une hypothèse rétrospective centrée sur la question suivante : Si tous les délinquants utilisés dans l'étude Hanson et autres (2014) avaient participé à un CSR, quel aurait été le taux de récidive? Pour trouver la réponse à cette question, la formule suivante a été utilisée :

$$(\text{Taux Études} - \text{Taux CSR} / 100) \times \text{taille de l'échantillon des études (n=1,992)}$$

En outre, afin de pouvoir calculer un ratio de rentabilité précis, les taux de récidive doivent correspondre à la période utilisée pour calculer le *coût total du programme*, soit de mai 2008 à mai 2014. Pour cet intervalle de six ans, le taux de récidive CSR sur une période de 5 ans est de 10,1% (pour les délits de nature sexuelle commis à la fois par les délinquants DEM et OSLD).

Par conséquent, le ratio de rentabilité (RR) sur une période de cinq ans des CSR est : $12\,696\,517,45\$/240,43$ (incidents théoriquement empêchés) = $52\,806,60\%$. Ce ratio indique le montant d'argent devant être dépensé pour atteindre les résultats escomptés. Par exemple, si les CSR veulent empêcher un incident de récidive de nature sexuelle de se produire dans les cinq ans suivant la libération, le coût est de $52\,806,60\%$. Idéalement, ce ratio pourrait servir dans une comparaison avec d'autres programmes de réduction de la récidive de nature sexuelle afin de voir lequel est le plus rentable, mais les limitations inhérentes aux données nous empêchent de faire cette comparaison; ce ratio peut donc être utilisé uniquement comme une estimation approximative de la rentabilité des CSR. Voir le Tableau 10 pour toutes les valeurs utilisées et une ventilation plus détaillée entre les types de libération des délinquants DEM vs. les délinquants OSLD.

Analyse coûts-avantages. Ce type d'analyse est utilisé pour déterminer si les économies pour la société, en termes de crimes empêchés, l'emportent

sur le coût de la mise en place du programme (Levin et McEwan, 2001). Essentiellement, l'analyse coûts-avantages complète l'analyse de rentabilité en attribuant une valeur monétaire aux résultats du programme; en d'autres termes, les résultats sont «monnayés». Plus spécifiquement, la formule suivante a été utilisée :

$$\text{Ratio coûts-avantages} = \frac{\text{Économies potentielles pour la société} \times \text{Effets nets du programme (crimes empêchés)}}{\text{Coût total du programme}}$$

Le coût de crimes spécifiques, qui peut aussi être directement interprété comme les économies potentielles pour la société qui peuvent être réalisées si ces crimes sont empêchés, a été calculé dans la documentation. Pour ce qui est de l'analyse coûts-avantages des CSR, la plus récente étude sur le coût des crimes stipule que le coût d'un viol ou d'une agression sexuelle s'élève à $240\,776,00\%$ (McHollister, French & Fang, 2010). Cette estimation inclut à la fois les coûts tangibles du crime, comme les coûts du système de justice pénale, la perte de productivité, les coûts médicaux à brève échéance, la perte de revenus et les dommages à la propriété, ainsi que les coûts intangibles du crime comme la douleur et la souffrance (McHollister et autres, 2010).

Par conséquent, le RCA des CSR sur une période de cinq ans (entre mai 2008 et mai 2014) est de 4,6.

Tableau 11 : Valeurs utilisées pour déterminer les ratios de rentabilité et de coûts-avantages des CSR entre mai 2008 et mai 2014

	Période fixe de 5 ans (5/2008 – 5/2014)			
	Taux de récidive sexuelle	Incidents théoriquement empêchés	Ratio de rentabilité	Ratio coûts-avantages
DEM/810	7,5%	292,8	43,358.9	5,6
OSLD	25%	n/a*	n/a*	n/a*
Global	10,13%	240,43	52,806.6	4,6

*Les calculs n'ont pu être faits car le taux de récidive OSLD de 25% est plus élevé que le taux de base de 22% utilisé par Hanson et autres (2014) pour le groupe à risque élevé. Toutefois, notre taux OSLD est fondé uniquement sur 4 individus qui ont «survécu» pendant 5 ans.

$$\text{RCA} = (240\,776,00\$) \times (240,43 \text{ incidents théoriquement empêchées}) / 12\,696\,517,45\$$$

Ce ratio indique les économies que les CSR font réaliser à la société. Cela signifie que chaque dollar investi dans les CSR pour empêcher un incident de récidive sur une période de cinq ans représente 4,60\$ en économies pour la société. Voir le Tableau 5 de l'Appendice D pour la ventilation des types de libération.

Voir l'Appendice G pour tous les tableaux Kaplan-Meyer utilisés pour déterminer les taux de récidive calculés pour la période fixe de cinq ans entre mai 2008 et mai 2014 et utilisés dans l'analyse de rentabilité et l'analyse coûts-avantages.

Ce calcul comporte un problème : le RR et le RCA pour les délinquants OSLD n'ont pu être calculés étant donné que leur taux de récidive sur une période de cinq ans (25%) est supérieur au taux de comparaison de 22,0% figurant dans l'étude de Hanson et autres (2014). Il faut toutefois mentionner que ce taux est fondé uniquement sur quatre membres principaux OSLD.

Conclusions

Les conclusions figurant ci-après sont le résultat de l'intégration, la synthèse et la triangulation des données tirées des constatations dans la mesure où elles sont reliées à chacune des questions spécifiques de l'évaluation.

- Cette évaluation nous a permis de constater que les CSR contribuent vraisemblablement à réduire davantage le nombre d'incidents de récidive chez les membres principaux alors qu'ils participent à un CSR.
- Malgré l'effet positif des CSR sur le taux de récidive, dans la mesure où ils sembleraient réduire le taux de récidive chez les membres principaux, la mesure dans laquelle les membres principaux réintègrent la société demeure imprécise. C'est un aspect où il faut affiner la définition et approfondir les recherches. Par exemple, que signifie l'expression «réintégrer la société»? Est-ce un critère valable? Nous avons constaté que l'intégration est fonction de la durée de l'incarcération, des antécédents familiaux et de jeunesse, du niveau de fonctionnement intellectuel, du niveau de risque et, ultimement, de leur niveau de capital social.
- Ce que les CSR réussissent très bien à accomplir, c'est aider les membres principaux à faire la transition entre l'incarcération et la vie dans une collectivité, les aider à combler leurs besoins fondamentaux sur les plans physique, émotif et social, et servir d'exemple pour ce qui est de comportements prosociaux sains, afin de bâtir ultimement du capital social. En nous fondant sur des principes généraux de la psychologie sociale et de la personnalité propres à un comportement criminel, et sur la théorie des réseaux sociaux, nous pouvons établir des liens clairs entre les variables d'influence initiale (d'où vient le membre principal, etc.), la structure et les caractéristiques du cercle, la dynamique même du cercle, ce qui donne lieu à des résultats spécifiques,

dont des niveaux variables d'intégration des membres principaux. Ainsi, le concept même d'«intégration» doit s'inscrire dans un continuum, allant de l'intégration totale jusqu'à l'intégration partielle ou limitée, et ce que pourraient être des attentes raisonnables vis-à-vis les délinquants sexuels à risque élevé. C'est exactement cet aspect qui devrait d'ailleurs être approfondi.

- Le ratio de rentabilité d'un CSR est 52 806,00\$. C'est le montant qui doit être investi dans un seul cercle sur une période de cinq ans si l'on veut que le projet atteigne ses résultats, entre autres le résultat touchant le coût moyen par unité. Le ratio coût-avantages des CSR est de 4,60\$. Il s'agit d'une extension du ratio de rentabilité et démontre encore une fois que chaque dollar investi dans les CSR pour empêcher un incident de récidive représente une économie de 4,60\$ pour la société en termes de coûts du système judiciaire, coûts dans le domaine de la santé, perte de productivité, et enfin douleurs et souffrances.

- Le Projet de démonstration démontre que des ressources supplémentaires garantissent l'expansion du projet en termes d'infrastructure du projet, d'un nombre accru de membres principaux et de bénévoles du cercle, et de relations plus fortes avec un plus large éventail de fournisseurs de services communautaires. Il faut cependant souligner que le financement du Projet de démonstration n'a pas encore suffi, semble-t-il, pour assurer la durabilité à long terme des CSR partout au pays, et dans cette veine, plusieurs sites ont dû réduire considérablement les progrès accomplis au cours de cinq dernières années.

Le défi consistant à assurer le financement d'un projet ayant pour cible une population aussi stigmatisée (c'est-à-dire les délinquants sexuels) continuera à être un défi puisqu'il faudra trouver un équilibre entre fournir des ressources supplémentaires pouvant assurer l'expansion des CSR et surmonter les véritables défis de la justice réparatrice en améliorant la compréhension et la sensibilisation de la communauté.

- Les CSR fonctionnent bien grâce aux liens tissés au sein des cercles. Les membres principaux sortent de prison sans famille, sans amis, et sans aide de la société; plusieurs d'entre eux sont institutionnalisés après avoir été incarcérés pendant de nombreuses années; plusieurs ont été abusés sexuellement et ont eu une enfance difficile. Les CSR fonctionnent, en grande partie, puisque, pour bon nombre des membres principaux, il s'agit de la première fois qu'ils entretiennent des relations saines avec des gens qui s'intéressent véritablement à leur bien-être (sans être rémunérés pour passer du temps avec eux). C'est donc la relation comme telle, ainsi que la nature bénévole de la démarche, qui sont à la base du succès des CSR.

- Les bénévoles des CSR sont extrêmement dévoués et passionnés face au travail qu'ils accomplissent au sein d'un cercle avec des membres principaux, et ils sont fermement engagés face aux principes de la justice réparatrice. Ainsi, les bénévoles sont ultimement le bien le plus précieux des CSR.

Recommandations

Les recommandations figurant ci-après ont été fournies par les membres du Comité consultatif de l'évaluation (CCÉ), dont la majorité a participé à l'appel conférence final en septembre 2014.

- La majorité des données quantitatives utilisées dans la présente évaluation provient directement des différents sites CSR, ce qui a une incidence sur l'utilité et la fiabilité d'ensemble de celles-ci. Pour s'assurer que l'on dispose les données voulues pour évaluer les taux de récidive, lors de toute évaluation future, et pour effectuer une étude sur la récidive à long terme avec des dossiers officiels (p. ex. données du CIPC ou du SGD), des ententes doivent être conclues le plus tôt possible avec les organismes intéressés/de gouvernance pour s'assurer que ces données sont recueillies et maintenues en un endroit central.

- Toute évaluation future devrait aussi porter sur les régions francophone et atlantique, puisqu'il n'en était pas question dans la présente évaluation comme l'étude de cas du CSRQ n'était pas terminée. En outre, il fut décidé au début de l'évaluation de choisir uniquement les sites plus grands pour les études de cas; avec le recul, toutefois, il aurait aussi été intéressant d'examiner un site plus petit ou un nouveau site. Les évaluations futures devraient porter sur un échantillon plus représentatif de sites, y compris les sites moins développés ou ceux qui viennent d'être mis sur pied.

- STABLE : Dans la présente évaluation, on a utilisé uniquement l'évaluation STABLE 2007 pour mieux comprendre les changements qui surviennent au fil du temps dans les facteurs pertinents, d'un point de vue clinique, liés au comportement constituant un délit de nature sexuelle. Nous soulignons que l'évaluation STABLE 2007 peut aussi être utilisée pour guider le cercle et répondre aux besoins criminogéniques d'un particulier. Nous avons constaté que cela

commençait à se produire dans certains sites, mais cette constatation n'a pas été faite formellement dans le cadre de la présente évaluation. Nous recommandons que, dans les futures évaluations, l'on se penche de plus près sur l'impact potentiel de l'évaluation STABLE 2007 sur le fonctionnement du cercle. Parallèlement, nous recommandons que tous ceux chargés de recueillir des données tirées de l'évaluation STABLE des membres principaux reçoivent le même niveau de formation et de s'assurer que la formation soit offerte de façon continue (au besoin).

- La présente évaluation n'a fait qu'effleurer la notion d'«intégration». Nous recommandons que dans toute évaluation future, l'on précise davantage et qu'on explore davantage la mesure dans laquelle les membres principaux s'intègrent dans a) la communauté CSR et b) la communauté en général, possiblement en utilisant la théorie des réseaux sociaux comme point de départ.

Étant donné les problèmes que nous avons eu à recueillir des données précises et complètes de certains sites individuels, nous recommandons que les sites accordent dorénavant plus de temps à la tenue de dossiers afin de disposer des données requises pour effectuer l'évaluation.

Références

- Andrews, D.A., & Bonta, J. (2007). *The psychology of criminal conduct* (4th ed.). Cincinnati, OH: Anderson.
- Andrews, D.A., Bonta, J. & Wormith, J.S. (2011). The risk-need-responsivity (RNR) model? Does adding the good lives model contribute to effective crime prevention? *Criminal Justice and Behavior*, 38(7), 735-755.
- Andrew, D.A. & Wormith, J.S. (1989). Personality and crime: Knowledge destruction and construction in criminology. *Justice Quarterly*, 6:3, 289-309. Accessed online February, 2014 at: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07418828900090221#.VCI0PldWS0>
- Bates, A. Williams, D. Wilson, C. and Wilson, R.J. 2013. Circles south East: The First 10 Years 2002-2012. *International journal of offender therapy and comparative criminology*. Sage. Online first. 24 April 2013.
- Bates, A., Macrae, R., Williams, D. & Webb, C. (2012). Ever increasing circles: A descriptive study of Hampshire and Thames valley Circles of Support and Accountability 2002-09. *Journal of Sexual Aggression: An international, interdisciplinary forum for research, theory and practice*, 18(3), 355-373.
- Bazemore, G. & Stinchcomb, (2004). A civic engagement model of reentry: Involving community through service and restorative justice. *Federal Probation*, 68(2), 1-19.
- Bonta, J., & Andrews, D. A. (2007). *Risk-need-responsivity model for offender assessment and rehabilitation*. Ottawa, ON: Public Safety Canada.
- Bourdieu, P. (1986) The forms of capital. In J. Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Publishing Group.
- Chouinard, J.A. (2013). *Final evaluation plan: Circles of Support and Accountability*. Prepared for Church Council on Justice and Corrections.
- Clark, A. (2011). *Feasibility study into circles of support & accountability (COSA) for Ireland*. Retrieved Feb. 15, 2012, from [http://www.probation.ie/pws/websitepublishingdec09.nsf/AttachmentsByTitle/Feasibility+study+into+circles+of+support+and+accountability+for+Ireland+/\\$FILE/COSA+Feasibility+Report.pdf](http://www.probation.ie/pws/websitepublishingdec09.nsf/AttachmentsByTitle/Feasibility+study+into+circles+of+support+and+accountability+for+Ireland+/$FILE/COSA+Feasibility+Report.pdf)
- Cousins, J. B. (2003). Utilization effects of participatory evaluation. In T. Kellaghan, D. L. Stufflebeam & L. A. Wingate (Eds.), *International handbook of educational evaluation* (pp. 245-265). Boston: Kluwer.
- Cousins, J.B., & Chouinard, J.A. (2012). *Participatory Evaluation Up Close: A Review and Integration of the Research Base*. Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing Inc.
- Cousins, J. B., & Earl, L. M. (1992). The case for participatory evaluation. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 14(4), 397-418.
- Curtis, P.R., & Warren, P.W. (1973). *The dynamics of life skills coaching*. Prince Albert, Saskatchewan, Canada: Saskatchewan NewStart Inc. for the Training Research and Development Station Department of Manpower and immigration.
- Driedger, O. (2011). *Research related to CoSA and international developments*. Retrieved February 15, 2012, from http://cosacanada.com/Otto_Diedger_Article.pdf
- Duwe, G. (2012). Can Circles of Support and Accountability (COSA) Work in the United States? Preliminary Results From a Randomized Experiment in Minnesota. *Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment*, Online first. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22855005>.
- Fox, K.J. (2013). Restoring the social: Offender reintegration in a risky world. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, DOI: 10.1080/01924036.2013.848221.
- Funnell S.C. & Rogers, P.J. (2011). *Purposeful program theory: Effective use of theories of change and logic models*. San Francisco, CA: John Wiley and Sons.
- Goel, M., Khanna, P., Kishore, J. (2010). Understanding survival analysis: Kaplan-Meier estimate. *International Journal of Ayurveda Research*, 1(4): 274-278, DOI: 10.4103/0974-

- Hannem, S (2011). Experiences in reconciling risk management and restorative justice: How circles of support and accountability work restoratively in the risk society. *International Journal of offender Therapy and Comparative Criminology*, 57(3), 269-288.
- Hanvey, S., Philpot, T., & Wilson, C. (2011). *A community-based approach to the reduction of sexual reoffending: Circles of Support and Accountability*. London: Jessica Kingsley.
- Hanson, K., Harris, A., Helmus, L., Thornton, D. (2014). High-Risk Sex Offenders May not be High Risk Forever. *Journal of Interpersonal Violence*. DOI: 10.1177/0886260514526062
- Hoing, M. (2011). *European handbook: COSA, circles of support and accountability*. Retrieved Feb. 15, 2012, from http://www.cepprobation.org/uploaded_files/COSA%20European%20Handbook.pdf.
- Klein, J. & Moeschberger, M. (2003). *Survival Analysis: Techniques for censored and truncated data*. New York: Springer
- Levin, H., & McEwan, P. (2001). *Cost-effectiveness analysis: Methods and applications (2nd edition)*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- McHollister, K., French, M., Fang, H. (2010). The cost of crime to society: New crime-specific estimates for policy and program evaluation. *Drug and Alcohol Dependence* 108, 98-109
- McIntosh, C., Li, J. (2012). An introduction to economic analysis in crime prevention: The why, how and so what (Catalogue number PS4-160/2012E-PDF). Ottawa, Canada: Public Safety, Government of Canada.
- McWhinnie, A.J., Wilson, R.J., & Brown, R.E.B. (2013). Circles of Support and Accountability: Dimensions of Practice, Research, and Interagency Collaboration in Prisoner Re-entry. *Journal of Community Corrections*, 23, 2, 5-23.
- Nellis, M. (2009). Circles of support and accountability for sex offenders in England and Wales: their origins and implementation between 1999-2005. *British Journal of Community Justice*, 7, 23-44.
- Prinja, S., Gupta, N., & Verma, R. (2010). Censoring in clinical trials: Review of survival analysis techniques. *Indian Journal of Community Medicine*, 35(2).
- Quaker Peace and Social Witness. (2005). *Circles of Support and Accountability in the Thames Valley: The first three years April 2002 to March 2005*. London: Author.
- Richards, K. (2011). *The potential of circles of support and accountability (COSA) to reduce child sexual abuse in Australia*. Canberra: Winston Churchill Memorial Trust.
- Ross, R.R. & Fabiano, E.A. (1985). *Time to think: A cognitive model of delinquency prevention and offender rehabilitation*. Jonson City, TN: Institute of Social Science and Arts.
- Rugge, T., & Gutierrez, L. (2010). *Circles of support and accountability (CoSA): The phase 1 report to the National Crime Prevention Centre*. Ottawa: Corrections Research Unit, Public Safety Canada.
- Saunders, R. & Wilson, D. (2003). 'The three key principles.' In *Circles of Support and Accountability in the Thames Valley-Interim Report*. London: Quaker Communications.
- Sedgwick, P. (2013). Kaplan-Meier survival analysis: types of censored observations. *BMJ*; 347: f4663.
- Silverman, J. & Wilson, D. (2002). *Innocence betrayed: Paedophilia, the media and society*. Cambridge, UK: Polity.
- Ward, T. (2002). Good lives and the rehabilitation of offenders: promises and problems. *Aggression and Violent Behavior*, 7, 513-528.
- Ward, T. & Brown, M. (2004). The good lives model and conceptual issues in offender rehabilitation. *Psychology, Crime & Law*, 10, 243-257.
- Ward, T. & Stewart, C.A. (2003). The treatment of sexual offenders: Risk management and good lives. *Professional Psychology: Research and Practice*, 34, 353-360.
- Ward, T., Yates, P., and Willis, G. (2012). The Good Lives Model and the Risk Need Responsivity Model: A Critical Response

- to Andrews, Bonta, and Wormith (2011). *Criminal Justice and Behavior*, 39: 94.
- Weaver, M.J. (2013). *From the prison of stereotypes to the freedom of relationship: Welcoming the otherwise despised in a Circle of Support and Accountability*. St. Stephen's College, Edmonton, AB. Unpublished doctoral thesis.
- Willis, G.M. & Grace, R.C. (2009). Assessment of community reintegration planning for sex offenders: Poor planning predicts recidivism. *Criminal Justice and Behavior*, 36(5), 494-512.
- Wilson, R.J. & McWhinnie, A.J. (2014). Educating support networks – Improving community reintegration. *The Sexual Predator: Legal, Administrative, Assessment, and Treatment Concerns*. Vol 5. Ed. Anita Schlank. The Civic Research Institute, Inc., Kingston, NJ, 2014.
- Wilson, R.J. & Yates, P.M. (2009). Effective interventions and the Good Lives Model: Maximizing treatment gains for sexual offenders. *Aggression & Violent Behavior*, 14, 157.
- Wilson, C., Bates, A., & Vollm, B. (2010). Circles of support and accountability: An innovative approach to manage high-risk sex offenders in the community. *The Open Criminology Journal*, 3, 48-57.
- Wilson, R.J., Huculak, B., & McWhinnie, A. (2002). Restorative justice innovations in Canada. *Behavioral Sciences and the Law*, 20, 1-18.
- Wilson, R.J., McWhinnie, A.J., Picheca, J.E., Prinzo, M., & Cortoni, F. (2007). Circles of Support and Accountability: Engaging community volunteers in the management of high-risk sexual offenders. *Howard Journal of Criminal Justice*, 46, 1-15.
- Wilson, R.J. & McWhinnie, A.J. (2013). Putting the “Community” back in community risk management of persons who have sexually abused. *International Journal of Behavioral Consultation and Therapy*. Vol. 8, 3-4, 72-79.
- Wilson, R.J., McWhinnie, A., & Wilson, C. (2008). Circles of Support & Accountability: An international partnership in reducing sexual offender recidivism. *Prison Service Journal*, 138, 26-36.
- Wilson, R. J., Picheca, J. E., & Prinzo, M. (2005). *Circles of support & accountability: An evaluation of the pilot project in South-Central Ontario*. Ottawa, ON: Correctional Service of Canada.
- Woolford, A. (2009). *The politics of restorative justice: A critical introduction*. Halifax: Fernwood Press.

Appendices

Appendice A : Cadre d'évaluation du Projet de démonstration CSR

Questions et préoccupations liées à l'évaluation	Indicateurs	Sources des données	Méthodes de collecte de données	Base de comparaison
QUESTIONS LIÉES AUX PROCESSUS				
<p>P-1 Quelles sont les théories sous-tendant les CSR? Quels sont les liens entre les activités, les extrants et les résultats?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les théories propres au programme sont-elles constantes d'un site à l'autre (fidélité du programme)? • Donnez quelques différences notables entre les sites (p. ex. équilibre entre le support et la responsabilité)? 	<ul style="list-style-type: none"> - thèmes communs dans l'ensemble des sites -thèmes communs dans l'ensemble des parties intéressées -liens identifiés entre les activités, les résultats et les extrants -durée, fréquence de chaque phase/activité 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation du programme • Employés des sites • Bénévoles des cercles • Membres principaux • Aumôniers régionaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des documents • Entrevues • Sondages • Cahiers de bord 	Entre les sites
<p>P-2 Dans quelle mesure le projet a-t-il atteint la population cible (membres principaux)? Pourquoi l'a-t-il atteint ou pourquoi ne l'a-t-il pas atteint? Quels changements doivent être apportés afin d'atteindre plus efficacement la clientèle ciblée?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -# total d'abandons -# total de MP référés/présélectionnés par année -# de MP répondant aux critères de sélection recrutés /année -# de MP participant activement dans chaque site /année -type de MP recrutés -approches au recrutement et à la présélection dans l'ensemble des sites 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation du programme • Employés des site • Membres principaux • Aumôniers régionaux • Données sur la récidence MP 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des documents • Entrevues • Bases de données • Études de cas • Profils des sites 	Entre les sites

Questions et préoccupations liées à l'évaluation	Indicateurs	Sources des données	Méthodes de collecte de données	Base de comparaison
<p>P-3 Comment les activités ont-elles été mises en oeuvre dans les sites dans le cadre du projet? Qu'est-ce qui a bien fonctionné?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels défis et obstacles se sont présentés pendant la mise en oeuvre du programme? • Comment mesure-t-on la fidélité du programme d'un site à l'autre? 	<ul style="list-style-type: none"> -type d'activités continues à l'extérieur des cercles -type de défis et d'obstacles à la mise en oeuvre recensés -gamme des succès et des défis propres au projet -augmentation du nombre total de MP, de bénévoles et de partenaires communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation du programme • Employés des sites 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des documents • Entrevues • Profils des sites • Études de cas 	Entre les sites
<p>P-4 Quel est le degré d'efficacité des structures de gouvernance des CSR locaux (p. ex. Comité consultatif, Comité d'orientation, Conseil d'administration) en ce qui a trait à l'appui à la planification et à la mise en oeuvre du programme, ainsi qu'à la reddition de comptes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -niveau de satisfaction -gamme des défis recensés -niveau et qualité du support accordé -liens entre le CSR et la communauté -perception du support accordé par la communauté -clarté des cadres de politiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation du programme • Employés des sites 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des documents • Entrevues • Profils des sites • Études de cas 	Entre les sites
<p>P-5 Quelles ressources (humaines, financières et matérielles) sont disponibles pour les projets prévus des CSR?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les ressources sont-elles suffisantes pour respecter les engagements actuels dans le cadre du projet? • Pour assurer une plus grande expansion de la participation aux CSR (bénévoles et membres principaux)? 	<ul style="list-style-type: none"> - niveau de satisfaction -# bénévoles recensés et recrutés -# d'heures de bénévolat à ce jour et outils utilisés -# d'heures de formation et d'outils -# d'employés CSR 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation du programme • Rapports pertinents • Employés des sites 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des documents • Examen des rapports • Entrevues • Études de cas 	Entre les sites

Questions et préoccupations liées à l'évaluation	Indicateurs	Sources des données	Méthodes de collecte de données	Base de comparaison
<p>P-6 Comment les contacts avec les services communautaires ont-ils été établis au départ? Comment ces contacts ont-ils appuyé le travail accompli par les sites CSR?</p>	<p>-# et type de services communautaires recensés et contactés -# et type de liens établis avec les services communautaires -satisfaction face aux liens établis -# d'activités de relations publiques / réseautage</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation du programme • Employés des sites • Bénévoles des cercles • Fournisseurs de services communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des documents • Entrevues • Sondages • Cahiers de bord • Profils des sites • Études de cas 	<p>Entre les sites</p>
<p>P-7 Quelles stratégies sont utilisées pour recruter et retenir les bénévoles des cercles? Qu'est-ce qui a bien fonctionné? • Quels défis/obstacles ont été recensés?</p>	<p>-# et type de stratégies utilisées -# de nouveaux bénévoles recensés et recrutés par rapport au # de nouveaux MP - satisfaction des bénévoles -# et type de défis recensés #/type de stratégies de rétention</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation du programme • Employés des sites • Bénévoles des cercles 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des documents • Entrevues • Sondage • Profils des sites • Études de cas 	<p>Entre les sites</p>
<p>P-8 Dans quelle mesure la formation des bénévoles a-t-elle été adéquate pour l'intervention?</p>	<p>-niveau de satisfaction eu égard à la formation -# d'heures de formation offerte aux bénévoles avant qu'ils se joignent à un cercle et une fois au sein du cercle -sujets de formation abordés dans l'ensemble des sites</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation du programme • Employés des sites • Bénévoles des cercles • Aumôniers régionaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des documents • Entrevues • Sondage • Profils des sites • Études de cas 	<p>Entre les sites</p>
<p>-9 Que font les membres principaux et les bénévoles au sein des cercles? Qu'est-ce qui fonctionne bien (les succès) et ne fonctionne pas bien?</p>	<p>-types d'expériences décrites par les MP et les bénévoles -gamme des sujets/ problèmes recensés -satisfaction eu égard à l'expérience (MP et bénévoles)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation du programme • Employés des sites • Bénévoles des cercles • Membres principaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des documents • Entrevues • Sondages • Cahiers de bord • Profils des sites • Études de cas 	<p>Entre les sites</p>

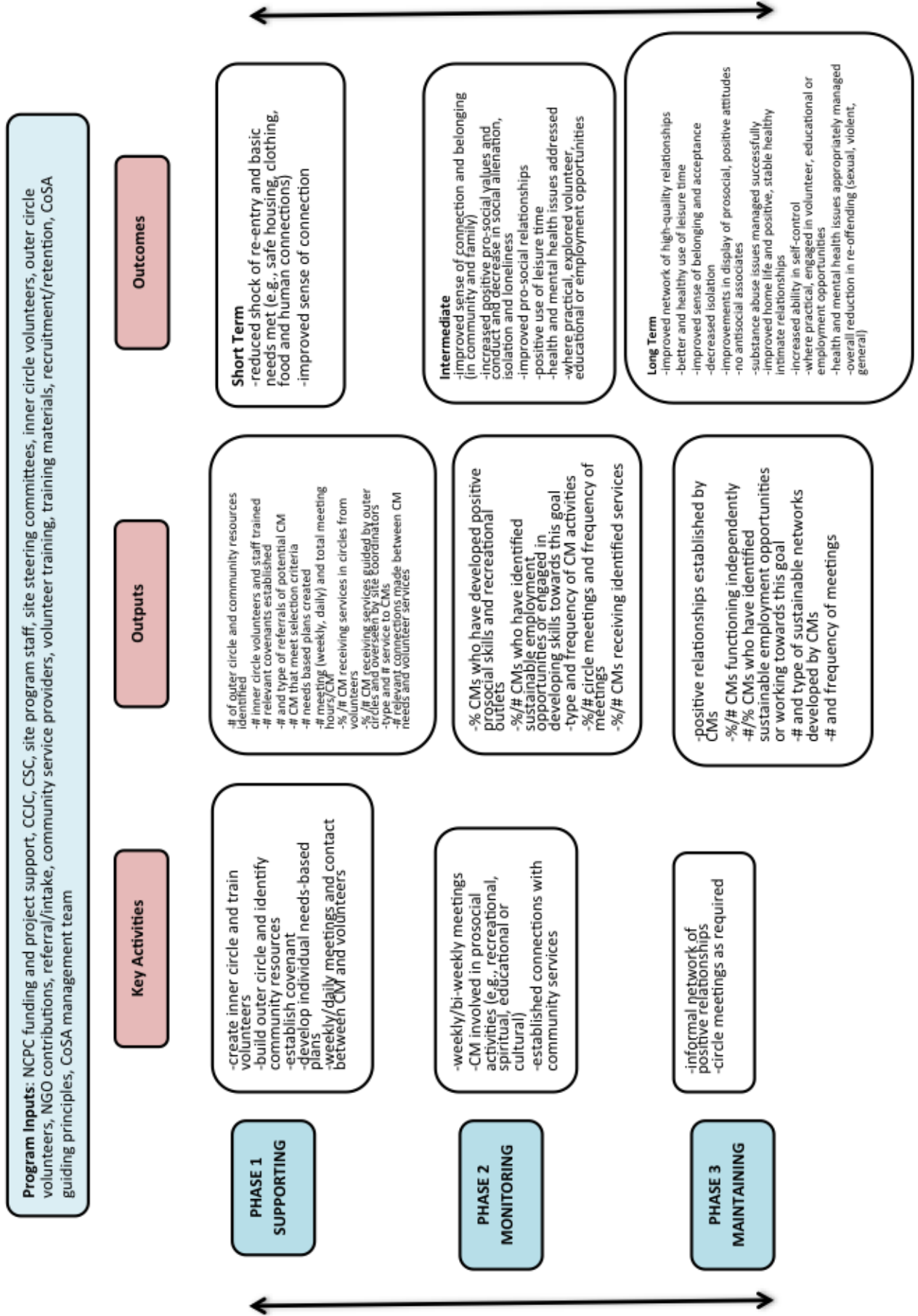
Questions et préoccupations liées à l'évaluation	Indicateurs	Sources des données	Méthodes de collecte de données	Base de comparaison
QUESTIONS LIÉES AUX RÉSULTATS				
O-10 Dans quelle mesure les résultats visés du programme sont-ils atteints? A-t-on abouti à des résultats imprévus?	<ul style="list-style-type: none"> -# de cercles coordonnés -# de membres principaux participant aux CSR -# de bénévoles participant aux CSR -# de bénévoles formés -décisions prises avec l'appui des comités et des conseils d'administration -liens et réseaux établis avec les fournisseurs de services communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Employés des sites • Bénévoles des cercles • Membres principaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevues • Sondage • Cahiers de bord • Études de cas 	
O-11 Dans quelle mesure les résultats au niveau micro ont-ils été atteints? Quels sont les effets du programme sur les participants? A-t-on abouti à des résultats imprévus au niveau micro?	<ul style="list-style-type: none"> -liens établis entre les membres principaux et les bénévoles des cercles -liens établis avec les fournisseurs de services communautaires -comportement reproduit 	<ul style="list-style-type: none"> • Bénévoles des cercles • Membres principaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevues • Cahiers de bord • Sondage • Études de cas 	
O-12 Quels ont été, au niveau macro, les changements au taux de récidive et aux risques?	<ul style="list-style-type: none"> -# de nouveaux cas de non-respect des conditions selon le type de libération -# de nouvelles infractions selon le type de libération -réduction des scores STABLE 2007 -# de membres principaux ayant «gradué» 	<ul style="list-style-type: none"> • STABLE • Données sur la récidive MP 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des données 	
O-13 Quelle est l'efficacité par rapport au coût des CSR et quels sont les coûts-avantages des CSR?	<ul style="list-style-type: none"> -# d'incidents de récidive empêchés comparé aux coûts du programme -# d'incidences de récidive empêchées en termes d'économies pour la société 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation du programme 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des données 	

Appendice B : Modèle logique CSR original

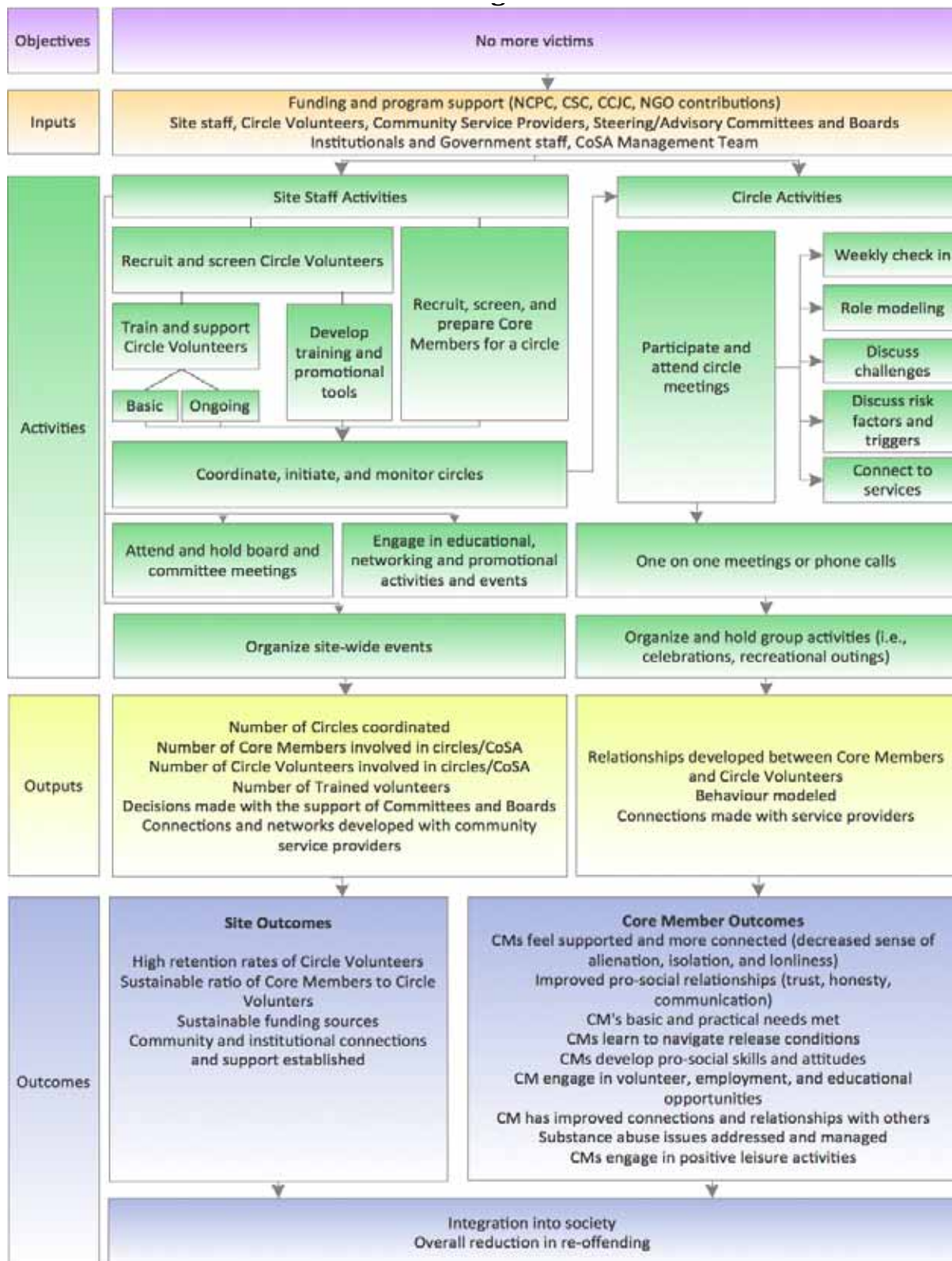
<p>Intrants : financement accordé par le CNPC et appui au programme, SCC, employés du site, comités d'orientation du site, bénévoles du cercle interne, bénévoles du cercle externe, contributions ONG, références/admissions, fournisseurs de services communautaires, formation des bénévoles, outils de formation, recrutement/rétention, principes directeurs CSR, équipe de gestion CSR</p>			
Activités clés	Extrants	Résultats	
<p>PHASE 1 SUPPORTER</p> <ul style="list-style-type: none"> - créer le cercle interne et former les bénévoles - mettre en place le cercle externe et recenser les ressources communautaires - établir l'engagement - mettre au point les plans individuels fondés sur les besoins - rencontres hebdomadaires/quotidiennes et contacts entre les MP et les bénévoles 	<ul style="list-style-type: none"> - # de cercles externes et ressources communautaires recensées - # de bénévoles et d'employés du cercle interne formés - # d'engagements pertinents établis - # et type de références de MP potentiels - # de MP répondant aux critères de sélection - # de plans fondés sur les besoins créés - # de rencontres (hebdomadaires/quotidiennes) et # total d'heures de rencontres/MP - %/# de MP recevant des services offerts par les bénévoles au sein des cercles - %/# de MP recevant des services sous l'égide des cercles externes et contrôlés par les coordonnateurs de sites - type et # de services offerts aux MP - # de liens pertinents créés entre les besoins des MP et les services de bénévolat 	<p>À court terme</p> <ul style="list-style-type: none"> - choc de la réintégration atténué et besoins fondamentaux comblés (p. ex. logement sécuritaire, vêtements, nourriture et liens humains) - sens de connectivité amélioré 	
<p>PHASE 2 CONTRÔLER</p> <ul style="list-style-type: none"> - rencontres hebdomadaires/bimensuelles - MP participe à des activités prosociales (p. ex. activités récréatives, spirituelles, éducatives ou culturelles) - liens établis avec les services communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> - % des MP ayant acquis des aptitudes prosociales et trouvé des débouchés récréatifs - %/# de MP ayant recensé des occasions d'emploi durable ou ayant commencé à développer des aptitudes en vue d'atteindre cet objectif - type et fréquence des activités des MP - %/# de rencontres des cercles et fréquence des rencontres - %/# de MP recevant des services recensés 	<p>À moyen terme</p> <ul style="list-style-type: none"> - sens de connectivité et d'appartenance amélioré (dans la collectivité et au sein de la famille) - valeurs et comportement prosociaux améliorés et aliénation/isolément/solitude atténués - relations prosociales améliorées - utilisation positive des heures de loisirs - problèmes de santé physique et de santé mentale traités - occasions de bénévolat, d'éducation et d'emploi explorées, si pratique 	

	Activités clés	Extrants	Résultats
PHASE 3 MAINTENIR	<ul style="list-style-type: none"> - réseau informel de relations positives - rencontres du cercle selon les besoins 	<ul style="list-style-type: none"> - relations positives créées par les MP - %/# de PM fonctionnant de façon autonome - %/# de MP ayant recensé des occasions d'emploi durable ou ayant commencé à développer des aptitudes en vue d'atteindre cet objectif - # et type de réseaux durables mis sur pied par les MP - # et fréquence des rencontres 	<p>À long terme</p> <ul style="list-style-type: none"> - réseau amélioré de relations de bonne qualité - meilleure et plus saine utilisation des heures de loisirs - sens d'appartenance et d'acceptation amélioré - isolement réduit - attitudes positives et prosociales mieux démontrées - aucun acolyte antisocial - problèmes d'abus de substances traités avec succès - vie familiale améliorée et relations intimes positives, stables et saines - meilleur contrôle de soi - occasions de bénévolat, d'éducation et d'emploi exploitées, si pratique - problèmes de santé mentale et de santé physique gérés de façon appropriée - réduction de la récurrence dans son ensemble (sexuelle, violente, générale)

APPENDIX C: CoSA Logic Model



Appendice C : Modèle logique CSR révisé



Appendice C : Modèle logique CSR (révisé)

Objectifs	Plus jamais de victimes Bâtir des collectivités plus sécuritaires et plus saines				
Intrants	Financement et support du programme (contributions CNPC, SCC, CÉJC et ONG) employés des sites, bénévoles des cercles, fournisseurs de services communautaires, comités consultatifs/d'orientation, conseils d'administration, employés des institutions et des gouvernements, Équipe de gestion CSR)				
Activités	Activités des employés des sites			Activités des cercles	
	Recruter et présélectionner les bénévoles des cercles		Recruter, présélectionner et préparer les membres principaux en vue d'un cercle	Participer et assister aux rencontres des cercles	
	Former et appuyer les bénévoles des cercles				Contrôle hebdomadaire
	Formation initiale	Formation continue			Imitation de rôles
	Coordonner, mettre sur pied et contrôler les cercles			Discussion sur les changements	
	Organiser des réunions des conseils d'administration et des comités et y assister			Discussion sur les facteurs de risque et les déclencheurs	
	Organiser des activités dans l'ensemble des sites			Liens avec les services	
Participer à des activités et événements éducatifs, promotionnels et de réseautage		Rencontres ou appels individuels			
Extrants	Nombre de cercles coordonnés Nombre de membres principaux participant aux cercles/CSR Nombre de bénévoles participant aux cercles/CSR Nombre de bénévoles formés Décisions prises avec l'accord des comités et des conseils d'administration Liens et réseaux établis avec les fournisseurs de services communautaires			Relations établies entre les membres principaux et les bénévoles des cercles Comportements imités Liens établis avec les fournisseurs de services	
Résultats	Résultats touchant les sites Taux de rétention élevés des bénévoles des cercles Ratio durable entre les membres principaux et les bénévoles Sources de financement durables Liens et support avec les services communautaires et institutionnels établis			Résultats touchant les membres principaux MP se sentent mieux appuyés et plus connectés (réduction du sens de l'aliénation, de l'isolement et de la solitude) Relations prosociales améliorées (confiance, honnêteté, communication) Besoins fondamentaux et pratiques des MP sont comblés MP développent des aptitudes et des attitudes prosociales MP exploitent les occasions de bénévolat, d'emploi et d'éducation MP ont des liens et relations améliorés avec les autres Problèmes d'accoutumances abordés et gérés MP participent à des activités de loisirs positives	
	Collectivités plus sécuritaires Réduction globale de la récidive				

Appendice D : Guides pour les sondages et les entrevues

CSR Cercle Volunteer Sondage

1. Comment avez-vous entendu parler des CSR?
 - De bouche à oreille
 - Via l'internet
 - Par l'entremise d'un employé d'un CSR
 - Vu une publicité (affiche ou journal)
 - Ai assisté à une présentation
 - Autre _____

2. Pourquoi avez-vous décidé de devenir un(e) bénévole CSR? Prière de cocher tout ce qui s'applique.
 - Contribuer à la communauté
 - M'acquitter d'obligations religieuses ou en raison de croyances religieuses
 - J'ai été victime personnellement ou l'une de mes connaissances a été victime d'un délinquant sexuel
 - Acquérir de l'expérience à travailler auprès de délinquants en vue d'un emploi éventuel
 - Autre _____

3. Combien d'heures de formation (approximativement) avez-vous obtenues avant de vous joindre à un cercle?
 - 1 à 8 heures
 - 9 à 12 heures
 - 13 à 15 heures
 - 16 heures et plus
 - Aucune formation reçue

4. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction à l'égard de la formation reçue avant de vous joindre à un cercle :

	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Neutre	Déçu(e)	Très déçu(e)	S/O
Session d'orientation						
Atelier de formation						
Présence ou observation d'une rencontre d'un cercle						
Formation individuelle						
Documents de référence						
Autres possibilités d'apprentissage						

5. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction à l'égard de la formation reçue après avoir joint un cercle :

	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Neutre	Déçu(e)	Très déçu(e)	S/O
Sessions de formation continue						
Groupes de discussion						
Participation à des conférences						
Autre formation complémentaire						

6. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants :

	Entièrement d'accord	D'accord	Neutre	En désaccord	Complètement en désaccord	Ne sais pas ou S/O
Je suis confiant(e) de pouvoir fournir de l'aide et inculquer un sens des responsabilités aux membres principaux						
Je comprends mon rôle à titre de bénévole auprès d'un cercle						
Je jouis de l'aide et de l'orientation requises pour m'acquitter de mes activités à titre de bénévole						
Ma sécurité personnelle n'est pas en danger en raison de mon rôle à titre de bénévole auprès d'un cercle						
On me fournit les ressources requises pour m'acquitter de mon travail à titre de bénévole auprès d'un CSR						
J'ai l'intention de poursuivre mon travail à titre de bénévole auprès d'un CSR						

7. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés figurant ci-après eu égard à la dynamique de votre cercle :

	Entièrement d'accord	D'accord	Neutre	En désaccord	Complètement en désaccord	Ne sais pas ou S/O
Les bénévoles du cercle participent activement						
Les forces des bénévoles sont complémentaires						
La communication entre les bénévoles est franche et transparente						

	Entièrement d'accord	D'accord	Neutre	En désaccord	Complètement en désaccord	Ne sais pas ou S/O
La diversité des opinions entre les bénévoles du cercle est respectée						
Les discussions individuelles avec le membre principal sont partagées à intervalles réguliers avec tous les bénévoles du cercle						
Le climat de travail au sein de l'équipe des bénévoles est sain						
Le travail de mon cercle n'est pas transparent						

	Entièrement d'accord	D'accord	Neutre	En désaccord	Complètement en désaccord	Ne sais pas ou S/O
La prise de décisions au sein de l'équipe des bénévoles n'est pas équitablement partagée						
Les bénévoles du cercle n'ont pas l'expérience suffisante pour leur permettre de traiter les problèmes des membres principaux						
Les bénévoles du cercle n'ont pas reçu la formation suffisante pour leur permettre de traiter les problèmes des membres principaux						

8. Veuillez indiquer l'importance que vous accordez à chacune des activités du cercle énoncées ci-après :

	Grande importance	Importance moyenne	Neutre	Importance mineure	Aucune importance
Composition des membres du cercle (âge, sexe, expérience auprès d'un cercle, etc.)					
L'engagement					
La qualité des relations entre les membres principaux et les bénévoles					

	Grande importance	Importance moyenne	Neutre	Importance mineure	Aucune importance
Relations avec les fournisseurs de services					

9. Combien de relations (approximativement) croyez-vous qu'a votre cercle avec des fournisseurs de services? (les fournisseurs de services sont des particuliers ou des organismes qui fournissent des services aux CSR ou aux membres principaux)

- Entre 0 et 2
- 3 ou 4
- 5 ou 6
- 7 et plus
- Ne sais pas

10. De quel type de services s'agit-il? Veuillez cocher tout ce qui s'applique.

- Services de santé mentale
- Services de prévention et de traitement de la toxicomanie
- Services de santé
- Services de logement
- Services d'emploi (formation et placement)
- Services financiers
- Autres _____

11. Comment décririez-vous vos interactions avec les fournisseurs de services?

- Très satisfaisantes
- Satisfaisantes
- Neutres
- Peu satisfaisantes
- Très peu satisfaisantes
- S/O

11. Comment décririez-vous vos interactions avec les fournisseurs de services?

- Très satisfaisantes
- Satisfaisantes
- Neutres
- Peu satisfaisantes
- Très peu satisfaisantes
- S/O

12. En pensant à votre membre principal, veuillez indiquer à quel intervalle vous avez observé les points suivants :

	0 à 6 mois	7 à 12 mois	13 mois et +	Jamais	S/O
Les relations entre les membres principaux et les bénévoles du cercle sont bien établies					

	0 à 6 mois	7 à 12 mois	13 mois et +	Jamais	S/O
Les membres principaux ont établi des relations prosociales positives à l'extérieur du cercle CSR					
Les membres principaux ont entretenu des relations prosociales positives à l'extérieur du cercle CSR					
Les besoins fondamentaux (logement, vêtements, nourriture, subsistance) des membres principaux sont comblés					
Les membres principaux ont accès à des services communautaires					
Les membres principaux s'occupent de leurs problèmes de santé physique ou de santé mentale					
Les membres principaux ont traité avec succès leurs problèmes de santé physique ou de santé mentale					

	0 à 6 mois	7 à 12 mois	3 mois et +	Jamais	S/O
Les membres principaux ont exploré la possibilité d'avoir des activités de loisirs positives					
Les membres principaux se sont engagés dans des activités de loisirs positives					

	0 à 6 mois	7 à 12 mois	3 mois et +	Jamais	S/O
Les membres principaux se sentent davantage connectés					
Les membres principaux font montre de valeurs prosociales positives					
La solitude ou l'aliénation des membres principaux semble moins grande					
Les membres principaux ont exploré des possibilités d'éducation, de travail ou de bénévolat					
Les membres principaux suivent/ ont suivi des cours, font/ont fait du bénévolat ou travaillent/ont travaillé					
Les membres principaux ont un plus grand sentiment d'appartenance					
Les membres principaux se penchent sur leurs problèmes de toxicomanie et d'alcoolisme					
Les membres principaux gèrent avec succès leurs problèmes de toxicomanie et d'alcoolisme					

	0 à 6 mois	7 à 12 mois	3 mois et +	Jamais	S/O
Les membres principaux font preuve d'attitudes prosociales positives					
Les membres principaux ne fréquentent aucun individu antisocial					
La vie domestique des membres principaux s'est améliorée					
Les membres principaux font preuve d'un plus grand contrôle de soi					

13. Quelles autres conséquences avez-vous constatées (le cas échéant) chez les membres principaux aux intervalles suivants :

- 0 à 6 mois : _____
- 7 à 12 mois : _____
- 13 mois et + : _____
- S/O

14. Quels aspects du CSR fonctionnent bien?

15. Quels aspects pourraient être améliorés?

Données démographiques

1. Prière de préciser la nature du délit de votre membre principal actuel :

- Délit de nature sexuelle à l'endroit d'un (de) garçon(s) (de moins de 12 ans)
- Délit de nature sexuelle à l'endroit d'une (de) fillette(s) (de moins de 12 ans)
- Délit de nature sexuelle à l'endroit d'un(e) adolescent(e) ou d'adolescent(e)s (de 12 à 18 ans)
- Délit de nature sexuelle à l'endroit d'un(e) adulte (de plus de 18 ans)
- Ne sais pas

22. Prière d'indiquer si votre membre principal fait l'objet d'une :

- Ordonnance de surveillance de longue durée (OSLD)
- Libération à la date d'expiration du mandat (DEM)
- Ne sais pas

3. À quel site CSR êtes-vous associé(e)?

- Vancouver/Fraser Valley (Colombie-Britannique)
- Calgary (Alberta)
- Prince-Albert (Saskatchewan)
- Saskatchewan-Sud (Saskatchewan)
- Winnipeg (Manitoba)
- Kingston (Ontario)
- Peterborough (Ontario)
- SWON (Ontario)
- Ottawa (Ontario)
- Montréal & Grande région du Québec (Québec)
- MSCM Montréal (Québec)
- CJPM Montréal (Québec)
- Moncton (Nouveau-Brunswick)
- Halifax (Nouvelle-Écosse)
- Préfère ne pas répondre

4. Quel est votre groupe d'âge?

- 21 à 30 ans
- 31 à 40 ans
- 41 à 50 ans
- 51 à 60 ans
- 61 à 70 ans
- 71 ans et plus
- Préfère ne pas répondre

5. Vous êtes :

- un homme
- une femme
- Préfère ne pas répondre

6. Depuis combien de temps participez-vous à un cercle?

- 1 an ou moins
- 2 à 3 ans
- 4 à 5 ans
- 6 ans et plus

Sondage Fournisseur de services CSR

1. Quelle est la nature de votre participation au sein des CSR?
 - Responsabilité liée au travail
 - Contacté(e) par un(e) représentant(e) des CSR
 - J'ai entendu parler des CSR et je voulais m'impliquer
 - Autre _____

2. Depuis combien de temps participez-vous au CSR?
 - 1 an ou moins
 - 2 à 3 ans
 - 4 à 5 ans
 - 6 ans ou plus

3. Quel type de services fournissez-vous aux membres principaux? (veuillez cocher tout ce qui s'applique)
 - Counseling
 - Santé
 - Toxicomanies
 - Logement
 - Juridique
 - S/O
 - Autre _____

4. Quel type de services fournissez-vous aux CSR? (veuillez cocher tout ce qui s'applique).
 - Conseils
 - Coordination
 - Références
 - S/O
 - Autre _____

5. Prière d'indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants :

	Entièrement d'accord	D'accord	Neutre	En désaccord	Complètement en désaccord	Ne sais pas ou S/O
Le CSR appuie le travail que j'accomplis						
J'ai une relation de travail positive avec le CSR						
J'ai une relation de travail positive avec les bénévoles du CSR						

J'ai des communications ouvertes avec le CSR						
Le travail du CSR complète le travail que j'accomplis						

6. Comment décririez-vous votre relation avec le CSR?

- Très satisfaisante
- Satisfaisante
- Neutre
- Insatisfaisante
- Très insatisfaisante

7. Que pourrait-on améliorer pour appuyer votre intérêt et votre engagement continu envers les CSR? Veuillez cocher tout ce qui s'applique.

- Appui supplémentaire (CSR, membres de la communauté, etc.)
- Meilleure communication (bureau CSR, membre principal, bénévoles des cercles)
- Moins de temps requis
- Recevoir les références pertinentes
- Autre _____

8. Compte tenu des vos interactions avec le CSR, quelles en sont les forces?

9. Quels aspects pourraient être améliorés?

10. Prière de préciser le site dont vous faites partie :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Vancouver / Fraser Valley (Colombie-Britannique) | <input type="checkbox"/> Ottawa (Ontario) |
| <input type="checkbox"/> Calgary (Alberta) | <input type="checkbox"/> Montréal & Grande région du Québec (Québec) |
| <input type="checkbox"/> Prince Albert (Saskatchewan) | <input type="checkbox"/> MSCM Montréal (Québec) |
| <input type="checkbox"/> Saskatchewan-Sud (Saskatchewan) | <input type="checkbox"/> CJPM Montréal (Québec) |
| <input type="checkbox"/> Winnipeg (Manitoba) | <input type="checkbox"/> Moncton (Nouveau-Brunswick) |
| <input type="checkbox"/> Kingston (Ontario) | <input type="checkbox"/> Halifax (Nouvelle-Écosse) |
| <input type="checkbox"/> Peterborough (Ontario) | <input type="checkbox"/> Préfère ne pas répondre |
| <input type="checkbox"/> SWON (Ontario) | |

Protocole d'entrevue : Employés du site CSR - Coordonnateur/préposé aux données

1. Pouvez-vous me parler de vos responsabilités quotidiennes touchant le CSR? (interactions avec les bénévoles du cercle/logistique du site) (P1/P3)
2. Pouvez-vous me parler un peu de vos plus grands succès et vos plus grands défis en ce qui a trait à la mise en œuvre du projet? (P3)
3. Pouvez-vous décrire la structure de gouvernance de votre site (fonctionnement)? Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de son fonctionnement (prise de décisions, recrutement, etc.)? (P4)
4. Avez-vous toutes les ressources (humaines, financières, matérielles) requises pour bien vous acquitter de vos responsabilités au sein du site (afin d'assurer l'expansion éventuelle du CSR)? Veuillez élaborer. (P5)
5. Pouvez-vous décrire les défis particuliers auxquels vous devez faire face en ce qui a trait au recrutement ou à la rétention des bénévoles? Quelles méthodes de recrutement ou de rétention ont été particulièrement efficaces? (P7)
6. Comment décririez-vous l'efficacité de la formation des bénévoles? Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) du niveau de formation reçue par vos bénévoles a) avant leur intégration dans le cercle et b) après leur intégration dans le cercle? (P8/O14)
7. Comment décririez-vous le recrutement des membres principaux? Quels sont les défis à surmonter en matière de recrutement des membres principaux? Quelles sont les solutions potentielles? (P2)
8. A. Quels critères utilisez-vous pour le recrutement des membres principaux? (P2)
B. Les critères ont-ils évolué avec le temps?
9. A. Quelle serait votre description d'un cercle (fin officielle/non officielle du cercle, structuré/non structuré, pacte)? (P9)
B. À votre avis, qu'est-ce qui assure l'efficacité d'un cercle (progression du cercle)? (P9)
C. Décrivez la façon dont un cercle prend fin (que ce soit de la bonne façon ou autrement). (P9) (P1)
10. A. Pouvez-vous décrire votre relation avec les fournisseurs de services? (P6/O14)
(niveau de satisfaction en ce qui a trait aux contacts, domaines susceptibles d'amélioration)
B. Les bénévoles du cercle ont-ils des contacts ou interagissent-ils avec les fournisseurs de services?
11. Pouvez-vous décrire votre niveau de collaboration avec les fournisseurs de services (professionnels et autres ressources communautaires)? (P6) (P12)
12. Dans le cadre de la présente évaluation, désirez-vous ajouter quelque chose, ou croyez-vous qu'il y a d'autres renseignements pertinents?

PROTOCOLE D'ENTREVUE :
BÉNÉVOLE DU CERCLE – SITES PARTICIPANT À L'ÉTUDE DE CAS

1. A. Quel a été votre premier contact avec un CSR? (P7)
B. Pourquoi avez-vous décidé d'y participer? (P7)
2. A. Veuillez décrire votre formation liée au CSR (avant et après votre intégration au cercle). Croyez-vous avoir été formé(e) adéquatement pour votre travail de bénévolat? (P8)
B. Croyez-vous que d'autres activités de formation pourraient être utiles?
3. Quel type d'appui vous accorde-t-on en votre qualité de bénévole d'un cercle? (P7)
4. Que faites-vous lors d'une rencontre type d'un cercle? (P1/P9)
 - Activités
 - Durée
 - Expériences
 - Rôle
5. Pouvez-vous décrire votre rôle au sein du cercle? (P1)
 - équilibre entre la responsabilité et le support
 - dynamique assurant le succès du cercle
6. Pouvez-vous me parler de la dynamique au sein du cercle qui le rend intéressant? (P1/P9)
 - Relations
 - Données démographiques propres aux bénévoles
 - Expérience
7. Quels éléments assurent le succès du cercle? (P1/P9)
 - Relations
 - Données démographiques propres aux bénévoles
 - Expérience
8. A. Comment décririez-vous votre relation ou vos communications avec les fournisseurs de services communautaires qui appuient les membres principaux?
B. Êtes-vous satisfait(e) de vos relations/communications avec les fournisseurs de services?
C. Dans la négative, que changeriez-vous? (P6)
9. Quelles sont les incidences du cercle sur le membre principal? (Changements que vous avez pu observer pendant toute la durée de l'existence du cercle – changements à court, moyen et long termes). Référez-vous au membre principal avec lequel vous avez eu le plus de contact. (O10/O11/O12/O14)
10. Y a-t-il autre chose que vous croyez pertinent, que je n'ai pas abordé?

Protocole d'entrevue : Aumôniers régionaux

1. Pouvez-vous me parler de la nature du travail que vous faites auprès du CSR dans votre région? (P1)
2. D'après votre expérience, pourquoi croyez-vous que les CSR fonctionnent bien? Qu'est-ce qui fonctionne bien? (P1)
Théorie qui sous-tend les CSR
3. A. Pourriez-vous me parler de votre rôle dans le recensement et la sélection des membres principaux, ainsi que dans la transition de ceux-ci vers la collectivité? (P2)
B. Pourriez-vous me décrire votre rôle dans la formation d'un cercle? (P9)
4. A. D'après votre expérience, quels sont les plus grands défis dans la mise en place d'un CSR? (P3)
B. Quelles sont les différences, à votre avis, entre les différents sites CSR?
5. A. Pourriez-vous décrire les différentes structures de gouvernance locales des CSR dans votre région? En quoi celles-ci diffèrent-elles d'un site à l'autre? (P4)
B. Quelles sont les forces et les faiblesses de ces approches?
6. Quelles sont les ressources requises pour assurer le fonctionnement efficace des CSR? (P5)
7. Dans quelle mesure participez-vous au recensement des services communautaires requis par les membres principaux? Veuillez préciser. (P6)
8. A. Dans quelle mesure participez-vous au recrutement des bénévoles? (P7)
B. Pourriez-vous décrire certaines stratégies de recrutement?
C. D'après votre expérience, quels sont les plus grands défis au niveau du recrutement des bénévoles?
9. Participez-vous à la prestation ou à l'organisation de la formation à l'intention des bénévoles? Dans l'affirmative, quel type de formation offrez-vous? De façon générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) du niveau de formation offert aux bénévoles? (P8)
10. Quelle sorte de changement avez-vous constaté chez les membres principaux au fil du temps? (O14)
11. Si quelque chose se produit, par exemple s'il y a une nouvelle infraction ou s'il arrive quelque chose à l'un des bénévoles ou à l'un des employés, est-ce que vous vous impliquez personnellement? Dans l'affirmative, à quoi ressemble habituellement votre participation? (P6)
12. Quelle est l'importance du rôle de la foi au sein d'un CSR? (P1)
13. Dans le cadre de la présente évaluation, désirez-vous ajouter quelque chose, ou croyez-vous qu'il y a d'autres renseignements pertinents?

Protocole d'entrevue : Membre principal – Série temporelle (T1)

1. Quel a été votre premier contact avec un CSR? (P2)
2. Pourquoi vouliez-vous y participer? (P2)
3. Que faites-vous lors de la rencontre d'un cercle? (Rencontres hebdomadaires et rencontres individuelles) (P1/P9)
 - Activités
 - Durée
 - Genre d'expérience avec ces activités
4. Qu'est-ce qui est le plus intéressant que de participer à un cercle? Quel est le plus grand défi? (P9)
 - Équilibre entre la responsabilité et le support (P1)
5. De quelle façon le CSR vous a-t-il aidé(e)? (O10/O11)
 - logement
 - support communautaire
 - amitiés
 - travail
 - autre chose?
6. Quels défis avez-vous dû surmonter depuis votre libération? (O10/O11)
7. Comment votre participation au CSR vous aide-t-elle à surmonter ces défis? (O10/O11)
8. Avec quels types de services/ressources le CSR vous a-t-il mis en contact? (O10/O11)
 - Services psychologiques, accoutumances, santé, logement
 - Quelles sont vos expériences à ces chapitres?
9. Aimerez-vous dire autre chose au sujet du CSR?

Protocole d'entrevue : Membre principal – Série temporelle (T2)

1. Comment les choses se passent-elles?
2. Pour commencer, pouvez-vous me parler des changements survenus au sein du cercle ou des changements vous touchant depuis notre dernier entretien?
 - changements au niveau des bénévoles
 - changements au niveau de la dynamique au sein du cercle
 - changements au niveau de ce qui constitue un défi pour vous au niveau de votre participation au cercle
 - changements au niveau des aspects positifs de faire partie d'un cercle
 - changements au niveau des sujets abordés au sein du cercle
 - changements au niveau du mode de vie (emploi, formation, conjoint(e), logement, ordonnances touchant la libération)
3. Pourriez-vous décrire des défis que vous avez surmontés ou des problèmes que vous avez réglés récemment? (demander des exemples spécifiques)
4. Comment votre cercle vous a-t-il aidé(e) à traiter ces défis/problèmes? (ici aussi, demander des précisions sur ce qu'il(elle) a fait)
5. Toute question de suivi par rapport à la première entrevue --- (p. ex. emploi, famille, logement, questions spécifiques)
6. Au quotidien, qu'est-ce qui entretient votre motivation, à votre avis? (qu'est-ce qui vous inspire et comment?)
 - cercle
 - famille
 - crainte de retourner en prison
 - autres influences
7. À part assister aux rencontres du cercle et travailler (peut-être), comment décririez-vous votre journée typique (quelles sont vos activités)?
8. À l'extérieur de votre cercle, avez-vous des activités sociales avec des amis ou des membres de votre famille? Quelles sont ces activités sociales?
9. Comme vous le savez, nous essayons de vous connaître un peu mieux—quelle sorte d'enfance avez-vous eu?
 - événements marquants
 - ce dont vous êtes le plus fier (fière)
 - les personnes les plus importantes dans votre vie

Appendice E : Formulaires de consentement

Formulaire de consentement au sondage – Membre principal

Titre du projet : Évaluation du Projet de démonstration CSR

Évaluatrices

Jill Anne Chouinard, PhD, évaluatrice principale, chouinardjill@gmail.com

Ann Morneau

Christine Riddick, BSc, évaluatrice, christine.jcr_eval@yahoo.ca

Objectif de l'évaluation

L'objectif de la présente évaluation consiste à évaluer l'efficacité des CSR et à recenser les facteurs ayant facilité leur mise en œuvre dans différents milieux ou encore qui y ont nui.

Modalités

Nous sollicitons votre participation à ce sondage, soit une entrevue en personne d'une durée de 30 minutes suivie de deux entrevues téléphoniques de 30 minutes chacune. Avec votre autorisation, cette entrevue sera enregistrée. Vous n'êtes aucunement tenu(e) de répondre à des questions avec lesquelles vous êtes mal à l'aise, et vous pouvez mettre fin à l'entrevue à tout moment. Votre participation est totalement volontaire. N'hésitez pas à poser quelque question que ce soit concernant les modalités ou l'objectif de cette évaluation, ou encore sur votre rôle.

Financement

Cette évaluation est financée par le Centre national de prévention du crime.

Risques potentiels

Nous estimons que rien dans ce sondage ne pourrait vous faire du tort de quelque façon que ce soit. Si vous n'êtes pas complètement à l'aise de répondre à l'une ou l'autre des questions, rappelez-vous que vous n'êtes aucunement obligé(e) de répondre à quelque question que ce soit. Les renseignements communiqués pendant cette entrevue n'auront aucune incidence sur votre participation au CSR. Nous vous prions d'informer l'une des évaluatrices de vos préoccupations.

Avantages potentiels

Votre participation contribuera à démontrer ce qui fonctionne bien, ce qui fonctionne moins bien et, ultimement, à améliorer le fonctionnement des CSR pour les participants actuels et les futurs participants. Les renseignements communiqués pendant cette entrevue n'auront aucune incidence sur votre participation au CSR ni n'accordera aucun avantage direct à votre site.

Confidentialité

La confidentialité sera assurée en tout temps. Toutefois, si vous révélez, pendant l'entrevue ou après celle-ci, qu'il s'est produit un incident supposant abus ou négligence envers quelqu'un (ou encore qu'il y a un risque que cela se produise), l'évaluatrice est tenue par la loi de communiquer cette information aux autorités appropriées.

Les données recueillies dans le cadre de la présente évaluation seront compilées dans un rapport final qui sera présenté au Centre national de prévention du crime. Votre identité demeurera toutefois confidentielle. Des citations directes de l'entrevue pourront figurer dans le rapport final, mais toute information permettant l'identification du répondant sera éliminée du rapport. Nous désirons pouvoir enregistrer toutes les entrevues. Veuillez nous informer si vous préférez *ne pas* être enregistré(e).

Les formulaires de consentement seront entreposés dans un endroit distinct de la transcription des entrevues, de

sorte qu'il sera impossible de faire un rapprochement entre un nom et quelque réponse que ce soit. Toutes les copies papier des renseignements recueillis seront conservées dans un classeur fermé à clé situé dans le bureau à la résidence de l'évaluatrice principale. L'accès à toutes les données électroniques et à tous les enregistrements d'entrevues, enregistrés sur un disque dur externe protégé par un mot de passe, se fera au moyen d'un ordinateur protégé par un mot de passe situé dans le bureau fermé à clé dans la résidence de l'évaluatrice principale. Seules les évaluatrices auront accès à ces données. Toutes ces données seront conservées pour une durée minimale de cinq ans, et elles seront ou déchiquetées ou effacées après cette période.

Droit de retrait

Votre participation est volontaire et vous pouvez répondre uniquement aux questions avec lesquelles vous êtes à l'aise. Vous pouvez choisir de quitter le sondage pour quelque raison que ce soit à tout moment, et ce, sans aucune explication ni aucune pénalité que ce soit. Que vous décidiez de participer ou non à la présente entrevue n'aura aucune incidence sur votre participation au CSR ni sur la façon dont vous serez traité(e).

Si vous désirez vous retirer, veuillez communiquer avec l'évaluatrice principale (dont les coordonnées figurent dans le haut du présent formulaire), afin que toutes les données recueillies jusqu'à maintenant puissent être effacées ou déchiquetées. Prière de noter, toutefois, qu'après le mois de décembre 2014, le rapport final sera finalisé et il sera impossible d'y retirer vos réponses.

Suivi

Pour obtenir les résultats de l'évaluation, vous pouvez communiquer avec Jill Bench, directrice du Projet de démonstration CSR, au numéro suivant : 613.563.1688 poste 102 ; jbench@ccjc.ca.

Questions ou préoccupations

Veuillez communiquer avec l'une ou l'autre des évaluatrices, dont les coordonnées figurent au haut de la page 1. Ce projet a été approuvé le 3 janvier 2013 pour des motifs éthiques par le Research Ethics Board (Conseil d'éthique en recherches) de l'Université de Regina. Toute question portant sur vos droits à titre de participant peut être adressée au comité par téléphone, au numéro 306-585-4775, ou encore à l'adresse suivante : research.ethics@uregina.ca. Les participants provenant de l'extérieur peuvent appeler à frais virés.

Consentement permanent

Pour les deux entrevues à venir, nous vous présenterons un bref aperçu du formulaire de consentement. On vous demandera ensuite de donner verbalement votre consentement à participer à l'entrevue.

Consentement signé

Votre signature ci-dessous indique que vous avez lu la description qui vous a été fournie et que vous la comprenez :

J'ai eu la possibilité de poser des questions et j'ai obtenu réponse à mes questions. Je consens à participer à l'évaluation. On m'a donné une copie du présent Formulaire de consentement pour mes dossiers.

_____	_____	_____
<i>Nom du participant</i>	<i>Signature</i>	<i>Date</i>
_____	_____	_____
<i>Nom du (de la) recherchiste</i>	<i>Signature</i>	<i>Date</i>

Une copie du présent consentement vous sera remise, et une copie sera conservée par le (la) recherchiste.

Formulaire de consentement à l'entrevue – Employés du site

Titre du projet : Évaluation du Projet de démonstration CSR

Évaluatrices

Jill Anne Chouinard, PhD, évaluatrice principale, chouinardjill@gmail.com

Christine Riddick, BSc, évaluatrice, christine.jcr_eval@yahoo.ca

Objectif de l'évaluation

L'objectif de la présente évaluation consiste à évaluer l'efficacité des CSR et à recenser les facteurs ayant facilité leur mise en œuvre dans différents milieux ou encore qui y ont nui.

Modalités

Nous sollicitons votre participation à cette entrevue, d'une durée de 45 à 60 minutes. Avec votre autorisation, cette entrevue sera enregistrée. Vous n'êtes aucunement tenu(e) de répondre à des questions avec lesquelles vous êtes mal à l'aise, et vous pouvez mettre fin à l'entrevue à tout moment. Votre participation est totalement volontaire. N'hésitez pas à poser quelque question que ce soit concernant les modalités ou l'objectif de cette évaluation, ou encore sur votre rôle.

Financement

Cette évaluation est financée par le Centre national de prévention du crime.

Risques potentiels

Nous estimons que rien dans ce sondage ne pourrait vous faire du tort de quelque façon que ce soit. Si vous n'êtes pas complètement à l'aise de répondre à l'une ou l'autre des questions, rappelez-vous que vous n'êtes aucunement obligé(e) de répondre à quelque question que ce soit. Les renseignements communiqués pendant cette entrevue n'auront aucune incidence sur votre participation au CSR. Nous vous prions d'informer l'une des évaluatrices de vos préoccupations.

Avantages potentiels

Votre participation contribuera à démontrer ce qui fonctionne bien, ce qui fonctionne moins bien et, ultimement, à améliorer le fonctionnement des CSR pour les participants actuels et les futurs participants. Les renseignements communiqués pendant cette entrevue n'auront aucune incidence sur votre participation au CSR ni n'accordera aucun avantage direct à votre site.

Confidentialité

La confidentialité sera assurée en tout temps. Toutefois, si vous révélez, pendant l'entrevue ou après celle-ci, qu'il s'est produit un incident supposant abus ou négligence envers quelqu'un (ou encore qu'il y a un risque que cela se produise), l'évaluatrice est tenue par la loi de communiquer cette information aux autorités appropriées.

Les données recueillies dans le cadre de la présente évaluation seront compilées dans un rapport final qui sera présenté au Centre national de prévention du crime. Votre identité demeurera toutefois confidentielle. Des citations directes de l'entrevue pourront figurer dans le rapport final, mais toute information permettant l'identification du répondant sera éliminée du rapport. Nous désirons pouvoir enregistrer toutes les entrevues. Veuillez nous informer si vous préférez *ne pas* être enregistré(e).

Les formulaires de consentement seront entreposés dans un endroit distinct de la transcription des entrevues, de sorte qu'il sera impossible de faire un rapprochement entre un nom et quelque réponse que ce soit. Toutes les copies papier des renseignements recueillis seront conservées dans un classeur fermé à clé situé dans le bureau à la résidence de l'évaluatrice principale. L'accès à toutes les données électroniques et à tous les enregistrements

d'entrevues, enregistrés sur un disque dur externe protégé par un mot de passe, se fera au moyen d'un ordinateur protégé par un mot de passe situé dans le bureau fermé à clé dans la résidence de l'évaluatrice principale. Seules les évaluatrices auront accès à ces données. Toutes ces données seront conservées pour une durée minimale de cinq ans, et elles seront ou déchetées ou effacées après cette période.

Droit de retrait

Votre participation est volontaire et vous pouvez répondre uniquement aux questions avec lesquelles vous êtes à l'aise. Vous pouvez choisir de quitter le sondage pour quelque raison que ce soit à tout moment, et ce, sans aucune explication ni aucune pénalité que ce soit. Que vous décidiez de participer ou non à la présente entrevue n'aura aucune incidence sur votre participation au CSR ni sur la façon dont vous serez traité(e).

Si vous désirez vous retirer, veuillez communiquer avec l'évaluatrice principale (dont les coordonnées figurent dans le haut du présent formulaire), afin que toutes les données recueillies jusqu'à maintenant puissent être effacées ou déchetées. Prière de noter, toutefois, qu'après le mois de décembre 2014, le rapport final sera finalisé et il sera impossible d'y retirer vos réponses.

Suivi

Pour obtenir les résultats de l'évaluation, vous pouvez communiquer avec Jill Bench, directrice du Projet de démonstration CSR, au numéro suivant : 613.563.1688 poste 102 ; jbench@ccjc.ca.

Questions ou préoccupations

Veuillez communiquer avec l'une ou l'autre des évaluatrices, dont les coordonnées figurent au haut de la page 1.

Ce projet a été approuvé le 3 janvier 2013 pour des motifs éthiques par le Research Ethics Board (Conseil d'éthique en recherches) de l'Université de Regina. Toute question portant sur vos droits à titre de participant peut être adressée au comité par téléphone, au numéro 306-585-4775, ou encore à l'adresse suivante : research.ethics@uregina.ca. Les participants provenant de l'extérieur peuvent appeler à frais virés.

Consentement signé

Votre signature ci-dessous indique que vous avez lu la description qui vous a été fournie et que vous la comprenez :

J'ai eu la possibilité de poser des questions et j'ai obtenu réponse à mes questions. Je consens à participer à l'évaluation. On m'a donné une copie du présent Formulaire de consentement pour mes dossiers.

_____	_____	_____
<i>Nom du participant</i>	<i>Signature</i>	<i>Date</i>
_____	_____	_____
<i>Nom du (de la) chercheur</i>	<i>Signature</i>	<i>Date</i>

Une copie du présent consentement vous sera remise, et une copie sera conservée par le (la) chercheur.

Appendice F : Évaluation STABLE

Facteurs des besoins stables/dynamiques

1. Influences sociales importantes. (nombre total de tous les gens dans l'entourage du membre principal qui ne sont pas payés pour être là : Positive = donnerait des conseils prosociaux, Neutre = donnerait des conseils positifs et négatifs ou Négative = donnerait des conseils antisociaux. Veuillez ignorer les neutres, soustraire toutes les négatives des positives, puis coter la balance.)

- 0 = balance est 2+
- 1 = balance est 0 ou 1
- 2 = balance est négative

2. Amant(e)s/partenaires intimes. (1. Le membre principal a-t-il déjà été en relation pendant 2 ans avec un(e) partenaire adulte approprié(e) avec qui il a cohabité et entretenu une relation intime? 2. Le membre principal entretient-il actuellement une relation avec un(e) partenaire adulte approprié(e), et ce, sans problème apparent?) *Remarque : les mariages contractés pendant l'incarcération et les mariages légaux d'une durée de moins de 2 ans ne peuvent pas être comptabilisés.*

- 0 = cohabite actuellement avec un(e) amant(e)/partenaire, sans aucun problème apparent
- 1 = cohabite avec un(e) amant(e)/partenaire mais avec des problèmes apparents (disputes, infidélités, le membre principal ne croit pas que la relation va durer) ou fréquentations stables mais le couple ne cohabite pas ensemble.
- 2 = actuellement aucun(e) amant(e)/partenaire intime

3. Identification émotive aux enfants. (lorsque la victime est âgée de 13 ans ou moins, considère les enfants comme de petits adultes, le membre principal a lui-même des qualités infantiles, considère les enfants comme ses pairs, préfère la compagnie des enfants, style de vie orienté vers les enfants) *Remarque : coter cet élément uniquement pour les pédophiles ayant au moins une victime de 13 ans ou moins; les victimes âgées de 14 ans au moment du délit, quel que soit leur âge mental, ne sont pas comptabilisées.*

- 0 = aucune identification apparente aux enfants
- 1 = relations immatures avec les adultes, intérêt modéré envers des activités axées sur les enfants, considère les enfants comme ayant des qualités particulières pour les comprendre ou communiquer avec eux
- 2 = de toute évidence est plus à l'aise avec les enfants qu'avec les adultes, aucun ami d'âge adulte, intérêts ou passe-temps fortement axés sur les enfants

4. Hostilité envers les femmes. (préjugés envers les femmes, considère les femmes dans une classe à part indigne de confiance et de respect, incapable d'entretenir une relation chaleureuse/constructive avec les femmes, a des attitudes sexistes, ses relations avec les femmes sont conflictuelles ou adversatives)

- 0 = à l'aise avec les femmes, a des femmes comme amies envers lesquelles il n'a aucune attirance sexuelle, aucune femme comme amie mais aucun conflit
- 1 = quelques conflits avec plus d'une femme dans plus d'un milieu (traitement, travail, famille, quartier)
- 2 = conflits fréquents avec les femmes (ne croit pas que les hommes et les femmes peuvent être simplement amis, estime que les femmes ne sont utiles que pour la sexualité, estime que les femmes ne sont pas dignes de confiance, rejette systématiquement les opinions des femmes)

5. Rejet social/solitude. (le membre principal peut-il établir des liens d'amitié et se sentir proche de ces amis? s'ennuie-t-il et a-t-il tendance à se sentir rejeté socialement? est-il proche des membres de sa famille et de ses amis? quelle est sa perception du monde?)

- 0 = de façon générale, bien intégré sur le plan social, compte tenu des perturbations sociales créées par l'accusation d'un délit de nature sexuelle
- 1 = relations ténues avec certaines personnes, relations causales à court terme avec d'autres personnes mais aucune amitié à long terme, aucun lien étroit avec quiconque mais n'éprouve aucune solitude ni aucun rejet, le «solitaire».
- 2 = éprouve souvent la solitude ou le rejet, aucun appui social, peu d'aptitudes à créer et entretenir des liens étroits

6. Manque d'intérêt envers autrui. (a peu de considération pour les sentiments des autres, agit uniquement dans son propre intérêt, simule le regret ou manifestations timides du regret, peu de remords, voire aucun, est impitoyable ou indifférent envers ses victimes ET envers ses amis et les membres de sa famille, peut avoir des amis/ connaissances mais aucune relation stable ou affectueuse, une pathologie grave doit être évidente, mais c'est une situation assez inhabituelle)

Remarque : il ne s'agit pas simplement d'un manque de préoccupation envers la victime.

- 0 = de façon générale, réagit émotionnellement et peut être affectueux, mais peut aussi être sans pitié/ indifférent envers certaines personnes qu'il n'affectionne pas
- 1 = particulièrement sans pitié/indifférent dans au moins un contexte – victimes, travail, voisins, mais peut démontrer de l'affection envers certaines personnes avec qui il entretient des liens étroits
- 2 = manifeste typiquement peu de remords envers les autres ou ne se préoccupe pas des autres, la majorité de ses interactions sont de nature utilitaire et il ne manifeste que peu d'affection ou d'attachement envers les autres.

7. Libido/préoccupations sexuelles. (pensées et comportements sexuels récurrents non axés sur un partenaire amoureux ou une partenaire amoureuse, aura de la sexualité au hasard des rencontres, la sexualité nuit à d'autres objectifs prosociaux, le membre principal estime que ses pensées et comportements sexuels sont excessifs. Se masturbe plus de 15 fois par mois, a régulièrement recours aux services de professionnel(le)s du sexe, consacre énormément de temps sur l'internet à des activités à caractère sexuel, vaste collection de matériel pornographique, antécédents de 30 partenaires sexuel(le)s et plus, phantasmes dérangeants)

- 0 = aucune preuve de sexualité impersonnelle ou de préoccupations d'ordre sexuel
- 1 = certaines preuves de sexualité impersonnelle, recours habituel à du matériel pornographique pour la gratification sexuelle, certaines préoccupations d'ordre sexuel
- 2 = preuves irréfutables de préoccupations d'ordre sexuel ou certaines preuves de multiples préoccupations

8. Recours à la sexualité comme mécanisme d'adaptation. (le stress de la vie quotidienne et les émotions négatives déclenchent des pensées et comportements sexuels, le contenu sexuel peut être normal ou déviant, le recours à la sexualité comme mécanisme d'adaptation se produit dans plusieurs sphères d'activités et est lié à des éléments stressseurs du milieu de travail, du contexte familial et du domaine interpersonnel, élimine la colère, l'humiliation ou la frustration au moyen de la sexualité)

- 0 = aucun antécédent d'avoir eu recours à la sexualité comme mécanisme d'adaptation au stress, ou a composé avec des éléments de stress importants au cours de la dernière année sans avoir recours à la sexualité

comme mécanisme d'adaptation

- 1 = recours occasionnel à des fantasmes ou comportements sexuels lorsque stressé mais il ne s'agit pas de sa réaction habituelle, possède d'autres capacités d'adaptation
- 2 = les émotions négatives ou les événements négatifs de la vie quotidienne provoquent habituellement des pensées ou comportements sexuels

9. Intérêts sexuels déviants. (intérêt sexuel envers des gens, des objets ou des activités à caractère illégal, inapproprié ou hautement inhabituel, comme des enfants, des adultes non consentants, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le travestisme, la coprophilie, le fétichisme, etc. Tenir compte à la fois de la fréquence et du caractère inhabituel du comportement. La cote la plus élevée de l'une ou l'autre des quatre sections détermine la cote de l'ensemble de cette section. Il s'agit ici de l'élément unique le plus important pour déterminer les comportements de récidive.)

- 1. **Nombre de victimes de délits d'ordre sexuel** (0 = une victime, 1 = 2 à 7 victimes, 2 = 8 victimes et +)
- 2. **Nombre de victimes/activités relevant d'une préférence déviante** (0 = Aucune, 1 = une victime/activité déviante, 2 = deux et plus)
- 3. **Auto-signallement de préférences ou fantasmes déviants** (0 = se prétend normal seulement, 1 = vous avez des raisons de croire qu'il a des préférences ou fantasmes déviants, 2 = le membre principal décrit ou admet avoir des préférences ou fantasmes déviants)
- 4. **Résultats d'une évaluation spécialisée** (Ne pas coter s'il n'y a aucune donnée d'évaluation, 0 = résultats de l'évaluation indiquent une préférence déviante, 1 = résultats mitigés indiquant la possibilité de déviance, 2 = préférence déviante révélée par l'évaluation et aucune mesure prise à cet égard)
- 5. La mention «**En rémission**» peut être ajoutée si le membre principal a une relation satisfaisante avec un(e) partenaire sexuel(le) approprié(e) et consentant(e) depuis au moins un an, alors qu'il vit dans la communauté depuis au moins deux ans, mais la relation doit être confirmée par une tierce partie indépendante.

10. Coopération dans le cadre de la supervision. (Le membre principal collabore-t-il avec le superviseur ou non [s'il y a un superviseur — sinon, orientation donnée par le Cercle]? Le membre principal s'estime-t-il à l'abri de la récidive mais se place quand même dans des situations à risques élevés? Prend-il au sérieux les conditions de la supervision/l'entente? Est-il désengagé et fait-il simplement semblant en ce qui a trait à son traitement/au CSR? Est-il manipulateur, essaie-t-il de déjouer le système en se montrant proche du superviseur tout en mentant et en essayant de diviser les préposés au traitement et les membres du cercle? Demande-t-il un traitement de faveur? Arrive-t-il en retard ou la mauvaise journée à ses rendez-vous, ou encore les laisse-t-il tomber tout simplement?)

- 0 = le membre principal semble collaborer avec le superviseur/Cercle, présence assidue, donne suite aux instructions
- 1 = certains problèmes mais collabore de façon générale, mais certains rendez-vous manqués
- 2 = le superviseur estime que le membre principal ne collabore pas, est trompeur, manipulateur ou désengagé, arrive en retard à ses rendez-vous ou ne semble pas savoir trouver sa place dans la communauté

11. Contrôle de l'impulsivité. (se laisse facilement influencer par les circonstances du moment, a des comportements pouvant facilement avoir des conséquences négatives, s'embête facilement donc cherche constamment de nouveaux défis et de nouvelles sensations, sans trop d'égard pour la sécurité, impulsif dans différents contextes, non seulement dans ses antécédents de délits de nature sexuelle) *Exemples : alcoolisme ou toxicomanie, conduite dangereuse, aime relever des défis, démission d'un emploi sans en avoir un autre en vue, déménager, pratiques peu sécuritaires au travail et dans ses loisirs, désir de se battre avec des hommes plus costauds*

- 0 = aucun problème ou limité uniquement à sa mauvaise conduite sur le plan sexuel
- 1 = comportements impulsifs occasionnels, comportements à risques élevés à répétition dans un domaine seulement (seulement alcoolisme ou toxicomanie, ou seulement les bagarres)
- 2 = comportements impulsifs fréquents dans plusieurs contextes, au-delà des délits de nature sexuelle

12. Aptitudes cognitives pour la résolution de problèmes. (difficulté à définir et à gérer les problèmes, propose des solutions non réalistes, opte toujours pour la voie de la facilité plutôt que d'étudier d'autres options, absence de projets à long terme, ne reconnaît pas les conséquences de ses comportements)

- 0 = peut identifier et gérer de façon appropriée les problèmes typiques de tous les jours
- 1 = certaines décisions laissant à désirer, mais ouvert à corriger le tir lorsqu'on lui signale les problèmes
- 2 = prend souvent de mauvaises décisions, incapacité à identifier les problèmes courants de la vie quotidienne, difficulté à trouver des solutions de rechange qui pourraient fonctionner, difficulté à reconnaître les conséquences négatives même lorsqu'on les lui signale

13. Émotions négatives/hostilité. (attitude négative en général et réaction excessive aux véritables situations négatives, est rancunier, a tendance à se sentir victimisé et envieux, rumine des torts du passé, réactions émotives explosives, rejette les solutions proposées par les autres)

- 0 = attitude négative occasionnelle, mais non excessive compte tenu de sa situation en général
- 1 = une certaine hostilité ou rancune au-delà de ce à quoi l'on pourrait raisonnablement s'attendre, le membre principal semble s'adapter de façon constructive, capacité à surmonter ses problèmes et poursuivre son cheminement
- 2 = s'accroche à certaines rancunes et rumine de petits revers subis, a tendance à baisser les bras facilement et à s'apitoyer sur son sort, méfiance chronique et sentiments irrationnels de persécution

14. Accès à des victimes. (Essaie d'entrer en contact avec des personnes présentant un profil semblable à celui des victimes de ses délits antérieurs, ou essaie de s'en approcher)

- 0 = aucun problème; contacts tout à fait fortuits et inévitables dans sa vie quotidienne
- 1 = contact accidentel potentiellement évitable; aucune indication de tentative d'approcher la victime
- 2 = occasions répétées, soupçons de préméditation; lorsque confronté à plusieurs choix, choisit souvent/ toujours celui présentant les plus grands risques

15. Consommation d'alcool ou de drogues. (Tout usage de désinhibiteurs chimiques, y compris les drogues, l'alcool, les inhalants, les pilules prescrites à quelqu'un d'autre, etc.)

- 0 = aucun usage
- 1 = un certain usage mais ne constitue pas un problème et aucun usage de produits interdits (par exemple prendre un verre à l'occasion avec des amis dans un bar)
- 2 = usage problématique, tout usage de produits interdits (l'usage est considéré comme une infraction à la liberté provisoire/Ordonnance 810)

Appendice G : Tableaux servant aux analyses de la récidive et aux analyses économiques

Tableau 5 : Taux de récidive CSR observés (%)

		Taux sur 3 ans	Taux sur 5 ans	Taux sur 10 ans
DEM	Sexuel	3,23	5,28	9,80
	Non-sexuel	3,20	3,20	6,42
OSLD	Sexuel	0,00	11,10	11,10
	Non-sexuel	2,27	2,27	2,27
Total	Sexuel	2,0	5,6	9,5
	Non-sexuel	2,9	2,9	5,5

Table 6. Non-respect et récidive selon le type de victime originale

Type de victime	Non-respect	Récidive (accusation)	Récidive (accusation et condamnation)
Homme <13	27,4%	12,5%	33,3%
Femme <13	22,1%	25,0%	33,3%
Homme 14-18	9,5%	0,0%	0,0%
Femme 14-18	15,8	50,0%	16,6%
Homme 19+	2,1%	0,0%	0,0%
Femme 19+	23,1%	12,5%	16,6%

Table 7: Non-respect et récidive selon le type de récidive

	Non-respect	Récidive (accusation)	Récidive (accusation et condamnation)
Récidive chronique	61,3%	77,8%	50,0%
Première récidive	38,7%	22,2%	50,0%

Tableau 8 : Taux de récidive de base tirés de la documentation de recherche

Recherchistes	Type de récidive	Suivi	Taux de récidive
Wilson, Cortoni, & McWhinnie (2009)	Récidive sexuelle	3 ans	27,78%
Hanson, Harris, Helmus & Thornton (2014)	Récidive sexuelle	5 ans	22,0%
	Récidive sexuelle	10 ans	28,8%

Table 9 : Réduction procentuelle des taux de récidive sexuelle (%)

		Taux sur 3 ans	Taux sur 5 ans	Taux sur 10 ans
DEM	Sexuelle	88,4	76,0	66,0
OSLD	Sexuelle	100,0	49,5	61,5
Globale	Sexuelle	92,8	74,5	67,0

Formule utilisée pour calculer la réduction = Taux de base-taux CSR/taux de base) x100.

Tableau 11 : Valeurs utilisées pour déterminer les ratios de rentabilité et de coûts-avantages des CSR entre mai 2008 et mai 2014

Période fixe de 5 ans (5/2008 – 5/2014)				
	Taux de récidive sexuelle	Incidents théoriquement empêchés	Ratio de rentabilité	Ratio coûts-avantages
DEM/810	7,5%	292,8	43,358.9	5,6
OSLD	25%	n/a*	n/a*	n/a*
Global	10,13%	240,43	52,806.6	4,6

*Les calculs n'ont pu être faits car le taux de récidive OSLD (25%) est plus élevé que le taux de base de 22% utilisé par Hanson et autres (2014). Toutefois, ce taux est fondé uniquement sur 4 individus ayant «survécu» pendant 5 ans.

Appendice H : Tableaux Kaplan-Meyer

Les trois tableaux figurant ci-dessous ont servi au calcul des taux de récidive sur une période fixe de cinq ans (entre mai 2008 et mai 2014) utilisés dans les analyses de rentabilité et les analyse coûts-avantages.

Tableau 12 : Taux de récidive sexuelle DEM sur une période de 5 ans

Taux de récidive sexuelle DEM										
Mois	Période	# à risque	# censuré	# avec délit	# sans délit	Proportion sans délit	Proportion avec délit	Probabilité de survie	Incidence cumulative	
0-12	Année 1	84	30	2	82	0,976190476	0,023809524	0,976190476	0,023809524	
12-24	Année 2	52	19	0	52	1	0	0,976190476	0,023809524	
24-36	Année 3	33	14	0	33	1	0	0,976190476	0,023809524	
36-48	Année 4	19	5	1	18	0,947368421	0,052631579	0,92481203	0,07518797	
48-60	Année 5	13	6	0	13	1	0	0,92481203	0,07518797	
60-72	Année 6	7	7	0	7	1	0	0,92481203	0,07518797	
72-84	Année 7	0			0					
84-96	Année 8	0			0					
96-108	Année 9	0			0					
108-120	Année 10	0			0					

Tableau 13 : Taux de récidive sexuelle OSLD sur une période de 5 ans

Taux de récidive sexuelle OSLD										
Mois	Période	# à risque	# censuré	# avec délit	# sans délit	Proportion sans délit	Proportion avec délit	Probabilité de survie	Incidence cumulative	
0-12	Année 1	66	28	0	66	1	0	1	0	
12-24	Année 2	38	15	0	38	1	0	1	0	
24-36	Année 3	23	11	0	23	1	0	1	0	
36-48	Année 4	12	8	0	12	1	0	1	0	
48-60	Année 5	4	2	1	3	0,75	0,25	0,75	0,25	
60-72	Année 6	1	1	0	1	1	0	0,75	0,25	
72-84	Année 7	0			0					
84-96	Année 8	0			0					
96-108	Année 9	0			0					
108-120	Année 10	0			0					

Tableau 14 : Taux globaux de récidive sexuelle sur une période de 5 ans

Taux globaux de récidive sexuelle										
Mois	Période	# à risque	# censuré	# avec délit	# sans délit	Proportion sans délit	Proportion avec délit	Probabilité de survie	Incidence cumulative	
0-12	Année 1	150	58	2	148	0,986666667	0,013333333	0,986666667	0,013333333	
12-24	Année 2	90	34	0	90	1	0	0,986666667	0,013333333	
24-36	Année 3	56	25	0	56	1	0	0,986666667	0,013333333	
36-48	Année 4	31	13	1	30	0,967741935	0,032258065	0,95483871	0,04516129	
48-60	Année 5	17	8	1	16	0,941176471	0,058823529	0,898671727	0,101328273	
60-72	Année 6	8	8	0	8	1	0	0,898671727	0,101328273	
72-84	Année 7	0			0					
84-96	Année 8	0			0					
96-108	Année 9	0			0					
108-120	Année 10	0			0					

Les six tableaux figurant ci-dessous ont servi au calcul des taux de récidive utilisés dans les analyses de survie. L'évaluation ne faisait état que du taux de récidive sexuelle; ici toutefois, nous avons inclus les taux de récidive sexuelle et de récidive non sexuelle.

Tableau 15 : Taux de récidive sexuelle et de récidive non sexuelle DEM sur une période de 10 ans

Taux de récidive sexuelle DEM										
Mois	Période	# à risque	# censuré	# avec délit	# sans délit	Proportion sans délit	Proportion avec délit	Probabilité de survie	Incidence cumulative	
0-12	Année 1	124	38	4	120	0,967741935	0,032258065	0,967741935	0,032258065	
12-24	Année 2	82	20	0	82	1	0	0,967741935	0,032258065	
24-36	Année 3	62	15	0	62	1	0	0,967741935	0,032258065	
36-48	Année 4	47	6	1	46	0,978723404	0,021276596	0,947151682	0,052848318	
48-60	Année 5	40	10	0	40	1	0	0,947151682	0,052848318	
60-72	Année 6	30	9	0	30	1	0	0,947151682	0,052848318	
72-84	Année 7	21	4	1	20	0,952380952	0,047619048	0,902049221	0,097950779	
84-96	Année 8	16	4	0	16	1	0	0,902049221	0,097950779	
96-108	Année 9	12	4	0	12	1	0	0,902049221	0,097950779	
108-120	Année 10	8	0	0	8	1	0	0,902049221	0,097950779	

Taux de récidive non sexuelle DEM									
Mois	Période	# à risque	# censuré	# avec délit	# sans délit	Proportion sans délit	Proportion avec délit	Probabilité de survie	Incidence cumulative
0-12	Année 1	124	40	2	122	0,983870968	0,016129032	0,983870968	0,016129032
12-24	Année 2	82	20	0	82	1	0	0,983870968	0,016129032
24-36	Année 3	62	14	1	61	0,983870968	0,016129032	0,968002081	0,031997919
36-48	Année 4	47	7	0	47	1	0	0,968002081	0,031997919
48-60	Année 5	40	10	0	40	1	0	0,968002081	0,031997919
60-72	Année 6	30	8	1	29	0,966666667	0,033333333	0,935735345	0,064264655
72-84	Année 7	21	5	0	21	1	0	0,935735345	0,064264655
84-96	Année 8	16	4	0	16	1	0	0,935735345	0,064264655
96-108	Année 9	12	4	0	12	1	0	0,935735345	0,064264655
108-120	Année 10	8	0	0	8	1	0	0,935735345	0,064264655

Tableau 16 : Taux de récidive sexuelle et de récidive non sexuelle OSLD sur une période de 10 ans

Taux de récidive sexuelle OSLD									
Mois	Période	# à risque	# censuré	# avec délit	# sans délit	Proportion sans délit	Proportion avec délit	Probabilité de survie	Incidence cumulative
0-12	Année 1	72	28	0	72	1	0	1	0
12-24	Année 2	44	15	0	44	1	0	1	0
24-36	Année 3	29	13	0	29	1	0	1	0
36-48	Année 4	16	7	0	16	1	0	1	0
48-60	Année 5	9	1	1	8	0,888888889	0,111111111	0,888888889	0,111111111
60-72	Année 6	7	4	0	7	1	0	0,888888889	0,111111111
72-84	Année 7	3	1	0	3	1	0	0,888888889	0,111111111
84-96	Année 8	2	0	0	2	1	0	0,888888889	0,111111111
96-108	Année 9	2	0	0	2	1	0	0,888888889	0,111111111
108-120	Année 10	2	0	0	2	1	0	0,888888889	0,111111111

Taux de récidive non sexuelle OSLD									
Mois	Période	# à risque	# censuré	# avec délit	# sans délit	Proportion sans délit	Proportion avec délit	Probabilité de survie	Incidence cumulative
0-12	Année 1	72	28	0	72	1	0	1	0
12-24	Année 2	44	14	1	43	0,977272727	0,022727273	0,977272727	0,022727273
24-36	Année 3	29	13	0	29	1	0	0,977272727	0,022727273
36-48	Année 4	16	7	0	16	1	0	0,977272727	0,022727273
48-60	Année 5	9	2	0	9	1	0	0,977272727	0,022727273
60-72	Année 6	7	4	0	7	1	0	0,977272727	0,022727273
72-84	Année 7	3	1	0	3	1	0	0,977272727	0,022727273
84-96	Année 8	2	0	0	2	1	0	0,977272727	0,022727273
96-108	Année 9	2	0	0	2	1	0	0,977272727	0,022727273
108-120	Année 10	2	0	0	2	1	0	0,977272727	0,022727273

Tableau 17 : Taux globaux de récidive sexuelle et de récidive non sexuelle sur une période de 10 ans

Taux globaux de récidive sexuelle									
Mois	Période	# à risque	# censuré	# avec délit	# sans délit	Proportion sans délit	Proportion avec délit	Probabilité de survie	Incidence cumulative
0-12	Année 1	196	66	4	192	0,979591837	0,020408163	0,979591837	0,020408163
12-24	Année 2	126	35	0	126	1	0	0,979591837	0,020408163
24-36	Année 3	91	28	0	91	1	0	0,979591837	0,020408163
36-48	Année 4	63	13	1	62	0,984126984	0,015873016	0,96404276	0,03595724
48-60	Année 5	49	11	1	48	0,979591837	0,020408163	0,944368418	0,055631582
60-72	Année 6	37	13	0	37	1	0	0,944368418	0,055631582
72-84	Année 7	24	5	1	23	0,958333333	0,041666667	0,905019734	0,094980266
84-96	Année 8	18	4	0	18	1	0	0,905019734	0,094980266
96-108	Année 9	14	4	0	14	1	0	0,905019734	0,094980266
108-120	Année 10	10	0	0	10	1	0	0,905019734	0,094980266

Taux globaux de récidive non sexuelle

Mois	Période	# à risque	# censuré	# avec délit	# sans délit	Proportion sans délit	Proportion avec délit	Probabilité de survie	Incidence cumulative
0-12	Année 1	196	68	2	194	0,989795918	0,010204082	0,989795918	0,010204082
12-24	Année 2	126	34	1	125	0,992063492	0,007936508	0,981940395	0,018059605
24-36	Année 3	91	27	1	90	0,989010989	0,010989011	0,971149841	0,028850159
36-48	Année 4	63	14	0	63	1	0	0,971149841	0,028850159
48-60	Année 5	49	12	0	49	1	0	0,971149841	0,028850159
60-72	Année 6	37	12	1	36	0,972972973	0,027027027	0,944902548	0,055097452
72-84	Année 7	24	6	0	24	1	0	0,944902548	0,055097452
84-96	Année 8	18	4	0	18	1	0	0,944902548	0,055097452
96-108	Année 9	14	4	0	14	1	0	0,944902548	0,055097452
108-120	Année 10	10	0	0	10	1	0	0,944902548	0,055097452

Études de cas des sites

Comité Central Mennonite Ontario (P. 105)

Saskatchewan-Sud (P. 117)

Vancouver/Fraser Valley (P. 129)

Œil pour œil et le monde deviendra aveugle...

- Mahatma Gandhi

ÉTUDE DE CAS DE: COMITÉ CENTRAL MENNONITE ONTARIO

Quand on sort de prison, je trouve que l'on n'est à l'aise nulle part. Je ne suis pas à l'aise dans la ville où j'habitais, je ne suis pas à l'aise dans la ville où je suis déménagé, je ne suis pas à l'aise où que ce soit. Mes amis sont tous partis, tu n'as plus d'amis, et le cercle de support est un genre de bouée à laquelle tu peux t'accrocher. Ce sont des gens que tu connais, des gens que tu peux appeler, que tu peux contacter. Je ne peux pas dire combien c'est important quand tu te sens seul... Vous devez vraiment être dans cette position-là pour comprendre quand je dis que vous vous sentez seul.
- Membre principal CSR

INTRODUCTION

Historique

L'étude de cas du Comité central mennonite Ontario (CCMO) est un volet de l'évaluation à méthodes mixtes du Projet de démonstration national des Cercles de support et de responsabilité (CSR). En leur qualité d'initiative communautaire, les CSR se définissent en fonction des intérêts et besoins locaux, ce qui signifie qu'il y a des variations considérables entre les 14 sites de démonstration. Dans la présente étude de cas, nous désirons décrire le site, présenter son historique et son évolution, et parler de son fonctionnement, de ses défis et de ses nombreuses réalisations. On y trouvera aussi l'histoire de cinq – 11 membres principaux, chacun donnant un aperçu de son expérience au sein du programme, ainsi que de ses défis et succès au quotidien. On y trouve également des commentaires de certains bénévoles recueillis lors des entrevues individuelles et extraits des cahiers de bord des bénévoles sur une période d'un an.

Finalement, des extraits d'entrevues avec des coordonnatrices de sites viennent approfondir notre compréhension de ce site CSR.

Méthodologie

Le site CCMO est l'un des quatre sites choisis à l'origine pour faire partie d'une étude de cas comparative visant à décrire en profondeur chacun des sites et illustrer les variantes entre les différents sites. Des données ont été recueillies de diverses sources afin d'éclairer sous différents angles ce qui se passe dans le site, et de permettre la triangulation des méthodes et des sources de données pour en éliminer la partialité et contribuer à mieux comprendre les questions en jeu.

La **documentation** comprend les rapports trimestriels sur les indicateurs, les descriptions de travail, les protocoles des sites, les outils de formation et tout autre document jugé pertinent pour la compréhension du site. Nos données qualitatives sont fondées sur cette documentation et celle-ci améliore la compréhension du site pendant la durée du projet de démonstration.

Des **entrevues** ont été menées auprès d'une coordonnatrice de site, de six bénévoles et de 11 membres principaux. La première entrevue formelle a été faite avec la coordonnatrice principale d'un site, Eileen Henderson, en février 2013, et elle s'est déroulée au téléphone. Une visite du site au début du mois de juillet 2013 a donné l'occasion d'avoir de nombreuses conversations avec les employés des sites à Toronto et à Hamilton (Ontario). Au cours de cette visite, des entrevues ont été menées en personne avec 11 membres principaux. Ces entrevues duraient chacune entre 30 et 50 minutes, elles étaient enregistrées puis transcrites par la suite. Des entrevues de suivi ont été menées auprès de cinq des 11 membres principaux en février 2014. Ces entrevues se sont déroulées au téléphone, elles ont été enregistrées puis transcrites intégralement par la suite. Des **entrevues** ont aussi été menées auprès des bénévoles en juillet 2013, au téléphone, et elles

ont été enregistrées puis transcrites mot à mot par la suite.

Des *cahiers de bord* ont été tenus par les bénévoles où l'on consignait les activités des cercles, des conversations, des progrès réalisés, des défis surmontés et des impressions sur le fonctionnement du cercle. Ces cahiers de bord nous ont été transmis en septembre 2013 et mai 2014 sous forme de notes manuscrites ou encore de fichiers en format Word.

Rôle de la chercheuse

Mon rôle dans cette étude de cas consistait essentiellement à observer, à collecter des données et à les analyser. J'ai écouté les comptes-rendus de la coordonnatrice du site, de la coordonnatrice du cercle, des bénévoles et des membres principaux, et j'ai posé des questions afin de mieux comprendre le fonctionnement de ce site et des CSR partout au Canada. J'ai tenté ici de canaliser mes connaissances et en faire état dans la présente étude de cas, en y ajoutant mes interprétations, observations et impressions. Ce qui figure dans la présente étude de cas et dans l'évaluation finale résume bien l'essentiel de mon rôle.

DESCRIPTION DU SITE

Aperçu du site : emplacement, employés et bénévoles

Le site CCMO englobe une vaste région géographique qui comprend trois grands secteurs urbains, soit Toronto, Hamilton et Kitchener, auxquels on a greffé quelques régions comme celle de London (Ontario). En raison de la taille de ce site, il compte des employés travaillant à Hamilton, à Toronto et à Kitchener, et qui s'acquittent de plusieurs des activités quotidiennes. La coordonnatrice du site se déplace d'un emplacement à l'autre afin de coordonner la gestion de l'ensemble du site. Afin de surmonter tous les défis que présente un site aussi vaste, des employés sont affectés dans chacune des régions, pour un total de sept dans l'ensemble du site. On

organise aussi souvent que possible des activités communes afin de promouvoir un sentiment d'appartenance dans l'ensemble du site, et faire en sorte que tous les employés apprennent à se connaître.

Avant le début du Projet de démonstration, le site CCMO comptait 37 membres principaux, et 48 autres ont été recrutés par la suite. Il y a actuellement 324 bénévoles actifs, alors qu'on en comptait 189 au cours de l'Année 2 du Projet (32% sont âgés de 21 à 25 ans, 32% sont âgés de 35 à 59 ans, et 38% ont 60 ans ou plus).

Gouvernance

La gouvernance du site est assurée par le Conseil d'administration CCMO, avec qui il partage aussi ses locaux, et le Conseil de l'Ontario est constitué d'un directeur exécutif et d'un directeur de programme, et il se rapporte à ce site CSR. Le directeur exécutif relève directement du Conseil d'administration. Pour la gestion quotidienne de l'organisation, le site peut compter sur une équipe de leadership constituée du directeur exécutif, du directeur de programme, du directeur exécutif adjoint et, au besoin, le générateur de ressources (chargé des levées de fonds). L'équipe de leadership peut compter sur l'appui de l'équipe chargée de l'évaluation de rendement et de la reddition de comptes, ainsi que d'une équipe de programme, qui a tendance à accorder priorité aux programmes ontariens, dont font partie les cercles.

Sa relation avec le CCM leur a permis de survivre aux coupures budgétaires (au moyen du financement provisoire), et lui a donné les avantages d'un organisme plus grand en termes d'activités promotionnelles et de financement. Cette relation lui permet aussi d'utiliser des critères moins restrictifs pour le recrutement des membres principaux.

Gouvernance

La gouvernance du site est assurée par le Conseil d'administration CCMO, avec qui il partage aussi

ses locaux, et le Conseil de l'Ontario est constitué d'un directeur exécutif et d'un directeur de programme, et il se rapporte à ce site CSR. Le directeur exécutif relève directement du Conseil d'administration. Pour la gestion quotidienne de l'organisation, le site peut compter sur une équipe de leadership constituée du directeur exécutif, du directeur de programme, du directeur exécutif adjoint et, au besoin, le générateur de ressources (chargé des levées de fonds). L'équipe de leadership peut compter sur l'appui de l'équipe chargée de l'évaluation de rendement et de la reddition de comptes, ainsi que d'une équipe de programme, qui a tendance à accorder priorité aux programmes ontariens, dont font partie les cercles.

Sa relation avec le CCM leur a permis de survivre aux coupures budgétaires (au moyen du financement provisoire), et lui a donné les avantages d'un organisme plus grand en termes d'activités promotionnelles et de financement. Cette relation lui permet aussi d'utiliser des critères moins restrictifs pour le recrutement des membres principaux.

Opérations du site

Membres principaux. Le site n'a jamais de difficulté à recruter des membres principaux puisqu'il entretient de bonnes relations avec les services policiers s'occupant des délinquants à risque élevé et qu'il a des rencontres régulières avec des groupes communautaires locaux, mais avoir en tout temps une liste d'attente de nouveaux membres principaux représente quand même un défi continu. Plusieurs des membres principaux sont recrutés directement à l'intérieur des établissements carcéraux, soit par autoréférence, soit par l'entremise des agents de libération conditionnelle. Au cours des quatre dernières années, la majorité des références à Hamilton proviennent des agents de libération conditionnelle du Centre correctionnel communautaire de Hamilton, et pour la plupart, il s'agit de délinquants sous le coup d'une OSLD.

À Kitchener, la situation est un peu plus difficile puisque l'on doit travailler avec les membres principaux à leur libération, étant donné que les forces policières locales ne veulent pas avoir dans les parages des délinquants sexuels en raison des risques élevés inhérents.

Le CCMO a des critères de sélection relativement larges pour ce qui est des membres principaux puisqu'il doit aussi répondre aux besoins d'autres bailleurs de fonds. Par conséquent, lorsque les églises communiquent avec lui, il doit pouvoir travailler avec des membres principaux qui ne répondent pas toujours à tous les critères du CNPC. Les critères de sélection sont donc plus larges afin qu'il puisse s'acquitter du mandat du CCM ainsi que de celui des autres bailleurs de fonds du secteur privé. Lorsqu'il a commencé à travailler avec des délinquants sexuels il y a dix-neuf ans, il n'acceptait que les membres principaux qui arrivaient à leur DEM, alors que maintenant il accepte non seulement les membres principaux ayant atteint la DEM mais aussi ceux frappés d'une OSLD ainsi que les délinquants provinciaux qui passent sous juridiction fédérale en raison de leur OSLD. L'inclusion des délinquants frappés d'une OSLD ajoute un autre défi sur le plan de la logistique puisque ces membres principaux sont plus susceptibles de ne pas respecter les conditions de leur libération que les délinquants ayant atteint la DEM, ils sont souvent réincarcérés pour de simples délits, et ils sont souvent libérés par la suite dans une communauté différente. Les délinquants frappés d'une OSLD représentent un défi supplémentaire puisque le CCMO compte trois emplacements en Ontario, ce qui limite le choix de l'emplacement où le délinquant sera affecté, mais il pourrait aussi être déplacé là où il y a de la place pour l'accueillir, et déplacé de nouveau vers un autre emplacement à la suite du non-respect de ses conditions.

Bénévoles. Le recrutement et la rétention des bénévoles continuent toutefois à représenter un défi. Le recrutement se fait habituellement par le bouche à oreille, mais le site dispose d'une

stratégie à court et à long termes pour le guider. Il a établi un partenariat avec l'aumônerie communautaire de Toronto et cherche à créer des relations avec des bénévoles potentiels en participant à des activités en soirée, permettant ainsi aux gens d'en apprendre davantage sur le programme à leur propre rythme. À court terme, des visites sont effectuées au bureau des bénévoles (même si aucun bénévole n'a été recensé par ce moyen), on rencontre différentes personnes, on accepte des invitations à donner des conférences et on participe à d'autres activités organisées par les différentes régions du CCM.

La rétention des bénévoles comporte aussi des défis, car on cherche constamment de nouvelles façons d'appuyer et d'améliorer les expériences des bénévoles. Le site a aussi l'impression de constamment discuter de nouvelles possibilités de formation, mais on a tout de même l'impression que l'on pourrait faire mieux à ce chapitre. Les deux-tiers de bénévoles, environ, ont suivi la formation initiale, et quelques-uns ont eu de la formation complémentaire axée sur les besoins spécifiques du membre principal et du cercle. On note toutefois qu'il est difficile de faire participer les bénévoles aux activités de formation continue puisqu'il est difficile d'offrir la formation à un moment où les bénévoles sont disponibles. On a aussi établi un partenariat avec l'aumônier communautaire, en vertu duquel celui-ci offre de la formation. Eileen se dit satisfaite de la formation offerte, mais elle estime qu'ils pourraient faire mieux. Elle mentionne qu'elle aimerait offrir suffisamment de formation pour que les bénévoles se sentent en confiance, mais pas trop pour éviter qu'ils ne soient trop confiants.

Partenaires communautaires. Le site déploie des efforts considérables pour développer et entretenir des relations solides avec les fournisseurs de services communautaires, mais il cherche constamment à en recenser d'autres par crainte de surcharger ceux sur lesquels il compte déjà. Les liens et les relations avec les fournisseurs de services varient en fonction des besoins des

membres principaux. Par exemple, des rencontres sont prévues à intervalles réguliers avec les services policiers traitant avec les délinquants à risque élevé, et selon les différentes juridictions, ils ont différentes attentes les uns envers les autres. On a aussi conclu un partenariat avec les services d'hébergement locaux, le programme Ontario au travail, la John Howard Society, et les fournisseurs de services de maintien de la paix comme les services policiers, les agents de probation, les agents de libération conditionnelle, les thérapeutes, etc. L'un des défis à surmonter, c'est trouver l'équilibre entre ne pas être considéré comme faisant partie du système, et en même temps travailler au sein du système pour défendre les intérêts des membres principaux.

Cercles

Un cercle est constitué d'un groupe de bénévoles (environ quatre), y compris un employé, qui rencontre un membre principal une fois par semaine, ou encore une ou deux fois par mois, selon les besoins du membre principal. Au départ, les rencontres du cercles sont plus fréquentes, alors que l'on se concentre sur l'aide que l'on peut accorder au membre principal à s'ajuster à ses conditions de libération et à la vie à l'extérieur de la prison, à trouver un logement convenable, à recenser des sources potentielles d'emploi/de ressources et à trouver les services communautaires requis. Comme l'a expliqué l'un des membres principaux : *«quand je suis arrivé à Toronto, ma vie était un véritable gâchis en raison des menaces de mort et [mon cercle] m'a vraiment beaucoup aidé à apprendre à vivre en société après tant d'années en prison.»*

Pour plusieurs membres principaux, une fois leurs besoins fondamentaux comblés et qu'ils ont appris à mieux comprendre et gérer les conditions de leur libération (ou lorsque les conditions sont levées complètement), les rencontres du cercle se font plus espacées et deviennent ce que plusieurs membres principaux décrivent comme «une relation d'amitié». Comme l'a mentionné un membre principal : *«je m'attends à ce que le cercle se*

poursuive une fois mon Ordonnance 810 levée. Les membres du cercle sont devenus des amis, des amis précieux.» D'autres membres principaux ne s'adapteront jamais complètement, toutefois, à la vie à l'extérieur de la prison et ne s'intégreront jamais complètement dans la société, et auront ainsi toujours besoin d'un cercle actif qui se rencontre à intervalles réguliers. Pour plusieurs d'entre eux, le cercle devient leur «bouée de sauvetage». Comme l'explique l'un des membres principaux qui participe à un CSR depuis plus de huit ans :

Je t'ai largué en Iran et j'ai pu te dire au revoir. Maintenant, tu dois partir et vivre ta vie. Mais tu ne peux pas car tu vas avoir plein d'embûches sur ton chemin. Mais si tu places cinq personnes là pour t'aider, peu importe leur nationalité, et elles parlent toutes la même langue, même si je ne parle pas cette langue. J'ai une attitude de prisonnier. Mon langage n'est pas beau et propre tout le temps. Vous comprenez ce que je veux dire? Alors ici, j'ai un cercle autour de moi, et c'est bien ce que l'on veut dire par cercle. Ils me surveillent et s'assurent que je ne m'attire pas de problèmes. Je m'attire des problèmes simplement en étant moi-même.

Pour plusieurs des membres principaux reçus en entrevue, le cercle ne fait pas simplement leur assurer le support dont ils ont besoin pour s'adapter à la vie à l'extérieur de la prison, mais il représente aussi l'amitié dans une vie autrement très solitaire et très morne. Comme l'explique l'un des membres principaux : «c'est comme avoir un ami quand tu te sens vraiment, vraiment seul». Pour d'autres qui sont entrés et sortis de prison pour la plus grande partie de leur vie adulte, le cercle représente une occasion de changer leur style de vie. Comme le dit un membre principal :

Malheureusement, j'ai un dossier très lourd, ok? Combien de fois je suis sorti de prison sans aucun appui que ce soit. Et je sais que sans aide, c'est dangereux, et j'avais besoin de parler à quelqu'un. J'avais besoin de quelqu'un car au sein d'un cercle, ils apprennent à te connaître, et

à te connaître sur un plan personnel. Et s'il y a quelque chose qui vous dérange, vous pouvez en discuter avec eux.

Je sais quand, lorsqu'on a des problèmes et qu'on ne peut les régler, je sais qu'ils peuvent – gronder, comme un volcan – mais s'il y a quelques personnes autour de vous avec qui vous êtes assez à l'aise pour vous ouvrir et leur dire «écoute, voici ce qui se passe dans ma tête». C'est comme enlever une montagne sur vos épaules. C'est une libération. C'est la tranquillité d'esprit, c'est bien ça. Ce que je n'ai pas eu très souvent et ce avec quoi j'ai des problèmes depuis presque 25 ans. Vous savez, j'ai ce problème depuis l'âge de 25 ans. C'est un processus très, très long, et il est difficile de changer 25 ans de négativité.

Les rencontres officielles du cercle (souvent tenues dans un café ou dans les bureaux du CCM) ne suivent pas nécessairement un ordre du jour précis, mais la majorité d'entre elles commencent par un tour de table pour voir comment tout le monde se porte, un échange amical entre les bénévoles et le membre principal. Comme l'explique l'un des bénévoles :

Dans l'ensemble, on fait un tour de table pour voir comment chacun se porte. Alors nous demandons [aux membres principaux], «comment allez-vous?» ou encore «qu'y a-t-il de nouveau depuis notre dernière discussion?» On pourrait croire qu'il s'agit d'une question insignifiante, mais on comble ainsi tout le temps accordé car le membre principal est toujours aux prises avec des problèmes. Il y a toujours quelque chose de nouveau à régler ...

Un autre bénévole ajoute, «nous discutons de n'importe quoi. C'est une occasion de parler des problèmes à régler, ses préoccupations, ses soucis.» Cet échange est aussi une occasion de reproduire des comportements, faire en sorte que le membre principal vive une interaction sociale positive. Selon l'un des bénévoles :

L'une des bonnes choses à se demander comment s'est déroulée la journée, comment s'est déroulée la semaine, c'est qu'ils voient à travers nous ce qu'est la vraie vie. Étant donné que leur vie est très étrange, nous pouvons leur montrer comment se déroule notre semaine et ça leur donne un aperçu de ce à quoi cela devrait ressembler.

La constitution du cercle est fondée sur un mélange d'intérêts, de groupes d'âge et d'expérience des bénévoles et des membres principaux. Le cercle compte toujours un employé également, ce qui assure ultimement un appui supplémentaire et la continuité en cas de roulement chez les bénévoles.

Les bénévoles accordent également support et amitié à l'extérieur des rencontres formelles du cercle, puisqu'ils se rencontrent tous pour des activités récréatives, un café ou des activités de bénévolat. Les membres principaux font allusion à des sorties au YMCA, à des activités de jardinage, à des sorties pour un café, au restaurant, et à des célébrations d'anniversaires. Selon les membres principaux, les bénévoles *«sont totalement impliqués dans ma vie et les choses ne changeront pas.»* Un autre membre principal dit *«pour moi, c'est un prolongement de ma famille.»* Un autre membre principal ajoute que *«quand un moment spécial se présente, tu ne te sens pas autant... tu ne te sens pas aussi dépressif.»*

ÉVOLUTION DU SITE

L'historique de ce site est en fait l'historique des CSR au Canada. Le cas de Charlie Taylor, un abuseur d'enfants à faible rendement et à risque élevé qui est devenu ultimement le premier membre principal, remonte au début des années 1980, immédiatement après sa libération à Toronto à la fin de sa peine d'emprisonnement dans un pénitencier fédéral. Le «concept du cercle» fut créé lorsqu'un groupe de personnes, faisant toutes partie d'une communauté intentionnelle, a approché Charlie. Certaines de ces personnes sont devenues par la suite membres du nouveau «cercle» de Charlie, mais le concept des «cercles» devint les «Cercles de support et de

responsabilité» uniquement lorsque Charlie a été libéré à Hamilton en juin 1994. En réponse au besoin d'aide de Charlie, un pasteur mennonite nommé Harry Nigh a réuni un groupe de personnes de sa congrégation pour offrir à la fois un support et un cadre réaliste de responsabilité fondé sur les principes de la justice réparatrice. Quelques mois plus tard, il y eut une intervention semblable auprès d'un autre délinquant, celle-ci organisée par le révérend Hugh Kirkegaard, dans une communauté avoisinante. Quelques mois plus tard, avec la collaboration du CCM, le Service correctionnel du Canada (SCC) a parrainé un projet pilote appelé le Projet de réintégration communautaire, afin de voir si cette approche à la réintégration communautaire pouvait être opérationnalisée et mise en œuvre sur une échelle plus vaste, ce qui a donné lieu ultimement à la création des Cercles de support et de responsabilité (CSR) au Canada.

L'évaluation du projet pilote entrepris dans la région centrale du Sud de l'Ontario en 2005 était constituée de la combinaison de deux études : 1) un sondage sur l'expérience vécue par toutes les parties intéressées (membres principaux (n=24), bénévoles (n=57), professionnels (n=16) et le grand public (n=77)), et 2) un examen de l'impact des CSR sur la récidive, dont les résultats des deux étaient en très grande majorité positifs (voir Wilson, Picheca & Prinzo, 2005).

Depuis le projet pilote initial, le site a continué à recevoir des fonds de SCC, ce qui lui a permis d'évoluer et de changer au fil du temps, et plus récemment il a ajouté des groupes d'appui comme le Dismas Fellowship et Creative Exchange (entre autres) pour prolonger le travail accompli par les CSR. Ces groupes sont considérés comme des ramifications plutôt que des éléments constitutifs des CSR, mais ils sont importants car leur travail vient compléter celui des cercles. Ils fonctionnent aussi différemment dans chacun des trois sites. À Toronto, par exemple, le Dismas Fellowship est offert en partenariat avec deux autres organismes et est ouvert aux anciens détenus qui ne participent

pas aux CSR. À Hamilton, le Dismas a des liens plus étroits avec le programme CSR et constitue une solution temporaire pour les membres principaux (dont plusieurs sont sous le coup d'une OSLD) qui sont en attente d'un cercle. À Kitchener, le groupe porte un autre nom. Dans l'ensemble, ces groupes non seulement servent de solution temporaire vers un cercle individuel, mais ils permettent aussi au CCM d'aller au-delà du support et de la responsabilité des CSR. Compte tenu des difficultés à trouver des activités prosociales pour les membres principaux, ces groupes sont devenus un élément important de l'écosystème des CSR.

CARACTÉRISTIQUES DU SITE

Orientation et priorité communautaires.

Le CCM est un vaste site réparti sur une région métropolitaine englobant Toronto, Hamilton, Kitchener (et London), et comptant une équipe de sept employés affectés aux CSR répartis entre ces différents endroits. La coordonnatrice du site passe beaucoup de temps au téléphone et dans son auto à se déplacer d'un endroit à l'autre pour s'assurer que tout fonctionne bien, pour régler les problèmes (réels ou potentiels) et pour demeurer en contact avec les employés, les bénévoles, les membres principaux et les fournisseurs de services. Malgré l'étendue géographique de ce site, il existe un sentiment d'appartenance communautaire très fort, ce qui réunit toutes les collectivités. Comme l'explique la coordonnatrice du site, l'équipe de gens travaillant ensemble dans ce site contribue à instaurer une impression très forte de connection avec la communauté entre les collègues, les bénévoles et tous ceux participant aux travaux des CSR.

Ce puissant sentiment communautaire est entretenu et maintenu grâce à des activités communautaires régulières et continues qui comprennent des rencontres bimensuelles des groupes d'amis (fellowships), une journée de célébration annuelle ouverte à tous, des célébrations de Noël et de l'Action de grâce, une retraite annuelle d'une

durée d'une fin-de-semaine et une rencontre mensuelle pour ceux désirant partager leur passion pour les arts créatifs. Pour les membres principaux qui ont très peu de contact, voire aucun, avec des membres de la famille ou des amis, ces occasions

de socialiser leur donne un répit de ce qui est pour plusieurs d'entre eux un ajustement difficile et complexe à la vie au quotidien. Comme l'a expliqué l'un des membres principaux, «s'il n'y avait pas le CSR, je me tournerais les pouces pendant presque toute la journée, et ça, ce n'est pas un environnement sain». Et un autre membre principal ajoute «si je ne suis pas occupé, je me retrouve en train de penser au pénitencier et aux programmes, toujours penser. On commence à avoir des pensées négatives et lorsqu'on commence à avoir des pensées négatives, ça n'arrête pas».

Le Dismas Fellowship a été mis sur pied par un groupe de personnes s'occupant des activités de la chapelle en prison et qui n'avait aucun autre endroit à l'extérieur de la prison pour s'adonner à ces activités. Ensemble, elles ont commencé à rêver à des rencontres de groupe le vendredi en soirée, où des bénévoles et des membres principaux pourraient se rencontrer régulièrement pour cuisiner un bon repas, et passer une soirée à chanter, à raconter des histoires et à socialiser.

Sans Dismas, je ne serais pas là du tout. Je n'aurais pas progressé autant pour ce qui est de la confiance et du niveau de risque. Plus on cherche à acquérir de la confiance, plus les risques diminuent.

(Membre principal)

À mon arrivée chez Dismas, je ne parlais pas. Je suis une personne très tranquille et j'observe beaucoup. Ça me prend beaucoup de temps avant de faire confiance aux autres. Après environ un an chez Dismas, j'ai réalisé que les gens n'étaient pas là pour essayer de me diminuer ou me punir; ils étaient là pour m'aider si je pouvais avoir une bonne attitude.

(Membre principal)

Pour le site CCM, le Dismas offre une façon de bâtir le support au fil du temps plutôt que d'inscrire les membres principaux sur une liste d'attente.

Comme l'une des coordonnatrices de site l'a expliqué, «*nous disons aux membres principaux potentiels – venez nous voir [au Dismas], commencez à comprendre les règlements et les valeurs, et nous commencerons alors à bâtir le support*». Tous les membres principaux et bénévoles reçus en entrevue ont parlé du Dismas en termes très élogieux, décrivant leur expérience très positive avec le programme. Comme l'a expliqué un bénévole : «*il est très branché. J'apprends des choses au sujet des membres principaux, choses qui sont partagées uniquement dans ce genre d'atmosphère. C'est un forum très amical, qui inspire la confiance et où les gens ont beaucoup de considération les uns envers les autres*».

En 2010, l'un des sites CCM a aussi lancé, sous la direction de l'un des membres principaux, le programme *Creative Exchange*, où de 15 à 18 membres principaux se réunissent une fois par mois pour partager de la musique, de la poésie et de l'écriture, etc. Comme l'explique l'un des membres principaux, qui a déjà écrit plus de 50 poèmes :

Cela me donne un forum où ventiler dans un environnement sain plutôt que dans un environnement malsain. Je sais que j'ai un certain talent de rédaction; certaines choses ne sont pas vraiment pour le groupe, mais je peux partager avec les membres de mon équipe – ils peuvent écouter ma poésie.... Certains de mes poèmes sont pleins de colère, d'autres sont exubérants et joyeux ...

En dépit de la taille du site CCM, le sentiment d'appartenance à la communauté CSR est très puissant ici. Le cercle va bien au-delà des frontières de la dynamique entre les bénévoles et les membres principaux (ce qui pourrait être considéré comme le «cercle» traditionnel), regroupant l'ensemble de la communauté CSR. Toutes ces possibilités offertes à l'extérieur des cercles formels donnent aux membres principaux des occasions de socialiser et fraterniser avec «des amis et des membres de la famille», pour des «échanges créatifs», partager un repas ou encore participer à ce que plusieurs personnes

considèrent comme des activités normales. Un des membres principaux a dit au sujet de Dismas : «*nous contribuons tous, comme une grande famille – c'est comme ça*».

Évolution du cercle. Comme on l'a mentionné précédemment, le site CCM est fondé sur une approche communautaire, où les bénévoles et les membres principaux bâtissent des liens dans le cadre des travaux officiels du cercle, ainsi que de façon informelle au moyen d'activités informelles à l'extérieur du cercle. Alors que la nature même du cercle évolue et change, passant de rencontres à intervalles réguliers (à la semaine, deux par mois, etc.) à des rencontres officielles moins fréquentes, le cercle lui-même ne prend jamais fin. Au fil du temps, le cercle évolue plutôt en fonction des besoins changeants du membre principal. En fait, pour les onze membres principaux reçus en entrevue à l'origine, la durée moyenne de la participation à un cercle est de 7,5 années. Par conséquent, dans ce site, on a pris conscience du fait que très peu de membres principaux peuvent réintégrer complètement la communauté plus large puisqu'il leur manque des aptitudes prosociales essentielles, et avec leur casier judiciaire, ils ont souvent des problèmes insurmontables à se trouver un emploi durable. Même si les cercles ne prennent jamais fin officiellement, la relation entre les bénévoles et les membres principaux évolue, et on conserve la possibilité de reconvoquer le cercle plus officiel si le membre principal a besoin de support supplémentaire. Comme l'un des bénévoles a mentionné : «bon nombre de gars ont besoin de ce support constant même une fois toutes les conditions levées, car ils n'ont aucun autre système de support dans leur vie. Alors nous sommes leur famille, littéralement». Selon l'un des bénévoles : «*le cercle informel, c'est simplement d'être là pour eux.*

Plein de choses ont tendance à nous rabrouer, alors il est difficile de garder le sourire. C'est là que le cercle prend son importance.

- Membre principal

Quelqu'un peut appeler et dire simplement «comment ça va?», et parfois, ils sont tellement heureux de recevoir cet appel».

Ainsi, même s'il existe toujours des cercles formels, le CSR est considéré dans ce site davantage comme des liens tissés entre les bénévoles et les membres principaux. Ces liens sont créés et entretenus par le biais d'activités informelles (p. ex. repas, activités récréatives, activités de bénévolat) auxquelles participent les bénévoles et les membres principaux. Comme le mentionne un membre principal, il va au YMCA une fois par semaine avec un bénévole, en rencontre un autre régulièrement pour prendre un café, et avec une autre bénévole, il travaille dans son jardin et aide à de petits travaux de menuiserie. En parallèle, il y a de nombreuses activités organisées au cours de l'année pour célébrer ces liens (qu'ils soient officiellement reconnus dans un cercle ou encore informellement par le biais du Dismas ou autre activités semblable), par la célébration de l'engagement des membres principaux envers les principes des CSR (leur anniversaire), les anniversaires de naissance, Noël et l'Action de grâce. Comme le mentionne l'un des membres principaux : «*se rencontrer, c'est comme une grande réunion de famille*». Les rencontres du Dismas leur donnent d'autres occasions qui contribuent à créer et entretenir ces liens entre ces nombreuses parties intéressées des CSR (bénévoles, membres principaux et fournisseurs de services). Pour plusieurs membres principaux, ces rencontres communautaires à intervalles de deux semaines leur procurent tout le support et l'amitié dont ils ont besoin. Comme l'explique un membre principal : «*sans Dismas, je ne serais pas là du tout. Je n'aurais pas progressé autant pour ce qui est de la confiance et du niveau de risque.*»

Relation mutuellement bénéfique. Un thème très constant dans l'ensemble des entrevues, c'est la relation mutuellement bénéfique qui est créée entre les membres principaux et les bénévoles. Il est facile de reconnaître les bienfaits des CSR en termes d'aide accordée aux membres principaux dans leur réinsertion dans la collectivité et en termes de protection de la société comme dans «plus jamais de victimes», mais on ne reconnaît pas souvent ce que les bénévoles eux-mêmes

retirent de leur participation et de leur expérience au CSR. Comme le dit un bénévole :

Nous croyons parfois que nous le faisons uniquement pour les autres, mais pourtant c'est aussi pour moi, vraiment ... à les voir aux prises avec tous ces problèmes à leur sortie de prison – plusieurs d'entre eux se tirent bien d'affaires et pourtant, ils en ont beaucoup à surmonter – c'est comme les surveiller et voir comment ils abordent les possibilités, en fait, et ça m'inspire considérablement.

Lorsqu'on lui a demandé en quels termes elle parlerait des CSR aux autres, l'une des bénévoles a mentionné :

Je leur dirais que j'apprends. Et il ne s'agit pas de moi uniquement, mais c'est pour moi aussi un peu ... c'est une façon pour moi de sentir que j'aide d'une certaine façon. Que j'aide à rendre la collectivité plus sécuritaire ... alors pour moi – ça m'aide beaucoup de, comment dire, marcher dans les souliers de quelqu'un d'autre pendant un petit bout de temps... cela me sort de mes choses, de mon petit monde, et ça me permet de voir un peu plus grand.

En même temps, les membres principaux apprécient considérablement les relations qu'ils entretiennent avec les bénévoles car ils estiment avoir quelqu'un sur qui compter pour

*Ils sont pleinement impliqués dans ma vie, et les choses ne changeront pas de sitôt... ne serait-ce que l'encouragement que me donne le cercle. Je n'ai jamais eu ça dans mon enfance; mes parents me diminuaient beaucoup. Le cercle me redonne de la confiance en moi-même.
- Membre principal*

les aider à s'adapter à la vie à l'extérieur de la prison, une tâche particulièrement difficile pour les délinquants sexuels dans notre société. L'un des membres principaux reçus en entrevue a dit candidement «*ils m'ont aidé de tellement de façons que je me sens obligé de faire cette entrevue*». Selon un autre membre principal : «*J'ai leur numéro de téléphone, alors*

quand j'ai besoin de parler à quelqu'un, je peux simplement appeler. Il y a toujours quelqu'un au bout du fil.» Pour d'autres, les bénévoles assurent un support moral, «*c'est comme avoir un ami quand tu te sens vraiment, vraiment seul*».

Les entrevues menées auprès des bénévoles et des membres principaux ont mis en évidence le fait que les cercles assurent aux membres principaux un niveau de support, d'engagement et d'amitié que plusieurs membres principaux n'ont jamais connus, puisque plusieurs d'entre eux proviennent de familles dysfonctionnelles où ils ont eux-mêmes été victimes d'abus sexuels, où ils avaient des difficultés d'apprentissage qui les ont empêchés de terminer les études secondaires, et avec peu de possibilités d'emploi qui leur permettraient d'acquérir des aptitudes prosociales (et se bâtir un capital social et culturel). Comme l'a dit un membre principal : «*lorsque j'obtiens de bonnes notes à l'école, ils me félicitent. Ils me donnent l'encouragement que je n'ai jamais eu comme enfant et ça me fait me sentir bien*».

L'un des membres principaux le résume bien :

Dans le cas de [bénévole], si tu vas chez elle, tu verras que tu es au paradis du hosta. Et bien... C'est le gros de mon travail. Alors j'ai le plaisir de savoir que j'ai pu l'aider, et je pourrai voir le sourire dans ses yeux quand elle inspecte son jardin et qu'il est presque exactement comme elle le veut ...

IMPACT SUR LE SITE

Dans cette section, nous abordons l'impact qu'ont eu les CSR sur les membres principaux, les bénévoles et la communauté. Nous discutons séparément de chaque élément, mais en réalité, l'impact des CSR va au-delà de chacune des parties individuelles, et englobe les trois éléments pris dans un ensemble très interconnecté. Le travail accompli avec les membres principaux a ainsi des répercussions sur les bénévoles et leur expérience au sein des CSR, et ultimement sur l'ensemble de la société, non seulement en termes

de sécurité, mais aussi en inculquant de plus grands sentiments de compassion et de communauté.

Impact sur les membres principaux

Les CSR ont eu un impact considérable sur les membres principaux en ce sens qu'ils les ont aidés à faire la transition de la vie en prison à la vie en société, quelles que soient les restrictions imposées au moment de leur libération. Pour plusieurs membres principaux, les CSR constituent l'unique support dont ils disposent, puisque la plupart d'entre eux ont peu de support de la part de membres de la famille ou d'amis. Plusieurs membres principaux nécessitent de l'aide très pratique pour gérer les conditions de leur libération, mais la plupart d'entre eux ont aussi besoin d'aide à combler certains besoins très fondamentaux comme trouver un logement abordable, des connections avec des fournisseurs de services (p. ex. services communautaires, emploi, nourriture), etc. En outre, selon la durée de son incarcération, la transition vers la vie à l'extérieur de la prison peut être caractérisée par la peur, l'anxiété et la solitude, alors le gros du travail des bénévoles (au début, à tout le moins)

J'avais un ami en prison et il me disait «combien de temps me faudrait-il pour m'adapter à la vie à l'extérieur étant donné que tout a changé?» Et je lui répondais «quelques jours sans doute», puis «peut-être une semaine.» Je sais maintenant que la réponse est : jamais. Je ne rattraperai jamais le temps perdu. Ces 17 années sont perdues à jamais.

Membre principal

consiste à faciliter la transition non seulement sur le plan physique, mais aussi sur les plans émotif et psychologique. Comme le décrit l'un des bénévoles : «*il était très craintif à sa sortie de prison; je crois que le cercle représente la stabilité dans ce qui est sans doute... ce qui est un peu chaotique dans sa vie. Ne serait-ce que de trouver un endroit où habiter – il était dans un refuge pendant plusieurs semaines, puis d'essayer de retrouver sa vie*». Selon un autre bénévole, le membre principal «*ressemblait à un lapin effrayé. Il ne disait pas un mot. Il avait ce regard effrayé dans le visage... parce que c'est terrifiant. Ils ne*

connaissent personne, ils se trouvent dans une communauté qu'ils ne connaissent pas, et ils regardent constamment au-dessus de leur épaule, craignant que les policiers ne les arrêtent». Les CSR constituent essentiellement ce qu'un membre principal décrit comme «une bouée de sauvetage».

À un niveau fondamental, les CSR offrent aux membres principaux de l'amitié, une connection avec d'autres êtres humains et la possibilité de discuter de choses dont ils ne pourraient pas discuter avec d'autres. Comme l'explique un bénévole :

J'ai entendu des membres principaux dire : tu es ma famille, car ils n'ont aucune famille, ou encore la famille les a rejetés et ils n'ont aucun contact avec leur famille parce qu'ils sont considérés comme des parias non seulement par la société mais par leur propre famille aussi..

Ces liens d'amitié créés avec les membres principaux sont très importants étant donné que plusieurs d'entre eux font confiance à très peu de gens provenant du système pénal ou de santé mentale plus large. Les CSR fonctionnent bien en grande partie parce qu'ils sont considérés comme ne faisant pas partie du système.

En leur qualité de programme communautaire ratissant large, les CSR au site du CCM assurent aux membres principaux un support allant au-delà des limites du cercle. Ainsi, ils peuvent leur venir en aide au-delà de la fonction traditionnelle de «support et de responsabilité» du cercle. Pour l'un des membres principaux, cela signifie que sa participation au Dismas lui a donné la possibilité

Un soir, [le membre principal] a été agressé et il était très, très perturbé. Alors il m'a appelé. Il était environ 22h, alors je suis sorti immédiatement pour le rencontrer. Je me suis assis sur son lit pendant presque une heure alors qu'il pleurait. À la fin, il m'a dit qu'il appréciait d'avoir quelqu'un là pour l'aider.

- Bénévole

d'aborder des problèmes très fondamentaux remontant à son enfance. Comme il le dit lui-même :

J'étais en pleine discussion et deux hommes parlaient de leurs conditions, qu'ils ne pouvaient pas se trouver en présence d'enfants, qu'ils ne pouvaient pas s'approcher d'un terrain de jeux, et autres choses comme ça. Comme j'ai moi-même subi des agressions sexuelles, j'ai trouvé cela très difficile au départ ... à mesure que j'ai appris à mieux connaître ces personnes, c'est comme eux que j'aurais aimé voir mon agresseur; il aurait alors pu dire «J'ai eu tort...» ... alors je rencontre des gens qui regrettent ce qu'ils ont fait, et ça me permet de reconstruire une partie de moi qui n'a jamais pu s'épanouir pendant mon enfance. Ça me permet de redevenir une personne un peu plus équilibrée.

Impact sur les bénévoles

Comme on l'a mentionné précédemment, les bénévoles ont parlé dans la très grande majorité des cas de la croissance personnelle et de l'acquisition de nouvelles connaissances sur le système de justice pénale comme conséquences de leur participation aux CSR. Un certain nombre d'entre eux ont aussi souligné que leur participation aux CSR leur avait fait comprendre comment leur travail à titre de bénévole rend la société ultimement plus sécuritaire pour tous. Comme l'a décrit un bénévole :

J'ai été assez bien éduqué, et j'ai été un peu choyé dans la vie; en vieillissant, j'ai pris conscience que je devais faire quelque chose en retour, car je l'ai eu assez facile. C'était surtout ça dans mon esprit. Je dois faire quelque chose en retour ... et aussi en raison de mes enfants .. j'ai deux enfants que j'aime beaucoup, et je ne voudrais pas qu'il leur arrive quoi que ce soit; alors je crois que c'est une façon d'être ... comme une obligation civique.

Selon un autre bénévole, «j'ai tellement appris, et j'en ai appris beaucoup de ces gars-là. Et je crois que cela pourrait

être bénéfique pour plusieurs autres adultes matures que de faire du bénévolat; nous serions alors de meilleurs citoyens de notre pays». Pour d'autres, c'est une occasion idéale de croissance personnelle, ainsi que l'expression d'une plus grande connection avec la communauté et un sentiment d'enrichissement personnel qui découlent de leur participation aux CSR à titre de bénévoles. Comme l'explique un bénévole :

Je pense que nos vies, ma vie et celle des gens qui travaillent auprès des cercles à titre de bénévoles, ont été considérablement enrichies grâce à ces relations avec des gens qui... comme la plupart d'entre nous sommes de la classe moyenne, et assez éduqués, nous n'aurions pas normalement ce genre d'expérience. Alors nos vies s'en trouvent enrichies, comme c'est enrichissant pour d'autres.

Impact sur la collectivité

L'impact des CSR sur les membres principaux et les bénévoles est positif, mais nous ne pouvons passer sous silence l'impact général des CSR sur l'ensemble de la collectivité. En écoutant les histoires racontées par les membres principaux et le récit des expériences vécues par les bénévoles au sujet des progrès accomplis, il n'y a aucun doute que l'amitié et le support accordés donnent lieu ultimement à l'amélioration de la sécurité de la collectivité. Sans le support et la responsabilité offerts, la majorité de ces membres principaux seraient seuls pour faire la transition entre la vie en prison et la collectivité, transition qui demeure très difficile même avec l'appui des bénévoles. Comme le dit l'un des membres principaux :

Au début, j'étais plutôt cachottier, un peu manipulateur ... parce que ce que je faisais... , je n'étais pas censé être en contact avec des jeunes de moins de 16 ans, mais un jour j'ai eu des punaises de lit, et j'ai rencontré une femme, et dès qu'elle m'a dit qu'elle avait de petits-enfants, j'ai commencé à planifier et à échafauder des plans, et je faisais toutes ces choses que je n'étais pas censé faire, parce que c'est ma façon habituelle de faire les choses, ça fait partie de mon problème. Mais [les bénévoles du cercle] m'ont appuyé et

au fil des ans, je me tiens occupé, je m'efforce de garder ces pensées positives. J'ai accompli des progrès. J'aimerais être plus avancé dans mon cheminement, mais c'est un projet de longue haleine.

Un autre membre principal décrit les progrès qu'il a accomplis au sein des CSR :

Je suis habitué à être entouré d'alcooliques et de gens qui consomment de la drogue. Et quand je vois et entends les autres côtés de la vie des autres, je les regarde d'un autre œil et je me dis «oh wow, ce sont des gens vrais». Et je vois ce côté véridique et je peux m'y retrouver ... Cela me donne un sens des responsabilités. À un moment donné, je me foutais de la communauté, et maintenant, je me soucie des autres. Ça, c'est une différence énorme, quand tu commences à te préoccuper des autres.

Nous constatons l'impact pragmatique des CSR en termes d'amélioration de la sécurité de la collectivité, mais nous constatons aussi l'impact des CSR lorsqu'il s'agit de bâtir une communauté de gens (professionnels et autres) qui sont disposés à remettre en question les stéréotypes courants selon lesquels les délinquants sexuels sont tous des monstres, et qui sont aussi disposés à faire preuve de compassion et d'aider un autre être humain dans un moment de détresse. Ainsi, même si les CSR contribuent sans l'ombre d'un doute à bâtir une communauté, ils bâtissent aussi une collectivité de gens disposés à aider, comme le dit l'un des bénévoles, «le dernier des derniers».

Une roue a besoin de rayons pour lui permettre de tourner et pour la tenir droite. Alors nous sommes le moyeu, nos bénévoles et notre cercle est le support assuré par les rayons de la roue. C'est bien ce que sont les CSR – donner la capacité de ne pas reculer mais rouler vers l'avant. Et lorsque l'on frappe un obstacle causant une crevaillon ou quelque chose du genre, le cercle est là pour aider à rebâtir ce qui s'est brisé, ou encore réparer ce qui ne va pas.
- Bénévole

ÉTUDE DE CAS DE SITE: SASKATCHEWAN-SUD

Membre principal : Je rentre et je sors de prison depuis l'âge de 16 ans. En tout et partout, il y a environ 4 ans pendant cette période où je n'ai pas été incarcéré. Mais à tous les ans, je rentre, je sors; je rentre, je sors.

Intervieweur : Sauf maintenant.

Membre principal : J'ai été libéré en mars 2010; c'est la période la plus longue. Attribuable en grande partie aux CSR et aux ressources communautaires auxquelles j'ai pu avoir recours.

INTRODUCTION

L'Étude de cas portant sur les Cercles de support et de responsabilité Saskatchewan-Sud (CSR SS) fait partie de l'évaluation en cours dans le cadre du Projet de démonstration national. L'objectif de l'évaluation consiste à déterminer l'efficacité du projet CSR, quels facteurs dans l'ensemble des sites ont contribué à son impact sur les taux de récidive ou encore y ont nui, et comment le programme peut être amélioré. L'Étude de cas sur les CSR SS fait partie de la compilation d'études de cas comparatives visant à examiner les différentes pratiques et structures de différents sites CSR au Canada, et déterminer l'impact de ces différences sur le succès du projet CSR.

MANDAT

Dans la présente étude de cas, on se penchera sur l'historique spécifique du site CSR Saskatchewan-Sud (SS), tout en explorant son cheminement unique et sa structure opérationnelle. On examinera la constitution du cercle ainsi que les activités entreprises par les membres du cercle dans la région de Saskatchewan-Sud. Pour terminer, on s'attardera aux principaux défis et

problèmes auxquels le site est confronté, ainsi que les opportunités et les succès du site, en utilisant les expériences des membres principaux du CSR SS. On n'y fera aucune comparaison entre le CSR Saskatchewan-Sud et les autres sites CSR au Canada, et on ne fera aucune recommandation concernant des changements ou développements futures. On y fera plutôt l'illustration des processus spécifiques du site et on fera des observations à ce sujet.

MÉTHODOLOGIE

Le site CSR Saskatchewan-Sud a été choisi à l'origine comme l'un des quatre sites pour établir une analyse comparative démontrant le fonctionnement de quatre différents sites CSR au Canada. Ces sites ont été choisis pour illustrer la diversité des sites au pays (emplacement, langue, ethnicité des participants, etc.). La méthodologie utilisée pour cette étude de cas comporte l'examen du profil du site Saskatchewan-Sud, des documents et rapports propres au programme, des entrevues avec les membres principaux et des entrevues avec les bénévoles des cercles.

CONTEXTE DU SITE SASKATCHEWAN-SUD

GÉOGRAPHIE

Le CSR Saskatchewan-Sud est actif essentiellement à Regina; le site coordonne aussi des cercles à Saskatoon et dans la région de Raymore. Il y a actuellement 14 cercles en activité, dont 9 à Regina, 4 à Saskatoon et 1 dans la région de Raymore.

Le CSR SS a mis en place des politiques pour s'assurer que les gens vivant dans les secteurs ruraux à l'extérieur de Regina ne soient pas défavorisés, et ont accès au même programme et aux mêmes ressources CSR que ceux vivant dans la ville. L'un des membres principaux reçus en entrevue a fait allusion à cette politique, et a mentionné que le CSR lui avait remboursé son

essence afin qu'il se rende aux rencontres du cercle. Un bénévole a toutefois précisé que cette politique s'appliquait aux gens vivant à l'extérieur d'un rayon 50 kilomètres à l'extérieur du CSR SS Régina.

HISTORIQUE

Informellement, le CSR Saskatchewan-Sud a été fondé en 1989. Un jeune homme ayant agressé de jeunes enfants devait être libéré à Régina, et un employé du pénitencier d'où il sortait (Pénitencier de la Saskatchewan à Prince-Albert) croyait qu'il lui serait plus facile de s'intégrer dans la collectivité s'il adhérerait à une église et avait un groupe de soutien. Cet homme, Orville Andres, a appelé Florence et Otto Driedger pour discuter de cette question. Les Driedger ont alors appelé l'Église mennonite Peace pour vérifier si le jeune homme pourrait fréquenter l'église.

La réponse de l'Église mennonite Peace fut positive et on a immédiatement commencé à dresser un plan pour s'assurer que la congrégation serait informée de la nature de ses délits et qu'il ne se trouverait pas seul en la présence d'enfants. Pendant qu'il a fréquenté l'église, un petit groupe de gens le rencontrait périodiquement pour l'aider à s'intégrer dans la collectivité. Lorsqu'il a changé d'église à la demande de sa famille et qu'un nouveau pasteur a pris la relève, celui-ci n'était pas au courant des délits du jeune homme et ce dernier n'a finalement pas respecté les conditions de sa libération conditionnelle en se trouvant à bord d'un autobus où il y avait également des enfants. Il a donc été réincarcéré.

En 1994, on a officiellement fait les premiers pas vers la création des Cercles de support et de responsabilité à l'échelle nationale. En raison de son implication dans le domaine de la justice réparatrice et de son expérience au sein du Cercle de support informel de l'Église mennonite Peace, Otto Driedger a participé aux consultations à l'échelle nationale.

En ayant recours aux outils mis au point par le Comité central mennonite Ontario pour la mise sur pied du premier Cercle officiel à Hamilton, la structure du CSR à Régina a été élaborée. Un Comité d'orientation des Cercles a été mis sur pied, qui regroupait des représentants des églises intéressées à la justice réparatrice, ainsi que des membres d'organismes de soutien (bureau de libération conditionnelle, bureau de probation, maisons de transition, services policiers, bureau du procureur général, services sociaux, services de santé mentale et services correctionnels). Des rencontres mensuelles ont été organisées afin d'élaborer des politiques propres au site local, revoir les dossiers de membres principaux potentiels et évaluer la progression de l'organisation dans son ensemble.

FINANCEMENT INITIAL

À l'étape des projets CSR informels, les cercles et autres plans étaient élaborés bénévolement sans aucune ressource financière. Une fois établis les services du CSR SS, on a approché la Division de l'aumônerie du Service correctionnel du Canada pour obtenir du financement (puisque'il avait déjà fourni des fonds pour des services de CSR) et une première subvention annuelle a alors été accordée. Le Comité central mennonite de la Saskatchewan et l'Église mennonite de la Saskatchewan versent également tous les ans une petite subvention.

En 2009, les sites CSR du Canada ont réussi à conclure une entente avec le Centre national de prévention du crime (CNPC), en collaboration avec le Conseil des Églises pour la justice et la criminologie (CÉJC). Le CSR Saskatchewan-Sud fait partie du réseau des CSR qui obtiennent des fonds du CNPC dans le cadre du projet de démonstration, géré par le CÉJC. Le budget national, d'un montant total d'environ 7,4 millions de dollars, couvre la période de cinq ans allant du 1er octobre 2009 au 31 décembre 2014. En mars 2010, le CSR SS a officiellement obtenu le statut d'organisme sans but lucratif.

ÉVOLUTION DU SITE

Plusieurs des principes appliqués par le premier CSR officiel à Hamilton ont été utilisés pour la création du site CSR SS. La priorité du CSR SS lors de sa fondation consistait à fournir du support et la responsabilité dans le cadre d'une relation d'amitié à des délinquants sexuels et autres personnes considérées dangereuses. Le programme s'adressait à tous ceux ayant un véritable désir de changer leurs comportements et désirant mener une vie productive au sein de la société. Dans la région de Saskatchewan-Sud, on a ajouté des priorités secondaires touchant l'éducation du public et la communication afin d'améliorer l'acceptation et l'assimilation des membres principaux dans la collectivité.

Tout au long de l'évolution du CSR SS depuis sa création officielle, ces valeurs sont demeurées cruciales à l'organisation. L'Énoncé de mission du CSR SS se lit comme suit :

Les Cercles de support et des responsabilité (CSR) sont constitués de bénévoles de la communauté qui forment un cercle d'amitié autour des délinquants sexuels à risque élevé qui sont libérés dans la société afin de les aider à réintégrer avec succès la collectivité en offrant du soutien, des exemples de comportement et la promotion d'un style de vie dans le respect des lois et la responsabilisation face à leurs comportements.

Dans le respect de ses valeurs fondamentales, le site a évolué de cercles informels gérés par des bénévoles à un site CSR en bonne et due forme. Constitué au départ de groupes de soutien informels regroupant des membres de la congrégation, le CSR SS comprend maintenant un Conseil d'administration, un Comité d'orientation et plusieurs cercles de support et de responsabilité.

Le Conseil d'administration est constitué de cinq à sept membres du CSR SS. Son rôle consiste à agir à titre de représentant officiel du CSR SS,

surveiller l'administration du site, superviser les employés, exercer le leadership et l'imputabilité, et assumer le rôle d'entité juridique.

Le Comité d'orientation regroupe des membres d'organismes communautaires qui appuient les travaux des CSR. Il n'y a ni minimum ni maximum quant au nombre de représentants pouvant siéger au Comité d'orientation du CSR SS. Le Comité est mis sur pied par le Conseil d'administration et s'occupe des problèmes opérationnels des cercles du CSR SS. Les représentants y apportent leurs propres connaissances et expertise pour donner des avis et conseils au Conseil d'administration et appuyer le CSR SS. Ensemble, les membres du Comité d'orientation font la présélection des membres principaux et en approuvent la candidature, appuient la formation donnée aux bénévoles, donnent avis et conseils à la coordonnatrice du site sur les questions touchant les membres principaux, établissent des contacts avec les communautés confessionnelles, agissent à titre de liaison entre les organismes communautaires et le CSR SS, et donnent avis et conseils au Conseil d'administration sur les politiques opérationnelles et sur la gestion en général du CSR SS.

À l'heure actuelle, on compte au nombre des membres du Comité d'orientation des représentants des services policiers de la Ville de Régina, de la GRC rurale de Régina, du ministère de la Justice de la Saskatchewan (Justice et Procureur général, Services correctionnels et policiers), de Service correctionnel Canada, du Comité central mennonite de la Saskatchewan, de l'Église mennonite de la Saskatchewan, de l'Archidiocèse de Régina, de l'Église Luthérienne du Canada, de l'Église Unie du Canada et de l'Université de Régina.

En règle générale, le CSR SS reçoit des références pour des membres principaux du Pénitencier de la Saskatchewan et du Centre psychiatrique régional. Des présentations faites à l'intention des agents de libération conditionnelle par la coordonnatrice du site CSR SS au Pénitencier de

la Saskatchewan ont amélioré la communication entre le CSR SS et le Pénitencier, entraînant ainsi une augmentation du nombre de références de délinquants adressées aux CSR. En outre, le CSR SS a donné des présentations aux Services policiers de la Ville de Régina, aux Services policiers de la Ville de Saskatoon, au ministère de la Justice de la Saskatchewan, et à l'Association des chefs de police de la Saskatchewan, et des partenariats ont par la suite été conclus avec ces organismes. Ces présentations ont pour objet de sensibiliser la population au travail accompli par les CSR et aux problèmes liés à l'intégration des délinquants, et elles ont aussi donné lieu à une augmentation du nombre de références en raison des liens plus étroits ainsi créés.

Depuis la création du CSR SS, des cercles ont été mis sur pied pour 21 personnes. De ces 21 personnes, seule une d'entre elles a récidivé sexuellement et avec violence. D'autres membres principaux n'ont pas respecté toutes les conditions de leur libération, mais il y a eu un seul cas de récidive sexuelle avec violence. Cela représente une réduction de 95% de la récidive chez les membres principaux, et ces chiffres correspondent aux recherches menées au pays indiquant une réduction de plus de 80% de la récidive violente grave chez les membres principaux participant à un CSR, comparativement à un groupe de référence.

Le CSR SS a récemment inauguré son site Web (www.cosasouthsk.com), où l'on peut trouver un survol de l'historique du site, des ressources mises à la disposition des bénévoles (manuels de formation, articles savants), et une version électronique du bulletin de nouvelles intitulé «Within The Circle».

CERCLES

Les Cercles constituent la principale méthode par laquelle le CSR SS vise à atteindre les objectifs de réduire les risques de récidive chez les délinquants sexuels libérés de prison, de faciliter

leur transition vers la communauté et de les aider avec leur réintégration dans la société. Le Cercle devrait viser l'équilibre entre le support et la responsabilité pour le membre principal, créant une atmosphère positive où l'on encourage le membre principal à modifier son comportement afin d'atteindre l'objectif ultime de ne faire *plus jamais de victimes*.

Structure

Au CSR SS, le Cercle est constitué du cercle externe et du cercle interne. Le cercle externe regroupe les membres du Comité d'orientation (la liste des membres figure ci-dessus) et les organismes de la collectivité qui appuient les travaux du CSR SS. Le cercle interne comporte le membre principal et les bénévoles du cercle, et parfois certains membres de l'équipe de gestion de cas du membre principal, dont l'agent de libération conditionnelle. Lors de la mise sur pied du cercle, la coordonnatrice du site cherche à jumeler des bénévoles et des membres principaux qui se complètent bien.

Membres principaux

Les membres principaux sont des délinquants sexuels à risques élevés qui ont été libérés d'une prison ou d'un pénitencier. Dans la région de Saskatchewan-Sud, comme on l'a déjà mentionné, les références proviennent habituellement d'un établissement carcéral (Pénitencier de la Saskatchewan, Centre correctionnel communautaire Oskana, Centre psychiatrique régional, Centre correctionnel provincial de Régina). Ils sont d'abord reçus en entrevue par la coordonnatrice du site, puis assistent à quelques rencontres avec la coordonnatrice. Ainsi, la coordonnatrice peut apprendre à les connaître, à voir leur tempérament, leurs limites et même leurs passe-temps. Une fois la candidature du membre principal acceptée par le Comité d'orientation (qui se réunit une fois par mois), le Cercle est lancé.

Lors des entrevues, on a demandé aux membres principaux du CSR SS ce qui les avait motivés à se joindre au CSR, et les raisons pour lesquelles ils

s'intéressaient aux travaux de l'organisme. Pour la majorité d'entre eux, les réponses tombent dans trois catégories complémentaires : d'abord, ils sont motivés par le désir de modifier leur style de vie et leur situation. À titre d'exemple, un membre principal a répondu : *«Je voulais voir de quoi il s'agissait, je voulais l'essayer... J'étais vraiment disposé à l'essayer. Je voulais changer mon style de vie, le faire passer de dysfonctionnel à fonctionnant mieux dans la communauté.»*

En deuxième lieu, ils ne pouvaient pas apporter ce changement sans aide, et ils en avaient très peu. Plusieurs membres principaux ont mentionné n'avoir aucun système de soutien de la part d'amis ou de membres de la famille en raison de leur délit ou de leur incarcération. L'un des membres principaux s'est joint au CSR pour les raisons suivantes : *«Choix personnel. Obtenir du soutien. Se faire des amis. Sortir de prison et n'avoir aucun ami, personne avec qui aller prendre un café — alors cela me donne quelqu'un avec qui parler et aller prendre un café»*. Un autre a dit : *«Pour moi, je n'ai aucune famille, alors j'ai pensé que ce serait bénéfique pour moi, comme je suis un délinquant sexuel. Davantage pour le soutien»*. Cela semble indiquer que les membres principaux sont attirés par le fait qu'ils peuvent avoir des interactions humaines positives, ce qui est essentiel pour eux s'ils veulent avoir des comportements sociaux positifs plutôt que des comportements antisociaux ou réclusifs.

Finalement, les membres principaux ont poursuivi leur participation au CSR SS puisqu'il s'agissait d'un choix personnel, une décision qu'ils pouvaient prendre pour eux-mêmes. Un des membres principaux l'explique clairement : *«Je n'étais pas obligé de le faire — je pouvais choisir d'y participer ou non. Après 3 ans et demi où tout le monde me disait quoi faire, ou tout le monde décortiquait ce que je disais pour en donner un sens différent»*. Cela semble indiquer que le simple fait de se joindre à un cercle responsabilise les membres principaux et leur donne un certain degré d'autonomie, tout en augmentant leur responsabilité puisqu'ils adhèrent volontairement à un groupe de mentors et d'amis.

Bénévoles

Comme on l'a mentionné précédemment, le site CSR SS a établi des partenariats (et continue d'en établir de nouveaux) avec les communautés confessionnelles et l'Université de Régina. Ces organismes continuent d'être la principale source de recrutement des bénévoles et des membres du Comité d'orientation. Grâce aux présentations sur les CSR demandés par ces organismes à l'intention de leurs employés et membres, et en affichant de l'information sur leur site Web sur la façon de s'impliquer, ils ont facilité le recrutement de bénévoles. De façon générale toutefois, les bénévoles sont habituellement recrutés grâce aux contacts établis par la coordonnatrice du site.

Lorsqu'une personne pose sa candidature comme bénévole, la coordonnatrice du site la reçoit pour lui faire subir une entrevue de sélection. Lors de cette entrevue, on lui donne une description des CSR et on l'informe des attentes face aux bénévoles. Les candidats peuvent ensuite repartir à la maison avec un Guide à l'intention des bénévoles, qu'ils doivent lire avant le début de la formation initiale.

La formation initiale est habituellement donnée par la coordonnatrice du site et elle dure quelques heures. Périodiquement pendant l'année et selon les besoins et les situations particulières, les bénévoles reçoivent aussi de la formation continue et de la formation plus spécialisée. Afin de pouvoir planifier les sessions de formation continue et de formation spécialisée en fonction des besoins recensés, la coordonnatrice du site fait un survol de ce qui s'est produit au sein des cercles et choisit les sujets les plus importants pour discussion. Préférentiellement, c'est un expert dans le domaine qui offre la formation ou facilite la discussion. Si certains membres principaux ont des limites ou des besoins particuliers, des renseignements supplémentaires sont fournis aux bénévoles lors de la session de formation initiale.

Rencontres

La première rencontre du Cercle a toujours lieu en public. Lorsque les membres du Cercle sont plus à l'aise, ils décident où et quand tenir les rencontres. Le CSR SS ne dispose d'aucun calendrier ni de processus officiel touchant les rencontres du Cercle. De façon générale, selon les entrevues menées auprès des membres principaux et des bénévoles, plus l'arrivée du membre principal au sein du Cercle est récente, plus fréquentes sont les rencontres officielles du Cercle. Outre ces rencontres officielles du Cercle où tous les membres sont présents, les membres du CSR SS participent aussi à des rencontres individuelles selon les besoins du membre principal. L'expérience de l'un des membres principaux illustre bien la souplesse de la structure du Cercle :

Je crois que j'utilisais beaucoup le CSR au début. Beaucoup de frustration, et la première année ici n'a pas été facile, alors je me faisais beaucoup sur la possibilité de ventiler. Au début, à part la rencontre hebdomadaire, si j'avais besoin de parler à quelqu'un, il y avait quelqu'un de disponible. Ils sont là 24 heures sur 24 si j'ai besoin de discuter de quoi que ce soit, ce qui est avantageux pour moi. De savoir qu'à l'extérieur de — parce que je n'ai pas beaucoup d'amis ou de famille — savoir qu'il y a toujours quelqu'un là, que je n'ai pas à me fier à un agent de libération conditionnelle, quelqu'un à l'extérieur du système.

La structure des rencontres du Cercle semble effectivement souple, mais elle est respectée par les membres principaux. L'un d'eux dit : «*Je les appelle une fois par semaine juste pour rester en contact, pour aller à des rencontres individuelles à l'occasion avec eux, les laisser savoir que je vais bien que tout se passe bien, ou encore si j'ai un problème je peux venir les voir si je ne peux pas aller voir ma mère — je peux m'adresser à eux au moins. Je m'efforce toujours de les appeler pour les informer si je vais être en retard pour une rencontre; je considère ça comme un rendez-vous.*» Cela semble

indiquer que, même sans un calendrier ou un ordre du jour bien structuré pour les rencontres, les membres principaux demeurent responsables face au système et savent respecter le temps et les énergies consacrés par les membres du Cercle.

Tout comme l'heure et la date des rencontres sont flexibles selon le membre principal et le Cercle, les sujets de discussion varient également d'un Cercle à l'autre. La nature des sujets abordés, selon les membres principaux, varie de l'anodin (café et retrouvailles) à l'informel (blagues), mais tous les membres principaux mentionnent que les rencontres de leur Cercle sont aussi une occasion pour eux de ventiler, au besoin. Par exemple, un membre principal mentionne : «*Ils m'ont aidé en ayant quelqu'un là à qui parler si j'ai une mauvaise journée. Un endroit où ventiler. Personne ne me juge si je me permets de ventiler. Ils savent que ma journée n'a pas été bonne et ils savent que j'ai parfois besoin de ventiler, et ils m'aident à passer au travers.*» Un autre parle de ses rencontres : «*Nos discussions sont habituellement anodines. Si j'ai besoin de parler de quelque chose, alors je deviens le sujet de conversation. C'est aussi une occasion d'expliquer ce qui me dérange, n'importe quel sujet en fait; ou encore, une occasion de ventiler.* »

Il est important de mentionner que cela fonctionne dans les deux sens. L'un des membres principaux dit : «*La raison pour laquelle ça se déroule si bien, c'est qu'on n'est pas stressé quand on fait un tour de table. Chacun parle de ce qui s'est produit pendant la semaine. Et si quelqu'un d'autre a eu une semaine horrible, il se peut que l'on passe plus de temps cette semaine-là à discuter de ce que cette personne-là a vécu plutôt que de [membre principal]. Parce que le cercle est un cercle pour chacun de nous ...*» Les réponses données par les membres principaux et les bénévoles semblent suggérer que, de façon générale, les rencontres du Cercle sont un moment où un groupe d'amis se réunit et discute de ce qui se passe dans la vie de l'un et de l'autre. Lorsque le membre principal a besoin de discuter de sujets plus précis liés à des problèmes avec lesquels il est aux prises, les discussions du Cercle sont réorientées comme il se doit.

Cela démontre le support accordé aux membres principaux par les cercles du CSR SS, mais cela démontre également qu'il faut y avoir une très grande transparence et une confiance énorme entre les membres principaux et les bénévoles. L'un des membres principaux a abordé cette question : *«C'est une tâche à accomplir pour eux aussi. L'entente, c'est d'être ouvert et honnête, et je crois que tout part de là. Je crois que mon cercle me fait confiance, en tout cas, quand je lui parle, que je dis la vérité. La confiance peut mener loin, alors cela fonctionne dans les deux sens.»* Cette confiance et cette ouverture doivent être présentes pour accorder le support et la responsabilité sur lesquels les CSR sont fondés, et pour s'assurer que les problèmes que vivent les membres principaux sont abordés en temps opportun.

Dynamique

Pour le CSR SS, plusieurs décisions touchant le Cercle sont prises par le Cercle lui-même. Par exemple, lorsqu'on affecte un bénévole à un cercle existant, la coordonnatrice du site doit d'abord obtenir l'approbation du Cercle lui-même. Les membres du Cercle doivent en arriver à une entente à savoir s'ils veulent accepter ou non un autre bénévole. Si l'autorisation est accordée, le bénévole et la coordonnatrice du site rencontrent les membres du Cercle ensemble, pour les présentations. Le bénévole et le membre principal donnent tous deux leur avis à savoir si le nouveau bénévole devrait poursuivre sa participation au Cercle.

La composition d'un cercle évolue souvent afin de conserver un équilibre entre les nouveaux bénévoles et ceux ayant plus d'expérience. Par exemple, lorsque de nouveaux bénévoles sont affectés à un Cercle déjà établi, les bénévoles expérimentés passent à des Cercles plus récents. Afin d'éviter de perturber les liens positifs créés par les membres principaux, le bénévole d'expérience garde habituellement le contact avec le membre principal précédent en vertu d'un arrangement semblable à un mentorat.

Comme on l'a mentionné précédemment, la dynamique primaire du Cercle repose sur l'amitié et l'acceptation. La confiance est instaurée entre les bénévoles et les membres principaux en échangeant des histoires et en faisant preuve d'honnêteté. L'un des membres principaux mentionne : *«J'ai rencontré plusieurs personnes. Cela fonctionne dans les deux sens; j'ai parfois besoin de ventiler. Il y a des membres qui m'ont appelé lorsqu'ils veulent parler. C'est toujours dans les deux sens.»*

À la fermeture d'un Cercle, la coordonnatrice du site organise un débriefage et du support à l'intention des bénévoles.

CARATÉRISTIQUES UNIQUES

Tous les sites CSR au Canada partagent les mêmes valeurs fondamentales, mais la structure de chaque site est différente. Le CSR SS compte deux employés, ainsi qu'un Conseil d'administration et un Comité d'orientation, dont les membres sont tous des bénévoles. Le premier employé rémunéré est la coordonnatrice du site, qui se rapporte directement au Conseil d'administration. La coordonnatrice du site est chargée de retenir les services servant à financer le CSR SS, ainsi que d'établir des liens avec les médias, les professionnels, les communautés confessionnelles et autres organismes qui peuvent contribuer aux CSR ou les appuyer (que ce soit en termes de bénévoles, de formation, d'intégration des membres principaux ou encore de sécurité de la collectivité). Plus spécifiquement, la coordonnatrice du site recense les membres principaux et les bénévoles, en fait la présélection et fait les recommandations; met sur pied et surveille les cercles; crée et entretient les liens de communication avec les partenaires communautaires et les membres du CSR; prépare et transmet les rapports requis par les bailleurs de fonds; et continue de gérer et de développer le CSR SS comme un petit ONG de façon efficace et efficiente.

L'autre poste rémunéré au CSR SS est celui du coordonnateur des données, qui relève de

- Énoncé de mission
- Principes des CSR
- Trois mantras à retenir
- Qui sont nos interlocuteurs?
- Le système canadien de justice pénale
- Réaction de la collectivité à la présence de délinquants sexuels dans la communauté
- Hors de la communauté = Isolation
- Une solution de rechange
- Origines des CSR
- Les CSR aujourd'hui
- Les CSR à Régina
- Nos membres principaux
- Rôle des bénévoles
- Vidéo: "Forging a Community" («Construire une communauté»)
- Facteurs de risque et facteurs de protection
- Types de relations
- Qu'est-ce que le CSR?
- Structure organisationnelle
- Que reste-t-il aux membres principaux?
- L'importance de raconter des histoires
- Qui sont les bénévoles?
- Investissement de temps
- Exigences techniques applicables aux bénévoles
- Ensemble
- L'Engagement
- Vidéo : «Plus jamais de victimes»
- Est-ce efficace?
- Réduction des torts
- Appendice A : Limites
- Appendice B : Gérer le traumatisme
- Appendice C : Modèles philosophiques auxquels souscrit le CSR
- Appendice D : Facteurs de récidence
- Glossaire

la coordonnatrice du site. Cette personne est chargée de toute la saisie de données ainsi que de tâches administratives. Plus spécifiquement, cette personne recueille toutes les données quantitatives et qualitatives; prépare et soumet les rapports requis; aide les évaluatrices dans tous les aspects de leurs recherches; donne de l'aide pour les sessions et réunions de formation et d'éducation; et rencontre toutes les parties intéressées au besoin et selon les consignes.

Pour faire en sorte que les bénévoles reçoivent

tous la même formation, le CSR SS a élaboré un Guide à l'intention des bénévoles. Ce guide est un document de 26 pages qui donne un aperçu des CSR, du système de justice pénale au Canada, ainsi que des informations de base dans les domaines de la théorie et de la psychologie du travail auprès des délinquants. Le contenu du guide est le suivant :

Le site CSR SS ne dispose d'aucune autre politique écrite, puisque l'on estime que des politiques écrites seraient trop contraignantes. Ce site fonctionne sur une base plus individuelle, où chacun contribue différemment selon ses aptitudes.

PROBLÈMES ET DÉFIS

Logistique

Sur le plan logistique, le CSR SS a dû faire face dès le départ à quelques problèmes de financement et de personnel, et a continué d'essayer d'obtenir du support ou des services communautaires de certains groupes, qui n'ont pas jugé bon de donner suite à ces requêtes.

Très tôt, le CSR SS a trouvé difficile de ne pas toucher de financement provenant du Centre national de prévention du crime (CNPC) avant la fin du trimestre. On a aussi appris que la coordonnatrice du site démissionnait, et ce, avec très peu de préavis. On a également dû remplacer le coordonnateur des données puisqu'il n'était pas à la hauteur des exigences du poste.

Les membres du CSR SS ont aussi mentionné avoir eu de la difficulté à traiter avec des membres principaux manipulateurs (même s'il s'agissait d'une bonne expérience d'apprentissage), et de faire fonctionner des cercles avec essentiellement des nouveaux bénévoles.

En dernier lieu, le CSR SS n'a pas bénéficié d'une représentation et d'une participation autochtones de la part de la communauté. La coordonnatrice

actuelle du site a été informée de cette situation par les membres principaux et a essayé d'impliquer ce secteur de la collectivité mais sans grand succès. Par exemple, l'un des membres principaux a mentionné les efforts déployés par son Cercle en vue d'organiser des rencontres avec un ministre autochtone. *«Ils ont essayé au début d'obtenir — il y a un pasteur, c'est une femme en fait, et elle habite dans la Réserve — et ils ont essayé de la faire venir pour me rencontrer, mais elle s'y refuse. Elle — je ne sais pas. Je ne sais pas si c'est seulement — même les pasteurs ont ce sentiment.»* Le membre principal avance que la raison pour laquelle la pasteur refuse de participer pourrait être ses délités, mais l'un des bénévoles croit qu'il existe une autre explication. Le bénévole ajoute : *«je pense que sa charge de travail ... est tellement lourde qu'elle a manqué plein de choses. Vous n'êtes pas le seul. Elle a tendance à ne pas donner suite à plusieurs choses. Elle en a trop à accomplir et elle se sent tirée dans toutes les directions.»* Peu importe les raisons particulières dans cet exemple, le CSR SS a déployé des efforts en vue d'obtenir une plus grande participation de la part de la communauté autochtone. Les bénévoles ont aussi demandé davantage de formation sur la façon de réintégrer les membres principaux dans leurs communautés autochtones.

Communication

La plupart des membres principaux reçus en entrevue font la distinction entre les défis vécus avec le cercle ou au sein du cercle, et les défis plus généraux qu'ils ont dû surmonter depuis leur libération de prison. Pour ce qui est des défis au sein du cercle, plus de la moitié des membres principaux on mentionné lors de l'entrevue qu'ils n'avaient pas eu à surmonter des défis liés directement au cercle. Par exemple, lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils trouvaient le plus difficile au sein du cercle, l'un des membres principaux a répondu : *«Je n'ai jamais eu de difficulté, alors je ne sais pas vraiment.»* De façon semblable, lorsqu'on lui a demandé ce qu'il avait trouvé le plus stressant au sein de cercle, il a répondu *«Je n'ai jamais senti que j'avais un défi à surmonter. Tout est rendu facile.»* Un autre a mentionné *«Pas trop de défis puisque je suis*

assez concentré sur ce que j'ai à faire, et je m'occupe en travaillant tous les jours.» Au total, 57% des membres principaux du CSR SS reçus en entrevue ont mentionné n'avoir aucun problème face à leur cercle.

Parmi les 43% des membres principaux reçus en entrevue qui ont mentionné des défis au sein du cercle, 67% d'entre eux ont signalé comme difficulté le fait de se faire poser des questions difficiles ou encore d'être encouragés à penser différemment par les bénévoles. L'un des membres principaux a mentionné qu'il a parfois de la difficulté à communiquer ses idées et ses sentiments au groupe. Le membre principal attribue ce problème au fait qu'il doit parler d'un sujet plus délicat. Lorsqu'on lui a demandé ce qu'il trouve difficile au sein du groupe, il précise :

Lorsque je ne sais pas comment formuler ce que je veux dire, et je ne sais pas comment simplement le dire. Je veux le dire correctement. Parce que parfois les choses — et c'est lorsque je l'aborde, ce n'est pas ce dont ils veulent discuter. J'apprécie simplement leurs conseils ou je demande leur avis. J'aime beaucoup certaines choses, et parfois, je peux être entêté. Ce sont sans doute les sentiments les plus forts, comme lorsque je dois dire quelque chose que je n'aime pas dire mais qui doit parfois être dit.

Ici encore, cela souligne l'importance de la transparence et de la confiance au sein du cercle. Les données provenant des entrevues menées auprès des membres principaux du CSR SS semblent indiquer que les communications sont claires, mais il est important que le site continue de promouvoir un environnement où les membres principaux sentent qu'ils peuvent partager dans un environnement où l'on ne juge pas, afin de pouvoir libérer leur stress et accorder priorité aux mécanismes d'adaptation.

Perception du public

Au contraire, lorsque l'intervieweur demande «Quels problèmes avez-vous eus depuis votre libération?», les membres principaux ont pu donner des exemples très précis des problèmes vécus. Cela semble indiquer que les membres principaux se sentent très à l'aise au sein de leur cercle, mais continuent de vivre l'exclusion dans la collectivité plus large. Les membres principaux reçus en entrevue ont mentionné, d'abord et avant tout, l'attention des médias comme un problème récurrent et la perception du public. L'un des membres principaux dit : «*L'un des défis, c'est simplement de faire face à certaines personnes dans la rue. Certaines personnes sont simplement... elles sont ignorantes.*»

En discutant de leur expérience face à la perception négative du public, les membres principaux disent comprendre pourquoi leurs délits antérieurs peuvent provoquer ces réactions chez les autres, et ont démontré comment ils pouvaient passer outre. Par exemple, un membre principal dit :

L'acceptation est le plus important, puis vient la compréhension. En effet, je suis un délinquant sexuel. Et oui, je l'ai fait pendant longtemps. Puis-je arrêter? Certainement! Voilà!... Je l'espère.... Oui, je le peux, je dois être positif à ce sujet. Et je crois faire les bonnes choses pour m'empêcher de récidiver. Je dois simplement m'assurer de continuer de faire ce que je fais.

Un autre membre principal dit : «*Lorsqu'on me connaît, les gens m'acceptent assez bien, je pense; mais il y en a plusieurs qui ne veulent même pas me rencontrer. Et c'est leur droit. Je n'ai rien contre ça, et s'ils ne veulent rien savoir de moi, ça va comme ça.*» Il est très positif pour les membres principaux d'être à l'aise de discuter de ces expériences avec les membres de leur cercle, mais la perception du public continue d'être un problème avec lequel le CSR SS est aux prises et qui se poursuivra tant et aussi longtemps que le public en général n'aura pas une meilleure compréhension des principes de la justice réparatrice.

OPPORTUNITÉS ET SUCCÈS

Support : Mécanisme d'adaptation

L'un des domaines où le CSR SS a eu du succès, c'est à fournir un support indéfectible aux membres principaux qui participent au programme. En permettant aux membres principaux d'être eux-mêmes et de discuter ouvertement de leurs délits et comportements antérieurs, et en discutant ouvertement des façons dont les membres principaux peuvent gérer ces sentiments et pulsions et les surmonter, le CSR SS devient un mécanisme d'adaptation pour les délinquants leur permettant de gérer leurs comportements négatifs. L'un des membres principaux discute de ce climat sécuritaire :

Le plus important, c'est que je n'étais pas obligé de le faire, puis je pense que nous sommes devenus des amis. Au début, c'était un peu terrifiant pour moi; ce l'était réellement. Je ne savais pas à quoi m'attendre et ils ne semblaient pas offusqués du tout de mes délits. Ça sortait d'où ça? Comment était-ce possible? C'est ce genre de choses qui me passait par l'esprit.

Un autre membre principal décrit comment le Cercle est devenu quelque chose à laquelle il se fie pour obtenir du support :

Une fois l'Ordonnance 810 levée, je ne suis plus obligé de participer à un Cercle, mais j'ai choisi de poursuivre car ils sont là pour me donner du support. Il ne s'agit pas simplement d'un Cercle; ils sont maintenant des amis. On peut se faire des amis, tisser des liens d'amitié dans un Cercle. Sans eux, j'aurais eu plus de difficulté à m'organiser et à essayer d'accomplir quelque chose ... Ici, je peux compter sur quatre personnes.

Ultimement, le CSR SS a réussi à faire des Cercles un endroit sécuritaire où les membres principaux se sentent appuyés — le genre de support qui entraîne des comportements positifs chez les

membres principaux, puisqu'ils ont appris à compter de façon positive sur les relations qu'ils ont créées et qu'ils sont moins enclins à les mettre en danger.

Responsabilisation : Intégration dans la collectivité

De façon similaire, les cercles du CSR SS ont permis aux membres principaux de se voir eux-mêmes comme davantage que de simples délinquants ou de simples criminels, mais plutôt comme des membres de la société. Cette situation les encourage à s'intégrer à la collectivité et d'y participer en ayant des comportements sociaux positifs. À titre d'exemple, un membre principal compare ses relations antérieures à celles établies au sein de son Cercle actuel :

Quand je vois comment les autres prisonniers me traitaient au pénitencier, et comment on me traite ici, après avoir participé au CSR, c'est une toute autre attitude maintenant. Ils sont très respectueux envers moi. Au pénitencier, c'était tellement différent... tellement décourageant. Mais quand on me voit ici, et que j'ai adopté un style de vie plus positif, ils disent «Ici, ce ne l'est pas» — tout ça tient au fait d'être entouré de gens sains. Voilà le véritable secret : savoir s'entourer de gens sains.

Un autre membre principal aborde la question du pouvoir qu'exercent les exemples positifs et comment ils encouragent les membres principaux à adopter de meilleures habitudes de vie : «*Lorsque vous êtes entourés de gens dysfonctionnels pendant toute votre vie, vous ne fréquentez pas des professeurs, des prêtres ou des évêques, etc. ... Vous rencontrez des gens comme ceux-ci, des gens sains, et vous avez une prise de conscience : «Wow!» Cela vous encourage à poursuivre.»* Le même sentiment est repris par un autre membre principal : «*C'est encourageant d'être dans leur entourage; c'est la raison pour laquelle je suis encore là après quatre ans. J'ai... je ne voyais pas — je n'ai jamais demandé de l'aide par le passé. Ou si je le faisais, c'était toujours très négatif. Quand je demandais de l'aide, c'était décourageant, mais avec le CSR, c'est différent.»*

Les cercles du CSR SS n'ont peut-être pas de processus structurés ni de calendrier rigide, mais il semblerait que la simple interaction des membres principaux avec des membres «normaux» de la société dans un environnement informel, et où ils ne se sentent pas jugés ni traités de façon condescendante, les incite à reproduire des exemples de comportements exhibés par les autres membres du Cercle. En se faisant traiter comme des gens «normaux» eux-mêmes et en raison des comportements «normaux» attendus d'eux par les mécanismes de responsabilisation du Cercle, les membres principaux sont disposés à modifier leurs comportements et à s'intégrer dans leur communauté, et ils sont même impatients de le faire. Voilà sans doute l'un des facteurs déterminants du taux de récidive extrêmement faible du CSR SS (95% des participants n'ont pas récidivé).

Accroissement de la capacité

Au cours de sa brève histoire, le CSR SS a considérablement augmenté sa capacité. On a vu augmenter le nombre de membres principaux, le nombre de bénévoles ainsi que le nombre de liens avec la communauté. Avec l'arrivée de la nouvelle coordonnatrice du site et du nouveau coordonnateur des données, le nombre de références a augmenté encore plus. L'intérêt à participer aux CSR a aussi augmenté chez les autres organismes, et on a constaté une amélioration de l'efficacité alors que certains Cercles ont été mis sur pied à court préavis.

Pour ce qui est des événements et activités à l'extérieur du Cercle, les événements annuels organisés par le CSR SS à l'intention des membres principaux connaissent un bon taux de participation. Le site a réussi à se créer une présence sur l'Internet grâce à son nouveau site Web, et il publie maintenant un bulletin de nouvelles dont la version électronique est affichée sur le site Web. Les renseignements sur le CSR SS et le programme sont ainsi plus facilement accessibles, mais on crée ainsi une mémoire

et un historique institutionnel pour le site. Si le financement et le support accordés par la communauté demeurent constants, la capacité du CSR SS continuera d'augmenter.

CONCLUSION

Le CSR Saskatchewan-Sud a entrepris ses projets, de façon informelle, en 1989, et le premier Cercle officiel a été créé en 2001. Depuis, le site a connu une forte croissance pour devenir un site CSR national, financé en partie à même les fonds versés par le Centre national de prévention du crime (CNPC) dans le cadre du Projet de démonstration géré en collaboration avec le Conseil des Églises pour la justice et la criminologie (CÉJC). Les membres principaux disent avoir des difficultés avec la perception du public et la communication au sein de leurs Cercles, et le CSR SS a dû faire face à des défis sur le plan de la logistique, mais dans l'ensemble, le site a connu une bonne croissance. Le CSR SS a connu un succès retentissant dans la réduction des taux de récidive chez les participants au programme, de l'ordre de 95%, considérablement plus élevé que la moyenne nationale de 83% pour l'ensemble des CSR. Grâce à sa structure très souple, adaptée aux besoins individuels de chacun des membres principaux et de chaque Cercle, le CSR SS a eu beaucoup de succès à appuyer et à responsabiliser les membres principaux dans leur réintégration dans leurs communautés, tout en augmentant la capacité de l'organisation. Les données recueillies semblent indiquer que l'influence positive exercée par les bénévoles et le système de support positif du Cercle encouragent les membres principaux à déployer plus d'efforts à leur guérison et leur réintégration.

ÉTUDE DE CAS DE SITE : VANCOUVER/FRASER VALLEY

Le cercle me donne un endroit où je peux être moi-même, sans la crainte d'être jugé ou rejeté. Avant de me joindre au cercle, je ne connaissais pas l'amour, ni ne savais comment aimer. Ma mère s'est suicidée lorsque j'avais 18 ans, et je me suis enfermé en moi-même par la suite. Au sein du cercle, j'apprends à fonctionner comme tout le monde de façon saine, sans craindre de retourner en prison, sans devoir vivre comme je le faisais auparavant, sans devoir penser comme je pensais autrefois; j'étais prisonnier de ce schème de pensée car si tu ne peux le verbaliser et exposer les secrets, ils t'emprisonnent et te rendent complètement esclave. Les CSR représentent la liberté. C'est bon d'être accepté pour qui je suis vraiment, en dépit de ce que j'ai pu faire.

- Membre principal

INTRODUCTION

La présente étude de cas porte sur le Projet des Cercles de support et de responsabilité (CSR) de Vancouver/Fraser Valley (VFV). L'objectif de cette étude de cas consiste à donner un compte rendu détaillé sur ce site, sur son fonctionnement, son évolution, ses caractéristiques uniques et son impact. Grâce à cette étude de cas, j'espère que le lecteur aura une meilleure compréhension des Cercles de support et de responsabilité dans la région de Vancouver/Fraser Valley, d'où ce site provient, des problèmes auxquels il a dû faire face, de ce qu'il a accompli et ce qu'il cherche encore à accomplir.

On trouve, dans cette étude de cas, l'histoire de trois membres principaux. Ces histoires servent à donner un meilleur aperçu des expériences antérieures, de la vie au quotidien et de l'impact des CSR sur des gens ayant commis des délits

de nature sexuelle. En outre, cette étude de cas fait aussi partie de l'évaluation à plus grande échelle du Projet de démonstration national CSR. L'étude de cas donnera aussi une meilleure compréhension de ce site CSR et sera utilisée dans la comparaison entre trois différentes études de cas. D'autres études ont démontré que les CSR fonctionnent bien, mais la présente évaluation tente de répondre aux questions *comment* et *pourquoi* les CSR fonctionnent bien afin d'éclairer les pratiques CSR à la fois au Canada et à l'échelle internationale.

MÉTHODOLOGIE

L'étude de cas a été construite à partir de trois sources de données : la documentation du site, les entrevues menées auprès des informateurs clés et les cahiers de bord des bénévoles. Ces multiples sources de données fournissent différentes perspectives des phénomènes se produisant dans ce site, qui, à leur tour, donnent un aperçu plus détaillé et moins biaisé de ce qui se produit dans le site.

Documentation du site

Les documents utilisés comprennent les rapports trimestriels sur les indicateurs, les descriptions de travail, les protocoles des sites, le matériel de formation et le matériel promotionnel. Ces documents servent à obtenir une meilleure compréhension des activités, protocoles et défis du site, ainsi que de son historique.

Entrevues

Des entrevues ont été menées auprès de la gestionnaire de projet, des deux coordonnatrices de cercle, de six bénévoles et de neuf membres principaux. Toutes les entrevues duraient entre 20 et 75 minutes et se déroulaient soit au téléphone, soit en personne, et elles étaient transcrites mot à mot. En outre, une déclaration écrite provenant du directeur régional de Service correctionnel Canada a été présentée au lieu d'une entrevue.

Cahiers de bord des bénévoles

On a demandé aux bénévoles des cercles de tenir un cahier de bord pendant une période d'un an, pour faire état des activités, conversations, progrès accomplis et pépins de leur cercle, ainsi que des impressions générales sur le fonctionnement du cercle. Ces cahiers de bord ont été transmis en septembre 2013 et mai 2014 sous forme de notes manuscrites ou de fichiers électroniques.

RÔLE DE LA RECHERCHISTE

Mon rôle dans cette étude de cas consistait essentiellement à observer, à recueillir des données et à analyser. J'ai écouté des comptes rendus de la gestionnaire de projet, de la coordonnatrice des cercles, des bénévoles et des membres principaux, et j'ai posé des questions afin de mieux comprendre le fonctionnement de ce site et des CSR partout au Canada. J'ai essayé ici de canaliser et d'appliquer mes connaissances dans la présente étude de cas, en y ajoutant mes interprétations, mes observations et mes impressions. Ce qui figure dans la présente étude de cas et dans l'évaluation finale résume bien l'essentiel de mon rôle.

DESCRIPTION DU SITE

Le site Vancouver/Fraser Valley regroupe une gestionnaire de projet, une coordonnatrice des données, deux coordonnateurs de cercle, 70 bénévoles et deux conseils d'administration. Au total, on compte actuellement 15 cercles, mais depuis le début du Projet de démonstration national en avril 2010, 36 cercles ont été mis sur pied et on a formé 137 bénévoles.

Employés

Maureen Donegan est la coordonnatrice des Catholic Charities Justice Services pour le compte de l'Archidiocèse catholique romain de Vancouver. En 2004, elle est devenue gestionnaire de projet du CSR Fraser Valley, et avec l'avènement du Projet de démonstration du Centre national de prévention du crime (CNPC), elle est devenue

coordonnatrice du CSR Vancouver/Fraser Valley amalgamé.

Linnea Groom est la coordonnatrice des données du site Vancouver/Fraser Valley. Elle est au service de l'Association M2/W2 et elle occupe le poste de coordonnatrice des données et comptable pour le CSR VFV depuis octobre 2009. Son autre rôle au sein de l'organisme est celui de coordonnatrice bénévole d'un programme bénévole de rencontres individuelles dans une prison pour femmes.

Frank Sawatsky est l'un des deux coordonnateurs de cercle. Il est un employé de l'Association M2/W2, et il travaille au site Vancouver/Fraser Valley depuis avril 2010.

Germaine Solaiman est l'une des deux coordonnateurs de cercle. Elle est une employée de l'Association M2/W2, et elle travaille au site Vancouver/Fraser Valley depuis octobre 2010.

Selon les dispositions actuelles de financement, les employés du site contribuent l'équivalent de 4 postes à temps partiel. À la fin du financement du CNPC en octobre 2014, il est prévu que le financement sera diminué au tiers de ce qu'il est actuellement, ce qui représentera un peu moins d'un poste à temps plein.

Emplacement

Le site couvre une vaste région géographique allant du centre-ville de Vancouver, en passant par North Vancouver, Surrey, Langley, Abbotsford, Chilliwack et jusqu'à Hope, soit une distance de 150 km entre les différents emplacements du site. Dans cette grande région géographique, on trouve neuf municipalités – chacune ayant sa propre juridiction policière, et ses propres bureaux de probation et de libération conditionnelle. Dans certaines municipalités, on trouve même de multiples bureaux de probation et de libération conditionnelle dans la même ville qui travaillent avec les membres principaux de ce site.

Le siège du site se trouve à Abbotsford et il partage ses locaux avec l'Association M2/W2. En raison de la taille de la région géographique, le site compte des bureaux à Aldergrove, à Surrey et à trois autres endroits à Vancouver. Les locaux sont fournis essentiellement par des organismes religieux comme l'Église Holy Rosary, la First Baptist Church, la Guardian Angel Church, les Nightshift Street Ministries, l'Église anglicane St. Dunstan et l'Association M2/W2.

GOVERNANCE

Au début du Projet de démonstration, on a décidé que l'Association M2/W2 serait l'organisme qui administrerait les fonds pour le projet et que le projet serait administré conjointement par l'Association M2/W2 et les Catholic Charities Justice Services (CCJS). On a mis sur pied un Comité consultatif officiel qui est chargé de contrôler les opérations et d'agir à titre de conseil auprès du Projet de démonstration. Le Comité consultatif est constitué de trois représentants de M2/W2 et de trois représentants des CCJS, qui ont tous de l'expérience du travail auprès de la clientèle. Ce Comité n'a aucun pouvoir décisionnel, mais il peut donner avis et conseils au sujet des questions liées aux politiques, aux bénévoles et aux membres principaux. Ils ont bien collaboré au fil des ans, et la gestionnaire de projet, Maureen Donegan, a toujours su apprécier ses conseils et avis.

OPÉRATIONS DU SITE

Les dossiers des membres principaux sont habituellement référés par les établissements fédéraux ou provinciaux. À tous les mois, la gestionnaire de projet reçoit une liste des délinquants sur le point d'atteindre leur DEM provenant des établissements relevant de Services correctionnel Canada (SCC). Cette liste lui permet de communiquer avec les membres principaux potentiels. Du réseautage est aussi fait avec les agents de libération conditionnelle qui travaillent avec des clients vivant dans des

maisons de transition. Lorsqu'un délinquant est identifié, Maureen lui fait subir une entrevue sur place, dans l'établissement correctionnel, et fait la présélection pour voir si le membre principal pourrait être jumelé à un CSR. Le membre principal doit pouvoir admettre qu'il a besoin de l'aide et du support du CSR, et doit pouvoir faire une divulgation complète de ses délits devant les bénévoles du cercle à la première rencontre.

Le recrutement des bénévoles se fait au moyen de présentations faites devant des membres de la congrégation de différentes églises, des groupes communautaires et des universités. Les CSR ont aussi accès à la banque de bénévoles des CCJS. Les candidats intéressés à faire du bénévolat auprès des détenus font l'objet d'un processus de présélection, et les bénévoles potentiels pour les CSR sont choisis à partir de cette banque de bénévoles plus volumineuse. On reçoit tous les bénévoles potentiels en entrevue, et pour ceux jugés admissibles, on procède à la vérification du dossier CIPC et des références. Les nouveaux bénévoles doivent suivre la formation d'orientation et la formation initiale afin de connaître les principes régissant les CSR. La formation spécialisée est maintenant offerte quatre fois par année, et couvre des sujets demandés par les bénévoles et d'autres dont ils ont besoin.

On fait du réseautage à une échelle très large afin de promouvoir les CSR et impliquer la communauté, mais aussi pour établir et entretenir des relations de travail positives avec les partenaires communautaires. On organise une fois par année des soirées d'information portant sur les CSR afin d'éduquer la population et d'encourager la création de relations de travail positives avec les instances responsables de la probation et de la libération conditionnelle qui doivent superviser les membres principaux, avec les maisons de transition où habitent les membres principaux OSLD ainsi que plusieurs autres organismes dont les services sont utilisés par les membres principaux. En outre, la gestionnaire de projet fait des présentations sur le programme CSR devant

les services policiers, les bureaux de probation et de libération conditionnelle des neuf municipalités, les employés des services correctionnels, les représentants des administrations locales ainsi que des groupes communautaires et professionnels intéressés (p. ex. psychologues, travailleurs sociaux, gestionnaires de services de logement, travailleurs sociaux cliniques, représentants des Services de logement de la C.-B., magasins d'économie familiale et églises).

Cercles

Un cercle est constitué de trois à cinq bénévoles formés et d'un membre principal qui a été emprisonné jusqu'à la fin de sa peine fédérale par suite d'un délit d'ordre sexuel et qui demande volontairement à se joindre à un cercle. Le contrôle et le support des bénévoles sont assurés sous la supervision des cercles par la coordonnatrice au moyen de la communication avec les cercles et sa présence périodique aux rencontres des cercles.

En mettant un cercle sur pied, on doit prendre en considération qui se trouve dans la région où le membre principal s'établira, quels calendriers peuvent être coordonnés pour des rencontres du cercle avec le membre principal, et la disponibilité de locaux pour les rencontres. Idéalement, les bénévoles de chaque cercle doivent compter le même nombre d'hommes et de femmes, et un mélange de personnalités. Les employés évitent habituellement d'affecter à un cercle un groupe de bénévoles qui a déjà constitué un autre cercle

Tour de table

[Le tour de table était pour moi] vraiment intéressant car ces gens ont décidé de m'aimer avant même de me rencontrer, et même après avoir vu mon dossier... alors me voici dans une pièce avec eux, et ils partagent des pans de leur vie avec moi et ils ne me connaissent même pas. Cela m'a aidé à créer de la confiance et des liens étroits avec le groupe. Et j'ai commencé le cheminement avec l'exemple qu'ils m'ont donné de vivre sainement, de s'adapter et de survivre.

- (Membre principal)

puisqu'il est généralement plus difficile pour le membre principal d'établir des liens avec eux s'ils ont déjà formé des liens entre eux. Aussi, le choix des bénévoles pour un cercle donné doit se faire en fonction des besoins particuliers de chacun des membres principaux.

Une fois que le membre principal potentiel a été reçu en entrevue et que son dossier a fait l'objet d'un examen, on aborde les bénévoles potentiels. On donne alors un aperçu général du membre principal, y compris de ses antécédents délictuels. La première rencontre a lieu habituellement en prison, avant la libération du membre principal. Dans certains cas, toutefois, les membres principaux sont référés après leur libération dans la collectivité. Lors de la première rencontre, le membre principal divulgue ses délits aux bénévoles. Avec la permission du membre principal, l'agent de libération conditionnelle peut assister à une partie de la rencontre afin qu'il y ait quelqu'un connaissant le dossier dans son ensemble. On demande à cette première rencontre au membre principal et aux bénévoles de commencer à songer à ce que devrait contenir l'engagement du cercle.

Les rencontres des nouveaux cercles ont lieu à toutes les semaines. Au fil du temps, elles ont lieu une fois toutes les deux semaines, puis une fois par mois. Ce calendrier n'est toutefois pas coulé dans le béton pour ce qui est de l'intervalle entre les rencontres. La fréquence des rencontres est fonction des besoins particuliers des différents membres principaux. Au cours des premières semaines après la libération du membre principal, un des membres du cercle communique avec lui à tous les jours, en personne ou au téléphone. Comme c'est le cas pour les rencontres, les contacts individuels sont habituellement plus fréquents au début, et les intervalles deviennent plus longs au fil du temps. Des événements survenant dans la vie des membres principaux peuvent augmenter la fréquence des rencontres individuelles et des rencontres de groupe à n'importe quel moment.

Chacune des rencontres du cercle commence par un tour de table où les bénévoles et le membre principal partagent avec le groupe un incident ou une situation de leur journée ou de leur semaine qui a constitué un défi qu'ils ont réglé de façon satisfaisante ou non; ce tour de table a pour objet de s'assurer que les bénévoles ne partagent pas uniquement de façon superficielle pour ensuite demander au membre principal de partager de façon plus intime, et qu'ils donnent en exemple des comportements et problèmes sains. Les bénévoles peuvent alors poser des questions, donner de la rétroaction et faire des suivis concernant des objectifs fixés précédemment et des engagements pris antérieurement. On peut aussi avoir recours à l'occasion à une Feuille de questions sur les Facteurs constants et les facteurs situationnels pour s'assurer que le cercle se penche sur les problèmes du membre principal. On peut aussi revoir à intervalles réguliers l'Engagement et le mettre à jour au besoin. D'autres rencontres du cercle peuvent comprendre la célébration de jalons importants dans la vie d'un membre principal dans une atmosphère sociale et récréative.

Pour ce qui est de la constitution du cercle, ce site a constaté que deux hommes et deux femmes est la formule qui fonctionne le mieux, et il est préférable si les bénévoles sont âgés de plus de 35 ans. Les bénévoles d'un âge plus mûr ont davantage d'expérience de la vie et peuvent habituellement s'engager pour une plus longue période de temps. Comme le mentionne Maureen : *«Vous devez vous engager pour au moins un an, mais il arrive souvent que les membres principaux ont besoin de beaucoup plus de temps après un an. Et si l'un [des bénévoles] quitte, cela change toute la dynamique.»*

Les limites spécifiques s'appliquant aux rencontres individuelles sont établies par le cercle, et elles sont fixées en fonction des délits du membre principal. De façon générale, on n'interdit pas à un bénévole d'avoir une rencontre individuelle avec un membre principal du même sexe. Toutefois, les bénévoles peuvent avoir des rencontres individuelles avec un membre principal du sexe

opposé mais uniquement dans des lieux publics, ou encore il peut leur être interdit de rencontrer seul un membre principal. Il n'y a aucune rencontre individuelle «typique». Ces rencontres peuvent prendre la forme de conversations téléphoniques, de rencontres dans un café, d'un accompagnement à un rendez-vous, ou encore une vaste gamme d'autres options.

Plusieurs situations peuvent justifier la fermeture d'un cercle. Il pourrait s'agir du moment où le membre principal s'intègre avec succès dans la communauté et n'a plus besoin du cercle, lorsque le membre principal ne désire plus travailler avec le cercle, lorsque le membre principal déménage au loin ou décède, ou encore s'il est accusé de nouveaux délits. Lorsqu'un cercle prend fin, le support assuré par le CSR prend fin également. Les CSR n'offrent pas de présence en cour ni de visites en établissement puisqu'ils sont un organisme communautaire et leur mandat consiste à assurer la sécurité de la collectivité. En outre, ce site ne dispose pas d'un nombre suffisant de bénévoles pour assurer des visites en prison; les bénévoles sont réaffectés à d'autres cercles pendant l'emprisonnement d'un membre principal. À la fermeture d'un cercle, on procède à un débriefage des bénévoles, et il se pourrait qu'on leur demande de faire partie d'un autre cercle pour un autre membre principal. L'objectif du débriefage est la rétention des bénévoles en les refocalisant sur les objectifs du programme CSR, ainsi que l'amélioration du programme grâce à la rétroaction.

ÉVOLUTION DU SITE

Le site de Vancouver/Fraser Valley a été mis sur pied en 1997 lorsqu'un contrat a été conclu entre les Services d'aumônerie de SCC et l'Association M2/W2 en vue du financement du CSR Fraser Valley. Malgré tous les efforts déployés, on a mis fin au cercle deux ans plus tard. En octobre 2005, les Services de l'Aumônerie de SCC ont offert des contrats aux Catholic Charities Justice Services (CCJS) et à l'Association M2/W2 pour

gérer conjointement le CSR Fraser Valley. On a demandé à Maureen Donegan de coordonner le programme avec l'aide de M2/W2, compte tenu de son expérience avec le programme. Wayne Northey et Bernie Martens étaient alors les co-directeurs de M2/W2 et ils ont collaboré à la formation des bénévoles, à la supervision au sein des cercles et à l'administration. Maureen a commenté : *«C'était alors une situation qui profitait à tous; les deux m'offraient du support et même de la rétroaction, ce sont des gens avec qui je pouvais discuter du programme CSR.»*

Maureen était responsable de gérer les activités quotidiennes, le recrutement des membres principaux et des bénévoles, la coordination des cercles, le repérage de locaux pour les rencontres, et le règlement des problèmes au sein des groupes. Andrew McWhinnie, le coordonnateur régional des CSR, a donné des directives pour la mise sur pied du pied, mais cette fois-ci, le site a respecté le mandat des CSR qui consiste à coordonner

Site à un seul employé

C'est un programme très différent lorsqu'il s'agit d'une seule personne qui gère le programme. Mon expérience consistait à essayer de bâtir un programme et d'en apprendre par moi-même. Le fait d'être seule était bien différent : je n'avais aucune statistique, j'ai accompli certaines choses [reddition de comptes] pour les aumôniers régionaux, mais, je veux dire, je ne conservais aucun dossier des membres principaux ni leurs dossiers criminels ... Je fonctionnais tant bien que mal avec les moyens du bord, réellement, c'était un très bon programme, et je crois que nous nous sommes bien tirés d'affaires, mais le programme n'était pas bien documenté. (Maureen)

Entre 2005 et 2009, Maureen coordonnait de 40 à 45 cercles avec l'aide de Bernie Martens.

des cercles essentiellement à l'intention des délinquants sexuels ayant atteint leur DEM qui parfois «sortaient de prison sans argent, sans aucun endroit où habiter, et des avis publics». À ce moment, le contrat pour la gestion du site s'élevait à environ 23 000,00\$, et à un moment donné, le site comptait neuf membres principaux.

Avec un budget de cette ampleur, Maureen mentionne «Je ne faisais pas tout ce que je devais faire, entre autres assister à intervalles réguliers aux rencontres des cercles.»

Toutefois, en octobre 2009, soit au début du Projet de démonstration national, le nombre de membres principaux était passé à quatre. Cette situation était attribuable au fait que de plus en plus de délinquants se voyaient imposés une OSLD, laquelle est assortie de l'obligation d'habiter dans une maison de transition. Les seules maisons de transition disponibles se trouvaient à Vancouver, alors la majorité des délinquants étaient à l'extérieur de la région géographique du site. Compte tenu de cette situation à l'échelle du pays, on a jugé bon d'élargir le mandat des CSR pour y inclure les délinquants frappés d'une OSLD ayant atteint leur DEM.

Le lancement du Projet de démonstration national a entraîné plusieurs changements au sein du site. En avril 2010, les Services d'aumônerie de SCC ont demandé au site Fraser Valley de prendre de l'expansion afin d'y ajouter Vancouver. Par le passé, Vancouver avait son propre site géré par le Collège Rhodes depuis 2004, mais six mois après le début du Projet de démonstration national, le Collège Rhodes a décidé de ne pas renouveler son contrat avec les Services de l'aumônerie de SCC. Ce site comptait déjà trois membres principaux, deux bénévoles et doublait la superficie de la région géographique du site. Heureusement, grâce au financement accordé dans le cadre du Projet de démonstration national, le site VFV a pu embaucher deux coordonnateurs de cercles – Frank Sawatsy et Germaine Solaiman, ainsi qu'une coordonnatrice des données – Linnea Groom.

En avril 2010, grâce à l'embauche de trois employés, la gestion de la région géographique est devenue moins ardue. À ce moment, Maureen s'occupait de la région de Fraser Valley, Germaine gérait le site du centre-ville de Vancouver, et Frank se partageait entre le centre-ville de Surrey et le centre-ville de Vancouver. Les

responsabilités de Frank et de Germaine face aux CSR comprenaient la supervision des cercles dans leur région respective, l'appui à la formation des bénévoles, et la sensibilisation aux CSR au moyen de présentations données devant des groupes communautaires, éducatifs et confessionnels. En sa qualité de gestionnaire de projet, Maureen est chargée de superviser, coordonner et mettre en œuvre le programme CSR dans son ensemble. Cela comprend la gestion des employés et des bénévoles, la supervision de tous les cercles en assistant à une rencontre une fois tous les deux mois, la présélection et le recrutement des membres principaux et des bénévoles, la planification et la prestation de la formation aux bénévoles, la liaison avec les employés des établissements carcéraux, la sensibilisation aux CSR au moyen de présentations faites devant des groupes communautaires, éducatifs, policiers et confessionnels, la planification et le contrôle de la mise en œuvre des événements liés au programme, la recommandation de pratiques de gouvernance efficaces aux membres du Comité consultatif, et le maintien de voies de communication ouvertes avec les bailleurs de fonds. Grâce au financement accordé dans le cadre du Projet de démonstration national, les employés du site ont aussi pu rédiger des descriptions de travail, améliorer les pratiques administratives et concevoir des outils de formation à l'intention des bénévoles. Avec l'embauche de Linnea, le site a été mieux en mesure de tenir à jour la documentation, de créer une base de données, de tenir à jour les dossiers de tous les bénévoles, membres principaux et employés, ainsi que les listes de ressources communautaires. La coordonnatrice des données participe également aux tâches liées à la reddition de comptes, telle que prescrite par le Centre national de prévention du crime (CNPC), appuie les activités liées à l'évaluation, et appuie la planification, l'organisation et la mise en œuvre des événements liés au programme.

En dépit des employés supplémentaires, la gestion de la région géographique aussi vaste représente toujours un défi. La région couvre 150 km, et cette

vaste superficie affecte tous les aspects du projet, allant des relations avec les autorités en matière de probation et de libération conditionnelle, le recrutement des bénévoles en fonction de la région où le nouveau membre principal sera libéré, les dispositions touchant la location des locaux appropriés pour les rencontres et à l'intérieur des limites budgétaires, ainsi qu'en fonction de l'emplacement et de la disponibilité des membres principaux et des bénévoles, et la tenue de sessions de formation dans un endroit accessible à tous les bénévoles. L'unicité du programme vient aussi s'ajouter aux défis à surmonter.

Au cours de la dernière année, le site a évolué vers un modèle CSR davantage axé sur les bénévoles et où les bénévoles exercent plus de pouvoirs. Dans ce modèle, les coordonnateurs de cercles ne supervisent plus les cercles. On encourage plutôt les bénévoles à prendre les devants et à gérer les cercles, et la gestionnaire de projet ou le coordonnateur du cercle se rend dans le site une fois par mois pour s'assurer que tout fonctionne bien. Au tout début d'un cercle, ou si on estime que le membre principal représente un risque élevé, le cercle fera l'objet d'une supervision plus étroite. Ce modèle libère les coordonnateurs de cercles, qui peuvent alors se consacrer au recrutement de bénévoles, aux relations communautaires et à la conception de nouvelles sessions de formation. Frank mentionne :

J'ai vraiment apprécié être très présent dans les cercles au cours des deux premières années. J'ai beaucoup appris au sujet de la dynamique au sein du cercle, et au sujet des gars; en fait, j'ai d'excellentes relations avec chacun d'eux, et aussi... cela aide les bénévoles; ils apprécient le fait de connaître quelqu'un qui comprend ce qui se passe et qui peut comprendre leurs problèmes. Je passe [maintenant] plus de temps à résoudre des problèmes et à encourager les bénévoles, à les rencontrer individuellement, ou encore à leur parler, et j'accorde aussi plus de temps à la formation, au recrutement de bénévoles.

La responsabilisation des bénévoles est importante pour la survie des CSR. À la fin de 2014, au moment où se terminera le financement du Projet de démonstration national, il ne restera des fonds que pour financer un peu moins qu'un poste à plein temps jusqu'à la fin de mars 2015. La gestionnaire de projet ne disposera pas de suffisamment de temps pour superviser directement les cercles, et devra se concentrer sur la prestation du programme. Comme Maureen le mentionne : «Les CSR ne pourront survivre à moins qu'il y ait davantage de responsabilisation des bénévoles. Je crois vraiment en la responsabilisation des bénévoles, et c'était [cela] le véritable modèle original des CSR.» Selon

Responsabilisation des bénévoles

[Les bénévoles] disent «Maureen, tu sais que nous ne sommes pas assez au courant, alors nous ne pouvons pas faire ça». Et je réponds «appelez-moi s'il y a un problème, mais je ne me déplacerai pas». Et pourtant, quand j'y retourne quelques mois plus tard, il y a effectivement quelques petites choses à régler, mais ils ont pris les devants. Tant que j'étais sur place, ils me demandaient tout le temps «Qu'est-ce que tu en penses?», ou «Comment devrions-nous procéder?» Je trouve que, lorsque vous les laissez à eux-mêmes, l'un d'entre eux assumera le rôle de mettre les autres au défi en mon absence, un autre fera montre de compassion, et un autre encore celui qui les aidera avec leurs besoins d'ordre pratique. Mais je crois que vous devez laisser le groupe développer sa propre personnalité, et être présent uniquement lorsqu'il y a un problème. (Maureen)

l'expérience de Maureen, si on leur en donne l'occasion, les bénévoles prendront les devants et le cercle développera sa propre personnalité en l'absence de supervision.

Ce site a toujours respecté les critères d'admissibilité restreints des CSR : les membres principaux doivent avoir atteint leur DEM. Avant le début du Projet de démonstration national, les délinquants ayant atteint leur DEM et sous le coup d'une OSLD n'étaient pas admissibles étant donné qu'ils n'étaient pas considérés comme ayant les besoins les plus criants, puisque les délinquants frappés d'une OSLD ont accès à plus de services

(p. ex. logement, nourriture, counseling) que les délinquants ayant atteint leur DEM. Afin d'être inclus dans le Projet de démonstration national, il a fallu élargir les critères afin d'y inclure les délinquants ayant atteint leur DEM et frappés d'une OSLD afin d'augmenter les nombres. SCC dit maintenant qu'il est possible qu'il y ait un peu de fonds pour les délinquants libérés ayant atteint leur DEM et frappés d'une OSLD mais non pour les autres types de délinquants libérés ayant atteint leur DEM. Le CSR VFV est en train de chercher de nouvelles sources de financement pour les délinquants sexuels libérés de prison.

CARACTÉRISTIQUES DU SITE

FOI

Il y a un thème religieux très prononcé dans ce site : la majorité des bénévoles sont catholiques romains, la gestionnaire de projet entretient d'excellentes relations avec l'Archidiocèse catholique romain de Vancouver ainsi qu'avec les autres églises qui appuient les CSR. Certains membres principaux espèrent voir un aspect religieux à leur cercle, et la majorité des locaux servant aux rencontres des cercles est offerte par des organismes à vocation religieuse. Ce thème n'est pas surprenant puisque les CSR ont vu le jour au sein de l'Église mennonite. Ce qui est intéressant, toutefois, c'est le rôle que joue la religion dans le fonctionnement du site et des résultats obtenus chez les membres principaux.

Le rôle joué par la foi dans ce site est surtout déterminé par le recrutement des bénévoles. Les employés du site ont trouvé plus facile de recruter des bénévoles à partir des églises catholiques puisqu'il y avait déjà beaucoup de bénévoles actifs dans les prisons. Les personnes ayant la foi partagent souvent les valeurs des CSR et la croyance que n'importe qui peut changer et vivre dans le respect de la loi. En outre, Maureen a constaté qu'ils comprennent comment venir en aide aux membres principaux au moyen de la foi mais sans chercher à les convertir : «Ils peuvent

Religion

Il est plus facile de recruter des bénévoles des églises catholiques que de toute autre organisation étant donné que les personnes ayant la foi partagent plus souvent qu'autrement les valeurs propres aux CSR. Toutefois, «il ne s'agit pas de discrimination; c'est sans doute parce que nous abordons plus d'églises que d'universités.» (Frank)

Les bénévoles disent qu'une partie des raisons pour lesquelles ils se sont portés volontaires, c'est leur foi : *«Je suis catholique, et ce genre de travail m'interpelle. C'est ce type de travail que je voulais faire; il est important de trouver la bonté dans les gens; ils peuvent alors changer.»*

Le membre principal est le facteur décisionnel du rôle que joue la foi au sein de chaque cercle. *«Ce qui est intéressant, c'est que dans la majorité de nos cercles, le membre principal cherche une forme d'orientation spirituelle.»*

comprendre que nous sommes ici pour aider les membres principaux à se trouver eux-mêmes, à trouver leur objectif suprême, quel qu'il soit, leur spiritualité.» En dépit de cette réalité, le site est tout de même ouvert aux bénévoles n'ayant aucun historique religieux. Frank ajoute : «Nous ne faisons aucune discrimination entre les gens ayant un historique religieux de ceux qui n'en ont pas. Je dirais qu'environ 90% de nos bénévoles ont des antécédents confessionnels, et environ 10% n'en ont pas. Il n'y a donc aucune discrimination; nous abordons sans doute plus d'églises que d'universités.»

Aussi, même si le bénévole n'a aucun antécédent religieux, il doit tout de même être disposé à offrir un support dans ce domaine si le membre principal désire avoir un volet religieux dans son cercle. Frank ajoute : «Dans les faits, quand je donne de la formation aux bénévoles n'ayant aucun antécédent religieux, je leur dis qu'ils doivent être à l'aise s'il doit y avoir des prières au sein du cercle.»

Les bénévoles signalent aussi qu'une partie de leurs raisons de se porter volontaires, c'est en raison de leur foi et de leur croyance en l'humanité : «Je suis catholique, et ce genre de travail m'interpelle. C'est ce type de travail que je voulais faire; il est important de trouver la bonté dans les gens, car alors, ils peuvent changer», et «J'estime que les délinquants sexuels se situent tout au bas du totem – les intouchables, pires que les meurtriers et les trafiquants. Mais ils méritent tout de même notre aide.»

Au sein du cercle, la foi joue un rôle subtil. On récite souvent une prière au début et à la fin d'une rencontre, et dans la plupart des cas, il s'agit d'une pratique bien accueillie. Même dans les cercles ne comportant aucun volet spirituel, la prière n'offusque pas les membres principaux. Selon certains membres principaux : *«[Le cercle] commence par une prière, puis c'est le tour de table, Je ne suis pas religieux, mais je respecte le fait que d'autres peuvent l'être. Cette prière semble avoir pour effet de mettre les membres principaux à l'aise»* et *«Chaque rencontre du cercle commence par une prière. Je n'aime pas que l'on me sermonne car ce n'est pas mon style, mais la prière d'ouverture et terminer par le «Notre Père», ça va.»* Certains cercles vont encore plus loin en *«mentionnant le rôle important joué par Dieu dans la vie du membre principal, et comment Dieu l'incite à mener une meilleure vie.»*

Les bénévoles mentionnent aussi qu'ils travaillent bien ensemble en raison de leurs antécédents religieux. Ils sont des adultes matures remplis de compassion qui ont la même compréhension des objectifs visés par le cercle *«car nous avons tous de l'empathie et nous sommes tous des catholiques. Notre religion nous rapproche et fait en sorte que l'on se soutient les uns les autres.»* Il y a parfois, toutefois, des obstacles à mettre en place une dynamique productive au sein du cercle. Comme le mentionne un bénévole

Nous avons un membre qui avait une perspective plutôt religieuse qu'humaine du bien et du mal. Maureen a pris quelques mesures de sorte qu'il ne faisait plus partie du cercle. On doit avoir une ouverture d'esprit dans ce genre de travail,

et on ne peut pas commencer à imposer aux gens des règlements édictés par l'église. Différentes choses peuvent se produire – les gens trébuchent, et maintenant nous devons leur faire comprendre que ce n'est pas la société qui est contre eux.

Malgré ce thème religieux très prononcé, il est important de mentionner que c'est le membre principal qui est le facteur décisionnel du rôle que joue la foi au sein de chaque cercle. L'un des membres principaux a spécifiquement demandé d'avoir des bénévoles avec des principes religieux dans son cercle pour l'appuyer. Frank ajoute :

Si c'est bien ce que veut le membre principal, s'il veut que l'on prie pour lui, nous allons nous assurer qu'il y a des bénévoles qui y croient et qui prieront pour lui. La décision revient donc au membre principal.

Divulgation complète

[Le membre principal] ne pourra vraiment jamais savoir que [les bénévoles] tiennent vraiment à lui s'ils ne savent pas tout ce qu'il a fait. On ne peut aimer une personne que l'on ne connaît pas ni être là pour une personne que l'on ne connaît pas. Il y a aussi la responsabilité : s'il n'a pas raconté lui-même en ses propres mots ce qu'il a fait, alors il revient aux [bénévoles] de commencer à poser des questions, et ce n'est pas comme cela que ça se passe. Il doit l'assumer. Et cela fonctionne vraiment très, très bien. (Maureen)

Maureen mentionne aussi que «*Notre rôle consiste à aider la personne à trouver le meilleur d'elle-même et d'assurer la sécurité de la collectivité.*»

DIVULGATION COMPLÈTE

Il est essentiel de pouvoir assumer la responsabilité de ses délits de nature sexuelle si l'on veut être accepté comme membre principal dans ce site car c'est à partir de là que le ton est donné afin que le membre principal soit communicatif, ouvert et honnête.

La divulgation complète permet aux membres principaux d'être eux-mêmes par la suite. Comme l'un des membres principaux le mentionne :

Ce qu'il y a de mieux avec un cercle, c'est l'amitié et l'honnêteté. La plupart de mes amis ne savent rien de mes délits, alors c'est bon de pouvoir en parler ouvertement. Il y a toujours des secrets, des deux côtés, mais [les bénévoles] savent tout de moi et me comprennent.

ÉQUILIBRE ENTRE SUPPORT ET RESPONSABILITÉ

Les témoignages des membres principaux sont extrêmement positifs pour ce qui est du support qu'on leur accorde : les liens tissés entre eux et les membres du cercle, la façon dont les bénévoles

Équilibre

Il est parfois plus facile d'appuyer que d'être imputable. Alors vous devez garder en tête que le membre principal doit aussi être responsabilisé. À mesure que vous connaissez mieux le membre principal, vous pouvez le déchiffrer un peu mieux, alors vous savez quand il y a des problèmes, quand il n'est pas honnête. Les choses vont bien parfois, et parfois, ça va moins bien. C'est un peu comme des montagnes russes – donc l'équilibre entre le support et la responsabilité change. Lorsque les choses vont bien, l'aspect responsabilité devient beaucoup moins évident. (Bénévole)

L'un des défis pour les bénévoles, c'est de savoir quand ils doivent appuyer et quand ils doivent laisser le membre principal assumer la responsabilité de ses actes.

Pour responsabiliser les membres principaux, les bénévoles doivent apprendre à poser des questions difficiles. Ils acquièrent cette aptitude sur le tas lorsque les coordonnatrices de site et de cercles rendent visite au cercle pour montrer aux bénévoles comment poser les bonnes questions.

offrent à la fois respect, orientation, validation, appui dans les tâches quotidiennes, et la discussion des aspects les plus vulnérables de leur personnalité

et de leurs expériences antérieures. De très nombreux membres principaux apprécient au plus haut point le fait d'avoir quelqu'un à qui parler, quelqu'un avec qui ils peuvent être eux-mêmes.

Toutefois, même si l'aspect responsabilité des CSR est présent, il n'en est pas question de façon aussi claire; il faut questionner et discuter davantage pour le révéler. Les membres principaux disent qu'on les responsabilise des façons suivantes : *«ces [bénévoles] ne laissent rien passer. Je fais parfois des histoires, mais ils freinent cela assez rapidement. J'ai parfois tendance à m'apitoyer sur mon sort, mais ils ne me laissent pas faire.»* et *«Les bénévoles s'assurent que je respecte mes engagements»*, et *«J'ai appris, grâce au CSR, qu'il y a une réaction pour chaque action positive ou négative, et qu'il doit assumer ces réactions.»*

L'équilibre entre support et responsabilité évolue selon chaque cercle. Il arrive souvent, au cours des premiers mois ou des premières années d'existence du cercle, que l'on accorde toute l'importance à combler les besoins fondamentaux du membre principal et à s'attarder aux problèmes les plus urgents de son cycle délictuel. Comme l'a signalé l'un des membres principaux : *«Nous discutons des problèmes que j'ai actuellement et non de ceux que j'ai pu avoir dans le passé, car cela remonte loin dans ma vie. Au début, nous parlions beaucoup plus de mes facteurs de risque et de mon cycle délictuel.»* À mesure que le cercle devient mieux établi, on s'attarde davantage sur le support, la création de liens et l'encouragement, tout en gardant à l'esprit les raisons pour lesquelles le membre principal a un cercle.

L'un des défis pour les bénévoles, toutefois, c'est de savoir quand ils doivent appuyer et quand ils doivent laisser le membre principal assumer la responsabilité de ses actes. L'un des bénévoles a fait état, dans son cahier de bord, des ses interrogations à savoir si le support qu'il accorde à combler les moindres besoins du membre principal encourage plutôt la co-dépendance, et la mesure dans laquelle les bénévoles devraient défendre leur membre principal plutôt que de le laisser assumer les conséquences de ses actions.

Trouver l'équilibre est aussi une question de limites

: dans quelle mesure les bénévoles devraient-ils s'immiscer dans la vie du membre principal? La réponse à cette question est un peu différente selon le cercle et selon le membre principal. Certains cercles adoptent l'approche consistant à offrir simplement de l'encouragement et des avis et laisser le reste entre les mains du membre principal, alors que d'autres cercles sont beaucoup plus impliqués en aidant le membre principal à remplir des documents et des formulaires, faire inscrire le nom du membre principal sur une liste en vue d'obtenir un emploi, et les conduire à différents rendez-vous. Un bénévole dit : *«Maureen est très protectrice de ses bénévoles et ne veut pas les voir faire des choses qui vont au-delà de leurs limites et de leur rôle, ni se mettre en danger.»*le, ni se mettre en danger.»

Un autre aspect difficile de la responsabilisation des membres principaux consiste à apprendre à poser des questions difficiles. Les bénévoles signalent que la seule façon de l'apprendre, c'est sur le tas, et que lorsque la gestionnaire de projet ou les coordonnateurs de cercles rendent visite au cercle, ils donnent l'exemple et montrent aux bénévoles les types de questions qu'ils devraient poser. L'un des bénévoles mentionne : *«Maureen nous rend visite dans le cercle et s'assure que chacun joue le bon rôle et que le cercle fonctionne comme il le faudrait»*, et

Nous avons appris à écouter Germaine et Maureen... appris comment elles posent les questions. Quelques mois plus tard, nous avons trouvé nos propres questions. La formation se faisait davantage sur le tas, ce qui est excellent car la meilleure façon d'apprendre, c'est d'avoir quelqu'un nous le montrer. Au départ, je n'étais pas à l'aise d'utiliser ce langage, mais maintenant, ça va mieux.

IMPACT SUR LE SITE

IMPACT SUR LES MEMBRES PRINCIPAUX

Les membres principaux et les bénévoles signalent que les CSR ont un impact de différentes façons, entre autres vivre sans perpétrer de délits, les relations, la communication et la vie pratique. Les bénévoles trouvent souvent qu'il s'agit d'une «*expérience révélatrice*», mais signalent que ces changements se produisent graduellement, souvent répartis sur une période d'un an et demi à deux ans.

Une vie sans perpétration de délit

Il arrive souvent que les membres principaux doivent respecter des conditions très strictes à la suite de leur libération. Le non-respect de conditions entraîne le retour en prison. Ces restrictions rendent la vie difficile aux membres principaux en ce sens qu'ils ne peuvent pas se rendre n'importe où, mais les CSR les aident à se rappeler de leurs conditions, les motivent à respecter leurs conditions, et encouragent les membres principaux à adopter un style de vie sans perpétrer de délit. Lun des bénévoles a signalé que «nous abordons plusieurs des facteurs de risque du membre principal, et certains ne sont même plus là. Si le délinquant se retrouve tout seul, qui fréquente-t-il? Qui sont ses influences sociales? Nous [les bénévoles] sont ses principaux modèles positifs.»

Relations

Une grande partie du travail des CSR se retrouve dans les relations créées entre les bénévoles et les membres principaux. De façon générale, les membres principaux ont peu de support dans la communauté, voire aucun, et ont très peu de gens à qui parler, voire personne. Dans ce genre de situation, il n'est pas rare que les délinquants se sentent isolés et aliénés, ce qui déclenche leur cycle délictuel. Les CSR leur offrent toutefois l'amitié,

des gens qui sauront les écouter, des gens avec qui ils pourront être eux-mêmes et se sentir à l'aise pour dire vraiment ce qu'ils pensent, des gens qui les encouragent, les motivent et les appuient constamment dans leur quête en vue de devenir une meilleure personne. Dans cette capacité, les bénévoles donnent au membre principal un sentiment d'estime de soi et d'intégrité, l'empêchent de se sentir isolé, lui montrent à être patient avec les autres, se responsabiliser lui-même, avoir de la confiance en soi, et comprendre les perspectives des autres. Ainsi, le membre principal sait que l'on s'occupe de lui, et comme l'un d'entre eux a dit : «*Je n'ai jamais eu d'amis qui se préoccupaient vraiment de moi, qui je suis ou qui j'étais, je sais pouvoir faire mieux.*» Et un autre dit «*Pour la solitude, ils sont d'un grand support.... J'ai tendance à m'isoler et les bénévoles m'empêchent de le faire. Je peux les appeler ou leur envoyer un texto n'importe quand.*» L'un des bénévoles mentionne :

Après chaque rencontre, nous pouvions le rassurer et réaffirmer que nous étions là pour lui, sans agenda caché, et que nous nous préoccupons de lui. Il a tranquillement commencé à changer C'est davantage comme aller visiter un ami maintenant. Le membre principal ne nous désigne plus comme des bénévoles... nous sommes ses amis. C'est incroyable de voir ce changement.

Les cahiers de bord des bénévoles font état de l'attitude positive et de l'encouragement de la part des bénévoles dans leurs réactions aux problèmes avec lesquels sont aux prises les membres principaux. Ils s'attardent aux belles qualités du membre principal et aux aspects positifs; ils font constamment des séances de remue-méninges en vue de trouver des solutions et offrir différentes perspectives. Les bénévoles donnent l'exemple quant au comportement à adopter dans des situations sociales, et aident le membre principal à apprendre comment parler et se comporter convenablement en la présence de femmes. Un bénévole mentionne dans son cahier de bord que le membre principal

Désirait apprendre à améliorer son aptitude à communiquer avec des femmes dans des situations sociales ordinaires. Sa première question portait sur ce que pensent les femmes des relations intimes. Il a expliqué qu'il n'avait aucun souvenir de l'amour d'une mère et qu'il veut comprendre comment les femmes voient l'amour et autre sujets connexes.

Le fait d'avoir des bénévoles des deux sexes au sein du cercle permet au membre principal de tisser des liens avec des femmes dans un contexte approprié. L'une des bénévoles mentionne toutefois que ce n'est pas facile à atteindre :

Nous répétons sans cesse que sa relation avec moi et les autres bénévoles de sexe féminin du cercle, c'est de l'amitié et rien d'autre. Il semble toujours désirer que ce soit davantage. Je ne suis pas certaine s'il ne veut pas comprendre ou s'il ne peut pas comprendre. Nous devons constamment lui rappeler que ces gestes ne sont que des gestes d'amitié et non des gestes romantiques. Ma participation est importante car je dois donner l'exemple dans ce type de relations pour lui.

En fin de compte, ces relations contribuent à instaurer la confiance. Comme le mentionne un bénévole : «Il y avait au départ un manque de confiance envers nous qui étions là pour l'aider. [Maintenant,] il dit qu'il n'a jamais eu d'aussi bons amis, et qu'il ne pourrait jamais leur faire de tort. Il voit maintenant sa valeur.» L'un des membres principaux a mentionné combien il était difficile pour lui et les bénévoles de bâtir cette confiance, notamment lorsqu'il y a des changements au sein du cercle : «C'est plus difficile lorsqu'on change des bénévoles. En règle générale, je ne fais pas confiance aux gens; il est difficile de faire confiance quand il y a tellement de gars qui ont essayé de m'abattre. Alors bâtir cette confiance avec de nouveaux membres est très difficile; c'est la raison pour laquelle je préfère la stabilité à long terme.» Le directeur régional de Service correctionnel Canada signale que «Contrairement aux systèmes de probation et de libération conditionnelle qui sont des systèmes juridiques de surveillance et sont ainsi toujours

dans une relation déséquilibrée, les CSR peuvent combler ce fossé entre le système juridique et la communauté.»

Communication

La communication joue un rôle important dans toute relation que l'on est en train de bâtir, mais souvent, après avoir passé plusieurs années en prison, les membres principaux ont des lacunes dans ce domaine, ce qui peut contribuer à leur isolement. Selon un bénévole : «Il a commencé à parler de son enfance, de son abandon par ses parents, des pensionnats, etc. Et lentement, il a commencé à démontrer des émotions : il a pleuré, il a souri, et à un moment donné, ils ont pu faire des blagues.» Comme le mentionne un membre principal :

Je ne savais pas comment avoir une conversation après mon expérience au pensionnat. J'étais très gêné, je marchais la tête baissée, et je ne pouvais pas regarder la personne en face lorsqu'on me parlait. Un groupe de trois personnes représentait un grand groupe à qui parler. Avec mon expérience au sein du cercle, je sais qu'il y a des gens qui veulent m'écouter. Cela m'a inspiré confiance de savoir que je peux parler. Maintenant, j'aime parler et raconter des histoires.

Les bénévoles constatent aussi le changement au niveau de la communication. Un bénévole mentionne «Au départ, sa communication était dysfonctionnelle; maintenant, il est plus bref.» Et une autre mentionne que son rôle au sein du cercle aide le membre principal à développer ses aptitudes à communiquer : «Mon rôle consiste à appuyer, à faire montre d'aptitudes d'écoute et de communication.»

Vie pratique

IMPACT SUR LA LIBÉRATION CONDITIONNELLE ET LA PROBATION

Ce site CSR a eu un impact sur les bureaux de probation et de libération conditionnelle

situés dans les municipalités de leurs membres principaux. Au départ, la taille géographique du site rendait difficiles la création et l'entretien de ces relations (dans l'ensemble des neuf municipalités), particulièrement en raison de la rotation constante des postes. Toutefois, au fil du temps, le site a amélioré plusieurs de ces relations. Maureen dit : *«J'estime que ça ne fait que s'améliorer... Je crois que nous jouissons d'une excellente réputation dans le domaine correctionnel et dans celui de la probation... À Vancouver, on nous connaît partout... Le directeur des Services correctionnels dit toujours «nous devons vous être d'un plus grand secours encore.»»*

Le directeur régional de Service correctionnel Canada a mentionné : *«Le CSR Vancouver/FV a toujours essayé de travailler à la fois avec le délinquant et avec les instances du système pénal – les employés des établissements carcéraux ou des prisons communautaires – dans un effort de coopération et de collaboration au bénéfice du grand public.»* Et :

Les agents de libération conditionnelle apprécient les efforts de collaboration des CSR, soit d'avoir le point de vue d'un autre contact collatéral, un point de vue d'une autre paire d'yeux, un point de vue d'une autre personne apportant un appui positif et éclairé, ainsi que de l'aide à garder la collectivité aussi sécuritaire que possible.

IMPACT SUR LA COLLECTIVITÉ

Le site croit fermement que la raison pour laquelle il a connu tellement de succès, c'est que le modèle CSR fonctionne bien : lorsqu'un délinquant a autour de lui des gens qui se préoccupent de lui, il peut bien gérer sa vie et freiner sa descente glissante de son cycle délictuel. Un membre principal souligne : *«Je suis sorti de prison il y a un an, et mes risques ont diminué en raison de leur appui.»*

CONCLUSION

Au cours de la durée du Projet de démonstration (2009-2014), ce site est passé d'une seule employée *«gérant par les moyens du bord»* avec une infrastructure

minimale, à un programme comptant quatre employés, une documentation de programme abondante, l'appui de la communauté, des réseaux de bénévoles, des bureaux de libération conditionnelle, des protocoles de site mis en œuvre avec conviction et la connaissance de ce qui fonctionne bien, et un site couvrant 150 kilomètres.

Ce site a formé 137 bénévoles de cercles, qui sont l'échine même des CSR. Ce qui rend les CSR spéciaux, c'est qu'ils sont constitués de bénévoles; c'est ce qui favorise la création de relations de confiance et honnêtes, et cela révèle bien le niveau de respect et de soin qu'ont les bénévoles envers les membres principaux, ce qui autrement n'existe pas dans la vie des membres principaux.

Le site a coordonné 36 cercles depuis le début du Projet de démonstration. La majorité des membres principaux reçus en entrevue attribuent leur succès à vivre sans perpétrer de nouveau délit au support et à la responsabilité obtenus de leur cercle.

Un programme comme les CSR fournit le lien essentiel et critique à la communauté pour plusieurs prisonniers/délinquants à très haut risque et dont les besoins sont les plus grands et qui retournent à la communauté en les aidant au niveau communautaire à réussir leur réintégration productive tout en respectant la loi. Nous savons que les facteurs les plus déterminants de l'échec de la réintégration sont le retour aux anciennes habitudes – anciens quartiers, anciens associés aux tendances criminelles, l'abus de substances, anciens schèmes de pensées ou comportements. Les CSR réussissent à offrir aux délinquants un programme communautaire stable d'appui éclairé, tout en les rendant imputables et responsables de leur passé, leur présent et leur avenir. Les CSR aident le délinquant à avancer dans la bonne voie dans sa transition sécuritaire de la prison à la collectivité. Je crois que plusieurs délinquants auraient pu facilement retomber dans leurs vieux styles de vie et leurs vieilles habitudes en matière de prise de décisions sans les efforts spécifiques et le travail accompli par le programme CSR Vancouver/FV.
(Directeur régional de Service correctionnel Canada)