

FORUM

Recherche sur l'actualité correctionnelle

Volume 17, numéro 1, juin 2005

Dossiers

L'emploi chez les délinquants

Perspectives

Profils

Programmes



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

FORUM — RECHERCHE SUR L'ACTUALITÉ CORRECTIONNELLE est une revue publiée deux fois par an, dans les deux langues officielles, à l'intention des employés et des gestionnaires du Service correctionnel du Canada et de la collectivité internationale des affaires correctionnelles.

FORUM s'intéresse à la recherche appliquée touchant aux politiques, aux programmes et à l'administration du secteur correctionnel. On y trouve des articles inédits rédigés par des fonctionnaires du Service correctionnel du Canada et par d'autres chercheurs et praticiens œuvrant dans le domaine à l'extérieur du Canada.

FORUM est préparé et publié par la Direction de la recherche du Service correctionnel du Canada.

FORUM invite les chercheurs du milieu à rédiger des articles susceptibles de figurer dans l'une ou l'autre des sections de la revue. Ces articles doivent être adressés à :

M. Larry Motiuk, Ph.D.
Directeur général, Direction de la recherche
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0P9

- Pour obtenir de plus amples renseignements sur les sujets abordés dans FORUM
- Pour obtenir des exemplaires supplémentaires de FORUM
- Pour obtenir des articles aux fins de réimpression

Veuillez vous adresser à la :

Direction de la recherche
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0P9
Télécopieur : (613) 941-8477
Courrier électronique : research@csc-scc.gc.ca

Postes Canada
N° de convention Poste-publication
1454439

Rédacteur en chef : Larry Motiuk

Rédacteur en chef adjoint : John-Patrick Moore

**Révision-adaptation-
rédaction :** Cathy Delnef

Traduction : Bureau de la
traduction

**Composition
et mise en page :** Acart
Communications

Imprimeur : National Printers

Les articles de FORUM — Recherche sur l'actualité correctionnelle ne portant pas mention d'auteur sont le fruit du travail collectif des employés de la Direction de la recherche du Service correctionnel du Canada.

Les opinions exprimées dans FORUM ne concordent pas nécessairement avec les opinions et politiques du Service correctionnel du Canada.

FORUM s'efforce de présenter diverses opinions sur les problèmes que connaissent actuellement les services correctionnels et sur leurs solutions.

La reproduction des articles, en tout ou en partie, est permise avec l'autorisation du Service correctionnel du Canada.

FORUM

Recherche sur l'actualité correctionnelle

Perspectives

Les tendances du risque de chômage et leurs implications pour les délinquants sous responsabilité fédérale du Canada	
Roger Boe	3
Les compétences que recherchent les employeurs canadiens — Un programme national	
Kurtis Kitagawa.....	6
L'incidence de l'emploi dans la collectivité sur la réinsertion sociale des délinquants	
Christa Gillis et Mark Nafekh	10
L'emploi des délinquants : Résumé de recherche	
Dean Jones.....	15

Profils

L'emploi des délinquants : Ce que la recherche révèle	
Larry Motiuk et Ben Vuong.....	21
Les besoins des délinquantes en matière d'emploi : Recherche pour une stratégie d'emploi tenant compte des besoins particuliers des femmes	
Kendra Delveaux et Kelley Blanchette	25
Exploration préliminaire des centres d'emploi dans la collectivité à l'intention des délinquants	
Christa Gillis et Nicole Crutcher.....	29

Programmes

L'emploi et l'employabilité chez les délinquants : Un aperçu	
Irène Klassen.....	33
Tracer un chemin d'espoir : Un programme de formation préalable à l'emploi pour les femmes ayant des démêlés avec la justice pénale	
Juliana West et Trudy DeBecker.....	35
L'importance de l'emploi pour la réinsertion sociale du délinquant	
Robert Small.....	38
Le Programme national des compétences relatives à l'employabilité : Constatations préliminaires	
Mark Latendresse et Franca Cortoni	41

Guide à l'intention des auteurs

Présentation des articles

Pour soumettre un article à FORUM, envoyez deux exemplaires de l'article et une copie sur disquette (en Microsoft Word ou WordPerfect) à :

Larry Motiuk, Ph.D.
Directeur général, Direction de la recherche
Opérations correctionnelles et Programmes
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0P9
Télécopieur : (613) 941-8477

Les articles peuvent être présentés en français ou en anglais.

Dates de tombée

FORUM est publié deux fois par an, en juin et en décembre. En général, les articles doivent nous parvenir au moins trois mois à l'avance. Pour qu'un article soit inclus dans le numéro du mois de juin, il doit parvenir à la rédaction avant le 15 mars.

Style

Les articles doivent être rédigés dans un style clair. Les termes techniques de recherche et de statistique sont à proscrire dans la mesure du possible. S'il est impossible de les exclure, il faut à tout le moins en donner une explication claire. FORUM s'adresse à quelque 6 000 personnes dans plus de 35 pays — universitaires, grand public, journalistes, employés de services correctionnels (depuis le personnel de première ligne jusqu'aux hauts fonctionnaires) — ainsi qu'aux membres du système judiciaire. Notre objectif est d'être en mesure de présenter une recherche de qualité à des **profanes**.

Longueur

Idéalement, les articles devraient compter entre 1 000 et 1 500 mots (six pages à double interligne). Les articles de fond ne doivent pas dépasser 2 000 mots.

Graphiques et tableaux

Les graphiques et tableaux doivent être présentés sur des pages distinctes, à la fin de l'article. Lorsqu'un article comprend plus d'un graphique ou d'un tableau, ceux-ci doivent être numérotés. Les graphiques sont préférables aux tableaux.

Renvois

Les renvois sont présentés sous forme de notes en bas de page dans les articles publiés, mais, lorsque vous présentez un article, n'utilisez pas la fonction note en bas de page ou note en fin de texte de Microsoft Word ou de WordPerfect. Tapez plutôt les notes en bas de page dans l'ordre numérique à la fin de l'article. On ne doit voir apparaître dans le texte que le numéro de la note en indice supérieur. Veuillez noter que la date de la citation de l'auteur, par exemple Andrews (1989), **ne doit pas** figurer dans le texte. Toutes les références doivent préciser les éléments suivants :

Articles

- nom de l'auteur (et initiales du prénom)
- titre de l'article
- nom de la revue
- volume (et numéro) de la revue
- date du volume ou de la revue
- numéro(s) de page de l'article

Livres

- nom de l'auteur (et initiales du prénom)
- titre complet du livre
- rédacteur, directeur de publication, traducteur, le cas échéant
- collection, le cas échéant, volume et numéro de la collection
- édition, s'il ne s'agit pas de l'édition originale
- données de publication (ville, maison d'édition et date de publication)
- numéro(s) de pages de la citation

Révision

Les articles sont révisés en deux étapes. Dans un premier temps, ils sont révisés pour le contenu et le style, puis ils sont relus pour la correction grammaticale et la lisibilité.

Les articles révisés sont envoyés aux auteurs pour approbation avant l'impression.

Droits d'auteur

Les articles de FORUM peuvent être reproduits ou réimprimés avec la permission du Service correctionnel du Canada (voir adresse ci-dessus).

Les tendances du risque de chômage et leurs implications pour les délinquants sous responsabilité fédérale du Canada

Roger Boe¹

Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada

Un examen des tendances en matière d'emploi dans la main-d'œuvre au Canada révèle que les taux de chômage sont invariablement plus élevés parmi les jeunes adultes — en tant que groupe — que parmi les groupes plus âgés. Ils sont également plus élevés chez les travailleurs moins instruits. Pour l'analyse qui suit et à des fins de comparaison avec les taux affectant des personnes moins instruites, nous avons pris comme témoin une personne vivant au Canada et ayant terminé ses études secondaires.

Nous avons constaté que le risque de chômage pour les jeunes était deux fois plus élevé chez ceux qui n'avaient pas été plus loin que la 8^e année que chez ceux qui avaient obtenu leur diplôme d'études secondaires. En outre, depuis 1990, on relève ce qui semble être une augmentation des taux de risque de chômage parmi les jeunes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires.

Ce risque plus élevé de chômage chez les jeunes Canadiens peu instruits prend une importance particulière pour le Service correctionnel du Canada (SCC) puisque les délinquants sous responsabilité fédérale sont généralement parmi les Canadiens les moins instruits. Ainsi, deux détenus sur trois nouvellement admis dans les établissements fédéraux étaient chômeurs au moment de leur arrestation.

Par ailleurs, les lacunes au niveau de l'instruction ont contribué aux antécédents criminogènes d'une très importante proportion des détenus nouvellement admis dans les pénitenciers fédéraux chaque année. On a constaté que jusqu'à 8 de ces détenus sur 10 n'avaient pas obtenu leur diplôme d'études secondaires, que 5 sur 10 n'avaient pas complété 10 ans d'études et que 2 sur 10 n'avaient pas terminé la 8^e année.

Heureusement pour la sécurité du public canadien, le Service correctionnel dispose d'un processus d'évaluation initiale du délinquant très complet qui lui permet de cerner immédiatement les problèmes d'emploi chez les délinquants. Il dispose également d'un ensemble de programmes de base axés sur l'alphabétisation des délinquants adultes. Néanmoins, il reste la tâche considérable qui consiste à préparer les délinquants à se réinsérer dans la société sans danger pour le public et à mener une vie productive en tant que citoyens respectueux des lois.

Besoins élevés en emploi et en instruction

Cette étude s'est penchée essentiellement sur le sort des délinquants de sexe masculin. Une fois qu'un délinquant nouvellement admis a terminé le processus d'évaluation initiale du SCC, le personnel de l'unité d'évaluation a en main une information complète sur ses antécédents scolaires et professionnels. Depuis novembre 1994, le SCC effectue une évaluation initiale (EID) de tous les délinquants admis sous responsabilité fédérale.² Ces évaluations initiales servent à déterminer le niveau approprié de placement par niveau de sécurité et à réunir les renseignements nécessaires pour élaborer un plan correctionnel individuel spécialement conçu pour le délinquant. Dans ce plan sont consignées les interventions correctionnelles visant les principaux facteurs qui contribuent au comportement criminel de l'individu.³ Le fait de conserver des fichiers de recherche historique de toutes les évaluations initiales a permis au SCC d'élaborer des profils statistiques très complets de sa population de délinquants, et de suivre les changements qui se produisent au fil du temps.⁴ Les délinquantes sous responsabilité fédérale ont généralement des expériences d'éducation et d'emploi assez différentes de celles des hommes, et elles doivent faire l'objet d'études séparées.

Situation professionnelle à l'admission

Pour établir des statistiques de base sur les taux de chômage des délinquants au moment de leur admission dans un établissement fédéral, on a examiné les dossiers d'évaluation contenus dans la base de données historiques de l'EID. Cet examen a permis de constater que :

- Quelque 65 % des délinquants de sexe masculin étaient au chômage au moment de leur arrestation
- Cette proportion augmente à 77 % chez les jeunes délinquants (c'est-à-dire ceux qui ont moins de 25 ans au moment de leur admission)
- Un tiers de plus (32 %) avaient été au chômage au moins 90 % de la période précédant l'arrestation; cette proportion augmente radicalement à 50 % pour les hommes de moins de 25 ans

On voit clairement, au Tableau 1, que la situation des délinquants de moins de 25 ans en matière de chômage est nettement différente de celle des délinquants de 25 ans et plus. Nous trouverons les mêmes résultats quand nous examinerons les besoins en éducation. L'analyse qui suit se concentre donc sur cette population plus jeune (moins de 25 ans); l'analyse des tendances des délinquants âgés de 25 ans et plus sera faite une autre fois.⁵

Tableau 1

Situation professionnelle des délinquants sous responsabilité fédérale au moment de l'admission			
	Hommes 18 à 24 ans	Hommes 25 ans et plus	Toutes les admissions (hommes)
Au chômage au moment de l'arrestation ? ***	77 %	61 %	65 %
Au chômage au moins 90 % de la période précédant l'arrestation ? ***	50 %	27 %	32 %
(N)	7 454	26 131	33 585

*** P < 0,0001.
Source : Système de gestion des délinquants (base de données de l'EID), incluant toutes les admissions de délinquants de sexe masculin dans le système fédéral entre le 1^{er} avril 1995 et le 31 mars 2004.

La situation de chômage d'un bon nombre de jeunes délinquants admis sous responsabilité fédérale constitue un problème très important. Ainsi, 65 % des hommes admis depuis avril 1995 étaient au chômage au moment de leur arrestation; ce problème de chômage se fait encore plus sentir parmi ceux qui n'ont pas 25 ans, puisque dans ce groupe, le taux atteint 77 %. En outre, parmi ces derniers, une bonne moitié ont signalé qu'ils n'avaient pas travaillé pendant au moins 90 % de la période précédant leur arrestation.

Besoins en instruction au moment de l'admission

Des recherches antérieures indiquent que la population fédérale de délinquants n'avait que très peu d'instruction.⁶ D'après les dossiers plus récents de l'EID, c'est encore le cas. On a constaté que la population admise manquait gravement d'instruction de base.

- 78 % des hommes admis depuis avril 1995 n'avaient pas terminé leurs études secondaires au moment de leur admission et cette proportion passe à 89 % pour les hommes de moins de 25 ans.
- Parmi ce groupe de jeunes délinquants, 55 % n'avaient pas fait 10 ans d'études et 19 % n'étaient pas arrivés à la 8^e année.

Au Tableau 2, on constate avec surprise que ces dernières années, les jeunes délinquants étaient plus nombreux (89 %) que les plus âgés (75 %) à n'avoir pas terminé leurs études secondaires. Cela signifie-t-il que le nombre de décrocheurs est plus élevé maintenant ou bien que les décrocheurs sont plus nombreux à être condamnés à des peines d'incarcération sous responsabilité fédérale ?

Tableau 2

Niveau d'instruction des délinquants sous responsabilité fédérale au moment de leur admission			
	Hommes 18 à 24 ans	Hommes 25 ans et plus	Toutes les admissions (hommes)
Inférieur à la 8 ^e année ? ***	19 %	21 %	20 %
Inférieur à la 10 ^e année ? ***	55 %	49 %	50 %
Pas de diplôme d'études secondaires ? ***	89 %	75 %	78 %
(N)	7 455	26 063	33 518

*** P < 0,0001.
Source : Système de gestion des délinquants (base de données de l'EID), incluant toutes les admissions de délinquants de sexe masculin dans le système fédéral entre le 1^{er} avril 1995 et le 31 mars 2004.

Taux de chômage chez les hommes jeunes au Canada

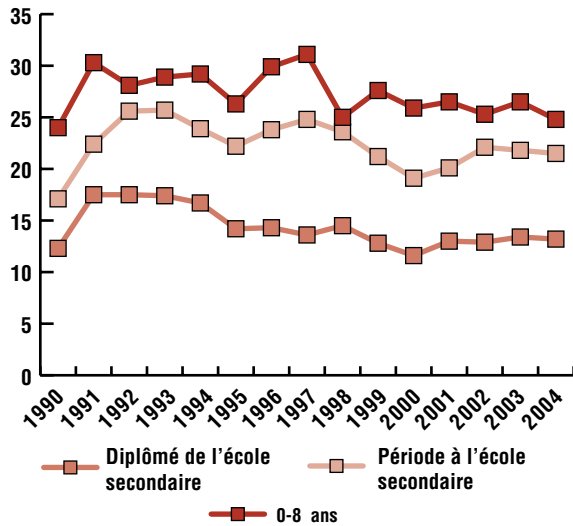
D'après les résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre menée par Statistique Canada au cours de la dernière décennie et demie, les taux de chômage sont constamment plus élevés chez les jeunes hommes qui n'ont pas fait d'études secondaires. Comme l'indique le Graphique 1, les taux de chômage chez les hommes de moins de 25 ans ayant terminé leurs études secondaires ont constamment dépassé 10 % depuis 1990. Par ailleurs, le taux de chômage des jeunes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires tend à dépasser 20 %, et pour ceux qui n'ont pas été plus loin que la 8^e année, ce taux de chômage est de plus de 25 %.

La situation du marché du travail pour les travailleurs plus jeunes (moins de 25 ans) dépend en grande partie du fait que ces travailleurs ont ou non terminé leurs études secondaires. Le risque de devenir chômeur — pour un jeune au Canada, par rapport à une personne du même âge ayant terminé ses études secondaires — peut être estimé en prenant, comme numérateur, le taux de chômage de chaque groupe d'enseignement et comme dénominateur (diviseur), le taux pour un diplômé du secondaire. On trouvera les taux de risque calculés au Graphique 2, avec les tendances depuis 1990 :

- Pour une personne qui n'a pas terminé ses études secondaires, le risque d'être chômeur serait d'environ 1,6 fois plus élevé que pour un diplômé du secondaire; ce risque a augmenté depuis 1990.

Graphique 1

Taux de chômage (%) des hommes de moins de 25 ans, par niveau d'études



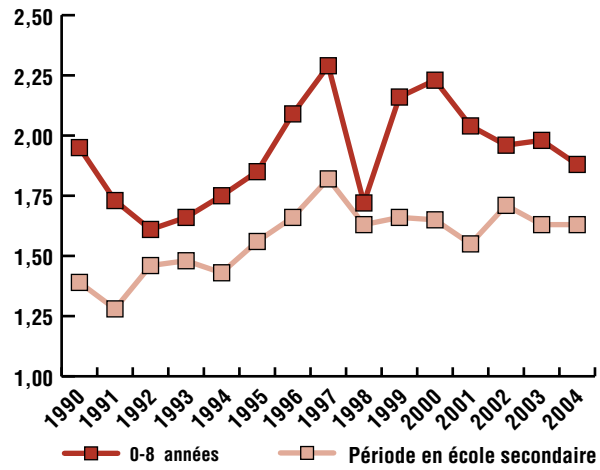
Source : Statistique Canada, Revue chronologique de la population active, 2004 (Cat. 71F0004XCB).

- Pour quelqu'un qui a 8 années d'études ou moins, le risque d'être chômeur serait environ deux fois plus élevé; il a augmenté depuis 1990.

D'après les tendances présentées au Graphique 1, on peut raisonnablement prévoir des problèmes importants et persistants pour le retour sur le marché du travail des jeunes travailleurs au Canada.

Graphique 2

Risque de chômage pour les hommes de moins de 25 ans, comparé au risque pour les diplômés du secondaire (risque = 1,00)



Conclusion

Dans le cadre d'une analyse démographique plus vaste, il est clair que si le manque d'instruction des délinquants plus jeunes n'est pas comblé pendant qu'ils se trouvent sous responsabilité fédérale, leur groupe constituera une main-d'œuvre encore plus désavantagée que leurs contemporains civils quand ils retourneront vivre en société à la fin de leur peine. En effet, faute d'une bonne intervention corrective, le risque que ces jeunes délinquants retournent au chômage restera probablement à un niveau inacceptable. ■

¹ 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

² L'EID est un processus d'évaluation du risque complet et structuré dont le Service correctionnel se sert pour établir systématiquement les antécédents de comportement criminel de tous les nouveaux détenus (antécédents criminels individuels — ou indicateurs *passifs*); il sert aussi à évaluer les grands facteurs qui contribuent au comportement criminogène (facteurs *dynamiques* contribuant au comportement criminogène).

³ Les descriptions des facteurs criminogènes évalués lors de l'évaluation initiale ainsi que d'autres aspects du processus ont été largement documentés dans d'autres articles de *Forum* et rapports de recherche du SCC.

⁴ On trouvera un exemple de profils de la population de délinquants dans le document : *L'évolution du profil de la population carcérale sous responsabilité fédérale : 1997 et 2002*, par Roger Boe, Mark Nafekh, Ben Vuong, Roberta Sinclair et Colette Cousineau, Rapport de recherche 132, 2002.

⁵ L'éducation joue un rôle différent pour les délinquants selon qu'ils sont jeunes ou plus âgés. Dans de nombreux cas, des délinquants plus âgés

n'ont pas terminé leurs études secondaires, mais leurs contemporains non plus. Toutefois, ils ont souvent acquis de l'expérience de travail, si bien que le manque d'instruction ne constitue pas pour eux le même obstacle à l'intégration ou la réintégration professionnelle que pour les jeunes.

⁶ BOE, R. *Étude de suivi après deux ans de liberté de délinquants sous responsabilité fédérale qui ont participé au programme de formation de base des adultes (FBA)*, Rapport de recherche 60, 1997. Par exemple... « Les délinquants pris en charge par le Service correctionnel du Canada sont le plus souvent parmi les Canadiens et les Canadiennes les moins instruits. En effet, près de 2 sur 3 (64 %) n'ont pas terminé leurs études secondaires et quelque 30 % d'entre eux n'ont même pas une 8^e année d'études. Qui plus est, il se peut même que certains détenus perdent des aptitudes à lire et à écrire s'ils n'en font pas un usage actif. L'évaluation initiale du taux d'analphabétisme des délinquants sous responsabilité fédérale vient confirmer ces données : 70 % obtiennent des résultats inférieurs au degré d'alphabétisation que confère une huitième année; plus de 4 sur 5 (86 %) se situent au-dessous de la dixième année, la moyenne s'établissant à quelque 7,5 années de scolarité. »

Les compétences que recherchent les employeurs canadiens — Un programme national

Kurtis Kitagawa, Associé de recherche principal¹
Conference Board du Canada

Le succès de la réinsertion sociale des délinquants est étroitement lié à leur capacité d'obtenir et de conserver un emploi. Pour obtenir et conserver un emploi, les délinquants doivent posséder et utiliser ce que le Conference Board du Canada² appelle des compétences relatives à l'employabilité. Il s'agit en fait de compétences, d'attitudes et de comportements que les employeurs souhaitent retrouver chez leurs employés actuels et futurs. Dans le cadre d'une recherche commencée au début des années 1990, le Conference Board du Canada a constaté que les employeurs s'attendent à ce que leurs employés possèdent certaines compétences de base, mais aussi des compétences personnelles en gestion et des compétences pour le travail d'équipe. Ces compétences sont définies de la manière suivante. Compétences de base : communiquer, gérer l'information, utiliser les chiffres, réfléchir et résoudre des problèmes. Compétences personnelles en gestion : démontrer des attitudes et des comportements positifs, être responsable, être souple, apprendre constamment et travailler en sécurité. Compétences pour le travail d'équipe : travailler avec d'autres et participer aux projets et aux tâches.

Les compétences relatives à l'employabilité sont des compétences habilitantes qui :

- aident une personne à accomplir ses tâches professionnelles et d'autres activités quotidiennes;
- procurent à une personne une base pour acquérir d'autres connaissances;
- renforcent la capacité d'une personne à s'adapter au changement.³

La pénurie de main-d'œuvre

Les employeurs canadiens reconnaissent maintenant plus que jamais que le capital humain, ce qui inclut les compétences relatives à l'employabilité de tous les travailleurs, est un élément essentiel pour favoriser l'innovation, accroître la productivité et assurer la compétitivité et la croissance.

En même temps, ces employeurs sont en train de réaliser que le Canada est sur le point de connaître de sérieux problèmes liés au manque de compétences. Les pressions démographiques qui résultent de la chute du taux de natalité et du vieillissement de la population active, l'augmentation des exigences imposées à tous

les travailleurs à la suite du développement des technologies de l'information et des communications de même que l'augmentation de la compétitivité à l'échelle mondiale ont contribué à cette situation sans précédent.

Pour la première fois de mémoire d'homme, le Canada fait face à une diminution de sa population active. Les pressions démographiques qui résultent de la chute du taux de natalité et du vieillissement de la population active ont engendré une concurrence plus forte que jamais pour une main-d'œuvre qualifiée. Le Conference Board du Canada prévoit un déficit de 1,2 millions de travailleurs qualifiés d'ici 2025, et ce même en supposant la mise en place de politiques d'immigration vigoureuses. Les employeurs canadiens n'arrivent plus à trouver de travailleurs qui possèdent le bon agencement de qualités essentielles, de compétences, d'attitudes et de comportements relatifs à l'employabilité, d'études et d'expérience. Certaines pénuries surviennent dans des secteurs d'emplois émergents alors que d'autres sont liées à des départs à la retraite ou à la transformation d'emplois existants pour s'adapter à la concurrence, aux changements technologiques ou à de nouvelles exigences.

Les emplois qui sont présentement en demande nécessitent non seulement des études et de l'expérience, mais aussi des compétences essentielles de même que des attitudes et des comportements relatifs à l'employabilité, lesquels sont de plus en plus associés à un bon rendement dans le milieu de travail.

Capital humain : Les défis

La pénurie de main-d'œuvre présente de nombreux défis. Pour demeurer concurrentielles à l'échelle internationale, les entreprises canadiennes doivent pouvoir compter sur un bassin de main-d'œuvre qualifiée adéquat. Pour des raisons de concurrence et de performance, les entreprises doivent miser sur leurs points forts (p. ex. en mettant l'accent sur leurs compétences de base ou en alignant toutes leurs activités sur leur mission, leur vision et leurs valeurs). Pour les mêmes raisons, les travailleurs doivent évaluer continuellement leurs compétences (y compris leurs compétences de base et leurs attitudes relatives à l'employabilité) en fonction du rendement que l'on attend d'eux sur le marché du travail.

La question du manque de compétences devient encore plus complexe lorsqu'on l'aborde sous l'aspect des compétences que doivent posséder les travailleurs qui souhaitent demeurer au travail. La nécessité de réduire les coûts, d'améliorer la qualité et d'innover se traduit par de nouvelles exigences pour tous les travailleurs. Le succès d'une entreprise dépend maintenant plus que jamais de la capacité des employés de bien communiquer, de travailler en équipe et d'être responsable de son travail.

En d'autres mots, l'accroissement de la concurrence, la diminution de la population active et l'augmentation des exigences liées aux compétences font que les Canadiens qui se préparent à entrer sur le marché du travail doivent posséder un large éventail de compétences (y compris des compétences de base et des attitudes relatives à l'employabilité). Ils doivent également être prêts à se recycler et à améliorer leurs compétences de base et leurs attitudes relatives à l'employabilité pour conserver leur emploi et progresser dans le monde du travail. Cela vaut aussi bien pour le secteur public que pour le secteur privé. En ce qui concerne le secteur public, une étude effectuée récemment (2002) par la *Conférence Board du Canada* au sein de différents ordres de gouvernement au Canada (*Construire aujourd'hui la fonction publique de demain : Recruter et maintenir les effectifs, enjeux et solutions*) a montré que les six principaux points à améliorer étaient (par ordre de priorité) les suivants :

1. la communication;
2. la créativité et l'innovation;
3. la capacité de gérer le stress;
4. la faculté d'adaptation/la souplesse;
5. le souci d'obtenir des résultats;
6. le service à la clientèle.

Deux études importantes réalisées par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ont constaté la même tendance au sein des petites et moyennes entreprises du secteur privé. Les auteurs d'un rapport intitulé *Vers une croissance de l'emploi* concluent en effet qu'une « proportion inquiétante » (45 pour cent) des entreprises ont indiqué que « l'indifférence et l'attitude médiocre des candidats face au travail » étaient en partie responsables de leur difficulté à recruter du personnel pour combler leurs postes vacants.⁴ Un deuxième rapport intitulé *Perspectives d'embauche* mentionne que :

« Ce qui est plus important que l'éducation pour un grand nombre d'employeurs/petites entreprises, ce sont des traits précis de caractère. Quel que soit le secteur ou le niveau de compétence requis, la quasi-totalité des petites entreprises avec qui nous avons communiqué au cours des appels de suivi ont cité l'enthousiasme et le désir d'apprendre comme étant des qualités essentielles qu'ils recherchent lorsqu'ils engagent des jeunes. »⁵

Les compétences relatives à l'employabilité

À chaque problème sa solution. Cela est particulièrement vrai pour les Canadiens — y compris pour les délinquants — qui cherchent un emploi ou qui se préparent à entrer sur le marché du travail. Le *Programme national des compétences relatives à l'employabilité* (PNCE) allie des exercices en classe à une expérience pratique dans un milieu de travail. L'objectif du PNCE est d'aider les délinquants à reconnaître leurs compétences et à comprendre comment les utiliser de manière efficace au travail, à évaluer leurs compétences relatives à l'employabilité en fonction de leur rendement au travail et à élaborer des plans qui leur permettront d'améliorer leurs compétences — pendant qu'ils sont incarcérés. Le PNCE offre aux délinquants la possibilité d'acquérir des outils qui les aideront à réintégrer avec succès le marché du travail, à conserver un emploi et à évoluer dans le monde du travail.

Le PNCE prépare les délinquants au marché du travail en les aidant à développer leurs compétences relatives à l'employabilité, à améliorer leur jugement, à développer le respect de soi et des autres et à comprendre le lien qui existe entre efforts et réalisations, entre réalisations et gratification et finalement entre gratification et possibilité de poursuivre d'autres buts dans la vie. Cette approche est décrite plus loin.

Améliorer la capacité de jugement

Le PNCE s'appuie sur un modèle philosophique de développement humain qui considère que l'acquisition et l'utilisation de compétences relatives à l'employabilité dépendent de l'amélioration de la capacité de jugement d'une personne dans des situations de travail. En termes pédagogiques, les délinquants travaillent individuellement et en groupe (équipes de deux, petits groupes et classe au complet); ils sont appelés à examiner différents exemples de problèmes et à réfléchir à toutes sortes de situations qui existent en milieu de travail, à définir les causes de conflits potentiels ainsi qu'à proposer, à évaluer et à tester diverses solutions.

Il y a une différence entre améliorer la capacité de jugement et transmettre des informations sur les emplois « recherchés » et les études requises pour les obtenir, bien qu'il soit très utile d'être au courant des perspectives du marché du travail lorsque vient le moment de prendre une décision au sujet de son avenir professionnel. Il y a aussi une différence entre améliorer la capacité de jugement et proposer des choix de carrière en fonction des intérêts des personnes, bien que le fait de comparer les aptitudes et les intérêts avec les qualités que doivent posséder les titulaires de différents genres de postes puisse certainement aider à faire de bons choix.

En essayant d'améliorer la capacité de jugement, le PNCE intervient davantage au niveau du comportement, c'est-à-dire qu'il aide les personnes à se changer elles-mêmes en les encourageant à prendre leur avenir en main, à améliorer leurs connaissances, leurs compétences, leurs attitudes et leurs comportements — leurs qualités intellectuelles et personnelles — et à utiliser ces qualités pour devenir les meilleures personnes possible.

Grâce au PNCE, les délinquants peuvent intégrer l'acquisition de compétences relatives à l'employabilité à leurs plans correctionnels. Ils apprennent à utiliser leurs points forts, à résoudre leurs problèmes en fonction des commentaires des animateurs et des surveillants en milieu de travail et à améliorer leurs compétences relatives à l'employabilité.

Les délinquants sont encouragés à suivre leurs progrès en se constituant un portfolio dans lequel ils consignent les compétences relatives à l'employabilité qu'ils ont acquises pendant le Programme. À la fin du Programme, les délinquants reçoivent un certificat du *Conference Board du Canada*.

Outre le portfolio et le certificat qui attestent de leurs réalisations, le résultat le plus important est le changement que les contrevenants constatent en eux alors qu'ils deviennent plus confiants, plus aptes à faire face aux difficultés de la vie et mieux outillés pour prendre leur avenir en main.

Développer le respect

Le PNCE insiste sur le lien qui existe entre les compétences relatives à l'employabilité et les attentes du milieu de travail. En renforçant ce lien dans l'esprit des délinquants, nous espérons les aider à acquérir le sentiment d'*être utiles* et à *valoriser* l'emploi comme moyen de réaliser leur potentiel durant leur incarcération. Nous croyons également que les délinquants qui auront *pris en charge* le développement de leurs compétences seront plus en mesure d'obtenir un emploi stable et de réussir leur réinsertion sociale dans la collectivité — et moins susceptibles de récidiver — après leur mise en liberté.

Il est essentiel de trouver un but et une valeur au travail pour bâtir le respect et aider les délinquants à profiter de la liberté. La *vraie liberté*⁶ et la *prise en charge de soi* ne sont pas des concepts statiques ou encore des concessions ou des *acquis* ponctuels. Elles sont le fruit du *travail* d'une vie employée activement à développer et déployer ses compétences, à réaliser ses buts et son potentiel et à subvenir à ses propres besoins et à son propre bien-être ainsi qu'aux besoins et au bien-être de tous ceux qui dépendent de nous, par exemple de notre famille, de nos amis, de nos collègues de travail, de nos employeurs ou du public, parce que leur protection, leur soutien et leur amélioration sont notre responsabilité à tous. En tant qu'êtres humains, nous

profitons au maximum de notre liberté lorsque nous avons du *respect* pour nous-même et pour les autres et lorsque nous utilisons nos compétences pour réaliser pleinement notre *potentiel* en tant que personne, membre d'une famille et membre actif de la société.

Préparation à l'emploi

En aidant les délinquants à renforcer leurs compétences relatives à l'employabilité, à améliorer leur capacité de jugement et à vivre des expériences de travail positives pendant leur incarcération, le PNCE leur permet de se préparer à travailler. Le PNCE propose plus de 100 exercices visant à améliorer l'« aptitude à l'emploi » des délinquants en améliorant leur rendement au travail dans le cadre d'expériences de travail supervisées et en les aidant à acquérir les compétences, attitudes et comportements relatifs à l'employabilité qui correspondent aux normes reconnues dans la collectivité élargie, à l'extérieur du système carcéral.

Certains exercices du PNCE visent à aider les délinquants à adopter de nouvelles attitudes envers eux-mêmes, les autres et le milieu de travail. Accentuer ou créer des attitudes positives est essentiel, car un délinquant peut être « apte à travailler » sans être « disposé à travailler ». Un délinquant devient disposé à travailler lorsqu'il se respecte et qu'il respecte les autres, lorsqu'il valorise la possibilité de travailler pour gagner sa vie et lorsqu'il croit pouvoir contribuer de façon unique au monde du travail.

Les compétences comportent une dimension cognitive et émotionnelle. En d'autres mots, la maîtrise d'une compétence exige non seulement qu'on comprenne ce qu'est une compétence (ainsi que quand, où, pourquoi et comment la mettre à profit), mais aussi qu'on soit prêt ou motivé à l'utiliser efficacement ou adroitement. Pour que le lien se fasse entre la *connaissance* (savoir-faire et capacité) et la *volonté d'utiliser* ses compétences de manière efficace (éthique du travail et faculté d'adaptation), il faut absolument pouvoir faire preuve de *respect* et d'empathie. La *sympathie* et l'*intérêt* sont également nécessaires.

Par conséquent, le PNCE accorde beaucoup d'importance au respect de soi et des autres ainsi qu'à la nécessité de s'investir ou de s'engager dans la réussite d'une initiative conjointe (le travail, par exemple). Investir dans la réussite d'un milieu de travail ou d'une entreprise exige d'une personne qu'elle soit d'accord avec les besoins des clients internes et externes ou qu'elle les *respecte*. Pour aider les délinquants à prendre conscience de l'importance et de la dynamique du respect, le PNCE emploie des techniques de développement des compétences qui misent aussi bien sur l'introspection et l'encadrement des pairs que sur le soutien, officiel ou non, d'un animateur en classe ou d'un surveillant en milieu de travail.

Conclusion

Le PNCE a été conçu pour aider les délinquants à profiter des possibilités d'emploi qui s'offrent sur le marché du travail pour des raisons de pénurie de main-d'œuvre. Il propose aux délinquants un ensemble de stratégies ciblées et intégrées pour renforcer leurs

compétences relatives à l'employabilité, améliorer leur capacité de jugement, développer leur sens du respect et leur faire comprendre les liens entre efforts et réalisations, entre réalisations et gratification et finalement entre gratification et possibilité de poursuivre d'autres buts dans la vie. ■

¹ 255, chemin Smyth, Ottawa (Ontario) K1H 8M7

² Le *Conference Board du Canada* est un organisme de recherche appliquée sans but lucratif et indépendant le plus avancé du pays. Il s'est donné pour mission de développer le leadership dans le but de contribuer à l'avancement du Canada en aidant, par ses observations, à mieux comprendre les tendances économiques, les grands dossiers d'intérêt public et la performance des organisations. Il crée aussi des liens et assure la diffusion de la connaissance au moyen d'activités d'apprentissage, de réseaux, de publications de recherche et de services d'information taillés sur mesure. Un large éventail d'organisations des secteurs public et privé canadiens figurent parmi ses membres. Créé en 1954, le *Conference Board du Canada* est affilié au *Conference Board Inc.* qui dessert quelque 3 000 sociétés réparties dans 67 pays.

³ Les compétences relatives à l'employabilité du *Conference Board du Canada* (CBoC) sont étroitement liées aux *compétences essentielles* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Les ensembles de compétences sur lesquelles s'entendent RHDC et le CBoC, et qui sont à la base des outils et des ressources

que proposent le Ministère et l'organisme, comprennent les neuf compétences essentielles suivantes : lecture de textes; utilisation de documents; calcul; rédaction; communication verbale; travail d'équipe; capacité de raisonnement; informatique; formation continue. Le *Profil des compétences relatives à l'employabilité* et les *Compétences relatives à l'employabilité 2000+* du CBoC contiennent en outre cinq *attitudes* relatives à l'employabilité. Les recherches et sondages du CBoC montrent que les compétences essentielles et les attitudes relatives à l'employabilité sont nécessaires pour avoir du succès sur le marché du travail.

⁴ Willowdale : Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 1996.

⁵ Willowdale : Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 1998.

⁶ Être en liberté n'est pas le contraire d'être emprisonné ou « de se faire prendre »; la liberté, c'est un style de vie positif. Et, contrairement à ce que dit la chanson populaire *Me and Bobby McGee*, la liberté n'est pas « seulement un autre mot pour dire qu'on n'a rien à perdre », la liberté est un cadeau qui récompense l'effort.

Vous cherchez Forum ?

Veillez communiquer avec la Direction de la recherche si votre étiquette d'adresse renferme des erreurs, si vous voulez ajouter votre nom à la liste d'envoi de FORUM, si vous avez besoin d'exemplaires supplémentaires d'un numéro ou si vous voulez annuler un abonnement. Vous pouvez remplir le formulaire à l'intérieur de la couverture d'envoi de ce numéro ou vous pouvez écrire une courte lettre et l'envoyer à :

*Direction de la recherche
Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0P9*

Vous pouvez également rejoindre la Direction de la recherche par :

*Téléphone : (613) 995-3975
Télécopieur : (613) 941-8477
Courriel : recherche@csc-scc.gc.ca*

L'incidence de l'emploi dans la collectivité sur la réinsertion sociale des délinquants

Christa A. Gillis et Mark Nafekh¹

Évaluation du rendement, Service correctionnel du Canada

Les résultats de recherche ont clairement montré qu'un emploi instable et le manque d'ambition au sens traditionnel constituaient des facteurs importants de risque et de besoins parmi les délinquants (c.-à-d. qu'ils sont liés à un risque accru de récidive si l'on ne s'en occupe pas). Toutefois, de nombreuses déficiences méthodologiques ont été constatées dans les recherches traitant de l'incidence de l'emploi sur la réinsertion sociale des délinquants. Nous ne pouvons donc pas affirmer catégoriquement que les interventions axées sur l'emploi réduisent systématiquement la récidive. La présente recherche n'a pas été entreprise en vue d'examiner l'incidence d'un programme d'emploi sur la baisse de la récidive, mais plutôt pour explorer le lien particulier qui existe entre les états de service et les résultats dans la collectivité pour des groupes de délinquants sous responsabilité fédérale, soit des délinquants qui étaient employés durant leur liberté sous condition et un groupe témoin apparié de délinquants qui étaient sans travail. Après avoir présenté les résultats, les auteurs discutent des conséquences en ce qui a trait aux recherches futures et aux initiatives d'emploi dans la collectivité pour les délinquants.

Contexte

Les recherches ont révélé qu'un emploi instable et le manque d'ambition au sens traditionnel constituaient des facteurs importants de besoin parmi les délinquants², jusqu'à 75 % des délinquants ayant des besoins sur le plan de l'emploi au moment de leur admission dans un établissement fédéral³. Les chercheurs ont également signalé qu'un emploi spécialisé ou des antécédents de travail avant l'incarcération favorisaient la réinsertion sociale des délinquants⁴. Ces constatations soulignent l'importance d'évaluer les facteurs considérés comme des déficiences sur le plan de l'emploi (par exemple absence de compétences professionnelles) et les compétences (p. ex., solides antécédents de travail avant l'incarcération) pour déterminer leur contribution aux résultats dans la collectivité des délinquants⁵ et aussi prouver le rôle éventuel des interventions axées sur l'emploi dans la réinsertion sociale réussie des délinquants. Bref, que l'emploi soit considéré comme un facteur de protection ou comme une déficience, les preuves empiriques appuient son rôle dans les résultats qu'obtiennent les délinquants dans la collectivité.

Programme d'emploi et résultats

Dans leur examen de la littérature sur l'emploi⁶, de nombreux chercheurs ont signalé des faiblesses méthodologiques, notamment en ce qui a trait aux définitions (p. ex., définition dichotomique des variables), laissant pour compte des facteurs importants comme la qualité de la participation, la durée de participation au programme et les motifs d'abandon. De plus, dans de nombreuses évaluations de programmes, on néglige de souligner des données importantes ayant trait aux besoins en matière d'emploi des délinquants et à leurs compétences avant la participation aux programmes. Il est aussi important de tenir compte de la comorbidité en ce qui a trait aux besoins des délinquants, comme la combinaison de besoins liés à l'emploi et à la toxicomanie, et de son incidence éventuelle sur le rendement au travail et les gains procurés par le traitement.

Ryan⁷ a correctement et succinctement résumé les limitations des méthodes de recherche visant à explorer l'efficacité des interventions centrées sur l'emploi en ce qui concerne la baisse de la récidive : « Des problèmes dans les méthodes de recherche et l'élaboration de programmes, y compris la comparabilité des groupes étudiés et des groupes témoins, le choix des participants, le suivi des ex-détenus, la distinction entre les variables structurelles et sous-culturelles, et la définition du maintien de l'emploi ». Une évaluation exhaustive de l'efficacité des programmes d'emploi doit donc faire entrer en ligne de compte divers facteurs qui peuvent nuancer l'incidence du programme sur le critère examiné (p. ex., obtention et maintien d'un emploi, rendement réussi dans la collectivité).

Les constatations au sujet de l'incidence de la formation professionnelle ont été équivoques⁸, certaines études signalant des conséquences positives de l'emploi sur la récidive et d'autres, des conséquences limitées ou nulles. Se basant sur une analyse qualitative de la littérature, certains analystes ont adopté une vue assez optimiste de l'incidence de la formation professionnelle sur la récidive⁹. Dans leur méta-analyse des programmes éducatifs et professionnels, Pearson et Lipton¹⁰ ont affirmé : « Même si certains types de programmes de formation générale et professionnelle semblent prometteurs pour ce qui est de réduire la récidive, vu l'absence d'études basées sur des méthodes de recherche de haut calibre, nous ne pouvons pas conclure qu'ils ont été confirmés efficaces pour ce qui est de réduire la récidive » (abrégé, italique dans l'original).

Méthode

La présente étude vise à explorer l'incidence de l'emploi sur les résultats dans la collectivité des délinquants (c.-à-d. mesures de réinsertion sociale soutenue, y compris laps de temps dans la collectivité), tout en neutralisant les variables de risque et de besoins qui influent sur la réinsertion sociale. Pour ces analyses, toutes les données disponibles sur les délinquants purgeant une peine de ressort fédéral ont été extraites de la base de données automatisée du Service correctionnel du Canada (SCC), le Système de gestion des délinquants (SGD). Il existait des données sur l'emploi dans la collectivité pour 23 525 délinquants sous responsabilité fédérale mis en liberté sous condition entre le 1^{er} janvier 1998 et le 1^{er} janvier 2005. Environ 95 % d'entre eux étaient des hommes ($N = 22\,269$) et 5 %, des femmes ($N = 1\,256$)*.

Le Système de gestion des délinquants du SCC a été utilisé pour déterminer l'expérience en matière d'emploi des délinquants sous responsabilité fédérale mis en liberté sous condition dans la collectivité. Après avoir déterminé le groupe de délinquants « employés », on a établi le groupe apparié à l'aide du logiciel SAS (Système d'analyse statistique). Les données d'identification pour les deux groupes ont ensuite été liées à celles qui se trouvaient dans les données du SGD renfermant des éléments d'information pertinents pour l'étude : renseignements démographiques, renseignements sur la peine et cote correspondant aux niveaux d'intervention statiques et dynamiques.

La population a été divisée en deux groupes : les délinquants qui avaient été employés entre la date de leur mise en liberté et la fin de leur peine et ceux qui avaient été sans travail. Le groupe des délinquants « employés » a été apparié au hasard au groupe des « sans travail », les critères d'appariement permettant de neutraliser les facteurs de temps, d'occasion et de tendance. Ces critères ont également fait entrer en ligne de compte la question de la comorbidité dans les besoins des délinquants.

Plus précisément, les groupes ont été appariés en fonction du sexe, du niveau de risque, de l'année de mise en liberté, de la durée de la peine, de plusieurs facteurs dynamiques** et du groupe régional de la classification des secteurs statistiques (CSS)*** correspondant au bureau de surveillance désigné des délinquants. Le processus d'appariement a produit des échantillons de 4 640 hommes et 156 femmes****.

L'information a fait l'objet d'une analyse de survie, qui est une technique statistique servant à estimer le laps de temps jusqu'à un événement et la fréquence de celui-ci. Ce type d'analyse a été utilisé pour comparer les groupes de délinquants employés en fonction

de trois événements ou mesures de résultat : toute réincarcération dans un établissement fédéral avant la fin de la peine; une réincarcération dans un établissement fédéral après la perpétration d'une nouvelle infraction avant la fin de la peine; une réincarcération dans un établissement fédéral sans perpétration d'une nouvelle infraction avant la fin de la peine. Les comparaisons ont été faites séparément pour les hommes et pour les femmes.

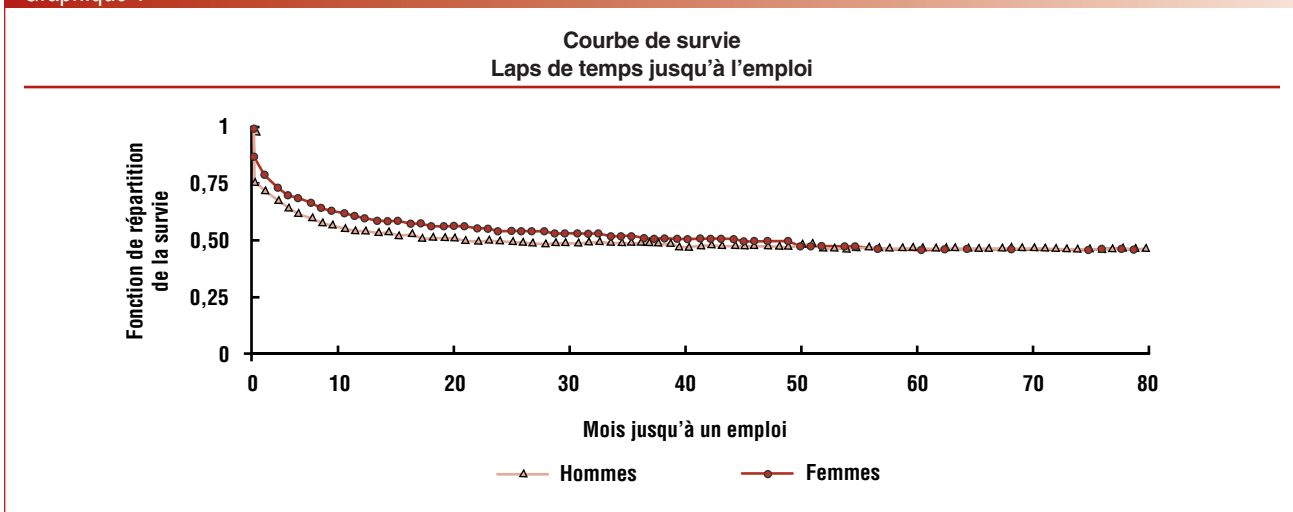
Résultats

Le laps de temps moyen jusqu'au résultat a été utilisé comme mesure de la tendance centrale pour les données sur la survie. Un examen de la cohorte de délinquants mis en liberté a révélé que les courbes de survie pour les délinquants employés étaient très différentes pour les hommes et pour les femmes [$\chi^2(1, N = 24\,061) = 19,40, p. 0,001$]. Le laps de temps moyen jusqu'à un emploi était de six mois pour les hommes et de dix mois pour les femmes. Toutefois, comme on peut le voir au Graphique 1, les deux courbes de survie finissent par converger, ce qui signifie qu'avec le temps, il y a moins de différences dans les taux d'emploi selon le sexe.

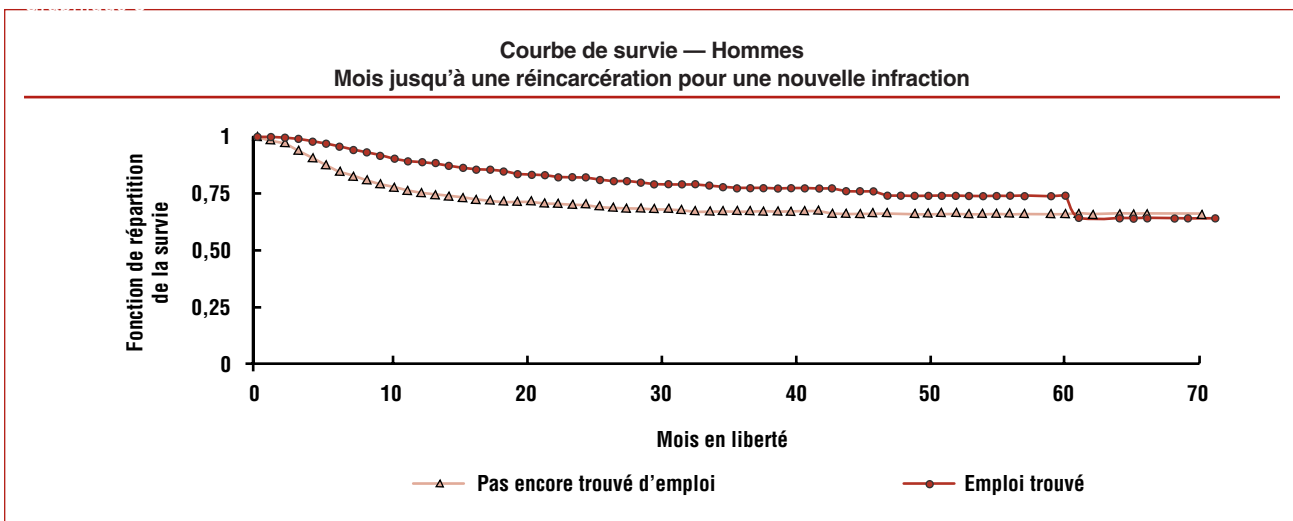
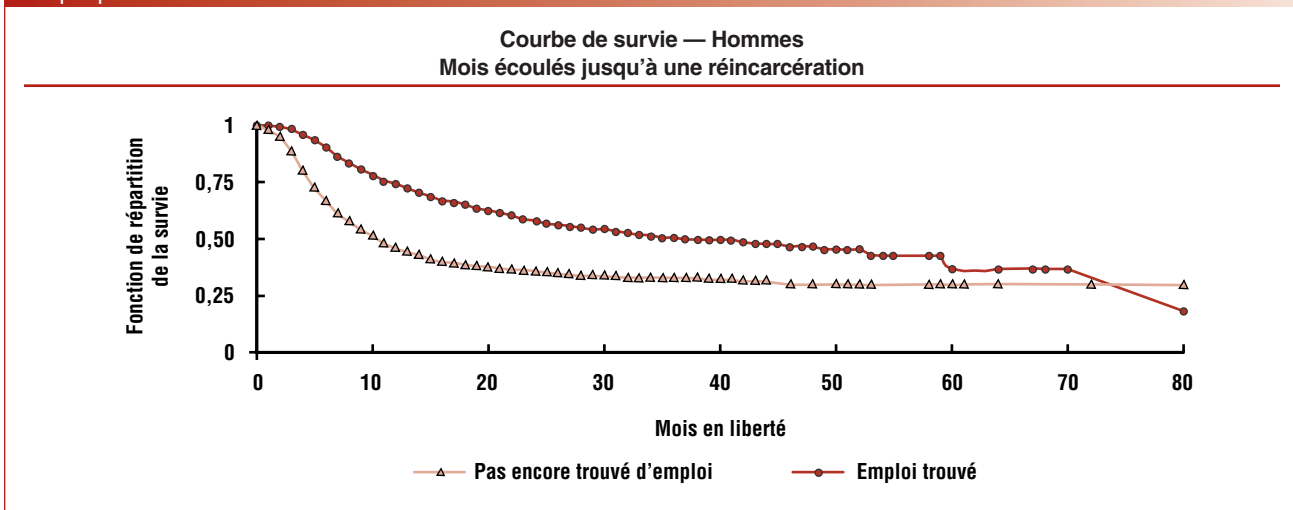
Comparés aux sujets appariés, les hommes qui avaient un emploi étaient plus susceptibles de rester en liberté sous condition jusqu'à la fin de leur peine [$\chi^2(1, N = 4\,653) = 357,40, p. 0,001$]. Le laps de temps moyen jusqu'à une réincarcération était aussi plus long pour le groupe des délinquants employés (11 mois contre 37 mois respectivement). Ces derniers étaient aussi moins susceptibles d'être réincarcérés dans un établissement fédéral pour avoir commis une nouvelle infraction [$\chi^2(1, N = 4\,653) = 86,71, p. 0,001$] ou pour manquement aux conditions [$\chi^2(1, N = 4\,653) = 128,62, p. 0,001$] (voir Graphiques 2, 3 et 4).

Parmi les délinquantes, celles qui étaient employées avaient plus de chance de demeurer en liberté sous condition jusqu'à la fin de leur peine [$\chi^2(1, N = 156) = 9,09, p. 0,01$]. Un examen des courbes de survie (voir Graphique 5) révèle qu'à la fin de la période à l'étude, environ 70 % de celles qui étaient employées étaient toujours en liberté sous condition contre environ 55 % de celles qui étaient sans travail. Les faibles taux de réincarcération pour perpétration d'une nouvelle infraction empêchent d'estimer le laps de temps moyen dans la collectivité. Toutefois, les délinquantes qui avaient un travail étaient moins susceptibles d'être réincarcérées pour avoir commis une nouvelle infraction que les sujets appariés [$\chi^2(1, N = 156) = 8,54, p. 0,05$]. Il n'y avait pas de différences significatives entre les groupes quant aux révocations pour manquement aux conditions de la mise en liberté.

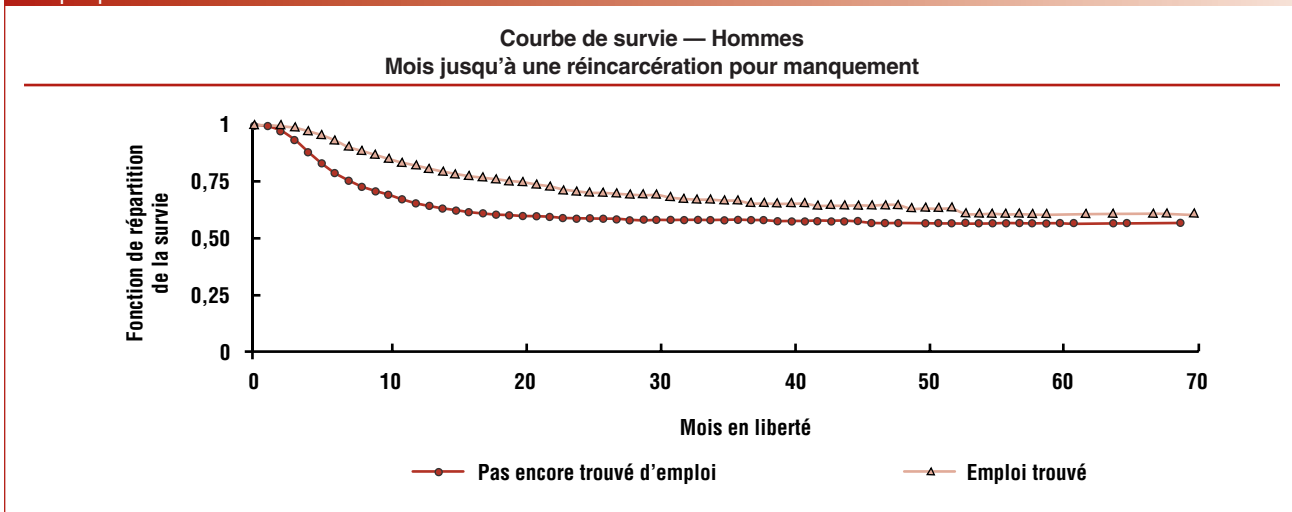
Graphique 1



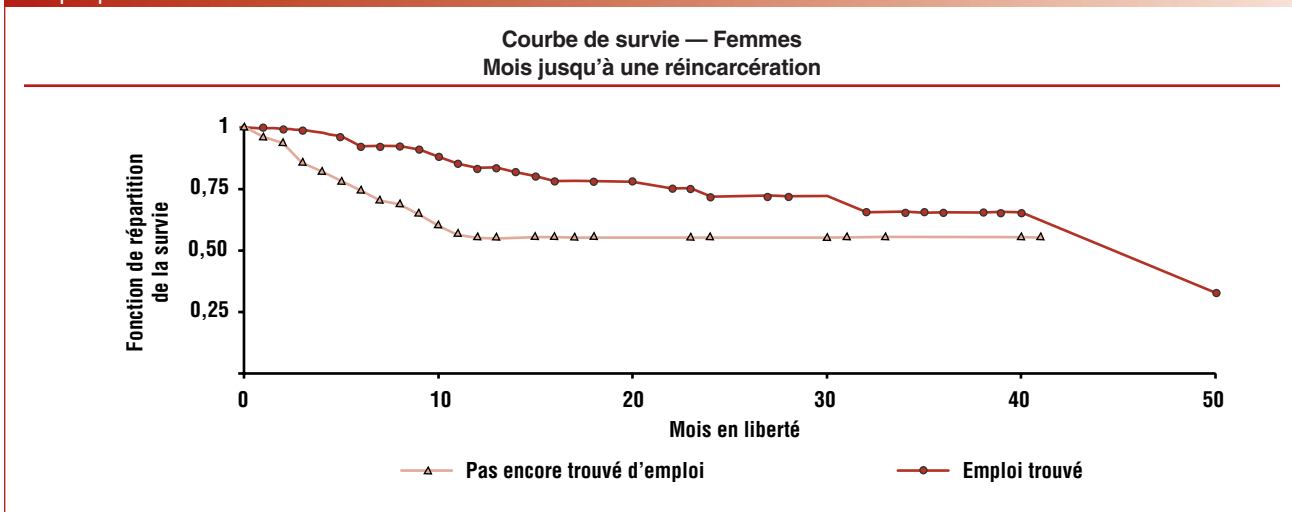
Graphique 2



Graphique 4



Graphique 5



Analyse et conséquences

Cette recherche produit des éléments d'information nouveaux au sujet des résultats sur le plan de l'emploi dans la collectivité des délinquants sous responsabilité fédérale. Premièrement, les résultats fournissent une estimation de référence quant au délai moyen d'obtention d'un emploi pour les délinquants et les délinquantes en liberté sous condition. Dans la collectivité, les délinquants prennent en moyenne six mois à se trouver un emploi, alors qu'il en faut dix pour les délinquantes.

Cette étude fait aussi une contribution importante à la littérature sur l'emploi puisqu'on utilise des données systématiques et contrôlées pour montrer que l'obtention d'un emploi dans la collectivité constitue un facteur important dans la réinsertion sociale des délinquants. Elle permet de réfuter les critiques faites au sujet des recherches antérieures sur l'emploi, notamment quant à l'absence d'un groupe témoin. Des comparaisons des

résultats obtenus dans la collectivité par les sujets ont révélé que l'emploi contribuait à accroître la probabilité d'achever avec succès la peine et à augmenter le laps de temps dans la collectivité, ainsi qu'à diminuer le risque d'être réincarcéré pour avoir commis une nouvelle infraction ou pour avoir manqué aux conditions de la mise en liberté.

Ces résultats ont des conséquences sur les programmes communautaires puisqu'ils soulignent la nécessité d'avoir des interventions en matière d'emploi facilement accessibles pour les délinquants en liberté. Bien qu'ils ne constituent pas véritablement un programme, les centres d'emploi dans la collectivité du SCC fournissent des services en matière d'emploi aux délinquants mis en liberté sous condition pour les préparer à se trouver du travail. On y offre divers services, notamment d'évaluation personnelle, de conseils, de formation sur les techniques de recherche d'emploi et de placement. Gillis et Crutcher¹¹ ont effectué récemment une

exploration préliminaire de ces centres. Ce profil et les résultats d'une évaluation récente¹² prouvent que ces centres satisfont à une demande importante, en accord avec les principes du risque et des besoins dans la prestation de services aux délinquants ayant des besoins dépités sur le plan de l'emploi. En ce qui concerne les délinquants qui connaissent des obstacles importants, des programmes plus intensifs en matière d'emploi pourraient être nécessaires ou devraient leur être accessibles avant la mise en liberté ou au moment de celle-ci.

L'emploi, comme programme, a été éclipsé au cours des dernières décennies par la création et l'application

généralisées de programmes visant à répondre à d'autres besoins (p. ex., sur les plans de la toxicomanie et de la violence). Les initiatives en matière d'emploi existent depuis l'avènement des établissements correctionnels, mais, comme le signalent Andrews et coll.¹³ : « Malgré toute l'attention traditionnelle dont il a fait l'objet dans le contexte correctionnel, le facteur de l'emploi n'a pas reçu toute l'attention de qualité qu'il mérite ». Il faut espérer que cette recherche contribuera à consolider la notion de l'emploi comme facteur important dans la réinsertion sociale des délinquants et à faire valoir son importance comme domaine de programme. ■

¹ 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9

² ENOCKSSON, K. « Correctional programs: A review of the value of education and training in penal institutions », *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation*, volume 5, numéro 1, 1981, p. 5-18. Voir aussi FINN, P. « Job placement for offenders in relation to recidivism », *Journal of Offender Rehabilitation*, volume 28, numéro 1/2, 1998, p. 89-106. Voir aussi GENDREAU, P., GOGGIN, C. et GRAY, G., « Les domaines de besoin du délinquant : "emploi" », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, volume 10, numéro 3, 1998, p. 16-19.

³ MOTIUK, L. « Système de classement des programmes correctionnels : processus d'évaluation initiale des délinquants (EID) », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, volume 9, numéro 1, 1997, p. 18-22.

⁴ MARKLEY, H., FLYNN, K. et BERCAW-DOOEN, S. « Offender skills training and employment success: An evaluation of outcomes », *Corrective and Social Psychiatry and Journal of Behavior Technology Methods and Therapy*, volume 29, 1983, p. 1-11.

⁵ GILLIS, C. A. et ANDREWS, D. A. « Comprendre l'importance de l'emploi : une étude prospective des facteurs déterminants de l'emploi dans la collectivité chez les délinquants sous responsabilité fédérale », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, volume 14, numéro 1, 2002, p. 3-6. Voir aussi GILLIS, C. A. et ANDREWS, D. A. *Prévoir l'emploi dans la collectivité pour les délinquants sous responsabilité fédérale en liberté sous condition*, Rapport de recherche, Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada, Ottawa, ON, 2005.

⁶ GAES, G. G., FLANAGAN, T. J., MOTIUK, L. L. et STEWART, L. « Adult correctional treatment », dans M. Tonry et J. Petersilia (dir.), *Prisons*, Chicago, IL, University of Chicago Press, 1999, p. 361-426. Voir aussi GERBER, J. et FRITSCH, E. J. « Adult academic and vocational correctional education programs: A review of recent research », *Journal of Offender Rehabilitation*, volume 22, numéro 1/2, 1995, p. 119-142. Voir aussi PEARSON, F. S. et LIPTON, D. S. *The effectiveness of educational and vocational programs: CDATE meta-analyses*, communication présentée

à l'assemblée annuelle de l'American Society of Criminology, Toronto (Ontario), 1999. Voir aussi RYAN, T. A. *Job retention of offenders and ex-offenders: Review and synthesis of the literature*, manuscrit inédit, College of Criminal Justice, University of South Carolina, Columbia, SC, 1998.

⁷ *Op.cit.*, RYAN, 1998, page E5.

⁸ *Op.cit.*, GAES, 1999; GERBER et FRITSCH, 1995; PEARSON et LIPTON, 1999; RYAN, 1998.

⁹ *Op.cit.*, FINN, 1998. Voir aussi GERBER et FRITSCH, 1995.

¹⁰ *Op.cit.*, PEARSON et LIPTON, 1999.

¹¹ GILLIS et CRUTCHER, 2005, ce volume.

¹² *Op.cit.*, GILLIS et ANDREWS, 2005.

¹³ ANDREWS, D. A., PIRS, S., WALKER, J. et HURGE, A. *A theoretical, research and program framework for employment-oriented services in probation and parole* (rapport provisoire), parties I, II, III, IV et VI, Ontario, ministère des Services correctionnels, 1980, p. 3.

* Les analyses ont porté sur une seule peine de sorte qu'il est possible que les délinquants apparaissent plusieurs fois dans la population.

** Les facteurs dynamiques sont ceux qui sont évalués juste avant les dates de mise en liberté des délinquants. Ils comprennent les domaines suivants : emploi, relations familiales/conjugales, fréquentations, toxicomanie, fonctionnement dans la collectivité, orientation personnelle et affective, attitude.

*** La CSS sert à définir des zones géographiques en fonction du dénombrement et de la densité de la population résultant du recensement de la population canadienne de 2001. Les zones sont des composantes de 1) des régions métropolitaines de recensement (RMR), dont la population est supérieure à 100 000 habitants; 2) des agglomérations de recensement (AR), dont la population est comprise entre 10 000 et 100 000 habitants; 3) des collectivités rurales (CR), qui incluent tous les autres villages et villes, mais non les collectivités de réserve. Cette désignation géographique est basée sur l'hypothèse selon laquelle les délinquants ont habité relativement proche de l'endroit où ils ont été surveillés.

**** Chaque échantillon était composé de délinquants sans travail (50 %) et de délinquants avec emploi (50 %).

Ne vous gênez pas ...

Soyez bien à l'aise de nous écrire un petit mot pour nous dire ce que vous pensez de FORUM. Nous sommes toujours contents d'avoir des nouvelles de nos lecteurs.

L'emploi chez les délinquants : Résumé de recherche

Dean Jones¹

Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada

Cet article est un résumé de la recherche effectuée par Paul Gendreau, Claire Goggin et Glen Gray, dont les résultats sont présentés dans le Rapport de recherche 90. Pour obtenir une description détaillée de leurs méthodes et instruments de recherche, veuillez consulter le rapport original sur le site Web du Service correctionnel du Canada.

Contexte

De tous les prédicteurs de la récidive, le domaine de l'instruction et de l'emploi (ci-après appelé l'emploi) est sans doute celui dont on parle le moins. En effet, il a suscité moins d'intérêt que d'autres prédicteurs tels la classe sociale d'origine, la détresse personnelle ou la personnalité — p. ex. la psychopathie². On tenait pour acquis que l'emploi était un assez bon prédicteur de la récidive, ce qu'ont confirmé des méta-analyses des recherches portant sur les jeunes contrevenants. Il faut toutefois noter que le domaine de l'emploi, dans ces études, était presque toujours envisagé comme un ensemble d'éléments liés au niveau de scolarité. Par ailleurs, les résultats obtenus pour les jeunes contrevenants trouvent leur écho dans une méta-analyse des recherches d'ordre général sur la prédiction de la récidive chez les adultes. Celle-ci comportait un examen du domaine des réalisations sociales où la plupart des tailles d'effet étaient des prédicteurs liés à l'emploi et à l'instruction. Le domaine des réalisations sociales se classait dans le premier tiers des prédicteurs, derrière les fréquentations, les antécédents criminels, les besoins criminogènes et la personnalité antisociale. Qui plus est, des études portant sur des délinquants adultes des deux sexes ont révélé l'importance primordiale des besoins sur les plans financier, de l'emploi et de la formation professionnelle³. Dans une autre étude⁴, le gain constituait un motif primaire pour le quart des délinquants sujets.

Presque tous les outils d'évaluation du risque de récidive chez les adultes comportent un élément axé sur l'emploi. Mais, à notre connaissance, seulement deux outils d'évaluation du risque, soit l'Inventaire du niveau de service-révisé (INS-R)⁵ et le Système d'identification et d'analyse des besoins des délinquants, SIABD⁶, permettent un examen approfondi du sujet. L'INS-R comporte dix éléments liés à l'emploi et le SIABD, trente-cinq. Vu que dans leur méta-analyse de 1996, Gendreau, Little *et al.*⁷ ne se sont pas penchés en particulier sur les prédicteurs de la récidive liés au domaine de l'emploi et que l'un des principaux outils

d'évaluation employés au sein du système correctionnel, soit le SIABD, fait actuellement l'objet d'une refonte, une nouvelle analyse de la validité prédictive du domaine de l'emploi s'imposait. Cette étude a donc pour objet :

1. d'apporter une mise à jour à la méta-analyse de Gendreau *et al.* en ce qui touche les éléments liés à l'emploi et à l'instruction inclus dans le domaine des réalisations sociales;
2. de dépouiller les recherches sur les tests psychologiques afin de relever de nouveaux instruments psychométriques qui permettent d'évaluer le construct de l'emploi.

Méthode

Échantillon d'études

À l'aide d'un service de résumés analytiques et suivant une démarche linéaire, nous avons dépouillé des documents publiés entre janvier 1994 et décembre 1997 pour trouver des études pertinentes. Nous avons incorporé ces dernières à la base de données présentée dans la méta-analyse réalisée par Gendreau *et al.*⁸. En outre, nous y avons versé des études recueillies récemment⁹ lors de deux méta-analyses sur les prédicteurs de la récidive chez les délinquants atteints de troubles mentaux et chez les délinquants sexuels. Nous n'avons retenu que les études qui répondaient aux critères suivants :

1. Les données sur les délinquants devaient avoir été recueillies avant que le critère de récidive n'ait été enregistré. La période de suivi était d'au moins six mois. Si l'étude comportait plusieurs périodes de suivi, nous avons utilisé les données portant sur la période la plus longue.
2. Les études liées à des traitements qui visaient à modifier directement les attitudes ou le comportement des délinquants n'ont pas été retenues.
3. La récidive devait avoir été enregistrée après que le délinquant eut atteint l'âge adulte (18 ans ou plus).
4. Les critères devaient prévoir une catégorie pour l'absence de récidive. Les études où l'on établissait le classement selon qu'il y avait eu plus ou moins d'infractions commises étaient exclues. Les critères étaient l'arrestation, la condamnation, l'incarcération et la violation des conditions de la libération conditionnelle ou de la probation.

5. Les données statistiques des études retenues devaient pouvoir être converties en une taille métrique ou une taille d'effet courante (c.-à-d. le coefficient r de Pearson).

Plan et protocole

Codage des études

Pour chaque étude, nous avons enregistré les données suivantes :

1. les caractéristiques de l'étude : si elle était publiée ou inédite, la décennie de publication;
2. les caractéristiques de l'échantillon : l'âge, le sexe et l'origine raciale, les types de délinquants, le niveau de risque établi à l'évaluation initiale et les antécédents de crimes de violence;
3. la méthodologie de l'étude : l'importance de l'échantillon, les types de critères de résultat, la durée du suivi, la composition des groupes extrêmes, la perte de sujets, la précision de la description des sujets, l'évaluation et la consignation de résultats multiples quant à la récidive et l'évaluation des données sur la récidive par des évaluateurs n'ayant pas participé à l'évaluation des prédicteurs.

Catégories de prédicteurs

Dans un premier temps, nous avons divisé le domaine prédicteur de l'emploi en neuf catégories constituées des composantes suivantes :

1. antécédents d'emploi — chômage fréquent, congédiements, expériences professionnelles sporadiques;
2. besoins en matière d'emploi à la mise en liberté — absence de projet de recherche d'emploi, faible motivation à l'égard de l'emploi;
3. situation sur le plan de l'emploi à l'admission — sans emploi à l'admission, pas employé avant l'incarcération;
4. situation financière — mauvaise gestion financière, graves difficultés financières, faible revenu;
5. instruction et emploi — domaine de l'instruction et de l'emploi de l'INS-R, formation scolaire ou professionnelle;
6. niveau de scolarité — peu d'années de scolarité, niveau inférieur à la douzième année, mauvais résultats scolaires;
7. inadaptation au milieu scolaire — exclusion temporaire ou définitive de l'école, manquements à la discipline.

Calcul de la taille d'effet

Le procédé suivi pour calculer la taille d'effet aux fins d'études de prédicteurs a déjà été décrit ailleurs¹⁰. Nous pouvons donc nous contenter d'indiquer que les coefficients de corrélation produit-moment de Pearson (r) ont été établis pour tous les prédicteurs de chaque étude où il existait un rapport numérique avec un critère. Dans le cas d'études présentant des statistiques autres que le coefficient r de Pearson, nous avons converti celles-ci en r au moyen des formules statistiques nécessaires. Lorsqu'une valeur de p supérieure à 0,05 était la seule statistique présentée, nous avons attribué un coefficient r de 0,0.

Nous avons ensuite transformé les corrélations ainsi obtenues selon la table de Fisher. Après quoi, nous avons suivi le procédé décrit par Hedges et Olkin¹¹ pour calculer la statistique z^{\pm} , soit l'estimation pondérée du coefficient r de Pearson, pour chaque catégorie de prédicteurs en divisant la somme de z^{\pm} s pondérée de chaque catégorie par la somme de la taille de l'échantillon de chaque prédicteur moins trois pour toute la catégorie.

Pour déterminer l'utilité pratique relative des divers prédicteurs, nous avons appliqué l'indicateur de taille d'effet de langage commun, LC ¹². Cet indicateur permet de convertir la taille d'effet en la probabilité que la valeur d'une relation entre critère et prédicteur, prise au hasard de la distribution d'une catégorie (p. ex. l'instruction et l'emploi), sera supérieure à la valeur tirée d'une autre distribution (p. ex. le statut socio-économique du délinquant). Pour calculer l'indicateur de langage commun (LC), il faut des écarts-types et des écarts moyens. Ainsi, LC ne peut s'appliquer à la statistique z^{\pm} , faute de variance.

Tests de signification

Pour établir quelles catégories de prédicteurs prédisaient des critères avec des valeurs significativement différentes de zéro, nous avons multiplié les valeurs moyennes de z^{\pm} de chaque groupe par $(N - 3k)^2$, où N = le nombre de sujets par catégorie de prédicteurs et k = le nombre de prédicteurs par catégorie.

Nous avons également appliqué l'analyse unilatérale de la variance ainsi que le test de Student-Newman-Keuls en utilisant le coefficient r de Pearson pour évaluer les différences dans la relation entre les variables modératrices (durée du suivi, caractéristiques des études, etc.) et les critères de résultat. L'indicateur de langage commun (LC) n'a pas fait l'objet de tests de signification.

Résultats

Caractéristiques des études

Nous avons retenu 67 études se prêtant à la méta-analyse, qui ont produit 200 tailles d'effet. Quant aux variables pour lesquelles au moins 50 % des études fournissaient des données sur les caractéristiques de l'étude et de l'échantillon, les résultats étaient les suivants : 82 % des tailles d'effet provenaient d'études portant sur des hommes seulement ou sur des sujets des deux sexes; 76 % des tailles d'effet se rapportaient à des échantillons d'adultes ou des échantillons mixtes de jeunes et d'adultes; 69 % des études avaient été réalisées dans les années 1980 ou 1990; 62 % des tailles d'effet se rapportaient à des sujets présentant différents niveaux de risque; 16 % des tailles d'effet se rapportaient à des délinquants ayant des antécédents d'infractions sexuelles ou avec violence; 91 % des tailles d'effet provenaient d'études dont la période de suivi était d'un an ou plus; dans 75 % des cas, l'issue comprenait la condamnation, l'incarcération, ou les deux; 82 % des tailles d'effet se rapportaient à des cas de récidive sans violence.

Méta-analyse : validités prédictives

Les 67 études ont produit 200 tailles d'effet ou corrélations individuelles entre un prédicteur lié à l'emploi ou à l'instruction et la récidive. Les prédicteurs se divisaient en neuf catégories (voir le Tableau 1). Il faut interpréter ce Tableau de la façon suivante. En partant de la gauche à la première ligne, on constate que la catégorie des antécédents d'emploi a produit 34 tailles d'effet regroupant 23 415 délinquants. La corrélation moyenne (Mr) était de 0,14 et l'intervalle de confiance (IC) pour le coefficient r moyen variait entre 0,11 et 0,17. Le coefficient

r moyen pondéré (Mz^+) pour la même catégorie était de 0,18 et son IC variait entre 0,17 et 0,19. Chacune des neuf catégories de prédicteurs avait un pouvoir de prédiction de la récidive nettement supérieur à zéro.

Pour le coefficient r moyen, il n'y avait pas de chevauchement entre les IC de la catégorie des prédicteurs liés à l'instruction et à l'emploi et ceux des catégories de prédicteurs 6 et 8. Pour les catégories des prédicteurs 1, 3, 4 et 9, nous avons constaté un léger chevauchement. Dans le cas du coefficient r pondéré (z^+), il n'y avait pas de chevauchement entre la catégorie des prédicteurs liés aux besoins en matière d'emploi à la mise en liberté et les catégories de prédicteurs 3 à 5 et 6 à 7. La baisse des valeurs d'un coefficient r moyen de 0,26 au coefficient z^+ moyen de 0,10 pour la catégorie des prédicteurs liés à l'instruction et à l'emploi s'expliquait par le fait que trois des tailles d'effet du groupe correspondaient à des échantillons importants et produisaient des corrélations faibles avec le critère ($r < 0,12$).

Comme on peut le voir au Tableau 2, (indicateurs de taille d'effet de langage commun, LC), la catégorie des prédicteurs liés à l'instruction et à l'emploi produisait des corrélations plus fortes que les autres catégories, dans 66 % des cas lorsqu'elle était comparée à la catégorie des besoins en matière d'emploi à la mise en liberté et dans 83 % des cas lorsqu'elle était comparée à la catégorie du statut socio-économique. La catégorie des besoins en matière d'emploi à la mise en liberté produisait des corrélations plus fortes que sept autres catégories dans 55 % à 68 % des cas. Parmi les deux catégories de prédicteurs liés à la scolarité, celle de l'inadaptation scolaire produisait des corrélations plus fortes que celle du niveau de scolarité dans 61 % des cas.

Tailles d'effet moyennes pour les premières catégories de prédicteurs : première catégorisation

Prédicteur (k)	N	Mr	IC	Mz*	IC
1. Antécédents d'emploi (34)	23 415	0,14(0,10)	0,11 à 0,17	0,18*	0,17 à 0,19
2. Besoins en matière d'emploi à la mise en liberté (16)	4 961	0,15(0,12)	0,09 à 0,21	0,19*	0,16 à 0,22
3. Situation sur le plan de l'emploi à l'admission (28)	12 990	0,11(0,13)	0,06 à 0,16	0,10*	0,08 à 0,12
4. Situation financière (27)	14 457	0,13(0,10)	0,09 à 0,17	0,10*	0,08 à 0,12
5. Instruction et emploi (20)	9 142	0,26(0,18)	0,18 à 0,34	0,10*	0,08 à 0,12
6. Niveau de scolarité (60)	37 245	0,10(0,10)	0,07 à 0,12	0,10*	0,09 à 0,11
7. Inadaptation scolaire (15)	11 822	0,14(0,08)	0,10 à 0,19	0,11*	0,09 à 0,13
Total (200)	114 032	0,13(0,12)	0,12 à 0,15	0,12*	0,11 à 0,13

Remarque : k = taille d'effet par catégorie de prédicteurs; N = nombre de sujets par catégorie de prédicteurs; Mr = coefficient r moyen de Pearson (ET); $Mz^+ = [(z) \times (n-3)] \div (n-3)^{1/2}$ où n = nombre de sujets par taille d'effet; IC = intervalle de confiance pour le coefficient r moyen de Pearson et le coefficient z^+ moyen.

* $p < 0,05$.

Tableau 2

Indicateurs de taille d'effet de langage commun ^a								
	BL	IS	AE	F	SE	FL	NS	SSE
IE	66	73	71	73	74	78	81	83
BL		56	55	57	59	64	58	68
IS			51	52	54	61	61	63
AE				52	55	60	62	64
F					53	58	59	61
SE						55	56	58
FL							50	52
NS								52

^a Indicateur de taille d'effet de langage commun pour les coefficients r moyens. Les catégories de prédicteurs sont classés à gauche selon le nombre de comparaisons favorables. IE = instruction et emploi; BL = besoins en matière d'emploi à la mise en liberté; IS = inadaptation scolaire; AE = antécédents d'emploi; F = situation financière; SE = situation sur le plan de l'emploi à l'admission; FL = formation durant la probation ou la liberté conditionnelle; NS = niveau de scolarité; SSE = statut socio-économique du délinquant.

Ensuite, nous avons regroupé les prédicteurs du Tableau 1 sous trois catégories : l'instruction, l'emploi, et l'instruction et l'emploi combinés. Voir les résultats au Tableau 3.

Pour le coefficient r moyen, il n'y a pas de chevauchement entre l'IC de la catégorie de l'instruction et de l'emploi et ceux des deux autres groupes. En ce qui concerne les coefficients z^+ moyens pondérés, il n'y a pas non plus de chevauchement, pour les IC, entre la catégorie de l'emploi et celle de l'instruction ou celle de l'instruction et de l'emploi combinés.

L'indicateur LC a révélé que la catégorie de l'instruction et de l'emploi confondus produisait des corrélations plus fortes avec le critère que ne le faisaient les catégories de l'instruction ou de l'emploi, dans 74 % et 79 % des cas respectivement.

Méta-analyse : modérateurs

L'analyse de la relation entre la taille d'effet moyenne par catégorie de prédicteurs ($k = 9$) et les modérateurs des études a été effectuée, sans résultats notables. La taille d'effet moyenne n'a pas varié, notamment, en fonction des descripteurs employés (c.-à-d. revue scientifique, rapport, livre, ouvrage publié ou inédit, décennie de l'étude), ni selon les caractéristiques démographiques des délinquants (âge, origine raciale et sexe). Pour toutes les comparaisons, $F < 1$.

En ce qui a trait aux caractéristiques des études, le niveau de risque des sujets des échantillons (risque élevé, faible ou échantillons mixtes) n'a eu aucune incidence sur la valeur de la taille d'effet moyenne [$F(2,190) \leq 1$]. Étant donné le nombre restreint de tailles d'effet pour certains groupes de délinquants (délinquants sexuels ($k = 30$), délinquants atteints de

Tailles d'effet moyennes pour les catégories de prédicteurs : deuxième catégorisation

Prédicteur (k)	N	Mr	IC	Mz*	IC
Instruction (75)	49 067	0,11 (0,10)	0,08 à 0,13	0,11*	0,10 à 0,11
Emploi (105)	55 823	0,13 (0,11)	0,11 à 0,15	0,14*	0,14 à 0,16
Instruction et emploi (20)	9 142	0,26 (0,18)	0,18 à 0,34	0,10*	0,08 à 0,12
Total (200)	114 032	0,13 (0,12)	0,12 à 0,15	0,12*	0,12 à 0,13

Remarque : k = taille d'effet par catégorie de prédicteurs; N = nombre de sujets par catégorie de prédicteurs; Mr = coefficient r moyen de Pearson (ET); $Mz^+ = [(z) \times (n-3)] \div (n-3)^{1/2}$ où n = nombre de sujets par taille d'effet; IC = intervalle de confiance pour le coefficient r moyen et le coefficient z^+ moyen.

* $p < 0,05$.

troubles mentaux ($k = 16$), autres ($k = 168$)), nous n'avons pas tenté de comparer les tailles d'effet moyennes. La distribution asymétrique des tailles d'effet pour les délinquants ayant des antécédents de violence ($k = 34$) contre ceux qui n'en avaient pas ($k = 167$), nous a également empêché d'approfondir l'analyse à cet égard.

Nous avons étudié plusieurs variables méthodologiques, dont un indice de qualité composé. Or, aucune n'était liée de façon significative à la taille d'effet, à une exception près. C'est-à-dire que les tailles d'effet associées à une description suffisante des sujets (précisions sur l'âge, l'origine raciale et le sexe) se sont révélées sensiblement moins importantes que celles produites dans des études où les données démographiques n'étaient pas fournies [$F(1,206) = 7,63, p < 0,05$].

De plus, les tailles d'effet d'études dont la période de suivi était inférieure ou égale à deux ans ($r = 0,15$), ou supérieure à cinq ans ($r = 0,15$) étaient sensiblement plus grandes que les tailles d'effet d'études ayant une période de suivi de durée « moyenne » ($r = 0,10$) [$F(2,206) = 4,28, p < 0,05$]. De façon analogue, les tailles d'effet moyennes associées à la violation des conditions de la liberté conditionnelle ou de la probation ($r = 0,19$) ou à l'incarcération ($r = 0,19$) étaient nettement supérieures aux tailles d'effet observées pour les autres critères liés à l'issue [$F(4,189) = 5,63, p < 0,05$].

Protocoles d'évaluation

Outre l'INS-R et le SIABD, nous avons cerné neuf protocoles d'évaluation de « l'emploi » pouvant être utiles. Il s'agit de l'*Australia Work Ethic Scale* (Échelle de la morale du travail de l'Australie), de l'*Awareness of Limited Opportunity* (Échelle de sensibilisation au caractère restreint des possibilités), de l'*Employment Checklist* (Échelle de l'emploi), de l'*Intrinsic Job Motivation Scale* (Échelle de motivation intrinsèque à l'égard d'un emploi), du *Maladaptive Behaviour Record* (registre des comportements inadaptés), de l'*Occupational Self Efficacy Scale* (Échelle d'auto-efficacité professionnelle), du *Value of Employment* (Échelle de la valeur accordée à l'emploi), de la *Work Beliefs Scale* (Échelle des convictions au sujet du travail) et de la *Work Involvement Scale* (Échelle de l'engagement à l'égard du travail).

Analyse

Cette méta-analyse a confirmé l'utilité du domaine prédictif de l'emploi. Les tailles d'effet moyennes, pour le coefficient r moyen, tant pondérées que non pondérées, étaient respectivement de 0,13 et 0,12, ce qui est presque identique aux résultats obtenus pour le domaine prédictif des réalisations sociales dans la méta-analyse réalisée par Gendreau *et al.*¹³. Dans cette dernière, 67 % des tailles d'effet du domaine des réalisations sociales ($k = 112$) se trouvaient dans la

catégorie de l'emploi qui a produit un coefficient r moyen de 0,15 et une valeur z^+ de 0,13. Comme la base de données de cette étude englobe 200 tailles d'effet et 114 032 délinquants, le pouvoir du domaine de l'emploi comme prédictif modérément fort de la récidive semble fermement établi.

Des recherches ultérieures pourraient révéler que l'étude actuelle a sous-estimé le pouvoir prédictif du domaine de l'emploi. Jusqu'ici, quand on posait des questions liées à l'emploi aux fins d'une évaluation du risque, on se contentait de données de base sur le niveau de scolarité ou les antécédents d'emploi. Or, il faudrait se pencher davantage sur les valeurs, les croyances et le degré de satisfaction des délinquants en ce qui touche l'emploi et l'acquisition de compétences connexes. En fait, nous préconisons qu'un intérêt plus vif soit porté au domaine de l'emploi, comme on le prône pour la conceptualisation du quotient intellectuel des délinquants. À l'appui de cette opinion, signalons qu'un examen de notre base de données a révélé que les quelques éléments servant à évaluer, entre autres, le travail non valorisant et la faible motivation face à l'emploi, produisaient parfois des coefficients r moyens supérieurs à 0,20. Citons notamment une étude de suivi à grande échelle portant sur des délinquants où une mesure des croyances sur le plan de l'emploi, mise en regard d'autres catégories de prédictifs, a produit les corrélations les plus fortes avec la récidive.

Signalons enfin que notre base de données renfermait très peu d'études portant sur des échantillons composés de femmes ou d'Autochtones. De plus, les études portant sur des femmes que nous avons examinées se contredisaient. Dans l'une d'elles, par exemple, le domaine de l'emploi était un prédictif significatif de la récidive et les résultats étaient semblables à ceux obtenus pour les hommes. Et dans leur étude, Lambert et Madden¹⁴ ont établi des corrélations importantes entre l'emploi et la récidive, alors que Bonta *et al.*¹⁵ ont obtenu des résultats contraires. Nous avons relevé deux études portant sur des Autochtones¹⁶. Pour une raison quelconque, le coefficient moyen était plus fort chez les non-Autochtones que chez les Autochtones ($r = 0,26$ contre 0,18). Manifestement, il faudrait pousser bien davantage les recherches pour ce qui est du sexe et de l'origine raciale.

Recommandations concernant le SIABD

Le domaine de l'emploi du SIABD comprend six composantes principales et dix sous-composantes. La base de données employée pour notre méta-analyse montre qu'il y a lieu de continuer à utiliser les trois premiers indicateurs de la sous-composante instruction et compétences, cinq des indicateurs de la sous-composante antécédents et tous les indicateurs des sous-composantes renvoi ou départ, gain économique et antécédents (de la composante principale

interventions). Malheureusement, cette méta-analyse ne renfermait pas de tailles d'effet sur le contenu des autres indicateurs liés à l'emploi du SIABD.

Les recommandations qui suivent concernent des révisions à apporter éventuellement au domaine de l'emploi du SIABD et se fondent, d'une part, sur notre expérience et, d'autre part, sur les résultats de la méta-analyse :

1. On devrait continuer à utiliser les indicateurs susmentionnés, un jumelage judicieux pouvant toutefois être utile (p. ex. choisir soit « moins de la 8^e année » ou « moins de la 10^e année »). Il faudrait également examiner s'il est bien nécessaire d'inclure 35 indicateurs dans le domaine de l'emploi.
2. Il faudrait ajouter un énoncé ou deux aux facteurs liés à l'inadaptation scolaire.
3. Nous avons recensé une foule d'énoncés utiles sur « l'emploi » dans certains des protocoles d'évaluation.

¹ 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9

² GENDREAU, P., LITTLE, T. et GOGGIN, C. « A meta-analysis of the predictors of adult offender recidivism: What works! », *Criminology*, vol. 34, 1996, p. 575-607. Voir aussi GENDREAU, P., GOGGIN, C. et PAPAROZZI, M. « Principles of effective assessment for community corrections », *Federal Probation*, vol. 60, 1996, p. 64-70.

³ MOTIUK, L. L. Assessment methods in corrections, Austin (Texas), 1996. Communication présentée à la réunion de l'International Community Corrections Association.

⁴ ZAMBLE, E. « Élargissement de l'enquête sur la récidive : étude des influences dynamiques », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 5, 1993, p. 27-30.

⁵ ANDREWS, D.A. et BONTA, J. LSI-R: The level of service inventory — revised, Toronto, Multi-Health Systems, 1995.

⁶ MOTIUK, L. L. « Le point sur la capacité d'évaluer le risque », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 5, 1993, p. 14-18. Voir aussi MOTIUK, L. L. et BROWN, S. L. *La validité des processus de détermination et d'analyse des besoins des délinquants dans la collectivité*, Rapport 34, 1993, Ottawa ON, Direction de la recherche et de la statistique, Service correctionnel du Canada.

⁷ *Op.cit.*, GENDREAU *et al.*, 1996.

Il faudrait songer sérieusement à adapter plusieurs des énoncés inclus dans les échelles suivantes : l'échelle de la morale du travail de l'Australie, l'échelle de motivation intrinsèque à l'égard d'un emploi, l'échelle d'auto-efficacité professionnelle, l'échelle des convictions au sujet du travail et l'échelle de l'engagement à l'égard du travail.

4. Notre dernière recommandation prête à controverse. Le raisonnement, certes ténu, est le suivant. Le domaine de l'emploi est un prédicteur utile de la récidive. De bonnes compétences sur le plan de l'emploi sont nécessaires pour réussir sa réinsertion sociale. Un volume considérable de recherches a déjà démontré que le meilleur prédicteur du succès au travail était de loin la Batterie générale de tests d'aptitudes. Néanmoins, ces mesures pourraient fournir de l'information susceptible d'aider grandement au processus de gestion des cas en ce qui a trait à la réadaptation des délinquants. ■

⁸ *Op.cit.*, GENDREAU *et al.*, 1996.

⁹ BONTA, J., LAW, M. et HANSON, K. « The prediction of criminal and violent recidivism among mentally disordered offenders: A meta-analysis », *Psychological Bulletin*, vol. 123, 1998, p. 123-142.

¹⁰ GENDREAU, P., GOGGIN, C. et LAW, M. « Predicting prison misconducts », *Criminal Justice and Behavior*, vol. 24, 1997, p. 414-431.

¹¹ HEDGES, L. V. et OLKIN, I. *Statistical methods for meta-analysis*, San Diego, Academic Press, 1985.

¹² MCGRAW, K. O. et S. WONG, S. P. « A common language effect size », *Psychological Bulletin*, vol. 111, 1992, p. 361-365.

¹³ *Op.cit.*, GENDREAU *et al.*, 1996.

¹⁴ LAMBERT, L. R. et MADDEN, P. G. « The adult female offender: The road from institution to community life », *Canadian Journal of Criminology and Corrections*, vol. 18, 1976, p. 3-15.

¹⁵ BONTA, J., PANG, B. et WALLACE-CAPRETTA, S. « Les prédicteurs de la récidive chez les délinquantes incarcérées », *Prison Journal*, vol. 75, 1995, p. 277-294.

¹⁶ BONTA, J. « Native inmates: Institutional response, risk and needs », *Revue canadienne de criminologie*, vol. 31, 1989, p.49-61.

Naviguez ! ...

Vous ne trouvez plus votre numéro favori de *FORUM, Recherche sur l'actualité correctionnelle* ? Vous pouvez avoir accès à chacun des numéros de *FORUM* par l'entremise du réseau Internet. Pour ce faire, visitez le site Web du Service correctionnel du Canada : <http://www.csc-scc.gc.ca>

Le site Web vous permettra de télécharger des articles ou le numéro au complet. Vous pouvez aussi ajouter votre nom à notre liste d'envoi.

L'emploi des délinquants : Ce que la recherche révèle

L. L. Motiuk et B. Vuong¹

Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada

Les programmes de formation et de travail sont la pierre angulaire de l'intervention correctionnelle. Il a été démontré qu'ils réduisent la récidive^{2, 3} et accentuent le comportement positif⁴ en prison. Historiquement, ces programmes constituent un élément des initiatives correctionnelles en Amérique du Nord depuis plus de 150 ans. Le bien-fondé des services éducatifs et professionnels ainsi que des possibilités d'emploi offerts aux détenus résulte directement des lacunes en matière de compétences scolaires ou professionnelles chez bon nombre de délinquants à leur incarcération. C'est pourquoi la détermination et l'analyse des besoins en matière d'emploi du délinquant à l'admission dans un établissement pénitentiaire ainsi que le suivi de son évolution dans le milieu de travail pendant qu'il est sous surveillance dans la collectivité peuvent constituer des objectifs de programmes qui sont susceptibles de déboucher sur le retour en toute sécurité dans la collectivité.

Au moyen de l'établissement de profils de la population carcérale et de l'analyse des tendances, cet article illustre l'importance d'évaluer et de réévaluer systématiquement l'emploi en tant que facteur principal de risque et de besoins d'un bout à l'autre du processus correctionnel.

Détermination et analyse des besoins en matière d'emploi

En novembre 1994, le Service correctionnel du Canada a mis en œuvre le processus d'Évaluation initiale des délinquants (EID)⁵ pour obtenir une évaluation approfondie et intégrée de chaque délinquant à son admission dans le système correctionnel fédéral.

Le processus d'EID a trait à la collecte et à l'analyse systématiques de renseignements détaillés sur chaque délinquant : antécédents criminels, santé mentale, situation sociale et instruction, facteurs révélateurs du risque criminel (comme le casier judiciaire) et facteurs révélateurs des besoins (comme l'emploi). Les résultats facilitent le placement en établissement et la préparation des plans correctionnels⁶.

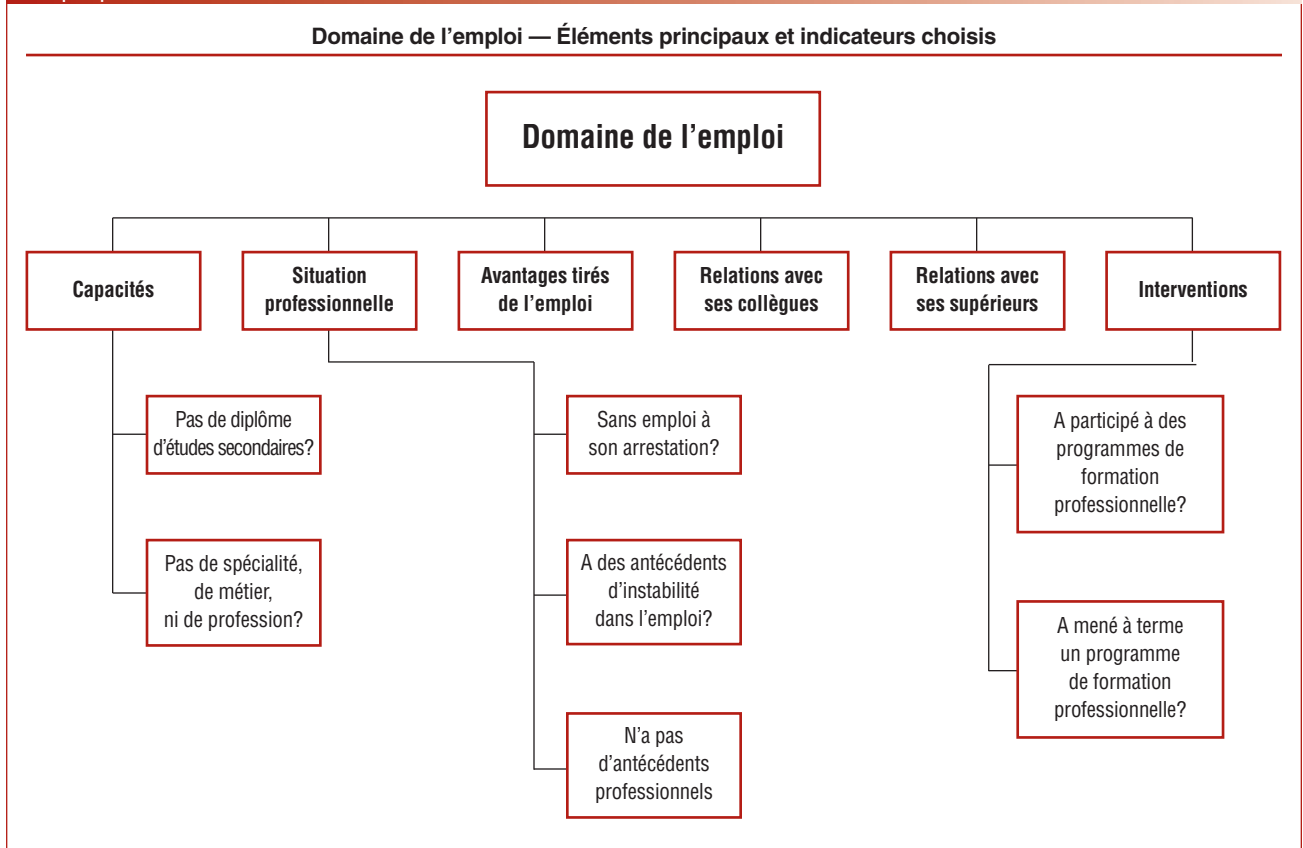
Une composante principale de l'EID est appelée « Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD) ». Il est constitué de sept facteurs dynamiques et d'indicateurs : l'emploi (35), les relations familiales et conjugales (31), les fréquentations et

l'interaction sociale (11), la toxicomanie (29), le fonctionnement dans la collectivité (21), l'orientation personnelle et affective (46) et l'attitude (24). Chaque facteur est ensuite divisé en éléments principaux qui, à leur tour, sont ventilés en sous-éléments. Par surcroît, une série d'indicateurs oui/non et, dans certains cas, de « messages d'aide » accompagnent les indicateurs dans le but de renforcer la clarté de l'évaluation. Au total, l'IDAFD est composé de sept domaines de facteurs dynamiques, de 35 éléments principaux, de 94 sous-éléments et de 197 indicateurs. L'objectif premier de l'IDAFD est de fournir un mécanisme simple, mais systématique pour la détermination des facteurs dynamiques qui étayent le plan correctionnel. Plus particulièrement, l'IDAFD indique et classe par ordre de priorité les facteurs qui sont directement liés au comportement criminel d'un délinquant. La présente recherche met l'accent sur le domaine de l'emploi constitué de six éléments principaux et de 35 indicateurs (voir le Graphique 1) et qui est évalué au moyen de la ligne directrice suivante :

Dans cette catégorie, la cote « FACTEUR CONSIDÉRÉ COMME UN ATOUT EN VUE DE LA RÉINSERTION SOCIALE » signifie que le délinquant a occupé un emploi stable et que son travail a joué un rôle important dans sa vie. La cote « AUCUN BESOIN IMMÉDIAT D'AMÉLIORATION » indique que ni l'emploi du délinquant, ni son sous-emploi, son emploi occasionnel ou son chômage chronique n'a nui à ses activités quotidiennes. Le délinquant fait l'objet d'un « BESOIN MODÉRÉ D'AMÉLIORATION » s'il a éprouvé de légers problèmes d'adaptation dans la communauté en raison de sa situation professionnelle, ou encore d'un « BESOIN MANIFESTE D'AMÉLIORATION » si sa situation professionnelle lui a causé de graves problèmes d'adaptation.

Validité du domaine de l'emploi

Un examen méta-analytique⁷ des facteurs liés à l'emploi et de la récidive chez les délinquants adultes (les auteurs ont cerné 67 études qui ont permis de dégager 200 tailles d'effet individuelles concernant la récidive) a confirmé que les antécédents professionnels et les besoins en matière d'emploi à la mise en liberté permettaient de prévoir la récidive criminelle. Même si la scolarité constituait un facteur de prédiction de la récidive, le lien était beaucoup moins fort par rapport à l'emploi.



Une étude de validité prédictive⁸ menée au sujet des cohortes de libérés sous responsabilité fédérale a révélé que les indicateurs liés au chômage (p. ex. « sans emploi à 50 % ou plus », « antécédents d'instabilité dans l'emploi »), au même titre que « pas de spécialité, de métier ni de profession » étaient fortement associés à l'évaluation du domaine de l'emploi et à la réincarcération chez les hommes et les femmes. En outre, les antécédents d'instabilité dans l'emploi constituaient un puissant prédicteur de la réincarcération. Fait intéressant à souligner, on a également constaté que l'indicateur « pas de spécialité, de métier ni de profession » était également un prédicteur modéré de la réincarcération.

Besoins en matière d'emploi des admissions sous responsabilité fédérale

Comme l'indique le Tableau 1, plus de la moitié des hommes et des femmes nouvellement admis ont été évalués comme « ayant des besoins » (évaluation combinée de besoins « manifestes » ou besoins « modérés ») dans le domaine de l'emploi (53,8 % et 56,2 %, respectivement).

Tableau 1

Besoins en matière d'emploi évalués à l'admission (Population admise en 2003-2004)

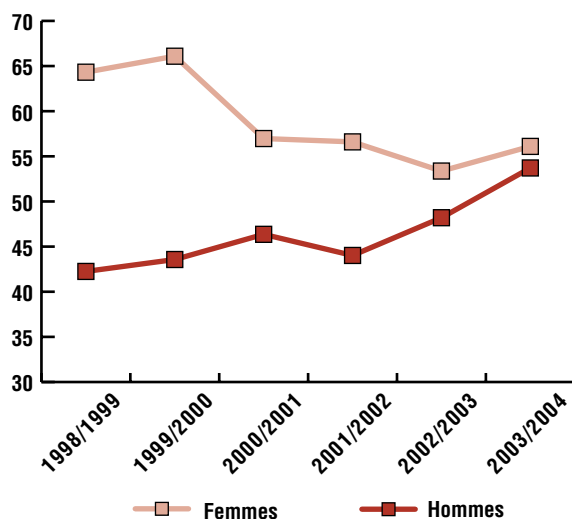
Niveau des besoins ^{ns}	Hommes (4 048)	Femmes (246)	Ensemble (4 294)
Manifeste	10,3 %	15,5 %	10,6 %
Modéré	43,5 %	40,7 %	43,3 %
Aucun besoin	42,9 %	39,8 %	42,7 %
Un atout	3,4 %	4,1 %	3,4 %

Remarque: ns = non significatif

Le Graphique 2 présente les proportions de femmes et d'hommes nouvellement admis qui, à l'admission, ont été désignés comme ayant des besoins en matière d'emploi entre 1998-1999 et 2003-2004. Comme l'indique le Graphique 2, les proportions d'hommes nouvellement admis désignés comme ayant des besoins en matière d'emploi augmentent constamment depuis 1998-1999. Toutefois, une tendance uniforme se dégage : la proportion de femmes nouvellement admises désignées comme ayant des besoins en matière d'emploi est supérieure à celle des hommes. Par surcroît, il semble que les proportions de femmes et d'hommes nouvellement admis ayant des besoins en matière d'emploi ont commencé à converger ces dernières années.

Graphique 2

% des besoins cernés en matière d'emploi
(Population admise, de 1998-1999 à 2003-2004)



On a également obtenu un sommaire de la répartition des variables choisies de l'emploi évaluées au cours du processus d'EID pour 3 953 hommes et 246 femmes (voir le Tableau 2). Même si les délinquantes, en tant que groupe, étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes de posséder un diplôme d'études secondaires au moment de leur admission en prison, elles étaient moins susceptibles d'avoir un emploi à leur arrestation ou d'avoir des antécédents de stabilité dans l'emploi.

Tableau 2

Indicateurs choisis liés à l'emploi et
issus du processus d'EID
(Population admise en 2003-2004)

Indicateur	Hommes (3 953)	Femmes (246)	Ensemble (4 199)
N'a pas de diplôme d'études secondaires*	75,3 %	69,1 %	74,9 %
Pas de spécialité, de métier ni de profession ^{ns}	56,0 %	52,9 %	55,8 %
Sans emploi à l'arrestation*	62,9 %	70,3 %	63,3 %
A des antécédents d'instabilité dans l'emploi ^{ns}	64,5 %	60,6 %	64,2 %
N'a pas d'antécédents professionnels**	8,4 %	13,8 %	8,7 %
A participé à des programmes de formation professionnelle**	22,6 %	29,3 %	23,0 %
A mené à terme un programme de formation professionnelle ^{ns}	12,9 %	10,6 %	12,8 %

Remarque : Les chiffres peuvent varier légèrement; ns = non significatif; * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$

Besoins en matière d'emploi chez les prisonniers sous responsabilité fédérale

Une autre façon de jeter un coup d'œil aux besoins en matière d'emploi de tous les délinquants d'un établissement consiste à prendre un instantané. Dans le Tableau 3, la proportion d'hommes et de femmes sous responsabilité fédérale qui, à l'admission, avaient été évalués comme ayant des besoins en matière d'emploi se situe à 44,4 % et 39,4 %, respectivement.

Tableau 3

Besoins en matière d'emploi évalués à l'admission
(Population carcérale le 31 mars 2004)

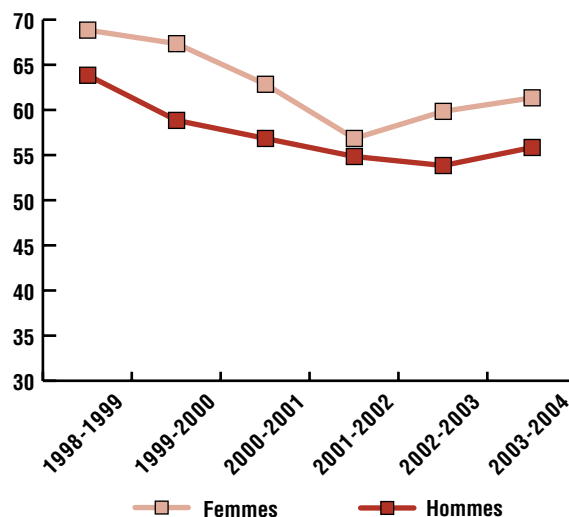
Niveau de besoins	Hommes (11 170)	Femmes (346)	Ensemble (11 516)
Manifeste	4,4 %	6,7 %	4,5 %
Modéré	40,0 %	32,7 %	39,8 %
Aucun besoin	38,5 %	42,5 %	38,6 %
Un atout	17,1 %	18,2 %	17,6 %

Remarque : * = $p < 0,05$

Le Graphique 3 affiche les proportions d'hommes et de femmes en prison qui ont été désignés comme ayant des besoins en matière d'emploi à l'admission. Il semblerait que les proportions d'hommes et de femmes qui ont été évalués à l'admission comme ayant des besoins en matière d'emploi ont décliné depuis 1998-1999. Là encore, on remarque une tendance : la proportion de femmes désignées comme ayant des besoins en matière d'emploi en prison est supérieure à celle des hommes.

Graphique 3

% de besoins cernés en matière d'emploi
(Population carcérale de 1998-1999 à 2003-2004)



Le Tableau 4 présente la répartition des variables choisies de l'emploi évaluées au cours du processus d'EID touchant 324 femmes et 9 005 hommes incarcérés. Comme on l'a constaté pour la population admise, les délinquantes, en tant que groupe, étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes de posséder un diplôme d'études secondaires à leur admission dans un établissement pénitentiaire. De plus, les délinquantes étaient moins susceptibles d'avoir un emploi à leur arrestation ou d'avoir des antécédents professionnels.

Tableau 4

Indicateurs choisis liés à l'emploi issus du processus d'EID (Population carcérale le 31 mars 2004)			
Indicateur	Hommes (9 005)	Femmes (324)	Ensemble (9 329)
N'a pas de diplôme d'études secondaires*	77,9 %	71,9 %	77,7 %
Pas de spécialité, de métier ni de profession ^{ns}	61,8 %	62,3 %	61,8 %
Sans emploi à l'arrestation***	66,5 %	78,8 %	66,9 %
A des antécédents d'instabilité dans l'emploi ^{ns}	71,5 %	72,4 %	71,6 %
N'a pas d'antécédents professionnels***	12,0 %	24,2 %	12,4 %
A participé à des programmes de formation professionnelle ^{ns}	22,7 %	26,6 %	22,8 %
A mené à terme un programme de formation professionnelle ^{ns}	11,0 %	11,0 %	11,0 %

Remarque : Les chiffres se rapportant aux indicateurs peuvent varier légèrement; ns = non significatif; * = p < 0,05; *** = p < 0,001

Analyse

Pour appuyer le retour en toute sécurité des délinquants dans la collectivité, les systèmes correctionnels doivent pouvoir fournir des profils opportuns et exacts des antécédents scolaires/ professionnels de leur population de délinquants. L'information peut servir à renforcer la sensibilisation à l'égard des besoins déterminés des délinquants au sein des populations carcérales. Plus important encore, ces données peuvent aider les organismes correctionnels à orienter les ressources et les interventions vers des segments particuliers de leur population dans le but de réduire le risque.

La capacité du Service correctionnel du Canada de cibler et de suivre systématiquement les niveaux de besoins en matière d'emploi de ses populations admises et de ses populations carcérales a donc incité le Service à se tourner vers l'exécution d'un programme efficace et bien intégré de réinsertion sociale et de gestion de cas. ■

- 1 Deuxième étage, 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.
- 2, 3, 4 MOTIUK, L. L. « L'emploi des délinquants : un objectif pour la réduction du risque et des besoins », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 8, n° 1, 1996, p. 22-24.
- 5, 6 MOTIUK, L. L. « Système de classification des programmes correctionnels : processus d'évaluation initiale des délinquants », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 9, n° 1, 1997, p. 18-22.
- 7 GENDREAU, P., GOGGIN, C. et GRAY, G. « Les domaines de besoins du délinquant : "emploi" », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 10, n° 3, 1998, p. 16-19.
- 8 BROWN, S. L. et MOTIUK, L. L. *Le volet Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD) du processus d'évaluation initiale des délinquants (EID) : examen méta-analytique, psychométrique et consultatif*. Rapport R-164, Service correctionnel du Canada, Ottawa, Ontario, 2005.

Accès aux publications

La Direction de la recherche du Service correctionnel du Canada publie régulièrement des rapports ainsi que des précis de recherche sur une variété de sujets ayant trait au domaine correctionnel.

Pour obtenir un exemplaire d'un rapport ou d'un précis de recherche spécifique, veuillez vous adresser à la Direction de la recherche au (613) 995-3975.

Vous pouvez également accéder aux publications de recherche par Internet au site Web du Service correctionnel du Canada :

<http://www.csc-scc.gc.ca>

Les besoins des délinquantes en matière d'emploi : Recherche pour une stratégie d'emploi tenant compte des besoins particuliers des femmes

Kendra Delveaux et Kelley Blanchette¹
Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada

L'emploi comme cible de traitement pour les femmes

D'après des recherches antérieures, il est clair qu'une proportion considérable de délinquantes présentent des besoins liés à l'emploi aussi bien au moment de l'admission dans l'établissement fédéral² qu'au moment de la mise en liberté.³ Par ailleurs, les résultats d'autres études ont souligné le lien entre les problèmes liés à l'emploi et la récidive. Par exemple, les résultats d'une étude méta-analytique menée par Gendreau, Goggin et Gray ont indiqué que le niveau de besoins dans le domaine de l'emploi était un prédicteur modérément fort de la récidive.⁴ D'autres chercheurs ont signalé l'association qui existait entre cette question et la récidive, surtout chez les délinquantes.⁵

Même s'il est prouvé que l'emploi est une cible prometteuse de traitement correctionnel, plusieurs examens récents de programmes et de services pour les femmes ont fait ressortir des problèmes concernant la situation des programmes d'emploi pour les délinquantes sous responsabilité fédérale au Canada. Le Rapport de la Vérificatrice générale (2003)⁶ et celui de la Commission canadienne des droits de la personne (2003)⁷ ont tous deux relevé plusieurs lacunes dans les services aux délinquantes, notamment le manque de possibilités de travail et de programmes d'emploi intéressants, ainsi que le manque de placements à l'extérieur pour les délinquantes.

Pour résoudre ces problèmes, le Service correctionnel du Canada (SCC) élabore actuellement une stratégie d'emploi à l'intention des femmes. L'étude dont il est question ici décrit en détail les programmes d'emploi et les services de placement actuellement mis à la disposition des délinquantes sous responsabilité fédérale, et examine les aspects pertinents des antécédents, des besoins et des intérêts de celles-ci en ce qui concerne l'emploi. Les résultats de la recherche en question serviront à documenter la stratégie d'emploi susmentionnée.

Méthodologie de recherche

Des données ont été recueillies sur les antécédents professionnels des délinquantes avant leur incarcération, leur expérience au SCC en matière d'emploi et de formation, leurs intérêts et leurs intentions à cet égard, et la question de l'emploi après l'incarcération. Cette

information provient de la base de données automatisée du SCC (Système de gestion des délinquants; SGD) et de questionnaires remplis par les délinquantes dans les établissements et dans la collectivité.

Sommaire des données sur les participantes

Pour avoir un profil de la population totale de délinquantes et de leurs besoins à l'admission et à la mise en liberté, on a tiré de la base de données automatisée (SGD) un profil instantané de la population de délinquantes au 1^{er} mai 2004. Pour compléter ces renseignements, on a demandé à des délinquantes vivant en établissement fédéral et dans la collectivité de remplir un questionnaire afin d'obtenir plus de données sur leurs besoins, leurs intérêts et leurs perceptions à l'égard de la programmation d'emploi actuelle et à venir. Le Tableau 1 résume le nombre total de participantes à l'étude, par source de données.

Tableau 1

Description de l'échantillon		
	Profil instantané des données du SGD (1 ^{er} mai 2004)	Questionnaires
Délinquantes		
Établissement	384	58
Collectivité	459	34
Nombre total	843	92

Profil des besoins des femmes en matière d'emploi au moment de l'admission

On disposait de renseignements sur les besoins en matière d'emploi de la majorité des détenues incarcérées ou sous surveillance dans la collectivité. Pour l'élément Instrument de définition ou d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD) de l'Évaluation initiale du délinquant (EID), les facteurs criminogènes des délinquantes sont évalués dans sept domaines : emploi, relations conjugales/familiales, fréquentations/rerelations sociales, fonctionnement dans la collectivité, attitude générale, orientation personnelle/affective, et toxicomanie. Chaque domaine comprend de multiples indicateurs à évaluer. Par exemple, le domaine emploi comprend 36 indicateurs d'emploi qui sont cotés

comme présents ou absents pour chaque délinquante. Pour chaque délinquante, on produit une cote globale dans le domaine emploi, soit « facteur considéré comme un atout en vue de la réinsertion sociale », « aucun besoin immédiat d'amélioration », « besoin modéré d'amélioration », ou « besoin manifeste d'amélioration ».

Pour faire enquête sur les antécédents professionnels des femmes avant leur incarcération, on a commencé à établir le profil de leurs besoins en matière d'emploi en examinant les cotes attribuées dans le domaine de l'emploi au moment de l'admission. En général, les résultats ont indiqué que la majorité (57 %) des femmes étaient perçues comme ayant un besoin modéré ou manifeste d'intervention dans le domaine de l'emploi. Un peu plus d'un tiers (36 %) étaient perçues comme n'ayant « aucun besoin immédiat d'amélioration », et le fait d'avoir un emploi était considéré comme un « atout en vue de la réinsertion sociale » pour seulement 7 % des femmes.

L'examen des facteurs particuliers dans le domaine de l'emploi a permis certaines constatations intéressantes : plus de la moitié (58 %) des délinquantes n'avaient pas de compétences particulières, ni de métiers, ni de profession; une proportion considérable (72 %) étaient au chômage au moment de leur arrestation, et près de la moitié (47 %) avaient été sans emploi au moins 90% du temps. Enfin, bien qu'un pourcentage assez élevé des femmes aient déclaré que leur travail n'était pas gratifiant et laissait à désirer sur les plans des avantages sociaux, de la sécurité d'emploi ou du salaire, bien peu d'entre elles ont mentionné des interventions au niveau de l'emploi.

Une série d'analyses intergroupes a permis de comparer des délinquantes incarcérées avec des délinquantes dans la collectivité, des plus jeunes avec des plus âgées et des Autochtones avec des non-Autochtones. En général, les résultats significatifs révèlent que, les femmes *incarcérées* au moment de l'étude, les *plus jeunes* et les *Autochtones* avaient des besoins plus élevés en matière d'instruction et des expériences professionnelles moins vastes que les femmes non Autochtones, plus âgées ou vivant dans la collectivité au moment de l'étude.

Les délinquantes qui ont répondu au questionnaire avaient été priées de décrire leur propre perception de leurs facteurs criminogènes (facteurs contribuant à l'implication dans des activités criminelles) et de préciser les facteurs qui les aideraient à vivre à l'avenir en citoyennes respectueuses des lois. Comme on pouvait s'y attendre, la toxicomanie était le facteur contribuant au comportement criminel mis le plus fréquemment en évidence; ensuite venaient les difficultés dans le domaine de l'orientation personnelle et affective. Il est intéressant d'observer que, même si peu de femmes ont désigné des facteurs liés au domaine de l'emploi, comme ayant contribué à leur *implication dans un*

comportement criminel, le fait de recevoir de l'aide dans ce domaine (trouver du travail, suivre une formation professionnelle ou des cours de rattrapage) était le facteur le plus souvent mentionné, précisant que ces facteurs leurs aideraient à *renoncer aux activités criminelles* à l'avenir. D'autres facteurs couramment mentionnés qui les aident à rester dans le droit chemin comprenaient l'aide qui leur permet de régler les problèmes d'orientation personnelle et affective (p. ex., question d'estime de soi, counseling), les fréquentations positives (p.ex., relations avec des gens pouvant avoir une bonne influence, soutien de l'entourage, évitement des fréquentations négatives), les relations conjugales et familiales positives et l'évitement de la toxicomanie.

Antécédents professionnels avant l'incarcération : Information présentée par les femmes elles-mêmes

En plus des données obtenues dans le cadre de l'évaluation initiale sur les besoins des délinquantes sur le plan de l'emploi, on a demandé aux répondantes des renseignements plus détaillés sur leurs sources de revenu avant l'incarcération, leur niveau d'instruction, leur expérience de travail et leur salaire.

La majorité des femmes (58 %) ont déclaré qu'elles avaient effectué moins de 12 années d'études dans la collectivité. Cependant, bon nombre d'entre elles (64%) ont également déclaré que depuis, elles avaient participé à des cours de rattrapage. Selon les répondantes, les *principales* sources de revenu avant l'incarcération incluaient : un emploi (34 %), le bien-être social / aide sociale (27 %), des activités illégales (24 %) et d'autres sources comme la famille, les amis, les allocations familiales (15 %). On remarquera qu'aucune des répondantes n'a parlé d'assurance-emploi ni de pension d'invalidité comme principale source de revenu. Un certain nombre ont parlé d'autres sources de revenu, légales ou illégales comme le trafic de drogue (32 %), la prostitution (20 %), le travail au noir (14 %), la danse exotique (8 %).

La majorité des femmes (74 %) ont indiqué que le salaire qu'elles recevaient dans leur emploi le plus récent, juste avant l'incarcération, couvrait leur besoins essentiels; il s'agit d'un salaire horaire moyen de 11,21 \$ (écart-type = 5,72), ce qui correspond à peu près à ce que les délinquantes considèrent comme nécessaire pour satisfaire à leurs besoins essentiels : 11,63 \$ (écart-type = 3,88). On remarquera que les non-Autochtones ont déclaré un salaire horaire moyen avant l'incarcération notablement plus élevé ($M = 11,55$, écart-type = 4,67) que les Autochtones ($M = 7,92$, écart-type = 2,23), $p < 0,001$.

On a également demandé aux délinquantes si elles *étaient qualifiées pour un travail quelconque* qui leur permettrait de gagner suffisamment pour couvrir leurs besoins essentiels. La majorité (77 %) ont répondu par

l'affirmative. Cependant, les plus âgées ont été plus nombreuses (93 %) que les plus jeunes (67%) à répondre qu'elles étaient compétentes pour occuper des emplois qui leur permettraient de gagner suffisamment pour combler leurs besoins $p < 0,01$. Quand on leur a demandé d'indiquer les types d'emploi qu'elles pourraient occuper et qui leur donneraient un salaire suffisant, elles ont mentionné des emplois dans les secteurs de la vente et des services, ou encore, dans les affaires, les finances et l'administration.

Instruction et formation professionnelle

Les données sur les programmes d'enseignement et de formation professionnelle qui ont été terminés par des délinquantes incarcérées en établissement fédéral avant la date du profil instantané proviennent du SGD. Les résultats indiquent que, sur les 384 femmes résidant dans des établissements du SCC, 137 (36 %) qui avaient terminé un programme d'enseignement ou de formation professionnelle, quel qu'il soit, à temps plein (15 %) ou à temps partiel (85 %), avant le 1^{er} mai 2004. Ces 137 femmes ont suivi un total de 285 programmes d'enseignement ou de formation. De tous les programmes de formation figurant sur la liste ($n = 285$), les affectations les plus courantes ont été les placements en formation professionnelle (54 %), les cours d'enseignement secondaire comme les niveaux de I à IV de la formation de base des adultes (22 %) ou de formation générale (7 %) et la formation en compétences relatives à l'employabilité/informatique (9 %). Les trois types les plus communs de cours de formation professionnelle suivis par les délinquantes en question portaient sur le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail), la manipulation des aliments et la sécurité alimentaire, ainsi que la RCR.

Emploi dans l'établissement

L'information concernant l'emploi des délinquantes provient du SGD, qui contient des données sur tous les délinquants employés dans l'établissement à la date du profil instantané. Selon les résultats obtenus de la base automatisée, sur 384 femmes vivant dans des établissements du SCC, 211 (55 %) avaient des emplois, à temps plein ou à temps partiel, ce jour-là. Ces 211 femmes ont participé à un total de 249 placements professionnels. La majorité des placements ont été enregistrés dans la base de données sous la rubrique « temps plein » (75 %), et les autres sous « temps partiel » (23 %) ou sous « autres » (2 %). La plupart des placements ont été classés comme emplois au SCC (229 sur 249; 92 %); un faible pourcentage (20 sur 249; 8%) étaient des placements à CORCAN et aucune femme n'a été inscrite dans le SGD comme ayant été en placement à l'extérieur à cette date.

Presque toutes les femmes (98 %) ont manifesté leur intérêt à participer au programme de placement à l'extérieur. Parmi les placements à l'extérieur, mentionnons les domaines des métiers (15 sur 54), comme la construction, la soudure et la mécanique, et le secteur des affaires et de l'administration (13 sur 54), notamment le travail de bureau, le travail en bibliothèque ou le service à la clientèle. Cependant, un bon nombre des réponses semblaient traduire un intérêt pour la prestation de soins ou l'aide aux personnes, bien que les descriptions aient été assez vastes; plusieurs indiquaient simplement qu'elles souhaitaient travailler auprès des animaux, des personnes âgées ou des enfants.

Intention de travailler et importance d'avoir un emploi : femmes incarcérées

Presque toutes (57 sur les 58 qui ont répondu) les délinquantes incarcérées ont déclaré qu'il était tout au moins « assez important » d'avoir un emploi. La plupart (50 sur 58) ont également déclaré que, quand elles seraient libérées, elles avaient l'intention de trouver du travail; 6 sur 58 ont dit qu'elles pourraient peut-être chercher du travail et 2 sur 58 seulement ont précisé qu'elles n'avaient pas l'intention de chercher du travail. Parmi les raisons mises de l'avant pour ne pas chercher du travail après la libération, mentionnons : la nécessité de terminer d'autres programmes éducatifs ou de voir à d'autres besoins plus pressants, la grossesse, le fait d'avoir passé l'âge de la retraite. Interrogées sur leurs chances de trouver un emploi lorsqu'elles seraient libérées, la moitié environ (27 sur 55) pensaient que leurs chances étaient bonnes et l'autre moitié (28 sur 55) estimaient que leurs chances de trouver du travail étaient correctes ou encore qu'elles n'avaient pas grand chance de trouver du travail.

Les détenues ont également été interrogées sur leur avenir professionnel. En général, leurs intérêts allaient le plus souvent vers des carrières dans des secteurs comme la vente et les services (45 %), l'industrie des produits alimentaires et des boissons, le commerce au détail, la vente, le travail de caissière, les soins aux animaux, et le dressage d'animaux étant parmi les intérêts les plus courants dans cette catégorie. Venaient ensuite les affaires, les finances et l'administration (p.ex., secrétaire, commis aux écritures), les métiers, la conduite de moyens de transport ou de machinerie (p.ex., métiers, construction), et les sciences sociales, l'enseignement, le service public et la religion (p.ex., travail social et counseling).

Revenu et emploi : délinquantes sous surveillance dans la collectivité

Des 32 délinquantes sous surveillance dans la collectivité, 20 (63 %) ont répondu à cette question en indiquant qu'elles travaillaient à l'extérieur de chez elles au moment de l'étude. Cependant, quand on les

a interrogées sur leur principale source de revenu à ce moment là, 40 % seulement ont répondu que c'était leur emploi. Donc, un grand nombre d'entre elles avaient d'autres sources de revenu, notamment l'assurance-emploi ou une pension d'invalidité (12 %), le bien-être social ou l'assistance sociale (12 %), ou encore un conjoint ou la famille (12 %).

Parmi les répondantes dans la collectivité qui ne travaillaient pas au moment de l'étude, 10 répondantes sur 12 (83 %) ont dit qu'elles *avaient l'intention* ou qu'elles *essaieraient peut-être* de trouver du travail et 6 sur 12 (50 %) qu'elles *cherchaient du travail* à ce moment-là. Les femmes au chômage ont indiqué avoir présenté en moyenne 24 demandes d'emploi, et passé une moyenne de 6 heures par semaine à chercher du travail. Quelques-unes (3 sur 11; 27%) pensaient qu'elles avaient de bonnes chances de trouver un emploi dans les 6 mois, mais la majorité d'entre elles (8 sur 11; 73%) estimaient que leurs chances de trouver du travail étaient correctes ou faibles. Les raisons mentionnées pour être au chômage étaient notamment : l'incapacité de trouver un emploi (3 sur 12), la poursuite des études (3 sur 12), l'invalidité ou des raisons de santé (2 sur 12), les soins aux enfants (1 sur 12).

Environ la moitié des femmes en liberté dans la collectivité qui travaillaient (55%) se sont dites assez ou très satisfaites de leur *emploi actuel*. En moyenne, le salaire hebdomadaire des femmes qui travaillaient dans la collectivité au moment de l'étude (salaire net) était de 374,80 \$ (écart-type = 183,82); moins de la moitié (40 %) étaient assez ou très satisfaites de leur *niveau de salaire*. Cependant, la majorité estimaient que leur salaire actuel était suffisant pour couvrir leurs besoins essentiels (72 %) et qu'elles avaient de bonnes chances de conserver leur poste pour les 6 prochains mois (79 %).

La majorité des femmes qui travaillaient dans la collectivité (13 sur 20; 65 %) occupaient un emploi en rapport avec *l'expérience de travail acquise avant l'incarcération*. Cependant, leur travail actuel avait peu de rapport avec le *travail effectué ou la formation reçue dans l'établissement* (11 %), *l'expérience de travail acquise à CORCAN* (0 %), ou les *programmes de compétences relatives à l'employabilité* (10 %).

Sommaire

Les résultats de la présente étude font ressortir à quel point il est important d'offrir aux délinquantes de bons services d'emploi. La majorité de ces femmes présentent des besoins en matière d'emploi au moment de leur admission et elles expriment elles-mêmes la nécessité de combler ces besoins pour être en mesure de rester dans le droit chemin. Parmi les femmes qui étaient incarcérées ou qui étaient sans emploi dans la collectivité au moment de l'étude, la plupart ont déclaré qu'elles avaient bien l'intention de trouver du travail, et à peu près la moitié de celles qui étaient sans emploi dans la collectivité ont dit qu'elles étaient en train de chercher du travail. La moitié seulement des femmes incarcérées et environ un quart des femmes au chômage dans la collectivité pensaient qu'elles avaient de bonnes chances d'obtenir un emploi.

Bien que nous n'ayons présenté ici qu'une petite partie de l'étude à grande échelle sur l'emploi des femmes, les résultats font ressortir l'importance de mettre en oeuvre une stratégie nationale de l'emploi conçue spécifiquement pour les délinquantes. Parmi celles-ci, il faudra apporter une attention particulière aux jeunes, aux Autochtones et aux femmes incarcérées. ■

¹ 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9

² MOTIUK, L. L., et BLANCHETTE, K. Assessing female offenders: What works dans *Assessment to assistance: Programs for women in community corrections* sous la direction de M. McMahon (p. 235 à 266), Arlington, VA, American Correctional Association, 2000.

³ DOWDEN, C., SERIN, R., et BLANCHETTE, K. *Application de l'Échelle d'intervention communautaire aux délinquantes : constatations préliminaires*, Rapport de recherche 97, Ottawa, Service correctionnel du Canada 2001. Voir également TAYLOR, K. et FLIGHT, J. « Profil des délinquantes sous responsabilité fédérale dans la collectivité », *Forum*, Recherche sur l'actualité correctionnelle, vol. 16, n° 1, 2004, p. 25-28.

⁴ GENDREAU, P., GOGGIN, C., et GRAY, G. *Le domaine de l'emploi dans la détermination des besoins*. Rapport de recherche R-90, Ottawa, Service correctionnel du Canada, 1999.

⁵ DOWDEN, C., SERIN, R., et BLANCHETTE, K. *Application de l'Échelle d'intervention communautaire aux délinquantes : constatations*

préliminaires, 2001. Voir aussi BLANCHETTE, K., et MOTIUK, L. L. *Female offender risk assessment: The case management strategies approach*. Communication présentée à la convention annuelle de la Société canadienne de psychologie, Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard, 1995. Et voir LAW, M. A. *A Longitudinal Follow-up of Federally Sentenced Women In the Community: Assessing the Predictive Validity of the Dynamic Characteristics of the Community Intervention Scale*. Thèse de doctorat non publiée, Carleton University, Ottawa, ON, 2004.

⁶ VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA (2003). Service correctionnel du Canada — La réinsertion sociale des délinquantes. <http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/rapports.nsf/html/20030404cf.htm>. Extrait du Web le 16 novembre 2004.

⁷ COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE (CCDP; 2003). *Protégeons leurs droits : Examen systémique des droits de la personne dans les services correctionnels destinés aux femmes purgeant une peine de ressort fédéral*, Ottawa, ON : Auteur.

Exploration préliminaire des centres d'emploi dans la collectivité à l'intention des délinquants

Christa A. Gillis¹

Évaluation du rendement, Service correctionnel du Canada

Nicole Crutcher²

Ministère de la Justice, Division de la recherche et des statistiques

La récidive est l'indicateur le plus souvent utilisé pour mesurer le succès des programmes d'emploi et des interventions à l'intention des délinquants. D'autres facteurs plus proximaux, comme l'obtention d'un emploi, et qui sont aussi des mesures importantes du succès d'un programme, sont souvent plus difficiles à obtenir. La présente étude a été réalisée dans le cadre d'un examen à mi-parcours de la mise en œuvre des centres d'emploi dans la collectivité du Service correctionnel du Canada, qui visent à offrir des services d'emploi aux délinquants sous responsabilité fédérale ayant obtenu leur mise en liberté sous condition. Ce bref survol trace le profil d'un échantillon de délinquants qui ont eu recours aux centres peu après leur création et présente les résultats de l'obtention d'un emploi pour ces délinquants. Les résultats sont comparés aux constatations d'une étude récente sur les facteurs liés aux résultats dans la collectivité des délinquants. L'étude a été entreprise en vue d'explorer les conséquences pouvant aider à orienter la recherche future au sujet de l'incidence des interventions en matière d'emploi sur la réinsertion sociale des délinquants.

Emploi et réinsertion sociale des délinquants

Les constatations de recherches récentes montrent que l'emploi facilite la transition des délinquants dans la collectivité³. Gillis et Andrews ont constaté que le soutien social de l'emploi (c.-à-d. les ressources permettant de trouver du travail et les liens affectifs à l'emploi) était un des facteurs qui contribuait le plus à la capacité des délinquants à trouver et à conserver un emploi dans la collectivité. Fait important aussi, ce soutien social de l'emploi était également lié à la capacité des délinquants à rester dans la collectivité. Ces résultats corroborent les constatations antérieures de Azrin et Besalel, 1980, citées dans Cellini et Lorenz⁴, au sujet du lien entre le soutien social et les résultats d'un emploi dans la collectivité pour les délinquants. Les centres d'emploi dans la collectivité pourraient jouer ce rôle critique de soutien social en offrant aux délinquants l'aide nécessaire en matière de préparation à l'emploi et de techniques de recherche d'emploi. De plus, les centres contribuent à la mission générale du Service correctionnel du Canada en ce qu'ils facilitent l'obtention d'un emploi par les délinquants dans le but connexe de favoriser leur réinsertion sociale. Ces rôles concordent

avec le mandat de CORCAN, qui est de contribuer au retour en toute sécurité des délinquants dans la société canadienne en offrant des possibilités d'emploi et de formation aux délinquants incarcérés dans les pénitenciers fédéraux et, pendant de brèves périodes, après leur mise en liberté.

Des centres d'emploi dans la collectivité ont été établis dans certaines zones métropolitaines de chacune des cinq régions du SCC, dans le cadre d'une initiative de plus vaste portée visant à créer une infrastructure communautaire pour assurer un soutien accru aux délinquants durant le processus de réinsertion sociale⁵. Il existe actuellement 25 centres d'emploi, soit six dans la région de l'Atlantique, 8 dans la région du Québec⁶, 2 dans la région de l'Ontario, 4 dans la région des Prairies et 5 dans la région du Pacifique. Ils offrent des services d'emploi aux délinquants par l'entremise de CORCAN et en partenariat avec le SCC et d'autres partenaires gouvernementaux et communautaires comme Ressources humaines et Développement des compétences Canada, la Société John Howard, la Société Saint-Léonard et le secteur privé. Les centres d'emploi dans la collectivité du SCC ont pour objectif d'offrir aux délinquants en liberté dans la collectivité une gamme de services, y compris des services d'évaluation individuelle, des conseils, une formation sur les techniques de recherche d'emploi et des placements. Depuis la création des centres d'emploi en 2001-2002, plus de 1 000 délinquants ont été placés dans des emplois ou ont bénéficié d'une formation chaque année, et plus de 3 000 ont reçu des services d'emploi.

Méthode

Cette étude provisoire* a été menée dans le but de tracer le profil des délinquants qui ont eu recours aux centres d'emploi peu après la création de ceux-ci en 2001-2002, l'accent étant mis sur l'évaluation des besoins et des compétences en matière d'emploi des délinquants, par rapport à leur contribution prévue et manifeste aux résultats en matière d'emploi des délinquants dans la collectivité⁷. Un membre du personnel de CORCAN a communiqué avec les conseillers en emploi pour leur demander d'effectuer l'évaluation dans le cadre du protocole d'admission aux centres d'emploi. Comme beaucoup de centres ne sont pas encore pleinement établis, on a utilisé pour

l'étude ceux qui existaient depuis assez longtemps (c.-à-d. ceux des régions de l'Atlantique et des Prairies). On a distribué aux conseillers en emploi un livret renfermant une description de l'étude, un formulaire de consentement éclairé, l'évaluation initiale (englobant les antécédents d'emploi et des facteurs dynamiques, y compris les opinions des délinquants au sujet du travail), le questionnaire du conseiller en emploi (comprenant les cotes attribuées aux délinquants sur des facteurs dynamiques liés à l'emploi comme l'éthique du travail, la motivation à se trouver du travail et l'appui en matière d'emploi) ainsi qu'un questionnaire de suivi après trois mois visant à déterminer les résultats obtenus par le délinquant sur le plan de l'emploi. L'échantillon constitué pour cette étude était composé de 255 délinquants des régions de l'Atlantique ($n = 34$) et des Prairies ($n = 221$), qui ont participé volontairement.

Résultats

Évaluation des besoins en matière d'emploi

Comme la plupart des utilisateurs des centres d'emploi étaient de sexe masculin (95,3 %), les résultats sont présentés uniquement pour ce groupe. Environ 75 % des délinquants qui utilisaient les centres n'étaient pas mariés. Les membres de l'échantillon présentaient des niveaux globaux passablement élevés de risque (75 %) et de besoins (80 %), d'après une évaluation qui avait été effectuée avant la mise en liberté. Ces niveaux déterminés de risque et de besoins sont inférieurs à ceux de l'ensemble de la population carcérale de sexe masculin (94 % sont considérés comme étant à risque moyen à élevé et 95 %, à besoins moyens à élevés), d'après un profil établi récemment par Boe et ses collaborateurs⁸. De même, plus de la moitié des sujets (54,2 %) avaient présenté un « besoin modéré d'amélioration » ou un « besoin manifeste d'amélioration » en ce qui concerne l'emploi avant leur mise en liberté, ce qui rejoint le résultat selon lequel 56 % des hommes dans la population carcérale générale ont des besoins sur le plan de l'emploi⁹.

Certains facteurs de protection entraient en jeu; signalons par exemple que près de 50 % des sujets avaient un diplôme d'études secondaires ou avaient fait des études postsecondaires et que près de 50 % d'entre eux avaient été jugés, par les conseillers en emploi, comme ayant des antécédents d'emploi « significatifs » ou « solides ». Ces pourcentages sont plus élevés que ceux que l'on constate dans la population générale. En effet, 70 % de la population carcérale de sexe masculin dont on a tracé le profil avaient des antécédents d'emploi instables, et les trois quarts de ces délinquants (76 %) n'étaient pas diplômés du secondaire¹⁰. Par contre, les deux tiers des sujets qui avaient eu recours aux centres d'emploi avaient occupé un emploi l'année précédant leur incarcération, la plus forte concentration d'entre eux (46,1 %) comme

travailleurs manuels spécialisés ou travailleurs non qualifiés. Plus de la moitié (54 %) avaient participé à une formation ou des programmes d'emploi durant leur incarcération. Parmi ce groupe, 44,0 % avaient participé à des programmes de CORCAN, tandis que les autres avaient participé à des programmes professionnels (15,7 %), des placements à l'extérieur (15,7 %), des programmes axés sur les compétences relatives à l'emploi (21,6 %) ou d'autres initiatives (28,4 %)¹¹. Un peu plus du tiers (38,1 %) avaient reçu un certificat ou un diplôme d'un groupe externe durant leur incarcération, et presque autant (32,8 %) avaient obtenu un certificat de formation professionnelle ou en emploi avant leur période d'incarcération.

Les pourcentages signalés par les délinquants ont été corroborés par les perceptions des conseillers en emploi, basées sur leur évaluation initiale en matière d'emploi des participants, quant aux besoins et compétences de ces derniers. Les conseillers ont jugé que près des trois quarts (72,9 %) des membres de l'échantillon étaient « motivés » ou « très motivés » pour se trouver du travail, mais que seulement 42,6 % bénéficiaient d'un soutien (« bon » ou « excellent »), tandis que seulement le tiers avaient accès à des ressources qui étaient « bonnes » (25,4 %) ou « excellentes » (8,2 %). Ils ont jugé que près de la moitié (47,1 %) des délinquants avaient une capacité à se trouver du travail « élevée » ou « très élevée », ce qui correspond à la proportion de 47,3 % de délinquants qui, d'après les conseillers, possédaient une expérience professionnelle « bonne » ou « excellente », et aux 79,4 % de délinquants chez qui ils ont constaté une attitude à l'égard du travail qui était « bonne » ou « excellente ».

Les conseillers en emploi ont jugé que les aspects suivants étaient ceux qui posaient le plus de problèmes aux délinquants : une accréditation dans une aptitude monnayable, moins de 20 % des délinquants ayant obtenu une accréditation; la scolarité, seulement 36,5 % des délinquants ayant, d'après les conseillers, un niveau de scolarité contribuant « passablement » ou « beaucoup » à la capacité à travailler; le niveau de compétence, moins de 50 % (44,7 %) des délinquants ayant d'après les conseillers des compétences « bonnes » ou « excellentes ». Selon les conseillers en emploi, seulement 12,2 % des délinquants avaient retiré des avantages « importants » ou « excellents » des interventions en établissement axées sur l'emploi. Toutefois, ils ont jugé que presque la moitié (48,0 %) des délinquants inclus dans l'échantillon connaissaient « peu » d'obstacles au travail ou n'en connaissaient « pas » et que plus des deux tiers (68,9 %) étaient « aptes » ou « extrêmement aptes » au travail.

Situation de l'emploi

Environ la moitié (46,6 %) des délinquants travaillaient au moment de l'évaluation initiale, dont plus des deux tiers (71,4 %), à temps plein. Le nombre moyen

d'heures travaillées par semaine était de 40,5 et le salaire hebdomadaire moyen, de 481,91 \$. La plupart des délinquants (81,1 %) ont affirmé que leur salaire était suffisant pour répondre à leurs besoins de base, et un peu plus de la moitié (56,0 %) étaient satisfaits de leur revenu. Les délinquants ont été invités à coter leur probabilité de conserver leur emploi au cours des trois prochains mois; la grande majorité d'entre eux (92,7 %) ont dit avoir une « bonne » ou « excellente » chance de le faire.

Services d'emploi

Les délinquants peuvent demander des services à n'importe quel centre ou bénéficiaire de services dans le cadre d'un processus d'orientation. En ce qui concerne l'échantillon, la plupart des délinquants ont été aiguillés vers un centre d'emploi par leur agent de libération conditionnelle (36,4 %), et à un moindre degré par un ami ou une connaissance (21,9 %). Chacune des catégories suivantes correspondait à environ 11 % des délinquants : aiguillage par le CCC/CRC, accès en personne par le délinquant et « autre ». Moins de 2 % des délinquants ont été dirigés vers un centre par l'établissement. Le SCC a récemment créé dans les établissements un bulletin sur la gestion des cas d'emploi et d'employabilité et un processus visant à faire participer davantage les agents de gestion de cas au processus d'emploi (y compris à l'aiguillage des cas vers les centres d'emploi dans la collectivité) pour favoriser la continuité dans les interventions axées sur l'emploi de l'établissement à la collectivité.

Les délinquants ont dit avoir surtout besoin d'interventions en matière de technique de recherche d'emploi (27,3 %), suivies de près de la préparation d'un CV (26,2 %) et de compétences en informatique (26,2 %). Le Tableau 1 présente une liste des services avec l'indication du pourcentage des délinquants qui ont dit en avoir besoin.

Ces domaines correspondent aux fonctions principales que les conseillers en emploi ont dit exercer auprès des délinquants. Les conseillers ont en effet indiqué le plus souvent comme fonction première la préparation d'un CV et la recherche d'emploi (21,9 %), suivie de la conduite d'entrevues d'évaluation initiale en vue de déterminer l'aptitude à l'emploi des délinquants (18,6 %). La troisième fonction mentionnée le plus souvent par les conseillers en emploi était la communication avec les agents de libération conditionnelle au sujet des cas dirigés vers les centres d'emploi (15,6 %). Les conseillers en emploi ont aussi été invités à énumérer, par ordre de préférence, les domaines dont ils voudraient s'occuper s'ils avaient plus de temps ou de ressources. Ils ont dit privilégier la capacité à utiliser une base de données sur les employeurs dans la collectivité¹², 44,5 % d'entre eux considérant cela comme une priorité. Cette fonction était suivie de près des programmes d'aptitudes au

Tableau 1

Services dont les délinquants ont dit avoir le plus besoin¹

Service	% des répondants
Intérêt professionnel	17,6 % (45)
Conseils en matière d'emploi	12,5 % (32)
Préparation d'un CV	26,2 % (67)
Recherche d'un emploi	27,3 % (70)
Compétences et pratique pour participer à une entrevue	10,2 % (26)
Compétences en informatique	26,2 % (67)
Compétences génériques ou de base	5,9 % (15)
Utilisation d'un chariot élévateur à fourche	12,5 % (32)
Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail	12,9 % (33)
Anglais langue seconde	2,0 % (5)
Alphabétisation	2,3 % (6)
Autres besoins liés aux programmes	5,9 % (15)
Autre	16,4 % (42)

¹Le total des pourcentages n'est pas égal à 100 étant donné que les délinquants peuvent avoir indiqué plusieurs services.

travail, que 41,4 % des conseillers ont considéré comme un domaine important d'intervention dans l'avenir. En outre, 40,2 % des conseillers ont mentionné comme domaine d'intervention important l'amélioration des liens avec les ressources dans la collectivité.

Suivi de trois mois sur la situation de l'emploi

En tout, 139 délinquants (sur les 255 sujets initiaux) ont répondu au questionnaire de suivi après trois mois. Plus des deux tiers (69,1 %) des 139 délinquants étaient employés et, parmi eux, 83,0 % l'étaient à temps plein. Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine était de 44,7 et le salaire hebdomadaire moyen, de 513,80 \$. Parmi les délinquants qui ont dit travailler ($n = 96$), 88,3 % ont dit que leur salaire répondait à leurs besoins de base et 69,9 % étaient satisfaits de leur revenu. Un peu plus de la moitié (51,1 %) occupaient un emploi de travailleur manuel spécialisé ou de travailleur non qualifié, et un peu plus d'un quart (26,6 %) occupaient un poste de travailleur spécialisé. Près du cinquième des délinquants (18,3 %) ont dit travailler dans un domaine lié à la formation qu'ils avaient suivie durant leur incarcération ou à l'expérience professionnelle qu'ils avaient alors acquise. Les délinquants formant ce sous-échantillon étaient très optimistes quant à leurs perspectives de travail; 91,6 % d'entre eux disaient avoir une « bonne » ou « excellente » chance de conserver leur emploi au cours des six prochains mois.

Résumé et conséquences

La présente étude a fourni des renseignements qui ne sont normalement pas faciles à obtenir au sujet de la situation de l'emploi des délinquants dans la collectivité. Ce profil des délinquants qui utilisent les services des centres d'emploi a en effet permis d'obtenir non seulement une information sur leur obtention d'un emploi, mais aussi des détails au sujet de leur poste, y compris sur la rémunération et leur degré de satisfaction à l'égard de leur salaire. L'étude a également servi à explorer divers facteurs statiques et dynamiques liés aux résultats sur le plan de l'emploi, étant donné que des recherches antérieures sur l'emploi ont souligné la contribution additionnelle des variables dynamiques à la capacité à prévoir ces résultats¹³. Un rapport de recherche est en voie de rédaction sur les relations entre les divers facteurs statiques et dynamiques inclus dans cette étude et leur contribution relative aux résultats sur le plan de l'emploi.

Des recherches récentes¹⁴ ont révélé que le soutien social contribuait beaucoup à la capacité des délinquants à obtenir et à conserver un emploi ainsi qu'à leur réinsertion sociale réussie¹⁵. Les centres d'emploi dans la collectivité jouent un rôle important pour ce qui est d'appuyer les délinquants dans leurs tentatives de se trouver du travail et spécialement dans les domaines de besoins signalés par ces derniers

(c.-à-d. techniques de recherche d'emploi, préparation d'un CV, compétences en informatique).

Les recherches menées par Andrews et Gillis ont révélé l'existence d'une relation positive forte entre la cote que les délinquants attribuaient à leur chance de se trouver et de conserver un emploi (c.-à-d. leur intention) et leurs résultats dans la collectivité (c.-à-d. obtention et conservation d'un emploi et période dans la collectivité). Bien que nous n'ayons pas exploré dans le cadre de ce profil des délinquants qui utilisent les services de centres d'emploi la relation entre l'intention et la réinsertion sociale, il a été encourageant de constater que plus de 90 % des délinquants ont dit avoir une bonne ou excellente chance de conserver leur emploi au cours des six prochains mois. D'ailleurs, une évaluation exhaustive des centres d'emploi du SCC, menée récemment par la Direction des évaluations a révélé que les délinquants disaient avoir plus confiance dans leur capacité à trouver et à conserver un travail après avoir eu recours aux services des centres (voir Gillis et coll., 2005). Les travaux futurs de recherche et d'évaluation sur les centres d'emploi devraient explorer la relation entre les mesures dynamiques basées sur les compétences, y compris la confiance des délinquants dans leur capacité à trouver et conserver un emploi, et les résultats sur les plans de l'emploi dans la collectivité et la réinsertion sociale. ■

¹ 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9

² 284, rue Wellington, Ottawa (Ontario) K1A 0H8

³ GILLIS, C. A. *Understanding employment: A prospective exploration of factors linked to community-based employment among federal offenders*, thèse de doctorat inédite, Carleton University, Ottawa, ON, 2002. Voir aussi GILLIS, C. A. et ANDREWS, D. A. « Comprendre l'importance de l'emploi : une étude prospective des facteurs déterminants de l'emploi dans la collectivité chez les délinquants sous responsabilité fédérale », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, volume 14, numéro 1, 2002, pages 3-6. Voir également GILLIS, C. A. et NAFEKH, M. « L'incidence de l'emploi dans la collectivité sur la réinsertion sociale des délinquants », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, le présent numéro.

⁴ CELLINI, H. R. et LORENZ, J. R. « Job club training with unemployed offenders », *Federal Probation*, volume 47, numéro 3, 1983, pages 46-49. Voir SOOTHILL, K., FRANCIS, B. et ACKERLEY, E. « The value of finding employment for white-collar ex-offenders: A 20-year criminological follow-up », *British Journal of Criminology*, volume 37, numéro 4, 1997, pages 581-591. Voir aussi SOOTHILL, K., FRANCIS, B. et ESCARELA, G. « White-collars and black sheep: A twenty-year criminological follow-up of white-collar ex-offenders », *The Australian and New Zealand Journal of Criminology*, volume 32, numéro 3, 1999, pages 303-314. Voir aussi SOOTHILL, K., et HOLMES, J. « Finding employment for ex-prisoners: A ten-year follow-up study », *The Howard Journal*, numéro 20, 1981, pages 29-36.

⁵ SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA. *Effective Corrections Progress Report*, 2004.

⁶ Il y a aussi 13 centres dans la région du Québec appuyés par le Service correctionnel du Canada. Les huit centres énumérés sont appuyés par CORCAN.

⁷ GENDREAU, P., GOGGIN, C. et GRAY, G. « Les domaines de besoins du délinquant : "emploi" », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, volume 10, numéro 3, 1998, pages 16-19. Voir aussi GILLIS, 2002.

⁸ BOE, R., NAFEKH, M., VUONG, B., SINCLAIR, R. et COUSINEAU, C. *L'évolution du profil de la population carcérale sous responsabilité fédérale : 1997 et 2002*, Rapport de recherche 132, Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada, Ottawa, ON, 2003.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Il se peut que le total des pourcentages ne soit pas égal à 100 parce que les délinquants peuvent avoir participé à plusieurs programmes ou interventions axés sur l'emploi différents.

¹² Au moment de l'étude, on avait créé et tenu dans la région des Prairies une base de données appelée ECRO (Employment for Conditionally Released Offenders / service d'emploi pour les libérés conditionnels) sur les employeurs dans la collectivité disposés à embaucher des ex-détenus.

¹³ *Op.cit.*, GILLIS, 2002. Voir aussi GILLIS et ANDREWS, 2005.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Op.cit.*, CELLINI et LORENZ, 1983.

* GILLIS, C.A. et CRUTCHER, N. (en préparation). *Exploration préliminaire des centres d'emploi dans la collectivité* [titre provisoire], Rapport de recherche, Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada, Ottawa, ON.

L'emploi et l'employabilité chez les délinquants : Un aperçu

Irène Klassen¹

Emploi et employabilité, Service correctionnel du Canada

Le Service correctionnel du Canada (SCC) accorde aujourd'hui une plus grande importance à la formation liée à l'emploi afin que les détenus soient aptes à l'emploi lorsqu'ils seront mis en liberté. Le Programme d'emploi et d'employabilité (PEE) du SCC repose sur une approche stratégique et accroît les chances des détenus de trouver un emploi après leur mise en liberté et de le conserver. Le PEE fait en sorte que les détenus aient un but bien précis et il leur permet d'acquérir et de conserver les compétences générales nécessaires à l'employabilité sur le marché du travail. Selon la recherche menée par le Conference Board du Canada, les employeurs seraient disposés à donner de la formation technique dans les métiers; toutefois, ils recherchent des candidats qui possèdent déjà des compétences relatives à l'employabilité (compétences de base, compétences liées au travail d'équipe et compétences liées à la gestion personnelle).

Le processus d'emploi et d'employabilité commence au moment de l'admission par une évaluation des besoins du délinquant dans le domaine de l'emploi. Cette évaluation comporte plusieurs composantes, qui permettent une analyse exhaustive du domaine de l'emploi : évaluation initiale du délinquant (EID), entrevue du délinquant avec un agent de libération conditionnelle et un évaluateur en matière d'emploi, tests d'évaluation professionnelle, rapport sur l'emploi. Cette analyse exhaustive permet de formuler des objectifs que l'on inscrira dans le plan correctionnel du délinquant. Les délinquants doivent posséder des aptitudes fonctionnelles équivalant à la 9^e année en mathématiques et en anglais pour être aiguillés vers des tests d'évaluation professionnelle.

L'objectif du plan en matière d'emploi est d'accroître l'employabilité des délinquants en leur donnant des cours de rattrapage scolaire (selon les résultats obtenus aux tests d'évaluation des besoins en matière d'éducation), en leur enseignant des compétences relatives à l'employabilité, en leur permettant d'obtenir une attestation (certificat) à court terme donnée par un tiers et en leur donnant la possibilité d'occuper dans les établissements des emplois comparables à ceux qui sont offerts dans la collectivité et qui cadrent bien avec les compétences et les intérêts des délinquants.

L'évaluation professionnelle sert à cerner les intérêts des délinquants — et donc leur genre de personnalité — ainsi que leurs aptitudes et leur capacité de recevoir une formation. Ces intérêts, habiletés et aptitudes

peuvent être reliés à des possibilités d'emploi. Les résultats des tests permettent de déterminer les groupes d'emplois qui correspondent aux forces et aux besoins de chaque délinquant. Ces groupes d'emplois sont ensuite reliés aux descriptions de travail génériques des emplois qui sont offerts dans l'établissement. On a rédigé des descriptions de travail pour chacun de ces emplois. En occupant ces emplois, les délinquants peuvent acquérir les compétences, les attitudes et les comportements qu'ils pourront utiliser dans la collectivité après leur mise en liberté. Les descriptions de travail comprennent un objectif d'apprentissage, les compétences à acquérir, la durée recommandée d'occupation de l'emploi et une stratégie d'évaluation. Elles peuvent aussi aider les délinquants à rédiger un curriculum vitae. Les surveillants au travail se servent également des descriptions de travail pour évaluer l'acquisition des compétences et le rendement des délinquants. Grâce aux affectations en milieu de travail et aux possibilités de formation professionnelle, les délinquants peuvent aussi obtenir une attestation à court terme. Le SCC accorde davantage de certificats de ce genre afin d'accroître l'aptitude à l'emploi des délinquants après leur mise en liberté. En 2003-2004, environ 4 000 certificats de formation professionnelle ont été délivrés aux délinquants (3 494 à des hommes et 393 à des femmes). Les certificats décernés étaient liés à des domaines tels que la sécurité alimentaire de base, le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail, le nettoyage industriel, la conduite de chariots élévateurs à fourche, la sécurité dans l'industrie de la construction, pour ne nommer que ceux-là.

Dans le cadre de sa stratégie d'employabilité, le SCC met actuellement à l'essai un programme de compétences relatives à l'employabilité — élaboré en collaboration avec le Conference Board du Canada — qui est offert en classe et qui vise à enseigner aux délinquants les compétences génériques qui les aideront à trouver et à conserver un emploi dans la collectivité et à obtenir de l'avancement. Le Conference Board est le principal organisme indépendant de recherche appliquée à but non lucratif au Canada et il est affilié au Conference Board Inc., qui offre des services à près de 3 000 entreprises réparties dans 67 pays. Lorsque les délinquants s'inscrivent au programme de compétences relatives à l'employabilité, ils apprennent les onze compétences, attitudes et comportements les plus prisés par les employeurs. Ils reçoivent également une attestation « Skills Solutions » du Conference

Board. À ce jour, 46 délinquants de sexe masculin ont participé au programme pilote. En collaboration avec le *Conference Board du Canada*, on conçoit actuellement un programme de compétences relatives à l'employabilité à l'intention des délinquantes, qui devrait être offert en mars 2005. On a intégré au programme de compétences relatives à l'employabilité une composante de recherche qui aidera le Service à mesurer les résultats.

En plus de ce programme, le SCC met actuellement à l'essai un programme de portfolio. Cette initiative, qui repose sur les expériences antérieures des délinquants, leur permet de préparer un portfolio de leurs compétences personnelles. Ce programme a été offert par le *Nova Scotia Community College* en collaboration avec le *Prior Learning Assessment Centre* d'Halifax. L'objectif du programme pilote était de vérifier si ce genre d'initiative pourrait être utile dans un établissement pour :

- offrir aux délinquants des outils qui les aideraient à cerner les compétences et les habiletés qu'ils ont acquises grâce à leurs études et à leurs expériences de vie;
- encourager les délinquants à se fixer des buts pour les prochaines étapes de leur développement personnel².

Les résultats du premier programme de portfolio se sont révélés positifs. Douze délinquants ont été choisis en fonction d'un critère particulier, et leur participation était volontaire. Tous les candidats possédaient une expérience de travail. Dix d'entre eux ont terminé le programme avec succès et huit ont présenté officiellement leur portfolio à un vaste auditoire. De plus, huit candidats ont affirmé qu'ils désiraient poursuivre leurs études en :

- terminant leur formation générale (FG) dans l'établissement;
- fréquentant un collège communautaire pour obtenir un certificat dans un métier;
- commençant des études universitaires au moyen de l'apprentissage à distance.

Tous les participants ont élaboré un plan d'action en vue d'atteindre leurs buts et ont transformé les expériences de vie qu'ils considéraient comme négatives en compétences positives et en une plus grande confiance en eux. Les résultats du programme de portfolio ont été jugés suffisamment concluants pour justifier une analyse supplémentaire. Par conséquent, le SCC est actuellement en négociation avec le Centre d'Halifax pour que le programme soit offert dans quatre établissements de la région de l'Atlantique.

Dans le but d'accroître l'employabilité des délinquants dans la collectivité, le SCC a établi environ 34 programmes de placement qui offrent aux

délinquants des services de préparation à l'emploi. Ces services sont fournis grâce à des contrats de partenariat internes (SCC et CORCAN) et externes. Les contrats externes sont des ententes conclues avec des organismes communautaires locaux de prestation de services reconnus pour leur connaissance des besoins des délinquants, comme les sociétés Elizabeth Fry, John Howard et Saint-Léonard, et des organismes du secteur privé. Grâce à nos partenariats avec la collectivité, des centaines de délinquants ont trouvé un emploi dans la collectivité. Le SCC a renforcé les liens entre ses établissements et la collectivité afin que les délinquants ayant des besoins en matière d'emploi à la mise en liberté soient dirigés vers ces services d'emploi. Les programmes de placement offrent une multitude de services d'emploi : évaluations personnalisées de l'employabilité, counseling, techniques de recherche d'emploi, formation en rédaction de curriculum vitae et services de placement. Plus de 1 000 délinquants ont trouvé un emploi chaque année. Le nombre est passé de 1 036 délinquants en 2001-2002 à 1 194 en 2002-2003. À la fin de l'exercice 2003-2004, 1 193 délinquants et 70 délinquantes avaient trouvé un emploi grâce à ces services dans les domaines suivants : construction, travail non qualifié, services d'accueil, services de nettoyage et d'entretien, fabrication, centres d'appel et services de restauration. Les résultats préliminaires indiquent que les programmes de placement jouent un rôle clé dans la réinsertion des délinquants au sein de la population active.

En résumé, le PEE favorise l'employabilité. Les outils qui sont conçus et mis à l'essai visent à aider les délinquants à maximiser leurs compétences de sorte qu'à leur mise en liberté, ils soient mieux outillés pour trouver un emploi stable et le conserver. L'expérience de travail, les programmes innovateurs mis en œuvre dans les établissements correctionnels fédéraux et les services offerts par les programmes de placement dans la collectivité constituent ce que le SCC appelle le continuum d'employabilité.

La stratégie d'emploi et d'employabilité du SCC a récemment été citée comme pratique exemplaire par le *Re-entry Policy Council (Charting the Safe and Successful Return of Prisoners to the Community)*. Cet organisme est un réseau de décideurs et de praticiens des États-Unis dont les travaux sont guidés par des représentants de nombreux organismes. Bien que ce résultat soit très encourageant, nous devons tout de même poursuivre nos efforts pour accroître l'employabilité des délinquants afin de les aider à devenir des membres productifs de la société.

¹ 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9

² MOTT, K. *The Graduates, Saltscapes*, vol. 6, n° 1, 2005, p. 71 à 73.

³ *Ibid.*

Tracer un chemin d'espoir : Un programme de formation préalable à l'emploi pour les femmes ayant des démêlés avec la justice pénale

Juliana West et Trudy DeBecker¹
Société Elizabeth Fry de Calgary

Introduction

Cet article porte sur un programme de formation préalable à l'emploi conçu pour aider les femmes ayant des démêlés avec la justice pénale à s'intégrer à la collectivité et à surmonter les difficultés d'embauche. Avec l'appui du Programme de formation à l'emploi des femmes autochtones Bridges (PEA Bridges), les femmes peuvent franchir des obstacles qu'elles auraient cru insurmontables, entretenir des espoirs, trouver un sens à leur vie, se percevoir comme des membres utiles de la collectivité et mettre en valeur leur talents. Ces femmes sont très souvent déconsidérées parce qu'elles exigent trop d'attention, manifestent peu de convivialité en milieu de travail et sont fort susceptibles d'enfreindre les conditions de leur mise en liberté. Toutefois, ayant eu à travailler avec elles, nous avons constaté qu'elles possèdent beaucoup d'ingéniosité, d'esprit d'initiative, d'humilité et qu'elles savent utiliser ces talents lorsqu'elles luttent pour trouver un milieu de vie et se faire accueillir au sein d'une collectivité. Bien que ce programme soit centré sur les femmes autochtones, il n'exclut aucune femme.

Cet article se fonde sur une expérience de sept ans au cours de laquelle la Société Elizabeth Fry de Calgary a géré un programme de formation préalable à l'emploi à l'intention de femmes qui ont eu des démêlés avec la justice pénale au Canada et qui ont été ou sont actuellement en liberté conditionnelle ou en probation. L'objet de l'article est d'informer les lecteurs et de les inviter à travailler de concert avec ces femmes au sein de la collectivité tout en suscitant un espoir et en leur proposant des ressources et des possibilités durables et réalistes de gagner leur vie. L'article traite des caractéristiques des femmes qui bénéficient de ce programme, des modalités de fonctionnement du Programme de formation à l'emploi des femmes autochtones Bridges (PEA Bridges), des facteurs qui expliquent sa réussite, de l'importance de son rôle au sein de la collectivité et de la philosophie de la Société Elizabeth Fry qui en assure le fonctionnement.

Les femmes et le Programme de formation à l'emploi Bridges

Plus de la moitié des femmes admises au programme sont d'origine autochtone. Pour satisfaire leurs besoins, le programme offre un contenu et un processus comportant des activités tenant compte de la culture

autochtone. Le programme est conçu pour des femmes autochtones marginalisées qui se heurtent à de multiples barrières, notamment la pauvreté, l'absence de domicile fixe, le racisme, l'exclusion, la toxicomanie, les problèmes de santé mentale et physique, les difficultés d'apprentissage, les mauvais traitements, l'insuffisance de la formation et les antécédents criminels.

Un casier judiciaire est considéré comme une tare sociale ou une source de honte et il convient de souligner que, dans le cas de ces femmes marginalisées, l'employabilité constitue un véritable défi. Pour que les femmes puissent s'adapter au changement, il faut non seulement soutenir leurs efforts d'apprentissage mais aussi faire en sorte qu'elles soient mieux acceptées par la collectivité et aient accès à des ressources.

Le programme de formation à l'emploi Bridges est un programme de portée générale conçu pour répondre aux aspirations sociales et aux besoins en matière d'emploi des participantes. Les femmes ont contribué considérablement à la conception et à la réussite de ce programme. Les principales composantes du programme sont l'accroissement des possibilités d'embauche et de l'estime de soi et la préparation à la vie active dans un contexte d'acceptation. Bon nombre de participantes ont été et sont encore aux prises avec des problèmes de pauvreté, de mauvais traitements et de toxicomanie. Le programme aide les femmes à surmonter ces problèmes en les habilitant à faire des choix, à défendre leurs intérêts et à se percevoir comme des citoyennes aptes à jouer un rôle utile au sein de la collectivité. Il est d'une durée de trois mois, à raison de quatre jours par semaine. Compte tenu des réalités auxquelles les femmes ont été exposées, elles sont invitées à profiter du cinquième jour pour réfléchir sur les nombreux problèmes supplémentaires de gestion de vie qu'elles doivent régler: probation/libération conditionnelle, bien-être de l'enfance, traitement, logement et besoins élémentaires. Les deux premiers mois sont consacrés à un apprentissage de groupe pour adultes privilégiant la formation préalable à l'emploi et la préparation à la vie active. Le dernier mois a pour objet de permettre aux femmes d'utiliser les connaissances acquises dans le cadre d'un emploi témoin. Les femmes peuvent ainsi travailler dans un emplacement de leur choix et perfectionner les compétences professionnelles dont elles ont besoin, y compris l'organisation de leur vie personnelle et leurs aptitudes interpersonnelles et professionnelles.

Pourquoi le programme fonctionne-t-il bien ?

Nous appliquons des principes de pédagogie féminine alliant une démarche holistique à des enseignements autochtones. Le programme est fondé sur des valeurs pédagogiques féminines d'habilitation (offrir un cadre d'apprentissage non hiérarchique privilégiant la collaboration); la sensibilité au contexte (la pertinence des modes d'apprentissage et de l'expérience de vie des femmes) et la responsabilité (aider les femmes à perfectionner leurs capacités dans la vie quotidienne). Nous façonnons un style d'interaction et un contenu fondés sur le respect, la souplesse et la pertinence des expériences de chaque femme : leurs besoins, leurs réalités et leurs connaissances interviennent de manière déterminante. Nous privilégions les forces et les particularités de chacune et tentons de supprimer les barrières et d'offrir des possibilités d'accroître leur bien-être économique, social et personnel. Le programme utilise et encourage les traditions et la culture autochtones en les présentant comme d'importants moyens de guérison. Le programme tient compte de la nécessité de se mettre à l'écoute de la voix des femmes et des modes d'apprentissage qui leur sont propres dans un cadre sécuritaire où elles peuvent établir des liens entre elles, mettre en commun leurs connaissances, se faire entendre et soulever des questions qu'elles jugent importantes. Les femmes sont encouragées à être plus à l'écoute d'elles-mêmes et de leurs besoins physiques, émotifs, mentaux et spirituels.

Au cours des sept dernières années, 70 % des femmes participant au programme ont trouvé du travail ou été admises à des programmes leur permettant de poursuivre leurs études. Malgré les succès obtenus, nous n'ignorons pas que beaucoup de femmes ont souvent été incapables de terminer le programme en raison d'une insuffisance de moyens financiers : il fallait acquitter des factures, et les déplacements requis par le programme constituaient des barrières. En 2004, nous avons réussi à supprimer cette barrière grâce à un programme d'allocations permettant aux femmes d'acquitter les frais de garderie, de transport urbain et de dîner. Ce programme bien établi donne aux femmes la possibilité d'avoir un revenu tout en obtenant une formation préalable à l'emploi et, par conséquent, un meilleur accès à des emplois stables. Le programme a été spécialement conçu pour des femmes mises en liberté qui, sans l'appui et les ressources de la collectivité, risquent de se prêter à des activités criminelles pour survivre. Elles ont souvent des besoins supplémentaires en raison des effets de leur incarcération. C'est pourquoi nous avons constaté qu'il était souhaitable d'adapter le programme à leur situation particulière, par exemple en supprimant certains critères concernant la ponctualité ou une

participation occasionnelle et les conséquences s'y rattachant. Il nous a semblé que, lorsque nous nous laissons guider par des objectifs réalistes (comment faire en sorte que l'on se rassemble au moment prévu lorsque certaines dorment dans le parc) plutôt que par des critères rigides, les femmes progressent vers le succès en prenant comme point de départ une réalité qui, à ce moment, fait partie de leur vie quotidienne. Chaque femme met au point un plan d'action personnel portant sur l'emploi et la formation professionnelle. D'après l'expérience que nous avons acquise au contact de ces femmes, un plan doit parfois être révisé plusieurs fois et nous avons la souplesse nécessaire pour appuyer les femmes là où elles sont. Nous pouvons aussi les diriger vers des services qui peuvent combler leurs besoins.

Les femmes ont contribué et participé activement au programme. Le succès du programme est le résultat de leur disponibilité, de leur honnêteté, de la confiance qu'elles nous ont témoignée, de leurs pleurs et de leurs rires, de leurs forces et de leur courage. Sans leur contribution et leur détermination, nous n'aurions pas eu la possibilité d'offrir le programme que nous offrons aujourd'hui. Il s'agit d'un programme qui nous oblige parfois à redoubler nos efforts. Toutefois, ce qui affermit notre « espérance » et nourrit notre « passion », c'est que nous aimons beaucoup travailler avec les femmes et que nous sommes témoins des succès qui leur permettent de reconquérir leur dignité, leur estime de soi et leur pouvoir et qui les conduisent à progresser vers une nouvelle étape de leur vie. En adoptant une démarche attentionnée et en prenant le temps d'écouter ce que les femmes disent, nous devenons témoins de grands progrès. Chaque femme devient capable d'une croissance et d'un apprentissage remarquables.

Contexte du programme

Sans jamais nier que toute personne doit être tenue responsable de ses actions, la Société Elizabeth Fry de Calgary a comme principe d'envisager chaque femme dans son intégralité. Concrètement, cela signifie qu'il faut reconnaître que les réalités des femmes sont influencées à l'échelon de la personne, à celui de la collectivité et à celui du système. Au niveau de la personne, la Société croit que la meilleure manière d'accroître la réussite d'une femme consiste à prendre en considération tous ses besoins. La guérison commence en veillant à ce que les besoins d'alimentation, de logement et de protection soient satisfaits. Une fois ces besoins physiques comblés, on peut s'attaquer aux problèmes plus profonds enracinés dans la pauvreté, les mauvais traitements, la formation insuffisante et le manque d'estime de soi. C'est ainsi que l'on peut traiter les questions mentales, émotives et spirituelles.

À l'échelon de la collectivité, la Société s'emploie à faciliter la réinsertion des femmes, ce qui exige que l'on s'attaque aux barrières qui les empêchent d'accéder à certaines ressources. Il est indispensable de promouvoir les intérêts des femmes auprès des bailleurs de fonds, des groupes communautaires et des employeurs éventuels si on veut faire en sorte que les femmes aient le sentiment de contribuer à la vie de la collectivité et parviennent à s'y intégrer de manière harmonieuse.

À l'échelon du système, la Société travaille de concert avec le système de justice pénale pour favoriser une meilleure compréhension des inégalités économiques et sociales qui perpétuent les cycles de pauvreté, de mauvais traitements, etc. auxquelles les femmes sont assujetties. La Société s'emploie à réduire la trop grande dépendance du système à l'égard de l'incarcération comme moyen de dissuasion. Selon elle, il convient plutôt de mettre l'accent sur des programmes communautaires et sur des solutions de rechange à l'incarcération qui soient réalistes et adaptées aux circonstances. Il a été démontré que ces programmes de rechange sont moins coûteux et permettent d'espérer des réductions à long terme des comportements criminels.

Résumé

Selon les tendances actuelles à l'échelle mondiale, la population carcérale qui augmente le plus rapidement est celle des femmes, et les infractions reliées à la pauvreté constituent le principal point d'entrée des femmes dans le système de justice. En établissant des programmes efficaces de formation préalable à l'emploi pour les femmes, on peut s'attaquer à la cause sous-jacente qu'est la pauvreté. Il est indispensable que les programmes que nous offrons aux femmes soient pertinents, respectueux des réalités de leur vie quotidienne et compatibles avec leurs besoins. Nous avons travaillé de concert avec des femmes que le système pénal canadien considérait comme les cas les plus difficiles et, à ce jour, notre expérience est des plus gratifiantes. Les marques de succès dont jouissent aujourd'hui ces femmes nous convainquent que notre travail trace véritablement un chemin d'espoir. ■

¹ 600, 1509 Centre Street SW, Calgary, AB T2G 2E6

FORUM — Recherche sur l'actualité correctionnelle, Réimpression d'articles

Pour obtenir la réimpression d'un article publié dans FORUM, vous pouvez communiquer avec le Centre d'information et de recherche par :

Télécopieur : (613) 941-8477

Téléphone : (613) 995-3975

Courrier électronique : recherche@csc-scc.gc.ca

Courrier : Centre d'information et de recherche

Service correctionnel du Canada

340, avenue Laurier ouest

Ottawa (Ontario) K1A 0P9 Canada

Veillez noter que toutes les réimpressions sont acheminées par le service postal régulier. Assurez-vous d'indiquer vos nom et adresse lors de votre demande.

L'importance de l'emploi pour la réinsertion sociale du délinquant

Robert Small¹

Services d'emploi de CORCAN, Service correctionnel du Canada

Lorsque nous rencontrons une personne pour la première fois, il arrive souvent qu'elle nous demande : « Que faites-vous pour gagner votre vie ? » Lorsque nous voulons décrire une personne à d'autres, nous le faisons souvent en évoquant son travail. C'est d'ailleurs le travail qui semble nous définir, à nos yeux et aux yeux des autres. Il nous donne un statut et du prestige, et nous permet d'évoluer dans une certaine classe sociale.

Nous savons aussi à quel point il peut être dévastateur et stressant de perdre un emploi ou de se retrouver au chômage pendant un certain temps. Pour bon nombre, cette situation mène à une faible estime de soi, à la dépression et au doute. Le travail devient notre raison d'être. Les personnes qui ne travaillent pas n'ont souvent pas de pouvoir d'achat ou n'ont pas la capacité de prendre des décisions importantes par rapport à leur situation et à leur environnement. Sans revenu et sans statut, elles peuvent devenir impuissantes.

Le défi est encore plus grand pour les gens qui perdent un emploi ou un poste en raison d'une peine d'emprisonnement. Ils doivent purger leur peine puis réintégrer une collectivité qui n'éprouve guère d'empathie à l'égard de ceux qui ont été accusés et condamnés. Une personne qui a été incarcérée peut être étiquetée pour la vie.

La réinsertion sociale d'une personne serait beaucoup plus facile si la collectivité se montrait plus tolérante envers les individus et leur permettait de se prouver, à eux-mêmes et aux autres, qu'ils peuvent redevenir des citoyens productifs et respectueux des lois. Cette tâche est rarement, voire jamais simple. Le stigmate associé à l'emprisonnement a un effet négatif sur la plupart des délinquants libérés et les portes se referment sur eux avant même qu'on ne prenne le temps d'évaluer leurs compétences ou leurs points forts.

Au cours des huit dernières années, mon rôle aux Services d'emploi de CORCAN (SEC) a été d'aider les personnes libérées de prison à trouver un emploi ou à suivre une formation convenable. Cette tâche n'est pas simple puisque les personnes que nous essayons d'aider ont souvent de multiples obstacles à surmonter avant d'être prêtes à chercher de l'emploi.

Les services d'emploi offerts par CORCAN, notamment par deux conseillers et un employé administratif recruté par la Société Saint-Léonard, tentent de réduire l'écart entre les « non aptes à l'emploi » et les « aptes à l'emploi ». Nous essayons de mettre l'accent sur les besoins, les forces, les compétences et les buts ainsi que sur de nombreux autres facteurs qui interviennent lors de la recherche de travail. Cette démarche est souvent contrecarrée par le fait qu'il y a des besoins plus pressants. Nous devons parfois répondre aux besoins essentiels, tels la nourriture, les vêtements et le logement, avant de songer à chercher un emploi pour quelqu'un. Aussi, bon nombre de nos clients cherchent du travail alors que les informations sur l'identité personnelle sont incomplètes, et qu'ils n'ont pas de vêtements de travail ou de chaussures appropriées. Tous ces facteurs de même que le manque d'argent rendent la recherche d'emploi très difficile. La « réintégration à l'emploi » s'effectuera peut-être au moyen d'un emploi au bas de l'échelle rémunéré à un taux inférieur à celui du marché. Pourtant, il ne s'agit là que de la première étape. Les obstacles présents auparavant dans la vie du délinquant, comme les obligations familiales, de piètres techniques d'adaptation ou des problèmes comme la toxicomanie, ne tarderont pas à se manifester. Il y a aussi l'obligation de suivre les programmes prescrits par le SCC. Le délinquant peut réaliser, à sa mise en liberté, qu'il fait de nouveau face à tout ce qui posait problème avant son incarcération. On ne se trompe pas en disant que les gens qui réintègrent la société doivent faire doublement leurs preuves si on les compare aux personnes qui n'ont pas purgé de peine d'emprisonnement.

La formation ou le recyclage est un moyen de surmonter les obstacles passés et actuels. Mais comment un individu peut-il se payer une formation ou du recyclage s'il ne dispose d'à peu près aucune ressource ? C'est aussi plus facile à dire qu'à faire et il est idéaliste de penser que tous les clients sont aptes à un recyclage. Une formation, quelle qu'elle soit, a de la valeur et du mérite. Les employeurs demandent des certificats récents qui montrent que les employés éventuels ont une capacité d'adaptation, qu'ils peuvent être formés et qu'ils sont prêts à apprendre.

Lorsque des délinquants sortent de prison avec les mêmes compétences qu'auparavant, le même niveau de scolarité, la même éthique du travail et une attitude négative, ils ont bien des défis personnels à relever, non seulement pour réussir, mais pour ne pas retourner en prison. Notre système socio-économique détermine la valeur d'un individu en fonction de son emploi ou de sa profession et du salaire qu'il peut gagner. De plus, pour faire partie de la main-d'œuvre actuelle, la personne doit être capable de s'adapter à un marché qui ne cesse d'évoluer, ce qui, pour bon nombre, constitue la clé de leur survie sur le marché du travail. Même les personnes qui occupent un emploi rémunéré doivent s'assurer de garder leurs compétences à jour. Pour le délinquant mis en liberté, le fait d'être dépourvu de compétences professionnelles monnayables réduit considérablement ses chances de se réinsérer dans la société.

Les délinquants en libération conditionnelle aiment bien entendre, à titre d'exemple, qu'un certificat de conducteur de chariot élévateur à fourches donne accès à un nouveau domaine d'emploi. On leur dit aussi qu'une formation de deux ans comme chef cuisinier peut marquer le début d'une carrière dans les services d'alimentation. La mise à jour des compétences informatiques s'avère essentielle pour presque tous les emplois. Ces choix nécessitent toutefois de l'argent et le libéré conditionnel n'en a pas. Il lui est donc difficile de visualiser de simples projets d'avenir qui lui semblent hors d'atteinte, sur le plan financier. Notre travail, aux SEC, consiste, lorsque c'est nécessaire, à convaincre les clients du contraire. Nous vérifions les ressources disponibles dans la collectivité et les moyens que doit prendre la personne pour y avoir accès. Le manque de ressources est un problème constant. Il n'y a tout simplement pas assez d'argent pour tous ceux qui en ont besoin pour suivre une formation. Nous devons faire comprendre au délinquant qu'il doit travailler et faire des économies afin de préparer son avenir. Le message passe difficilement lorsque la personne tient seulement à gagner l'argent nécessaire à sa subsistance. Le travail dans un métier syndiqué peut aussi présenter un attrait pour les délinquants qui viennent d'être mis en libération conditionnelle. Toutefois, les métiers syndiqués sont constitués d'une main-d'œuvre vieillissante qui doit être remplacée. Bon nombre des libérés conditionnels qui cherchent un métier syndiqué ne sont plus dans la vingtaine et ne sont pas, par conséquent, de bons candidats pour des programmes d'apprentissage à long terme. En outre, la formation exigée pour la plupart des métiers syndiqués exige un niveau minimal de scolarité et les candidats qui se présentent dans les lieux de formation doivent avoir leur relevé de notes en main. Il y a aussi un montant initial à verser pour joindre un syndicat et suivre les programmes de formation.

Il est difficile d'essayer de rattraper des années de négligence sur le plan de l'éducation une fois la personne incarcérée, et il est tout à fait irréaliste de penser qu'un seul organisme peut s'acquitter de cette tâche. Toutefois, s'il y avait davantage de ressources communautaires « abordables » pour s'occuper de l'alphabétisation des adultes, des troubles d'apprentissage et du perfectionnement des compétences de base, on commencerait à répondre à un besoin important des personnes incarcérées. La plupart des gens qui supervisent des détenus en liberté conditionnelle ou qui travaillent dans le secteur correctionnel savent qu'il s'agit là d'un problème majeur. Une évaluation dans la collectivité du potentiel d'apprentissage, des points forts et des intérêts, coûte plus de 600 \$. Et que dire de la difficulté à faire évaluer une personne qui présente un trouble d'apprentissage. Les programmes d'alphabétisation dans la collectivité ne permettent pas toujours d'évaluer les troubles d'apprentissage. La tâche est déjà suffisamment lourde lorsqu'on essaie d'apprendre à un adulte à lire et à écrire; on n'a tout simplement pas le temps d'administrer en plus une batterie de tests pour déterminer la présence d'un trouble d'apprentissage. Dans de nombreux cas, les programmes de rattrapage pour adultes sont remplis à capacité et on a dû dresser des listes d'attente. Nous essayons constamment, aux SEC, de voir quelles sont les ressources existantes qui pourraient nous aider à offrir des services d'emploi plus efficaces à nos clients et à faciliter ainsi le processus de réinsertion sociale.

Les Services d'emploi de CORCAN évaluent les points forts, l'employabilité, la motivation à l'égard du travail et les ressources communautaires disponibles en vue d'établir un plan réalisable avec le libéré conditionnel. Nous savons évidemment que les personnes qui ont des compétences et des antécédents de travail, et qui ont le désir de changer ont plus de chance de réussir. Les personnes qui connaissent le plus de succès sont souvent celles qui parviennent à relever des défis quasi insurmontables, grâce à une motivation acharnée. Le désir de changement doit être bien réel, car nous avons souvent vu des gens qui, après la réussite initiale, sabotent tout en succombant aux affres de la toxicomanie ou en se livrant à des actes criminels. La motivation est très difficile à enseigner. C'est une qualité qui vient de l'intérieur.

Les gens dont la motivation repose sur la possibilité d'accroître leur revenu sont souvent ceux qui vont chercher une formation et qui, par conséquent, obtiennent de meilleurs emplois. La recherche d'emploi sera certainement plus efficace et plus facile si le candidat a des compétences solides à offrir à l'employeur. Un employeur peut même décider de faire abstraction d'un dossier criminel lorsque le candidat est bien préparé pour l'entrevue, possède des compétences et a une bonne attitude.

Il y a une autre réalité avec laquelle il faut composer sur le marché du travail actuel : les employeurs qui affichent des postes exigent un résumé des antécédents criminels en plus du curriculum vitae. Voilà une autre raison pour laquelle il importe de se doter des compétences et de se munir des références, des certificats professionnels et des attestations de développement personnel nécessaires. La société en général semble être de moins en moins tolérante à l'égard des personnes qui ont un dossier criminel. Nous devons éduquer le public et l'informer des réussites au chapitre de la réinsertion sociale, non seulement des échecs. Il faut tenter d'établir un équilibre entre les échecs et les cas de transitions réussies entre la prison et la collectivité.

Malheureusement, les histoires de réussite ne sont pas connues parce que les individus en cause préfèrent rester dans l'anonymat, étant donné la stigmatisation découlant d'une condamnation. Les gens sont conscients qu'il y aura un astérisque près de leur nom si on apprend qu'ils ont fait de la prison. Il arrive parfois qu'on demande une vérification de sécurité avant d'accorder une promotion. Pour bon nombre de travailleurs « *en libération* », cette situation a entraîné non seulement la perte de la promotion, mais aussi la perte de l'emploi.

L'ouverture d'esprit d'un employeur peut complètement transformer la vie d'une personne, surtout lorsqu'il lui donne cette chance dont elle a absolument besoin. Lorsqu'il retient les services de quelqu'un qui veut faire ses preuves, il a vite fait de réaliser qu'il s'est doté d'un bon travailleur. Il se peut que l'employeur doive se fier sur les références fournies

par les instructeurs de la prison, les agents de libération conditionnelle dans la collectivité et les conseillers en emploi pour s'assurer qu'il recrute un bon travailleur. Les possibilités d'emploi diminuent considérablement pour la plupart des personnes qui choisissent de ne pas révéler leurs antécédents. Les compétences, la formation et les références prennent alors une importance cruciale. Le plus souvent, les gens ne révèlent leurs antécédents criminels que lorsqu'ils sont solidement ancrés dans leur emploi et qu'après avoir fait leurs preuves aux yeux de leur employeur.

Conclusion

Lorsque les délinquants mis en liberté présentent de graves lacunes sur le plan de la formation et des antécédents de travail, et qu'ils ont des problèmes de toxicomanie et de piètres techniques d'adaptation, il est presque impossible pour eux de trouver et de garder un emploi. La principale fonction des Services d'emploi de CORCAN n'est pas de les convaincre d'une orientation à prendre. Il s'agit plutôt de ne pas les abandonner et de les aider à identifier des choix réalisables. Ce n'est pas toujours le cas, mais parfois un bon curriculum suffit pour aider une personne à amorcer le virage qui s'impose. En général cependant, la situation est beaucoup plus complexe et exige que le client s'engage, à long terme, à participer à un programme de formation ou de recyclage. ■

¹ Pièce 1010, 180, rue Dundas Ouest, Toronto (Ontario) M5G 1Z8

Référentiel de connaissances sur les services correctionnels

La Direction de la recherche du Service correctionnel du Canada publie régulièrement des rapports ainsi que des précis de recherche sur une variété de sujets ayant trait au domaine correctionnel.

Pour obtenir un exemplaire d'un rapport ou d'un précis de recherche spécifique, veuillez vous adresser à la Direction de la recherche au (613) 995-3975.

Vous pouvez également accéder aux publications de recherche par Internet au site Web du Service correctionnel du Canada :
<http://www.csc-scc.gc.ca>

Le Programme national des compétences relatives à l'employabilité : Constatations préliminaires

Mark Latendresse et Franca Cortoni¹

Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada

Le travail joue un rôle important dans les programmes correctionnels à l'intention des délinquants, et ce, depuis que les prisons existent. Bien que le travail servait à l'origine de punition pour les délinquants, on reconnaît maintenant qu'il s'agit d'un outil qui contribue possiblement à leur réadaptation et à leur réinsertion sociale². Des recherches démontrent que les délinquants qui ont des antécédents professionnels instables présentent un risque élevé de récidive comparativement à ceux qui ont des antécédents professionnels stables³. L'emploi constitue un besoin important pour les détenus canadiens sous responsabilité fédérale. Environ 75 % des délinquants ont des besoins en matière d'emploi au moment de leur admission⁴. Par conséquent, la satisfaction des besoins des délinquants en matière d'emploi fait partie intégrante de l'aide offerte aux délinquants relativement à leurs efforts de réinsertion sociale.

Compétences relatives à l'employabilité

L'importance des besoins des délinquants en matière d'emploi et le lien entre les antécédents professionnels instables et le risque de récidive indiquent qu'il est essentiel d'offrir aux délinquants des programmes axés sur l'emploi. Les recherches démontrent que les programmes d'emploi à l'intention des délinquants contribuent à réduire les comportements négatifs durant l'incarcération, à réduire le taux de récidive postlibératoire et à augmenter les chances d'emploi dans la collectivité⁵. Traditionnellement, les programmes d'emploi offerts dans les prisons étaient axés sur l'apprentissage de métiers. Ces dernières années, on aide plutôt les délinquants à acquérir ou à améliorer des compétences générales relatives à l'employabilité pouvant être appliquées à divers emplois et à diverses situations de travail⁶. Les délinquants qui développent ces compétences ont de meilleures chances d'obtenir et de garder un emploi lorsqu'ils seront mis en liberté.

Les compétences relatives à l'employabilité désignent une série d'aptitudes, d'attitudes et de capacités prises en considération par les employeurs qui examinent des candidats potentiels. Parmi ces compétences, on compte l'aptitude à communiquer, l'aptitude à résoudre des problèmes, la capacité à gérer de l'information, les

compétences en calcul, la capacité de travailler en équipe, le sens du leadership, la capacité de s'adapter, une attitude et un comportement positifs, la fiabilité, la participation à des projets et à des tâches et le respect des règles de sécurité au travail. Des sondages menés auprès d'employeurs de toutes sortes à l'échelle nationale ont fait ressortir que ces compétences étaient utiles dans toutes les situations de travail. Les entreprises de toutes tailles et de tous types font valoir l'importance de ces aptitudes générales puisque celles-ci représentent une série de compétences et un niveau de flexibilité qui sont nécessaires sur le marché diversifié et en constante évolution d'aujourd'hui⁷. De plus, les résultats du sondage indiquent que, généralement, on accorde plus d'importance aux compétences génériques relatives à l'employabilité qu'aux compétences propres à l'emploi⁸. En réponse à ces résultats, le Service correctionnel du Canada (SCC) a mis sur pied le Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE) pour aider les délinquants à acquérir ou à améliorer leurs compétences génériques relatives à l'employabilité.

Caractéristiques du Programme

Le PNCE a été créé sous l'égide de CORCAN par le *Conference Board du Canada* pour aider les délinquants à développer leurs compétences génériques relatives à l'employabilité conformément aux Compétences relatives à l'employabilité 2000⁹ et aux normes acceptées dans la société. Ce programme est d'abord axé sur les communications, la résolution de problèmes, la gestion de l'information, l'adoption d'une attitude et d'un comportement positifs, l'adaptabilité au lieu de travail et le travail d'équipe. Le PNCE est offert aux détenus sous responsabilité fédérale en groupes d'environ 10 personnes. Le programme comporte 15 séances de deux heures à deux heures et demie chacune, pour une durée totale de 30 à 37,5 heures. Généralement, le programme est donné 3 ou 4 fois par semaine. Dans le cadre du programme, plus de 100 exercices sont effectués durant les séances de groupe ou en devoir. Ces exercices visent à refaçonner les attitudes des délinquants envers eux-mêmes, les autres et le lieu de travail, de même qu'à améliorer les habiletés et les comportements connexes en matière de relations humaines.

Les surveillants des placements des délinquants jouent un rôle important dans le programme. Ils donnent de la rétroaction aux participants sur leur niveau d'aptitude en ce qui concerne leurs compétences relatives à l'employabilité et proposent des améliorations à apporter, au besoin. De plus, les surveillants fournissent une évaluation indépendante et une confirmation des évaluations, par les détenus, de leurs compétences relatives à l'employabilité. Il est par conséquent nécessaire que les délinquants aient un emploi avant le programme et pour toute la durée de celui-ci.

Méthodologie

En 2004, 29 délinquants de quatre établissements partout au Canada ont participé au projet pilote du PNCE. Des 29 délinquants qui ont entrepris le programme, 24 ont terminé avec succès les 15 séances. Les délinquants choisis pour le programme devaient avoir des connaissances équivalentes à la 9^e année en anglais et en mathématiques, être admissibles à la mise en liberté d'ici 5 ans et avoir des besoins au chapitre de l'emploi. La majorité des participants au PNCE étaient considérés comme présentant un risque criminel élevé (54 %) et comme ayant des facteurs criminogènes élevés (75 %) à l'admission. Soixante-quinze pour cent des participants étaient considérés comme ayant des besoins modérés ou manifestes au chapitre de l'emploi, tandis qu'une minorité de participants (25 %) étaient considérés comme n'ayant aucune difficulté. Plus particulièrement, 19 participants n'avaient pas de compétence professionnelle précise, de métier ou de profession, 17 étaient sans emploi au moment de leur arrestation et 18 avaient des antécédents professionnels instables.

Tous les participants ont eu un entretien avec l'intervenant du programme pour qu'on leur explique l'objet du PNCE et qu'on renforce leur motivation et leur intérêt à l'égard du programme. Une fois que les délinquants ont accepté de participer, on a procédé aux *entrevues d'évaluation*. L'*entrevue d'évaluation* est une entrevue semi-structurée menée par l'intervenant du programme. Elle vise à évaluer la compréhension qu'ont les délinquants de la planification de l'emploi, leurs connaissances, leurs compétences et leur préparation. Chaque question est évaluée sur une échelle de trois points allant de « mauvaise(s) » à « bonne(s) », selon le niveau de détail et la pertinence des réponses des délinquants. Plus les scores sont élevés, plus les délinquants ont une bonne compréhension des questions liées à l'emploi postlibératoire. L'entrevue a été menée avant que le programme commence pour établir le niveau de connaissances et de préparation à l'emploi des délinquants. Après le programme, tous les participants ont été interviewés de nouveau afin d'évaluer les gains.

Pour mesurer les gains relativement aux compétences relatives à l'employabilité, les participants au programme et les surveillants ont procédé à l'*évaluation des compétences relatives à l'employabilité*. Cet instrument a été spécialement conçu pour le PNCE pour évaluer les onze compétences génériques essentielles relatives à l'employabilité décrites plus haut. Il y a deux versions de cet instrument. L'une est une autoévaluation effectuée par les participants au début, au milieu et à la fin du programme. On demande aux participants de décrire chacune des onze compétences et d'évaluer leurs connaissances par rapport à cette compétence selon une échelle allant de « à améliorer » à « vraiment bonnes ». L'autre version relève des surveillants et est effectuée à mi-parcours. Les onze compétences sont évaluées par les surveillants selon six dimensions communes : sensibilisation, compréhension, aisance, engagement personnel, uniformité de l'application et leadership. Le score est calculé selon l'échelle de cinq points de Likert, qui va de « novice » à « expert ». Plus les scores sont élevés, plus le niveau de compétence est élevé.

Résultats

Les résultats de l'*entrevue d'évaluation* ont révélé qu'à la fin du programme, il y avait une amélioration considérable pour trois des quatre aspects liés à l'emploi. Les délinquants ont réalisé des gains en ce qui a trait à leur compréhension de l'importance de se préparer à trouver un emploi au moment de la mise en liberté, à la résolution de problèmes avec des employeurs et des collègues et à l'acquisition des compétences nécessaires pour garder un emploi ou gravir les échelons.

Pour ce qui est des gains relatifs aux compétences relatives à l'employabilité, on a constaté à la fin du programme qu'il y avait une nette amélioration pour 3 des 11 sous-composantes du volet autoévaluation de l'évaluation des compétences relatives à l'employabilité. Plus particulièrement, on a constaté une amélioration considérable en ce qui concerne les communications, la gestion de l'information et l'adoption d'une attitude et d'un comportement positifs relativement au travail. Les résultats pour les 8 autres sous-composantes ont démontré une amélioration dans la bonne direction, sans toutefois atteindre une signification statistique. La faible signification était probablement attribuable à la taille modeste de l'échantillon.

D'autres analyses ont été effectuées pour examiner le niveau de correspondance entre l'autoévaluation des délinquants et l'évaluation de leur superviseur en ce qui a trait aux compétences relatives à l'employabilité. Dans l'ensemble, les résultats indiquent une corrélation considérablement positive entre le score total de la

dernière autoévaluation des participants et le score total attribué par leur surveillant. Autrement dit, vers la fin du programme, la perception qu'avaient les délinquants de leurs propres compétences relatives à l'employabilité concordait avec les scores indépendants attribués par les surveillants.

Analyse

Ces constatations préliminaires quant à l'efficacité du PNCE indiquent que le programme a réussi à aider les participants à améliorer leurs compétences relatives à l'employabilité. Les participants ont fait des progrès en ce qui a trait à la préparation à l'emploi au moment de la mise en liberté, à la résolution de problèmes avec les employeurs et les collègues et à la compréhension des compétences dont ils auront besoin pour garder un emploi ou gravir les échelons. De plus, les participants ont réalisé des gains en ce qui touche les onze compétences génériques essentielles relatives à l'employabilité désignées par les employeurs comme étant nécessaires pour réussir sur le marché du travail aujourd'hui.

La confirmation du niveau de compétence des délinquants par les surveillants constitue un aspect important des constatations préliminaires. Le niveau de correspondance entre l'évaluation des compétences relatives à l'employabilité par les surveillants et

l'autoévaluation des délinquants était plus élevé à la fin du programme qu'il ne l'était au début. Ces résultats indiquent qu'en plus d'avoir réellement amélioré leurs compétences, les délinquants ont amélioré l'exactitude des autoévaluations de leurs compétences relatives à l'employabilité. Ces constatations préliminaires indiquent que les délinquants étaient plus réalistes dans l'autoévaluation de leurs compétences relatives à l'employabilité et de leurs attentes et qu'ils étaient par conséquent mieux préparés à l'emploi.

Conclusion

Bien que préliminaires, ces constatations démontrent que le PNCE a atteint les résultats visés. D'autres recherches sont nécessaires pour vérifier si ces améliorations des compétences génériques relatives à l'employabilité, des attitudes et des comportements seront maintenues au fil du temps. Il faut aussi mener d'autres recherches pour déterminer les effets du programme sur la capacité des délinquants à trouver et à garder un emploi une fois qu'ils auront été mis en liberté. Pour l'instant, toutefois, ces constatations préliminaires positives en ce qui concerne le Programme national des compétences relatives à l'employabilité du SCC indiquent qu'il vaut la peine d'intervenir pour aider les délinquants à améliorer leur capacité à réussir leur réinsertion sociale. ■

¹ 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9

² GAES, G. G., FLANAGAN, T. J., MOTIUK, L. L. et STEWART, L. « Adult correctional treatment », dans *Prisons* sous la direction de M. Tonry & J. Petersilia (p. 361 à 346), Chicago, University of Chicago Press, 1999.

³ MOTIUK, L. L. « L'emploi des délinquants : un objectif pour la réduction du risque et des besoins », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 8, n° 1, 1996, p. 22-24.

⁴ GILLIS, C. « Repenser l'emploi des délinquants », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 12, n° 2, 2000, p. 32-35.

⁵ *Op. Cit.*, Gaes, G. G. et al., 1999.

⁶ COTTON, K. *Developing Employability Skills*, School Improvement Research Series, Regional Educational Laboratory, 1993. www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html

⁷ *Ibid.*

⁸ FABIANO, E., LAPLANTE, J. et LOZA, E. « L'employabilité : de la recherche à la pratique », *Forum, Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 8, n° 1, 1996, p. 25-28.

⁹ *Employability Skills Toolkit for the Self Managing Learner*, The Conference Board of Canada, 2000. www.conferenceboard.ca

Quoi de Neuf

Publications de la recherche

- R-154** 2004 *Profil et analyse des délinquants membres d'un gang dans la population carcérale fédérale*
- R-153** 2004 *Le programme Tupiq pour les délinquants sexuels inuits : étude préliminaire*
- R-152** 2004 *Modifier les attitudes antisociales des délinquants du sexe masculin sous responsabilité fédérale en liberté sous condition : Analyse préliminaire du programme communautaire Contrepoint*
- R-150** 2004 *Étude de la documentation sur l'intelligence émotionnelle et ses conséquences en milieu correctionnel*
- R-149** 2004 *Le contrôle au hasard d'échantillons d'urine comme moyen de combattre la consommation de drogues en milieu carcéral : un examen des enjeux*
- R-148** 2004 *Examen des besoins en matière de programmes des délinquants métis dans les établissements correctionnels fédéraux au Manitoba*
- R-147** 2004 *Les Comités consultatifs de citoyens au Canada*
- R-146** 2004 *La recrue en milieu carcéral : introduction à la recherche*
- R-145** 2004 *Évaluation préliminaire de la thérapie comportementale dialectique offerte aux délinquantes dans les unités de garde en milieu de vie structuré*
- R-144** 2004 *Profil de délinquants sous responsabilité fédérale, membres de minorités visibles, incarcérés et sous surveillance dans la collectivité*
- R-143** 2004 *Prises d'otages impliquant des détenues : profil et enquête exploratoire*
- R-142** 2004 *Les besoins des délinquants inuits incarcérés dans les établissements correctionnels fédéraux*

Projets spéciaux

Le retour en toute sécurité des délinquants dans la communauté — 2004
Compendium 2000 des programmes correctionnels efficaces

Vous pouvez aussi accéder aux publications de la recherche sur l'Internet via le site du SCC www.csc-scc.gc.ca