

————— **Rapport de recherche** —————

**Besoins, intérêts et programmes en matière
d'emploi des délinquantes**

This report is also available in English. Should additional copies be required, they can be obtained from the Research Branch, Correctional Service of Canada, 340 Laurier Avenue West, Ottawa, Ontario, K1A 0P9. Ce rapport est également disponible en anglais. Pour obtenir des exemplaires supplémentaires, veuillez vous adresser à la Direction de la Recherche, Service correctionnel du Canada, 340, av. Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

2005 N° R-166

Besoins, intérêts et programmes en matière d'emploi des délinquantes

Kendra Delveaux

Kelley Blanchette

et

Jacqueline Wickett

Direction de la recherche
Service correctionnel du Canada

Avril 2005

RÉSUMÉ

De récents examens des programmes et services offerts aux délinquantes ont soulevé des préoccupations relativement à la situation des programmes d'emploi pour délinquantes sous responsabilité fédérale au Canada. Par exemple, le rapport de la vérificatrice générale du Canada (2003) et le rapport de la Commission canadienne des droits de la personne (2003) ont tous deux relevé plusieurs lacunes en matière de prestation de 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. Le Service correctionnel du Canada (SCC) procède actuellement à l'élaboration d'une stratégie d'emploi pour les délinquantes. La présente étude, dont les résultats serviront à documenter la stratégie, visait à fournir une description détaillée des programmes et services d'emploi actuellement offerts aux délinquantes, ainsi qu'à examiner les aspects pertinents des antécédents, des besoins et des intérêts de celles-ci en matière d'emploi.

Une approche fondée sur de multiples méthodes a été utilisée pour la collecte des données. Dans un premier temps, on a recueilli de l'information sur les antécédents de travail des délinquantes avant leur incarcération, leur expérience au SCC en matière d'emploi et de formation, leurs intentions et leurs intérêts à cet égard, leurs attitudes et leurs croyances quant à l'emploi, et leurs compétences et leurs ressources relatives à l'emploi, ainsi que des suggestions pour l'élaboration de programmes d'emploi futurs à l'intention des délinquantes. Cette information a été tirée des dossiers des détenues au moyen d'un système automatisé, le Système de gestion des délinquants (SGD), et de questionnaires remplis par les délinquantes dans les établissements et dans la collectivité. Des renseignements supplémentaires ont été obtenus au moyen de questionnaires ou d'entrevues téléphoniques auprès des membres du personnel des établissements et de la collectivité. Plus précisément, les perceptions qu'ont les employés des programmes et services d'emploi actuellement offerts aux délinquantes, leurs attitudes à l'égard de l'emploi des délinquantes, leurs observations concernant les obstacles à l'emploi des délinquantes et leurs suggestions de programmes d'emploi ont été examinées.

Les résultats révèlent que la majorité des délinquantes éprouvaient des besoins sur le plan de l'emploi lors de leur admission dans des établissements fédéraux, particulièrement du fait d'un taux élevé de chômage, d'un manque de compétences, de métier ou de profession et d'un niveau d'instruction relativement faible. Ces besoins étaient particulièrement importants chez les délinquantes autochtones et les jeunes délinquantes, et ils étaient associés à des besoins dans d'autres domaines, particulièrement la fréquentation d'autres criminels, la toxicomanie et le comportement dans la collectivité. Fait intéressant, dans le questionnaire qui leur avait été distribué, les délinquantes n'ont pas indiqué que les difficultés liées à l'emploi avaient contribué de façon importante à leur comportement criminel *passé*, mais elles estimaient qu'une aide dans le domaine de l'emploi était importante pour les aider à renoncer aux activités criminelles dans le *futur*.

Environ un tiers des délinquantes seulement ont déclaré que l'emploi était l'une de leurs principales sources de revenu avant leur incarcération. Toutefois, la majorité d'entre elles (environ 80 %) ont déclaré avoir au moins une expérience d'emploi antérieure dans la collectivité. Les délinquantes ont déclaré que leur salaire moyen était suffisant, quoique le salaire moyen déclaré par les délinquantes autochtones avant leur incarcération était sensiblement inférieur à celui des délinquantes non autochtones. De plus, un nombre moindre de jeunes délinquantes, par rapport aux délinquantes plus âgées, ont déclaré être qualifiées pour des emplois qui leur permettraient d'obtenir un salaire suffisant pour combler leurs besoins essentiels.

Au sein des établissements du SCC, la majorité des délinquantes ont déclaré être employées et au moins la moitié des *détenues qui travaillaient* ont manifesté au moins un certain degré d'intérêt et de satisfaction à l'égard de leurs placements actuels en établissement. Toutefois, les intérêts des délinquantes englobent un choix plus diversifié d'emplois et de formation en établissement que ceux auxquels elles participaient au moment de l'étude ou auxquels elles avaient déjà participé. Plus précisément, en dépit d'un intérêt modéré à élevé exprimé dans certains domaines (p. ex., administration, prestation de soins, construction), un nombre très faible de délinquantes avaient obtenu des placements professionnels correspondants au sein des établissements du SCC. De plus, même si presque toutes les délinquantes ont manifesté un intérêt pour la participation au programme de placement à l'extérieur, pratiquement aucune ($n = 3$) n'avait fait l'expérience de cette possibilité.

Parmi les femmes qui étaient incarcérées ou sans emploi dans la collectivité au moment de l'étude, la plupart ont signalé qu'elles prévoyaient trouver un emploi et environ la moitié de celles qui étaient sans emploi dans la collectivité ont déclaré qu'elles étaient à la recherche d'un emploi au moment de l'étude. Malheureusement, seulement environ la moitié des détenues et environ le quart des délinquantes sans emploi dans la collectivité considéraient la probabilité d'obtenir un emploi comme « vraiment bonne ».

Quant aux femmes qui étaient employées dans la collectivité au moment de l'étude, les domaines d'emploi les plus répandus incluaient la vente et les services, et les affaires, les finances et l'administration. De façon générale, ces femmes se sont déclarées relativement satisfaites de leur emploi et de leurs salaires, et passablement optimistes quant à leurs chances de conserver leur emploi. La majorité ont signalé que leurs emplois du moment étaient liés à leur expérience professionnelle avant l'incarcération, et les femmes employées dans la collectivité ont signalé peu de liens entre leur emploi du moment et leur formation acquise en établissement.

Dans l'ensemble, la plupart des délinquantes semblaient passablement confiantes concernant leurs aptitudes à effectuer diverses activités de recherche d'emploi et à réaliser des tâches reliées à l'emploi. Cette opinion était partagée par la plupart des membres du personnel des établissements. Toutefois, un bon nombre de membres du personnel craignaient que les délinquantes puissent avoir d'autres besoins personnels susceptibles d'influer sur leur capacité ou leur désir de travailler, ou que les occasions

d'emploi actuelles en établissement et la supervision ne soient pas suffisantes pour pousser les délinquantes à exploiter pleinement leurs capacités.

En général, le personnel était très favorable aux objectifs de réadaptation liés aux programmes d'emploi pour femmes. Toutefois, en dépit du fait que quelques employés aient déclaré qu'il y avait eu des améliorations dans le domaine des programmes d'emploi pour femmes récemment, la majorité des employés semblait considérer que l'état actuel des programmes posait divers problèmes. Les préoccupations soulevées étaient principalement reliées au manque d'occasions d'emploi et de formation intéressantes, au manque de ressources et à certaines difficultés découlant de la nécessité de concilier les besoins en matière d'emploi avec d'autres besoins de programmes en établissement. Certains ont également souligné un besoin possible de sécurité active supplémentaire, qui pourrait être le résultat d'une augmentation du nombre d'occasions de formation ou de placements professionnels en établissement. Malgré tout, la majorité des employés ont déclaré être favorables aux placements à l'extérieur des délinquantes, au moins de celles qui sont considérées comme représentant un faible risque (p. ex., sécurité minimale).

Tout juste plus du quart des délinquantes ont déclaré avoir la charge à temps plein de leurs enfants à domicile avant leur incarcération et un peu plus du tiers des répondantes s'attendaient à ce que leurs enfants vivent avec elles à leur libération. Toutefois, la majorité de celles qui ont déclaré que leurs enfants vivraient avec elles à leur libération ont signalé qu'elles pourraient compter sur des services de garde pour leurs enfants (essentiellement des membres de la famille) dans l'éventualité où elles décideraient de travailler. De plus, la plupart des délinquantes ont signalé un soutien allant de modéré à élevé, de la part des membres de la famille, dans la recherche ou le maintien d'un emploi et dans l'éventualité d'expériences de travail stressantes. De manière similaire, un soutien social relativement élevé, sous forme de liens avec d'autres personnes ayant un emploi ou d'accès à des ressources reliées à l'emploi, a été déclaré par les délinquantes. Il est important de souligner, toutefois, que les femmes et les jeunes femmes incarcérées ont signalé moins de liens affectifs avec des personnes employées et que les délinquantes autochtones ont déclaré avoir un accès moindre aux ressources reliées à l'emploi et à des personnes constituant des modèles positifs. Globalement, les femmes ont également signalé connaître diverses sources d'aide possibles pour obtenir un emploi ou une aide financière, notamment divers services et organismes communautaires, la famille ou les amis et les recherches d'emploi indépendantes sur Internet.

Environ la moitié des délinquantes dans la collectivité ont signalé un intérêt pour l'accès à des services d'emploi, particulièrement ceux qui pourraient fournir des liens avec des employeurs ou de l'information sur la rédaction de curriculum vitae, les aptitudes à passer des entrevues ou les techniques de recherche d'emploi. Fait intéressant, à part les femmes qui ont déclaré ne pas avoir besoin d'utiliser les services d'emploi dans la collectivité (c.-à-d. qu'elles avaient déjà un travail, qu'elles pouvaient en trouver un elles-mêmes ou qu'elles ne prévoyaient pas travailler), le seul autre problème mentionné

relativement couramment correspondait à la perception qu'aucun service d'emploi n'était offert ou disponible. Un certain nombre d'employés se sont dits également préoccupés par la disponibilité de services d'emploi dans la collectivité, signalant une pénurie de services dans certains domaines professionnels (p. ex., informatique, métiers spécialisés), un manque de ressources pour les programmes d'emploi communautaires, ou le peu de liens entre les domaines de service ou entre les délinquantes et les employeurs. En dépit de certaines inquiétudes touchant l'état actuel des programmes d'emploi, toutefois, les membres du personnel communautaires ont semblé favorables aux programmes d'emploi et reliés à l'emploi pour délinquantes.

Les délinquantes étaient susceptibles d'entendre parler des centres d'emploi dans la collectivité essentiellement par l'intermédiaire de divers organismes communautaires (p. ex., établissements résidentiels communautaires ou organismes n'appartenant pas au SCC) et quelques-unes seulement ont déclaré avoir été informées des centres par les établissements ou leur agent de libération conditionnelle. Rares sont celles qui ont dit utiliser les centres, et les données recueillies par CORCAN révèlent que certaines ont eu recours aux services des centres (p. ex., counseling, rédaction de curriculum vitae, recherche d'emploi) et qu'un faible nombre d'entre elles avaient obtenu des emplois par l'intermédiaire des centres. Les emplois obtenus par les délinquantes par l'intermédiaire de centres relevaient bien souvent des domaines de la vente et des services, ainsi que des affaires, des finances et de l'administration. Le personnel des CEC a également semblé assez bien informé des intérêts des délinquantes en matière d'emploi. Pour accroître le degré de connaissance et d'utilisation des centres par les délinquantes, le personnel a suggéré une intensification de la promotion des centres et la capacité d'offrir plus de services aux délinquantes (p. ex., ordinateurs, transport, garde des enfants, services de conseil propres aux femmes).

La plainte la plus fréquemment formulée par celles qui avaient visité les centres était l'incapacité d'accéder à des emplois par l'intermédiaire du centre, et l'un des motifs invoqués le plus souvent par les femmes pour justifier leur *intérêt* envers l'utilisation des centres dans l'avenir était l'obtention d'une aide pour obtenir un emploi qui leur permettrait de gagner un salaire plus élevé. Par contre, les motifs du *désintérêt* pour l'utilisation des centres semblaient passablement similaires aux raisons pour lesquelles elles n'utilisaient pas les services d'emploi en général (n'avaient pas besoin d'aide, avaient un emploi ou ne prévoyaient pas travailler). Quelques délinquantes ont signalé un manque d'intérêt pour l'utilisation des centres car elles voulaient couper les liens avec leur passé criminel ou le SCC en général. Fait intéressant, un faible nombre d'autres délinquantes ont formulé une opinion pratiquement opposée, indiquant leur désir d'utiliser les CEC précisément parce qu'ils pourraient les aider à surmonter l'obstacle que peut constituer un casier judiciaire (c'est-à-dire que les employeurs seraient déjà informés de leur casier judiciaire et seraient quand même désireux de les embaucher).

En ce qui concerne les avantages ou les inconvénients de l'emploi, beaucoup de délinquantes ont mis l'accent sur les avantages matériels ou financiers de l'emploi, même si d'autres avantages (p. ex., augmentation de l'estime de soi, relations positives

avec autrui ou regard bienveillant des autres, acquisition de compétences, réinsertion sociale) ont également été mentionnés assez souvent autant par les délinquantes que par le personnel. Les inconvénients les plus fréquemment reliés à l'emploi signalés par les délinquantes incluaient la diminution du temps disponible pour leur famille ou pour elles-mêmes ou un degré élevé de stress ou de responsabilités reliés au travail. Les obstacles les plus fréquents à l'emploi signalés tant par le personnel que par les délinquantes semblaient correspondre à leur casier judiciaire et au manque de formation ou d'expérience nécessaires. Au nombre des autres enjeux signalés en tant qu'inconvénients ou qu'obstacles figuraient les problèmes concrets reliés au transport ou à une tenue vestimentaire adéquate, ou le besoin de services de garde fiables. Fait intéressant, les questions de garde des enfants ont été signalées comme faisant obstacle à l'emploi par un pourcentage élevé de membres du *personnel*, mais par *relativement peu de délinquantes*.

Conclusions et recommandations

L'information et les suggestions fournies par les femmes et le personnel dans le cadre de la présente étude ont été mises à profit pour formuler des recommandations d'orientations futures dans le domaine des programmes d'emploi pour délinquantes.

Les délinquantes devraient avoir la capacité d'examiner et de concevoir des plans de carrière et d'accéder à de la formation et à des emplois intéressants. Elles devraient avoir la possibilité d'examiner leurs intérêts et leurs choix de carrière avec un membre du personnel qualifié (p. ex., conseiller en emploi). Cette étude devrait aller au-delà d'une simple évaluation des intérêts des délinquantes, afin que soient examinés d'autres aspects des carrières choisies par les délinquantes, notamment leurs aptitudes dans le domaine, la formation ou les compétences nécessaires pour le poste (p. ex., études, certificats de compétence), la demande pour la carrière qui les intéresse sur le marché du travail local, les niveaux de salaire recherchés et les exigences probables de vérification des antécédents criminels au sein de la profession qu'elles ont choisie. L'examen de ces facteurs aiderait les femmes à prendre des décisions éclairées sur leur carrière, en leur permettant d'examiner et d'évaluer leurs intérêts, leurs aptitudes et leur désir de suivre une formation de niveaux divers ou leur désir de mener un certain style de vie (c.-à-d. niveau salarial).

Au moment de la rédaction du présent rapport, la plupart des établissements pour femmes utilisaient quelques outils (p. ex., Système d'orientation et de préférences personnelles – COPS et Inventaire de carrières, d'habiletés professionnelles et d'orientation – CAPS) pour évaluer les intérêts et les aptitudes professionnelles des délinquantes. Il est impératif que ces outils soient utilisés, non seulement pour déterminer les intérêts professionnels des délinquantes, mais également pour s'assurer que les résultats de ces évaluations demeurent pertinents du point de vue des programmes d'emploi en établissement. Les résultats des outils d'évaluation doivent être utilisés pour orienter les programmes et les occasions d'emploi pour les délinquantes, tant sur une base individuelle (pour déterminer les placements professionnels et la formation ou les études supplémentaires requises pour la

profession choisie par chaque délinquante) qu'au niveau des établissements (pour déterminer les programmes les plus utiles, compte tenu des besoins et des intérêts de la population carcérale). L'examen des intérêts professionnels devrait être entrepris le plus rapidement possible (particulièrement pour les délinquantes qui ont des besoins en matière d'emploi et qui purgent de courtes peines), puis on devrait mettre l'accent sur l'accès à la formation, à l'éducation ou à des placements professionnels qui soient susceptibles de permettre aux délinquantes d'approfondir leurs intérêts professionnels.

Selon les données fournies par les délinquantes, les occasions de formation et d'emploi liées à la vente et aux services, aux affaires, aux finances et à l'administration, ou aux métiers spécialisés, aux transports et à l'exploitation d'équipement répondraient aux besoins et aux intérêts professionnels de la plupart des délinquantes. Il est également important de souligner que même si des délinquantes ont déclaré avoir de l'expérience dans les domaines de la vente et des services, des affaires, des finances et de l'administration, seulement un faible pourcentage a indiqué avoir de l'expérience dans des métiers spécialisés. Il est donc probable que ce soit les femmes intéressées par des métiers spécialisés qui ont le plus besoin de formation et d'expérience. Une formation des plus élémentaires devra peut-être d'abord être donnée à ces délinquantes. Cette formation pourra être progressivement étoffée de manière à leur permettre d'obtenir des certificats de compétences professionnelles, de bénéficier d'une formation avancée et d'acquérir de nouvelles compétences au fil du temps.

Il a également été suggéré que l'emploi dans les établissements n'était pas comparable au travail dans la collectivité, particulièrement en ce qui concerne les attentes professionnelles (p. ex., degré de responsabilisation, de responsabilités, heures de travail, etc.). Aussi, le personnel des établissements et les superviseurs devraient déployer des efforts pour rendre le travail en établissement plus comparable (dans la mesure du possible) au travail dans la collectivité, en faisant la promotion de compétences professionnelles comme la ponctualité, les aptitudes à communiquer, la capacité de collaborer avec les autres, et ainsi de suite. Fait important, CORCAN ne devrait pas tarder à mettre en œuvre un programme de compétences relatives à l'employabilité destiné aux délinquantes, qui favorisera l'acquisition de ces compétences dans le contexte d'un emploi. L'acquisition de compétences professionnelles et d'une éthique de travail devrait être importante dans le cas de tous les placements professionnels en établissement, qu'ils consistent à fournir des services essentiels au sein de l'établissement ou qu'ils soient le produit des initiatives d'emploi de CORCAN. En bref, il convient de déployer des efforts pour s'assurer que le plus grand nombre de délinquantes (ou au moins celles qui ont des besoins en matière d'emploi) ont un emploi *intéressant* au sein de l'établissement et que les placements professionnels sont réalistes en termes de facteurs comme le nombre d'heures à effectuer pour le poste, les exigences et les attentes professionnelles, etc.

Il importe également de souligner certaines des questions soulevées par les délinquantes comme étant des difficultés relatives à l'emploi. Par exemple, elles ont déclaré que la nécessité de travailler avec des collègues ou des employeurs difficiles ou désagréables, ainsi que la nécessité de faire face au stress et aux responsabilités,

faisaient partie des inconvénients associés au travail. Par conséquent, une formation complémentaire reliée à la gestion des relations ou du stress pourrait être utile pour certaines femmes.

Les résultats de la présente étude ont révélé que très peu de femmes participaient à des programmes de placement à l'extérieur durant leur incarcération. Étant donné que plus du tiers des délinquantes sont considérées comme présentant un faible risque pour le public et que plus de la moitié sont considérées comme affichant une forte motivation et un potentiel élevé de réinsertion sociale lors de leur admission dans les établissements fédéraux, les placements à l'extérieur devraient être mis à profit à plus grande échelle.

De plus, certaines sous-populations sont surreprésentées parmi les délinquantes ayant des besoins en matière d'emploi, particulièrement les jeunes et les Autochtones. Les établissements qui comptent beaucoup de ces délinquantes pourraient s'efforcer d'orienter leurs programmes de manière à tenir compte de facteurs qui pourraient être pertinents pour ces populations (p. ex., intérêts en matière d'emploi, styles d'apprentissage, niveaux d'instruction). De plus, il serait utile d'affecter des programmes ou des fonds supplémentaires particuliers à ces populations, de manière à orienter les programmes et les services vers des domaines ou des populations où les besoins sont les plus criants. Enfin, il serait prudent de tisser des liens avec d'autres organismes ou groupes (p. ex., organismes autochtones) pour fournir des services spécialisés aux délinquantes autochtones dans les régions où un grand nombre de délinquantes autochtones résident.

Contrairement aux délinquantes purgeant de longues peines, qui sont en mesure de participer à un éventail d'activités de formation et de placements professionnels, les délinquantes purgeant de courtes peines et ayant des besoins importants dans d'autres domaines devraient pouvoir bénéficier de formations et de certifications à court terme, de manière à ce qu'elles puissent jouir de certains avantages dans la collectivité à leur libération. Le Service correctionnel du Canada offre déjà des cours d'accréditation dans divers domaines qui semblent intéresser les femmes (p. ex., secourisme/RCR, formation informatique/technique), mais il pourrait aussi éventuellement accroître l'accès à ces cours pour une proportion plus élevée de femmes ainsi qu'offrir une formation dans d'autres domaines (p. ex., ébénisterie, menuiserie, entretien paysager/horticulture, soudure).

Pour mettre en œuvre une partie des programmes et services proposés, il est probable que des ressources additionnelles (budget et personnel) soient requises. Certains employés des établissements ont donné à entendre qu'il n'y avait pas suffisamment de personnel pour mettre en œuvre ou superviser adéquatement la formation ou les placements professionnels des délinquantes. Aussi, il pourrait s'avérer nécessaire de débloquer des fonds supplémentaires pour embaucher du personnel chargé de réaliser une partie de ces tâches (p. ex., orientation professionnelle, mise en œuvre et prestation de cours d'accréditation, organisation de placements professionnels dans de nouveaux domaines qui intéressent la population carcérale, ce qui inclut les placements

à l'extérieur et l'établissement de relations avec les organismes communautaires ou les employeurs). Il semblerait prudent de désigner au moins un membre du personnel, qui serait principalement ou exclusivement responsable de l'organisation ou de la réalisation de la majorité de ces tâches. Cette personne pourrait également jouer le rôle de principale personne-ressource pour les initiatives d'emploi au sein de l'établissement en collaboration avec d'autres personnes ou organismes (p. ex., CORCAN, personnel de CEC).

Globalement, l'objectif serait de préparer le plus possible les délinquantes à l'emploi dans la collectivité *pendant qu'elles sont incarcérées*. En réalité, bien entendu, cela ne sera pas toujours possible, particulièrement pour celles dont les peines sont courtes et les besoins très élevés. Aussi, certaines femmes pourraient encore avoir besoin de formation dans la collectivité pour améliorer leurs chances d'obtenir et de conserver un emploi intéressant. Étant donné le faible nombre de délinquantes et leur éparpillement à l'échelle du pays une fois libérées, il s'avérerait difficile de mettre sur pied des programmes de formation conçus pour les délinquantes sous responsabilité fédérale résidant dans la collectivité. Même si cela pouvait être possible dans certaines régions où la population de délinquantes est importante, l'objectif le plus réaliste pour les femmes qui ont besoin d'une formation supplémentaire dans la collectivité serait de les mettre en contact avec les programmes d'emploi communautaires existants. En fait, il pourrait être utile de recueillir de l'information auprès des prestataires de services dans la collectivité (p. ex., personnel des CEC, agents de libération conditionnelle) ainsi que de créer une liste des programmes d'emploi offerts dans chaque région qui pourrait être mise à jour régulièrement. Les listes définitives pourraient ensuite être redistribuées aux prestataires de services des établissements et de la collectivité qui ont des contacts fréquents avec les délinquantes, afin que celles-ci et le personnel aient un accès optimal à l'information la plus récente possible sur les services d'emploi pour femmes dans la collectivité. Dans les collectivités où des programmes adéquats ne sont pas disponibles, une autre option pourrait consister à mettre sur pied des partenariats avec d'autres organismes, afin d'élaborer des programmes qui pourraient être offerts aux délinquantes sous responsabilité fédérale et à d'autres personnes de la collectivité ayant des besoins similaires (p. ex., délinquants, délinquantes sous responsabilité provinciale).

Outre les besoins liés directement à l'emploi, beaucoup d'employés et de délinquantes ont soulevé des questions touchant d'autres besoins liés à des facteurs criminogènes ou personnels qui doivent également être traités. Vraisemblablement, on réussira dans une certaine mesure à répondre à ces besoins pendant l'incarcération, mais de nombreuses délinquantes auront également besoin d'un soutien de suivi dans la collectivité (p. ex., prévention de la toxicomanie et maintien de la sobriété, counseling, groupes de soutien). Au nombre des autres éléments signalés comme étant des obstacles à l'emploi des délinquantes figuraient des facteurs liés plus indirectement à l'obtention ou au maintien d'un emploi, notamment la disponibilité d'un moyen de transport ou des tenues vestimentaires adéquates pour les entrevues ou l'emploi. Il est possible de résoudre ces problèmes notamment au moyen de la création d'un modeste fonds pour les femmes qui vivent des difficultés dans ce domaine, ou de la mise sur pied de partenariats avec

d'autres organismes ou œuvres de charité de la collectivité, qui pourraient fournir une aide financière ou pratique (p. ex., transport pour une entrevue d'emploi, fourniture d'une tenue vestimentaire adéquate).

Les centres d'emploi dans la collectivité pourraient jouer un rôle particulièrement important dans le resserrement des liens entre l'établissement et la collectivité. Par exemple, le personnel des CEC pourrait visiter les établissements pour femmes pour sensibiliser celles-ci à ses services, et peut-être même établir des contacts avec les délinquantes qui ont besoin de services d'emploi et d'aide *avant* leur mise en liberté; elles seraient ainsi mieux préparées à accéder aux centres, et plus à l'aise sur ce plan, étant donné qu'une relation se sera déjà instaurée. En disposant de temps pour examiner les besoins et les intérêts des délinquantes, il pourrait même être possible d'établir certains contacts avec des employeurs potentiels juste avant la libération, de manière à aider les délinquantes à entrer en liaison avec des employeurs dès leur mise en liberté.

Il pourrait également être important d'établir des liens supplémentaires avec d'autres organismes ou organisations de la collectivité (p. ex., Elizabeth Fry, organismes autochtones), qui sont prêts à offrir des services d'emploi aux délinquantes. De plus, il serait profitable de dresser une liste de tous les organismes et programmes existants qui offrent des programmes d'emploi aux délinquantes. Cette liste pourrait être gérée à l'échelon national ou régional, mise à jour une fois par année, puis distribuée aux prestataires de services dans les établissements et la collectivité, de sorte que les délinquantes puissent obtenir, auprès d'une diversité de sources, de l'information sur les services offerts dans la région où elles sont libérées.

Au moment de la rédaction du présent rapport (avril 2005), CORCAN procédait à la création de postes officiels (à savoir « gestionnaires, Emploi et employabilité ») avec des descriptions de travail officielles. L'une des tâches des titulaires de ce poste pourrait consister en la promotion d'une meilleure communication entre les régions, particulièrement en ce qui concerne les besoins et les programmes d'emploi pour délinquantes, étant donné que les établissements sont relativement isolés les uns des autres.

Même si un certain degré d'uniformisation des services d'emploi pourrait être profitable, il semble également probable qu'étant donné les différences entre les populations des établissements du point de vue de leurs besoins et des difficultés connexes (p. ex., différentes populations ethniques, populations peu nombreuses ou importantes) et les différences éventuelles entre les demandes du marché du travail selon les régions, il soit nécessaire de faire preuve d'un certain degré de souplesse et de créativité en matière de programmes d'emploi dans les établissements. Toutefois, la communication entre les régions (par le personnel chargé de l'emploi ou les coordonnateurs de l'emploi des établissements) pourrait favoriser l'enthousiasme et la créativité en mettant à profit l'échange de renseignements, d'idées et de difficultés liés aux programmes d'emploi pour délinquantes entre les employés chargés de l'emploi qui, autrement, pourraient être isolés les uns des autres compte tenu de leur situation géographique.

REMERCIEMENTS

De nombreuses personnes ont participé de diverses façons au présent projet. Tout d'abord, nous aimerions remercier ceux qui ont pris part à la collecte et au codage des données, notamment Amey Bell, Mark Nafekh, Jillian Flight, Yvonne Stys, Robin Westmacott, ainsi que le grand nombre d'employés en établissement et dans la collectivité (trop nombreux pour les nommer) qui ont contribué à la collecte des données et à la coordination du projet. Nos remerciements sincères également à Kelly Taylor et à Renée Gobeil pour leurs observations concernant le texte et au personnel du Secteur des délinquantes pour sa contribution à l'étape de l'élaboration du projet. Par-dessus tout, nous aimerions exprimer nos remerciements sincères à toutes les délinquantes et à tous les employés qui nous ont aidé à recueillir des renseignements utiles et détaillés pour les besoins du présent rapport. Au cours de cette étude, nous avons parlé à un grand nombre de personnes motivées et dévouées, dont beaucoup ont fait preuve d'un dévouement exceptionnel afin de nous aider à joindre une toute dernière délinquante ou à effectuer une toute dernière entrevue. Sans leur contribution, ce projet n'aurait pas été possible.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	i
REMERCIEMENTS	x
TABLE DES MATIÈRES	xi
LISTE DES TABLEAUX	xiv
BESOINS, INTÉRÊTS ET PROGRAMMES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES DÉLINQUANTES	1
La présente étude	7
Emploi et formation antérieurs et actuels	7
Intentions et intérêts	8
Attitudes et croyances concernant l'emploi	9
Soutien des services communautaires, de la famille et de la société à l'égard de l'emploi	9
Analyse par sous-groupe	10
Attitudes et perceptions du personnel	10
Sommaire	11
MÉTHODOLOGIE	12
Participants	12
Sommaire des participants	12
Délinquantes : profil du SGD et questionnaire type.....	13
Personnel	14
Façon de procéder	16
Établissements	17
Personnel dans la collectivité	17
Mesures	18
Système de gestion des délinquants (SGD).....	18
Questionnaires pour délinquantes : établissements et collectivité	19
Personnel des établissements – questionnaire sur l'emploi en général	22
Personnel des centres d'emploi dans la collectivité – questionnaire sur l'emploi....	23
Personnel des établissements et de la collectivité – entrevues téléphoniques	23
RÉSULTATS	24
Profils des risques et des besoins	25
Besoins et antécédents en matière d'emploi.....	26
Indicateurs d'emploi tirés de l'évaluation initiale des délinquants.....	26
Antécédents professionnels avant l'incarcération : femmes ayant répondu au questionnaire.....	34
Sommaire	40
Emploi en établissement et intérêts des délinquantes.....	41
Système de gestion des délinquants : études, formation professionnelle et emploi en établissement.....	41
Sommaire	50
 Croyances et attitudes du personnel concernant les programmes d'emploi en établissement	 51
Élaboration et uniformisation des programmes d'emploi.....	54

Disponibilité des programmes d'emploi.....	56
Soutien à l'égard des placements à l'extérieur et de la participation de la collectivité quant à l'emploi en établissement.....	60
Conciliation des objectifs de réadaptation et des préoccupations financières.....	63
Sommaire.....	67
Collectivité : emploi, intérêts et croyances	67
Délinquantes incarcérées.....	68
Délinquantes libérées dans la collectivité.....	70
Sommaire.....	72
Croyances relatives aux aptitudes professionnelles des délinquantes.....	73
Capacités déclarées par les délinquantes.....	73
Croyances du personnel des établissements concernant les capacités professionnelles des délinquantes	74
Sommaire.....	76
Relations, familles et soutien social.....	76
Conditions de logement et prise en charge des enfants.....	76
Soutien de la famille à l'égard de l'emploi	77
Sommaire.....	80
Services et programmes d'emploi dans la collectivité	81
Intérêt pour les services d'emploi manifesté par les délinquantes et utilisation de ces services.....	81
Disponibilité des programmes d'emploi communautaires et difficultés connexes ...	84
Soutien de l'emploi et des programmes communautaires ou résistance à leur égard.....	84
Sommaire.....	85
Examen détaillé des centres d'emploi dans la collectivité	86
Connaissance des centres d'emploi dans la collectivité.....	86
Clientèle et utilisation des centres par les délinquantes.....	87
Besoins et intérêts en matière d'emploi des délinquantes signalés par le personnel.....	88
Utilisation future des centres d'emploi dans la collectivité.....	92
Sommaire.....	95
Liens, communication et uniformisation entre les domaines de services	96
Liens et similitudes entre les emplois dans les établissements et dans la collectivité	96
Personnel régional et national de CORCAN. Rôles et liens/communication	100
Croyances relatives à l'importance et aux avantages de l'emploi ainsi qu'aux obstacles à l'emploi	103
Importance des programmes d'emploi et de l'emploi	104
Avantages et inconvénients de l'emploi	108
Obstacles à l'emploi	110
Suggestions concernant les futurs programmes d'emploi pour femmes	116
Préparation à l'emploi.....	118
Formation à l'emploi/possibilités d'emploi	118
Liens pour les délinquantes.....	120
Besoins pratiques ou liés à des facteurs criminogènes.....	122

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS.....	127
Emploi en établissement	127
Intérêts professionnels	128
Formation professionnelle et occasions d'emploi	129
Comblent TOUS les besoins des délinquantes	132
Ressources et soutien du personnel	133
Collectivité	135
Aider les femmes à obtenir un emploi	136
Besoins pratiques et liés à des facteurs criminogènes	138
Famille et garde des enfants	139
Communication/liens entre les différents domaines ou prestataires de services	140
Liens entre l'établissement et la collectivité pour le compte des délinquantes	140
Liens et communication pour le compte du personnel	141
LIMITES ET ORIENTATIONS FUTURES.....	145
BIBLIOGRAPHIE.....	149
ANNEXES	152

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Description du nombre total de délinquantes et d'employés inclus dans l'étude.....	12
Tableau 2 : Origine ethnique des délinquantes selon les données du Système de gestion des délinquants (1 ^{er} mai 2004) et le questionnaire type.....	13
Tableau 3 : Pourcentage de femmes purgeant des peines de ressort fédéral (1 ^{er} mai 2004) et ayant divers profils de besoins, de risque, de motivation et de potentiel de réinsertion à l'admission et à la libération	25
Tableau 4 : Nombre et pourcentage de délinquantes ayant des besoins en matière d'emploi mis en évidence lors de leur arrivée dans des établissements fédéraux	28
Tableau 5 : Besoins criminogènes lors de l'arrivée des délinquantes incarcérées ou en liberté dans la collectivité en date du 1er mai 2004 (N = 773).....	32
Tableau 6 : Pourcentage de délinquantes signalant que les facteurs suivants contribuent à leur comportement criminel et facteurs à traiter pour les aider à abandonner leurs comportements criminels (n = 89)	33
Tableau 7 : Intercorrélations entre les domaines de besoin à l'admission pour les délinquantes incarcérées ou en liberté dans la collectivité en date du 1 ^{er} mai 2004 (N = 773).	33
Tableau 8 : Nombre (pourcentage) de femmes ayant indiqué leur emploi le plus récent avant l'incarcération dans chacun des grands groupes professionnels.....	37
Tableau 9 : Nombre (pourcentage) de femmes signalant être qualifiées pour des emplois permettant de gagner un salaire suffisant (pour combler les besoins fondamentaux) dans chacun des grands groupes professionnels	39
Tableau 10 : Degré de soutien à l'égard des placements à l'extérieur et de la participation d'organismes externes aux programmes d'emploi	61
Tableau 11 : Évaluation par le personnel de l'importance des objectifs relatifs aux programmes d'emploi, N = 51.	65
Tableau 12 : Degré de soutien à l'égard des objectifs de réadaptation ou de rentabilité des programmes d'emploi, N = 51	66
Tableau 13 : Nombre (pourcentage) de détenues ayant signalé un intérêt professionnel dans divers domaines professionnels	69
Tableau 14 : Nombre de femmes de l'échantillon de la collectivité ayant un emploi ou recherchant un emploi dans diverses catégories professionnelles.....	72
Tableau 15 : Conditions de logement actuelles (femmes dans la collectivité) ou prévues (femmes incarcérées) à leur libération.....	77
Tableau 16 : Sources d'information sur les centres d'emploi signalées par les délinquantes dans la collectivité et le personnel de CEC	87
Tableau 17 : Services des centres d'emploi dans la collectivité (CEC) utilisés par les délinquantes, selon les réponses du personnel des CEC.	91
Tableau 18 : Nombre (pourcentage) d'employés de centre d'emploi dans la collectivité (CEC) (n = 11) qui ont signalé que les femmes cherchaient ou obtenaient des emplois par l'intermédiaire des CEC pour chacune des catégories professionnelles.....	92

Tableau 19 : Nombre de délinquantes et d'employés de centres d'emploi dans la collectivité ayant signalé les motifs suivants pour justifier la non-utilisation des CEC par les femmes	93
Tableau 20 : Liens et similitudes entre les emplois en établissement et dans la collectivité déclarés par le personnel des établissements ayant répondu au questionnaire (N = 51).....	97
Tableau 21 : Avantages de l'emploi pour les délinquantes déclarés par les délinquantes et le personnel.....	108
Tableau 22 : Inconvénients reliés à l'emploi déclarés par les délinquantes	110
Tableau 23 : Difficultés ou obstacles à l'obtention ou au maintien d'un emploi intéressant par les délinquantes, selon les réponses des délinquantes et du personnel dans la collectivité.....	111
Tableau 24 : Suggestions de programmes d'emploi possibles pour les femmes	117

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Pourcentage de délinquantes dans les établissements et dans la collectivité présentant des besoins en matière d'emploi à l'admission	30
Figure 2 : Pourcentage de délinquantes autochtones et non autochtones présentant des besoins en matière d'emploi à l'admission	30
Figure 3 : Pourcentage de délinquantes plus jeunes et plus âgées présentant des besoins en matière d'emploi à l'admission	31
Figure 4 : Pourcentage de cours de formation professionnelle suivis (n = 155) dans chaque domaine par les délinquantes	42
Figure 5 : Pourcentage de placements professionnels en établissement (n = 249) des délinquantes dans chaque domaine.....	43
Figure 6 : Quinze principaux intérêts pour la formation signalés avec la plus grande fréquence et formation reçue par les délinquantes incarcérées (n = 58).....	46
Figure 7 : Quinze principaux emplois en établissement déclarés avec la plus grande fréquence et emploi réel déclaré par les délinquantes incarcérées (n = 58)	48
Figure 8 : Degré de liens affectifs avec d'autres personnes employées et indiqué par les échantillons de femmes incarcérées et dans la collectivité.....	79
Figure 9 : Degré de liens affectifs avec d'autres personnes employées et indiqué par les délinquantes plus jeunes et plus âgées.	80
Figure 10 : Degré d'accès à des ressources et des modèles reliés à l'emploi et indiqué par les délinquantes autochtones et non autochtones.....	80
Figure 11 : Degré d'importance des programmes d'emploi déclaré par les délinquantes (incarcérées et dans la collectivité) et perceptions qu'ont les délinquantes des opinions du personnel concernant l'importance des programmes d'emploi.....	105
Figure 12 : Degré d'importance des programmes d'emploi déclaré par le personnel (personnel de l'établissement et agents de libération conditionnelle dans la collectivité) et perceptions du personnel des croyances des autres concernant l'importance des programmes d'emploi.	107

BESOINS, INTÉRÊTS ET PROGRAMMES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES DÉLINQUANTES

De nombreuses décisions prises au sein du Service correctionnel du Canada sont fondées sur des évaluations des risques et des besoins, notamment les décisions concernant les mises en liberté, les programmes correctionnels et d'autres interventions. Beaucoup de délinquants ont différents besoins liés à des facteurs « criminogènes » ou dynamiques qui, une fois traités, peuvent réduire considérablement les probabilités de récidive (Andrews et Bonta, 1998). Par conséquent, en utilisant une évaluation uniformisée des besoins des délinquants, le personnel correctionnel pourrait déterminer efficacement les interventions adéquates pour les délinquants. Le Service correctionnel du Canada utilise à l'heure actuelle deux méthodes pour évaluer les besoins des délinquants : l'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD), qui est utilisé dans le cadre du processus d'évaluation initiale des délinquants, et l'Échelle d'intervention dans la collectivité, qui est remplie régulièrement pour les délinquants qui finissent de purger leur peine dans la collectivité. Ces outils d'évaluation fournissent un sommaire des besoins des délinquants dans sept domaines : emploi, relations conjugales et familiales, fréquentations et relations sociales, toxicomanie, fonctionnement dans la collectivité, orientation personnelle et affective, et attitude générale.

La présente étude se penche sur les besoins en matière d'emploi des délinquantes sous responsabilité fédérale. Les résultats de recherches antérieures ont révélé que la majorité des délinquantes affichaient des besoins dans le domaine de l'emploi. Par exemple, Motiuk et Blanchette (2000) ont indiqué qu'il avait été déterminé qu'un pourcentage important d'hommes (70 %) et de femmes (80 %) avaient des besoins sur le plan de l'emploi (faibles ou considérables) à l'admission. Toutefois, ce pourcentage avait chuté après 12 mois dans la collectivité : 55 % des hommes et 65 % des femmes éprouvaient des besoins en matière d'emploi. De manière semblable, Dowden, Serin et Blanchette (2001) ont indiqué que le domaine de besoins qui semblait le plus problématique chez la plupart des délinquantes était celui de l'emploi; on a constaté un besoin d'amélioration dans ce domaine chez 74 % des délinquantes au cours des

six premiers mois suivant la mise en liberté. Toutefois, on a constaté que seulement 53 % des femmes qui demeuraient en liberté dans la collectivité durant une période pouvant atteindre deux ans éprouvaient des difficultés dans le domaine de l'emploi. Dans le cadre d'une étude plus récente, Taylor et Flight (2005) ont présenté un profil de toutes les délinquantes sous surveillance dans la collectivité en 2004. Ces chercheurs ont indiqué que 53 % des délinquantes éprouvaient des besoins faibles ou considérables d'amélioration dans le domaine de l'emploi lors de leur arrivée en établissement, mais que ce nombre tombait à 39 % selon leur évaluation la plus récente dans la collectivité.

Il est important de souligner, toutefois, que les besoins en matière d'emploi des délinquantes autochtones pourraient différer quelque peu de ceux des autres délinquantes. Selon Dell et Boe (2000), un pourcentage plus élevé de délinquantes autochtones (53 %) que de délinquantes de race blanche (25 %) éprouvaient un besoin considérable dans le domaine de l'emploi à leur arrivée en établissement. De plus, Dowden et Serin (2000) ont signalé qu'environ les trois quarts des délinquantes autochtones sous responsabilité fédérale affichaient certains besoins en matière d'emploi au cours des six premiers mois dans la collectivité (conclusions similaires à celles de Dowden et coll. (2001), pour l'ensemble de l'échantillon des délinquantes). Toutefois, il n'y avait aucune différence significative dans le pourcentage de femmes autochtones éprouvant certains besoins en matière d'emploi dans la collectivité au moment de l'évaluation de suivi de deux ans, alors que Dowden et coll. (2001) ont constaté que le pourcentage de la population générale de délinquantes aux prises avec des besoins en matière d'emploi qui étaient demeurées dans la collectivité durant une période pouvant atteindre deux ans était en *diminution*. Cela signifie peut-être qu'un plus grand nombre de délinquantes autochtones éprouvent des besoins sur le plan de l'emploi ou que ces besoins sont moins susceptibles d'être comblés dans la collectivité.

Globalement, un pourcentage relativement important de délinquantes semblent avoir des besoins en matière d'emploi autant lors de leur arrivée dans des établissements fédéraux que lors de leur mise en liberté. De plus, les résultats d'autres études appuient

l'existence d'un lien entre l'emploi et la récidive. Par exemple, les résultats d'une méta-analyse menée par Gendreau, Goggin et Gray (1999) ont révélé que le domaine de l'emploi était un facteur relativement fiable de prévision de la récidive. D'autres chercheurs ont signalé au moins quelques preuves du lien avec la récidive, plus particulièrement chez les délinquantes. Par exemple, Blanchette et Motiuk (1995) affirmaient que de mauvais antécédents d'emploi avant l'incarcération étaient associés à la fois à la récidive générale et violente chez un échantillon de délinquantes sous responsabilité fédérale, même si Dowden, Serin et Blanchette (2001) ont constaté que les besoins en matière d'emploi évalués dans la collectivité étaient associés à la récidive générale, mais pas à la récidive avec violence. De plus, Blanchette (1996) a fourni certaines preuves qui semblent indiquer que le besoin en matière d'emploi était associé au retour sous garde en général, et plus précisément aux révocations pour manquement aux conditions de la mise en liberté, après avoir étudié un échantillon de délinquantes sous responsabilité fédérale. De plus, les résultats d'une étude récente et exhaustive sur les besoins des délinquantes ont fourni vraisemblablement les preuves les plus convaincantes, à ce jour, du lien entre l'emploi et la récidive. Selon Law (2004), le besoin en matière d'emploi lors de mise en liberté était associé à la récidive en général, mais non à la récidive violente. De plus, *l'emploi* et les *fréquentations* douteuses dans la collectivité se sont révélés les deux facteurs les plus fiables de prévision de la réussite ou de l'échec de la réinsertion sociale des délinquantes.

Certains liens entre l'emploi et la récidive ont également été démontrés chez les délinquantes sous responsabilité provinciale. Par exemple, Lambert et Madden (1976) ont constaté que la situation d'emploi avant l'incarcération et à la mise en liberté était liée à la récidive chez les délinquantes sous responsabilité provinciale en Ontario; les délinquantes ayant déclaré avoir un emploi stable affichaient des taux de récidive incontestablement inférieurs. Ces chercheurs ont également signalé que le taux de récidive global des délinquantes ayant déjà un casier judiciaire était de 46 %; toutefois, ce taux était seulement de 15 % pour les femmes ayant des antécédents criminels qui avaient également un emploi durant la première année suivant la libération. De manière similaire, Rettinger (1998) a signalé qu'une variable combinée « d'études et d'emploi »

était liée à la récidive générale et violente. Les résultats ont également indiqué que les femmes qui récidivaient avec violence obtenaient une cote plus élevée que les femmes qui récidivaient de manière non violente sur l'échelle de cotation des besoins dans le domaine des études ou de l'emploi.

Il convient de souligner toutefois, que ce ne sont pas tous les chercheurs qui ont pu démontrer le lien entre l'emploi et la récidive. Par exemple, Bonta, Pang et Wallace-Capretta (1995) ont trouvé peu de preuves d'une association entre les antécédents professionnels et la récidive chez les délinquantes canadiennes à l'intérieur d'une période de suivi de trois ans. Ces chercheurs ont reconnu que la taille de l'échantillon était petite, ce qui aurait pu nuire à leur capacité d'obtenir des résultats significatifs. Enfin, Dowden et Serin (2000) ont constaté que les besoins en matière d'emploi n'étaient pas associés aux résultats postlibératoires chez les délinquantes autochtones sous responsabilité fédérale. Ils ont toutefois reconnu que leur échantillon de femmes autochtones était assez petit et que le taux de base de la récidive en général était faible, ce qui pourrait avoir influé sur la capacité de déceler des liens significatifs. Il semblerait donc que des études plus approfondies soient nécessaires pour déterminer l'influence de l'emploi sur le résultat postlibératoire chez les délinquantes autochtones avant que ne soient tirées des conclusions fermes dans ce domaine.

Dans l'ensemble, les résultats des études ont permis d'établir au moins des preuves modérées d'un lien entre les besoins en matière d'emploi et la récidive chez les délinquantes (Blanchette, 1996; Blanchette et Motiuk, 1995; Dowden et coll., 2001; Lambert et Madden, 1976; Rettinger, 1998), même si de telles preuves n'existent pas nécessairement dans le cas des délinquantes autochtones (Dowden et Serin, 2000). Étant donné les besoins en matière d'emploi des délinquantes et le lien entre l'emploi et la récidive, les programmes visant à accroître l'emploi et l'employabilité chez les délinquantes sont importants. Même si les résultats d'études antérieures ont démontré l'efficacité de certains programmes d'emploi en ce qui a trait à la baisse des taux de récidive ou à la hausse de la durée du maintien dans la collectivité des participants au

programme dans le cas des hommes (p. ex., Gillis, Motiuk et Belcourt, 1998; Motiuk et Belcourt, 1996; Saylor et Gaes, 1996), on a observé moins de preuves de l'efficacité des programmes d'emploi chez les délinquantes. Par exemple, Bonta, Pang et Wallace-Capretta (1995) ont constaté que la participation à des programmes de travail déclarée par les intéressées n'était pas associée à la récidive. Toutefois, les entrevues ont été menées en 1990 dans le cadre de l'étude, alors que les programmes de travail destinés aux femmes étaient relativement peu nombreux. Les auteurs ont également affirmé qu'aucune évaluation des programmes d'emploi n'avait été menée et que la possibilité que les programmes n'aient pas été bien pensés pourrait expliquer l'absence de lien avec la récidive.

De plus, Dowden et Andrews (1999) ont effectué une méta-analyse pour déterminer le lien entre les programmes de traitement et les taux de récidive, en se fondant sur les études réalisées auprès d'échantillons majoritairement ou exclusivement féminins. Les auteurs ont créé une catégorie « école/travail » incluant six études comportant un volet traitement scolaire et une étude comportant un volet programme d'apprentissage de compétences professionnelles. Globalement, ces résultats n'ont révélé aucun lien entre le domaine de traitement « école/travail » et la récidive. Toutefois, il est difficile de tirer des conclusions concernant les programmes d'emploi en se fondant sur cette étude, étant donné que : 1) un nombre relativement faible d'études liées à ce domaine figuraient dans la méta-analyse; 2) la plupart des études portaient sur les études et la scolarité plutôt que sur le travail ou l'emploi; et 3) aucune mention n'a été faite de la qualité des programmes. Il s'est donc avéré difficile de déterminer si l'absence de constatations significatives reflétait véritablement l'absence de lien entre l'emploi et la récidive ou si elle était simplement fonction d'un ou de plusieurs des facteurs susmentionnés.

En somme, même si certaines preuves ont été présentées pour faire la démonstration du lien entre les besoins en matière d'emploi et la récidive, peu de preuves ont été apportées en général pour démontrer que les interventions sur le plan de l'emploi réussissaient à réduire la récidive, en particulier chez les délinquantes. Toutefois, dans

la plupart des cas, on a peu insisté sur la qualité des programmes évalués. Il sera tout d'abord important de mettre en œuvre des programmes d'emploi intensifs conçus spécialement pour les femmes et leurs besoins, afin de pouvoir déterminer si des programmes d'emploi correctionnels bien conçus peuvent influencer positivement sur les résultats postlibératoires des délinquantes.

Plusieurs examens récents des programmes et services destinés aux femmes ont révélé des inquiétudes les programmes d'emploi pour délinquantes sous responsabilité fédérale au Canada. Le rapport de la vérificatrice générale (2003) et le rapport de la Commission canadienne des droits de la personne (2003) ont tous deux relevé plusieurs lacunes dans la prestation de 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. Le Service correctionnel du Canada (SCC) procède actuellement à l'élaboration d'une stratégie d'emploi pour les délinquantes. L'objet de la présente étude consistait donc à fournir une description détaillée des programmes et services d'emploi actuellement offerts aux délinquantes, ainsi qu'à examiner les aspects pertinents des antécédents, des besoins et des intérêts en matière d'emploi des délinquantes, dans le but de fournir de l'information pertinente à l'élaboration d'une stratégie d'emploi pour les délinquantes.

Récemment, plusieurs chercheurs ont défini les besoins en matière d'emploi de manière beaucoup plus vaste, ce qui inclut des facteurs comme les aspects du comportement antérieur à l'égard de l'emploi, ainsi que les attitudes, les croyances ou les valeurs reliées à l'emploi (p. ex., Brown, 2002; Gendreau, Goggin et Gray, 1998; Gillis, 2002). En fait, Gillis a constaté que diverses variables dynamiques relatives aux attitudes ou aux situations (p. ex., intention de trouver un emploi, appui social à l'égard de l'emploi, auto-efficacité professionnelle) étaient liées aux résultats postlibératoires en matière d'emploi. De plus, ces facteurs sont, en théorie, dynamiques et donc susceptibles de changer. Il est par conséquent important d'évaluer quelques-uns de ces facteurs dynamiques pour déterminer les domaines où les délinquantes affichent des besoins qui pourraient être comblés au moyen de programmes ou d'interventions futurs

dans le domaine de l'emploi. Pour cette raison, dans le cadre de la présente étude, l'examen des besoins des délinquantes en matière d'emploi a dépassé la simple vérification des antécédents professionnels pour s'étendre à une évaluation d'autres aspects dynamiques de l'emploi (p. ex., auto-efficacité professionnelle, appui social à l'égard de l'emploi).

La présente étude

Dans un premier temps, nous avons recueilli de l'information sur les antécédents de travail des délinquantes avant leur incarcération, leur expérience au SCC en matière d'emploi et de formation, leurs intentions et leurs intérêts à cet égard, leurs attitudes et leurs croyances relativement à l'emploi, et leurs compétences et leurs ressources relatives à l'emploi, ainsi que des suggestions pour l'élaboration de programmes d'emploi futurs à leur intention. Cette information a été tirée des dossiers des détenues au moyen d'un système automatisé, le Système de gestion des délinquants (SGD), et de questionnaires remplis par les délinquantes dans les établissements et dans la collectivité. Des renseignements supplémentaires ont été obtenus au moyen de questionnaires ou d'entrevues téléphoniques auprès des membres du personnel des établissements et de la collectivité. Compte tenu de leur contact quotidien avec les délinquantes et des efforts qu'ils déploient relativement aux programmes, nous avons estimé que les membres du personnel étaient une source importante de suggestions susceptibles d'être valables concernant les programmes dans le domaine de l'emploi. Les perceptions qu'a le personnel des programmes et services d'emploi actuellement offerts aux délinquantes, ses attitudes à l'égard de l'emploi des délinquantes et ses perceptions des obstacles à l'emploi des délinquantes, ainsi que ses suggestions de programmes d'emploi ont donc été examinées. Tous ces points seront approfondis dans les pages qui suivent.

Emploi et formation antérieurs et actuels

Une évaluation détaillée des antécédents professionnels et des besoins en matière d'emploi des délinquantes a été réalisée en utilisant l'information figurant dans les dossiers et les données des questionnaires. La comorbidité des besoins des

délinquantes a également été évaluée (c'est-à-dire le lien entre les besoins en matière d'emploi et d'autres besoins criminogènes) pour déterminer si certains facteurs connexes pouvaient devoir être traités avant les besoins en matière d'emploi ou simultanément, afin de favoriser des résultats fructueux dans le domaine de l'emploi. Les délinquantes ont également été invitées à fournir des précisions sur toute formation en matière d'emploi ou sur tout emploi obtenu durant leur incarcération et sur leur degré de satisfaction à l'égard de ces expériences. Les délinquantes dans la collectivité ont fourni de l'information sur leur expérience d'emploi du moment ou sur leur recherche d'emploi. Enfin, des questions ont été incluses pour déterminer si l'emploi obtenu dans la collectivité à la libération était relié à une formation ou à une expérience professionnelle quelconque obtenue durant l'incarcération.

Intentions et intérêts

L'intention de travailler ou de trouver un emploi est l'un des facteurs de prévision les plus fiables des résultats reliés à l'emploi signalé par Gillis (2002). Il y a quelques années, Shaw, Rodgers, Blanchette, Hattem, Thomas et Tamarack (1991b) ont mené une enquête auprès des délinquantes canadiennes mises en liberté dans la collectivité. Les résultats ont révélé que la plupart des délinquantes en liberté (hormis celles qui souhaitent s'occuper de leurs enfants ou qui étaient à la retraite) déclaraient souhaiter trouver un emploi à temps plein. De plus, Shaw, Rodgers, Blanchette, Hattem, Thomas et Tamarack (1991a) ont constaté que les femmes incarcérées manifestaient un intérêt pour un grand nombre de types de cours et de formation, notamment l'informatique, la coiffure, la couture, la photographie, l'imprimerie, la menuiserie, la mécanique, la construction, la soudure et la maçonnerie, pour n'en nommer que quelques-uns. Les femmes incarcérées ont également déclaré qu'elles aimeraient obtenir des compétences monnayables et suivre des cours leur permettant d'obtenir des certificats de compétence qui les aideraient à obtenir des emplois dans la collectivité.

Pour fournir une évaluation actuelle des intentions et des intérêts des délinquantes en matière d'emploi, des renseignements détaillés sur les intérêts des délinquantes à cet égard ont été obtenus dans le cadre de la présente étude. On a d'abord déterminé les

intentions des délinquantes de travailler. On a ensuite demandé aux délinquantes les types d'emploi qu'elles désiraient obtenir et les types de formation liées à l'emploi qu'elles souhaitaient suivre en établissement et lors de leur retour éventuel dans la collectivité. On a jugé important de déterminer les intérêts des femmes à l'égard de l'emploi, afin de pouvoir leur fournir des programmes auxquels elles aimeraient participer et qu'elles seraient également susceptibles de poursuivre dans la collectivité. Finalement, les intérêts en matière d'emploi ont été comparés aux occasions d'emploi et de formation actuellement disponibles pour déterminer les domaines de programmes d'emploi qu'il convient d'améliorer pour les délinquantes.

Attitudes et croyances concernant l'emploi

Plusieurs aspects des attitudes et croyances des délinquantes concernant l'emploi ont été évalués. En premier lieu, on a demandé aux délinquantes de décrire leurs sentiments d'auto-efficacité à l'égard de l'emploi (ou leur degré de confiance dans leurs capacités d'effectuer des tâches liées à l'emploi). De plus, pour mieux comprendre les besoins et intérêts des délinquantes, on leur a demandé leurs perceptions des avantages et des inconvénients reliés à l'emploi. Les réponses à cette question pourraient fournir de l'information utile sur les besoins de cette population. On a également demandé aux femmes de décrire dans quelle mesure elles considéraient les programmes d'emploi comme importants pour elles. Enfin, les femmes ont été invitées à décrire toute difficulté qu'elles avaient éprouvée à obtenir du travail dans le passé (obstacles) ainsi qu'à formuler des suggestions d'amélioration des programmes d'emploi en établissement et dans la collectivité.

Soutien des services communautaires, de la famille et de la société à l'égard de l'emploi

On a dressé un portrait général du contexte familial des délinquantes dans la collectivité, dont leur lieu de résidence, le nombre de femmes ayant des personnes à charge et le soutien perçu offert par la famille à l'égard de l'emploi. L'un des facteurs les plus fiables de prévision des résultats reliés à l'emploi, ainsi que des résultats criminels, selon l'étude de Gillis (2002), était l'appui social à l'égard de l'emploi. La perception du soutien social à l'égard de l'emploi, ce qui inclut le degré de fréquentation d'autres

personnes ayant un emploi ainsi que la connaissance et l'utilisation des services reliés à l'emploi dans la collectivité (notamment les centres d'emploi dans la collectivité de CORCAN), a donc été évaluée. On s'est aussi intéressé au lien entre l'établissement et la collectivité ainsi qu'au degré perçu de continuité et d'uniformité entre les programmes et services d'emploi en établissement et dans la collectivité.

Analyse par sous-groupe

Certaines analyses exploratoires ont été effectuées pour examiner les différences entre les groupes à l'égard des facteurs qui précèdent (p. ex., antécédents, intérêts, attitudes et appui social en matière d'emploi). Tout d'abord, on a effectué certaines comparaisons pour déterminer les différences entre les détenues et les libérées sous condition dans la collectivité. Étant donné que les résultats d'études récentes semblent indiquer que les programmes d'emploi sont efficaces chez les délinquantes d'un certain âge, mais non chez les jeunes délinquantes (Uggen, 2000), on a jugé pertinent de comparer les expériences d'emploi des femmes plus jeunes et des femmes plus âgées. De plus, Dowden et Serin (2000) ont indiqué des résultats différents chez les délinquantes autochtones dans le domaine de l'emploi. Les différences liées à l'emploi chez les délinquantes autochtones et les délinquantes non autochtones ont donc également fait l'objet d'une évaluation.

Attitudes et perceptions du personnel

Outre les délinquantes, les membres du personnel des établissements et de la collectivité qui travaillent tous les jours avec des délinquantes constituaient d'autres sources importantes d'information. Étant donné leur vaste expérience en établissement, leur contact prolongé avec les délinquantes et leurs connaissances des besoins ou préoccupations des délinquantes en matière de programmes, les membres du personnel pourraient avoir des révélations importantes à faire sur les problèmes uniques auxquels sont confrontées les délinquantes dans le domaine de l'emploi et peut-être même sur des solutions possibles. Les répercussions éventuelles des attitudes du personnel à l'égard de l'emploi des délinquantes sur la réussite de ces programmes sont un autre motif pour lequel on a recueilli des renseignements sur ses

opinions relativement à l'emploi. On a jugé important de déterminer si les attitudes du personnel étaient généralement positives ou négatives à l'égard des programmes d'emploi, afin de déterminer s'il pouvait exister des obstacles à la réussite des programmes d'emploi. À cet effet, des entrevues ont été effectuées auprès des personnes suivantes et des questionnaires leur ont été distribués : personnel des établissements, agents de libération conditionnelle dans la collectivité, personnel des centres d'emploi dans la collectivité de CORCAN et membres du personnel régional et national de CORCAN.

Sommaire

Même si certains facteurs liés aux antécédents professionnels sont statiques et ne peuvent être modifiés, d'autres facteurs comme le soutien social en matière d'emploi, l'auto-efficacité professionnelle et les intentions de travailler sont par essence plus dynamiques et donc, en théorie, plus susceptibles de changer sous réserve d'interventions adéquates. Tous les facteurs qui précèdent sont pertinents à l'élaboration d'une stratégie d'emploi pour femmes, puisqu'ils offrent la possibilité d'orienter la formation et les interventions en matière d'emploi vers les domaines où les délinquantes affichent les besoins les plus importants. De plus, un examen détaillé des intérêts en matière d'emploi des délinquantes sera utile afin de déterminer les types de programmes de formation professionnelle ou industrielle à mettre en œuvre. De manière similaire, un examen des attitudes et des perceptions du personnel à l'égard des programmes d'emploi pourrait également aider à déterminer des orientations valables en matière d'interventions ou à susciter un changement positif.

MÉTHODOLOGIE

Participants

Sommaire des participants

Pour fournir un profil de l'ensemble des délinquantes et de leurs besoins à l'admission et à leur mise en liberté, on a obtenu un instantané de la population des délinquantes au 1^{er} mai 2004 à partir de la base de données automatisée sur les délinquants (Système de gestion des délinquants; SGD). En plus de l'information figurant dans les dossiers, les délinquantes résidant dans des établissements fédéraux et dans la collectivité ont été invitées à remplir des questionnaires pour fournir des précisions sur leurs besoins, leurs intérêts et leurs perceptions en matière de programmes d'emploi actuels et futurs. Enfin, les perceptions et les attitudes du personnel à l'égard des programmes ou services d'emploi dans les établissements et la collectivité ainsi que leurs suggestions d'orientations futures dans le domaine ont également été sollicitées par voie d'entrevues ou de questionnaires. Un aperçu du nombre total d'employés et de délinquantes ayant participé est présenté au tableau 1. Ce tableau est suivi par une description détaillée des données démographiques des participants à l'étude.

Tableau 1 : Description du nombre total de délinquantes et d'employés inclus dans l'étude

	Instantané des données du SGD (1 ^{er} mai 2004)	Questionnaires	Entrevues téléphoniques
Délinquantes			
Établissement	384	58	
Collectivité	459	34	
Personnel			
Personnel des établissements		51	18
Agents de libération conditionnelle dans la collectivité			11
Personnel régional/national de CORCAN			5
Personnel des centres d'emploi dans la collectivité		13	1
Nombre total	843	156	35

Délinquantes : profil du SGD et questionnaire type

Le Système de gestion des délinquants (SGD) est un système de classement électronique utilisé par le SCC. Des données tirées du SGD ont servi à élaborer un profil des délinquantes actuellement détenues dans des établissements fédéraux ou en liberté sous condition et pour lesquelles des données étaient disponibles en date du 1^{er} mai 2004. Cette population incluait 384 détenues et 459 délinquantes sous supervision dans la collectivité à cette date. De plus, 58 délinquantes incarcérées dans des établissements fédéraux et 34 délinquantes purgeant une peine de ressort fédéral dans la collectivité ont rempli des questionnaires, fournissant des renseignements supplémentaires pour l'étude¹.

Près de la moitié des délinquantes purgeant des peines de ressort fédéral étaient soit célibataires, soit en union de fait (voir à l'annexe A pour des précisions concernant la situation matrimoniale de la population et le questionnaire type). L'âge moyen des délinquantes était de 37,6 ans, et les délinquantes purgeant leur peine dans la collectivité (M = 39,1, écart type = 11,5) étaient généralement plus âgées que les délinquantes incarcérées (M = 35,7, écart type = 11,5), $t(1, 841) = -4,33, p < 0,001$ ². Les résultats tirés de l'instantané indiquent qu'un peu plus de la moitié des délinquantes étaient de race blanche et que presque le quart étaient autochtones. Une ventilation de la race (Autochtones et non-Autochtones) par source de données figure au tableau 2.

Tableau 2 : Origine ethnique des délinquantes selon les données du Système de gestion des délinquants (1^{er} mai 2004) et le questionnaire type

Origine ethnique	Données de l'instantané du SGD (n = 843)		Questionnaire type (n = 92)	
	N	%	n	%
Race blanche	496	59 %	49	53 %
Autochtone	186	22 %	23	25 %
Autre ou non déclarée	161	19 %	20	22 %

¹ Ce chiffre représente environ 15 % de la population carcérale totale sous responsabilité fédérale et environ 7 % de la population totale de délinquantes dans la collectivité, selon les données de l'instantané du SGD en date du 1^{er} mai 2004.

² Les *participantes au questionnaire* dans la collectivité étaient également quelque peu plus âgées que les répondantes au questionnaire incarcérées : collectivité (M = 38,0, écart type = 9,1), établissements (M = 32,2, écart type = 9,7), $t(1, 89) = -2,84, p < 0,01$.

La durée moyenne de la peine purgée par les délinquantes, excluant celles purgeant des peines d'emprisonnement à perpétuité, était de 4,2 ans (écart type = 3,0). Des résultats similaires ont été tirés du questionnaire type; les répondantes au questionnaire ont déclaré une peine d'une durée moyenne de 4,5 années (écart type = 3,4). Les détenues qui ont répondu au questionnaire ont également déclaré avoir purgé 2,6 années (écart type = 3,4) de leur peine au moment de l'étude et les libérées conditionnelles qui ont répondu au questionnaire ont déclaré être en liberté sous condition depuis en moyenne 19,6 mois (écart type = 37,1) au moment de l'étude³.

La plupart des femmes qui se trouvaient dans la collectivité à la date de l'instantané étaient en semi-liberté (72 %), suivies par celles en libération conditionnelle totale (15 %) et en libération d'office (13 %). Au moment de la collecte des données, la majorité des répondantes au questionnaire dans la collectivité ont déclaré être en libération conditionnelle totale (56 %), suivies par celles en semi-liberté (26 %) et en libération d'office (18 %). On trouvera à l'annexe B des précisions sur les infractions commises par la population de l'instantané et les répondantes au questionnaire.

La répartition par établissement et par région de la population des délinquantes et le questionnaire type figurent aux annexes C1 et C2, respectivement. Il importe de noter que les répondantes au questionnaire incluaient des représentantes de tous les établissements (détenues) et de toutes les régions (libérées conditionnelles), à l'exception possible⁴ de la région du Pacifique (échantillon communautaire).

Personnel

Les données des entrevues ou du questionnaire ont été obtenues auprès du personnel des établissements, des agents de libération conditionnelle dans la collectivité, du

³ La majorité des répondantes au questionnaire ont indiqué qu'elles en étaient à leur première peine de ressort fédéral (90 %).

⁴ La région de résidence était inconnue pour six femmes de la collectivité et il est donc possible qu'une ou plusieurs de ces six femmes résidaient dans la région du Pacifique au moment de l'étude.

personnel régional et national de CORCAN et du personnel des centres d'emploi dans la collectivité. En moyenne, les membres du personnel ont déclaré avoir un degré passablement important d'expérience de travail dans le domaine et auprès des délinquantes (voir annexe D). On trouvera des précisions sur ces participants dans les paragraphes qui suivent.

Personnel des établissements. Le personnel travaillant dans les établissements pour femmes a répondu à des questionnaires ($n = 51$; 45 femmes) et participé à des entrevues téléphoniques ($n = 18$; 14 femmes)⁵. L'information concernant le lieu de travail figure à l'annexe E. Les questionnaires ont été retournés et les entrevues ont été menées auprès d'employés affectés à une vaste gamme de rôles, ce qui inclut le personnel de « première ligne », les responsables des programmes ou des services de santé mentale, ainsi que quelques employés effectuant du travail administratif, des agents de libération conditionnelle en établissement et des aumôniers.

Agents de libération conditionnelle dans la collectivité. Onze agentes de libération conditionnelle ont accepté de participer à une entrevue téléphonique. Toutes les régions étaient représentées : Pacifique ($n = 1$), Prairies ($n = 3$), Ontario ($n = 3$), Québec ($n = 1$) et Atlantique ($n = 3$). En moyenne, les agents de libération conditionnelle qui ont participé aux entrevues dans le cadre de l'étude ont déclaré que 59 % de leur clientèle était des femmes, le pourcentage réel de clientes déclaré par les différents agents de libération conditionnelle variant de 1 % à 100 % du total de leur population cliente au moment de l'étude.

Personnel régional/national de CORCAN. Quatre des cinq coordonnateurs d'emploi⁶ ainsi que le directeur du Programme d'emploi et d'employabilité ont accepté de

⁵ À noter que certains employés ont choisi de répondre à la fois au questionnaire et à l'entrevue, tandis que d'autres ont choisi de ne participer qu'à l'un des volets de l'étude.

⁶ Au moment de la collecte des données pour l'étude, cinq personnes remplissaient les fonctions de « coordonnateurs d'emploi », une dans chaque région du pays. Toutefois, ces postes n'étaient pas créés officiellement à l'époque. Au moment de la rédaction du présent rapport, CORCAN procédait à la création de postes officiels pour ce rôle, avec des descriptions de travail clairement définies. Une fois ces postes créés et comblés officiellement, les personnes affectées à ce rôle seront appelées « gestionnaires, Emploi et employabilité ».

participer à une entrevue téléphonique. Toutes les personnes interrogées étaient des femmes.

Centres d'emploi dans la collectivité. Au total, 14 employés de centres d'emploi dans la collectivité (9 femmes) ont participé à l'étude. Des questionnaires⁷ ont été remplis et retournés aux responsables de l'étude par courrier par 11 centres d'emploi dans la collectivité du SCC⁸. Des réponses ont été reçues de toutes les régions : Pacifique ($n = 1$); Prairies ($n = 3$); Ontario ($n = 3$); Québec ($n = 5$) et Atlantique ($n = 2$). Les 11 répondants qui ont indiqué avoir déjà travaillé avec des délinquantes dans leur centre ont dit fournir de nombreux services aux femmes, notamment : recherche d'emploi, counseling personnel ou d'emploi, rédaction de curriculum vitae, préparation aux entrevues, évaluation, formation axée sur les compétences, ainsi que services d'aide à l'obtention d'une aide financière.

Façon de procéder

Des premiers contacts ont été établis avec le personnel des établissements et de la collectivité pour décrire l'étude et solliciter la participation du personnel et des délinquantes. La participation à l'étude était volontaire, et les délinquantes et le personnel pouvaient répondre aux questionnaires ou aux entrevues dans la langue officielle de leur choix. Toutes les données (questionnaires, entrevues) ont été recueillies entre février et juillet 2004. Un formulaire de consentement éclairé figurait en première page de tous les questionnaires, et les personnes interrogées étaient invitées à fournir leur consentement verbal avant de participer aux entrevues téléphoniques. À noter que les questionnaires étaient généralement retournés par courrier à la Direction de la recherche, dans des enveloppes pré-adressées et affranchies qui étaient fournies. Les entrevues ont été transcrites à partir de notes prises durant l'entrevue ou d'enregistrements.

⁷ L'un des répondants a préféré répondre verbalement plutôt que par écrit. Ainsi, l'un des questionnaires a été rempli dans le cadre d'une entrevue téléphonique.

⁸ Au moment de la rédaction du présent rapport, il y avait 33 centres d'emploi dans la collectivité en activité à l'échelle du pays.

Établissements

Des notes ont été envoyées aux directeurs des établissements pour femmes afin de les informer de l'étude et de leur demander de nommer une personne-ressource pour l'étude dans leur établissement respectif. L'étude a été décrite et les questionnaires ont été distribués à tous les employés ou à toutes les délinquantes qui avaient manifesté un intérêt à participer. Les questionnaires ont été remis aux délinquantes et membres du personnel intéressés⁹ par un chercheur de l'administration centrale ou par une personne-ressource du personnel de l'établissement¹⁰. En plus des questionnaires, des entrevues ont été menées auprès des employés des établissements qui souhaitaient fournir des précisions sur leurs perceptions et leurs expériences en matière de programmes d'emploi dans les établissements. Le personnel faisait part de son intérêt pour la participation à une entrevue téléphonique de deux façons : en indiquant son intérêt pour une entrevue en réponse à une question figurant sur la première page du questionnaire pour le personnel, ou en répondant à un courriel qui était envoyé aux membres du personnel clés des établissements par le chercheur principal¹¹.

Personnel dans la collectivité

Des invitations à participer aux entrevues ont été transmises par courriel aux agents de libération conditionnelle considérés comme susceptibles de superviser des délinquantes, aux cinq coordonnateurs d'emploi et au directeur du Programme d'emploi et d'employabilité. On a également demandé aux agents de libération conditionnelle de mettre les délinquantes qu'ils supervisaient au courant de l'étude et de s'informer si

⁹ Les membres du personnel ont également eu la possibilité de remplir les questionnaires électroniquement et de les renvoyer par courriel au chercheur principal.

¹⁰ En raison de restrictions du budget opérationnel, il n'a pas été possible pour les chercheurs de se rendre à tous les emplacements. Par conséquent, des personnes-ressources du personnel des établissements ont été invitées à distribuer les questionnaires dans plusieurs établissements (Établissement Grand Valley pour femmes, Établissement Joliette et Établissement de la vallée du Fraser pour femmes). Les personnes-ressources des établissements ou chercheurs ont sensibilisé les établissements à l'étude en faisant des visites dans les résidences des délinquantes ou en organisant une assemblée générale.

¹¹ Les personnes-ressources de chaque établissement ont été invitées à fournir une liste des employés participant à des programmes d'emploi ou à des activités de supervision dans leur établissement. Les chercheurs ont ensuite fait parvenir un courriel à ces personnes pour leur demander si elles voulaient participer à une entrevue pour discuter de leurs perceptions et de leurs expériences en matière de programmes d'emploi pour femmes.

elles voulaient y participer. Trente-trois membres des bureaux de libération conditionnelle de l'ensemble du pays ont répondu en indiquant qu'au moins l'une de leurs clientes était intéressée (ou pourrait être intéressée) par l'étude. Au total, 106 questionnaires ont ensuite été expédiés par la poste à ces 33 personnes, afin qu'elles les distribuent aux délinquantes de la collectivité, et des entrevues téléphoniques ont été menées auprès des membres du personnel dans la collectivité qui étaient intéressés. Comme nous n'avons pas les adresses électroniques de tous les employés des centres d'emploi dans la collectivité, nous avons d'abord communiqué avec le personnel de ces centres par téléphone, et avons demandé aux gestionnaires ou superviseurs s'ils souhaitaient recevoir des copies du questionnaire pour eux-mêmes et d'autres employés de leur centre; ces formulaires leur ont ensuite été envoyés par la poste.

Mesures

Système de gestion des délinquants (SGD)

Les données obtenues du SGD ont été utilisées pour dresser un profil des délinquantes qui se trouvent actuellement dans des établissements fédéraux ou qui sont en liberté sous condition dans la collectivité. Tout d'abord, un sommaire des *caractéristiques générales* de la population (p. ex., données démographiques, risque, besoins, motivation et niveaux de réintégration) a été fourni. En second lieu, un examen exhaustif des antécédents des délinquantes en matière d'études et d'emploi, ainsi que d'autres besoins liés à des facteurs criminogènes, a été réalisé au moyen de l'évaluation initiale des délinquants (EID) et de l'Échelle d'intervention dans la collectivité (EIC), deux outils d'évaluation des risques et des besoins utilisés par le Service correctionnel du Canada. Enfin, des données ont été également tirées du système pour présenter un aperçu des occasions d'emploi et de la formation des délinquantes au moment de l'étude.

Questionnaires pour délinquantes : établissements et collectivité

Renseignements généraux sur l'emploi. Une série de questions ont été rédigées pour les besoins de la présente étude, afin d'obtenir des précisions sur les antécédents, le dossier d'emploi, les intentions relatives au travail et les intérêts à l'égard de futures carrières, l'expérience d'emploi et la formation professionnelle des délinquantes. Un grand nombre de ces questions s'inspiraient de mesures précédentes (p. ex., Brown, 2002; Gillis, 2002; Shaw et coll., 1991a, 1991b; Shaw et coll., 1994), qui ont été modifiées pour refléter les objectifs précis et le format du questionnaire utilisé dans la présente étude. Plusieurs questions supplémentaires ont été ajoutées précisément pour évaluer l'expérience des femmes à l'égard de certains programmes ou services d'emploi ou leur intérêt sur ce plan. Le questionnaire incluait également des questions concernant les perceptions qu'ont les femmes des avantages et des inconvénients du travail, ainsi que des difficultés ou des obstacles à l'emploi qu'elles ont vécus dans le passé. Diverses questions ont également été incluses pour déterminer les conditions de logement des femmes dans la collectivité et leurs besoins éventuels de services de garde pour leurs enfants (p. ex., nombre et âge des personnes à charge, disponibilité de services de garde lorsque les femmes travaillent dans la collectivité). Enfin, des questions ouvertes supplémentaires ont été conçues pour inciter les délinquantes à faire des suggestions concernant les orientations futures dans le domaine des programmes d'emploi.

Deux versions de cette série de questions générales sur l'emploi ont été élaborées à l'intention des délinquantes, une série pour les délinquantes en établissement et une pour les délinquantes en liberté sous condition dans la collectivité. Il y a certains recouvrements entre les deux versions étant donné que les principaux sujets d'intérêt dans les deux environnements étaient les expériences d'emploi (passées ou actuelles). Toutefois, les thèmes sur lesquels nous avons mis un accent variaient quelque peu selon le contexte (c.-à-d., plus grande importance accordée aux antécédents d'emploi, à l'emploi ou à la formation en établissement et aux intérêts dans la version destinée aux délinquantes en établissement; importance accrue accordée à l'emploi du moment et à l'utilisation de services d'emploi dans la collectivité dans la version destinée aux

libérées conditionnelles). Outre ces questions générales conçues pour recueillir des données qualitatives, trois échelles supplémentaires ont été incluses dans le lot final de questionnaires présentés aux délinquantes dans les établissements et dans la collectivité pour évaluer l'auto-efficacité et le soutien social à l'égard de l'emploi : l'échelle d'auto-efficacité professionnelle, l'échelle du soutien social à l'égard de l'emploi et l'échelle du soutien de la famille à l'égard de l'emploi¹², qui sont décrites de manière détaillée dans les paragraphes qui suivent. Le questionnaire présenté aux délinquantes en établissement et celui présenté aux délinquantes dans la collectivité figurent aux annexes F et G, respectivement.

Échelle d'auto-efficacité professionnelle. L'échelle d'auto-efficacité professionnelle (Fletcher, Hansson et Bailey, 1992) a été conçue pour évaluer la mesure dans laquelle les délinquantes croyaient avoir les compétences nécessaires pour effectuer certaines tâches reliées à l'emploi (p. ex., rendement professionnel, auto-efficacité en matière d'apprentissage, compétence organisationnelle/sociale). L'échelle comportait 29 questions, cotées selon un barème de cinq points, visant à déterminer dans quelle mesure la personne se sentait supérieure ou inférieure aux autres concernant un certain nombre d'aptitudes ou de compétences reliées à l'emploi. Cette échelle a également été utilisée auprès d'un échantillon de délinquants sous responsabilité fédérale de sexe masculin. Gillis (2002) a indiqué que l'auto-efficacité professionnelle était liée à plusieurs variables relatives à l'emploi (c.-à-d. situation en matière d'emploi, qualité de l'emploi, nombre de semaines d'emploi) ainsi qu'aux taux de récidive et à la durée du maintien dans la collectivité. Des estimations adéquates de la fiabilité ont été démontrées pour chacune des trois sous-échelles de mesure dans le cadre de la présente étude : rendement professionnel (alpha = 0,90), auto-efficacité en matière d'apprentissage (alpha = 0,85) et compétence organisationnelle/sociale (alpha = 0,84).

¹² À noter que les deux dernières échelles (évaluation du soutien à l'égard de l'emploi) requièrent que les délinquantes répondent aux questions en se fondant sur leurs expériences à l'égard de l'emploi et des membres de la collectivité. Ainsi, alors que les délinquantes de la collectivité étaient en mesure de parler de leur situation actuelle, les questions ont été modifiées quelque peu dans le questionnaire destiné aux délinquantes en établissement, afin de refléter les perceptions qu'ont les délinquantes de la qualité de leurs réseaux de soutien avant l'incarcération.

Échelle du soutien social à l'égard de l'emploi. Cette échelle a été modifiée par Gillis (2002) en se fondant sur l'échelle du soutien social à l'égard de la criminalité (Andrews, 1985). Ainsi, l'échelle a été remaniée en mettant l'accent sur l'emploi, plutôt que sur la criminalité, afin de refléter la mesure dans laquelle les délinquantes avaient des relations avec d'autres personnes ayant un emploi (4 questions), ainsi que l'ampleur des ressources ou des exemples positifs dont elles disposaient en matière d'emploi (7 questions). Toutes les questions ont été cotées sur une échelle de quatre points, et le coefficient alpha pour l'échelle totale relative à un échantillon de délinquants de sexe masculin était de 0,83 (Gillis, 2002). La validité conceptuelle et la validité prédictive ont également été démontrées au sein d'un échantillon de délinquants de sexe masculin. Plus précisément, Gillis (2002) a indiqué que l'échelle de soutien social à l'égard de l'emploi était liée à d'autres variables liées à l'emploi (p. ex., situation en matière d'emploi, qualité de l'emploi, nombre de semaines d'emploi). De plus, l'échelle du soutien social à l'égard de l'emploi était également prédictive de résultats criminels ultérieurs, dont toute violation des conditions de mise en liberté (c.-à-d., suspensions, révocations, nouvelles infractions), le nombre total de violations et la durée du maintien dans la collectivité après la mise en liberté. Pour les besoins de la présente étude, le coefficient alpha était de 0,87 pour l'échelle des liens affectifs et de 0,83 pour l'échelle du modèle de ressources.

Échelle du soutien familial à l'égard de l'emploi. Cette échelle faisait partie d'une mesure conçue pour évaluer le stress et la capacité d'y faire face chez les agents de correction (Cullen, Link, Wolfe et Frank, 1985). L'échelle du soutien familial a été conçue pour évaluer le degré de soutien que les répondants s'attendaient à recevoir de la part des membres de leur famille, lorsqu'ils vivaient du stress relié au travail¹³.

L'échelle comptait 6 questions, dont chacune était cotée selon un barème de 7 points, depuis « tout à fait d'accord » à « tout à fait en désaccord ». La validité conceptuelle a

¹³ Même si le questionnaire original était conçu pour évaluer le degré de soutien fourni par un « conjoint », la formulation du questionnaire a été modifiée légèrement pour les besoins de la présente étude afin de déterminer le degré de soutien perçu fourni par la « famille » en général, permettant à un plus grand nombre de délinquantes (celles n'ayant pas de conjoint) de répondre à ce questionnaire.

été démontrée puisque le soutien familial à l'égard de l'emploi était en corrélation avec une diminution du stress en milieu de travail. L'échelle a démontré une fiabilité interne adéquate ($\alpha = 0,75$ dans Cullen, Link et coll., 1985; et $\alpha = 0,84$ dans Cullen, Lemming, Link et Wozniak, 1985). Des résultats similaires ont été obtenus à partir de l'échantillon utilisé pour la présente étude ($\alpha = 0,85$).

Personnel des établissements – questionnaire sur l'emploi en général

Ce questionnaire a été élaboré pour les besoins de la présente étude (voir annexe H). Le personnel des établissements a été invité à évaluer l'importance relative de divers programmes correctionnels. De plus, on a posé de courtes questions ouvertes aux membres du personnel, afin de déterminer les résultats positifs et négatifs perçus liés aux programmes d'emploi et d'obtenir leurs suggestions d'orientations futures dans le domaine des programmes d'emploi. Les membres du personnel ont également été invités à répondre à un certain nombre de questions conçues pour évaluer leurs attitudes à l'égard des programmes d'emploi pour délinquantes. Les questions figurant dans la présente étude s'inspirent d'une série de questions descriptives utilisées par Saïpe (1971) pour déterminer les attitudes des cadres de l'industrie privée à l'égard des activités industrielles dans les prisons canadiennes. Au total, on a dressé une série de 13 questions portant sur l'importance des divers objectifs en matière d'emploi en établissement (p. ex., profit/objectif financier, réadaptation), et deux séries additionnelles de questions (10 questions et 12 questions) portant sur la structure opérationnelle de l'emploi et des programmes en établissement, sur les ressemblances entre l'emploi dans la collectivité et en établissement, sur la perception de l'efficacité des programmes d'emploi et sur le degré de compétences acquises par les détenues¹⁴. Toutes les questions étaient cotées sur une échelle de cinq points. Les questions de l'échelle ont été utilisées pour fournir de l'information descriptive simple concernant les

¹⁴ Seules les questions du questionnaire qui étaient directement applicables à la population actuelle (c.-à-d. membres du personnel des établissements) de l'enquête de Saïpe (1971) ont été incluses dans la présente étude. De plus, quelques questions ont été ajoutées aux questions y figurant déjà, et certaines questions originales ont été modifiées quelque peu pour refléter les populations et programmes actuels (p. ex., dans certains cas, la formulation des questions a été modifiée pour refléter les attitudes à l'égard des programmes d'emploi et du travail en général, plutôt que simplement à l'égard des programmes du secteur privé en prison).

attitudes à l'égard de l'emploi par Saïpe (1971) et aucune donnée psychométrique n'a été signalée. Aussi, ces questions ont-elles été utilisées pour fournir des données qualitatives concernant les attitudes du personnel à l'égard des divers aspects des programmes d'emploi en établissement dans la présente étude (c.-à-d. notes moyennes et pourcentage d'accord avec les différents énoncés).

Personnel des centres d'emploi dans la collectivité – questionnaire sur l'emploi

Les questionnaires destinés au personnel des centres d'emploi dans la collectivité (voir annexe I) ont été conçus pour évaluer les perceptions des membres du personnel à l'égard des services reliés à l'emploi requis et du degré d'utilisation par les délinquantes des centres d'emploi dans la collectivité. Les membres du personnel étaient également interrogés sur l'existence d'autres programmes d'emploi pour les délinquantes dans la collectivité, sur les difficultés éventuelles découlant des services d'emploi actuels, sur leurs suggestions pour encourager les délinquantes à utiliser les centres et sur les orientations futures des programmes d'emploi pour délinquantes.

Personnel des établissements et de la collectivité – entrevues téléphoniques

En plus des questionnaires qui ont été remplis par les employés intéressés, des entrevues téléphoniques ont été menées auprès de membres du personnel des établissements (voir annexe J), d'agents de libération conditionnelle dans la collectivité (voir annexe K), de membres du personnel régional (voir annexe L) et de membres du personnel national (voir annexe M) de CORCAN. Ces entrevues visaient à obtenir de l'information plus détaillée sur les points de vue du personnel concernant la nature et l'importance des programmes d'emploi pour délinquantes. Plusieurs questions ouvertes ont également été posées concernant les difficultés perçues relativement aux programmes d'emploi en établissement ou dans la collectivité, ou toute résistance perçue aux programmes d'emploi de la part des membres du personnel. Enfin, on a invité le personnel à faire des suggestions concernant les améliorations qui pourraient être apportées aux services d'emploi pour délinquantes.

RÉSULTATS

La section Résultats a été organisée de manière à correspondre à l'ordre de présentation des objectifs énoncés dans le présent document. Tout d'abord, un profil des risques, des besoins, du potentiel de réintégration et du degré de motivation des délinquantes a été établi. Puis, on a effectué un examen approfondi des besoins et des antécédents des délinquantes en matière d'emploi, en se fondant sur les données de l'Évaluation initiale des délinquantes et sur les données supplémentaires tirées des questionnaires remplis par les délinquantes (incarcérées et dans la collectivité). En troisième lieu, les expériences et perceptions des délinquantes à l'égard des programmes de formation et d'emploi actuellement offerts en établissement, ainsi que leurs intérêts envers de futures occasions d'emploi en établissement ont été examinés. Les perceptions du personnel à l'égard de la situation actuelle des programmes d'emploi, ainsi que leurs attitudes et croyances concernant l'emploi des délinquantes ont été évaluées.

L'accent a ensuite été mis sur la collectivité, notamment une description des professions actuelles des délinquantes ayant un emploi, ainsi que les intérêts professionnels de celles qui étaient sans emploi au moment de l'étude. Cela a été suivi par une évaluation de l'auto-efficacité des délinquantes concernant les tâches liées à l'emploi, par la description de leurs relations, de leur famille et de leurs perceptions de leur soutien social à l'égard de l'emploi et enfin, par un examen de la connaissance et de l'utilisation (par les délinquantes) des services d'emploi communautaires, du point de vue autant des délinquantes que du personnel. Les perceptions relatives aux liens entre l'emploi en établissement et dans la collectivité ou entre les divers établissements ou régions ont également été étudiées. Finalement, les attitudes générales à l'égard de la valeur et de l'importance de l'emploi et les obstacles perçus relativement à l'emploi des délinquantes ont été discutés, et des suggestions concernant l'avenir des programmes d'emploi pour délinquantes ont été résumées et présentées.

Profils des risques et des besoins

L'information relative au risque, aux besoins et au potentiel de réinsertion, fondée sur un instantané de la population des délinquantes, figure au tableau 3. À leur admission, la majorité des femmes affichaient des besoins élevés et un risque faible à moyen de récurrence. De plus, la majorité a été évaluée comme étant très motivée (54 %) et comme ayant un potentiel élevé de réinsertion (54 %) lors de l'arrivée en établissement. En ce qui a trait aux délinquantes pour lesquelles on disposait de données au moment de la mise en liberté, le pourcentage le plus élevé de femmes affichait un degré « moyen » de besoins et un « faible » risque. De manière similaire aux niveaux signalés lors de l'admission, les données disponibles indiquaient qu'à la libération, la majorité des femmes affichaient un degré élevé de motivation (67 %) et un potentiel élevé de réinsertion (60 %).

Tableau 3 : Pourcentage de femmes purgeant des peines de ressort fédéral (1^{er} mai 2004) et ayant divers profils de besoins, de risque, de motivation et de potentiel de réinsertion à l'admission et à la libération

	Niveaux à l'admission : population des délinquantes	Niveaux à la mise en liberté : population de délinquantes dans la collectivité
Besoins	(n = 773)	(n = 293)
Faibles	23 %	35 %
Moyens	35 %	45 %
Élevés	42 %	20 %
Risque	(n = 773)	(n = 293)
Faible	37 %	57 %
Moyen	39 %	32 %
Élevé	24 %	11 %
Niveau de motivation	(n = 661)	(n = 231)
Faible	7 %	5 %
Moyen	39 %	28 %
Élevé	54 %	67 %
Profil du potentiel de réinsertion	(n = 732)	(n = 231)
Faible	22 %	7 %
Moyen	24 %	33 %
Élevé	54 %	60 %

Nota : Les données figurant dans ce tableau ont été tirées du Système de gestion des délinquants. L'information à l'admission a été recueillie au moyen de l'évaluation initiale des délinquants (Motiuk, 1997) et les données recueillies à la mise en liberté ont été obtenues au moyen de l'Échelle d'intervention dans la collectivité, deux outils d'évaluation des risques et des besoins utilisés par Service correctionnel Canada.

Besoins et antécédents en matière d'emploi

Indicateurs d'emploi tirés de l'évaluation initiale des délinquants

L'information relative aux besoins des délinquants lors de l'admission était disponible pour la majorité des délinquantes actuellement incarcérées ou faisant l'objet d'une supervision dans la collectivité. Durant le volet Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD) de l'évaluation initiale des délinquants (EID), les besoins liés à des facteurs criminogènes des délinquantes sont évalués dans sept domaines : emploi, relations conjugales et familiales, fréquentations et relations sociales, toxicomanie, fonctionnement dans la collectivité, orientation personnelle et affective, et attitude générale. Deux types distincts de données ont été obtenus pour chacun de ces domaines. Tout d'abord, des indicateurs multiples ont été évalués. Par exemple, le domaine de l'emploi compte 35 indicateurs d'emploi dont on note la présence ou l'absence pour chaque délinquante. Ces indicateurs sont plus généralement regroupés en catégories afin d'évaluer les six principaux volets de l'emploi : aptitudes, dossier d'emploi, récompenses, relations avec les collègues, relations avec les superviseurs et interventions.

De plus, une note générale est calculée pour chaque délinquante en se basant sur ces indicateurs, de sorte que chaque domaine soit noté comme suit : « élément de succès en vue de la réintégration sociale », « absence de besoin d'amélioration », « certain besoin d'amélioration » ou « besoin considérable d'amélioration ». Les seules exceptions sont les domaines de l'orientation personnelle et affective, et de la toxicomanie, qui sont notés seulement selon les trois derniers énoncés (c.-à-d. « élément de succès en vue de la réintégration sociale » n'est pas utilisé).

Pour étudier les antécédents en matière d'emploi des délinquantes avant l'incarcération, leurs besoins en matière d'emploi ont d'abord été évalués par voie d'examen du domaine d'emploi lors du processus d'admission. Globalement, les résultats ont révélé que 15 % des femmes étaient perçues comme affichant un « besoin considérable d'amélioration » et 42 % affichaient « un certain besoin d'amélioration » dans le domaine de l'emploi. Un peu plus du tiers des femmes (36 %) étaient perçues

comme n'ayant aucun « besoin immédiat d'amélioration » et l'emploi était perçu comme un atout pour seulement 7 % de ces délinquantes. Pour effectuer d'autres analyses sur le niveau général de besoin en matière d'emploi, les résultats du domaine de l'emploi ont fait l'objet d'une dichotomie pour déterminer quelles femmes n'éprouvaient aucun besoin d'amélioration dans le domaine de l'emploi (combinaison des catégories « élément de succès en vue de la réintégration sociale » et « aucun besoin d'amélioration ») et quelles femmes éprouvaient au moins certains besoins d'amélioration (combinaison des catégories « certain besoin d'amélioration » et « besoin considérable d'amélioration »).

De plus, le pourcentage de femmes éprouvant des besoins mis en évidence pour chacun des 35 indicateurs d'emploi lors de l'admission dans des établissements fédéraux a été évalué (voir tableau 4). Globalement, la majorité des femmes (57 %) éprouvaient au moins certains besoins d'amélioration dans le domaine de l'emploi. De plus, un pourcentage important de femmes avaient des besoins en éducation (p. ex., 66 % des délinquantes n'avaient pas de diplôme d'études secondaires). De plus, plus de la moitié (58 %) des délinquantes n'avaient pas de compétence, de métier ou de profession et 45 % des délinquantes exprimaient une certaine insatisfaction dans ce domaine. Un pourcentage impressionnant de 72 % des femmes étaient sans emploi au moment de leur arrestation et pratiquement la moitié (47 %) étaient sans emploi 90 % du temps ou plus. Enfin, des pourcentages passablement élevés de femmes ont déclaré que leur travail n'était pas gratifiant (absence d'avantages, absence de sécurité, salaire insuffisant) et un pourcentage relativement faible de femmes a fait état d'interventions préalables en matière d'emploi.

Tableau 4 : Nombre et pourcentage de délinquantes ayant des besoins en matière d'emploi mis en évidence lors de leur arrivée dans des établissements fédéraux

Domaine d'emploi	N	(%)
<i>Besoin relatif ou considérable d'intervention dans le domaine de l'emploi (n = 773)</i>	442	(57 %)
<i>Aptitude</i>		
Moins d'une 8 ^e année	121	(17 %)
Moins d'une 10 ^e année	293	(41 %)
Pas de diplôme d'études secondaires	471	(66 %)
Difficultés d'apprentissage	136	(19 %)
Troubles d'apprentissage	73	(10 %)
Problèmes physiques nuisant à l'apprentissage	32	(4 %)
Problèmes de mémoire	128	(18 %)
Problèmes de concentration	171	(24 %)
Problèmes de lecture	103	(14 %)
Problèmes d'écriture	106	(15 %)
Problèmes avec l'arithmétique	181	(25 %)
Difficulté à comprendre les directives	54	(8 %)
Absence de domaine de compétence/métier/profession	417	(58 %)
Mécontente de son domaine de compétence/métier/ profession	322	(45 %)
Problèmes physiques nuisant au travail	135	(19 %)
<i>Antécédents d'emploi</i>		
Pas d'antécédents d'emploi	129	(18 %)
Sans emploi au moment de l'arrestation	520	(72 %)
Sans emploi 90 % du temps ou plus	336	(47 %)
Sans emploi 50 % du temps ou plus	472	(66 %)
Instabilité professionnelle	459	(63 %)
Retards fréquents au travail	33	(5 %)
Mauvais dossier de présences	47	(7 %)
Difficulté à assumer la charge de travail	22	(3 %)
Manque d'initiative	76	(11 %)
Abandon d'un emploi sans en avoir un autre	265	(37 %)
Mise à pied	186	(26 %)
Congédiement	136	(19 %)
<i>Récompenses</i>		
Salaire insuffisant	261	(36 %)
Absence de prestations d'emploi	324	(45 %)
Manque de sécurité d'emploi	279	(39 %)
<i>Relations avec les collègues</i>		
Difficulté avec les collègues	21	(3 %)
<i>Relations avec les superviseurs</i>		
Difficulté avec les superviseurs	41	(6 %)
<i>Interventions</i>		
Évaluation professionnelle préalable	90	(13 %)
Participation à des programmes d'emploi	197	(27 %)
A suivi un programme de perfectionnement professionnel	79	(11 %)

Nota : Les données figurant dans ce tableau ont été tirées du Système de gestion des délinquants. L'information concernant les besoins en matière d'emploi a été recueillie au moyen de l'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques de l'évaluation initiale des délinquants (Motiuk, 1997), utilisée par le Service correctionnel Canada. La taille réelle de l'échantillon pour les indicateurs d'emploi individuels allait de n = 708 à n = 723, selon le volume de données manquantes pour chaque indicateur.

Pour fournir des précisions sur les besoins en matière d'emploi de différents groupes, une série de tests X^2 a été réalisée pour comparer la proportion de délinquantes incarcérées par rapport aux délinquantes dans la collectivité, de jeunes femmes par rapport aux femmes plus âgées¹⁵, et de femmes autochtones par rapport aux femmes non autochtones affichant des besoins pour chacun des indicateurs d'emploi lors de l'admission. Un rapport exhaustif des résultats figure aux annexes N, O et P et les résultats significatifs sont présentés aux figures 1 et 3 respectivement. En ce qui concerne la cote attribuée au domaine général d'emploi, un plus grand nombre de délinquantes autochtones et de jeunes délinquantes présentaient des besoins en matière d'emploi à l'admission, comparativement aux délinquantes non autochtones et aux délinquantes plus âgées. D'autres différences ont été observées concernant certains indicateurs d'emploi individuels, essentiellement ceux reliés aux niveaux d'instruction et aux antécédents professionnels. Globalement, les résultats semblent indiquer que les femmes *incarcérées* au moment de l'étude, les femmes *plus jeunes* et les *Autochtones* affichaient presque systématiquement des besoins éducatifs plus importants et une expérience professionnelle moins vaste que les femmes résidant dans la collectivité au moment de l'étude, les femmes plus âgées et les femmes non autochtones, respectivement.

¹⁵ L'âge moyen des femmes, selon sur le profil des délinquantes en date du 1^{er} mai 2004, était de 37,6. Des groupes d'âge ont ainsi été constitués en utilisant une répartition par rapport à la moyenne, de sorte que le groupe des jeunes femmes incluait les femmes de 37 ans ou moins et le groupe des femmes plus âgées incluait les femmes de 38 ans et plus. Ce critère a été utilisé tout au long du reste de l'étude pour toutes les analyses basées sur les différences d'âge (pour les données de l'instantané ou pour l'échantillon des délinquantes ayant répondu au questionnaire).

Figure 1 : Pourcentage de délinquantes dans les établissements et dans la collectivité présentant des besoins en matière d'emploi à l'admission

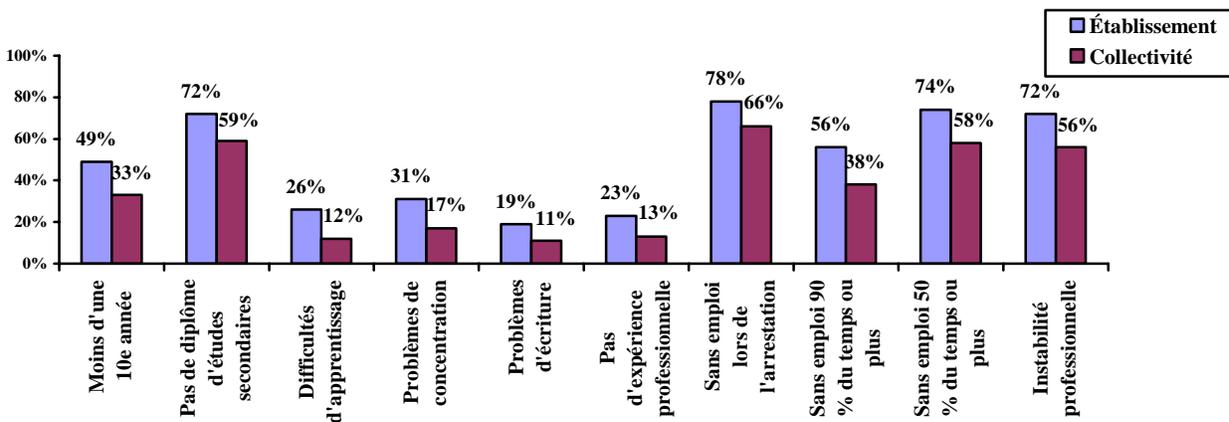


Figure 2 : Pourcentage de délinquantes autochtones et non autochtones présentant des besoins en matière d'emploi à l'admission

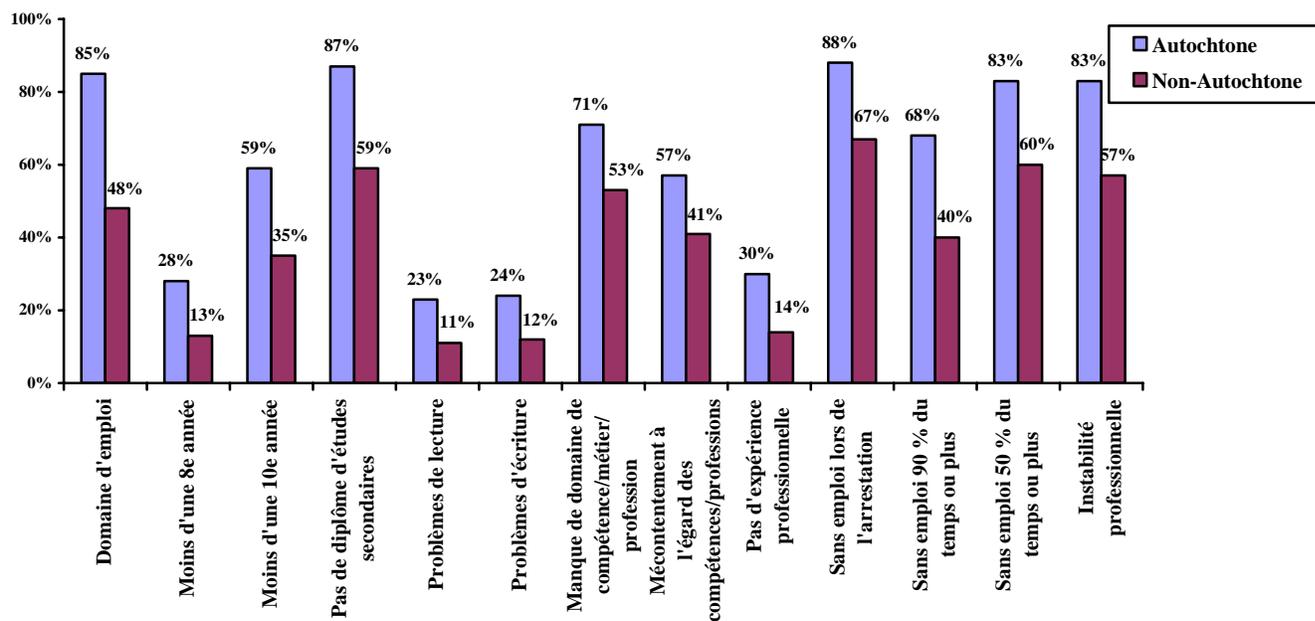
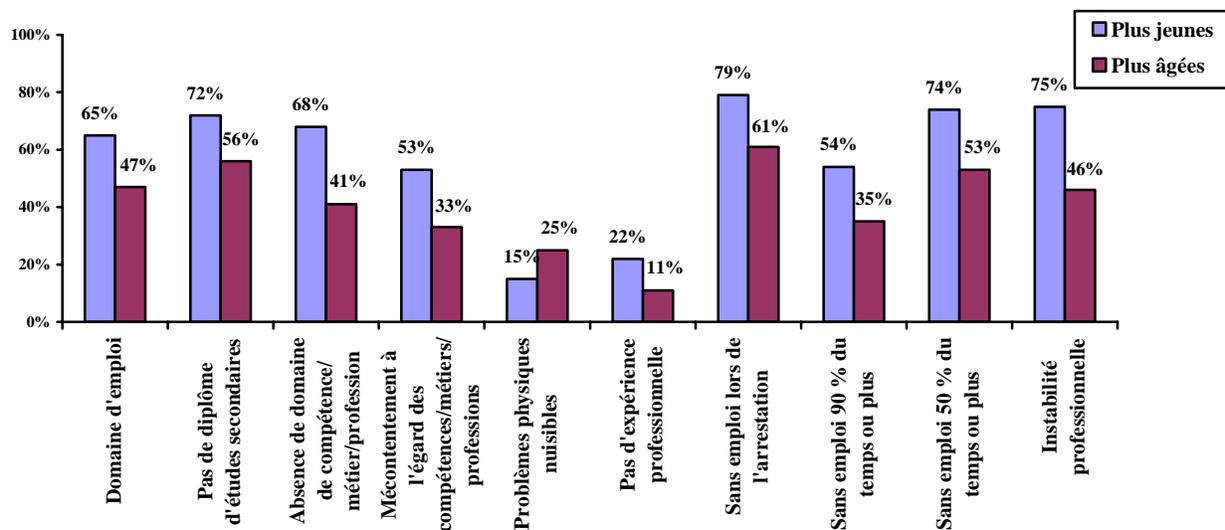


Figure 3 : Pourcentage de délinquantes plus jeunes et plus âgées présentant des besoins en matière d'emploi à l'admission



Nota : Les chiffres représentent le pourcentage de délinquantes de chaque groupe présentant des besoins perçus pour chaque index. Toutes les catégories indiquées sur les graphiques représentent une différence entre les groupes qui est significative à $p < 0,001$.

Facteurs criminogènes contributifs et comorbidité des besoins. En plus des besoins en matière d'emploi déjà étudiés, la majorité des délinquantes affichaient des besoins moyens à élevés dans la plupart des autres domaines de besoin évalués lors de leur arrivée dans des établissements fédéraux (voir tableau 5). Fait particulièrement intéressant, près de la moitié des délinquantes éprouvaient des besoins considérables dans les domaines de l'orientation personnelle et affective, et de la toxicomanie.

Les délinquantes qui ont répondu au questionnaire étaient également invitées à décrire leurs propres perceptions de leurs besoins criminogènes (c.-à-d. des facteurs qui contribuaient à leurs comportements criminels) ainsi qu'à préciser quels facteurs, s'ils étaient traités, les aideraient à éviter tout démêlé avec la justice dans l'avenir (voir tableau 6). De façon semblable aux résultats obtenus en se fondant sur les données de l'évaluation initiale des délinquants, le facteur relevé le plus fréquemment par les délinquantes en tant que facteur contribuant à leur comportement criminel était la toxicomanie, suivi par les difficultés dans le domaine de l'orientation personnelle et affective. Il est intéressant de souligner que, même si très peu de femmes ont déclaré

que les facteurs reliés au domaine de l'emploi contribuaient à *leur comportement criminel*, une aide dans le domaine de l'emploi (avoir un travail, formation reliée à l'emploi, poursuite des études) était le plus souvent citée par les délinquantes comme facteur qui les aiderait à *abandonner leurs activités criminelles* dans l'avenir. D'autres facteurs souvent mentionnés comme susceptibles de les aider à éviter les problèmes incluaient une aide sur le plan personnel et affectif (p. ex., estime de soi, counseling), des fréquentations positives (p. ex., bonnes relations/soutien, évitement des fréquentations négatives), des relations conjugales ou familiales positives et l'évitement de la consommation d'alcool et de drogues.

Comorbidité des besoins. Les résultats basés sur les données tirées de l'évaluation initiale des délinquants ont également révélé une corrélation passablement importante entre les divers domaines de besoins (voir tableau 7). En particulier, les besoins en matière d'emploi semblaient le plus fortement liés aux besoins dans le domaine des fréquentations, de la toxicomanie et du comportement dans la collectivité. De plus, ces besoins étaient également en corrélation relative avec le besoin global évalué ($r = 0,33$, $p < 0,001$), le risque global évalué ($r = 0,24$, $p < 0,001$) et en corrélation négative avec le potentiel de réinsertion sociale évalué lors de l'arrivée ($r = -0,26$, $p < 0,001$).

Tableau 5 : Besoins criminogènes lors de l'arrivée des délinquantes incarcérées ou en liberté dans la collectivité en date du 1er mai 2004 (N = 773)

Domaine de besoin	Élément de succès en vue de la réinsertion sociale	Pas de besoin immédiat	Besoin moyen	Besoin considérable
Emploi	7 %	36 %	42 %	15 %
Relations conjugales et familiales	8 %	37 %	35 %	20 %
Fréquentations	6 %	37 %	41 %	16 %
Comportement dans la collectivité	6 %	60 %	30 %	4 %
Attitude	15 %	54 %	20 %	11 %
Orientation personnelle et affective	s.o.	19 %	36 %	45 %
Toxicomanie	s.o.	40 %	15 %	45 %

Nota : Les données figurant dans ce tableau ont été tirées du Système de gestion des délinquants. L'information obtenue à l'admission a été recueillie au moyen de l'évaluation initiale des délinquants (Motiuk, 1997), un outil d'évaluation des risques ou besoins utilisé par le Service correctionnel du Canada.

Tableau 6 : Pourcentage de délinquantes signalant que les facteurs suivants contribuent à leur comportement criminel et facteurs à traiter pour les aider à abandonner leurs comportements criminels (n = 89)

Domaine de besoin	Facteurs contributifs (n = 87)	Intervention susceptible d'aider à abandonner les activités criminelles (n = 91)
Emploi	10 (11 %)	38 (42 %)
Relations conjugales et familiales	22 (25 %)	25 (27 %)
Fréquentations	19 (22 %)	26 (29 %)
Comportement dans la collectivité	13 (15 %)	10 (11 %)
Attitude	0 (0 %)	0 (0 %)
Orientation personnelle et affective	26 (30 %)	28 (31 %)
Toxicomanie	44 (51 %)	22 (24 %)

Tableau 7 : Intercorrélations entre les domaines de besoin à l'admission pour les délinquantes incarcérées ou en liberté dans la collectivité en date du 1^{er} mai 2004 (N = 773).

	2. C/F	3. Fréq.	4. Tox.	5. Comp.	6. Pers.	7. Att.
1. Emploi	0,27***	0,42***	0,37***	0,39***	0,18***	0,09**
2. Relations conjugales et familiales	---	0,20***	0,25***	0,23***	0,40***	0,06
3. Fréquentations		---	0,36***	0,25***	0,14***	0,18***
4. Toxicomanie			---	0,10**	0,31***	0,13***
5. Comportement dans la collectivité				---	0,11**	0,05
6. Orientation personnelle et affective					---	0,22***
7. Attitude						---

Nota : Les données figurant dans ce tableau ont été tirées du Système de gestion des délinquants. Les corrélations ont été calculées en utilisant une échelle de quatre points (ou une échelle de 3 points pour les domaines de l'orientation personnelle et affective et de la toxicomanie) comme l'indique le tableau précédent (p. ex., « élément de succès en vue de la réinsertion sociale » à « besoin d'amélioration considérable »). ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Certaines données supplémentaires étaient disponibles concernant le lien entre la toxicomanie et l'emploi. Ces données étaient basées sur deux points inclus dans le domaine de la toxicomanie de l'EID : alcoolisme nuisant à l'emploi et toxicomanie nuisant à l'emploi. Les résultats indiquent que la *toxicomanie* nuisait à l'emploi chez 32 % des délinquantes à l'admission. Un pourcentage plus élevé de délinquantes autochtones (33 %) que de délinquantes non autochtones (9 %) ont indiqué que l'alcoolisme nuisait à l'emploi, $\chi^2 (1, N = 700) = 55,04, p < 0,001$. De plus, un pourcentage plus élevé de jeunes délinquantes (37 %) que de délinquantes plus âgées (24 %) ont indiqué que la toxicomanie nuisait à l'emploi, $\chi^2 (1, N = 716) = 13,25, p < 0,001$. Aucune différence n'a été observée pour ces deux points à l'admission pour les populations incarcérées et en liberté dans la collectivité¹⁶.

Comparaison des besoins en matière d'emploi à l'admission et à la mise en liberté. Des analyses additionnelles ont été effectuées pour comparer les besoins en matière d'emploi à l'admission et à la mise en liberté des délinquantes dont les besoins avaient été évalués dans les deux cas ($n = 249$). Parmi les femmes en liberté dans la collectivité dont ces besoins avaient été évalués à l'admission en établissement et à la libération dans la collectivité, 54 % avaient des besoins en matière d'emploi relevés à l'admission et 50 % des besoins en matière d'emploi relevés à la mise en liberté (certain besoin ou besoin considérable). Les résultats ont également révélé une corrélation élevée entre l'emploi à l'admission et à la mise en liberté¹⁷, $r (249) = 0,78, p < 0,001$.

Antécédents professionnels avant l'incarcération : femmes ayant répondu au questionnaire

En plus de l'aperçu des besoins en matière d'emploi des délinquantes obtenu grâce à l'évaluation initiale des délinquants, on a demandé aux délinquantes qui ont répondu au questionnaire des précisions concernant leurs sources de revenu, niveau d'instruction,

¹⁶ En raison du nombre d'analyses réalisées, les résultats étaient considérés comme significatifs à $p < 0,01$.

¹⁷ Les corrélations ont été calculées selon une échelle de quatre points allant de « élément de succès en vue de la réinsertion sociale » à « besoin considérable d'amélioration ».

expérience professionnelle et niveaux de salaire avant l'incarcération. À noter que l'information figurant dans la présente section, sauf mention contraire, est fondée sur les réponses des délinquantes incarcérées et en liberté dans la collectivité.

Niveau d'instruction. La majorité des femmes (50/86; 58 %) ont indiqué avoir atteint un niveau d'études inférieur à une 12^e année, lorsqu'elles étudiaient dans la collectivité. Toutefois, la majorité (58/91; 64 %) ont également signalé qu'elles avaient depuis suivi des cours de perfectionnement. À noter que les résultats de l'échantillon du questionnaire ressemblent au profil des délinquantes obtenu à partir de l'évaluation initiale des délinquants présenté précédemment (c.-à-d. que 65 % des femmes n'avaient pas de diplôme d'études secondaires lors de leur admission dans les établissements fédéraux).

Sources de revenu. Selon les délinquantes qui ont répondu au questionnaire¹⁸, les *principales* sources de revenu avant l'incarcération incluaient : emploi (24/71; 34 %), bien-être/aide sociale (19/71; 27 %), activités illégales (17/71; 24 %) ou autres sources notamment la famille, les amis ou les allocations familiales (11/71; 15 %). À noter qu'aucune des répondantes n'a indiqué avoir comme principale source de revenu une assurance-emploi ou assurance-invalidité. En plus des principales sources de revenu, un certain nombre de répondantes ont également indiqué utiliser d'autres sources légales ou illégales de revenu, notamment : trafic de drogues (29/92; 32 %), prostitution (18/92; 20 %), travail « au noir » (13/92; 14 %) ou danse exotique (7/92; 8 %).

Expérience professionnelle. Selon les résultats présentés précédemment, environ un tiers seulement des délinquantes ont signalé l'emploi comme *principale source de revenu avant l'incarcération*. En plus de leurs expériences précédant immédiatement l'incarcération, les répondantes étaient également invitées à préciser si elles avaient *déjà* eu une expérience de travail dans la collectivité avant l'incarcération; la majorité (73/92; 79 %) ont indiqué avoir au moins *une expérience de travail* à l'extérieur de chez

¹⁸ À noter qu'un certain nombre de répondantes ($n = 21$) n'ont pas répondu correctement à cette question (encerclant plus d'une réponse), ce qui indique soit le recours équivalant à plusieurs sources de revenu, ou des difficultés à comprendre la question. Seules les réponses des personnes qui ont répondu correctement à cette question ($n = 71$) figurent dans ce sommaire.

elles avant l'incarcération. À noter que ces résultats sont semblables à ceux du profil de la population déclarés précédemment, en se fondant sur les données de l'évaluation initiale des délinquants (tableau 3, présenté plus haut) qui révélait que 18 % des délinquantes sous responsabilité fédérale n'avaient aucun antécédent professionnel à leur admission dans des établissements fédéraux. Il convient également de souligner qu'un plus grand nombre de délinquantes plus âgées (93 %) que de délinquantes plus jeunes (71 %) ont déclaré avoir travaillé à l'extérieur de leur domicile avant l'incarcération, $\chi^2 (1, N = 91) = 6,88, p < 0,01$ ¹⁹.

Certaines données descriptives concernant les types précis d'emploi dans la collectivité avant l'incarcération ont également été obtenues. Pour structurer les réponses des délinquantes, on a utilisé comme guide la structure de la Classification nationale des professions (CNP) (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2001)²⁰, pour codifier les renseignements professionnels (p. ex., antécédents et intérêts) de manière significative. La CNP classe les professions selon neuf grands groupes professionnels : 1) Vente et services; 2) Affaires, finances et administration; 3) Santé; 4) Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion; 5) Transformation, fabrication et services d'utilité publique; 6) Métiers, transport et machinerie; 7) Arts, culture, sports et loisirs; 8) Sciences naturelles appliquées; et 9) Secteur primaire.

Dans l'ensemble, les femmes (incarcérées et dans la collectivité) étaient plus susceptibles de déclarer avoir une expérience d'emploi (c.-à-d. emplois les plus récents avant l'incarcération) dans la vente et les services, catégorie suivie des postes dans

¹⁹ Aucune différence n'a été observée entre les échantillons des établissements et de la collectivité ou entre les délinquantes autochtones et non autochtones concernant une expérience de travail antérieure à l'extérieur du domicile. En raison du grand nombre d'analyses à effectuer, le seuil de signification a été fixé à $p < 0,01$.

²⁰ À noter que la Classification nationale des professions peut servir de guide pour réaliser une analyse des professions complexe au sein de diverses organisations. Ce n'était PAS l'objectif ou l'objet de la présente étude. Dans le cadre de cette étude, les délinquantes n'ont fourni que les titres des postes ou de brèves descriptions de leurs intérêts professionnels. Leurs antécédents et leurs intérêts professionnels ont été classés au mieux (selon l'information disponible) dans l'un des neuf grands groupes professionnels fournis. Aussi, la CNP n'a-t-elle fourni qu'une structure d'ensemble permettant de donner une description claire et concise de l'information obtenue sur les professions.

les affaires, les finances et l'administration (voir tableau 8). Au nombre des exemples d'emplois signalés fréquemment dans le domaine de la vente et des services figuraient les emplois dans le secteur de la restauration ou de l'alimentation, et des postes dans des domaines comme la vente au détail, le télémarketing ou la tenue de caisse. En ce qui concerne les professions des affaires, des finances et de l'administration, parmi les postes les plus souvent cités figuraient les postes d'administration, de réception ou de secrétariat. À noter que des précisions concernant les emplois des délinquantes incarcérées et dans la collectivité avant l'incarcération figurent à l'annexe Q. Les pourcentages de femmes ayant un travail dans les catégories d'emploi restantes avant l'incarcération étaient tous inférieurs à 10 % (voir tableau 6). Lorsqu'elles ont été invitées à décrire une *expérience additionnelle* dans d'autres types d'emplois, les femmes ont également mentionné l'emploi dans le secteur de la vente et des services comme le type le plus fréquent d'autres expériences d'emploi dans la collectivité avant l'incarcération (40 % de l'échantillon des femmes incarcérées; 44 % de l'échantillon des femmes dans la collectivité).

Tableau 8 : Nombre (pourcentage) de femmes ayant indiqué leur emploi le plus récent avant l'incarcération dans chacun des grands groupes professionnels

Groupe professionnel	Nombre (pourcentage) de femmes ayant déjà eu des emplois dans ces domaines	
	Femmes incarcérées (n = 58)	Femmes dans la collectivité (n = 34)
Vente et services	23 (40 %)	12 (35 %)
Affaires, finances et administration	10 (17 %)	6 (18 %)
Santé	2 (3 %)	3 (9 %)
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	4 (7 %)	1 (3 %)
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	3 (5 %)	2 (6 %)
Métiers, transport et machinerie	2 (3 %)	2 (6 %)
Arts, culture, sports et loisirs	3 (5 %)	1 (3 %)
Sciences naturelles appliquées et domaines connexes	1 (2 %)	1 (3 %)
Métiers propres au secteur primaire	0 (0 %)	1 (3 %)
Autres	4 (7 %)	2 (6 %)

Nota : Certaines femmes ont cité plus d'un emploi avant l'incarcération, correspondant à divers groupes généraux de la classification des emplois.

Taux de rémunération. La majorité des femmes (51/69; 74 %) ont indiqué que le salaire qu'elles gagnaient lors de leur dernier emploi avant l'incarcération suffisait à combler leurs besoins fondamentaux, le salaire horaire moyen déclaré étant de 11,21 \$ (écart type = 5,72; $n = 53$). Ce résultat est assez semblable au salaire que les délinquantes considéraient comme nécessaire pour combler leurs besoins fondamentaux : 11,63 \$ (écart type = 3,88; $n = 76$). Toutefois, à noter que les femmes non autochtones ($M = 11,55$, écart type = 4,67) ont déclaré un salaire moyen supérieur avant l'incarcération à celui des femmes autochtones ($M = 7,92$, écart type = 2,23), $t(1, 40) = 3,70$, $p < 0,001$.

On a également demandé aux femmes si elles étaient *qualifiées* pour des emplois qui leur permettraient de gagner un salaire suffisant pour combler leurs besoins fondamentaux. La majorité des répondantes (64/83; 77 %) ont répondu par l'affirmative. Toutefois, un plus grand nombre de délinquantes âgées (93 %) que de jeunes délinquantes (67 %) ont déclaré être qualifiées pour des emplois générant un salaire suffisant pour combler leurs besoins, $\chi^2(1, N = 82) = 7,24$, $p < 0,01$ ²¹. Lorsqu'on leur a demandé de décrire les types d'emplois pour lesquels elles étaient qualifiées (leur permettant de gagner un salaire suffisant), les résultats étaient relativement similaires aux résultats déjà déclarés concernant leur dernier emploi avant l'incarcération. Plus précisément, les femmes ont signalé essentiellement être qualifiées pour des emplois leur permettant de gagner un salaire suffisant dans le secteur de la vente et des services et dans le secteur des affaires, des finances et de l'administration (voir tableau 9).

²¹ À part celles qui ont été mentionnées précédemment, aucune autre différence entre les échantillons des établissements et de la collectivité ou des délinquantes autochtones ou non autochtones, ou des délinquantes plus jeunes ou plus âgées, n'a été observée dans cette section concernant les taux de rémunération. En raison du grand nombre d'analyses à réaliser, le seuil de signification pour toutes les analyses de cette section a été fixé à $p < 0,01$.

Tableau 9 : Nombre (pourcentage) de femmes signalant être qualifiées pour des emplois permettant de gagner un salaire suffisant (pour combler les besoins fondamentaux) dans chacun des grands groupes professionnels

Groupe professionnel	Nombre (pourcentage) de femmes étant qualifiées pour des emplois générant un salaire suffisant dans ces domaines (n = 92)	
	Femmes incarcérées (n = 58)	Femmes dans la collectivité (n = 34)
Vente et services	14 (24 %)	12 (35 %)
Affaires, finances et administration	13 (22 %)	12 (35 %)
Métiers, transport et machinerie	7 (12 %)	4 (12 %)
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	3 (5 %)	5 (15 %)
Arts, culture, sports et loisirs	4 (7 %)	4 (12 %)
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	2 (3 %)	3 (9 %)
Santé	3 (5 %)	2 (6 %)
Sciences naturelles appliquées et domaines connexes	1 (2 %)	1 (3 %)
Métiers propres au secteur primaire	1 (2 %)	0 (0 %)
Autres	9 (16 %)	5 (15 %)

Nota : Certaines femmes ont cité plus d'un emploi pour lequel elles possédaient des compétences qui leur permettraient d'obtenir un salaire suffisant pour combler leurs besoins fondamentaux, et correspondant à différents grands groupes de la classification des professions.

Formation professionnelle et autres aptitudes à l'emploi. Environ un tiers seulement des délinquantes incarcérées (18/54; 33 %) ont déclaré avoir suivi une formation professionnelle dans la collectivité avant l'incarcération. Les types de formation cités étaient très diversifiés, notamment (et de manière non exclusive) : formation au système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) (3/54), formation en informatique (2/54), formation à la « paie » (2/54) et cours de soins infirmiers (2/54).

En plus d'une formation officielle, légèrement plus de la moitié des délinquantes incarcérées (34/53; 64 %) a déclaré posséder d'autres compétences qui les aideraient à trouver un emploi. Beaucoup ont décrit l'expérience professionnelle, les certificats de compétence ou les compétences propres à un emploi qu'elles possédaient (19/53). Les

perceptions qu'avaient les femmes des qualités « personnelles » qu'elles possédaient et qui pourraient leur être utiles sur le marché du travail revêtent également un intérêt. Plus précisément, un certain nombre de femmes ont indiqué posséder des compétences en « *relations humaines* » (10/53), notamment le fait d'être « sociable », « à l'aise en équipe » ou « d'aimer les gens ». D'autres ont déclaré être intelligentes ou avoir la *capacité d'apprendre* (9/53; p. ex., « apprend rapidement », « intelligente ») ou qu'elles étaient très *motivées ou dévouées* (6/53; p. ex., « travaillante », « vaillante »). Enfin, un faible nombre ont déclaré que leurs *aptitudes à communiquer* (3/53) ou que le fait qu'elles soient *bilingues* (3/53) les aideraient vraisemblablement sur le marché du travail.

Sommaire

Les résultats ont indiqué que la majorité des délinquantes affichaient des besoins en matière d'emploi à leur admission dans des établissements fédéraux, particulièrement du fait d'un taux élevé de chômage, de l'absence de compétences, de métier ou de profession et du niveau d'instruction relativement faible. Ces besoins étaient particulièrement évidents chez les délinquantes autochtones et les jeunes délinquantes, et ils étaient liés à des besoins dans d'autres domaines, particulièrement les fréquentations criminelles, la toxicomanie et le comportement dans la collectivité. Fait intéressant, les femmes elles-mêmes n'ont pas signalé que les difficultés liées à l'emploi étaient un facteur important de leur passé criminel, mais elles considéraient qu'une aide dans le domaine de l'emploi et des résultats positifs à cet égard pourraient, dans une assez bonne mesure, les « éloigner des démêlés avec la justice » dans l'avenir. De plus, dans l'ensemble, les besoins en matière d'emploi des délinquantes semblent avoir peu changé entre l'admission et la mise en liberté.

En dépit du fait le tiers environ des délinquantes qui ont répondu au questionnaire ont déclaré l'emploi comme une principale source de revenu avant l'incarcération, la majorité d'entre elles (environ 80 %) ont signalé au moins une expérience d'emploi antérieure dans la collectivité, le salaire moyen indiqué allant de modeste à suffisant, même si le salaire moyen déclaré par les femmes autochtones avant l'incarcération était passablement inférieur à celui déclaré par les femmes non autochtones. De plus,

moins de jeunes délinquantes que de délinquantes plus âgées ont reconnu être qualifiées pour des emplois qui leur permettraient de gagner un salaire suffisant pour combler leurs besoins fondamentaux. Enfin, les résultats ont indiqué que la plupart des femmes avaient déclaré une expérience professionnelle antérieure et des compétences pour des postes leur permettant d'obtenir un salaire suffisant pour combler leurs besoins fondamentaux dans les domaines de la vente et des services, ainsi que des affaires, des finances et de l'administration.

Emploi en établissement et intérêts des délinquantes

Après avoir étudié les antécédents liés à l'emploi et au revenu des délinquantes avant l'incarcération, on s'est penché sur l'examen des occasions et des intérêts en matière d'emploi en établissement. D'abord, on a établi un profil de la formation et de l'emploi pour toutes les femmes incarcérées au moment de l'étude, en se fondant sur les données tirées du Système de gestion des délinquants. Ensuite, on a tiré du questionnaire des renseignements concernant l'emploi et la formation en établissement ainsi que les *intérêts futurs* des délinquantes dans ces domaines. Des renseignements additionnels sur les perceptions qu'avaient les participantes de leurs possibilités d'emploi (degré de satisfaction, motifs d'acceptation du travail) ont également été évalués.

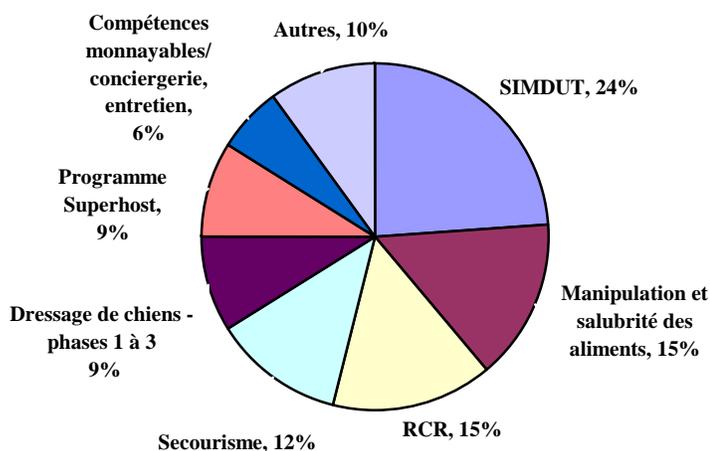
Système de gestion des délinquants : études, formation professionnelle et emploi en établissement

Études et formation professionnelle. Tout d'abord, les données relatives aux programmes d'études ou de formation professionnelle qui avaient été *suivis* par les délinquantes incarcérées à la date de l'instantané ont été tirées du SGD. Les résultats ont révélé que 137 des 384 femmes résidant dans des établissements du SCC (36 %) avaient suivi une formation professionnelle ou des études quelconques, soit à temps plein (15 %), soit à temps partiel (85 %) à la date de l'instantané, soit le 1^{er} mai 2004. Ces 137 femmes avaient suivi au total 285 programmes d'études ou de formation²².

²² À noter que le nombre total de placements en programmes d'étude ou de formation du SCC ou de CORCAN est supérieur au nombre de femmes qui ont participé à ces programmes étant donné que les dossiers du SGD ont indiqué qu'une partie des femmes avaient suivi plus d'un programme d'études ou de formation professionnelle en établissement.

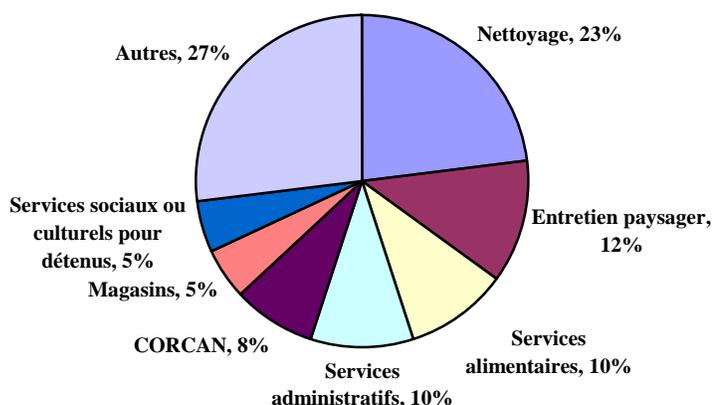
Parmi tous ces programmes de formation ($n = 285$), les programmes les plus souvent suivis comprenaient un placement d'apprentissage d'une profession (155/285; 54 %), des cours d'études secondaires, notamment les niveaux de formation de base des adultes I à IV (63/285; 22 %), ou un certificat équivalant à un diplôme (20/285; 7 %), ou des cours d'acquisition de compétences relatives à l'employabilité ou en informatique (25/285; 9 %). Une autre ventilation de la formation professionnelle suivie par les délinquantes à la date de l'instantané est illustrée à la figure 4. Les trois types les plus fréquents de cours de formation professionnelle suivis par les délinquantes incluaient : SIMDUT, manipulation et salubrité des aliments et réanimation cardio-respiratoire (RCR).

Figure 4 : Pourcentage de cours de formation professionnelle suivis ($n = 155$) dans chaque domaine par les délinquantes.



Nota : Les pourcentages reflètent le nombre de placements effectués dans chaque catégorie (à temps plein ou à temps partiel) sur le nombre total de placements ($n = 155$). La catégorie « Autres » inclut les placements en formation professionnelle qui représentaient moins de 4 % de tous les placements professionnels pour chacune des catégories suivantes : horticulture, contrôle de la circulation, AUTO-CAD niveau I-II, signalisation des lieux de travail, cours de préparation à l'emploi et formation aux salons de beauté.

Figure 5 : Pourcentage de placements professionnels en établissement (n = 249) des délinquantes dans chaque domaine.



Nota : Les pourcentages reflètent le nombre total de placements effectués dans chaque catégorie (à temps plein ou à temps partiel) sur le nombre total de placements (n = 249). La catégorie « Autres » inclut les placements professionnels qui représentaient moins de 4 % de tous les placements pour chacune des catégories suivantes : cantine des détenus, comité des détenus, tutorat, coiffeuse-styliste, entraide, loisirs, buanderie, entretien du terrain des personnes âgées, prestation de soins, soins aux animaux, manœuvre-entretien, serres-horticulture.

Emploi en établissement. Les données relatives à l'emploi des délinquantes ont été tirées du SGD pour toutes les délinquantes employées en établissement à la date de l'instantané (1^{er} mai 2004). Selon les résultats tirés de la base de données automatisée, 211 des 384 femmes résidant dans des établissements du SCC (55 %) avaient un emploi, soit à temps plein, soit à temps partiel, ce jour-là. Ces 211 femmes participaient au total à 249 placements professionnels²³. La majorité de ces placements étaient considérés comme des emplois du SCC (229/249; 92 %), un faible pourcentage comme des placements de CORCAN (20/249; 8 %) et aucune femme n'était inscrite dans le SGD comme participant à des programmes de placement à l'extérieur ce jour-là. La majorité des placements étaient consignés dans la base de données comme à « temps plein » (75 %), les placements restants étant considérés comme à « temps partiel » (23 %) ou « autres » (2 %).

²³ À noter que le nombre total de placements professionnels du SCC et de CORCAN est supérieur au nombre de femmes travaillant dans les établissements, étant donné que les dossiers du SGD indiquent que certaines femmes avaient obtenu plusieurs placements professionnels en établissement.

La figure 5 illustre une ventilation des affectations professionnelles les plus fréquentes en établissement. Globalement, la majorité des placements étaient dans le domaine du nettoyage, suivi par l'entretien paysager, les services alimentaires et les services administratifs sous une forme ou une autre (p. ex., commis à l'administration, administration de bibliothèque). Au moment de l'instantané, les placements de CORCAN comprenaient des emplois dans les services textiles et la conception graphique. Au nombre des autres placements revenant relativement fréquemment figuraient des postes dans les « magasins » et dans les « activités culturelles ou sociales pour détenus ».

*Répondantes au questionnaire : formation, emploi en établissement et intérêt pour la formation*²⁴

Formation. En ce qui concerne la formation, à peine plus de la moitié des répondantes incarcérées (30/58; 52 %) ont signalé qu'elles avaient suivi un programme de formation ou un programme professionnel quelconque durant leur incarcération. Lorsqu'on leur a demandé de décrire ces programmes, beaucoup de femmes (16/58) ont déclaré suivre des cours de formation générale (p. ex., mathématique, anglais). Au nombre des autres types de *formation* mentionnés le plus souvent par les femmes figuraient : SIMDUT (7/58), principes de base de la salubrité des aliments (4/58), compétences monnayables/employabilité (3/58), secourisme/RCR (3/58), nettoyage industriel/gardiennage (3/58), compétences informatiques/technologiques (3/58) et comptabilité (3/58). Dans l'ensemble, les types de formation déclarés par l'échantillon du questionnaire semblaient refléter assez bien les résultats déclarés par la population en général (indiqués précédemment en se fondant sur les données du SGD).

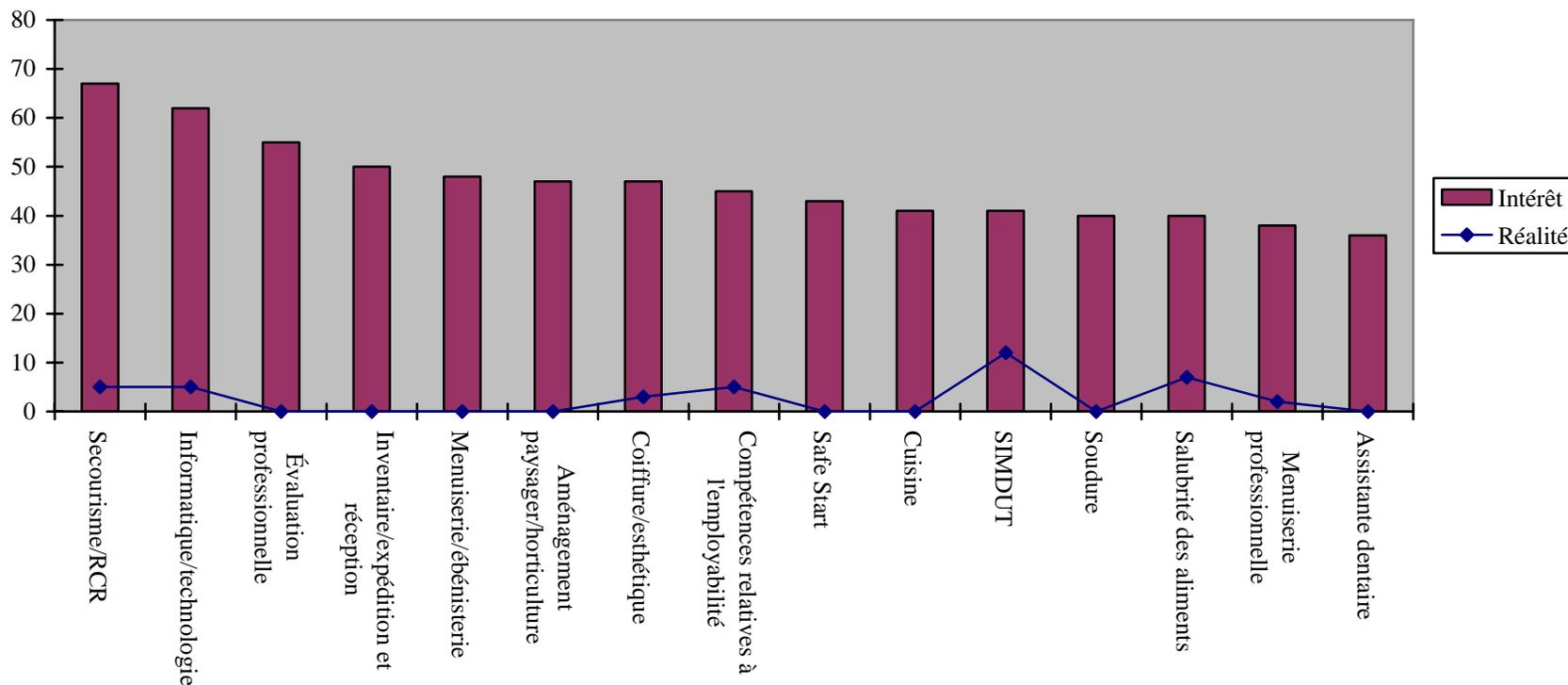
²⁴ Les délinquantes de l'échantillon communautaire ont également été invitées à déclarer toute formation professionnelle ou travail antérieurs en établissement lorsqu'elles étaient incarcérées. Toutefois, en raison du faible nombre de répondantes de la collectivité (n = 34), et du fait que leurs rapports étaient rétrospectifs et pourraient donc être moins fiables, seuls les rapports des délinquantes de l'échantillon des établissements (formation récente et emploi actuel) sont déclarés ici. Cela a également permis une comparaison plus directe *de l'emploi et des intérêts actuels*, étant donné que seules les femmes incarcérées ont été interrogées sur leurs intérêts concernant de futurs programmes d'emploi en établissement.

Les femmes étaient également invitées à décrire leurs intérêts concernant la formation professionnelle en établissement. Les trois intérêts les plus signalés en matière de formation étaient le secourisme/RCR (39/58), la formation informatique/technologique (36/58) et les évaluations professionnelles (32/58). Il faut également mentionner qu'un pourcentage élevé de femmes ont déclaré des *intérêts* pour divers types de programmes de formation fournissant des compétences générales qui pourraient être utiles pour une diversité d'occasions d'emploi (p. ex., compétences relatives à l'employabilité, Safe Start, SIMDUT). À l'exception éventuelle de la formation sur le SIMDUT (où le pourcentage des femmes *intéressées* par la formation correspondait plus étroitement au pourcentage de celles qui l'avaient *effectivement reçue*), le degré de corrélation entre le niveau de formation et le degré d'intérêt était relativement faible (voir figure 6). Une liste complète des activités de formation professionnelle que les femmes ont déclaré avoir suivies durant l'incarcération, ainsi que des intérêts déclarés pour une formation est présentée à l'annexe R.

Emploi. Les délinquantes incarcérées ont également été interrogées sur leur emploi du moment dans l'établissement. Globalement, 46 détenues sur 58 (79 %) ont déclaré qu'elles étaient employées au sein de l'établissement. À noter que ce chiffre est relativement plus élevé que le nombre total de femmes qui ont été reconnues comme étant employées le jour de l'instantané (56 %). Il est donc possible que celles qui ont répondu à l'enquête soient légèrement plus intéressées par le travail que la population en général. Certains des *emplois* les plus communs signalés par les participantes au questionnaire incluaient : entretien général (12/58), nettoyage (9/58), cuisine/préparation d'aliments (9/58), enseignement/tutorat (5/58) et inventaire/magasins/réception/expédition (4/58).

En ce qui a trait à leurs *intérêts* pour l'emploi en établissement, les trois grands domaines incluaient : administration, (32/58), prestation de soins (31/58) et travail dans la construction (29/58). Toutefois, il convient de souligner que le pourcentage de femmes intéressées par les nombreux autres domaines d'emploi en établissement était pratiquement aussi élevé (voir figure 4). Somme toute, le pourcentage d'emploi réel dans le domaine de la cuisine ou de la préparation des aliments était en corrélation plus

Figure 6 : Quinze principaux intérêts pour la formation signalés avec la plus grande fréquence et formation reçue par les délinquantes incarcérées (n = 58)



Nota : Les barres du graphique représentent le pourcentage de l'échantillon total des femmes en établissement qui ont signalé un intérêt pour la formation en établissement dans le domaine. La ligne figurant sur le graphique indique le pourcentage des femmes de l'échantillon total des établissements qui ont dit avoir reçu une formation dans ces domaines durant leur incarcération.

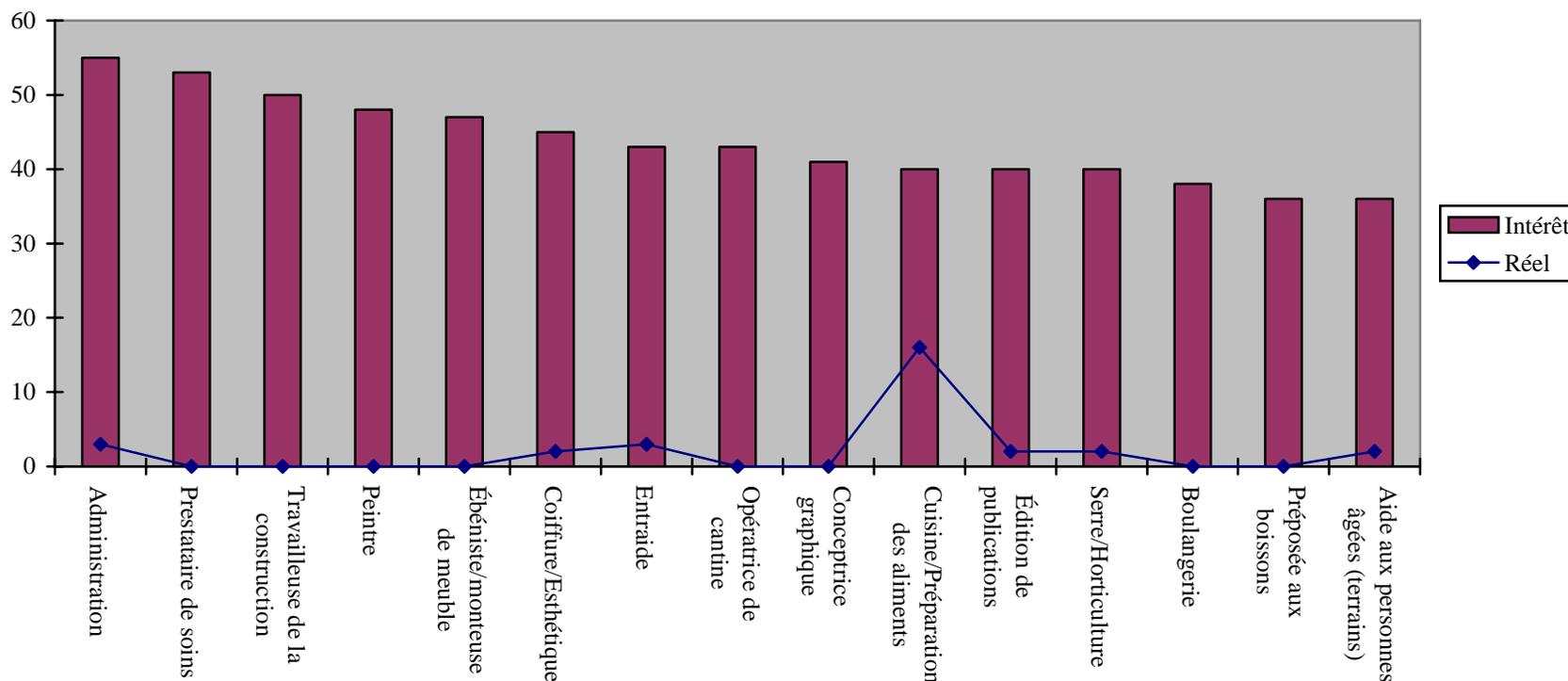
À noter que la formation réelle a été déterminée en demandant aux délinquantes de dresser la liste de toutes les activités de formation professionnelle qu'elles avaient suivies durant leur incarcération. Même si les évaluations professionnelles étaient considérées comme représentatives de la « formation professionnelle » dans le cadre de la présente étude, les femmes ne l'ont peut-être pas vu ainsi, et elles pourraient donc ne pas avoir indiqué d'évaluation professionnelle (dont elles pourraient avoir fait l'objet) à cette question. Il est possible que le nombre d'évaluations professionnelles reçues par les femmes qui ont répondu au questionnaire soit sous-estimé dans la présente étude.

étroite avec le niveau d'intérêt dans ce domaine que ce n'est le cas pour les autres professions possibles indiquées à la figure 7. Il faut également souligner que même si le nettoyage était l'un des placements professionnels en établissement les plus fréquents pour les femmes, seulement 22 % des répondantes ont déclaré un intérêt dans ce domaine d'emploi en établissement (voir à l'annexe S une liste complète des placements et intérêts professionnels en établissement qui ont été déclarés).

Les résultats que nous venons de décrire fournissent certains éclaircissements sur le degré d'intérêt accordé aux divers postes en établissement par rapport aux emplois réellement occupés en établissement par toutes les *répondantes au questionnaire des établissements (n = 58)*. Des questions supplémentaires ont été posées à *celles qui étaient alors employées en établissement (n = 46)*, concernant leurs *emplois actuels*. Parmi celles qui avaient un emploi au moment de l'étude, les raisons le plus souvent invoquées pour l'acceptation de leur emploi en établissement incluaient : *faire de l'argent (28/46)*, *aime ou s'intéresse à ce type de travail (26/46)*, *s'occuper/rien d'autre à faire (14/46)*, pour *apprendre*, pour *acquérir de l'expérience* ou accroître ses chances d'obtenir un emploi dans la collectivité (6/46), parce que la formation professionnelle était recommandée dans le cadre de leurs *plans correctionnels (5/46)*, ou parce que le *personnel leur avait suggéré d'accepter le poste (5/46)*.

De plus, 64 % des femmes (27 détenues employées sur 42) qui ont répondu à cette question ont déclaré qu'elles aimeraient effectuer des types de travail semblables dans la collectivité à leur libération. Dans l'ensemble, même si toutes les femmes n'étaient pas en mesure d'obtenir un emploi dans tous les domaines qui pouvaient les intéresser (voir figure 7) *parmi celles qui avaient alors un emploi*, légèrement plus de la moitié ont indiqué au moins un certain degré d'intérêt pour leur travail actuel et ont affirmé qu'elles aimeraient effectuer ce type de travail de retour dans la collectivité.

Figure 7 : Quinze principaux emplois en établissement déclarés avec la plus grande fréquence et emploi réel déclaré par les délinquantes incarcérées (n = 58)



Nota : Les barres du graphique représentent le pourcentage de l'échantillon total des femmes en établissement qui ont signalé un intérêt pour un travail en établissement dans le domaine. La ligne figurant sur le graphique indique le pourcentage des femmes de l'échantillon total des établissements qui ont dit avoir un emploi dans l'établissement dans le domaine à ce moment-là.

À noter que le nombre de délinquantes réellement employées dans l'entretien paysager pourrait avoir été sous-estimé. Douze femmes ont signalé que leur emploi était « l'entretien ». L'information tirée du site Web sur l'emploi et l'employabilité de CORCAN indique qu'il y avait trois catégories d'entretien : ouvrière jardinière, manœuvre et assistante en plomberie. Toutefois, sur la foi de l'information limitée fournie par les répondantes, nous n'avons pas été en mesure de déterminer lesquels de ces postes ces femmes occupaient. Il convient également de souligner qu'un grand nombre de répondantes ont déclaré un intérêt pour plus d'un domaine d'emploi en établissement. Par exemple, certaines femmes ont déclaré un intérêt pour jusqu'à 10 ou 15 emplois différents. Étant donné que la plupart des femmes ne pouvaient concrètement être employées qu'à un poste (peut-être deux) au sein de l'établissement au même moment, elles ne pouvaient à l'évidence être employées dans TOUS les domaines pour lesquels elles ont déclaré un intérêt au moment de l'étude. L'information représentée sur ce graphique doit donc être interprétée avec prudence. Globalement, les résultats visent à donner une idée générale des domaines qui intéressaient le plus les femmes EN RELATION avec les types d'emploi qu'elles étaient susceptibles d'obtenir.

Celles qui étaient employées au sein de l'établissement ont également été invitées à décrire leur degré de satisfaction à l'égard de leurs emplois actuels. À peine plus de la moitié des *femmes employées* qui ont répondu à la question (26/45) ont déclaré qu'elles étaient satisfaites ou très satisfaites de leur emploi du moment, 5/45 ont signalé qu'elles n'étaient ni insatisfaites ni satisfaites et 14/45 ont dit qu'elles étaient quelque peu insatisfaites de leur emploi au sein de l'établissement. De plus, parmi le petit nombre de femmes incarcérées et sans emploi ($n = 12$) qui ont répondu à cette question, la raison la plus fréquemment invoquée pour expliquer qu'elles n'avaient pas d'emploi était qu'elles venaient d'arriver et qu'elles n'avaient pas été en mesure d'obtenir un travail (4/9).

Placements à l'extérieur. Enfin, un faible nombre de répondantes incarcérées (5/56) ont déclaré avoir participé à un programme de placements à l'extérieur pendant leur incarcération. Seules trois de ces femmes ont précisé le type de travail qu'elles effectuaient : deux travaillaient pour une entreprise électronique et une pour un centre d'hébergement pour personnes âgées. La durée du placement à l'extérieur variait de deux à treize mois. Au nombre des avantages soulignés par ces femmes figuraient : faire de l'argent, obtenir des compétences/de l'expérience/des responsabilités, être en liberté/dans la collectivité et travailler avec des personnes âgées. Peu d'inconvénients ou de domaines à changer ont été relevés; toutefois, deux répondantes ont indiqué qu'elles estimaient que les placements à l'extérieur devraient durer plus que 60 jours.

De plus, 54 délinquantes sur 55 actuellement incarcérées dans des établissements fédéraux qui ont répondu à cette question (98 %) ont indiqué qu'elles *aimeraient* participer à un programme de placement à l'extérieur. Les intérêts possibles pour un emploi dans le cadre d'un placement à l'extérieur reflétaient, dans une certaine mesure, leurs intérêts pour les emplois en établissement. Au nombre des intérêts fréquemment signalés figuraient les corps de métier (15/54), comme la construction et la soudure ou la mécanique, et des intérêts dans le domaine des affaires ou de l'administration (13/54), ce qui inclut le « travail de bureau », le travail dans une bibliothèque ou le service à la clientèle. Toutefois, un nombre passablement élevé de réponses semblait refléter un intérêt pour la prestation de soins ou les services d'aide aux personnes, en placements à l'extérieur, même si leur description était plutôt vaste, plusieurs femmes

se contentant d'indiquer qu'elles souhaitaient travailler avec des animaux, des personnes âgées ou des enfants. Par exemple, 7 délinquantes sur 54 ont manifesté un intérêt pour le travail avec les animaux sous une forme ou une autre, 6 sur 54 souhaitaient travailler avec des personnes âgées et 5 sur 54 ont indiqué un intérêt pour le travail avec les enfants et les jeunes en difficulté.

« Tout ce qui pourrait aider du monde. Peut-être bénévole dans un hôpital, ou bénévole auprès des enfants ou des adolescents en difficulté ».

Sommaire

Dans l'ensemble, les données du profil tiré du Système de gestion des délinquants ont révélé que la majorité des femmes incarcérées (environ 55 %) étaient employées au sein de l'établissement, les professions les plus souvent occupées étant dans les domaines du nettoyage, de l'entretien paysager et des services alimentaires. Toutefois, 79 % des répondantes ont déclaré avoir un emploi, et les placements à l'extérieur qu'elles ont mentionnés étaient relativement similaires (p. ex., entretien général, nettoyage et cuisine/préparation d'aliments). De plus, au moins la moitié des *femmes incarcérées qui travaillaient* ont exprimé au moins un certain degré d'intérêt et de satisfaction à l'égard de leurs emplois en établissement. Toutefois, les intérêts des délinquantes semblaient englober une gamme d'occasions d'emploi et de formation en établissement plus vaste que les activités auxquelles elles participaient concrètement ou avaient déjà participé. Précisément, même si les placements professionnels et la formation étaient en corrélation plus étroite dans certains domaines (p. ex., cuisine/préparation d'aliments, formation sur le SIMDUT), les délinquantes ont fait état de peu d'emplois ou de formation dans d'autres domaines pour lesquels une proportion relativement modérée à élevée de femmes avaient exprimé un intérêt (p. ex., administration, prestation de soins, construction). De plus, même si pratiquement toutes les délinquantes ont signalé un intérêt pour la participation au programme de placement à l'extérieur, très peu avaient effectivement eu cette possibilité. Parmi celles qui avaient eu cette expérience, la plupart ont déclaré qu'elles estimaient que les placements à l'extérieur devraient durer plus longtemps.

Croyances et attitudes du personnel concernant les programmes d'emploi en établissement

Les résultats présentés dans la section précédente ont fourni un aperçu des placements professionnels en établissement pour délinquantes et du point de vue de celles-ci sur les programmes d'emploi. Étant donné les expériences des membres du personnel qui travaillent avec les délinquantes et l'importance de leur rôle dans la prestation, la supervision ou le soutien des programmes d'emploi, il était également très important de connaître les opinions et les attitudes de ces employés au sujet des programmes d'emploi en établissement pour femmes. Ils ont, par conséquent, été invités à décrire leurs perceptions de la situation actuelle des programmes d'emploi concernant les thèmes généraux suivants : procédures d'affectation aux programmes d'emploi et intérêts perçus en matière d'emploi, disponibilité des occasions et des programmes d'emploi, difficultés ou défis associés à la prestation des programmes d'emploi, résistance du personnel de l'établissement aux programmes d'emploi, soutien des placements à l'extérieur et participation de la collectivité, et importance des divers objectifs de réadaptation et des objectifs financiers reliés aux programmes d'emploi en établissement. L'information figurant dans la présente section est fondée sur les données recueillies auprès des membres du personnel des établissements et du personnel régional et national de CORCAN.

Affectation aux programmes d'emploi et intérêts perçus

Parmi les facteurs qui, selon le personnel des établissements, jouent un rôle dans la détermination des affectations professionnelles en établissement se trouvaient la prise en compte des *besoins* des femmes (4/17) dans le domaine de l'emploi (p. ex., détermination en fonction des résultats de l'évaluation à l'admission) ainsi que la vérification de la correspondance entre les *aptitudes et les compétences* (5/17) des délinquantes et les exigences du poste (p. ex., aptitude professionnelle, capacité de travailler en groupe). Pratiquement toutes les personnes interrogées (15/16) ont souligné au moins un certain degré de *choix* en matière d'affectation professionnelle, soulignant que les femmes avaient la capacité de se porter candidates à des programmes ou à des occasions d'emploi qu'elles désiraient ou que les femmes étaient affectées à des programmes en tenant compte de leurs intérêts.

Il convient de souligner que quelques membres du personnel (3/17) ont également mentionné précisément le Système d'orientation et de préférences personnelles (COPS) et l'Inventaire de carrières, d'habiletés professionnelles et d'orientation (CAPS) qui étaient utilisés dans la plupart des établissements pour évaluer les intérêts et aptitudes en matière d'emploi des délinquantes au moment de l'étude. Ces personnes ont souligné l'utilité actuelle ou future possible de ces outils d'évaluation pour orienter les programmes et les affectations d'emploi pour les délinquantes au sein des établissements.

Globalement, les résultats déclarés par le personnel des établissements ont corroboré l'information fournie par les femmes incarcérées et mentionnée précédemment, ce qui semble indiquer que si elles avaient un emploi c'était en partie en raison de leur intérêt pour le poste ou de leur désir d'obtenir un emploi puisque celui-ci était considéré comme un « besoin » dans le cadre du plan correctionnel. Toutefois, comme les délinquantes n'ont pas toutes signalé un intérêt pour les postes qu'elles occupaient au moment de l'étude, beaucoup d'employés ont également donné à entendre que les intérêts ou besoins des femmes devaient être conciliés avec les réalités plus objectives de la vie carcérale. Au nombre de ces réalités figuraient la disponibilité des emplois au sein de l'établissement (13/17) ou ce que le personnel pouvait considérer comme pertinent compte tenu de la durée des peines ou de la durée probable de l'incarcération (2/17). Enfin, un grand nombre de personnes interrogées ont également mentionné que les décisions finales en matière de placements professionnels étaient en bout de ligne prises ou approuvées par le Comité des programmes de l'établissement (7/17).

Un comité des programmes se réunit tous les jeudis. Nous nous occupons tout d'abord des nouvelles arrivantes et nous leur donnons n'importe quel emploi qui soit disponible, de manière à ce qu'elles puissent commencer immédiatement et avoir un peu d'argent. Par la suite, les femmes peuvent demander les postes qui les intéressent et, si elles possèdent les compétences requises, nous examinons à nouveau leur dossier lorsque nous nous réunissons et elles sont approuvées ou non. Lorsqu'une délinquante se voit refuser un poste, nous lui donnons des suggestions sur ce qu'elle doit améliorer pour obtenir ce type de poste.

Le personnel des établissements ($n = 18$) et le personnel régional de CORCAN ($n = 4$) ont également été invités à décrire les occasions d'emploi ou les programmes de

formation en établissement qu'ils estimaient hautement convoités par les femmes. Au nombre des types d'occasions d'emploi les plus fréquemment cités figuraient : emplois pour CORCAN, essentiellement dans le domaine de la couture et de la construction (9/22), corps de métier ou construction²⁵ (5/22), entretien paysager (4/22), dressage/soins aux animaux (4/22); coiffure (4/22); et postes de conciergerie ou de nettoyage (4/22).

Les motifs justifiant l'intérêt pour les occasions d'emploi de CORCAN le plus fréquemment invoqués par le personnel étaient la rémunération au rendement qui y était associée, ainsi que le fait que les femmes pouvaient obtenir des capacités techniques appliquées ou des certificats de compétences ou des contacts avec les employeurs de la collectivité. L'entretien paysager était cité comme en demande par les délinquantes essentiellement du fait de sa nature « physique » et de l'emplacement du travail (p. ex., travail à l'extérieur, liberté) ainsi que de la capacité d'être plus indépendantes et de prendre des initiatives. Les emplois dans la construction et liés aux corps de métier ont été déclarés comme intéressants les femmes essentiellement du fait que ces postes nécessitent peu de formation et permettent de gagner un bon salaire. Le dressage ou les soins aux animaux et la coiffure étaient perçus comme intéressants pour les femmes en raison du fait que la formation dans ces domaines pouvait leur permettre d'obtenir des compétences monnayables ou des certificats professionnels. Le personnel a également indiqué que le dressage ou les soins aux animaux étaient très gratifiants d'un point de vue plus émotif (p. ex., acceptation inconditionnelle, apprentissage de la capacité de prendre soin de quelqu'un, etc.). Enfin, les motifs les plus souvent mentionnés par le personnel pour justifier l'intérêt des délinquantes pour les postes de conciergerie ou de nettoyage semblent être le nombre important d'emplois de ce type disponibles et la pénurie d'autres emplois.

²⁵ Même si la couture et la construction ont également été examinées en référence à la catégorie d'emploi de CORCAN présentée précédemment, ces occasions d'emploi de CORCAN reliées à la construction étaient déclarées séparément et n'étaient PAS incluses dans les totaux pour cette catégorie (corps de métier/construction). Cette décision est justifiée par le fait que la plupart des personnes interrogées qui ont mentionné les entreprises de CORCAN semblaient penser que c'est parce qu'il s'agissait d'un projet CORCAN qu'il suscitait l'intérêt, plutôt que le type précis de programme offert (p. ex., construction, couture). Comme nous l'avons précisé, le motif le plus souvent invoqué pour justifier l'intérêt pour ces projets d'emploi de CORCAN semblait être la rémunération au rendement, peu importe le type d'emploi fourni.

Dans l'ensemble, tel que l'indiquent les membres du personnel, certaines des raisons les plus fréquemment invoquées pour justifier l'intérêt pour diverses occasions d'emploi en établissement semblaient être la capacité d'obtenir une formation ou des certificats professionnels pour aider les délinquantes à se trouver des emplois dans la collectivité ou des niveaux de rémunération supérieurs associés à certains types d'emploi. De plus, les intérêts en matière d'emploi des délinquantes, tels qu'ils sont perçus par le personnel, semblaient correspondre, au moins dans une certaine mesure, aux intérêts en matière d'emploi en établissement déclarés par les femmes incarcérées. Il semblerait que les membres du personnel possèdent une certaine connaissance des intérêts en matière d'emploi des délinquantes (et des motifs justifiant cet intérêt) et pourraient s'avérer une source supplémentaire d'information lorsqu'il s'agit de planifier la prestation et la mise en œuvre d'interventions en matière d'emploi.

Élaboration et uniformisation des programmes d'emploi

Les membres du personnel régional et national de CORCAN ont été interrogés sur le degré d'uniformisation des services entre les établissements ou les régions, ainsi que sur le degré de souplesse relativement à la mise en œuvre de nouveaux programmes. En règle générale, la plupart des employés de CORCAN avaient tendance à parler de l'uniformisation des programmes de formation entre les établissements. À cet égard, plusieurs employés ont noté que la « norme » consistait à offrir des cours autorisés de formation animés par une tierce partie, même s'il semblait que les types précis de cours autorisés différaient d'un établissement ou d'une région à l'autre. Les seuls *programmes autorisés de formation* qui ont été signalés par plus d'un membre du personnel de CORCAN comme étant offerts dans tous les établissements pour femmes étaient le SIMDUT, les principes fondamentaux de salubrité des aliments et le programme de compétences relatives à l'employabilité, qui devait être bientôt mis en œuvre pour permettre l'acquisition de compétences générales en matière d'employabilité. Il n'est donc nullement surprenant de constater que la majorité du personnel de CORCAN a signalé au moins un certain degré de souplesse concernant les programmes des établissements ou des régions. Toutefois, l'une des répondantes a signalé qu'elle croyait que la tendance actuelle permettait de prévoir une diminution future de cette souplesse et un renforcement de la structure des programmes d'emploi.

Je pense que les programmes deviennent moins souples, simplement parce que nous écoutons enfin la vérificatrice générale, ou son bureau, après trois ans... à répéter que nous ne faisons pas bien les choses. Aussi, je pense que nous allons avoir moins de souplesse, ce qui n'est pas mauvais. Je pense que les cours devraient être plus structurés et plus courts, qu'ils devraient être offerts par des tiers, reconnus par l'industrie et fondés sur les renseignements du marché. Pas simplement ces programmes improvisés, qui vont dans tous les sens. L'an dernier, nous avons dû mettre sur pied une stratégie d'emploi, et chaque région devait vérifier les programmes professionnels qu'elle offrait. Mais il s'agit de programmes de formation professionnelle et pas d'emploi à proprement parler, parce qu'il y a beaucoup de possibilités d'emploi qui ne correspondent pas à la formation professionnelle et, pour ce qui est des programmes de formation professionnelle, il y a des critères précis auxquels ils doivent répondre afin de pouvoir être financés.

Les membres du personnel national et régional de CORCAN ont également été interrogés sur l'élaboration de programmes ou de formations en matière d'emploi pour les femmes. Le personnel de CORCAN a précisé que les programmes pour les femmes étaient essentiellement les mêmes que ceux qui s'adressent aux hommes (même si trois des personnes interrogées ont relevé qu'au moins dans le passé, certains programmes avaient été conçus dans une certaine mesure pour une clientèle féminine).

Tout ce que j'ai à dire, c'est que... il faut faire avec ce qu'on a. Ce ne sont pas des programmes qui tiennent compte du sexe. La conduite d'un chariot-élévateur, par exemple, est identique pour les deux sexes. C'est un métier manuel, qui n'a été conçu ni pour les femmes ni pour les hommes.

Quelques membres du personnel de CORCAN (2/5) ont également précisé qu'ils consacraient plus de temps aux programmes pour délinquants qu'aux programmes pour délinquantes. Cela provenait en partie du fait que les délinquants de sexe masculin sont plus nombreux, qu'on ne voulait pas interrompre les programmes thérapeutiques pour femmes ou qu'il n'y avait pas de locaux pour les programmes d'emploi dans les établissements pour femmes. Toutefois, quelques répondants ont également indiqué qu'on avait accru l'importance accordée à l'emploi pour les femmes ces derniers temps.

Bien sûr, les hommes sont plus nombreux, mais puisqu'à l'échelle nationale, je pense, on a commencé à mettre l'accent sur l'offre d'emplois significatifs pour les femmes, nous avons consacré plus de temps à tenter d'aider [nom de l'établissement supprimé] sur ce plan.

Disponibilité des programmes d'emploi

Nombre de membres du personnel (50/72; 69 %) ²⁶ ont signalé une *absence générale d'occasions d'emploi ou d'emplois intéressants* au sein des établissements pour femmes. Le personnel a parlé du fait que la formation et les emplois disponibles n'étaient pas suffisants, que les programmes n'étaient pas intéressants ou stimulants ou que les programmes manquaient dans certains domaines de compétences. De plus, certains répondants ont mentionné qu'il pourrait être particulièrement difficile d'offrir des programmes ou services d'emploi à certaines populations, particulièrement les détenues dites « à sécurité maximale ».

Pas suffisamment intéressants ou motivants – les femmes retourneront à la vente de drogues ou à la prostitution, car cela leur permet de gagner rapidement et facilement de l'argent plutôt que de travailler au salaire minimum.

Nous éprouvons des difficultés à introduire des occasions d'emploi intéressantes, parce que nous sommes peu nombreux en comparaison avec les établissements pour hommes.

Je pense que nous n'avons pas suffisamment de postes pour occuper les femmes. L'autre jour, quelqu'un demandait pourquoi toutes ces femmes étaient étendues au soleil à l'extérieur, alors que tout le monde est censé être employé sauf deux d'entre elles. Je me disais, peut-être, mais elles n'ont certainement pas suffisamment de travail pour être occupées toute la journée. Par exemple, celle qui est chargée de nettoyer un plancher le matin doit-elle revenir l'après-midi et le nettoyer à nouveau? Eh bien oui, c'est ce qu'elles font, mais même cela ne leur prend que deux heures et demi. Nous avons divisé les postes de manière à ce que tout le monde puisse travailler, mais ces postes ne permettent pas d'être occupés toute la journée et je pense que les femmes n'ont pas autant d'occasions d'acquérir des compétences professionnelles que les hommes et nous savons que c'est une question d'argent, mais l'argent manque.

²⁶ Les aspects examinés dans cette section sont fondés sur les réponses des membres du personnel des établissements (entrevues, $n= 18$; questionnaires, $n = 49$) et du personnel régional ou national de CORCAN ($n = 5$).

Difficultés/défis associés à la prestation des programmes d'emploi en établissement – Ressources/questions pratiques. L'une des questions soulevées souvent tant par les membres du personnel régional ou national de CORCAN que par les membres du personnel des établissements (9/54; 17 %) était la présence de certains problèmes reliés aux ressources ou problèmes pratiques relatifs à la mise en œuvre et à la prestation des programmes d'emploi en établissement. Au nombre des exemples de ces difficultés figurent : manque d'espace, manque de fonds ou ressources humaines/soutien, difficulté à obtenir les autorisations de sécurité et faible nombre de délinquantes.

Une fois de plus, ce n'est pas facile parce qu'on manque d'espace et à cause de la taille de la population. Toutefois, c'est l'espace qui est le problème numéro un. En ce qui concerne la taille de la population, on peut... vous pouvez toujours adapter un programme, même un programme axé sur la production comme CORCAN, du fait que, comme vous savez, il est possible qu'on n'ait que cinq travailleuses à mi-temps. C'est ce qu'on aimerait, mais si l'on n'a pas l'espace suffisant, alors c'est une autre paire de manches.

Quant à moi, je suis d'avis... Je pense qu'une partie du problème est liée à la structure organisationnelle de [nom de l'établissement est supprimé]. Elle ne ressemble pas à celle des établissements pour hommes, aussi ils ont tendance à... vous savez du point de vue d'emploi, nous parlons au [titre du poste supprimé], nous parlons au [titre du poste supprimé], nous parlons au [titre du poste supprimé], nous parlons à six personnes différentes qui communiquent rarement entre elles ou qui n'assument pas la responsabilité, ou cela ne semble tout simplement pas la bonne solution et souvent, très souvent, les choses ne vont nulle part. Et je pense qu'en raison de ce genre de structure organisationnelle étrange les responsabilités sont très fragmentées. Alors, ce n'est pas qu'elles ne soient pas occupées... elles sont généralement extrêmement occupées, mais elles font une foule de choses qui, généralement, dans un autre cadre auraient été plus rationalisées.

Autres besoins thérapeutiques ou besoins en matière de programmes. Tant le personnel national ou régional de CORCAN que les employés des établissements interrogés ont insisté sur la nécessité de traiter les multiples besoins des femmes (p. ex., problèmes familiaux, problèmes de toxicomanie, absence d'estime de soi, étude insuffisante/difficultés d'apprentissage) et la nécessité de concilier tous ces besoins (17/23; 74 %).

Toutefois, ceci étant dit, nous avons des difficultés parce qu'il y a des besoins en matière de programmes qui, comme je l'ai dit plus tôt, prennent

parfois le dessus sur les besoins en matière d'emploi. Et je pense que notre défi consiste à concilier tous ces besoins et à nous assurer qu'ils se voient tous accorder autant d'importance. Comme nous disions plus tôt, vous savez, l'histoire du pendule, de sorte qu'il y ait un équilibre... c'est une approche holistique. Évitez d'offrir trop de programmes et ensuite oubliez l'emploi; alors on se retrouve avec 11 femmes de ménage.

Dans l'ensemble, le personnel des établissements interrogé a semblé reconnaître qu'il est possible d'éprouver des difficultés à établir l'horaire des programmes d'emploi en raison des autres programmes essentiels, mais ses réponses variaient fortement, selon son opinion sur le caractère problématique de l'établissement d'un horaire ou selon son opinion sur les étapes nécessaires pour résoudre ce problème²⁷. Par exemple, les commentaires initiaux formulés en réponse à cette question allaient de « pas vraiment » à « c'est manifestement un problème ». De plus, alors que certains employés ont semblé indiquer que seuls des changements mineurs à l'horaire étaient requis, d'autres ont déclaré qu'il était passablement difficile de prévoir des programmes, particulièrement lorsque la délinquante purgeait une courte peine et avait un grand nombre de besoins, puisqu'elle devait participer à de nombreux programmes dans une courte période.

Ce que je constate c'est que pour une femme qui est ici pour une courte période, lorsqu'elle a des besoins importants, nous nous heurtons à certaines limites, parce qu'elle aura vraisemblablement un grand nombre de programmes correctionnels à suivre et si, par exemple, elle n'a pas beaucoup d'instruction, elle aura beaucoup de rattrapage à faire, en plus de ses programmes correctionnels. Et en termes de placements professionnels, eh bien, généralement, elle ne passera probablement pas autant de temps à travailler, parce qu'elle est peut-être à l'école ou en train de suivre ses programmes. Alors je dirais que pour les délinquantes qui purgent une courte peine et qui ont des besoins importants, c'est sûr qu'il y a des problèmes.

Toutefois, la plupart des employés des établissements ont déclaré un degré passablement élevé de souplesse concernant les programmes d'emploi et autres. Un grand nombre semblaient simplement considérer cette question comme une réalité qui devait être abordée en déterminant les priorités des besoins des femmes, en

²⁷ Il faut mentionner que trois répondants de l'Établissement de la vallée du Fraser pour femmes ont indiqué que, comme l'établissement était nouveau, on n'offrait pas encore toute la gamme des programmes au moment de la collecte des données, ce qui limite les difficultés liées à l'établissement d'un horaire pour l'instant.

établissant soigneusement l'horaire des programmes et en veillant à ce que les superviseurs du travail ou les animateurs du programme comprennent les autres besoins en matière de programmes (p. ex., passer à un autre programme durant quelques heures/jours et « rattraper » le matériel manqué par la suite).

Résistance aux programmes d'emploi en établissement

Les membres du personnel ont également été invités à décrire leur soutien à l'égard des programmes d'emploi ou la résistance qu'ils percevaient à l'égard des programmes d'emploi de la part du personnel en général. Dans un premier temps, le personnel des établissements a été invité à évaluer dans quelle mesure il était en accord ou en désaccord avec l'abolition des programmes d'emploi en l'établissement. Dans l'ensemble, ils étaient en désaccord avec cette proposition²⁸.

Les employés des établissements ayant répondu au questionnaire ($n = 51$) et le personnel régional et national de CORCAN ayant fait l'entrevue ($n = 5$) étaient également invités à préciser s'ils décelaient une certaine résistance aux programmes d'emploi de la part du personnel des établissements. Environ le quart des personnes interrogées (15/56; 27 %) ont affirmé percevoir une certaine résistance aux programmes d'emploi de la part des membres du personnel des établissements. Les problèmes le plus souvent soulevés étaient liés à la *sécurité* (5/56), ou à des caractéristiques plus étroitement liées à la *mise en œuvre* ou à *l'exploitation* du programme (6/56).

Comme on pourrait le prévoir, étant donné leur expérience quotidienne en établissement, les employés des établissements ont soulevé des problèmes ou des préoccupations sur le plan de la *sécurité*. Par exemple, certains ont déclaré que les programmes d'emploi pourraient nécessiter un renforcement de la sécurité dynamique et d'autres se sont interrogés sur le degré de respect et de soutien à l'égard de programmes d'emploi par rapport à la sécurité au sein de l'établissement.

²⁸ Les points ont été évalués sur une échelle de 1 à 5, les notes **les plus élevées** signalant un degré plus élevé de **désaccord** avec cette proposition de la part du personnel ($M = 4,60$, Écart-type = 0,53).

En raison d'un manque de respect envers les processus de sécurité et le personnel chargé de la sécurité, je pense qu'il existe un obstacle qui créera des soupçons et de la résistance.

Un deuxième problème soulevé par quelques employés des établissements et membres du personnel régional et national de CORCAN était relié aux caractéristiques associées à la *mise en œuvre* ou à l'*exploitation* du programme. Au nombre des questions examinées dans ce contexte, figuraient un scepticisme à l'égard de la « qualité » des programmes d'emploi ou un manque apparent d'employés ou de ressources pour mettre en œuvre et superviser les programmes d'emploi.

... Je ne pense pas qu'il y ait là une volonté délibérée de nuire. Je ne veux pas que l'on croit que je suis de mauvaise foi. Je pense que c'est simplement très difficile de faire bouger les choses dans ce tout petit établissement. Et je pense qu'il est vraiment difficile de faire bouger les choses dans un lieu aussi petit, où on n'a pas l'espace suffisant et...

D'autres commentaires formulés par le personnel, même si peu fréquents (2/56), sont dignes de mention. Ces membres du personnel semblaient remettre en question le désir ou le droit de travailler des femmes dans les établissements.

Les femmes ne semblent pas apprécier les occasions offertes et le personnel en a assez de cette attitude.

J'ai entendu des rumeurs selon lesquelles des délinquantes étaient formées pour effectuer du travail administratif dans l'établissement. Je pense que si c'est le cas, le personnel administratif actuellement employé dans l'établissement ne sera pas très content et je suis convaincu que son syndicat aura quelque chose à dire à ce sujet.

Soutien à l'égard des placements à l'extérieur et de la participation de la collectivité quant à l'emploi en établissement

En général, le personnel a signalé au moins un certain degré de soutien à l'égard de la participation d'organismes externes à la gestion des programmes et de la formation en établissement (voir tableau 10). De plus, la majorité des membres du personnel (62 %) ont convenu que des efforts devraient être déployés afin de faire travailler le plus grand nombre possible de délinquantes à l'extérieur de l'établissement, par exemple, dans le cadre d'un placement à l'extérieur. On a également demandé aux employés des

établissements s'ils estimaient que les placements à l'extérieur étaient « une bonne idée »; presque tous (48/49; 98 %) ont répondu par l'affirmative²⁹. Certains des écarts constatés entre les pourcentages des employés des établissements qui ont répondu par l'affirmative à ces deux questions pourraient être le reflet des inquiétudes en matière de sécurité soulignées par certains membres du personnel, lorsqu'ils ont été invités à fournir des précisions sur leurs réponses à la seconde question (« Pensez-vous que les placements à l'extérieur soient une bonne idée? »). Plus précisément, plusieurs (5/49) ont pris soin d'indiquer qu'ils percevaient les placements à l'extérieur comme une bonne idée lorsque les femmes possédaient une *cote de sécurité minimale*, ou dans la mesure où la sélection des candidates était effectuée convenablement. Il semblerait donc que les membres du personnel soient en faveur des placements à l'extérieur pour un grand nombre de délinquantes (p. ex., sécurité minimale), mais pas pour la totalité d'entre elles.

Tableau 10 : Degré de soutien à l'égard des placements à l'extérieur et de la participation d'organismes externes aux programmes d'emploi

	n	M	Écart-type	% d'accord
Les groupes externes devraient offrir une formation en établissement	49	1,82	0,93	84 %
On devrait favoriser le plus possible le travail à l'extérieur de l'établissement (p. ex., placements à l'extérieur)	50	2,40	1,11	62 %
Certains programmes d'emploi en établissement devraient être gérés par des entreprises privées	49	2,69	1,21	53 %

Nota : Les différents points étaient cotés sur une échelle de 1 à 5, **les notes les plus faibles indiquant que le personnel était d'accord avec les énoncés** ou qu'il leur accordait une plus grande véracité. Le pourcentage d'accord a été calculé en déterminant le pourcentage du total des répondants qui ont encerclé 1 ou 2 pour la question, ce qui indique qu'ils étaient au moins relativement d'accord avec les énoncés ou qu'ils estimaient que les énoncés étaient relativement vrais.

De plus, le personnel des établissements a signalé un certain nombre d'avantages éventuels des placements à l'extérieur. Ils incluaient des avantages propres au *domaine de l'emploi* (26/49; p. ex., comme moyen de vivre une expérience d'emploi

²⁹ À noter que cette question ne faisait pas partie des questions de l'échelle de cotation figurant au tableau 10. Il s'agissait d'une question dichotomique, exigeant simplement comme réponse oui ou non, ce qui pourrait également avoir mené les membres du personnel répondant au questionnaire à répondre différemment.

réaliste ou d'obtenir de futures possibilités d'emploi dans la collectivité) ainsi que la possibilité de « *bienfaits psychologiques* » pour les femmes (5/49; p. ex., hausse de la confiance ou de l'estime de soi).

Les placements extérieurs comblent souvent l'écart entre la formation et l'expérience pratique. Ils aident les délinquantes à comprendre l'objectif final. Les femmes qui ont seulement été formées en établissement ne sont pas en mesure d'appliquer leurs compétences dans la collectivité. Ces placements leur permettent d'améliorer l'estime de soi et d'acquérir une expérience concrète. Tout cela est positif.

Près de la moitié des membres du personnel des établissements interrogés (25/49) ont également décrit le recours aux placements à l'extérieur comme un lien avec la *collectivité* (p. ex., acquisition d'expérience et contact avec la collectivité, promotion d'une réinsertion sociale graduelle ou réussie) et quelques-uns d'entre eux (3/49) ont effectivement indiqué que les placements à l'extérieur pourraient *constituer un test* pour déterminer les aptitudes et les progrès des femmes relativement à leur réintégration du marché du travail ou de la collectivité.

Ces femmes seront mises en liberté dans la société tôt ou tard; aussi, il est crucial de rendre cette transition la plus facile possible. En fait, il faudrait qu'il y ait certains recoupements dans le processus de réinsertion sociale, et c'est là que les placements à l'extérieur jouent un rôle très utile. Un grand nombre de femmes ont également besoin d'une aide pour trouver un travail et elles demeureront à cet emploi une fois mises en liberté si elles ont le soutien nécessaire durant et après leur mise en liberté. C'est cet aspect que doit améliorer le SCC.

Le dernier point intéressant concerne le dialogue relatif aux répercussions des placements à l'extérieur sur *la perception qu'a le public des délinquantes* (3/49).

Étant donné que les femmes peuvent intégrer le marché du travail et qu'elles l'ont fait, et qu'elles se sont bien comportées comme la majorité des citoyens de la société, cela incite les gens à être en faveur de la réinsertion sociale des délinquantes et à accepter qu'elles soient employées et qu'elles offrent leurs services afin d'exploiter leur potentiel et leur créativité, et cela incite par le même fait les délinquantes à faire preuve d'une attitude positive.

Même si deux employés ont indiqué que des expériences de travail positives dans la collectivité étaient susceptibles de favoriser des attitudes favorables à l'égard des délinquantes de la part des gens, un répondant a donné à entendre qu'il pourrait y avoir une certaine résistance, dans la collectivité, aux placements à l'extérieur.

C'est pour moi une question difficile. D'une part, je considère qu'ils sont bons pour les femmes. Par contre, si les femmes occupent des emplois dans la collectivité que pourraient occuper des gens qui ne sont pas incarcérés, alors je vous jure que le public ne sera pas très content. Cela dit, j'ai peur que les femmes soient placées dans des emplois sans aucune valeur lors de leur placement à l'extérieur, de manière à éviter le mécontentement du public et alors, je me dis, quel est l'intérêt pour elles d'avoir une expérience de travail en effectuant des tâches mineures. J'aurais espéré que leurs placements à l'extérieur leur permettent de montrer à un employeur potentiel qu'elles sont motivées et travaillantes, peu importe l'emploi qu'elles occupent lors de leurs placements à l'extérieur.

Conciliation des objectifs de réadaptation et des préoccupations financières

Deux types de renseignements ont été réunis concernant cette question. Tout d'abord, on a demandé aux personnes des établissements de répondre à une série de questions pour évaluer le degré d'importance des divers objectifs des programmes d'emploi en établissement (p. ex., perfectionnement de compétences professionnelles, acquisition d'une attitude positive ou réalisation d'objectifs financiers) ainsi que pour vérifier dans quelle mesure elles étaient d'accord avec les objectifs de réadaptation et les orientations financières des programmes d'emploi. En second lieu, le personnel régional et national de CORCAN a été invité à se pencher sur la question de l'atteinte d'un équilibre entre le fonctionnement d'un organisme efficace et rentable, et la nécessité d'offrir des programmes et services pour répondre aux besoins des délinquantes et faciliter leur réinsertion sociale.

Les notes accordées par le personnel des établissements à l'importance des divers objectifs des programmes d'emploi sont présentées au tableau 11. Un pourcentage élevé d'employés semblait estimer que plusieurs objectifs devaient être pris en compte pour renforcer les chances de réinsertion sociale des délinquantes. Parmi ces objectifs figuraient l'acquisition de *compétences professionnelles* (p. ex., acquérir les compétences de base nécessaires pour faire le travail, fournir un degré élevé de

compétences professionnelles précises, obtenir un placement pour les détenues libérées), ou l'acquisition *d'attitudes ou de comportements positifs* (attitudes à l'égard du travail, attitudes favorables à l'égard d'une vie rangée, utilisation constructive de son temps). En ce qui concerne les *objectifs financiers*, même si on a observé un soutien modéré à l'égard de certains objectifs visant à aider les délinquantes à gagner de l'argent pour elles, leur famille ou pour dédommager les victimes, on a observé peu de soutien à l'égard des objectifs liés au profit financier ou au paiement des services correctionnels.

Des résultats similaires ont été constatés lorsque le personnel des établissements a été invité à évaluer les diverses orientations (profits c. réadaptation) des programmes d'emploi en établissement (tableau 12). Par exemple, la majorité du personnel des établissements, soit 94 %, a déclaré que la réadaptation devrait être un objectif des programmes d'emploi plus important que les questions de profit ou de perte. La majorité des répondants ont également donné à entendre que les pressions exercées pour rendre les programmes d'emploi rentables pourraient nuire aux objectifs de formation ou de réadaptation. Aussi, dans l'ensemble, le personnel avait tendance à considérer les objectifs liés aux fonctions de réadaptation des programmes d'emploi comme passablement importants, et semblait accorder moins de valeur aux objectifs financiers.

On a également demandé au personnel régional et national de CORCAN d'examiner la question de l'atteinte d'un équilibre entre les objectifs de rentabilité et d'efficacité de l'organisme et le besoin d'offrir des programmes et services qui répondent aux besoins des délinquantes et facilitent la réinsertion sociale. Parmi les quatre employés régionaux et nationaux de CORCAN qui ont répondu, l'un semblait considérer ces questions comme reflétant des objectifs quelque peu contradictoires.

Il n'en demeure pas moins quelques contradictions. Et c'est difficile, parce que CORCAN, en tant qu'organisme exploitant distinct, a pour mandat de faire de l'argent à ce stade, ce qui est malheureux parce que faire de l'argent ne signifie pas toujours acquérir des compétences professionnelles. Faire de l'argent pour CORCAN ne signifie pas que vous serez nécessairement bien formé pour faire un travail lorsque vous sortirez. Alors, cette sorte de « mandat contradictoire » demeure... cela doit changer. Cela doit effectivement changer pour repartir du bon pied. Parce que dans le fond,

l'objectif des services correctionnels n'est pas de générer un profit pour CORCAN. Les services correctionnels doivent avoir pour objectif de remettre ces gens en liberté et s'assurer qu'ils éviteront la prison pour de bon.

Tableau 11 : Évaluation par le personnel de l'importance des objectifs relatifs aux programmes d'emploi, N = 51.

	M	Écart-type	% Pourcentage percevant l'objectif comme important
<i>Compétences/occasions professionnelles</i>			
Acquérir les compétences de base nécessaires pour le travail	4,80	0,45	98 %
Fournir un niveau élevé de compétences professionnelles précises	3,90	1,08	69 %
Assurer un placement aux délinquantes mises en liberté	3,84	1,09	66 %
<i>Attitudes/comportements positifs</i>			
Acquérir une attitude positive à l'égard du travail	4,73	0,53	96 %
Acquérir une attitude favorable à l'égard de la vie rangée	4,73	0,60	96 %
Occuper les détenues de manière constructive	4,61	0,63	92 %
<i>Objectifs financiers</i>			
Accumuler suffisamment d'économies pour la mise en liberté	4,04	1,02	73 %
Gagner de l'argent pour rembourser des dettes, payer des amendes ou dédommager les victimes	3,35	1,37	53 %
Permettre aux détenues de contribuer au soutien de leur famille	3,45	1,15	47 %
Gagner de l'argent pour faire des achats à la cantine	3,20	1,08	41 %
Fournir des biens à faible coût et de qualité sur le marché	3,00	1,26	37 %
Contribuer à assumer le coût des services correctionnels	2,94	1,19	27 %
Réaliser un profit pour le SCC	1,98	0,95	4 %

Nota : Les énoncés ont été évalués sur une échelle de 1 à 5, les notes les plus élevées indiquant que le personnel accordait de l'importance à l'objectif.

Toutefois, les trois autres répondants semblaient croire qu'on avait peu de difficultés à l'heure actuelle à gérer et à concilier ces objectifs, indiquant, plus la plupart, que les besoins des délinquantes venaient en premier.

Selon moi, c'est sûr que cela va coûter plus cher, parce que nous n'aurons pas autant de gens qui sortent ou qui sont en mesure d'accéder aux services, ou aux programmes, ou peu importe. Mais je pense qu'on comprend juste que c'est un facteur. Non, je pense qu'il est entendu que ce

sera plus coûteux, parce qu'on n'a pas la population de base nécessaire, mais c'est un coût opérationnel inévitable.

Tableau 12 : Degré de soutien à l'égard des objectifs de réadaptation ou de rentabilité des programmes d'emploi, N = 51.

	M	Écart-type	% accord
Les problèmes d'emploi devraient être évalués d'abord en fonction de leur contribution à la réinsertion des délinquants et ensuite en fonction de leur rentabilité	1,51	0,73	94 %
La Commission des libérations conditionnelles devrait accorder plus de poids au rendement dans le cadre des programmes d'emploi, si l'emploi est considéré comme un facteur de risque	1,84	0,74	88 %
L'acquisition de compétences professionnelles est plus importante que le profit dans le choix des activités industrielles en prison	1,82	1,02	86 %
Les pressions exercées pour rendre les programmes d'emploi plus rentables peuvent nuire aux objectifs de formation et de réinsertion sociale	2,31	0,91	63 %
Comparativement à d'autres programmes, on devrait accorder moins d'importance au succès d'un délinquant dans le cadre d'un emploi pénitentiaire lorsque vient le temps de décider de son admissibilité à une libération conditionnelle .	3,10	1,19	41 %
Il est nécessaire d'axer les activités vers la réalisation de bénéfices pour maintenir une atmosphère de travail réaliste .	3,18	1,21	37 %

Nota : Les énoncés étaient cotés sur une échelle de 1 à 5, **les notes les plus faibles indiquant que le personnel était d'accord avec les énoncés ou leur accordait une plus grande véracité**. Le pourcentage d'accord a été calculé en déterminant le pourcentage du total des répondants qui ont encerclé 1 ou 2 pour la question, ce qui indique qu'ils étaient au moins relativement d'accord avec les énoncés ou qu'ils estimaient que les énoncés étaient relativement vrais.

En résumé, la majorité des employés des établissements et de CORCAN ont semblé accorder une valeur passablement élevée au recours aux programmes d'emploi pour favoriser le perfectionnement des compétences et la réadaptation des délinquantes. Certains employés des établissements se sont dits également préoccupés par le fait que les pressions liées aux inquiétudes financières pourraient nuire à ces objectifs. Parmi les membres du personnel de CORCAN, certains se sont dits préoccupés par les conflits éventuels entre les objectifs financiers et les objectifs de réadaptation, mais la majorité ont indiqué qu'ils estimaient qu'un équilibre adéquat à l'égard de ces deux objectifs conflictuels avait été atteint.

Sommaire

Dans l'ensemble, les membres du personnel qui ont participé à l'étude semblaient passablement bien informés des intérêts des femmes en matière d'emploi. En dépit du fait que quelques-uns ont donné à entendre qu'il y avait eu des améliorations récemment dans le domaine des programmes d'emploi pour femmes, la majorité semblait percevoir divers problèmes concernant la situation actuelle des programmes, plus précisément le manque d'occasions d'emplois et de formation intéressantes, le manque de ressources et certaines difficultés liées à la nécessité de concilier les besoins en matière d'emploi avec d'autres besoins de programmes pénitentiaires. Globalement, la plupart des membres du personnel semblaient également en faveur de programmes d'emploi et de formation pour délinquantes, même si certaines réserves ont été exprimées, particulièrement au sujet de la possibilité de problèmes supplémentaires de sécurité dynamique qui pourraient être associés à l'augmentation du nombre des placements professionnels ou des occasions d'emploi, ou en rapport avec les problèmes actuels liés à la mise en œuvre ou à l'exploitation du programme (p. ex., la mauvaise qualité perçue de certains programmes d'emploi ou l'absence de ressources adéquates). De manière similaire, la majorité a déclaré être en faveur de placements à l'extérieur pour délinquantes, au moins pour celles qui étaient considérées comme présentant un faible risque (p. ex., sécurité minimale). Enfin, la plupart ont semblé être en faveur des objectifs de réadaptation liés aux programmes d'emploi, mais moins favorables aux orientations motivées par des objectifs financiers des programmes d'emploi pour délinquantes.

Collectivité : emploi, intérêts et croyances

Les résultats que nous venons de présenter fournissent un aperçu relativement vaste des expériences, des occasions, des attitudes et des croyances en matière d'emploi, du point de vue des programmes offerts par les établissements. Dans la présente section, nous allons mettre l'accent sur la description des expériences et intérêts en matière d'emploi au sein de la collectivité. Tout d'abord, les intérêts et intentions concernant le travail dans la collectivité à la libération (et déclarés par les délinquantes incarcérées) sont présentés. Suit un examen des renseignements sur le volet professionnel des femmes sans emploi en liberté dans la collectivité (emplois qu'elles recherchent;

raisons du chômage, etc.), puis un sommaire des professions déclarées par les délinquantes libérées dans la collectivité qui étaient employées au moment de l'étude.

Délinquantes incarcérées

Intentions de travailler et importance de l'emploi. Presque toutes les délinquantes incarcérées (57/58) ont indiqué qu'il était au moins quelque peu important pour elles d'avoir un travail. De plus, la plupart (50/58) ont déclaré *prévoir* trouver un travail à leur libération, 6/58 qu'elles *pourraient* chercher un travail à leur libération et 2/58 ont indiqué qu'elles *ne prévoyaient pas* trouver un travail à leur libération. Les motifs justifiant la non-recherche d'un travail à la libération incluaient : nécessité de suivre d'autres programmes d'études ou de s'occuper d'abord d'autres besoins, grossesse, ou âge de la retraite passé. Lorsqu'on les a interrogées sur leurs chances de trouver un emploi à leur libération, environ la moitié des répondantes (27/55) estimaient que leurs chances étaient bonnes et l'autre moitié (28/55) estimait que leurs chances étaient seulement « relatives » ou « faibles ».

Intérêts professionnels. Les femmes incarcérées étaient également interrogées sur leurs futurs intérêts professionnels (voir tableau 13). Dans l'ensemble, les domaines d'intérêts les plus fréquents en matière de futures carrières³⁰ semblaient se situer dans la ventes et les services (45 % des femmes); l'industrie de l'alimentation et des boissons; les ventes, la vente au détail ou la tenue de caisse; et les soins aux animaux ou le dressage puisque des intérêts ont été signalés le plus fréquemment dans cette catégorie. Suivaient les intérêts manifestés pour les affaires, les finances et l'administration (p. ex., emplois dans l'administration, commis, secrétariat); les métiers, le transport et l'exploitation d'équipements (p. ex., les corps de métier, construction);

³⁰ Étant donné que la nature exacte des intérêts professionnels des femmes et le degré de planification et de réflexion qu'elles avaient effectué concernant leur perfectionnement de carrière étaient inconnus au début de l'étude, deux types de questions ont été inclus : une question « ouverte » pour inviter les femmes à décrire simplement leurs intérêts professionnels, et une liste de choix de carrières possibles ont été incluses dans les questionnaires. Étant donné que la majorité des femmes ont fourni des indications claires sur leurs intérêts professionnels en réponse à la question « ouverte », et du fait qu'on considèrerait que les réponses à la question « ouverte » fourniraient un portrait moins biaisé des intérêts des femmes, seules ces réponses (questions « ouvertes ») ont été incluses dans le sommaire des intérêts professionnel présentés au tableau 13.

les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion (p. ex., travail social, counseling); et enfin, les arts, la culture, les sports et les loisirs (p. ex., designer, décoratrice intérieure, graphiste). Moins de 10 % des femmes ont manifesté un intérêt pour les autres catégories professionnelles. On trouve également à l'annexe T une description plus détaillée des types d'intérêts professionnels déclarés par les femmes pour chaque catégorie.

Tableau 13 : Nombre (pourcentage) de détenues ayant signalé un intérêt professionnel dans divers domaines professionnels

	Intérêts professionnels – Délinquantes incarcérées (n = 58)
Vente et services	26 (45 %)
Affaires, finances et administration	16 (28 %)
Métiers, transport et machinerie	14 (24 %)
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	11 (19 %)
Arts, culture, sports et loisirs	8 (14 %)
Santé	4 (7 %)
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	4 (7 %)
Sciences naturelles appliquées et domaines connexes	3 (5 %)
Métiers propres au secteur primaire	2 (3 %)
Autres	17 (29 %)

Nota : Le total des pourcentages des grandes catégories atteint plus de 100 % étant donné qu'un grand nombre des femmes ont déclaré un intérêt pour une future carrière dans plus d'une catégorie (p. ex., intérêts pour un emploi dans la vente ou les services, ainsi que dans les affaires/finances/administration). Il convient également de souligner que seules 54/58 délinquantes incarcérées ont précisé leurs intérêts en termes de carrière. Toutefois, les pourcentages déclarés reflètent le total des 58 répondantes au questionnaire, de sorte que les chiffres reflètent le *pourcentage total de l'échantillon* ayant déclaré des intérêts dans chaque domaine et, de plus, de sorte que le pourcentage présenté dans le tableau puisse être directement comparé par le lecteur à d'autres résultats présentés dans d'autres sections du document, notamment le pourcentage de femmes ayant une expérience d'emploi antérieure dans ces domaines (tableau 8) ou des qualifications pour des postes dans ces domaines (tableau 9).

En plus de l'analyse des intérêts professionnels des délinquantes, certains commentaires formulés par une faible minorité de délinquantes ont semblé mériter d'être approfondis. Une partie de ces commentaires pourraient refléter l'absence d'objectifs ou d'intérêts réels pour une carrière, voire la perception que leurs options étaient si limitées qu'elles n'aient pas vraiment de choix à cet égard. Voici un exemple de ces commentaires :

Je veux trouver un emploi où je serai acceptée, peu importe mon casier judiciaire ou un emploi qui me permettra d'être formée selon mes compétences et à ce que je suis supposée de faire. Peu importe le travail.

Charpenterie, hôtesse, gardienne, commis d'épicerie, tout ce qui pourrait m'aider à me remettre sur pied avec l'aide sociale.

J'essaie de trouver avant ma mise en liberté (je suis prête à prendre ce qu'on m'offrira).

N'importe quoi.

Délinquantes libérées dans la collectivité

Revenus et emploi. Vingt des 32 délinquantes (63 %) dans la collectivité qui ont répondu à cette question ont déclaré qu'elles étaient employées à l'extérieur de leur domicile au moment de l'étude. Toutefois, lorsqu'on leur a demandé de décrire leur principale source de revenu à ce moment-là, seulement 14/34 (40 %) des femmes ont déclaré que l'emploi constituait leur principale source de revenu. Une partie de ces femmes semblaient se fier à d'autres sources de revenu également. Parmi les autres sources de revenu énumérées figuraient l'assurance-emploi ou l'assurance-invalidité (4/34; 12 %), l'aide sociale/bien-être social (4/34; 12 %), ou un conjoint ou la famille (4/34; 12 %).

Recherche d'emploi et motifs du non-emploi. Parmi les répondantes de la collectivité qui étaient sans emploi au moment de l'étude, 10/12 (83 %) ont déclaré qu'elles *prévoient ou qu'elles pourraient essayer de trouver un emploi*, et 6/12 (50 %) ont déclaré qu'elles *recherchaient du travail* à ce moment-là. Les femmes sans emploi ont déclaré en moyenne s'être portées candidates à 24 postes depuis leur mise en liberté et consacrer en moyenne six heures par semaine à la recherche de travail. Quelques-unes de ces femmes (3/11; 27 %) estimaient que leurs chances de trouver un travail au cours des six prochains mois étaient bonnes, mais la majorité d'entre elles (8/11; 73 %) pensaient que leurs chances étaient seulement « relatives » ou « mauvaises ». Les motifs du non-emploi incluaient : incapacité de trouver un travail (3/12), retour aux études (3/12), incapacité de travailler pour des questions d'invalidité ou des problèmes de santé (2/12) et garde des enfants à la maison (1/12).

Satisfaction professionnelle, rémunération et lien avec une formation antérieure.

Environ la moitié des femmes qui étaient employées lors de leur mise en liberté (11/20; 55 %) ont déclaré qu'elles étaient relativement satisfaites ou très satisfaites de leur emploi *du moment*. En moyenne, les femmes travaillant au moment de l'étude (salaire net) ont déclaré un salaire hebdomadaire moyen de 374,80 \$ (écart-type = 183,82; n = 15) et 8/20 (40 %) ont dit qu'elles étaient relativement satisfaites ou très satisfaites de leur *niveau de rémunération du moment*. Toutefois, la plupart ont déclaré que leur *salaire du moment* suffisait à combler leurs besoins fondamentaux (13/18; 72 %) et que leurs chances de conserver leur emploi au cours des six prochains mois étaient bonnes (15/19; 79 %).

Parmi celles qui étaient employées dans la collectivité, la majorité (13/20; 65 %) ont déclaré que leur emploi était relié à *l'expérience de travail qu'elles avaient avant leur incarcération*. En conséquence, les femmes ont signalé peu de liens entre leur emploi du moment et *leur travail ou leur formation en établissement : programmes de formation professionnelle* (2/19; 11 %), *expérience de travail pour CORCAN* (0/20; 0 %), ou *programmes de formation aux compétences professionnelles* (2/20; 10 %).

Descriptions du volet professionnel. De manière similaire aux emplois signalés par les femmes avant l'incarcération (voir précédemment au tableau 6), le pourcentage le plus élevé de femmes qui étaient employées *dans la collectivité* au moment de l'étude semblait se situer dans le domaine de la vente et des services ou dans le domaine des affaires, des finances ou de l'administration (voir tableau 14). Il convient également de souligner qu'une description plus détaillée des emplois et des intérêts des délinquantes figure à l'annexe U. Parmi celles qui *recherchaient un travail*, une grande majorité (67 %) cherchaient un emploi dans le domaine de la vente et des services, suivi du domaine des affaires, des finances et de l'administration (17 %) et celui des métiers, du transport et de l'exploitation d'équipements (17 %; voir tableau 12). Enfin, lorsqu'on leur a demandé quels types de postes elles avaient postulés depuis leur libération, pratiquement toutes les répondantes sans emploi qui recherchaient un emploi à l'époque ont indiqué qu'elles s'étaient portées candidates à au moins un emploi dans le

secteur de la vente et des services (5/6), suivi une fois de plus par des candidatures dans le secteur des affaires, des finances et de l'administration (3/6).

*Tableau 14 : Nombre de femmes de l'échantillon de la collectivité **ayant un emploi ou recherchant un emploi dans** diverses catégories professionnelles*

	Ayant un emploi : emploi actuel (n = 20)	Sans emploi ou à la recherche d'un emploi (n = 6)^a
Vente et services	7 (35 %)	4 (67 %)
Affaires, finances et administration	6 (30 %)	1 (17 %)
Métiers, transport et machinerie	2 (10 %)	1 (17 %)
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	2 (10 %)	0 (0 %)
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	1 (5 %)	0 (0 %)
Santé	0 (0 %)	0 (0 %)
Arts, culture, sports et loisirs	0 (0 %)	0 (0 %)
Sciences naturelles appliquées et domaines connexes	0 (0 %)	0 (0 %)
Métiers propres au secteur primaire	0 (0 %)	0 (0 %)
Autres	2 (10 %)	2 (33 %)

^aMême si six femmes ont souligné qu'elles recherchaient à ce moment-là un emploi, seules quatre ont précisé les types d'emploi qu'elles recherchaient à ce moment-là.

Nota : Le total des pourcentages de l'ensemble des catégories est supérieur à 100 %, étant donné que certaines femmes ont déclaré rechercher plus d'un type d'emploi dans un ou plusieurs groupes de la classification des professions.

Sommaire

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 prévoyaient trouver un emploi et environ la moitié de celles qui étaient sans emploi dans la collectivité ont déclaré qu'elles cherchaient un emploi à l'époque. Le domaine d'intérêt pour une future carrière le plus répandu, selon les déclarations des femmes incarcérées, se situait dans le groupe professionnel de la vente et des services. Parmi les autres domaines faisant l'objet d'un intérêt modéré figuraient les affaires, les finances et l'administration; les métiers, le transport et la machinerie; les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion et les arts, la culture, les sports et les loisirs.

Seulement environ la moitié des femmes incarcérées et environ le quart des femmes sans emploi dans la collectivité estimaient que leurs chances d'obtenir un emploi étaient vraiment bonnes.

Parmi les femmes qui étaient employées dans la collectivité au moment de l'étude, les domaines d'emploi les plus fréquents incluaient la vente et les services, ainsi que les affaires, les finances et l'administration. Elles semblaient modérément satisfaites de leur emploi et de leurs salaires et passablement optimistes concernant leurs chances de conserver leurs emplois dans l'avenir. La majorité d'entre elles ont déclaré que leurs emplois du moment étaient reliés à leur expérience professionnelle antérieure à l'incarcération, et ont signalé peu de liens entre cet emploi et leur formation en établissement.

Croyances relatives aux aptitudes professionnelles des délinquantes

Capacités déclarées par les délinquantes

On a demandé aux délinquantes de décrire leur degré de confiance en leurs capacités d'effectuer diverses activités de préparation ou de recherche d'un emploi. Dans l'ensemble, la majorité des femmes ont déclaré que leurs capacités dans chacun des trois domaines étaient de bonnes à excellentes : rédaction d'un bon curriculum vitae (60/89; 67 %), savoir où chercher un emploi (63/89; 71 %), être performantes au cours d'une entrevue d'emploi (66/89; 74 %).

Les femmes étaient également invitées à faire part de leur sentiment d'auto-efficacité concernant la réalisation des tâches reliées à un emploi selon l'échelle d'auto-efficacité professionnelle. Les délinquantes ($n = 91$) considéraient leurs aptitudes comme passablement bonnes dans chacun des trois domaines d'auto-efficacité étudiés : rendement professionnel ($M = 4,11$, écart-type = 0,59) capacité d'apprentissage ($M = 4,05$, écart-type = 0,61), compétence organisationnelle/sociale ($M = 3,95$, écart-type = 0,61). Les notes moyennes étaient généralement d'environ « 4 » sur une

échelle de cinq points, ce qui indique qu'elles considéraient leurs aptitudes dans le domaine de l'emploi comme relativement élevées³¹.

Croyances du personnel des établissements concernant les capacités professionnelles des délinquantes

Compte tenu de leur expérience des femmes qu'ils observent dans l'établissement et de l'importance de leur contribution et de leur soutien aux futurs programmes et initiatives en matière d'emploi, les membres du personnel des établissements étaient également invités à décrire leurs perceptions des capacités d'emploi des délinquantes (c.-à-d. « estimez-vous que les délinquantes sont de bonnes travailleuses? »).

Un certain nombre d'employés des établissements (11/42; 26 %) ont fourni des *commentaires positifs pratiquement sans équivoque concernant les capacités professionnelles des délinquantes*, indiquant que la plupart ou la totalité des délinquantes étaient de bonnes travailleuses ou au moins qu'elles avaient le potentiel pour l'être. Par exemple, ils ont déclaré que les femmes « travaillent avec beaucoup de diligence », « possèdent de nombreuses compétences », « accordent beaucoup d'attention aux détails » et « semblent pour la plupart plus motivées que les délinquants de sexe masculin » et « semblent fières de leurs réalisations ».

Toutefois, d'autres membres du personnel ont mentionné divers facteurs qui pourraient être cause d'un mauvais rendement professionnel. Deux thèmes ressortaient de ces réponses. Tout d'abord, un grand nombre d'employés (17/42; 40 %) ont indiqué que *certaines femmes avaient des caractéristiques ou besoins* qui pourraient les empêcher d'offrir un bon rendement professionnel ou leur nuire sur ce plan. Au nombre des problèmes signalés figuraient l'absence de désir ou de motivation, des déficits de compétences préalables, l'absence d'estime de soi (ou un besoin plus important de renforcement positif), les attitudes antisociales ou des difficultés dans d'autres domaines de leur existence (toxicomanie, problèmes de santé mentale) qui atténuent la qualité de leur rendement professionnel.

³¹ On n'a constaté aucune différence entre les groupes (femmes incarcérées et femmes dans la collectivité; jeunes et âgées, ou Autochtones et non-Autochtones) concernant les perceptions de l'auto-efficacité.

Un second thème était axé sur les caractéristiques du *milieu de travail ou les occasions d'emploi en établissement* (14/42; 33 %) qui pourraient avoir une incidence sur le rendement professionnel des femmes. Par exemple, plusieurs employés ont remis en question la capacité des programmes d'emploi en établissement actuels d'offrir une formation et des défis adéquats aux femmes, ou la capacité du personnel de superviser adéquatement les placements professionnels.

Oui, elles ont du potentiel, lorsqu'on examine l'ensemble d'un échantillon représentatif de la population. Il y a beaucoup de cas différents, depuis les femmes très travaillantes jusqu'aux personnes qui manquent de compétences et qui ont l'habitude de se fier aux systèmes sociaux. Nous avons, par moments, des femmes instruites et compétentes. Dans de nombreux cas, nos placements en établissement ne font pas la promotion d'un apprentissage adéquat et ne sont pas suffisamment motivants.

Il n'y a aucune responsabilisation ou aucune sanction significative pour les femmes qui ne se présentent pas au travail ou qui ont des problèmes de rendement. Il est trop facile pour le personnel déjà débordé de faire mine de rien lorsqu'une femme dort toute la journée, quitte le travail plus tôt, ou fait mal son travail.

On ne demande pas vraiment de comptes aux femmes sur leurs responsabilités et attitudes professionnelles; alors, le personnel compense ou tolère beaucoup plus que le monde du travail le ferait – au sujet des attitudes, de la qualité du travail et des compétences. Cela ne signifie pas qu'on ne puisse pas les former, je pense qu'elles sont formées, mais elles ont besoin d'un environnement de travail adéquat.

D'autres employés (6/42; 14 %), toutefois, semblaient avoir peu de conviction ou d'espoir d'un changement positif concernant les attitudes ou les comportements des délinquantes dans le domaine du travail.

Seule une minorité d'entre elles sont travaillantes. La majorité ne veulent pas travailler et changent régulièrement de travail, etc.

Un grand nombre de femmes sont convaincues qu'elles seront supportées comme ça toujours été le cas [c.-à-d., l'aide de leurs partenaires ou des gouvernements]. Elles ne sont pas intéressées à faire des économies, vu qu'à l'heure actuelle nous répondons à pratiquement tous leurs besoins. Beaucoup sont paresseuses et trouvent des excuses pour ne pas travailler.

D'après ce que je vois et ce que j'entends, il semble qu'elles aient le droit de mener un style de vie insouciant et que les employés du SCC doivent répondre à leurs moindres caprices ou désirs.

Sommaire

Dans l'ensemble, la plupart des délinquantes ont semblé passablement confiantes dans leurs capacités de réaliser diverses activités de recherche d'emploi et d'effectuer des tâches reliées à l'emploi. Cette opinion semblait partagée par la plupart des membres du personnel des établissements, même si une faible minorité ont exprimé des opinions plutôt négatives à cet égard, opinions selon lesquelles la plupart des femmes manqueraient de motivation et seraient même incapables d'être performantes dans ce domaine. Un nombre passablement élevé de membres du personnel, toutefois, ont exprimé certaines réserves, déclarant que les femmes pourraient avoir d'autres besoins personnels qui pourraient influencer sur leur capacité ou leur désir de travailler, ou que les occasions d'emploi en établissement et la supervision pourraient ne pas être suffisamment stimulantes pour permettre aux femmes de mettre pleinement à profit leurs capacités.

Relations, familles et soutien social

Conditions de logement et prise en charge des enfants

En règle générale, la majorité des délinquantes de la collectivité qui ont participé à l'étude ont déclaré qu'elles vivaient seules (34 %) ou avec un conjoint/partenaire (30 %), tandis que la majorité des femmes incarcérées espéraient vivre dans un foyer/maison de transition (30 %), ou avec leur conjoint/partenaire, (23 %) à leur libération (voir tableau 15). Presque la moitié des délinquantes (38/92; 41 %) ont déclaré avoir au moins un enfant de moins de 12 ans et légèrement plus du quart des répondantes au questionnaire (25/91; 27 %) ont déclaré qu'elles s'occupaient à plein temps de leurs enfants à la maison *avant leur incarcération*. En ce qui concerne la prise en charge des enfants *après la libération*, 13/34 femmes de la collectivité (38 %) ont indiqué qu'une partie ou la totalité de leurs enfants vivaient avec elle (ou elles s'attendaient à ce qu'ils le fassent au cours de la prochaine année) et 24/57 femmes incarcérées (42 %) espéraient qu'une partie ou la totalité de leurs enfants vivraient avec elles à leur mise en liberté.

Tableau 15 : Conditions de logement actuelles (femmes dans la collectivité) ou prévues (femmes incarcérées) à leur libération.

	Conditions de logement actuelles Femmes de la collectivité (n = 33)	Conditions de logement prévues Femmes incarcérées (n = 57)
Mari/femme, conjoint de fait, petit(e) ami(e)	30 %	23 %
Famille	18 %	18 %
Amis	3 %	0 %
Seule	34 %	12 %
Étrangers (foyer, maison de transition)	15 %	30 %
Ne sait pas, n'a rien prévu	-----	17 %

Pratiquement toutes les femmes (incarcérées ou dans la collectivité) dont les enfants vivaient (ou étaient censés vivre) avec elles à leur libération ont déclaré avoir à leur disposition quelqu'un pour s'occuper de leurs enfants si elles décidaient de travailler (28/37; 76 %). Lorsqu'on leur a demandé qui s'occuperait de leurs enfants si elles décidaient de travailler, la plupart des répondantes qui avaient (ou s'attendaient à avoir) leurs enfants chez elles ont déclaré que des membres de la famille ou des amis (p. ex., conjoint, parents; 25/37) ou d'autres dispensateurs de soins rémunérés (p. ex., garderie, gardiennes; 10/37) pourraient être mis à profit pour assurer le soin de leurs enfants.

Soutien de la famille à l'égard de l'emploi

Les délinquantes ont été invitées à répondre aux questions sur le soutien familial qui permettaient essentiellement d'évaluer les sentiments des délinquantes à l'égard du soutien émotif dont elles disposaient face à des expériences de travail stressantes ou décevantes (p. ex., « Je peux me tourner vers certains membres de ma famille pour parler de mes problèmes au travail. »). Le degré moyen de soutien familial global³² signalé par les délinquantes était légèrement supérieur à la moyenne sur une échelle

³² Seulement 75 % des participantes vivant en établissement et 88 % des participantes vivant dans la collectivité ont rempli cette partie du questionnaire. Les participantes avaient pour directive de ne la remplir que si elles avaient une expérience de travail au moment de l'étude ou une expérience antérieure sur laquelle se fonder lorsqu'elles répondaient aux questions. Ainsi, celles qui ne l'ont pas remplie n'avaient aucun antécédent professionnel, ou aucun membre de la famille auquel elles pouvaient penser pour cette section.

de 7 points ($M = 5,29$, écart-type = 1,40), ce qui indique un degré moyen de soutien de la famille durant des expériences d'emploi stressantes³³.

Les femmes de la collectivité ont également été invitées à répondre à quelques questions supplémentaires, afin de déterminer le degré de soutien relié à l'emploi qu'elles recevaient de la part des membres de leur famille (conjoint ou autres personnes importantes). La majorité ont signalé qu'elles recevaient un bon soutien des membres de leur famille pour ce qui est de la recherche ou du maintien de leur emploi (24/33; 73 %) et que les membres de leur famille étaient d'avis qu'avoir un travail est important (27/34; 79 %).

Soutien social général à l'égard de l'emploi

Les participantes ont également répondu aux questions touchant le soutien social à l'égard de l'emploi pour déterminer 1) leurs liens affectifs : le degré d'affiliation des répondantes avec d'autres personnes ayant un emploi et 2) les ressources/modèles : l'importance de leurs ressources ou de leurs exemples positifs en matière d'emploi. Les énoncés étaient cotés sur une échelle de quatre points, les notes plus élevées indiquant un soutien social plus important. En moyenne, les délinquantes ont déclaré un degré moyen ou élevé de *liens affectifs* avec des personnes ayant un emploi ($M = 2,92$, écart-type = 0,88) et un accès modéré à élevé à des *ressources ou des exemples positifs* dans le domaine de l'emploi ($M = 3,19$, écart-type = 0,48). Toutefois, plusieurs différences ont été observées concernant le lieu de résidence, la race et l'âge (voir figures 8 à 10). Globalement, les résultats ont révélé que les femmes vivant dans la collectivité au moment de l'étude déclaraient plus de liens affectifs avec des personnes employées que les femmes qui étaient incarcérées³⁴. De manière similaire, les délinquantes plus âgées ont déclaré des liens affectifs plus importants avec des personnes ayant un emploi que les délinquantes plus jeunes.

³³ En utilisant un seuil de signification de 0,01 pour contrôler le nombre de comparaisons, le degré de soutien familial perçu ne différait pas selon le lieu de résidence (établissement ou collectivité), l'origine ethnique ou l'âge.

³⁴ Se rappeler que les directives concernant cette mesure différaient légèrement pour les participantes des établissements par rapport à celles de la collectivité. En raison de leurs contextes, les délinquantes incarcérées étaient invitées à réfléchir aux endroits où elles vivaient et aux gens qu'elles connaissaient avant l'incarcération et les femmes de la collectivité étaient invitées à réfléchir à leurs conditions de vie actuelles.

Enfin, les femmes non autochtones ont signalé avoir un accès plus important à des ressources et des exemples positifs en matière d'emploi que les délinquantes autochtones. De l'information statistique plus détaillée aux fins de ces analyses figure à l'annexe V.

À titre d'autre moyen d'évaluer les perceptions du soutien social, on a demandé aux délinquantes de la collectivité de préciser à qui elles demanderaient de l'aide si elles en avaient besoin pour obtenir un emploi ou pour les aider dans la collectivité. Les réponses les plus fréquentes incluaient divers services sociaux, notamment la visite de centres d'emploi ou l'utilisation de « l'assurance-emploi » ou du « bien-être social » (12/34). D'autres ont indiqué qu'elles communiqueraient avec des organismes précis comme la Société John Howard (7/34), la Société Elizabeth Fry (7/34), OPEX (4/34) ou le personnel correctionnel notamment leurs agents de libération conditionnelle (6/34). Quelques-unes ont également indiqué qu'elles communiqueraient avec la famille ou les amis (7/34) ou qu'elles chercheraient du travail sur Internet (5/34).

Figure 8 : Degré de liens affectifs avec d'autres personnes employées et indiqué par les échantillons de femmes incarcérées et dans la collectivité.

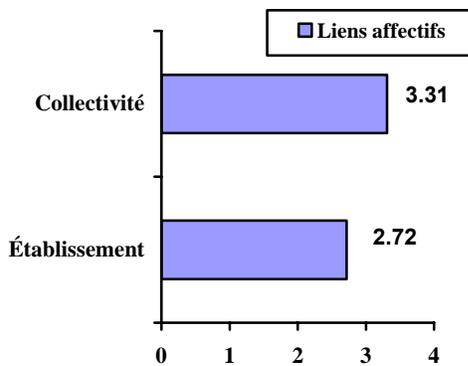


Figure 9 : Degré de liens affectifs avec d'autres personnes employées et indiqué par les délinquantes plus jeunes et plus âgées.

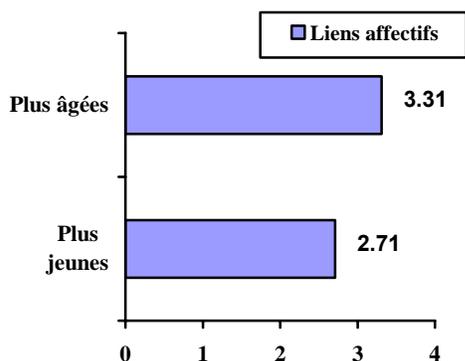
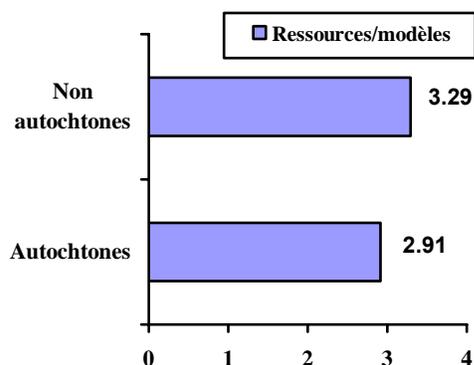


Figure 10 : Degré d'accès à des ressources et des modèles liés à l'emploi et indiqué par les délinquantes autochtones et non autochtones.



Nota : Toutes les comparaisons figurant dans les graphiques étaient significatives à $p < 0,01$.

Sommaire

Globalement, à peine plus du quart des délinquantes ont déclaré qu'elles s'occupaient à temps plein de leurs enfants chez elles avant leur incarcération et légèrement plus du tiers des répondantes s'attendaient à ce que leurs enfants vivent avec elles à leur libération. Toutefois, la majorité de celles qui ont déclaré que leurs enfants vivraient avec elles à leur libération estimaient qu'elles auraient accès à des gens susceptibles de s'occuper de leurs enfants (essentiellement des membres de la famille) dans l'éventualité où elles décidaient de travailler. De plus, la plupart des femmes ont signalé un soutien allant de modéré à élevé de la part des membres de leur famille pour la

recherche ou le maintien d'un emploi et lorsqu'elles seraient confrontées à des expériences de travail stressantes. Aussi, un soutien social relativement élevé, du point de vue des liens avec d'autres personnes ayant un emploi et de l'accès à des ressources reliées à l'emploi, a été déclaré par les délinquantes. Il est important de souligner, toutefois, que les femmes incarcérées et les jeunes femmes ont déclaré moins de liens affectifs avec des personnes ayant un emploi et que les délinquantes autochtones ont déclaré avoir un moindre accès à des ressources et des exemples positifs reliés à l'emploi. Dans l'ensemble, les délinquantes ont également déclaré connaître diverses sources d'aide possible pour l'obtention d'un emploi ou d'une aide financière, notamment divers services et organismes communautaires, ainsi que la famille ou des amis et les recherches d'emploi indépendantes sur Internet.

Services et programmes d'emploi dans la collectivité

Comme nous l'avons vu dans la section précédente, les délinquantes ont déclaré un soutien allant de modéré à élevé de la part de la famille et d'autres personnes dans le domaine de l'emploi. Aussi, l'objectif suivant consistait-il à évaluer plus directement la nature des services d'emploi disponibles pour les femmes dans la collectivité et leur intérêt pour ces services, ainsi que la connaissance et les perceptions qu'avaient les délinquantes et le personnel de ces services.

Intérêt pour les services d'emploi manifesté par les délinquantes et utilisation de ces services

Tout d'abord, les femmes étaient interrogées sur leur participation antérieure et leur intérêt futur du point de vue des programmes reliés à l'emploi lors de leur libération. La moitié des femmes de la collectivité ont déclaré avoir rendu visite à un conseiller en matière d'emploi (17/34; 50 %) et environ le quart ont déclaré avoir participé à des programmes ou ateliers de formation professionnelle (8/34; 24 %) depuis leur mise en liberté. De plus, environ la moitié des délinquantes de la collectivité ont déclaré être intéressées à participer à des programmes d'emploi durant leur libération (17/33; 52 %). Lorsqu'on les a interrogées sur les types de programmes ou de services qu'elles trouveraient utiles, leur réponse la plus fréquente consistait à décrire un intérêt pour *d'autres programmes de formation ou certains types d'emplois* (8/17; p. ex., formation

en informatique, industrie de l'alimentation). Au nombre des autres types d'intérêts cités figuraient *les liens avec des emplois ou des employeurs* (4/17), *la rédaction de curriculum vitae/les compétences pour subir des entrevues* (4/17) et l'information relative aux *techniques de recherche d'emploi* (3/17).

Celles qui n'avaient pas encore participé à des programmes d'emploi dans la collectivité (ou qui n'étaient pas intéressées à le faire dans l'avenir) étaient invitées à dire pourquoi elles n'utilisaient pas ces services. Quelques-unes des raisons les plus fréquemment invoquées étaient les suivantes : elles avaient déjà les compétences et les capacités requises pour obtenir un emploi sans aide (9/16), elles avaient déjà un travail (6/16), rien n'était offert/disponible (6/16), ou elles ne travaillaient pas ou n'étaient pas en mesure de travailler en raison d'études/d'invalidité/de problèmes de santé/de la garde des enfants (5/16).

Pour déterminer comment les femmes pouvaient entrer en contact avec des services d'emploi à leur libération, on a demandé aux agents de libération conditionnelle dans la collectivité de quelle façon les femmes étaient dirigées vers les programmes ou services d'emploi dans la collectivité. Les agents de libération conditionnelle (11/11) ont indiqué qu'ils avaient aidé des femmes à effectuer le lien avec des services d'emploi, précisant avoir dirigé des femmes vers des programmes ou services disponibles, au besoin. Quelques-uns ont également indiqué que le personnel des établissements résidentiels communautaires ou des maisons de « transition » (2/11) peuvent également acheminer des délinquantes vers les services d'emploi adéquats, ou que les femmes peuvent dénicher certains services et y accéder d'elles-mêmes (2/11).

Connaissance des services d'emploi dans la collectivité

Compte tenu du grand nombre de délinquantes ayant manifesté un intérêt pour la participation à des programmes d'emploi à leur mise en liberté, et du rôle que peut jouer le personnel à cet égard, on a demandé aux délinquantes et au personnel s'ils connaissaient des programmes ou services d'emploi dans la collectivité. La majorité du personnel et des délinquantes ont déclaré connaître certains services reliés à l'emploi. Chez les délinquantes incarcérées et de la collectivité, la majorité (51/85; 60 %) ont dit

connaître au moins un service d'emploi dans la collectivité, énumérant de 1 à 6 types de services ou de programmes distincts. La majorité des employés des établissements interviewés (13/18; 72 %) ont également déclaré connaître certains services d'emploi dans les collectivités voisines, chacun énumérant de 1 à 4 programmes ou services distincts. Comme on pourrait s'y attendre, la connaissance des services d'emploi communautaires semblait particulièrement élevée chez le personnel communautaire. Les participants de la collectivité qui ont répondu à cette question (agents de libération conditionnelle et personnel des CEC; 21/25; 84 %) ont mentionné de 1 à 9 services ou organismes distincts qui pourraient être disponibles pour les délinquantes.

Les délinquantes et le personnel ont déclaré connaître plusieurs types de services différents, qui semblaient aller des programmes communautaires ou provinciaux à des programmes nationaux de plus grande envergure. Certains des services mentionnés par les femmes et le personnel incluaient Développement des ressources humaines Canada³⁵, la Société John Howard, la Société Elizabeth Fry, OPEX ou Emploi-Québec. Les services CORCAN ou les centres d'emploi dans la collectivité ont également été cités par le personnel, mais non par les délinquantes. D'autres services décrits étaient plus difficiles à classer dans une catégorie, certains se contentant de faire référence à des « agences d'emploi », à des « agences de placement » ou à des « programmes de bien-être », ou citant des sources où chercher des emplois de manière générale (p. ex., quotidiens), et d'autres indiquant ce qui semblait représenter des services communautaires ou des collèges locaux, où les délinquantes pouvaient poursuivre leurs études. Dans l'ensemble, les services et organismes énumérés semblaient inclure ceux reliés directement à l'emploi (formation à l'emploi ou aux compétences, recherche d'emploi ou préparation) ou des services qui pourraient mener indirectement à une amélioration de l'employabilité des délinquantes (p. ex., en fournissant des programmes d'études, d'acquisition de compétences, d'estime de soi ou d'aide sur des questions pratiques, comme les transports).

³⁵ Aujourd'hui, Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Disponibilité des programmes d'emploi communautaires et difficultés connexes

Les agents de libération conditionnelle dans la collectivité et le personnel de centres d'emploi dans la collectivité (CEC) ont signalé certains problèmes reliés à l'insuffisance des programmes et services d'emploi communautaires. Un certain nombre (16/25) a indiqué que les programmes et services de la collectivité étaient au moins dans une certaine mesure insuffisants ou problématiques. Par exemple, certains ont signalé l'absence de programmes professionnels ou éducatifs précis (4/25; p. ex., « métiers », « formation en informatique »). Quelques-uns ont également indiqué un *manque de ressources* pour les programmes d'emploi communautaires (3/25).

Elles n'ont vraiment pas l'espace et les ressources dont elles auraient besoin pour leur permettre... vous savez, c'est pour cela qu'elles ne semblent jamais pouvoir participer. Soit qu'il n'y a pas l'espace, soit que le budget manque. C'est pour ça qu'elles n'obtiennent pas les programmes qu'elles veulent.

Les agents de libération conditionnelle ont également été interrogés sur les difficultés que peut poser l'établissement du calendrier de programmes d'emploi pour femmes. Quelques-uns (3/11) ont indiqué que les occasions de formation à l'emploi ou de travail pouvaient entrer en conflit avec d'autres programmes. Toutefois, d'autres (5/11) ont donné à entendre qu'ils arrivaient à régler la majorité des problèmes et qu'ils savaient faire preuve de souplesse, de manière à limiter le nombre de difficultés. Par exemple, certains employés ont indiqué que ces problèmes pouvaient être résolus, soit en faisant preuve de souplesse ou de créativité dans l'établissement d'un calendrier qui tient compte des autres programmes, soit grâce à la compréhension ou à la sensibilité de l'employeur qui laisse une certaine latitude aux femmes qui suivent les programmes. Quelques répondants (2/11) ont également signalé qu'il y avait peu d'occasions de conflit, étant donné la rareté des programmes de base offerts dans leurs collectivités.

Soutien de l'emploi et des programmes communautaires ou résistance à leur égard

On a demandé aux agents de libération conditionnelle dans la collectivité et au personnel régional et national de CORCAN interviewés de préciser s'ils percevaient une certaine résistance à l'égard des programmes d'emploi de la part du personnel communautaire. La majorité (11/16) ne voyait pas beaucoup de résistance à l'égard des programmes d'emploi ou de l'emploi dans la collectivité. Un faible nombre (5/11) a

signalé des problèmes éventuels. Toutefois, leurs inquiétudes semblaient plutôt porter sur des problèmes liés aux processus ou aux pratiques actuels (p. ex., processus locaux d'aiguillage) ou aux perceptions des employés, selon lesquelles l'emploi pourrait nuire à d'autres besoins ou programmes importants (p. ex., toxicomanie) plutôt que sur une véritable résistance à l'égard des programmes d'emploi.

Collectivité... il y a toujours eu un fort soutien. Le travail – il n'y a pas de problème dans la collectivité, dans la mesure où – si un gars – si une femme est au travail, vous savez, ou occupée activement, occupée productivement, elle ne va pas revenir en dedans. Je pense que c'est – les agents de libération conditionnelle dans la collectivité sont, en général, très en faveur de cela. Dans l'établissement, je pense que nous avons encore du travail à faire.

Sommaire

Dans l'ensemble, les délinquantes semblaient posséder une connaissance modérée des services d'emploi et le personnel une connaissance allant de modérée à élevée des divers services liés à l'emploi dans la collectivité. De plus, environ la moitié des délinquantes ont signalé un intérêt pour l'accès à des services d'emploi, particulièrement ceux qui pourraient fournir des liens avec des employeurs, ou de l'information sur la rédaction de curriculum vitae, les compétences pour passer des entrevues ou les techniques de recherche d'emploi. Fait intéressant, à part les délinquantes qui ont déclaré ne pas avoir besoin d'utiliser les services d'emploi dans la collectivité (c.-à-d., a déjà un travail, peut trouver elle-même, ne prévoit pas travailler), le seul autre problème mentionné relativement fréquemment correspondait à la perception qu'aucun service d'emploi n'était offert ou disponible. Un certain nombre d'employés se sont dits également préoccupés par la disponibilité des services d'emploi dans la collectivité, déclarant qu'il y avait soit un manque de services dans certains domaines professionnels (p. ex., informatique, métiers), un manque de ressources pour les programmes d'emploi communautaires, ou peu de liens (entre les domaines de services ou entre les délinquantes et les employeurs) dans la collectivité. En dépit de certaines inquiétudes concernant l'état actuel des programmes d'emploi, toutefois, les membres du personnel dans la collectivité semblaient en faveur de l'emploi et des programmes d'emploi pour délinquantes.

Examen détaillé des centres d'emploi dans la collectivité

CORCAN finance divers centres d'emploi dans la collectivité (CEC) conçus pour fournir des services aux délinquants. Pour déterminer dans quelle mesure ces centres pouvaient améliorer l'employabilité des délinquantes, on a demandé aux femmes libérées dans la collectivité de décrire leur connaissance et leur utilisation des centres ou leurs intérêts pour ceux-ci. Les membres du personnel de CEC étaient également invités à décrire leurs perceptions des besoins et des intérêts des délinquantes en matière de l'emploi.

Connaissance des centres d'emploi dans la collectivité

Lorsque les membres du personnel de CEC ont été interrogés sur la connaissance qu'ont les femmes au sujet des centres, environ la moitié (6/13; 46 %) ont estimé que leurs méthodes étaient fructueuses. Les autres estimaient que leurs méthodes étaient relativement fructueuses (4/13; 31 %) ou pas du tout (3/13; 23 %) pour ce qui est de se faire connaître des délinquantes. Lorsque les délinquantes dans la collectivité ont été interrogées sur les centres, légèrement plus du tiers (13/33; 39 %) ont déclaré connaître les centres d'emploi dans la collectivité au moment de l'étude.

Les femmes et le personnel ont été également invités à préciser des sources de renseignements concernant les CEC (voir tableau 16). Parmi les sources les plus souvent signalées tant par le personnel que par les délinquantes, figuraient divers organismes de la collectivité, notamment les établissements résidentiels communautaires et d'autres organismes gouvernementaux ou communautaires ne relevant pas du SCC (p. ex., RHDC, Elizabeth Fry). Une délinquante et plusieurs membres du personnel ont également déclaré que d'autres délinquants ou clients du centre pouvaient également être des sources d'information. Quelques autres sources de renseignements ont été mentionnées essentiellement par le personnel de CEC, ce qui incluait surtout des sources d'information liées au SCC, et il s'agissait la plupart du temps d'agents de libération conditionnelle. Quelques employés des CEC ont également signalé le recours à une publicité ou à une promotion active de leur centre en utilisant diverses méthodes (p. ex., bulletins électroniques, présentations destinées à diverses personnes/organisations, visites d'établissements pour femmes, etc.).

Tableau 16 : Sources d'information sur les centres d'emploi signalées par les délinquantes dans la collectivité et le personnel de CEC

Sources d'information sur les CEC	Délinquantes (n = 13)	Personnel de CEC (n = 14)
Établissements résidentiels communautaires (maisons de transition)	4	6
Organismes communautaires ou gouvernementaux (p. ex., Elizabeth Fry; DRHC)	4	5
Autres délinquants/clients, bouche à oreille	1	6
Établissements	1	4
Agents de libération conditionnelle	1	9
Agents de probation ^a	0	5
Promotion du CEC	0	4
Service correctionnel du Canada	0	2

^a Les agents de probation constituaient vraisemblablement une meilleure source d'information pour les délinquantes sous responsabilité provinciale que pour les délinquantes sous responsabilité fédérale.

Clientèle et utilisation des centres par les délinquantes

En ce qui a trait à leur clientèle, les répondants de deux des centres (4/14; 29 %) ont indiqué qu'ils s'occupaient surtout des délinquantes sous responsabilité fédérale et ont, pour la plupart, ajouté que le centre offrait également ses services aux délinquantes qui avaient fini de purger leur peine. L'un des répondants a fourni l'information suivante.

À noter que j'ai toujours offert un soutien une fois la peine purgée. Je suis convaincu que c'est une bonne façon d'assurer le service correctionnel et que c'est bénéfique d'un point de vue personnel de « laisser la porte ouverte ». Avec les femmes en particulier, elles s'attachent plus facilement et par moments, elles ont besoin qu'on confirme leurs choix ou simplement qu'on les rassure sur la façon dont elles se débrouillent.

Le reste des répondants ont indiqué que leurs services étaient accessibles à une vaste clientèle (10/14; 71 %). La majorité de ces personnes (9/14; 64 % des répondants de huit centres) ont déclaré que leur clientèle incluait également en général des délinquants sous responsabilité provinciale et des « ex-détenus » et quelques-uns ont, d'autre part, indiqué que leur centre était également accessible à des non-délinquants ou simplement « à tous ceux qui ont besoin d'une aide en matière d'emploi » (3/14; 21 % des répondants de deux centres).

Les employés des CEC ont déclaré que de zéro à quatre délinquantes avaient visité leur centre un jour donné et ont ajouté qu'en moyenne, environ 8 % de leur clientèle étaient des femmes. Selon les résultats des questionnaires distribués aux femmes dans la collectivité, un nombre limité de femmes (5/32; 16 %) ont indiqué qu'elles avaient déjà visité un centre d'emploi dans la collectivité. Celles qui l'avaient fait ont été peu nombreuses à déclarer avoir aimé les centres, même si une femme a signalé qu'elle avait trouvé le centre utile. La plainte la plus souvent formulée par les délinquantes (3/5) était l'incapacité d'accéder à des emplois par l'intermédiaire du centre et la suggestion la plus fréquente concernant l'amélioration des centres était d'accroître l'accès aux emplois pour femmes par l'intermédiaire du centre (2/5).

Je m'étais dit que j'allais obtenir de l'aide pour obtenir un travail, mais elle semble n'avoir du travail que pour les hommes. Elle dit qu'elle est occupée, elle s'occupe de plus de 200 hommes.

Besoins et intérêts en matière d'emploi des délinquantes signalés par le personnel

Compte tenu de leur expérience de travail auprès des délinquantes et du rôle qu'ils peuvent jouer pour aider les délinquantes à trouver un emploi, on a demandé aux employés des CEC de décrire leurs perceptions des besoins et des intérêts en matière d'emploi des délinquantes. De plus, de l'information a été réunie sur l'utilisation, par les femmes, des services du centre et sur les types d'emplois obtenus par son intermédiaire.

Besoins en matière d'emploi des femmes. Tout d'abord, pour préciser les besoins que pourraient avoir les femmes et qui pourraient devoir être traités de manière distincte ou différente des hommes, les répondants des CEC ont été invités à préciser s'ils percevaient des différences entre les besoins et expériences reliés à l'emploi des femmes et des hommes. Presque tous les répondants des CEC (13/14; 93 %) ont reconnu qu'il y avait des différences. Plusieurs ont indiqué que les femmes accordaient plus d'importance aux responsabilités touchant la famille et les enfants (6/14; 43 %), ou avaient des besoins liés à des facteurs criminogènes ou personnels plus importants (3/14; 21 %; santé mentale, estime de soi) qui pourraient nuire à leur désir ou à leur capacité de travailler. Plusieurs (4/14; 29 %) ont signalé percevoir un niveau supérieur

de compétences ou d'expérience professionnelles chez les hommes comparativement aux femmes avant l'incarcération, et un faible nombre (2/14; 14 %) a souligné également les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'expérience d'emploi en *établissement* (p. ex., plus de contacts avec les métiers, l'industrie, la formation durant l'incarcération pour les délinquants que pour les délinquantes).

Souvent, les femmes s'occupent des enfants et elles n'ont pas autant de souplesse pour accepter un emploi avec des quarts de travail ou certaines tâches. Les hommes sont souvent plus souples et ils sont souvent plus en mesure d'obtenir des emplois payants. Les hommes peuvent souvent avoir plus d'expérience d'emploi préalable, alors que les femmes (en raison des enfants) peuvent en avoir moins à faire valoir sur leurs formulaires de demande d'emploi ou sur leur curriculum vitae.

Enfin, plusieurs répondants ont dit percevoir des différences entre les *intérêts personnels des femmes et des hommes, ou des différences entre les pratiques de recrutement* associées à ces types d'emplois (4/14; 29 %).

Il y a une différence liée aux types d'emplois qu'elles peuvent accepter. Plus de diversité pour les hommes. Le processus d'embauche est plus traditionnel pour les emplois généralement occupés par les femmes (entrevues par exemple) de sorte que les femmes doivent être mieux préparées, même si elles sont plus compétentes.

Les femmes ont tendance à mettre plus l'accent sur les domaines d'emplois traditionnels et non traditionnels. Elles ont tendance à couvrir une gamme plus vaste d'emplois. Les hommes ont tendance à travailler dans des secteurs plus courants comme la construction et les emplois manufacturiers.

Pour résumer, les employés des centres d'emploi dans la collectivité ont été invités à décrire les services et les compétences qu'ils estimaient nécessaires aux délinquantes pour augmenter leurs chances d'obtenir un emploi intéressant. Les domaines de services et de compétences les plus fréquemment cités par le personnel étaient, entre autres : *formation aux compétences/ certification* (p. ex., compétences en informatique, métiers; 9/14), *perfectionnement des études/assistance* (7/14), *aide concernant d'autres besoins personnels ou liés à des facteurs criminogènes* (p. ex., counseling, amélioration

de l'estime de soi, acquisition de compétences de base; 7/14), *préparation à l'emploi* (p. ex. compétences en entrevue, rédaction d'un curriculum vitae; 3/14).

Utilisation des services du centre par les femmes. Le personnel des CEC était également invité à décrire l'utilisation faite par les femmes des services du centre. Aucun des répondants n'a décrit de services s'adressant précisément ou exclusivement aux femmes de leurs centres, même si un répondant a souligné qu'un de leurs conseillers en emploi travaillait dans l'un des établissements fédéraux pour femmes, et un autre répondant a indiqué qu'un contrat avait été passé avec un autre organisme qui fournissait des services précisément aux femmes. En ce qui a trait aux services que les femmes utilisaient, les trois types de services du centre signalés le plus souvent par le personnel des CEC étaient, entre autres³⁶: *counseling d'emploi*, *rédaction de curriculum vitae* et *services de recherche d'emploi* (voir tableau 17). Il semblerait que la plupart des services utilisés par les femmes au centre appartenaient à la catégorie générale de la « *préparation à l'emploi* », qui est l'un des services dont le personnel des CEC estimait que les femmes avaient besoin pour obtenir un emploi intéressant. Toutefois, le personnel des CEC a signalé l'utilisation d'autres services, notamment le *perfectionnement des études*, qui était aussi souvent mentionné par le personnel en tant que service dont avaient besoin les femmes, ainsi qu'une utilisation relative des programmes de *formation ou de certification professionnelle* (p. ex. SIMDUT).

À noter que les réponses du personnel des CEC à cette question sont appuyées par les données nationales recueillies par CORCAN concernant les types de services d'emploi offerts aux femmes pour l'exercice financier précédent (avril 2003 à mars 2004). De manière similaire aux réponses fournies par les répondants au questionnaire, les résultats des données nationales réunies par CORCAN indiquent que les services d'emploi les plus fréquents³⁷ pour les femmes en 2003-2004 incluaient : *counseling*

³⁶ Les délinquantes dans la collectivité qui avaient déjà eu recours aux centres d'emploi dans la collectivité étaient également interrogées sur les services des centres qu'elles avaient utilisés. Toutefois, étant donné que très peu de femmes avaient déjà utilisé les centres et que le taux de réponse à la question était faible, nous n'avons pas été en mesure de décrire les déclarations des femmes en réponse à cette question dans le présent document.

³⁷ À noter que cela représente le nombre de services d'emploi et non le nombre de femmes, de sorte qu'il est possible que certaines femmes aient obtenu ces services plus d'une fois. À noter également que les données nationales ne sont pas recueillies pour la région du Québec; ainsi l'information déclarée ici inclut les données obtenues seulement des quatre autres régions (Atlantique, Ontario, Pacifique, Prairies).

individuel ($n = 112$), lettres de présentation/curriculum vitae ($n = 95$) et services de recherche d'emploi sur Internet ($n = 92$).

Tableau 17 : Services des centres d'emploi dans la collectivité (CEC) utilisés par les délinquantes, selon les réponses du personnel des CEC.

Services du centre d'emploi dans la collectivité (CEC)	Nombre d'employés qui ont signalé l'utilisation des services suivants par les femmes (N = 12)
Counseling d'emploi	12
Rédaction de curriculum vitae	12
Recherche d'emploi	12
Préparation aux entrevues	9
Ressources de bureautique (ordinateurs, téléphones)	7
Perfectionnement des études	9
Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT)	3
Test d'aptitude et d'évaluation	5
Autres	6

Nota : Deux répondants des CEC ont indiqué avoir peu ou pas connaissance de l'utilisation par les femmes du centre ou de ses services, et donc, ne pas être en mesure de faire des commentaires sur l'utilisation des services par les femmes.

Information professionnelle. On a également demandé au personnel des CEC de décrire les emplois que, selon lui, les délinquantes recherchaient quand elles venaient au centre, ainsi que les types d'emplois qu'elles obtenaient par son intermédiaire. Globalement, la majorité des employés semblaient estimer que les femmes recherchaient des emplois dans le domaine de la vente et des services, et dans le domaine des affaires, des finances et de l'administration (voir tableau 18) et également, qu'il s'agissait des domaines dans lesquels les femmes étaient les plus susceptibles d'obtenir un emploi.

Des données nationales ont également été recueillies par CORCAN sur le nombre et le type de placements professionnels obtenus par l'intermédiaire des centres d'emploi dans la collectivité. Selon les données relatives à l'exercice commençant en avril 2003 et se terminant en mars 2004, les résultats indiquent que les trois types de placements

professionnels les plus fréquents³⁸ obtenus par les délinquantes par l'intermédiaire des CEC incluait : emplois dans des centres d'appels ($n = 17$), postes de soutien administratif ($n = 14$) et emplois dans le secteur des ventes au détail ($n = 8$). Ces trois types d'emploi relèvent des catégories générales de la vente et des services, ou des affaires, des finances et de l'administration, ce qui tend à appuyer les déclarations des répondants au questionnaire des CEC concernant les domaines dans lesquels les femmes étaient susceptibles d'obtenir un emploi.

Tableau 18 : Nombre (pourcentage) d'employés de centre d'emploi dans la collectivité (CEC) ($n = 11$) qui ont signalé que les femmes cherchaient ou obtenaient des emplois par l'intermédiaire des CEC pour chacune des catégories professionnelles.

Catégorie professionnelle	À la recherche de	A obtenu
Vente et services	9 (82 %)	10 (91 %)
Affaires, finances et administration	9 (82 %)	7 (64 %)
Métiers, transport et machinerie	2 (18 %)	1 (9 %)
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	2 (18 %)	1 (9 %)
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	1 (9 %)	0 (0 %)
Santé	1 (9 %)	1 (9 %)
Arts, culture, sports et loisirs	0 (0 %)	0 (0 %)
Sciences naturelles appliquées et domaines connexes	0 (0 %)	0 (0 %)
Métiers propres au secteur primaire	0 (0 %)	0 (0 %)
Autres	3 (27 %)	4 (36 %)

Utilisation future des centres d'emploi dans la collectivité

En dépit du fait qu'un nombre relativement faible de femmes avaient déjà rendu visite à l'un des centres d'emploi dans la collectivité, légèrement plus de la moitié des femmes dans la collectivité ont signalé qu'elles seraient intéressées à utiliser les centres à l'avenir (19/33; 58 %). Les motifs de leur intérêt pour l'utilisation des centres selon les

³⁸ À noter que cela représente le nombre de placements professionnels et non le nombre de femmes, de sorte qu'il est possible que certaines femmes aient obtenu plus d'un emploi par l'intermédiaire du centre et qu'elles aient été représentées plus d'une fois, et que les placements reflètent des postes à temps plein ou à temps partiel. À noter également que les données nationales ne sont pas recueillies pour la région du Québec; ainsi, l'information déclarée ici inclut des données obtenues seulement des quatre autres régions (Atlantique, Ontario, Pacifique, Prairies).

déclarations des délinquantes incluait : aide à la recherche d'un emploi/obtention d'un meilleur salaire (8/19), assistance/ aide en général (4/19), aide à la rédaction d'un curriculum vitae (2/19), surmonter l'obstacle du casier judiciaire (étant donné que les employeurs sont déjà informés; 2/19).

Pour l'instant, je suis en traitement, je sais combien cela peut-être difficile de trouver un emploi. Il m'a fallu six mois et demi pour trouver un travail qui soit bien payé. S'il y a d'autres méthodes ou plus de méthodes, je suis prête à essayer tout de suite.

Parce que si je peux trouver un emploi où mon casier judiciaire ne sera pas un problème, alors ce serait une excellente occasion pour moi.

Les femmes qui ont dit ne pas être intéressées à utiliser les centres d'emploi dans la collectivité ont été interrogées sur les motifs de leur manque d'intérêt. De plus, la plupart des membres du personnel des CEC (11/12; 92 %) ont indiqué qu'un plus grand nombre de délinquantes devraient utiliser les centres³⁹. Aussi, leur a-t-on demandé de dire pourquoi, à leur avis, les femmes n'utilisaient pas les centres autant qu'elles le pourraient.

Tableau 19 : Nombre de délinquantes et d'employés de centres d'emploi dans la collectivité ayant signalé les motifs suivants pour justifier la non-utilisation des CEC par les femmes

Raisons pour lesquelles elles n'utilisent pas le centre	Délinquantes (n = 14)	Employés de CEC (n = 14)
Déjà un travail	3	0
Désir de couper les liens avec le passé/SCC/casier judiciaire	3	1
Indépendantes/capables de trouver un travail sans aide	2	2
Problèmes pratiques ou personnels empêchant de travailler (invalidité, santé, enfants, transport)	2	3
Plus susceptibles d'utiliser des services spécialisés pour femmes	0	3
Ne veut pas travailler	0	2

³⁹ À noter, toutefois, que plusieurs répondants (3/11) ont indiqué qu'au départ, il y avait moins de délinquantes, ce qui pourrait justifier, du moins en partie, le faible nombre de clientes féminines.

Les réponses des délinquantes de la collectivité et du personnel des CEC sont présentées au tableau 19. Les raisons les plus fréquemment invoquées pour justifier le manque d'intérêt pour l'utilisation des centres par les délinquantes incluaient le fait que certaines femmes avaient déjà un travail ou qu'elles estimaient être en mesure d'en trouver un sans aide, leur désir de couper les liens avec leur passé (casier judiciaire) ou le SCC, ou le fait qu'elles étaient incapables de travailler à ce moment-là en raison d'une invalidité ou de responsabilités de garde de leurs enfants. La plupart de ces enjeux ont également été soulignés par les membres du personnel des CEC, qui ont également déclaré que les femmes sont peut-être plus portées à faire appel à des organismes spécialisés dans les services pour femmes, ou que les femmes pourraient être moins intéressées à travailler ou à faire des efforts pour trouver un travail.

Les membres du personnel des CEC ont également été interrogés sur la façon d'améliorer la connaissance qu'ont les femmes des centres ou l'utilisation de ceux-ci. Deux grands thèmes ressortent de leurs réponses. Tout d'abord, ils ont parlé de la *promotion des centres* (9/14; 64 %), soulignant l'importance d'établir un contact et de maintenir la communication avec les délinquantes et le personnel d'autres emplacements. Diverses suggestions concernant la promotion des centres et l'information des délinquantes ont été formulées, notamment favoriser la coopération et la communication avec les *agents de libération conditionnelle* (6/14) ou faire la promotion des centres dans les *établissements* avant la mise en liberté (9/14; p. ex., séances d'information fournies par le personnel des CEC dans les établissements, visite des CEC par les délinquantes durant les permissions de sortir). Enfin, les répondants ont également parlé d'améliorer la communication avec les *autres organismes communautaires* (5/14; p. ex., maisons de transition, Elizabeth Fry). Quelques-uns (2/14) ont également évoqué l'utilisation de matériel de promotion, notamment les dépliants, les brochures ou les vidéos pour décrire et promouvoir leurs services auprès des personnes citées précédemment.

Le second thème concernait l'*augmentation de ressources ou des services* (4/14; 29 %) offerts par le centre, dont la plupart semblent conçus pour traiter une partie des besoins perçus des délinquantes, notamment les ressources informatiques supplémentaires, une aide pour le coût des transports, des services de garderie durant les visites aux

centres, des programmes conçus pour traiter les besoins en matière de santé mentale, ou d'autres services s'adressant précisément aux femmes (p. ex., affecter un conseiller à temps partiel exclusivement aux femmes, organiser des ateliers sur l'emploi pour de petits groupes de femmes).

Sommaire

Dans l'ensemble, la connaissance et l'utilisation des centres d'emploi dans la collectivité pourraient être qualifiées de relativement faibles à modérées, même si le degré de connaissance était quelque peu plus élevé que l'utilisation déclarée des centres. Fait intéressant, les délinquantes semblaient plus susceptibles d'entendre parler des centres par divers organismes communautaires (p. ex., établissements résidentiels communautaires ou organismes distincts du SCC), mais seulement quelques-unes ont signalé avoir entendu parler des centres dans les établissements ou par leurs agents de libération conditionnelle. Quelques répondantes ont dit utiliser les centres, et les données réunies par CORCAN ont révélé que certaines délinquantes avaient utilisé les services du centre (p. ex., counseling, rédaction de curriculum vitae, recherche d'emploi) et qu'un faible nombre de délinquantes avaient obtenu des emplois par l'intermédiaire des centres. Les domaines dans lesquels des emplois étaient obtenus le plus fréquemment par les femmes par l'intermédiaire du centre semblaient être la vente et les services, ainsi que les affaires, les finances et l'administration. Les membres du personnel des CEC ont également semblé relativement informés des intérêts en matière d'emploi des délinquantes. Pour accroître la connaissance que les femmes ont des centres et l'utilisation qu'elles en font, le personnel a proposé de renforcer la promotion des centres et de leur capacité d'offrir un plus grand nombre de services aux délinquantes (ordinateurs, transport, garderie, conseiller se consacrant exclusivement aux femmes).

Selon les déclarations des délinquantes, la plainte la plus fréquente formulée par celles qui ont visité le centre semblait porter sur l'incapacité d'accéder à des emplois par l'intermédiaire de celui-ci, et la raison la plus fréquente invoquée par les femmes qui se sont dites *intéressées* à utiliser les centres dans l'avenir était l'obtention d'une aide pour trouver un emploi ou obtenir un emploi mieux payé. Par contre, les motifs du *manque*

d'intérêt pour l'utilisation des centres semblaient passablement similaires aux motifs pour lesquels elles n'utilisaient pas les services d'emploi en général (n'avaient pas besoin d'aide, avaient déjà un travail, ne prévoyaient pas travailler). Toutefois, une autre constatation a été faite précisément au sujet des CEC, à savoir que quelques délinquantes ont dit ne pas vouloir avoir recours aux centres parce qu'elles désiraient couper les liens avec leur passé criminel ou le SCC en général. Fait intéressant, quelques autres ont exprimé pratiquement l'opinion contraire, indiquant un désir d'utiliser les CEC précisément parce qu'ils pourraient résoudre les problèmes reliés à l'obstacle potentiel que constitue leur casier judiciaire. (c.-à-d. que les employeurs seraient déjà informés de leur casier judiciaire et n'en seraient pas moins prêts à les embaucher).

Liens, communication et uniformisation entre les domaines de services

Liens et similitudes entre les emplois dans les établissements et dans la collectivité

Plusieurs types distincts de renseignements ont été sollicités pour déterminer les perceptions, par les membres du personnel, des liens entre les programmes et occasions d'emploi en établissement et dans la collectivité. Tout d'abord, on a demandé aux employés des établissements de répondre à une série relativement structurée de questions, comportant une échelle de cotation, sur les similitudes perçues entre les programmes d'emploi en établissement et les emplois dans la collectivité. En second lieu, les membres du personnel des établissements et de la collectivité (personnel d'établissements, agents de libération conditionnelle, personnel régional et national de CORCAN, employés des CEC) ont été invités à répondre à plusieurs questions ouvertes pour déterminer les problèmes soulevés par les programmes en cours et les liens perçus entre les programmes des établissements et ceux de la collectivité. En raison de la différence entre les types de renseignements obtenus au moyen des deux méthodes, les données recueillies au moyen des questions avec échelle de cotation et des questions ouvertes ont fait l'objet d'une étude distincte dans les paragraphes qui suivent.

Tableau 20 : Liens et similitudes entre les emplois en établissement et dans la collectivité déclarés par le personnel des établissements ayant répondu au questionnaire (N = 51)

	M	Écart-type	% d'accord
Un délinquant qui a travaillé dans un programme d'emploi pénitencier peut devenir un bon travailleur une fois en liberté	1,53	0,67	94 %
Les programmes d'emploi devraient produire des biens et nécessiter des opérations/compétences comparables à ceux de la collectivité ^a	1,84	0,91	88 %
Les délinquantes devraient travailler huit heures par jour ^a	1,88	0,94	78 %
Les programmes d'emploi ne constituent pas une véritable formation professionnelle , mais plutôt une formation en cours d'emploi	2,59	0,96	57 %
Les compétences/habitudes de travail acquises par les détenus sont peu nombreuses.	2,82	1,16	49 %
Le milieu de travail artificiel en établissement ne permet pas de préparer les délinquants à fonctionner normalement dans la collectivité	2,94	1,27	47 %
Les détenus mettent à profit dans la collectivité les compétences professionnelles acquises en établissement	2,92	1,02	39 %
Il est impossible de rendre les conditions de travail pénitenciers similaires à celles de la collectivité de façon à en faire une expérience utile pour les délinquants	3,57	1,28	31 %
Des congés payés devraient être accordés aux délinquants qui participent à des programmes d'emploi pendant de longues périodes ^a	3,48	1,33	28 %
Une affiliation syndicale devrait être obtenue pour les délinquants qui ont suivi une formation qui exige une telle affiliation ^a	3,28	1,16	24 %
Le rendement attendu des délinquants en établissement correspond à celui que les employeurs de la collectivité exigent de leurs employés	4,00	1,04	14 %
L'emploi en prison constitue une menace pour les emplois des non-délinquants	4,22	0,97	8 %

^a Il est évident que certaines données manquent dans les réponses à ces questions, N = 50

Nota : Les différents points étaient cotés sur une échelle de 1 à 5, **les notes les plus faibles indiquant que le personnel était d'accord avec les énoncés ou leur accordait une plus grande véracité**. Le pourcentage d'accord a été calculé en déterminant le pourcentage du nombre total de répondants qui ont encadré 1 ou 2 en réponse à la question, ce qui indique qu'ils étaient au moins quelque peu d'accord avec les énoncés ou qu'ils estimaient que les énoncés étaient au moins relativement vrais.

Questions avec échelle de cotation. Les résultats des réponses du personnel des établissements à la série de questions concernant les liens ou similitudes entre les emplois ou la formation en établissement et dans la collectivité sont présentés au tableau 20. Dans l'ensemble, la majorité des employés semblaient estimer que les programmes d'emploi en établissement *devraient* être similaires aux emplois dans la

collectivité (p. ex., devraient produire des marchandises semblables, nécessiter des opérations semblables, les délinquantes devraient travailler huit heures complètes par jour). Toutefois, quelques-uns ont estimé que des congés rémunérés devaient être offerts aux détenues qui travaillent durant de longues périodes dans le cadre de programmes d'emploi. De plus, même si le personnel des établissements a semblé estimer que les emplois en établissement et dans la collectivité *devraient* être similaires, seulement environ la moitié (ou moins) pensaient que c'était effectivement le cas (peu de compétences professionnelles sont acquises par les délinquantes, elles utilisent les compétences apprises dans la collectivité, l'environnement de travail artificiel de l'établissement ne peut préparer les délinquantes à la collectivité). De plus, seulement 14 % des employés des établissements estimaient que le travail qu'effectuaient les délinquantes à l'établissement correspondait aux attentes des employeurs dans la collectivité. Toutefois, il est important de souligner que quelques employés ont indiqué qu'il était *impossible* de rendre la situation de l'emploi en établissement suffisamment similaire à celle de l'emploi dans la collectivité pour en faire une expérience utile pour les délinquantes. Aussi, même si moins de la moitié des membres du personnel ont semblé voir un lien à l'heure actuelle entre l'emploi en établissement et l'emploi dans la collectivité, la majorité du personnel des établissements ne semblait pas estimer que ce lien était impossible.

Questions ouvertes. Les membres du personnel de tous les domaines étudiés⁴⁰ ont été invités à préciser s'ils voyaient des problèmes concernant les programmes d'emploi, ou à faire des commentaires sur le degré de lien entre l'établissement et la collectivité. Globalement, plusieurs répondants (26/98; 27 %) se sont dits préoccupés par les liens actuels entre les programmes ou les occasions d'emploi en établissement et dans la collectivité. Pour la plupart, ils se sont exprimés sur le fait que la formation n'était pas nécessairement offerte dans des domaines professionnels où les femmes étaient susceptibles de trouver du travail dans la collectivité, ou le fait que l'emploi en établissement ne représentait pas un environnement de travail réaliste.

⁴⁰ Cela inclut le personnel des établissements ayant répondu au questionnaire ($n = 51$), le personnel des établissements ayant participé à l'entrevue ($n = 18$), les agents de libération conditionnelle dans la collectivité ($n = 10$), le personnel régional et national de CORCAN ($n = 5$) et le personnel des CEC ($n = 14$).

Les délinquantes travaillent à peine quelques heures, leur effort est insuffisant, elles passent la plupart de leurs heures de travail à faire autre chose. C'est un milieu de travail artificiel, qui ne reflète pas la société.

Pas de formation réelle à proprement parler; il n'y a aucune responsabilisation ou évaluation du rendement réelle qui soit adaptée au vrai monde du travail. Formation aux compétences professionnelles – dévalorisée et les attentes et attitudes à l'égard du travail sont minimales. Les notes accordées lors des évaluations du rendement des femmes favorisent un faux sentiment de bien faire son travail, prenons par exemple le nettoyage.

Il convient assurément de faire le lien, parce qu'il y a beaucoup de programmes en dedans qui n'ont aucun lien avec la collectivité.

Toutefois, d'autres membres du personnel (19/98; 19 %) ⁴¹ ont déclaré voir au moins *un certain degré de lien* entre les programmes ou occasions d'emploi en établissement et ceux dans la collectivité. Cependant, les réponses variaient quelque peu en ce qui a trait à la solidité du lien et aux types de programmes qui permettaient la transition entre les deux milieux. Par exemple, quelques répondants ont déclaré qu'il y avait un renforcement du lien entre les établissements et les collectivités au cours des dernières années, mais qu'il y avait encore place à l'amélioration. D'autres ont indiqué que certaines compétences fondamentales pourraient être utilisées dans d'autres emplois, peu importe la profession (p. ex. ponctualité), ou que certains programmes d'emploi en établissement pourraient être directement liés au même type d'emploi dans la collectivité. Voici des exemples d'emplois ou de formation qui, selon le personnel, sont susceptibles d'avoir des liens directs avec les emplois dans la collectivité : dressage de chien, nettoyage, aménagement/entretien paysager, secrétariat, graphisme, construction, entreposage/ approvisionnement, industrie de l'alimentation, coiffure, couture, programmes d'art floral ou divers « programmes bénévoles ».

Eh bien, si elles veulent être des ménagères pour nettoyer les bureaux ou les résidences de nuit, alors c'est oui, elles ont les compétences requises. Aussi, je dirais l'entretien ou le travail paysager, ou l'approvisionnement. Je pense que cela pourrait avoir un lien avec l'entreposage, mais même là – de nos

⁴¹ À noter que 26/98 ont déclaré avoir une opinion passablement négative et que 19/98 ont déclaré au moins certains points positifs concernant les liens. Les 53 autres étaient des employés des CEC et des membres du personnel des établissements, qui n'ont simplement pas indiqué que la question des « liens » constituait un problème, en réponse à la question ouverte qui les invitait à décrire des problèmes éventuels concernant les programmes d'emploi en établissement.

jours, tout est informatisé, alors le travail qu'elles font à l'approvisionnement ici n'a probablement rien à voir. Mais, je ne vois rien d'autre.

Le personnel régional et national de CORCAN avait également des commentaires additionnels à faire sur les services qui pourraient contribuer à créer ou à maintenir un lien entre l'établissement et la collectivité. Ils ont le plus souvent (4/5) parlé de l'importance relative des centres d'emploi dans la collectivité (CEC) pour établir et maintenir des liens entre ces deux domaines (p. ex., en se rendant dans les établissements et en fournissant des services de counseling d'emploi aux femmes, en assistant aux salons de l'emploi ou en effectuant des présentations en établissement). Une répondante de CORCAN a également indiqué que des postes comme le sien étaient importants à cet égard, étant donné qu'elle était chargée de la supervision d'initiatives autant en établissement que dans la collectivité, et qu'elle assurait un lien entre les deux.

Non, il y en a de plus en plus, parce qu'il y a des gens comme moi qui sont responsables de la coordination des deux volets. Donc, il y a un meilleur dialogue entre les deux groupes. Et bien entendu, les conseillers en emploi de la collectivité me disent où ils obtiennent des emplois pour les libérés conditionnels; alors, je tente d'offrir des occasions d'emploi semblables en établissement.

Personnel régional et national de CORCAN. Rôles et liens/communication

Étant donné leurs rôles potentiels tant dans les établissements que dans la collectivité, on a demandé aux membres du personnel régional et national de CORCAN de fournir des précisions sur leurs rôles et de décrire leurs perceptions des niveaux actuels de coordination ou d'échange de l'information entre les divers services ou régions. En règle générale, ils ont dit que leur rôle était de fournir des services d'emploi aux délinquantes en établissement ou dans la collectivité. Toutefois, il a semblé exister certaines différences entre leurs rôles d'une région à l'autre. L'un des répondants notait ce qui suit :

Donc, nous avons en quelque sorte fixé une orientation, et nous l'avons suivie, ce qui pourrait, ou peut-être pas, différer du reste du pays, mais je m'attends à ce qu'il y ait des différences. Parce que, je sais que j'ai assisté à des réunions dans la [nom de la région supprimé] et c'est totalement différent

de ce que nous faisons ici. Nous avons également une géographie différente du reste du pays.

Le personnel régional et national de CORCAN affichait également certaines différences en ce qui a trait au temps et aux ressources consacrés directement à l'établissement et à la collectivité. La majorité des employés de CORCAN (3/5) ont signalé qu'on mettait davantage l'accent sur les programmes et initiatives en *établissement*, un a mentionné une priorité accordée à la *collectivité* et une répondante s'est contentée de dire qu'elle était responsable d'initiatives ou de programmes d'emploi à *la fois* dans les établissements et la collectivité. À noter qu'une des personnes interrogées a également déclaré qu'un de leurs objectifs pour l'année consistait à assurer la transition entre l'établissement et la collectivité.

Les employés de CORCAN ont également indiqué qu'il était important qu'ils entretiennent des relations avec un certain nombre de personnes et d'organismes, pour pouvoir s'acquitter de leurs rôles. Plusieurs répondants (3/5) ont indiqué qu'il était important de maintenir des liens avec divers employés du SCC pour mettre en œuvre les objectifs du PEE (p. ex., personnel chargé des programmes, employés des services de gestion, personnel responsable de la réinsertion sociale, personnel opérationnel, directeurs de district, employés de CEC et agents de libération conditionnelle).

Oh, je crois que c'est partout pareil. Nous avons besoin de... il nous faut travailler main dans la main avec les responsables des programmes, des services de gestion, de la réinsertion sociale et de la collectivité. C'est vraiment... c'est pour cela que c'est aussi difficile, parce qu'il y a tant de choses à concilier. Ici, les services d'emploi sont offerts dans tous ces domaines, donc c'est vraiment difficile de rassembler tous ces gens et de faire bouger les choses.

D'autres organismes gouvernementaux comme Ressources humaines et Développement des compétences Canada, la Commission des libérations conditionnelles et le ministère de l'Éducation étaient les autres contacts importants signalés par le personnel (3/5). Enfin, la plupart des employés (4/5) ont également mentionné l'importance des liens avec d'autres organismes sans but lucratif ou organisations locales (p. ex., Société John Howard, Société Saint-Leonard, Société Elizabeth Fry, Conference Board du Canada, Habitat for Humanity, Armée du Salut,

initiatives pour les sans-abri, Ambulance Saint-Jean, commissions scolaires locales, syndicats, collèges communautaires).

On a demandé au personnel régional et national de CORCAN de décrire le degré d'échange de l'information entre les établissements ou les régions. En règle générale, ils ont eu tendance à répondre à parler d'au moins l'un des domaines suivants : communication *au sein des régions* ou communications *entre régions*.

Communication au sein des régions. Les trois répondants, qui ont parlé du degré de communication et d'échange de l'information *au sein des régions*, considéraient que la communication à ce niveau était généralement acceptable ou bonne, puisque de l'information était échangée avec les autres employés régionaux par courriel ou lors de réunions tenues plusieurs fois par année. Toutefois, l'un de ces répondants a exprimé certaines préoccupations concernant le degré d'information communiqué aux agents de libération conditionnelle dans la région.

Je pense que ce qui manque, et c'est un problème, c'est au niveau des agents de libération conditionnelle eux-mêmes puisque, comme vous le savez, ce sont ceux qui offrent le counseling aux délinquantes et qui assurent le dialogue, et je pense qu'il y a là un problème du fait qu'ils ne sont pas toujours informés des occasions qui s'offrent, autant qu'ils pourraient ou devraient l'être.

Communication entre régions. L'autre domaine que tous les employés régionaux et nationaux de CORCAN ont choisi de traiter était l'échange de l'information *entre les régions*. Globalement, la majorité des répondants estimaient que le degré de communication entre régions était quelque peu moins positif.

En ce qui concerne le niveau national, je n'ai aucune idée de ce qui se passe dans les autres régions pour ce qui est de la formation.

Comme je l'ai dit, je sais que nous avons eu des réunions où nous avons discuté de différentes initiatives. Je ne pense pas qu'il y ait beaucoup de communication, parce qu'il demeure des zones grises concernant la mise en œuvre des initiatives, ou la source des fonds requis pour acheter les équipements ou, vous savez, ce genre de chose... Nous avons des comités d'étude régionaux qui incluent des gens de l'AC, mais pour ce qui est de mes homologues des autres régions du pays, nous n'avons pas vraiment de liens

pour examiner les « pratiques exemplaires » ou d'autres choses du genre. Nous sommes en quelque sorte chacun dans notre bulle.

Il n'y a pas beaucoup d'informations qui circulent entre les régions en ce qui concerne l'emploi. À part cela, il n'y a pas vraiment d'échange. Pour les femmes, c'est particulièrement vrai. Il n'y a pas beaucoup de communication, parce que c'est un réseau passablement fermé.

Sommaire

Dans l'ensemble, la majorité des membres du personnel semblaient voir au moins certains liens entre les domaines de services (p. ex., établissement et collectivité) en ce qui a trait aux emplois offerts aux délinquantes. Toutefois, un certain nombre d'employés ont également manifesté certaines inquiétudes dans ce domaine, semblant indiquer, par exemple, que l'emploi en établissement représentait un environnement de travail irréaliste pour les femmes, et qu'il convenait de continuer à travailler dans ce domaine pour assurer la transférabilité des compétences de l'établissement à la collectivité, ou que les femmes pourraient être incapables d'obtenir du travail dans certains domaines pour lesquels elles avaient reçu une formation durant leur incarcération. Les employés de CORCAN ont donné à entendre qu'il était important pour eux de maintenir des liens avec les autres employés du SCC et divers organismes externes, pour assumer leurs rôles, et ils ont également souligné l'importance des CEC pour ce qui est du maintien de liens entre l'établissement et la collectivité. Le personnel de CORCAN semblait également estimer que la communication et l'échange de l'information étaient passablement bons *au sein* des régions, mais qu'ils étaient moins bons *entre* les régions (p. ex., peu de connaissances de la formation ou des programmes offerts par d'autres régions ou d'occasions de discuter des pratiques exemplaires).

Croyances relatives à l'importance et aux avantages de l'emploi ainsi qu'aux obstacles à l'emploi

Pour en savoir davantage sur les perceptions des délinquantes et du personnel de l'importance de l'emploi et des problèmes auxquels sont confrontées les délinquantes qui tentent de trouver un travail dans la collectivité, les facteurs suivants ont été examinés : importance de l'emploi et des programmes d'emploi, avantages et inconvénients perçus de l'emploi et obstacles à l'emploi pour les délinquantes.

Importance des programmes d'emploi et de l'emploi

Perceptions des délinquantes. Des renseignements sur la valeur et l'importance accordées par les délinquantes à l'emploi ont été obtenus au moyen de l'un des indicateurs du domaine des attitudes de l'évaluation initiale des délinquants (« l'emploi n'a aucune valeur »). Les résultats ont indiqué que 66 des 718 délinquantes (9 %) de la population de l'instantané (SGD, 1^{er} mai 2004) considéraient que l'emploi n'avait aucune valeur. Les résultats⁴² ont également révélé qu'un plus grand pourcentage de détenues (12 %) que de délinquantes libérées (6 %) avait accordé peu de valeur à l'emploi, $\chi^2 (1, N = 718) = 8,38, p < 0,01$. De plus, un pourcentage plus élevé de jeunes délinquantes (12 %) que de délinquantes plus âgées (5 %) étaient d'avis que l'emploi n'avait aucune valeur, $\chi^2 (1, N = 711) = 9,50, p < 0,01$. Aucun écart significatif n'a été observé lors de la comparaison entre les délinquantes autochtones et les délinquantes non autochtones.

On a obtenu des précisions sur l'importance des programmes d'emploi, selon les délinquantes et le personnel. Tout d'abord, les délinquantes incarcérées et les délinquantes en liberté qui ont répondu au questionnaire étaient invitées à évaluer le degré d'importance des programmes d'emploi par rapport aux autres types de programmes offerts en établissement⁴³ (sur une échelle de cinq points). Les résultats de l'analyse de la variance de l'effet principal binaire ont révélé un effet principal du groupe (femmes incarcérées c. délinquantes de la collectivité) et du type de programme (programme d'emploi c. autres programmes; voir les statistiques sommaires à l'annexe W). Les délinquantes incarcérées avaient en général tendance ($M = 4,27$, écart-type = 0,13) à estimer que les programmes étaient plus importants que ce n'était le cas pour les délinquantes dans la collectivité ($M = 3,54$, écart-type = 0,16). Les

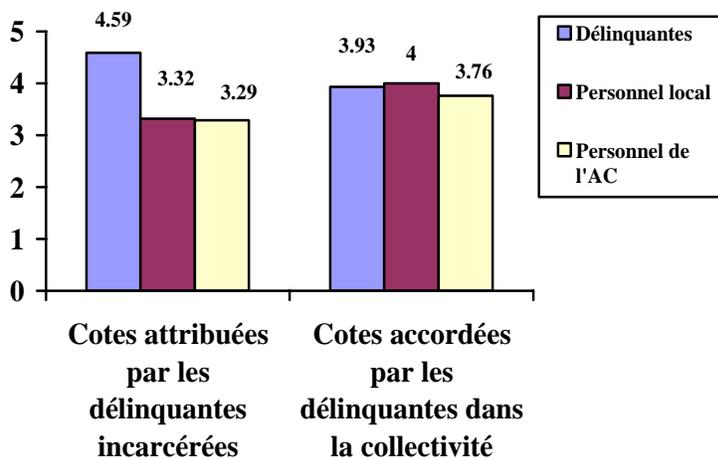
⁴² En raison du nombre d'analyses à effectuer, les résultats ont été considérés comme significatifs lorsque $p < 0,01$.

⁴³ Les autres programmes incluaient : études, survivantes d'actes de violence, counseling, toxicomanie, aptitudes de base, compétences parentales, aumônerie, programmes autochtones, conseils des Aînés et services intensifs. Pour effectuer ces comparaisons, les réponses relatives à l'importance de tous les autres programmes (p. ex., programmes de toxicomanie, services de santé mentale/spirituelle, etc.) à l'exception de l'emploi, ont été combinées autant pour les réponses des délinquantes que pour les réponses du personnel, qui pourraient être examinées plus tard. Une analyse de la variance de l'effet principal binaire a été effectuée pour déterminer l'importance relative de l'emploi en comparaison avec les « autres » programmes du point de vue des délinquantes en établissement et dans la collectivité.

délinquantes ont également accordé une note supérieure à l'importance des programmes d'emploi ($M = 4,26$, écart-type = $0,12$), par rapport aux cotes combinées des autres programmes ($M = 3,54$, écart-type = $0,12$). À noter également que le degré d'importance attribué aux programmes d'emploi par les délinquantes était passablement élevé (note moyenne supérieure à 4 sur une échelle de 5 points).

Les délinquantes en établissement et dans la collectivité étaient également interrogées sur le degré d'importance que, selon elles, le personnel accordait aux programmes d'emploi. Plus précisément, on a demandé aux délinquantes d'évaluer l'importance qui, selon elles, était accordée par le « personnel local »⁴⁴ et le « personnel de l'administration centrale » aux programmes d'emploi. Une autre analyse de la variance de l'effet principal binaire a été effectuée pour comparer les perceptions qu'avaient les délinquantes avec les perceptions qu'avait le personnel de l'importance des programmes d'emploi (voir à l'annexe X un sommaire des statistiques). Les résultats ont révélé un effet d'interaction significatif (voir figure 11).

Figure 11 : Degré d'importance des programmes d'emploi déclaré par les délinquantes (incarcérées et dans la collectivité) et perceptions qu'ont les délinquantes des opinions du personnel concernant l'importance des programmes d'emploi.



⁴⁴ Les délinquantes incarcérées étaient invitées à évaluer l'importance qu'accordait, selon elles, le personnel des établissements aux programmes d'emploi, tandis que les délinquantes de la collectivité étaient invitées à évaluer l'importance qu'accordaient, selon elles, les agents de libération conditionnelle dans la collectivité aux programmes d'emploi.

Pour étudier l'interaction significative, une série de tests T jumelés ont été effectués séparément pour les femmes incarcérées et les femmes dans la collectivité, afin de comparer leurs perceptions de l'importance des programmes d'emploi avec le degré d'importance qui, à leur avis, était accordé par le personnel à ces mêmes programmes d'emploi. Chez les *délinquantes incarcérées*, le degré d'importance qu'elles attribuaient personnellement au programme d'emploi était supérieur au degré d'importance que, selon elles, le personnel accordait aux programmes d'emploi : personnel de leurs établissements $t(1, 52) = 5,68, p < 0,001$, et personnel de l'administration centrale $t(1, 52) = 5,62, p < 0,001$. Toutefois, on n'a observé aucun écart significatif chez les *délinquantes dans la collectivité* entre les perceptions personnelles de l'importance des programmes d'emploi et les perceptions qu'aurait le personnel à cet égard : agents de libération conditionnelle dans la collectivité, $t(1, 28) = -0,205, p = ns$, ou personnel de l'administration centrale, $t(1, 28) = 0,49, p = ns$.

Perceptions du personnel. Le personnel des établissements ayant répondu au questionnaire a été invité à évaluer l'importance accordée aux programmes d'emploi par rapport aux autres programmes offerts en établissement. Dans l'ensemble, il a semblé accorder des cotes passablement élevées aux programmes d'emploi. Les résultats d'un test T jumelé ont révélé qu'il n'y avait pas d'écart significatif entre le degré d'importance attribué par le personnel aux programmes d'emploi ($M = 4,62$, écart-type = 0,68) par rapport aux autres types de programmes ($M = 4,48$, écart-type = 0,55), $t(1, 46) = 1,57, p = ns$. Aussi, en moyenne, le personnel des établissements a-t-il semblé considérer la plupart des programmes comme étant pas mal importants.

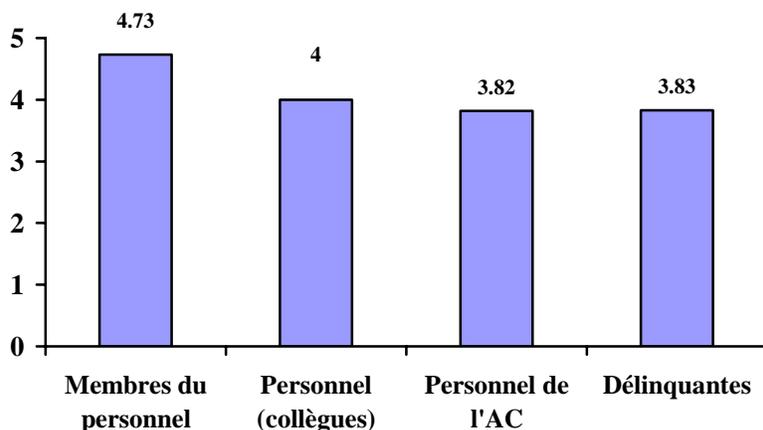
Le personnel des établissements ayant répondu au questionnaire et les agents de libération conditionnelle interviewés⁴⁵ étaient également invités à évaluer dans quelle mesure ils estimaient que d'autres personnes considéraient les programmes d'emploi

⁴⁵ En raison de la méthode utilisée pour obtenir de l'information auprès des agents de libération conditionnelle dans la collectivité (entrevues), nous n'avons pas été en mesure d'inclure la même série de questions qui figuraient dans les questionnaires destinés au personnel des établissements. Les agents de libération conditionnelle étaient seulement invités à évaluer leurs propres perceptions de l'importance des programmes d'emploi et celles des autres. Les questions supplémentaires portant sur l'importance des « autres » programmes pour délinquantes étaient exclues de l'entrevue en raison de la nécessité d'être concis.

pour femmes comme importants : les délinquantes, leurs collègues (établissement ou collectivité)⁴⁶, et le personnel de l'administration centrale (AC).

Une analyse de la variance de l'effet principal binaire a été effectuée pour comparer le degré d'importance que le personnel accordait, lui-même, aux programmes d'emploi et le degré d'importance qui, selon ces mêmes employés, était accordé par d'autres aux programmes d'emploi (délinquantes, collègues, personnel de l'AC). Il n'y avait aucune interaction significative ou aucun effet significatif de l'emplacement (perceptions des employés des établissements par rapport à celles des agents de libération conditionnelle dans la collectivité). Toutefois, un effet intra-sujets significatif a été observé (voir annexe Y). Les résultats de la comparaison par paire ont révélé que le personnel considérait les programmes d'emploi comme beaucoup plus importants que, selon lui, les autres (voir figure 12) : délinquantes, collègues dans l'établissement ou la collectivité, personnel de l'administration centrale (les résultats étaient tous significatifs à $p < 0,1$ ou plus).

Figure 12 : Degré d'importance des programmes d'emploi déclaré par le personnel (personnel de l'établissement et agents de libération conditionnelle dans la collectivité) et perceptions du personnel des croyances des autres concernant l'importance des programmes d'emploi.



⁴⁶ Le personnel de l'établissement était invité à évaluer le degré d'importance que, selon lui, les autres employés de l'établissement accordaient aux programmes d'emploi, et les agents de libération conditionnelle dans la collectivité étaient interrogés sur leurs perceptions relatives aux autres agents de libération conditionnelle dans la collectivité à cet égard.

Avantages et inconvénients de l'emploi

Avantages. On a demandé aux délinquantes de décrire les avantages liés à *l'emploi* et aux membres du personnel de décrire les avantages de *l'emploi ou de la formation à l'emploi* pour délinquantes. Chez les délinquantes, l'avantage de l'emploi le plus fréquemment signalé était la capacité de répondre à des besoins ou objectifs matériels ou financiers, depuis le simple désir de combler ses besoins fondamentaux, qu'il s'agisse de soi-même ou de sa famille, jusqu'à la capacité d'obtenir ou de maintenir un style de vie très confortable (voir tableau 21). Par contre, le personnel a eu tendance à souligner les avantages reliés plus précisément à l'emploi lui-même (p. ex., perfectionnement des compétences, recherche d'une carrière) et à l'amélioration de l'estime de soi. Ces points ont également été qualifiés d'avantages par un certain nombre de délinquantes. L'acquisition d'une indépendance ou de responsabilités et la possibilité de renforcer les comportements positifs ou de faciliter la réinsertion sociale ont également été qualifiées d'avantages autant par le personnel que par les délinquantes. Fait intéressant, les délinquantes ont également parlé de l'établissement de relations positives avec les autres, ainsi que du respect ou d'une reconnaissance méritée de la part des autres.

Tableau 21 : Avantages de l'emploi pour les délinquantes déclarés par les délinquantes et le personnel.

	Délinquantes ^a (n = 92)	Personnel ^b (n = 76)
Objectifs matériels/financiers et sécurité	77 (84 %)	13 (17 %)
Sentiments positifs/estime de soi	43 (47 %)	44 (58 %)
Réinsertion sociale/intégration dans la collectivité/comportement constructif	21 (23 %)	30 (39 %)
Indépendance/responsabilité	19 (21 %)	5 (7 %)
Fréquentations positives	19 (21 %)	0 (0 %)
Respect/reconnaissance des autres/modèle de comportement	13 (14 %)	2 (0 %)
Apprentissage/perfectionnement des compétences/recherche d'une carrière	14 (15 %)	46 (61 %)

^a Inclut les délinquantes incarcérées et dans la collectivité

^b Inclut le personnel en établissement ayant répondu au questionnaire (n = 51), les agents de libération conditionnelle dans la collectivité interviewés (n = 11) et les employés de CEC ayant répondu au questionnaire (n = 14)

Les croyances qu'avaient les membres du personnel concernant les avantages de l'emploi pour les délinquantes étaient relativement confirmées par les perceptions qu'avaient les membres du personnel des établissements des changements qu'ils observaient chez les femmes, en rapport avec l'emploi. Plus précisément, la majorité du personnel des établissements ayant répondu au questionnaire (41/50; 82 %) a signalé un certain degré de changements positifs chez les délinquantes, du fait de l'emploi ou de la formation à l'emploi. Le changement le plus fréquent relevé chez les femmes par le personnel des établissements (28/50; 56 %) était l'amélioration de la *perception de soi* (confiance, estime de soi, fierté, prise en charge de soi). Étaient également relevés des changements positifs de *l'humeur ou de l'attitude* (11/50; 22 %) que le personnel associait aux expériences ou aux programmes d'emploi (p. ex., meilleure attitude, plus motivées et s'ennuient moins) ainsi que des changements positifs dans les *compétences, les intérêts et les attitudes reliés à l'emploi* (12/50; 24 %; p. ex., acquisition de compétences générales, apprendre à coopérer avec les collègues ou les superviseurs, amélioration de l'intérêt pour la recherche d'un emploi dans l'avenir après la libération, ou de la capacité de le faire). Divers autres commentaires ont été formulés plus généralement concernant les changements d'attitudes positifs à l'égard de *l'avenir et de la libération* (8/50; 16 %), ce qui inclut les attitudes positives face à l'avenir ou à la mise en liberté imminente, ou des espoirs à ce sujet, une amélioration de la réussite lors de la mise en liberté, et une amélioration de l'espoir d'être en mesure de combler les besoins de leur famille.

Plus joviales, polies et diplomatiques. Également, plus de confiance en elles et elles se sentent plus sur un pied d'égalité avec les autres. Je pense que les femmes estiment qu'elles contribuent à la société de manière positive et elles se sentent acceptées et respectées et donc, elles se respectent plus, et par le même fait, nous les respectons également plus.

Les femmes qui ont aidé à construire l'unité à sécurité maximale ont acquis des compétences utiles. Cela a stimulé leur intérêt pour la recherche d'un emploi à l'extérieur et leur capacité d'obtenir un travail grâce à l'acquisition de compétences utiles dans le domaine de la construction.

Souvent, lorsqu'elles participent à un placement professionnel ou à un programme de formation à l'emploi, elles acquièrent une confiance et une meilleure perception de leur potentiel et de leurs intérêts à l'égard de l'emploi futur. Parfois, cela inclut un portrait plus réaliste de ce qui est nécessaire sur le marché du travail, des obstacles qu'elles pourraient rencontrer lorsqu'elles

cherchent un travail et des stratégies et ressources à utiliser dans la collectivité.

Inconvénients. Les délinquantes étaient également invitées à décrire les inconvénients⁴⁷ éventuels du travail (voir tableau 22). Dans l'ensemble, l'un des inconvénients ou des problèmes les plus fréquemment signalés par les femmes concernant l'emploi était le fait qu'elles auraient moins de temps à consacrer à elles-mêmes ou à leur famille. Elles ont également signalé certains problèmes reliés au fait que leur travail signifierait trop de stress ou de responsabilités supplémentaires, ainsi que le risque d'être confrontées à de mauvaises conditions de travail, notamment de longues heures ou une faible rémunération. Fait intéressant, même si certaines femmes avaient mentionné précédemment des avantages possibles associés à la fréquentation de personnes ayant un comportement prosocial dans le cadre du travail, les relations négatives avec des employés ou collègues étaient également mentionnées comme des inconvénients possibles (p. ex., travailler avec des personnes difficiles ou hostiles).

Tableau 22 : Inconvénients reliés à l'emploi déclarés par les délinquantes

	Délinquantes ^a (n = 92)
Moins de temps pour soi/loisirs/autres activités	29 (32 %)
Moins de temps pour la famille/enfants	27 (29 %)
Trop de stress/responsabilités	24 (26 %)
Relations difficiles (superviseurs, collègues)	18 (20 %)
Mauvaises conditions de travail (p. ex., horaires, rémunération)	18 (20 %)

^a Inclut les délinquantes incarcérées et dans la collectivité.

Obstacles à l'emploi

À peine plus de la moitié des délinquantes incarcérées et dans la collectivité ayant répondu au questionnaire (48/87; 55 %) ont indiqué qu'elles avaient vécu des difficultés

⁴⁷ À noter que certains membres du personnel étaient également invités à décrire les inconvénients des programmes d'emploi ou de l'emploi pour les délinquantes. Toutefois, leurs réponses à cette question ont été très diversifiées et semblaient, dans de nombreux cas, renvoyer à des enjeux qui pourraient être qualifiés d'obstacles à l'emploi ou à des enjeux reliés à des problèmes perçus concernant les programmes d'emploi en établissement, enjeux qui sont dans les deux cas étudiés dans d'autres parties du présent document. Aussi, seules les réponses des délinquantes à cette question sont-elles examinées.

ou des problèmes lors de la recherche d'un travail. Étant donné leur expérience auprès des délinquantes dans la collectivité, on a demandé aux agents de libération conditionnelle dans la collectivité et aux employés de centres d'emploi dans la collectivité (CEC) de décrire les obstacles/problèmes éventuels à l'obtention, par les délinquantes, d'un emploi intéressant. Le tableau 23 présente un sommaire des perceptions qu'avaient les délinquantes et les employés des obstacles ou difficultés associés à l'obtention ou au maintien d'un emploi.

Tableau 23 : Difficultés ou obstacles à l'obtention ou au maintien d'un emploi intéressant par les délinquantes, selon les réponses des délinquantes et du personnel dans la collectivité.

	Délinquantes ^a (n = 87)	Personnel dans la collectivité ^b (n = 25)
Manque d'expérience/formation	17 (20 %)	13 (52 %)
Casier judiciaire	16 (18 %)	11 (44 %)
Problèmes pratiques (transport, identification, tenue vestimentaire/apparence)	11 (13 %)	6 (24 %)
Autres besoins criminogènes ou personnels	9 (10 %)	9 (36 %)
Manque d'instruction	7 (8 %)	11 (44 %)
Problèmes du marché du travail	4 (5 %)	0 (0 %)
Absence de ressources ou de soutien	1 (1 %)	7 (28 %)
Désir d'élever des enfants/responsabilités	4 (5 %)	15 (60 %)
Obstacles supplémentaires pour certaines populations	2 (2 %)	3 (12 %)

^a Inclut les délinquantes incarcérées et dans la collectivité. Seules 48/87 femmes ont déclaré qu'elles avaient vécu des problèmes lors de la recherche d'un travail dans le passé. Toutefois, les pourcentages inscrits dans le tableau étaient présentés comme fonction du nombre des femmes qui avaient déclaré chacun des types de problème, sur le nombre total de délinquantes incarcérées et de la collectivité qui avaient répondu à cette question. Aussi, les pourcentages représentent le pourcentage total de femmes (répondant au questionnaire) qui ont signalé avoir vécu auparavant des difficultés dans chacun des domaines décrits dans le tableau.

^b Inclut les agents de libération conditionnelle dans la collectivité (entrevues) et le personnel des centres d'emploi dans la collectivité (questionnaires).

Expérience. Le personnel et les délinquantes ont mentionné le manque d'*expérience, de formation ou de compétences professionnelles*. Quelques employés ont également souligné l'absence d'occasions de participer à des programmes d'emploi ou de formation professionnelle au sein de l'établissement, ce qui laisse peu de possibilités d'amélioration dans ce domaine entre la période préalable à l'incarcération et la période de mise en liberté.

Eh bien, c'est comme si je n'avais pas suffisamment d'expérience professionnelle pour avoir un emploi. (*Délinquante*)

Manque d'expérience pertinente. Elles n'ont pas de compétences spécialisées et il y a peu d'emplois non spécialisés pour délinquantes (pour être femme de chambre, par exemple, on a besoin d'une vérification des références, caissière). (*Employé*)

Casier judiciaire. L'un des facteurs mentionnés par un bon nombre de délinquantes⁴⁸ et d'employés était l'obstacle que constitue, pour les délinquantes, l'existence d'un casier judiciaire. En fait, certains membres du personnel ont également indiqué que les types d'emplois que les femmes pourraient postuler ou qui pourraient les intéresser étaient peut-être plus susceptibles de nécessiter une vérification du casier judiciaire que les emplois recherchés par les hommes (p. ex., les emplois nécessitant la manipulation d'argent liquide).

Les employeurs ne veulent même pas parler à votre agent de libération conditionnelle; ils se contentent de mettre de côté votre dossier ou de vous éliminer sans écouter un agent de libération conditionnelle ou lui parler. (*Délinquante*)

On a demandé aux délinquantes dans la collectivité d'indiquer si un emploi leur avait déjà été refusé à cause de leur casier judiciaire. Un peu moins de la moitié (15/32; 47 %) ont déclaré qu'on leur avait refusé un emploi pour cette raison, de 1 à 40 fois dans le passé. Les raisons les plus fréquentes invoquées par l'employeur pour ne pas les embaucher incluaient : le fait qu'il ne voulait pas que d'ex-détenues travaillent pour lui (9/15), la nature du poste lui-même (6/15), ou la nature/type d'infraction commise (5/15). L'obstacle que constitue un casier judiciaire semblerait donc passablement important pour les délinquantes mises en liberté dans la collectivité.

⁴⁸ À noter que les difficultés liées à cette question pourraient avoir été quelque peu sous-représentées dans ce cas, étant donné que les femmes étaient invitées à décrire des difficultés *déjà* vécues lorsqu'elles cherchaient du travail. Toute délinquante incarcérée purgeant une première peine n'aura pas fait l'expérience de ce type de difficultés, mais pourrait connaître des problèmes liés à son casier judiciaire à la libération. En fait, ce problème a été soulevé par 11/34 femmes de la collectivité et seulement 5/58 femmes incarcérées.

Problèmes pratiques. De plus, divers problèmes « pratiques », perçus comme influant sur la capacité d'obtenir ou de conserver un emploi ont également été mentionnés par les délinquantes et plusieurs répondants de la collectivité. Au nombre de ces problèmes figurait le manque de transport, de logement stable, de services téléphoniques ou d'identification adéquate. Les problèmes liés à l'apparence ont également été mentionnés, notamment l'apparence physique (p. ex., tatouages que l'employeur pourrait refuser) ou l'absence de tenue vestimentaire adéquate pour le travail ou une entrevue. Parmi les questions examinées, le problème soulevé le plus souvent autant par le personnel que par les délinquantes était relié au transport ou au besoin d'une tenue vestimentaire adéquate pour les entrevues ou l'emploi.

Besoins liés à des facteurs criminogènes/personnels. Ont également été soulevés des problèmes criminogènes ou personnels (p. ex., besoins en santé mentale ou physique, attitude criminelle, absence de confiance en soi ou de motivation, problèmes de toxicomanie ou besoins ou difficultés dans leurs relations humaines) qui pourraient nuire au désir ou à la capacité de travailler.

Je n'étais pas suffisamment motivée. J'étais trop instable. (*Délinquante*)

Je consommais de la drogue. (*Délinquante*)

Études/expérience. Quelques délinquantes et un certain nombre de membres du personnel ont également souligné la question du manque d'*instruction* ou de prérequis en matière d'études pour certains emplois. Un faible nombre de délinquantes ont mentionné précisément que l'absence de diplôme ou le fait de ne pas avoir une 12^e année leur avait causé des problèmes.

Marché du travail. L'un des problèmes soulevés par quelques délinquantes, mais non par le personnel, semblait relié au marché du travail local. Plus précisément, elles ont indiqué que les emplois disponibles en général étaient en nombre insuffisant, plus particulièrement les types d'emplois qu'elles recherchaient.

Dans la province où je vis, la demande en opérateurs est très faible.
(*Délinquante*)

Désir d'élever des enfants/responsabilités connexes. Le personnel dans la collectivité a aussi donné à entendre que les responsabilités liées à la garde d'enfants ou le désir des délinquantes d'être réunies avec leurs enfants pourraient influencer sur la situation d'emploi des femmes. Les thèmes fréquemment soulevés à ce sujet incluaient la priorité accordée aux problèmes familiaux (p. ex., avoir la garde des enfants) ainsi que la disponibilité de services de garderie fiables et abordables, et le coût de ces services par rapport à la rémunération d'un emploi (p. ex., les emplois mal rémunérés ne valent pas la peine une fois déduits les frais de garderie). Particulièrement digne de mention, toutefois, était la divergence entre les déclarations du personnel et celles des délinquantes, 60 % du personnel considérant que les responsabilités relatives aux enfants constituaient un obstacle à l'emploi pour les délinquantes, tandis que ce facteur n'a été considéré comme un problème que par une seule délinquante.

Je pense que pour les femmes qui ont des enfants, il est difficile pour elles de chercher un emploi dès qu'elles sortent de l'établissement, sans pouvoir rétablir de liens avec leurs enfants.

Absence de soutien/ressources. Parmi les autres commentaires formulés par une délinquante et quelques employés, mentionnons l'absence générale de soutien ou de ressources et l'absence de connaissance des *ressources* de la part des délinquantes et du personnel. Les commentaires allaient de l'absence de soutien ou de ressources en général, à des commentaires plus précis concernant l'absence de formation ou de planification avant la mise en liberté, ainsi que l'absence de connaissance des programmes de la collectivité ou l'inadmissibilité à ces programmes (p. ex., c'est un véritable casse-tête de trouver des emplois disponibles) ou la longueur des listes d'attente pour les programmes qui existent.

À mon âge, avec mon casier judiciaire, sans l'aide du service correctionnel ou de E. Fry, comme je l'espérais. J'ai reçu quelques pistes de E. Fry, mais la plupart étaient des emplois gouvernementaux ou des entreprises qui ne vous embauchent pas lorsque vous êtes en liberté conditionnelle.
(*Délinquante*)

Manque de connaissance des programmes (emploi ou formation) disponibles au sein de la collectivité de la part des délinquantes et de leurs ALC [agents de libération conditionnelle]. Absence de planification préalable à la mise en liberté relativement aux objectifs à long terme. Absence d'admissibilité à la

formation de RHDCC [Ressources humaines et Développement des compétences Canada] (p. ex. non admissibles à l'assurance-emploi) – pas de placements professionnels permettant d'obtenir une rémunération assurable. (Personnel)

Obstacles supplémentaires pour certains groupes de délinquantes. Enfin, quelques délinquantes et employés ont mentionné que certains groupes de délinquantes pourraient connaître des problèmes supplémentaires. Plus précisément, les délinquantes ont mentionné l'« âge » comme un problème dans la recherche d'un emploi. De plus, les membres du personnel ont déclaré qu'il pourrait être difficile aux femmes plus âgées de retourner aux études (p. ex., psychologiquement – sentiment de ne pas être à leur place) ou de trouver un travail, étant donné que le marché du travail pourrait privilégier les plus jeunes. D'autres employés ont déclaré que les femmes autochtones pourraient être victimes de discrimination, ce qui pourrait compliquer les choses pour celles qui sont à la recherche d'un emploi.

Sommaire

La plupart des délinquantes semblaient voir un intérêt dans le fait d'avoir un emploi, même si un pourcentage plus élevé de jeunes délinquantes estimait que l'emploi n'avait aucune valeur. De plus, les délinquantes et le personnel semblaient être d'avis que les programmes d'emploi étaient passablement importants et les délinquantes considéraient même les programmes d'emploi comme plus importants, en moyenne, que les autres types de programmes combinés. De plus, le personnel et les délinquantes incarcérées (mais pas les délinquantes de la collectivité) semblaient estimer que les autres (personnel ou délinquantes) ne considéraient pas l'emploi comme aussi important qu'eux.

En ce qui a trait aux avantages ou aux inconvénients de l'emploi, nombre de délinquantes avaient tendance à mettre l'accent sur les avantages matériels ou financiers de l'emploi, même si d'autres avantages (p. ex., hausse de l'estime de soi, relations ou perceptions positives de la part des autres, acquisition de compétences, réussite de la réinsertion sociale) ont également été mentionnés assez souvent autant par les délinquantes que par les employés. Les inconvénients les plus fréquents en rapport avec l'emploi signalés par les délinquantes incluaient le fait d'avoir moins de

temps à consacrer à leur famille ou à elles-mêmes, ou un degré élevé de stress ou de responsabilités relié au travail. Les obstacles les plus fréquents à l'emploi déclarés autant par le personnel que par les délinquantes semblaient toucher la question du casier judiciaire et le manque de formation ou d'expérience nécessaires. Au nombre des autres enjeux mentionnés comme inconforts ou obstacles à l'emploi par les femmes, figuraient les problèmes pratiques de transport ou de tenue vestimentaire adéquate, ou la nécessité de trouver des services de garderie fiables. Fait intéressant, la question de la garde des enfants a été mentionnée comme obstacle à l'emploi par un pourcentage élevé d'*employés*, mais par un nombre relativement faible de *délinquantes*. Il est important de souligner que, même si l'absence de *services de garde fiables* n'a pas souvent été soulignée comme une difficulté qu'elles vivaient en rapport avec l'emploi, le fait qu'elles ne soient pas en mesure de *consacrer autant de temps à leurs enfants ou à leur famille*, si elles décidaient de travailler, était l'un des points souvent signalés comme inconfort perçu du travail.

Suggestions concernant les futurs programmes d'emploi pour femmes

Pour fournir une description claire et précise, l'ensemble des suggestions des délinquantes (incarcérées et dans la collectivité) et du personnel (établissement, agents de libération conditionnelle dans la collectivité, employés régionaux et nationaux de CORCAN, personnel de CEC) sont examinées globalement dans cette partie. Le sommaire des grandes questions abordées par les délinquantes et le personnel ainsi que le pourcentage de répondantes (chaque domaine traité) qui ont fait diverses suggestions figurent au tableau 24⁴⁹. Suit un examen plus approfondi de chacun des

⁴⁹ La nature exacte des questions par lesquelles on invitait le personnel et les délinquantes à formuler des suggestions quant à l'orientation future des programmes d'emploi pour femmes variait légèrement selon les groupes de personnes interviewées/répondants au questionnaire, selon des facteurs comme le lieu de résidence ou d'emploi (p. ex., les questions pour les détenues mettaient plus l'accent sur ce qui pourrait être fait dans l'établissement pour préparer les délinquantes à la mise en liberté, et les questions s'adressant aux délinquantes de la collectivité mettaient plus l'accent sur l'obtention d'un emploi au moment de la mise en liberté). De plus, plusieurs questions distinctes étaient posées au personnel et aux délinquantes pour qu'ils formulent leurs suggestions de programmes d'emploi (p. ex., on demandait directement aux délinquantes si elles avaient des suggestions d'amélioration des programmes d'emploi et également, s'il y avait des choses qui pourraient les aider à résoudre les problèmes qu'elles avaient vécus lorsqu'elles avaient cherché du travail dans le passé). La nature des réponses peut donc varier quelque peu simplement du fait des questions posées aux différents échantillons selon leurs expériences (délinquantes c. employés) ou l'emplacement (en établissement plutôt que dans la collectivité).

grands points figurant dans le tableau, de manière à fournir un portrait plus détaillé des enjeux et des suggestions formulées.

Tableau 24 : Suggestions de programmes d'emploi possibles pour les femmes

	Délinquantes ^a (n = 92)	Personnel - établissements ^b (n = 69)	Personnel - collectivité ^c (n = 30)
Préparation à l'emploi			
Préparation de carrière / Compétences de base	13 (14 %)	13 (19 %)	13 (43 %)
Perfectionnement des études	18 (20 %)	1 (1 %)	8 (27 %)
Formation à l'emploi/possibilités d'emploi			
Types de formation plus nombreux ou spécifiques	35 (38 %)	42 (61 %)	24 (80 %)
Tenir compte des intérêts des femmes	5 (5 %)	10 (14 %)	6 (20 %)
Tenir compte du marché du travail	1 (1 %)	5 (7 %)	11 (37 %)
Plus de placements professionnels/ Permissions de sortir	2 (2 %)	10 (14 %)	6 (20 %)
Liens pour les délinquantes			
Liens avec des ressources dans la collectivité/Planification de la mise en liberté	4 (4 %)	7 (10 %)	3 (10 %)
Liens avec des employeurs	11 (12 %)	9 (13 %)	7 (23 %)
Besoins pratiques ou criminogènes			
Services de garderie	1 (1 %)	0 (0 %)	4 (13 %)
Autres problèmes « pratiques »	7 (8 %)	1 (1 %)	5 (17 %)
Autres besoins criminogènes ou personnels	10 (11 %)	5 (7 %)	9 (30 %)
Besoins liés au personnel			
Ressources (financières/locaux)	0 (0 %)	10 (14 %)	6 (20 %)
Plus de personnel/plus spécialisé	1 (1 %)	10 (14 %)	4 (13 %)
Contribution du personnel du SCC/communication	0 (0 %)	9 (13 %)	5 (17 %)
Liens entre le SCC et d'autres organismes	0 (0 %)	7 (10 %)	5 (17 %)
Pratiques opérationnelles/politiques	0 (0 %)	2 (3 %)	3 (10 %)

^a Incluaient les femmes incarcérées (n = 58) et les délinquantes dans la collectivité (n = 34).

^b Incluaient les participants au questionnaire (n = 51) et aux entrevues (n = 18).

^c Incluaient les agents de libération conditionnelle (n = 11), les employés régionaux et nationaux de CORCAN (n = 5) et le personnel de centres d'emploi dans la collectivité (n = 14).

Préparation à l'emploi

Beaucoup de femmes et de membres du personnel ont indiqué un besoin de *planification de la carrière* en général ou *d'acquisition des compétences de base* nécessaires pour chercher, obtenir ou conserver un emploi (p. ex., évaluation des intérêts et des capacités, rédaction de curriculum vitae, compétences en entrevue ou en recherche d'emploi, environnement de travail plus réaliste pour acquérir les habitudes de travail nécessaires, compétences de base relatives à l'employabilité). Beaucoup d'employés ont donné à entendre que ce processus devrait au moins commencer durant l'incarcération. Autant les femmes que les employés ont également signalé la nécessité d'un *perfectionnement des études*.

Organiser des colloques sur l'emploi dans différents domaines. Avoir des classes de rédaction de curriculum vitae. Avoir des classes sur les entrevues. Avoir des classes sur les endroits *où chercher un travail*.
(*Délinquante*)

Tout comme l'analyse des études, des analyses des compétences et des intérêts et un inventaire professionnel devraient être effectués. Déterminer quelles sont les compétences que possèdent les femmes. Personnellement, je suis davantage portée sur les études; alors un mois à faire le nettoyage dans l'établissement n'était pas du tout gratifiant dans mon cas.
(*Délinquante*)

Plus d'études, en utilisant ces nouvelles compétences, de manière à ce que je n'oublie pas ce que j'ai appris. (*Délinquante*)

Les outils d'évaluation professionnels et les conseillers d'orientation professionnelle doivent aider les femmes à être plus performantes en termes de perfectionnement professionnel. Une liste de contrôle des aptitudes à l'employabilité devrait être dressée par l'employé. (*Personnel*)

Approche individuelle à l'égard de la planification de carrière basée sur les besoins, les désirs, les aptitudes et les intérêts des clientes, en consultation avec le marché du travail de la région locale. (*Personnel*)

Formation à l'emploi/possibilités d'emploi

L'une des suggestions formulées le plus souvent autant par les employés que par les délinquantes portait sur la nécessité d'améliorer l'accès à des occasions de formation et d'emploi. Le cadre proposé pour ces occasions d'emploi et de formation, après discussion, était généralement l'établissement. Même si de nombreux répondants se

sont contentés de dire qu'un plus grand nombre d'emplois ou d'occasions de formation à l'emploi étaient nécessaires, certains ont parlé de formation dans des domaines de compétences précis, le plus fréquent semblant être la formation dans les domaines des métiers/construction, compétences informatiques/ administration, formation professionnelle avec certificat professionnel, ou cuisine.

Les répondants ont également mentionné qu'il fallait tenir compte des *intérêts des femmes* en matière d'emploi lorsqu'on planifie les programmes ou lorsqu'on offre la formation. Plusieurs employés ont également indiqué qu'il était important d'examiner *l'information sur le marché du travail* (p. ex., demande actuelle pour certains types d'emplois) dans le contexte du perfectionnement et des choix professionnels des délinquantes. Dans le contexte des programmes ou de la formation en établissement, les *mises en liberté dans la collectivité* (p. ex., placements à l'extérieur ou permissions de sortir) ont également été mentionnées comme excellentes occasions, pour les femmes, d'acquérir une expérience professionnelle ou une aide en matière d'emploi.

Offrir des programmes de formation concrets, des placements de formation plutôt que des emplois. Offrir des placements à l'extérieur qui vous permettent d'obtenir les papiers des corps de métier, etc. Avoir une certification. (*Délinquante*)

Les établissements devraient offrir une gamme plus vaste d'emplois, et au moins offrir plus de formation (p. ex., cours en signalisation, construction). Plus de débouchés pour les femmes, car qu'on l'admette ou pas, il nous faut être indépendantes et ne pas vivre du bien-être. Plus de formation professionnelle et plus diversifiée serait grandement profitable et peut-être que les récidives seraient moins nombreuses. (*Délinquante*)

Nouveaux domaines d'emploi – nettoyage des roulottes réservées aux visites familiales privées, cuisine à domicile, coordonnatrice des loisirs, technicienne en esthétique, certificats de maintenance – plomberie, électricité, menuiserie, petits moteurs, aménagement paysager. (*Délinquante*)

Améliorer l'accès à des programmes utiles et basés sur des compétences monnayables, qui combinent l'expérience professionnelle à des situations réalistes, avec une formation à des compétences supplémentaires, comme rédaction de curriculum vitae, entrevues, etc. (*Employé*)

Apprendre des métiers qui permettent de trouver des emplois dans la collectivité. Le type d'emploi qu'elles obtiennent devrait leur permettre de couvrir leurs besoins financiers. Programmes que les femmes aiment. Nous

ne devons pas tenir pour acquis qu'elles veulent des postes réservés généralement à leur sexe. (*Employé*)

Toutefois, c'est la même chose dans les établissements pour hommes – ce n'est pas aussi pire, parce que le nombre de délinquantes qui ont besoin d'emploi n'est pas aussi élevé, compte tenu de la taille de l'établissement, on n'a pas non plus autant de postes. Mais, vous savez, lorsqu'on a 12 nettoyeuses pour un seul poste, et des situations du genre, c'est vraiment ce que l'on veut éviter, et je ne considère pas cela comme un gros problème à [nom de l'établissement supprimé], mais le problème ne demeure pas moins et il y a des postes ou des emplois qui ne sont vraisemblablement pas à temps plein, et ils ne constituent pas des emplois intéressants, qui sont consignés comme s'ils l'étaient. Alors intéressants, oui, intéressants. (*Employé*)

Et les placements à l'extérieur – Je pense que la clé de notre réussite consiste à mettre sur pied des programmes dans la collectivité, de manière à ce que les femmes puissent aller y travailler. Comme il y a un manque de locaux, je pense que c'est la seule façon de procéder. Ainsi, nous ne pouvons continuer à dire que nous devrions faire des efforts sur le volet emploi – CORCAN doit s'occuper de ce volet lorsqu'on manque d'espace. Je veux dire, il faut l'admettre, et que pouvons-nous faire. Eh bien, voyons, pour celles qui présentent un faible risque, qui sont sur le point d'être libérées, on devrait leur accorder des permissions de sortir pour qu'elles se rendent dans les centres d'emploi s'inscrire sur des listes ou trouver du travail. Je sais que cela donne d'excellents résultats, parfois (*Employé*)

Liens pour les délinquantes

Plusieurs femmes et employés ont également indiqué qu'il fallait accorder plus d'importance à la planification de la mise en liberté ou à la communication, aux délinquantes, de liens avec des ressources communautaires en matière d'emploi. L'établissement de *liens avec les employeurs* de la collectivité a été déclaré important autant par les délinquantes que par le personnel. Par exemple, certains ont donné à entendre que le SCC devrait créer des liens avec les employeurs qui sont prêts à embaucher des délinquantes, qu'il devrait créer des occasions d'emploi ou de formation indépendantes dans la collectivité, ou subventionner les salaires versés par les employeurs, de manière à les inciter à employer des délinquantes. En fait, quelques membres du personnel dans la collectivité ont indiqué qu'il y avait de nombreux organismes prêts à aider les femmes à se préparer à l'emploi (p. ex., préparation d'un curriculum vitae), mais que c'est dans le domaine de la création de liens et de l'offre d'une aide aux femmes qui sont à la recherche d'un emploi qu'il existait des lacunes.

Selon d'autres, il était important d'avoir de bonnes références et le personnel du SCC devrait fournir des recommandations ou des références aux femmes à la recherche d'un emploi. De plus, plusieurs répondants ont souligné précisément que ce processus (création de liens) devait au moins commencer à l'établissement. D'autres ont parlé de la perception et de l'acceptation du public, les répondants parlant de la nécessité, pour les membres de la collectivité, de faire preuve de compréhension et d'être sensibilisés aux réalités de la vie et aux obstacles à l'emploi que vivent les femmes ayant un casier judiciaire. Aussi, certains ont-ils déclaré qu'une meilleure sensibilisation des employeurs pourrait atténuer les craintes qu'ils pourraient avoir à l'égard de l'embauche de délinquantes.

Peut-être que l'agent de libération conditionnelle en établissement pourrait conseiller les délinquantes par où commencer lorsqu'elles seront mises en liberté. *(Délinquante)*

Le SCC devrait avoir des contacts dans la communauté afin d'aider les femmes à trouver un emploi et à créer des emplois pour les délinquantes. *(Délinquante)*

Une direction ou une division qui se rend chez les employeurs pour promouvoir l'embauche de délinquantes (comme l'ancien programme HELP qu'offrait la Société John Howard). *(Délinquante)*

Listes d'employeurs qui sont en mesure et désireux d'employer des travailleuses qui ont un casier judiciaire. *(Délinquante)*

Emplois dans les manufactures – lorsque le gouvernement paie une partie du salaire. *(Délinquante)*

Pour une référence, faites appel à votre agent de libération conditionnelle. *(Délinquante)*

Il faut faire savoir au public que les gens comme nous ont besoin de gagner leur vie. Si le crime n'est pas relié au travail, peut importe ce que c'est, nous avons besoin de vivre comme tout le monde. Lorsque j'ai cherché un emploi, je n'en ai trouvé aucun à cause de mon casier. Vous savez, je peux même comprendre pourquoi certaines récidivent. Elles ne peuvent satisfaire à leurs besoins. Prenez moi, par exemple, pour pouvoir vivre, j'ai besoin d'un emploi qui me donne de huit à dix dollars de l'heure. C'est ce que je touche actuellement, mais on me donne seulement du travail à temps partiel. *(Délinquante)*

S'il existait une forme de lien où elles peuvent acquérir certaines compétences en dedans, par exemple, dans le service à la clientèle, puis elles pourraient aller dans la collectivité où il y a déjà un centre d'emploi reconnu qui communique avec les centres, alors elles pourraient communiquer immédiatement avec ce centre, puis trouver un emploi fiable pour commencer, au lieu de passer de nombreux mois à chercher un travail. Quelque chose qui est déjà reconnu, où il est déjà entendu qu'elles ont un casier, mais qu'elles tentent de changer le cours des choses. Parce que vous savez, quand j'entends ce qui se passe chez les hommes – on établit des liens avec des organismes communautaires, où il est déjà admis que ces gars ont un casier, mais il faut leur donner une chance, et lorsqu'ils travaillent et qu'ils sont sérieux, et qu'ils font bien leur travail – eh bien, on leur donne une chance. Et les femmes, si elles pouvaient avoir les mêmes chances, qu'on connaisse déjà leur casier, elles n'auraient pas à surmonter ces obstacles supplémentaires pour commencer. (*Employé*)

Besoins pratiques ou liés à des facteurs criminogènes

Les *problèmes « pratiques »* mentionnés le plus souvent relativement à l'obtention ou à la conservation d'un emploi semblaient liés au transport et à une tenue vestimentaire adéquate pour les entrevues ou le travail. Même si certains répondants ont simplement mentionné que ces problèmes devaient être résolus, d'autres ont formulé des suggestions plus précises, notamment fournir aux femmes une tenue vestimentaire adéquate ou une allocation pour le transport. Quelques membres du personnel et une délinquante ont également déclaré que la capacité d'obtenir des *services de garde des enfants* était importante dans le contexte de l'obtention d'un emploi.

Trouver une gardienne fiable. Acheter ma propre auto. Économiser de l'argent ou trouver des transports fiables. (*Délinquante*)

Peut-être une tenue vestimentaire qu'elles puissent porter lorsqu'elles postulent des emplois (*Employé*)

En plus de la majorité des suggestions examinées précédemment, et liées assez directement à l'emploi, autant le personnel que les délinquantes ont souligné d'autres *besoins liés à des facteurs criminogènes ou personnels* qui, selon eux, devaient être traités (p. ex., besoins personnels ou reliés à la famille, besoins psychologiques/ médicaux, toxicomanie). Le problème dont ont parlé le plus souvent les délinquantes était lié à la confiance en soi ou à la motivation. On a parlé notamment d'une formation pour améliorer la confiance en soi, du soutien des pairs, du counseling et d'un milieu

favorable. De plus, un membre du personnel a utilisé le terme « holistique » pour décrire l'approche adoptée à l'égard des besoins des femmes, et plusieurs ont déclaré qu'il était important de ne pas mettre trop l'accent sur les besoins en matière d'emploi au point de ne pas tenir compte des autres besoins des femmes.

Arrêter de consommer des drogues. (*Délinquante*)

Les femmes ont besoin d'une formation pour améliorer leur estime d'elles-mêmes; D'abord et avant tout – elles doivent savoir qui elles sont, quelle est leur place dans ce monde. (*Délinquante*)

Si cela signifie donner aux femmes des compétences professionnelles, mais retirer les fonds destinés aux programmes, alors je vous dis tout de suite non. Lorsqu'on commence à jouer avec nos budgets, ce n'est pas la solution. S'il faut accroître le budget pour une bonne cause, mais qu'on retire des fonds des programmes de base, alors c'est non. (*Employé*)

Je suis convaincu que lorsqu'on travaille avec des femmes, il faut regarder l'ensemble de la situation – le portrait général – et pas simplement mettre l'accent sur, vous savez, la toxicomanie, ou les besoins en matière d'emploi, ou peu importe. Et je sais que l'emploi, c'est notre domaine, mais en même temps, je pense qu'on ne peut oublier ces autres domaines. (*Employé*)

Personnel

Alors que les suggestions étudiées précédemment étaient reliées plus généralement aux besoins des délinquantes, un certain nombre d'enjeux ont également été soulevés (essentiellement par le personnel) en ce qui a trait aux facteurs considérés comme importants par le *personnel*, de manière à l'aider à orienter efficacement les programmes d'emploi ou à aider les délinquantes à obtenir un accès à l'emploi. Tout d'abord, les membres du personnel ont déclaré qu'il fallait plus de ressources *financières ou physiques*, pour orienter efficacement les programmes ou services d'emploi pour délinquantes. Par exemple, la nécessité d'avoir des fonds additionnels pour acheter le matériel nécessaire à la formation professionnelle ou pour accroître le nombre de locaux disponibles pour les programmes d'emploi dans les établissements a été soulignée.

Je pense que dans les plans de réaménagement, il faut également prévoir des locaux pour la formation professionnelle, qui pourront être utilisés pour d'autres types de cours ou peu importe. Ces locaux doivent être construits en

tenant compte des besoins d'aération, d'isolation acoustique ou de tout ce qui est requis pour offrir un milieu de travail professionnel. (*Employé*)

En plus des ressources financières, on a également signalé qu'il était nécessaire d'*augmenter le nombre d'employés* qui se consacrent précisément aux programmes ou services d'emploi. Au nombre des rôles du personnel suggérés figuraient : mise en œuvre de programmes et d'une formation professionnels dans l'établissement, mise sur pied de programmes de placements à l'extérieur pour les femmes, prestation de services de réinsertion sociale, établissement et maintien de liens avec les employeurs et la collectivité, ou travail intensif avec les femmes de la collectivité pour les aider à obtenir et à conserver un emploi (p. ex., soutien de suivi).

Embaucher quelqu'un qui s'occupe de travailler avec la communauté pour mettre sur pied des options de placements professionnels ou des programmes d'employabilité, parce que vraiment, cela devrait être un emploi à temps plein. Le travail a un effet très stabilisateur sur les femmes mises en liberté. C'est un domaine qu'on a négligé et sous-évalué depuis trop longtemps, alors qu'il est lié au risque de récidive. (*Employé*)

Il y a toujours des choses qui dérapent à la dernière minute. Je pense qu'il faut y avoir un responsable des [programmes d'emploi] à l'échelon de l'établissement et quelqu'un qui soit résolu à faire bouger les choses. (*Employé*)

Ce que je proposerais serait la création d'un poste dans chaque région dont le titulaire aurait pour responsabilité de travailler sur les questions touchant les délinquantes. Un poste régional – une forme de poste régional chargé des programmes ou de la gestion des cas. Je ne sais trop, peut-être, – une gestion progressive des cas, je ne sais où, mais, où on pourrait l'intégrer à des programmes de réinsertion sociale quelque part, et dans la collectivité, où le titulaire travaille à l'établissement de liens et au réseautage. Il faudrait que le titulaire passe du temps dans l'établissement et dans la collectivité et qu'il déploie des efforts pour faire bouger les choses. Je manque d'idées pour... je pense qu'il faut que quelqu'un s'en occupe. Je pense qu'on a besoin, il faut que ce soit reconnu comme un besoin, et je pense que les gens ont besoin d'être mieux éduqués sur cette question. Ce pourrait être une autre partie du travail de cette personne, sensibiliser les agents de libération conditionnelle, sensibiliser le personnel des établissements, aux choses que nous pouvons faire ici, qui seraient utiles, vous savez les choses que nous ne faisons pas, et certainement, les choses qui pourraient se produire dans la collectivité et qui ne se concrétisent peut-être pas – penser précisément aux besoins des femmes. Chaque fois qu'on a un portefeuille et que – oui on fait ceci et oui, oui, on fait cela pour les femmes – ça ne suffit

pas, parce qu'il ne se passe jamais rien. Tout ça, ce n'est que symbolique – en tout cas c'est ce que je pense. Je ne pense pas, je pense que nous avons besoin d'être déterminés à avoir quelqu'un qui s'occupe vraiment de cela – pas simplement le quart de son temps, parce que généralement comme vous le savez, c'est la majorité qui décide et, si ça donne des résultats pour les hommes, alors, parfait, ça va donner des résultats également pour les femmes, et je pense que – un poste à temps plein serait parfait. (*Employé*)

D'autres ont indiqué que tous les membres du personnel avaient besoin d'être plus *engagés* dans le processus d'aide aux femmes, afin qu'elles combent leurs besoins dans le domaine de l'emploi, ou que le renforcement des *communications* et de l'échange d'information était nécessaire (p. ex., échange de l'information collective, échange des pratiques exemplaires).

Il faut plus d'engagement du personnel pour assurer des occasions d'emploi (les superviseurs ont besoin d'être appuyés pour qu'on reconnaisse leur contribution à la réadaptation des femmes, plutôt que de se contenter de faire leur travail, ce qui est fréquemment leur principale responsabilité). (*Employé*)

Je pense que l'échange de pratiques exemplaires est très important. En fait, on entend souvent parler des autres établissements, comme [nom de l'établissement supprimé], il se passe des choses intéressantes, mais on n'en obtient jamais les détails – cela n'est pas communiqué. Dans les établissements pour femmes, je pense que c'est très important, parce que c'est une population de petite taille, c'est vraiment une communauté si petite, alors tout ce qui est fait qui donne des résultats doit être communiqué, et peut-être que c'est communiqué dans des réunions du [type de poste supprimé] ou, je ne sais trop, mais certainement, lorsque nous nous rencontrons, il faut en parler, cette information nous manque. (*Employé*)

On a également souligné la nécessité de renforcer *les liens entre le SCC et d'autres organismes*, ce qui inclut le renforcement de la communication et de la sensibilisation concernant les services d'emploi. On a avancé que le SCC avait besoin de recourir au réseautage, à la coopération et à l'échange d'information avec d'autres prestataires de services, de manière à améliorer les services offerts aux délinquantes.

Offrir plus de partenariats avec les écoles et entreprises communautaires pour la formation, le perfectionnement et l'expérience professionnelle. (*Employé*)

Une dernière question soulevée par ces répondants avait trait à la nécessité de tenir davantage compte des *politiques et pratiques opérationnelles* actuelles dans le domaine de l'emploi. Pour la plupart, des questions ont été soulevées relativement à l'importance d'inclure les besoins en matière d'emploi et la planification de l'emploi en établissement dans le plan correctionnel afin de mieux orienter les programmes d'emploi pour délinquantes, ainsi qu'à l'importance du bulletin de gestion des cas du point de vue de l'emploi et de l'employabilité.

Je pense que l'autre problème important qu'il faut traiter et encore une fois, il ne s'agit pas juste des femmes, mais parce qu'elles sont admises à [nom de l'établissement supprimé], il est important que le placement professionnel soit inscrit dans le plan correctionnel. Il ne semble pas, et cela ne date pas d'hier, vu que les opérations ont pris l'habitude de contourner le processus, que l'emploi soit réellement traité dans le plan correctionnel. Je pense que c'est un domaine qu'il faut améliorer, en évaluant les besoins à ce niveau. Et ensuite, traduire cela sous forme d'objectifs et de gains prévus dans un volet du plan correctionnel, et non pas seulement au chapitre de l'analyse du domaine d'emploi. Ils font une évaluation de l'emploi lors de l'admission. Toutefois, cela fait déjà deux ans, et nous commençons tout juste à faire bouger les choses concrètement, en ce qui a trait à la politique et à tout ce qui concerne l'emploi dans un plan correctionnel. Il y a encore – nous avons encore les IP 700-04, mais nous avons aussi un bulletin de gestion des cas qui dit – c'est précisément ce qui est dit – sous les IP 700-04, que l'emploi ne sera pas inclus dans le plan correctionnel à moins qu'il s'agisse d'un facteur contributif. Le bulletin de gestion des cas parle d'emploi, lorsque celui-ci est considéré comme un BESOIN, ou qu'il est considérable; que ce soit un facteur contributif ou non, il doit être traité dans le plan correctionnel. Nous savons, à l'échelle du service, y compris [nom de l'établissement supprimé], que cela n'est pas fait et à l'heure actuelle, nous sommes en train de changer tout cela, de sorte que cela soit traité dans les objectifs et gains prévus du plan correctionnel. (*Employé*)

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Les résultats de la présente étude ont révélé que légèrement plus de la moitié des délinquantes affichaient des besoins en matière d'emploi, tant lors de l'admission dans les établissements fédéraux que lors de la mise en liberté dans la collectivité. Lors de l'admission, la majorité des femmes ne possédaient pas de diplôme d'études secondaires, n'avaient aucun métier ou pas de profession, et leur taux de chômage était relativement élevé ou elles avaient des antécédents de travail marqués par l'instabilité ou le manque d'emplois intéressants. De plus, les besoins en matière d'emploi étaient particulièrement évidents chez les Autochtones et les jeunes délinquantes. Toutefois, la majorité des délinquantes ont déclaré que l'emploi avait une importance pour elles et la majorité des délinquantes sans emploi dans la collectivité ont indiqué qu'elles prévoyaient travailler. Étant donné l'ampleur des besoins en matière d'emploi et les intentions positives manifestées par les délinquantes, l'information et les suggestions fournies par les femmes et le personnel ont été utilisées pour élaborer des recommandations d'orientations futures dans le domaine des programmes d'emploi pour femmes. Compte tenu des résultats déclarés dans la présente étude, trois enjeux ou domaines distincts semblaient particulièrement pertinents du point de vue des programmes d'emploi : les établissements pour femmes, la collectivité et les liens ou la communication entre les différents domaines ou prestataires de services.

Emploi en établissement

Les délinquantes devraient avoir la capacité d'analyser et de concevoir des plans de carrière et avoir accès à des occasions d'emploi et à une formation professionnelles valables. La capacité d'effectuer une analyse de carrière et d'accéder à des emplois et à une formation utiles devrait également intégrer plusieurs des principes de « *La Création de choix* », le rapport du Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale (1990), notamment « des choix valables et responsables (les femmes sont en mesure d'effectuer des choix responsables basés sur de l'information exhaustive et exacte concernant leurs choix de carrière); « pouvoir contrôler sa vie » (les femmes se verront offrir l'occasion de préciser leurs points forts et leurs intérêts et de contrôler et diriger leur cheminement de carrière et, dans une certaine mesure, leurs occasions de formation d'emploi) et « responsabilité partagée » (les femmes peuvent choisir leur

cheminement de carrière en analysant leurs intérêts, leurs besoins professionnels, etc., avec le personnel, et le personnel devrait les aider à atteindre leurs objectifs professionnels en les aidant à accéder à la formation ou aux ressources adéquates pour progresser sur la voie de ces objectifs).

Intérêts professionnels

Étant donné qu'environ la moitié des délinquantes n'avaient ni métier ni profession, ou se déclaraient insatisfaites de leur profession, elles devraient avoir la possibilité d'analyser leurs intérêts et choix professionnels avec un membre du personnel qualifié (p. ex., conseiller en emploi). Cette recherche devrait aller au-delà d'une simple évaluation des intérêts des délinquantes, afin de porter sur d'autres aspects des carrières choisies par celles-ci, notamment leurs aptitudes dans le domaine, la formation ou les qualifications nécessaires pour le poste (p. ex., études, certificats), la demande pour la carrière qui les intéresse sur le marché du travail local, les niveaux de rémunération prévus, et vraisemblablement, les besoins de vérification des antécédents criminels au sein de la profession qu'elles ont choisie. L'examen de ces facteurs mettrait les femmes à même d'effectuer des choix professionnels éclairés en leur permettant d'étudier et de soupeser leurs intérêts, leurs aptitudes, leur volonté de suivre une formation à un certain niveau, ou leur désir de mener un style de vie donné (c.-à-d. niveau de rémunération).

Au moment de la rédaction de notre rapport, la plupart des établissements pour femmes utilisaient certains outils (p. ex., COPS et CAPS) pour évaluer les intérêts et aptitudes professionnels des femmes. Il est impératif que ces outils soient utilisés non seulement pour déterminer les intérêts professionnels des femmes, mais aussi pour que les résultats de ces évaluations demeurent utiles, du point de vue des programmes d'emploi en établissement. Les résultats des outils d'évaluation doivent servir à orienter les programmes et occasions d'emploi pour délinquantes, autant à l'échelon individuel (pour déterminer les placements à l'extérieur, la formation professionnelle et le perfectionnement des études requis pour la profession de chaque femme) et à l'échelon de l'établissement (pour déterminer les programmes les plus utiles à mettre en œuvre, compte tenu des besoins et des intérêts de la population carcérale). La prise en compte

des intérêts professionnels devrait donc commencer dès le début du processus (particulièrement pour les femmes qui affichent des besoins en matière d'emploi et qui purgent de courtes peines), puis on devrait mettre la priorité sur l'accès à une formation, à des études ou à des placements professionnels qui sont susceptibles de permettre aux femmes d'explorer davantage leurs intérêts professionnels.

Formation professionnelle et occasions d'emploi

Tant le personnel que les délinquantes ont dit considérer l'emploi et les programmes d'emploi pour délinquantes comme importants, et que l'accès à des types de formation et d'emploi plus nombreux ou différents devrait être assuré. Compte tenu des intérêts professionnels déclarés par les délinquantes, les occasions de formation et d'emploi dans les domaines de la ventes et des services, des affaires, des finances et de l'administration ou des métiers, du transport et des conducteurs d'équipement pourraient répondre aux besoins et intérêts professionnels d'un plus grand nombre de femmes. Il importe également de souligner que même si les femmes ont déclaré une expérience antérieure dans le domaine de la ventes et des services, ainsi que dans le domaine des affaires, des finances et de l'administration, seulement un faible pourcentage a indiqué avoir une expérience dans les corps de métier (pour ce qui est de leur dernier emploi avant l'incarcération). Aussi, est-il possible que les besoins de formation et d'expérience soient les plus grands chez les personnes intéressées par les professions liées aux corps de métier. La formation pourrait devoir être donnée au niveau le plus élémentaire pour les femmes intéressées par ce type de travail, et être étoffée progressivement pour fournir aux femmes, au fil du temps, des certificats, une formation ou des compétences à un niveau supérieur.

En ce qui a trait aux autres intérêts professionnels (p. ex., vente et services, affaires, finances et administration), les femmes peuvent déjà posséder une formation et une expérience de base, et avoir simplement besoin d'une formation plus avancée qui pourrait leur permettre d'obtenir de meilleurs postes et de meilleurs salaires dans le secteur qu'elles ont choisi. Ou encore, pour une partie de ces femmes qui possèdent déjà une formation et une expérience pertinentes, il pourrait suffire de simplement les aider à former des liens avec des emplois et des employeurs de la collectivité prêts à

embaucher des délinquantes qui ont un casier judiciaire. Parmi les autres domaines pour lesquels elles ont affiché un intérêt modéré, figuraient les sciences sociales, l'enseignement, la fonction publique, la religion et les arts, la culture, les loisirs et les sports. Ces deux domaines professionnels pourraient donc également constituer de futurs domaines de formation ou d'emploi complémentaires pour les délinquantes.

Les délinquantes qui ont répondu au questionnaire ont déclaré un degré allant de modéré à élevé d'auto-efficacité concernant les tâches reliées à l'emploi, indiquant par là qu'elles se sentaient passablement confiantes en leurs capacités (p. ex., rendement professionnel, capacité d'apprentissage, compétences organisationnelles) ainsi qu'en leurs capacités d'effectuer diverses activités de préparation à l'emploi ou de recherche d'un emploi (p. ex., rédaction de curriculum vitae, préparation aux entrevues, techniques de recherche d'emploi). Toutefois, certaines femmes demeuraient moins confiantes en leurs capacités que les autres, et quelques-unes ont manifesté le désir d'obtenir une formation sur les différentes techniques, notamment la rédaction de curriculum vitae. De plus, en dépit de leur opinion sur leurs aptitudes à effectuer des tâches reliées à l'emploi, lorsqu'on les a interrogées sur leurs intérêts pour la formation professionnelle, un pourcentage passablement élevé de femmes se sont dites intéressées par une formation sur les compétences relatives à l'employabilité.

De plus, un certain nombre d'employés des établissements ont également déclaré que l'emploi dans les établissements n'était pas comparable au travail dans la collectivité, particulièrement en ce qui a trait aux attentes professionnelles (p. ex., degré de responsabilisation, responsabilités concrètes, horaires de travail, etc.). Aussi, le personnel des établissements et les superviseurs du travail devraient-ils tenter de rendre la situation en établissement plus comparable (dans la mesure du possible) à celle de la collectivité, faisant ainsi la promotion de compétences professionnelles comme la ponctualité, les aptitudes à communiquer, la capacité de collaborer avec les autres, et ainsi de suite. Fait important, CORCAN mettra en œuvre sous peu un programme de compétences en matière d'employabilité pour les femmes, qui favorisera l'acquisition de ces compétences dans le cadre d'un emploi. L'acquisition de compétences professionnelles et d'une éthique de travail devrait être importantes dans le cadre de tous les placements professionnels en établissement, qu'il s'agisse de

services essentiels au sein de l'établissement ou d'initiatives d'emploi de CORCAN. En résumé, il convient de s'assurer que le plus grand nombre de délinquantes (ou au moins celles qui affichent des besoins en matière d'emploi) obtiennent un emploi *intéressant* au sein de l'établissement et que les placements professionnels sont réalistes pour ce qui est des facteurs tels que le nombre d'heures à consacrer au travail, les besoins et les attentes professionnels, etc.

Il importe également de souligner certains des problèmes qui, selon les femmes, constituaient des inconvénients dans le domaine de l'emploi. Par exemple, les femmes ont déclaré que la nécessité de travailler avec des collègues ou des employeurs désagréables, ainsi que le stress et les responsabilités supplémentaires étaient des inconvénients associés au travail. Par conséquent, il est possible qu'une formation additionnelle dans le domaine de la gestion des relations ou de la façon de composer avec le stress soit utile pour certaines femmes.

Même si un certain degré d'uniformisation des programmes d'emploi et de la formation professionnelle entre établissements ou régions semblerait utile, différentes approches et différentes possibilités pourraient devoir être offertes dans les divers établissements, selon des facteurs comme les intérêts de la population incarcérée, les tendances du marché du travail local, la taille de la population et l'âge ou la diversité ethnique de celle-ci. Par exemple, il pourrait être plus facile de mettre en œuvre d'importants projets de CORCAN dans certains établissements qui ont une population carcérale importante. Il est possible que certains établissements plus petits pour femmes choisissent de tisser des liens avec les entreprises et groupes de la collectivité locale et mettent plutôt l'accent sur la mise sur pied d'un certain nombre de placements dans la collectivité. Les résultats de la présente étude ont révélé que très peu de femmes participaient à des programmes de placements à l'extérieur durant leur incarcération. Étant donné que plus du tiers des délinquantes sont considérées comme présentant un faible risque pour le public et que plus de la moitié affichent des niveaux de motivation et un potentiel de réinsertion sociale élevés à leur admission dans les établissements fédéraux, les placements à l'extérieur devraient être utilisés plus souvent.

De plus, les résultats semblent indiquer que certaines populations pourraient être surreprésentées chez les femmes qui éprouvent des besoins sur le plan de l'emploi, particulièrement les jeunes délinquantes et délinquantes autochtones. Aussi, les établissements qui ont des populations importantes de ces groupes pourraient souhaiter déployer des efforts spéciaux pour orienter leurs programmes de manière à tenir compte de facteurs qui pourraient être pertinents pour ces populations (p. ex., intérêts professionnels, styles d'apprentissage, niveaux d'instruction). De plus, il pourrait être utile de consacrer des programmes ou des fonds supplémentaires précisément à ces groupes de manière à orienter les programmes et services vers les domaines ou populations où les besoins pourraient être les plus criants.

Comblent TOUS les besoins des délinquantes

De plus, les types d'occasions d'emploi ou de formation professionnelle offerts aux femmes pourraient dépendre de leurs besoins sur le plan de l'emploi, de leurs besoins dans d'autres domaines et de la durée de leur peine. Ainsi, l'existence de besoins dans des domaines multiples pourrait constituer un défi lorsqu'il s'agit de répondre également aux besoins en matière d'emploi des délinquantes. En particulier, un fort pourcentage de délinquantes éprouvent des besoins dans les domaines personnels/émotifs et dans le domaine de la toxicomanie; ce dernier étant aussi modérément associé aux besoins en matière d'emploi. La toxicomanie semblerait donc être un des domaines à traiter, tout comme les besoins des délinquantes dans le domaine de l'emploi.

Plusieurs employés ont mentionné que la nécessité de concilier les besoins des femmes constituait un défi et quelques-uns ont également insisté sur le fait qu'il convenait *d'augmenter* le budget alloué aux programmes d'emploi, et non de *prélever* des fonds à même les programmes existants, qui sont nécessaires pour combler les autres besoins des femmes. Globalement, toutefois, lorsqu'on les a invités à évaluer l'importance des divers types de programmes, les délinquantes et le personnel ont semblé considérer que l'emploi était aussi important, voire même plus important, que les autres types de programmes pénitentiaires. Le défi consistera donc à concilier les besoins des femmes sur le plan de l'emploi avec leurs besoins d'autres programmes et services. Même si les délinquantes qui purgent des peines plus longues pourraient être

en mesure de participer à une série de placements professionnels et d'activités de formation, la priorité pour les délinquantes qui ont des peines plus courtes et affichent des besoins importants dans d'autres domaines pourrait être une formation et une certification à court terme qui leur permettra de jouir de certains avantages dans la collectivité lorsqu'elles seront mises en liberté. Le Service correctionnel du Canada fournit déjà des cours d'accréditation dans plusieurs domaines, qui sembleraient intéresser les femmes (p. ex., secourisme/RCR, formation informatique/technique), mais il pourrait éventuellement accroître l'accès à ces cours pour une proportion plus élevée de femmes, et fournir une formation dans d'autres domaines (p. ex., ébénisterie, menuiserie, aménagement paysager/horticulture, soudure) également.

Ressources et soutien du personnel

Pour mettre en œuvre une partie des programmes et services proposés, il est probable que des ressources supplémentaires (financières et humaines) soient nécessaires. Un certain nombre d'employés des établissements ont donné à entendre qu'il n'y avait pas suffisamment de personnel pour mettre en œuvre ou superviser adéquatement la formation ou les placements professionnels des femmes. Il pourrait donc être nécessaire d'allouer des fonds supplémentaires pour embaucher plus de personnel qui serait chargé d'une partie de ces tâches (p. ex., counseling professionnel, mise en œuvre et prestation de programmes d'accréditation, organisation de placements professionnels dans de nouveaux domaines qui intéressent la population carcérale, ce qui inclut les placements à l'extérieur et l'établissement de nouvelles relations avec les organismes ou employeurs de la collectivité). À ce titre, il semblerait prudent de désigner au moins un membre du personnel, qui serait chargé principalement ou exclusivement de réaliser ou d'organiser la majeure partie de ces tâches. Cette personne pourrait également remplir le rôle de personne-ressource principale pour les initiatives d'emploi au sein de l'établissement en collaboration avec d'autres personnes ou d'organismes (p. ex., CORCAN, personnel de CEC). De plus, plusieurs employés ont mentionné que les emplois manufacturiers ou professionnels dans un certain nombre de domaines étaient tout simplement impossibles, à moins que des locaux ne soient disponibles en superficie suffisante dans les établissements. Par conséquent, des fonds additionnels pourraient être nécessaires pour aménager des locaux et des

ateliers supplémentaires ou pour acheter du matériel, si une évaluation des intérêts et des besoins de certaines populations carcérales le justifie.

Si le personnel et les délinquantes doivent contribuer aux programmes d'emploi, ils doivent être convaincus qu'ils bénéficient du soutien de l'AC, de manière à ce qu'ils soient motivés à réaliser leurs activités de formation et leurs tâches au mieux de leurs capacités. Cela étant dit, on a suggéré que l'AC fournisse un certain soutien financier, particulièrement à l'échelon des établissements, pour assumer une partie du fardeau financier que pourrait signifier l'offre de programmes d'emploi supplémentaires (p. ex., locaux pour l'emploi ou personnel supplémentaire).

Un enjeu supplémentaire était relié aux perceptions négatives possibles des capacités d'emploi des délinquantes. Il y a quelques années, Townsend (1996) a signalé que le personnel carcéral pouvait qualifier les détenus de « peu fiables, paresseux, inattentifs et seulement capables d'effectuer des tâches mineures », vraisemblablement simplement en raison du fait que les délinquants peuvent considérer le travail en prison comme inutile, peu motivant et dépourvu de valeur. Les préoccupations de Townsend ont été confirmées dans une moindre mesure dans la présente étude, certains commentaires négatifs ayant été formulés par quelques employés des établissements au sujet de la motivation et des capacités des femmes. Il est difficile de changer les attitudes et les croyances. La meilleure méthode pour remettre en question ces croyances pourrait donc consister à s'assurer que les femmes ont accès à des occasions d'emploi intéressantes et stimulantes qui leur permettraient d'exploiter à fond leur potentiel. En donnant au personnel l'occasion de voir les femmes performer à la hauteur de leur potentiel, on peut l'amener à des perceptions plus positives et lui faire mieux accepter ou appuyer les initiatives d'emploi. Toutefois, il est important de souligner que la majorité des employés des établissements et de la collectivité ont dit appuyer les femmes dans le domaine de l'emploi.

Cependant, les problèmes ou inquiétudes sur le plan de la sécurité que suscite le peu de soutien offert par le personnel de la sécurité aux programmes d'emploi est un motif de préoccupation supplémentaire, qui a été soulevé par plusieurs membres du personnel des établissements. Aussi, une communication claire entre le personnel des

programmes et le personnel chargé de la sécurité au cours des étapes de planification des nouveaux programmes ou des nouvelles initiatives d'emploi pourrait améliorer la connaissance et la compréhension d'enjeux importants pour les deux groupes, tout en mettant en évidence les problèmes éventuels dès le début du processus, de manière à pouvoir les régler à la satisfaction des deux groupes, avant que ces problèmes ne deviennent préoccupants. Compte tenu des ressources disponibles, l'inclusion, au besoin, de personnel de sécurité supplémentaire dans certains programmes d'emploi ou de formation pourrait également être une solution.

Collectivité

Formation et expérience

Dans l'ensemble, on devrait avoir pour objectif de préparer les délinquantes dans la mesure du possible à l'emploi dans la collectivité, *durant leur incarcération*. Comme nous l'avons vu précédemment, cela devrait inclure la prospection des carrières, l'accès à une expérience professionnelle dans des domaines qui intéressent les femmes, ainsi que l'acquisition de compétences en matière de préparation et de recherche d'un emploi pour celles qui en ont besoin ou qui le demandent. En particulier, on devrait permettre aux femmes d'acquérir suffisamment de formation et d'expérience durant leur incarcération, pour qu'elles soient en mesure d'obtenir un travail dans la collectivité à leur libération. En réalité, bien entendu, cela pourrait ne pas être toujours possible, surtout pour les femmes qui purgent de courtes peines et dont les besoins sont très importants. À ce titre, certaines femmes pourraient néanmoins avoir besoin d'une formation additionnelle dans la collectivité pour améliorer leurs chances d'obtenir un emploi intéressant. Étant donné le faible nombre de délinquantes et leur éparpillement à l'échelle du pays lorsqu'elles sont mises en liberté, il serait probablement difficile de mettre sur pied des programmes de formation à l'intention des délinquantes sous responsabilité fédérale dans la collectivité, même si cela pourrait être possible dans certaines régions où la population de délinquantes est plus importante. Toutefois, l'objectif le plus réaliste pour les femmes qui ont besoin d'une formation additionnelle dans la collectivité pourrait être de les mettre en liaison avec les programmes existants dans la collectivité et auxquels elles pourraient être admissibles. En fait, il pourrait être utile de solliciter des renseignements auprès des prestataires de services de la

collectivité (p. ex., personnel des CEC, agents de libération conditionnelle) qui semblent relativement informés des services d'emploi communautaires disponibles, et de créer une liste de tous les programmes d'emploi offerts dans chaque région, liste qui pourrait être mise à jour à intervalles réguliers. Les listes définitives pourraient ensuite être redistribuées aux prestataires de services de l'établissement et de la collectivité qui ont des contacts fréquents avec des délinquantes, de manière à s'assurer que celles-ci et le personnel ont un accès optimal à l'information la plus récente possible concernant les services d'emploi pour femmes dans la collectivité. Dans les collectivités où des programmes adéquats ne sont pas disponibles, une autre option pourrait consister à mettre sur pied des partenariats avec d'autres organismes, dans le but d'élaborer et d'offrir des programmes qui pourraient être offerts à la fois aux délinquantes et à d'autres membres de la collectivité qui ont des besoins similaires (p. ex., délinquants, délinquantes sous responsabilité provinciale).

Aider les femmes à obtenir un emploi

Dans l'ensemble, les délinquantes qui ont répondu au questionnaire ont dit bénéficier d'un soutien social allant de modéré à élevé, sous forme de liens avec des personnes ayant un emploi et d'accès à des ressources reliées à l'emploi dans la collectivité. Elles ont également signalé être au moins modérément informées des services d'emploi dans la collectivité, notamment connaître les centres d'emploi dans la collectivité. Environ la moitié des délinquantes dans la collectivité ont déclaré qu'elles n'estimaient pas avoir besoin de recourir aux services d'emploi pour divers motifs (p. ex., n'ont pas besoin d'aide, ne prévoient pas travailler ou en sont incapables). L'autre moitié a manifesté un intérêt modéré pour le recours aux services d'emploi de la collectivité, dont les centres d'emploi dans la collectivité. Au moment de la collecte des données, le recours aux centres chez les délinquantes était relativement faible, même si les données nationales réunies par CORCAN révèlent qu'une partie des femmes avaient utilisé les services du centre et que quelques-unes d'entre elles avaient obtenu un emploi par leur intermédiaire au cours de l'exercice 2003-2004.

Étant donné la quantité de services fournis par les centres d'emploi dans la collectivité, ainsi que le lien potentiel avec les employeurs de la collectivité, compte tenu des emplois affichés dans les centres, les CEC semblent constituer une excellente ressource pour les femmes. Certaines suggestions possiblement utiles ont été formulées par les employés des CEC pour accroître la connaissance qu'ont les délinquantes au sujet des centres et l'utilisation qu'elles en font, essentiellement grâce à une promotion accrue des centres chez les délinquantes et les employés, ainsi qu'à la prestation de services supplémentaires pour les délinquantes. En fait, plusieurs répondants de CEC ont déclaré effectuer déjà une promotion active de leurs centres, et les récentes modifications du bulletin de gestion des cas sur l'emploi et l'employabilité (p. ex., nécessité d'acheminer les femmes ayant des besoins en matière d'emploi ou n'ayant pas apparemment d'emploi vers les CEC à la libération) pourraient contribuer à sensibiliser les délinquantes à l'existence des centres. Il importe de souligner que le motif le plus souvent invoqué par les femmes pour justifier le recours aux centres était l'obtention d'un travail (au nombre des autres motifs figurait l'utilisation de divers services du centre) et que celles qui avaient eu recours aux centres se sont plaintes, le plus souvent, de l'incapacité d'accéder à des emplois par l'intermédiaire de ceux-ci. Ainsi, le personnel des CEC pourrait souhaiter évaluer les types d'emplois qui sont offerts par l'intermédiaire de leurs centres, à la lumière des intérêts professionnels des femmes (dans l'ensemble, le personnel a semblé relativement bien informé de ces intérêts), afin de déterminer s'il leur serait possible de tisser des liens avec de nouveaux employeurs de la collectivité dans des domaines qui intéressent les délinquantes. Étant donné l'existence de preuves qui semblent indiquer que les délinquantes jeunes et autochtones pourraient bénéficier d'un moindre soutien social et d'un accès moindre aux ressources reliées à l'emploi, l'accès à des services d'emploi comme les CEC, pourrait être particulièrement important pour ces groupes. De plus, il pourrait être prudent de tisser des liens avec d'autres organismes ou groupes (p. ex., organismes autochtones) afin de fournir des services plus spécialisés aux femmes autochtones dans les régions où se trouvent un nombre élevé de délinquantes autochtones.

Une meilleure promotion des centres pourrait avoir pour effet d'accroître la sensibilisation des délinquantes et favoriser des services additionnels, et l'établissement de liens supplémentaires avec les employeurs dans les domaines

professionnels qui intéressent ces femmes (p. ex., vente et services, affaires) pourrait encourager un plus grand nombre de femmes à recourir aux centres et les aider à trouver un emploi. Toutefois, le recours aux centres d'emploi dans la collectivité pourrait ne pas être possible ou souhaité par toutes les délinquantes, pour au moins deux motifs. Tout d'abord, le nombre de CEC dans la collectivité étant relativement limité, les femmes des régions rurales pourraient ne pas y avoir accès. En second lieu, même si certaines femmes ont déclaré être intéressées à utiliser les services des CEC vu que les employeurs pouvaient être déjà connaître au courant de leur passé criminel, quelques-unes ont déclaré souhaiter éviter les CEC, car elles voulaient tirer un trait sur leur passé criminel ou le SCC en général. Certaines femmes pourraient donc être incapables d'accéder elles-mêmes aux CEC ou refuser de le faire. C'est dans ces cas qu'il pourrait être important de mieux les sensibiliser à d'autres organismes ou organisations qui fournissent déjà des services reliés à l'emploi aux femmes, et d'établir des liens avec ces organismes. Cette question est étudiée en détail dans la prochaine partie consacrée au développement des liens et à la communication.

Besoins pratiques et liés à des facteurs criminogènes

Autres besoins des femmes. En plus des besoins liés directement à l'emploi, un grand nombre d'employés et de délinquantes ont soulevé des questions reliées à d'autres besoins criminogènes ou personnels qu'il conviendrait également de traiter. Il semblerait qu'on puisse répondre, au moins en partie, à ces besoins durant l'incarcération, mais beaucoup de délinquantes auront également besoin d'un suivi dans la collectivité (p. ex., prévention de la toxicomanie et maintien de la sobriété, counseling, groupes de soutien). Au nombre des autres obstacles à l'emploi des femmes qui ont été signalés, mentionnons des facteurs reliés plus indirectement à l'obtention ou au maintien d'un emploi, comme la disponibilité de moyens de transport ou une tenue vestimentaire adéquate pour les entrevues et le travail. Comme solutions possibles à ces problèmes figurent la création d'un fonds modeste pour les femmes qui éprouvent des difficultés dans ce domaine, ou l'établissement de partenariats avec d'autres organismes ou œuvres de bienfaisance dans la collectivité qui pourraient fournir une aide pratique ou financière (p. ex., transport pour se rendre à une entrevue pour un emploi, fourniture de tenues vestimentaires adéquates).

Famille et garde des enfants

Moins de la moitié (environ 40 %) des délinquantes ont déclaré que leurs enfants vivaient avec elles ou qu'ils vivraient avec elles à leur libération. La plupart ont signalé que des personnes (généralement des membres de la famille) seraient disponibles pour s'occuper de leurs enfants, et quelques-unes ont dit que d'autres prestataires de soins (p. ex., garderie) seraient mis à profit. Toutefois, on peut s'interroger sur la viabilité à long terme de la prise en charge des enfants par des membres de la famille, et il pourrait être nécessaire à certaines femmes d'obtenir des sources supplémentaires pour la garde des enfants au fil du temps. Il importe de souligner que la question de la garde des enfants, même si elle était considérée par un pourcentage relativement plus élevé de membres du personnel comme un obstacle à l'emploi des femmes, a été mentionnée assez peu fréquemment par les délinquantes comme représentant un tel obstacle. Toutefois, un pourcentage plus élevé de délinquantes ont mentionné que *le fait de consacrer moins de temps à leur famille et à leurs enfants* était un inconvénient relié à l'emploi. Selon leur degré de conviction à cet égard, certaines femmes pourraient même choisir de ne pas travailler pour consacrer plus de temps à leur famille. Il pourrait être possible à ces femmes d'étudier d'autres options avec les conseillers en emploi concernant la disponibilité d'emplois à temps partiel, de manière à ce qu'elles soient en mesure de passer plus de temps avec leur famille. Il semble donc qu'une faible minorité de femmes pourraient avoir besoin de services de garderie fiables ou d'aide financière pour payer les frais de garde des enfants. Dans ce contexte, des subventions financières ou des subventions pour la garde des enfants pourraient être créées, ou on pourrait tenter de découvrir des sources de fonds existantes afin d'aider les délinquantes à payer les services de garde des enfants. Dans l'ensemble, les questions de garde d'enfants pourraient être qualifiées de besoins pour certaines délinquantes, mais les obstacles causés par l'existence d'un casier judiciaire ou le manque d'expérience ou de formation antérieures semblaient plus préoccupants, du moins selon les réponses données au questionnaire dans le cadre de la présente étude.

Communication/liens entre les différents domaines ou prestataires de services

Liens entre l'établissement et la collectivité pour le compte des délinquantes

L'un des problèmes liés aux liens entre l'établissement et la collectivité concernait l'offre d'occasions d'emploi en établissement qui correspondent mieux ou sont plus similaires aux occasions d'emploi offertes aux femmes dans la collectivité, ainsi que la nécessité de fournir des conditions de travail plus réalistes dans l'établissement (heures de travail, attentes des employeurs, etc.). Cette question a déjà été étudiée de manière relativement approfondie dans le contexte de la formation et des programmes d'emploi en établissement. Toutefois, il conviendrait également de s'efforcer davantage de fournir, avant la mise en liberté, de l'information sur les divers services communautaires, voire sur les employeurs potentiels dans la collectivité. Des efforts de ce type devraient assurer aux femmes une plus grande continuité des services et faciliter la transition entre l'établissement et la collectivité. Des questions semblables touchant l'élaboration de liens et la coopération entre l'établissement et la collectivité ont également été soulevées dans le cadre d'une autre étude récente sur les besoins des délinquantes sous responsabilité fédérale et provinciale en matière d'emploi au Québec (Frigon, Strimelle et Renière, 2003).

Il existe divers moyens de renforcer les liens pour le compte des délinquantes. Par exemple, accroître le recours aux permissions de sortir permettrait aux femmes d'établir des contacts avec des services de la collectivité avant leur mise en liberté. Étant donné que la plupart des femmes représentent un faible risque pour la collectivité, les placements à l'extérieur devraient également être utilisés beaucoup plus souvent pour permettre aux femmes d'acquérir une expérience et de tisser des liens avec des employeurs potentiels. Un personnel plus nombreux devrait être chargé d'aider les femmes dans ces domaines. Les centres d'emploi dans la collectivité pourraient être particulièrement utiles pour former des liens entre l'établissement et la collectivité. Par exemple, le personnel des CEC pourrait se rendre dans les établissements pour femmes afin de sensibiliser les détenues à leurs services et peut-être même établir des contacts avec celles qui ont besoin des services d'emploi et d'une assistance dans ce domaine *avant* leur mise en liberté; elles seraient ainsi mieux préparées à recourir aux centres et plus à l'aise à cet égard, grâce aux relations qui auront été instaurées. Si on

disposait de plus de temps pour examiner les besoins et les intérêts des délinquantes, il serait peut-être même possible de prendre contact avec des employeurs potentiels juste avant la mise en liberté, afin que les délinquantes puissent communiquer avec eux dès leur libération.

La question des politiques est particulièrement appropriée dans ce domaine pour garantir l'orientation efficace des pratiques opérationnelles. En fait, plusieurs membres du personnel ont mentionné l'importance des politiques, et quelques-uns ont indiqué plusieurs domaines où les politiques ou pratiques actuelles devraient être soulignées ou respectées. Par exemple, il est essentiel que les besoins et plans en matière d'emploi soient étudiés avec les délinquantes et intégrés au plan correctionnel. De plus, deux répondantes au questionnaire sur trois, qui ont déclaré avoir participé à un programme de placements à l'extérieur, ont indiqué qu'elles auraient aimé que le placement dure plus de 60 jours. Même si la politique actuelle ne précise pas qu'un placement à l'extérieur ne doit durer plus de 60 jours, la procédure à suivre pour accorder un placement à l'extérieur pour une plus longue période devient plus complexe (approbation du sous-commissaire régional au lieu du directeur de l'établissement). Aussi, il pourrait être utile d'examiner les politiques relatives aux placements à l'extérieur (ce qui inclut les échéances) afin de déterminer s'il est possible ou nécessaire de les modifier pour améliorer l'accès des femmes à ce type d'occasions.

Liens et communication pour le compte du personnel

Comme nous l'avons souligné plus haut, il pourrait être important d'établir plus de liens avec d'autres organisations ou organismes de la collectivité disposés à participer à la prestation de services d'emploi aux délinquantes. Cela pourrait s'avérer nécessaire dans diverses situations et pour une série de motifs, notamment l'incapacité d'exploiter des CEC dans toutes les collectivités, le besoin de mettre sur pied des services spécialisés pour délinquantes autochtones, ou les avantages de pouvoir compter sur des porte-parole des délinquantes (p. ex., Société Elizabeth Fry) qui possèdent déjà un éventail de connaissances et de ressources établies pour ce qui est de la prestation de services aux délinquantes. En plus de l'établissement de partenariats avec ces organismes, il pourrait être utile de dresser une liste de référence d'organismes et de

services qui offrent des programmes reliés à l'emploi aux délinquantes. Une telle liste pourrait être gérée à l'échelle nationale ou régionale, mise à jour annuellement, puis distribuée aux prestataires de services dans les établissements et dans la collectivité. Les femmes pourraient ainsi obtenir de l'information sur les services que mettent à leur disposition diverses sources dans la région où elles sont mises en liberté.

Les liens et la communication sont donc essentiels à l'élaboration et à la mise en œuvre de services pour cette population relativement peu nombreuse et diversifiée de femmes, qui sont éparpillées à l'échelle du pays. La coopération et la communication sont importantes; non seulement avec les autres organismes, mais également entre les employés du SCC, ce qui inclut la communication entre les divers ministères, les divers établissements et les diverses régions. C'est un domaine où le personnel régional de CORCAN, notamment les coordonnateurs de l'emploi interrogés dans le cadre de la présente étude, pourrait jouer un rôle déterminant. Les coordonnateurs de l'emploi ont déclaré que le niveau de communication au sein de leur propre région était, à l'heure actuelle, passablement élevé, même si l'un des répondants a exprimé certaines réserves concernant le degré de communication avec les agents de libération conditionnelle. Ils ont toutefois signalé peu de communication entre les différentes régions du point de vue des programmes ou initiatives d'emploi. Il est important de souligner, cependant, que les postes de coordonnateur de l'emploi n'avaient pas été créés officiellement au moment où a été menée la présente étude. Au moment de la rédaction du rapport (avril 2005), CORCAN était en train de créer ces postes (qui seront appelés « gestionnaires, emploi et employabilité »), appuyés de descriptions de tâches. Aussi, l'une des tâches des personnes qui rempliront ces fonctions pourrait être de favoriser une meilleure communication entre les régions, particulièrement en ce qui concerne les besoins et les programmes d'emploi pour femmes, étant donné que les établissements pour femmes sont relativement isolés les uns des autres.

De plus, plusieurs membres du personnel (p. ex., coordonnateurs de l'emploi, employés des CEC) sont en mesure de créer des liens et de favoriser la communication au sein de la collectivité ou avec d'autres employés ou d'autres organismes communautaires. Toutefois, il semblerait qu'un nombre moins important d'employés se consacrent

précisément aux programmes et tâches reliés à l'emploi au sein des établissements. Il importe de reprendre à ce sujet, les commentaires d'un membre du personnel.

Je pense qu'il y a beaucoup d'interrogations à ce sujet – à mon avis, cela découle en partie de la structure organisationnelle de [nom de l'établissement supprimé]. Ce n'est pas comme les établissements pour hommes, aussi, pour l'emploi, en règle générale, nous parlons au [titre du poste supprimé], nous parlons au [titre du poste supprimé], nous parlons au [titre du poste supprimé] nous parlons à six personnes différentes qui, souvent, ne communiquent pas entre elles, ou n'acceptent pas d'assumer la responsabilité, ou tout simplement les gens ne s'entendent pas et souvent, très souvent, les choses finissent par aller nulle part. Je pense que, du fait de cette étrange structure organisationnelle, les responsabilités deviennent très éparpillées. Et, donc, ce n'est pas que ces gens ne soient pas occupés (ils sont généralement extrêmement occupés), mais ils font tellement de choses différentes qui, en règle générale, dans un cadre différent auraient été rationalisées.

Aussi, il semble qu'il serait important de désigner au moins une personne qui aurait pour principale ou unique responsabilité la mise sur pied de programmes d'emploi et d'occasions professionnelles pour délinquantes. En plus de mettre sur pied une formation et des programmes, et de créer des liens avec les employeurs pour les délinquantes, cette personne pourrait également servir de personne-ressource pour le personnel d'autres secteurs (CEC, employés de CORCAN, organismes communautaires). De plus, on pourrait accroître la communication et l'échange d'information entre les établissements et les régions, par l'intermédiaire du personnel d'emploi désigné dans chacun des établissements, en favorisant une communication régulière entre ces personnes (p. ex., bulletins décrivant les initiatives d'emploi, conférences téléphoniques plusieurs fois par année). Même si une certaine uniformisation des programmes de formation et de la prestation des programmes pourrait être profitable, il semble également probable qu'étant donné la différence entre les populations carcérales, qui présentent des besoins et des difficultés susceptibles de différer (p. ex., divers groupes ethniques, populations plus nombreuses ou moins nombreuses) et les différences possibles entre les besoins et demandes du marché du travail selon les régions, il sera nécessaire de faire preuve de souplesse et de créativité dans le cadre des programmes d'emploi en établissement. Toutefois, la communication entre les régions (par le personnel de l'emploi en établissement ou par les

coordonnateurs de l'emploi) pourrait favoriser l'enthousiasme et la créativité grâce à l'échange d'information et d'idées concernant les programmes d'emploi pour délinquantes, entre les employés chargés des programmes d'emploi qui, autrement, seraient relativement isolés les uns des autres en raison de l'éloignement géographique.

LIMITES ET ORIENTATIONS FUTURES

Les points forts de la présente étude correspondent à la richesse des données qualitatives et quantitatives recueillies auprès de diverses sources, en mettant à profit de multiples méthodes (examens de dossiers, questionnaires, entrevues). Toutefois, quelques lacunes doivent également être mentionnées. Tout d'abord, les résultats basés sur les données tirées des questionnaires ou des entrevues ont fourni une foule de renseignements concernant de nombreux facteurs, depuis l'évaluation des antécédents des femmes et de leurs besoins en matière d'emploi, jusqu'aux évaluations des programmes et services d'emploi actuels, en passant par les attitudes, les intérêts, l'auto-efficacité et le soutien social à l'égard de l'emploi. Il convient toutefois de souligner que l'échantillon de cette étude n'est composé que de personnes qui étaient *intéressées* à y participer. Aussi, est-il possible que certains résultats diffèrent quelque peu des antécédents, des croyances et des attitudes de l'ensemble de la population des délinquantes et du personnel.

On pourrait soutenir que l'information qui pourrait différer le plus entre l'échantillon de l'étude et la population des délinquantes pourrait avoir trait aux croyances et particulièrement, aux attitudes. Par exemple, les délinquantes et le personnel qui ont participé à l'étude pourraient être ceux qui étaient les plus intéressés par la question de l'emploi et qui la considéraient comme relativement importante. En fait, certains employés et certaines délinquantes ont semblé estimer qu'ils considéraient les programmes d'emploi comme plus importants que d'autres employés ou délinquantes. Il est possible que ces résultats soient reliés à une partialité d'opportunité sociale (c.-à-d. le désir de se présenter sous un jour meilleur), mais il est également possible que ceux et celles qui ont participé à l'étude étaient simplement les personnes les plus intéressées par les programmes d'emploi et qui, dans les faits, les considéraient comme passablement importants, comparativement au reste de la population. De manière similaire, le degré d'intérêt pour l'emploi et les intentions de travailler, selon les réponses des délinquantes, pourraient avoir été relativement gonflés dans le cadre de la présente étude, étant donné qu'il est probable que les femmes les plus intéressées par l'emploi aient été celles qui ont pris part à l'étude. En revanche, on pourrait soutenir que les questions liées aux problèmes vécus à l'égard de la situation actuelle des

programmes d'emploi et que les suggestions relatives aux futurs programmes ou aux programmes d'emploi pourraient avoir été influencées quelque peu par l'échantillon, car si les personnes qui ont participé à l'étude étaient les plus intéressées et concernées par les programmes d'emploi et par l'emploi, elles étaient peut-être aussi les mieux placées pour présenter de l'information détaillée et valide sur ces sujets. Les résultats de la présente étude devront donc être interprétés en tenant compte de ces facteurs (relativement à l'échantillon). Néanmoins, la réponse à cette étude et le degré d'intérêt et d'importance accordé à l'emploi par les répondants, révèlent incontestablement qu'un nombre important de femmes et d'employés sont intéressés par l'emploi et les programmes d'emplois qu'ils ont à cœur.

Dans le cadre de la présente étude, nous avons également tenté de recenser les populations qui pourraient avoir des besoins accrus dans le domaine de l'emploi. Dans l'ensemble, ces besoins étaient plus évidents chez les femmes plus jeunes et les femmes autochtones. De plus, ces groupes de femmes étaient plus susceptibles de déclarer que des problèmes de toxicomanie avaient nui à leur emploi dans le passé et il semble qu'elles pourraient avoir eu accès à moins de ressources ou à un soutien social moindre, sur le plan de l'emploi. De plus, des pourcentages plus élevés de jeunes délinquantes accordaient peu de valeur à l'emploi. Aussi, les auteurs ont-ils donné à entendre qu'il pourrait être nécessaire de renforcer les programmes ou les ressources pour ces groupes dans le domaine de l'emploi. Toutefois, il pourrait être utile d'étudier davantage les besoins des délinquantes plus jeunes et des délinquantes autochtones, de manière à mieux concevoir et orienter les services d'emploi qui leur sont destinés (p. ex., types d'intérêts professionnels, préférences en matière d'apprentissage, etc.). De plus, selon quelques membres du personnel, la prestation de services d'emploi aux femmes placées en sécurité maximale posait des difficultés supplémentaires. Malheureusement, les données obtenues dans le cadre de la présente étude ont été insuffisantes pour déterminer la nature exacte du besoin et des difficultés auxquels font face ces femmes, ou les solutions possibles. Il pourrait donc être justifié dans l'avenir d'approfondir l'étude des problèmes associés à la mise sur pied ou à la prestation de programmes d'emploi pour les femmes dites à sécurité maximale.

Les résultats de la présente étude fournissent un aperçu général des antécédents et des intérêts en matière d'emploi des délinquantes. Toutefois, ces résultats sont basés sur les intérêts et les antécédents professionnels d'un petit nombre de femmes ($n = 58$). De plus, les intérêts déclarés par les délinquantes en établissement étaient basés sur des listes générées essentiellement à partir de la formation ou des emplois qui ont été offerts (à des hommes ou à des femmes) ou qui pourraient être éventuellement offerts dans le cadre d'un établissement à l'avenir. Ces listes ont toutefois été présentées simplement pour donner certaines idées et elles ne constituaient pas une liste exhaustive de tous les types de formation ou d'emploi qui pourraient intéresser les femmes. Aussi, les intérêts professionnels déclarés par les femmes, en réponse à des questions ouvertes permettant aux femmes d'indiquer librement leurs futurs intérêts, pourraient fournir la meilleure description de leurs intérêts sur le plan de l'emploi. Cela étant dit, les résultats de la présente étude donnent certaines idées des intérêts concernant les emplois en établissement, qui pourraient être reliés aux objectifs de carrière ultérieurs des femmes. Étant donné la petite taille de notre échantillon, nous recommanderions une étude plus approfondie des intérêts professionnels des femmes, de manière à obtenir des données plus détaillées qui seraient utiles pour orienter les futurs programmes d'emploi. Un examen plus détaillé des données recueillies dans les établissements (p. ex., outils d'évaluation des aptitudes et des intérêts COPS et CAPS) est donc recommandé. L'évaluation des données recueillies auprès des délinquantes au moyen de ces outils d'évaluation ou d'autres, devrait être utilisée pour fournir une information plus détaillée de manière à orienter les programmes d'emploi au niveau individuel ainsi qu'au niveau des établissements. Un examen des intérêts des femmes dans les établissements combiné à une évaluation des tendances du marché du travail régional pourrait fournir l'information la plus pertinente pour orienter les programmes d'emploi à l'échelon des établissements. Étant donné le volume important de données qui pourraient être fournies par les outils d'évaluation utilisés au sein de l'établissement, les intérêts propres à certaines populations (femmes plus jeunes, femmes autochtones) pourraient également être précisés.

Enfin, il conviendrait de mentionner que la mise sur pied de programmes d'emploi est un processus continu, et que tous les changements, les programmes ou les connaissances disponibles à l'heure actuelle ne sont peut-être pas traités

adéquatement dans le cadre de la présente étude. Par exemple, le bulletin de gestion des cas sur l'emploi et l'employabilité du 1^{er} avril 2003 se contente de préciser que [Traduction] « les centres d'emploi de CORCAN doivent être utilisés là où ils sont disponibles et où ils répondent aux besoins des délinquants ». Toutefois, le tout dernier bulletin de gestion des cas précise également sur ce même thème que [Traduction] « au moment de l'achèvement de la stratégie communautaire, les délinquants qui ont des besoins en matière d'emploi ou qui ne sont vraisemblablement pas employés dans la collectivité à leur mise en liberté, doivent être acheminés vers les centres d'emploi, de manière à ce qu'ils puissent poursuivre les programmes préparatoires à l'emploi et recevoir une aide pour trouver un emploi dans la collectivité ». Étant donné la directive explicite invitant à acheminer les délinquantes ayant des besoins en matière d'emploi au CEC dans le cadre de la planification de leur libération, il est possible que les délinquantes et les employés soient maintenant mieux sensibilisés aux centres qu'ils ne l'étaient au moment où ont été recueillies les données de la présente étude. Les lecteurs devront donc tenir compte des dates de collecte des données (printemps et été 2004, et ne pas oublier que la mise sur pied des programmes d'emploi est un processus qui évolue constamment pour les femmes; ainsi, tous les changements récents ne sont peut-être pas saisis adéquatement dans le présent document.

BIBLIOGRAPHIE

- Blanchette, K. *The relationship between criminal history, mental disorder, and recidivism among federally sentenced female offenders*. Thèse de maîtrise non publiée, Université Carleton, Ottawa (Ontario), 1996.
- Blanchette, K. et C. Dowden. « Les délinquantes sous responsabilité fédérale dans la collectivité : répondre à leurs besoins pour favoriser leur réinsertion sociale », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 10 (1) (1998), p. 40-43.
- Blanchette, K. et L.L. Motiuk. *Female offender risk assessment: The case management strategies approach*. Affiche présentée lors du congrès annuel de la Société canadienne de psychologie, Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard), 1995.
- Bonta, J., B. Pang et S. Wallace-Capretta. « Predictors of recidivism among incarcerated female offenders », *The Prison Journal*, 75 (1995), p. 277-294.
- Brown, S. L. *The dynamic prediction of criminal recidivism: A three-wave prospective study*. Thèse de doctorat non publiée, Université Carleton, Ottawa (Ontario), 2002.
- Cullen, F. T., et coll. « The impact of social supports on police stress », *Criminology*, 23 (1985), p. 401-421.
- Cullen, F. T., et coll. The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2 (1985), p. 505-528.
- Dowden, C. et D.A. Andrews. What works for female offenders: A meta-analytic review. *Crime and Delinquency*, 45 (1999), p. 438-452.
- Dowden, C. et R. Serin. Évaluation des besoins des délinquantes autochtones en liberté sous condition. *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 12 (1) (2000), p. 57-60.
- Dowden, C., R. Serin et K. Blanchette. *Application de l'Échelle d'intervention communautaire aux délinquantes : constatations préliminaires*, Ottawa, Service correctionnel du Canada, (2001).
- Fletcher, W. L., R.O. Hansson et L. Bailey. « Assessing occupational self-efficacy among middle-aged and older adults », *Journal of Applied Gerontology*, 11 (1992), p. 489-501.

- Frigon, S., V. Strimelle et C. Renière. *Insertion et maintien en emploi des femmes judiciairisées au Québec*. Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte, Québec, Emploi-Québec, 2003.
- Gendreau, P., C. Goggin et G. Gray. *Le domaine de l'emploi dans la détermination des besoins*, Ottawa, Service correctionnel du Canada, 1999.
- Gillis, C. A. *Understanding employment: A prospective exploration of factors linked to community-based employment among federal offenders*. Thèse de doctorat non publiée, Université Carleton, Ottawa (Ontario), 2002.
- Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale. *La création de choix : rapport du Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale*, Service correctionnel du Canada, Ottawa, 1990.
- Maguire, K. « Les programmes d'ateliers industriels et le comportement des détenus en établissement », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 8 (1) (1996), p. 39-42.
- Maurer, T. J. « Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development », *Journal of Management*, 27 (2001), p. 123-140.
- Motiuk, L. « L'emploi des délinquants : un objectif pour la réduction du risque et des besoins », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 8 (1) (1996), p. 22-24.
- Motiuk, L. et R. Belcourt. « Participation aux programmes d'emploi de CORCAN et récidence postlibératoire », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 8 (1) (1996), p. 15-17.
- Motiuk, L. L. et K. Blanchette. « Assessing female offenders: What works », dans M. McMahon, *Assessment to assistance: Programs for women in community corrections*, Arlington (VA), American Correctional Association, 2000, p. 235-266.
- Rapport de la vérificatrice générale du Canada. *Service correctionnel Canada – La réinsertion sociale des délinquantes*, chapitre 4, Ottawa, Service correctionnel du Canada, avril 2003.
- Rettinger, J. L. *A recidivism follow-up study investigating risk and need within a sample of provincially sentenced women*. Thèse de doctorat non publiée, Université Carleton, Ottawa (Ontario), 1998.

- Saïpe, A. L. *A survey of private management's attitudes to prison industries in the Canadian Penitentiary Service*, Ottawa, Ministère du Solliciteur général, 1971.
- Saylor, W. G. et G.G. Gaes. Conséquences sur la récidive à long terme des programmes d'emploi, d'apprentissage et de formation professionnelle en milieu carcéral, *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 8 (1) (1996), p. 12-14.
- Shaw, M., et coll. *Sondage auprès des femmes purgeant une peine d'une durée de plus de deux ans : rapport du Groupe d'étude sur le sondage effectué auprès des femmes purgeant une peine d'une durée de plus de deux ans en milieu carcéral*, n° 1991-4, Ottawa, Direction des affaires correctionnelles, Ministère du Solliciteur général, 1991a.
- Shaw, M., et coll. *Étude sur la mise en liberté : sondage auprès des femmes purgeant une peine d'une durée de plus de deux ans dans la collectivité*, n° 1991-5, Ottawa, Direction des affaires correctionnelles, Ministère du Solliciteur général, 1991b.
- Townsend, T. « Les délinquants et le travail au Service correctionnel du Canada : une évolution historique », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 8 (1) (1996), p. 35-38.
- Uggen, C. « Work as a turning point in the life course of criminals: A duration model of age, employment and recidivism », *American Sociological Review*, 67 (2000), p. 529-546.

ANNEXES

Annexe A : État civil de la population des délinquantes, instantané du SGD (1^{er} mai 2004) et échantillon ayant répondu au questionnaire

	Données de l'instantané du SGD (n = 843)		Échantillon (questionnaire) (n = 92)	
	N	%	n	%
État civil				
Mariée	110	13 %	6	6 %
Conjointe de fait	190	23 %	29	32 %
Divorcée/Séparée	103	12 %	19	21 %
Veuve	37	4 %	6	6 %
Célibataire ou ami/amie	375	45 %	31	34 %
Non déclaré (inconnu)	28	3 %	1	1 %

Annexe B : Renseignements sur les infractions commises par la population de délinquantes du SGD (1^{er} mai 2004) et échantillon ayant répondu au questionnaire

	Données de l'instantané du SGD (n = 843)		Échantillon (questionnaire) (n = 92)	
	n	%	n	%
Infraction				
Homicide/Tentative de meurtre	232	28 %	23	25 %
Infraction liée à la drogue	229	27 %	19	21 %
Voies de fait	107	13 %	5	5 %
Vol qualifié	106	13 %	20	22 %
Infraction contre les biens	88	10 %	13	14 %
Autre infraction violente ou non violente	81	9 %	7	8 %
Non déclarée	-----	-----	5	5 %

Nota : Étant donné qu'un grand nombre de délinquantes avaient commis plus d'une infraction, les données sur les infractions dans le SGD ont été codifiées pour déterminer l'infraction la plus violente pour laquelle les délinquantes avaient été condamnées. Pour obtenir des données sur les infractions *de la part des répondantes au questionnaire*, les femmes étaient invitées à déclarer leur infraction la plus grave (ou l'infraction faisant l'objet de la peine la plus longue).

Annexe C1 : Lieu d'incarcération des délinquantes (1^{er} mai 2004) et des délinquantes ayant répondu au questionnaire, au moment de la collecte des données

Établissement	Données sur les établissements Instantané (n = 384)		Échantillon des établissements^b (n = 58)	
	N	%	N	%
Établissement de la vallée du Fraser pour femmes	30 ^a	(8 %)	6	(11 %)
Établissement d'Edmonton pour femmes	80	(21 %)	15	(26 %)
Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci	18	(5 %)	7	(12 %)
Établissement Grand Valley pour femmes	87	(23 %)	13	(22 %)
Établissement Joliette pour femmes	66	(17 %)	4	(7 %)
Établissement Nova pour femmes	60	(15 %)	13	(22 %)
Autre	43	(11 %)	-----	-----

^aLes données relatives à la population de l'Établissement de la vallée du Fraser ont été tirées d'une autre source de données : le Système d'établissement de rapports. On a extrait de ce système des données basées sur le total de la population de l'Établissement pour la dernière semaine d'avril 2004.

^bLes questionnaires ont été distribués et recueillis entre février et juillet 2004.

Annexe C2 : Région de mise en liberté des délinquantes dans la collectivité (1^{er} mai 2004) et région de résidence des membres de l'échantillon communautaire au moment de la collecte des données

Région	Données communautaires Instantané (n = 459)		Échantillon communautaire^b (n = 34)	
	N	%	n	%
Pacifique	53	(12 %)	0	(0 %)
Prairies	113	(25 %)	10	(29 %)
Ontario	189	(41 %)	9	(26 %)
Québec	80	(17 %)	6	(18 %)
Atlantique	24	(5 %)	3	(9 %)
Inconnue	----	-----	6	(18 %)

^bLes questionnaires ont été distribués et recueillis entre février et juillet 2004.

Annexe D : Nombre moyen (écart-type) d'années de travail au poste actuel, dans un milieu correctionnel et auprès de délinquantes, selon les données fournies par le personnel

	<i>n</i>	Années de travail au poste actuel	Années de travail auprès de délinquants ^a	Années de travail auprès de délinquantes ^b
Personnel des établissements (questionnaire)	51	2,6 (2,7)	7,7 (6,0)	4,3 (4,3)
Personnel des établissements (entrevue)	18	2,6 (3,2)	9,8 (6,9)	4,6 (4,4)
Agents de libération conditionnelle dans la collectivité	11	8,3 (7,0)	12,5 (6,9)	8,3 (4,0)
Personnel régional/national de CORCAN	5	3,1 (0,9)	18 (4,9)	_____
Personnel de centres d'emploi dans la collectivité	14	4,4 (5,4)	5,1 (4,9)	_____

Nota : Le nombre de participants différait légèrement pour certaines questions, étant donné que dans certains cas, quelques employés ont choisi de ne pas répondre à une ou à plusieurs des questions qui précèdent.

^aLa formulation de cette question différait légèrement pour les employés des centres d'emploi dans la collectivité, qui étaient invités à préciser le nombre d'années de travail dans le domaine du counseling d'emploi auprès de délinquants. Tous les autres membres du personnel ont été interrogés sur le nombre d'années de travail dans le domaine des services correctionnels.

^bMême si les membres du personnel de centres d'emploi dans la collectivité n'étaient pas interrogés sur le nombre d'années de travail auprès de délinquantes, 11 employés sur 14 ont dit avoir déjà travaillé auprès de délinquantes dans leur centre.

Annexe E : Nombre d'employés des établissements (répondants au questionnaire et aux entrevues) par établissement.

Établissement	Questionnaires - personnel des établissements (n = 51)	Entrevues téléphoniques - personnel des établissements (n = 18)
Établissement de la vallée du Fraser	16	4
Établissement d'Edmonton pour femmes	7	4
Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci	3	0
Établissement Grand Valley pour femmes	9	4
La maison Isabel McNeil	2	1
Établissement Joliette	10	3
Établissement Nova	4	2

Annexe F : Questionnaire pour les délinquantes en établissement

But, objectifs et conditions

La présente étude vise à mieux connaître votre expérience et votre opinion à l'égard de l'emploi. Le Service correctionnel du Canada a entrepris une initiative dans le but d'améliorer les services de placement offerts aux délinquantes, afin d'aider les femmes à acquérir les compétences dont elles ont besoin pour se trouver un emploi intéressant après leur mise en liberté. Afin de pouvoir mieux répondre aux besoins des délinquantes, il est essentiel que nous connaissions votre point de vue concernant vos besoins et vos intérêts en matière d'emploi. Vos réponses nous aideront à concevoir un meilleur programme d'emploi à l'intention des femmes; nous vous demanderons notamment les renseignements suivants :

- (a) une brève description de vos antécédents (p. ex., antécédents de délinquance, état civil, responsabilités parentales);
- (b) vos antécédents en matière d'emploi (emplois occupés et formation reçue);
- (c) vos antécédents en matière d'emploi et de formation en établissement;
- (d) vos intérêts et opinions en matière d'emploi et le soutien dont, à votre avis, vous bénéficiez;
- (e) vos suggestions à l'égard des programmes d'emploi à l'intention des délinquantes.

Votre participation consistera à répondre à un certain nombre de questions, qu'il vous faudra au plus une heure pour remplir.

Droit de participation et de désistement

Nous tenons à souligner que vous n'êtes aucunement tenue de participer à cette étude. Vous avez le droit de vous désister à tout moment. Si vous décidez de ne pas participer à l'étude ou de vous désister à n'importe quel moment, aucune sanction ne vous sera imposée.

Confidentialité

Toutes vos réponses seront tenues strictement confidentielles. Seuls les membres de l'équipe chargée de mener l'étude auront accès aux questionnaires remplis. Les renseignements personnels recueillis durant l'étude ne seront divulgués à aucun autre employé du SCC.

Consentement éclairé

En apposant ma signature ci-dessous, j'atteste avoir lu la description de l'étude ci-dessus, et je confirme en comprendre entièrement les conditions et le but. Je comprends également mes droits en ce qui a trait à la confidentialité des renseignements divulgués, à ma participation volontaire et à mon désistement. Par les présentes, j'accepte de participer au projet de recherche.

Nom (en lettres moulées) : _____

Signature : _____

Date : _____

Remarque : Insérez le formulaire de consentement signé dans l'enveloppe fournie avec le questionnaire ou remettez-le séparément au membre du personnel chargé de distribuer les questionnaires.

REMARQUE IMPORTANTE : INSÉREZ LE QUESTIONNAIRE REMPLI DANS L'ENVELOPPE. CACHETEZ L'ENVELOPPE PUIS REMETTEZ-LA À UN MEMBRE DU PERSONNEL, QUI LA POSTERA AUX CHERCHEURS DE L'AC.

Renseignements généraux sur l'emploi : Établissement

1. Date _____
 2. Âge _____
 3. Origine ethnique (*encerclez une seule réponse*)
 - a. Caucasienne
 - b. Autochtone
 - c. Afro-américaine
 - d. Asiatique
 - e. Autre (précisez) _____
- État civil (*encerclez une seule réponse*)
- a. Mariée
 - b. En union de fait (depuis plus de six mois)
 - c. Divorcée/séparée
 - d. Veuve
 - e. Petit(e) amie(e)
 - f. Célibataire/Jamais mariée
4. Avez-vous des enfants? (*encerclez une seule réponse*) **Oui** **Non**
Si vous n'avez pas d'enfant, passez directement à la question 7, à la page suivante)
 5. Dans l'**affirmative** :
 - i. Combien d'enfants avez-vous? _____
 - ii. Quel âge ont-ils? _____
 - iii. Avant d'être incarcérée, étiez-vous à la maison à plein temps pour vous occuper de vos enfants? (*encerclez une seule réponse*) **Oui** **Non**
 - iv. Lorsque vous serez mise en liberté, une fois que vous aurez trouvé un endroit où vous loger, combien de vos enfants vivront avec vous? (*encerclez une seule réponse*)
 - a. tous
 - b. certains seulement (combien d'enfants, et quel âge ont-ils?) _____
 - c. aucun
 - v. Si vous prévoyez qu'un de vos enfants vivra avec vous après votre mise en liberté :
 - a. Y aurait-il quelqu'un pour s'occuper d'eux si vous décidiez de travailler? (*encerclez une seule réponse*) **Oui** **Non**
 - b. Dans l'affirmative, qui s'occuperait d'eux? _____

6. Après votre mise en liberté, avec qui prévoyez-vous vivre? (*encerclez une seule réponse*)
- Mari/femme, conjoint(e) de fait, petit(e) ami(e)
 - Famille d'origine (parents) ou autres membres de la famille
 - Ami(s)
 - Personne
 - Étrangers (p. ex., foyer, maison de transition)
 - Déplacements et déménagements fréquents
 - Je ne sais pas – aucune disposition prise pour l'instant
7. Établissement actuel (*encerclez une seule réponse*)
- Établissement Fraser Valley
 - Établissement d'Edmonton pour femmes
 - Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci
 - Établissement Grand Valley pour femmes
 - Établissement Joliette
 - Établissement Nova
8. Infraction à l'origine de la peine actuelle (s'il y a plus d'une infraction, indiquez l'infraction assortie de la peine la plus longue)
- _____
9. Durée totale de la peine _____
10. À quelle date la peine a-t-elle commencé? _____
11. Combien d'années (approximativement) de la peine actuelle avez-vous purgées?
- _____
12. S'agit-il de votre première peine fédérale? (*encerclez une seule réponse*) **Oui Non**
13. En règle générale, quels sont les facteurs qui, à votre avis, ont contribué à votre comportement criminel?
- _____
- _____
- _____
- _____
15. Quels facteurs vous aideraient à rester sur le droit chemin à l'avenir?
- _____
- _____
- _____
- _____
16. Quel niveau de scolarité avez-vous atteint au sein de la communauté? (indiquez le diplôme le plus élevé obtenu) _____

17. a. Avez-vous suivi une formation d'appoint depuis l'obtention de votre diplôme?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**
- b. Dans l'affirmative, quel niveau de scolarité avez-vous atteint (avec obtention d'un diplôme) jusqu'ici? _____
18. Avant votre incarcération, quelle était votre principale source de revenu?
(encerclez une seule réponse)
- a. Emploi
- b. Assurance-emploi (assurance-chômage) ou prestations d'invalidité
- c. Aide sociale
- d. Allocation familiale
- e. Conjoint/Famille
- f. Ami(s)
- g. Activités illicites
- h. Autre (précisez) _____
19. i) Avant votre incarcération, avez-vous exercé d'autres activités afin de gagner de l'argent? (encerclez toutes les réponses pertinentes)
- a. Danse exotique (*emploi légal*)
- b. Travail au noir dans un secteur autre que ceux qui sont énumérés en a), c) et d) (*p. ex. recevoir de l'argent comptant pour un travail effectué mais ne pas inscrire ce montant sur votre déclaration de revenus*). Décrivez ce travail

- c. Commerce de la drogue
- d. Prostitution
- e. Autre (précisez) _____
- ii) Si vous avez exercé l'une des activités ci-dessus, qu'est-ce qui vous a incité à le faire?

20. a. À votre avis, quel **taux horaire** devriez-vous gagner pour répondre à vos besoins fondamentaux? _____
- b. Avez-vous les compétences nécessaires pour occuper un emploi qui vous permettrait de gagner un tel salaire horaire?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**
- c. Dans l'**affirmative**, veuillez énumérer ces emplois ci-dessous.

21. a. Avez-vous déjà travaillé à l'extérieur de la maison avant d'être incarcérée?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**

Dans l'affirmative :

- b. Quel emploi occupiez-vous? (*emploi le plus récent avant l'incarcération*)

- c. Quel était (approximativement) votre **salaire horaire**? (*emploi le plus récent avant l'incarcération*) _____

- d. Ce salaire suffisait-il à combler vos besoins fondamentaux?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**
Veuillez élaborer.

- e. Quels autres types d'emploi avez-vous occupés au sein de la communauté?

21. a. Avant d'être incarcérée, avez-vous suivi une formation professionnelle quelconque?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**

- b. Dans l'**affirmative**, veuillez décrire la formation reçue.

22. a. Possédez-vous d'autres compétences qui, à votre avis, pourraient vous aider à trouver un emploi? (encerclez une seule réponse) **Oui Non**

- b. Dans l'**affirmative**, veuillez énumérer ces compétences.

23. a. Avez-vous déjà éprouvé des difficultés ou des problèmes lorsque vous cherchiez un emploi par le passé? (encerclez une seule réponse) **Oui Non**

- b. Dans l'**affirmative**, quels problèmes ou difficultés avez-vous éprouvés?

- c. À votre avis, qu'est-ce qui pourrait vous aider à franchir ces obstacles?

Formation et emplois en établissement

1. a. Avez-vous suivi une formation professionnelle pendant votre incarcération?
(encerclez une seule réponse) **Oui** **Non**

b. Dans l'**affirmative**, veuillez préciser les cours suivis.

2. a. À l'heure actuelle, occupez-vous un emploi au sein de l'établissement?
(encerclez une seule réponse) **Oui** **Non**

b. Dans l'affirmative, veuillez répondre à la question 3; dans la **négative**, passez directement à la question 4 à la page suivante.

3. i) Quel est votre emploi actuel? (S'il y a lieu, énumérez tous les emplois que vous occupez.)

- ii) Quel est votre niveau de rémunération actuel? (encerclez une seule réponse)
 - a. Niveau A
 - b. Niveau B
 - c. Niveau C
 - d. Niveau D
 - e. Autre (précisez) _____

- iii) Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite de votre (vos) emploi(s) actuel(s)?
(encerclez une seule réponse)
 - a. Très insatisfaite
 - b. Légèrement insatisfaite
 - c. Ni insatisfaite, ni satisfaite
 - d. Légèrement satisfaite
 - e. Très satisfaite

- iv) Seriez-vous intéressée à faire ce genre de travail après votre mise en liberté?
(encerclez une seule réponse) **Oui** **Non**

- v) Qu'est-ce qui vous incité à choisir ce ou ces emplois? Vous pouvez indiquer plus d'une réponse. (Encerclez toutes les réponses pertinentes.)
 - a. Ce type de travail vous intéresse.
 - b. Vous n'aviez rien d'autre à faire.
 - c. Votre plan correctionnel recommande une formation professionnelle.
 - d. Le personnel de correction vous a suggéré d'accepter cet emploi.
 - e. Vous vouliez gagner un peu d'argent.
 - f. Autre (précisez) _____

1. Vous trouverez ci-dessous une liste des **cours de formation professionnelle** auxquels certaines personnes pourraient être **intéressées**. Veuillez cocher les cours que vous seriez intéressée à prendre si vous en aviez l'occasion :

- 1. Évaluation des besoins en matière d'emploi à l'arrivée (pour déterminer les intérêts et les compétences en matière d'emploi)
- 2. Formation de base en innocuité des aliments et en salubrité
- 3. Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT)
- 4. Safe Start – Certification de formation préalable (cours de perfectionnement sur la sécurité en milieu de travail)
- 5. Compétences relatives à l'employabilité ou réinsertion socio-professionnelle (acquisition de compétences, d'attitudes et de comportements visant à améliorer la préparation à la réinsertion en milieu de travail)
- 6. Premiers soins et RCR
- 7. Programme de nettoyage industriel
- 8. Services d'immeubles (employé/surintendant)
- 9. Cuisinier ou aide-cuisinier
- 10. Aide-boucher
- 11. Aménagement paysager/Horticulture
- 12. Préposé de station-service
- 13. Peintre – Carrosseries de véhicules
- 14. Aide-mécanicien d'entretien
- 15. Opérateur de machines-outils pour le travail du métal ou peintre-enduiseur d'objets métalliques
- 16. Usinage
- 17. Soudage ou programme d'aide-soudeur
- 18. Conduite de chariots élévateurs à fourches
- 19. Installation et réparation d'équipement de sport
- 20. Électronique
- 21. Moteurs à essence
- 22. Plomberie
- 23. Charpenterie professionnelle
- 24. Formation assistée par ordinateur sur la sécurité des chantiers ou le maniement sécuritaire de la scie à chaîne
- 25. Menuiserie, ébénisterie ou fabrication de meubles
- 26. Aide-rembourreur
- 27. Assembleur de produits industriels
- 28. Briqueteur-maçon
- 29. Commis (aux stocks, à la réception-expédition)
- 30. Commis de bibliothèque
- 31. Informatique/Technologies
- 32. Comptabilité
- 33. Dessin industriel
- 34. Imprimerie
- 35. Assistant dentaire
- 36. Aide-buandier ou aide-nettoyeur à sec
- 37. Coiffure/esthétique
- 38. Travailleur du textile/tailleur
- 39. Opérateur ou aide-mécanicien de machine à coudre industrielle

2. Y a-t-il d'autres cours de formation professionnelle que **vous aimeriez suivre mais qui ne figurent pas dans la liste ci-dessus**?

1. **Emplois** : Seriez-vous intéressée à travailler durant votre incarcération si l'un des emplois suivants vous était offert? Vos intérêts peuvent comprendre des emplois que vous occupez actuellement, que vous avez déjà occupés ou que vous n'avez jamais occupés. Sélectionnez tous les emplois qui vous intéressent (*vous pouvez en cocher plus d'un*).

- 1. Abattoir (usine de transformation de la viande)
- 2. Administration (travail de bureau; ordinateurs/classement, etc.)
- 3. Boulangerie
- 4. Service au bar (restauration)
- 5. Boucherie
- 6. Ébénisterie ou fabrication de meubles
- 7. Exploitation d'une cantine (comprend les activités de vente ainsi que la tenue de livres et autres tâches administratives)
- 8. Préposé aux soins (aide aux personnes handicapées)
- 9. Nettoyeur (tâches générales de nettoyage)
- 10. Travailleur de la construction
- 11. Cuisinier/préparateur d'aliments
- 12. Plongeur
- 13. Rédacteur en chef d'une publication (participation à la rédaction et à la publication d'un journal)
- 14. Aide aux aînés et assistant-jardinier (participation à l'entretien et au fonctionnement de la loge des aînés)
- 15. Commis de ferme (agriculture et bétail)
- 16. Entretien de chaudières
- 17. Conception graphique (dessin et mise en page assistés par ordinateur)
- 18. Culture en serre/horticulture
- 19. Assistant-jardinier
- 20. Coiffure/esthétique
- 21. Comité des détenus (facilite la participation des détenus à l'occasion d'événements autorisés, communication entre les détenus et l'administration, etc.)
- 22. Buanderie
- 23. Commis de bibliothèque
- 24. Fabrication (générale – coupe et transformation de matériaux; utilisation de machines-outils, etc.)
- 25. Ouvrage de métaux (fabrication, assemblage, installation et réparation d'ouvrages et d'équipement en tôle)
- 26. Peintre
- 27. Pair conseiller
- 28. Plombier ou aide-plombier
- 29. Services d'impression (entretien et opération d'une presse à imprimer)
- 30. Recyclage (repérage, tri et élimination de matières recyclables)
- 31. Tailleur/travailleur du textile (utilisation et opération d'équipement de traitement et de transformation des tissus, p. ex., machine à coudre)
- 32. Rembourreur (utilisation d'outils, de techniques et de différentes compétences pour le rembourrage de meubles)

2. Y a-t-il d'autres emplois (*autres que ceux de la liste ci-dessus*) que vous aimeriez occuper pendant votre incarcération? Dans l'affirmative, veuillez les énumérer.

Placement à l'extérieur

Les délinquants admissibles peuvent bénéficier d'un placement à l'extérieur. Un tel placement constitue une mise en liberté encadrée pour une durée prédéterminée, pendant laquelle le délinquant exécute un travail ou un service communautaire à l'extérieur de l'établissement.

1. Avez-vous déjà participé à un placement à l'extérieur pendant votre peine actuelle?
(encerclez une seule réponse) **Oui** **Non**

(Dans l'**affirmative**, veuillez répondre à la question 2; dans la **négative**, passez directement à la question 3 ci-dessous.)

2.

- a) Quel type d'emploi occupiez-vous? _____
b) Combien de mois (approximativement) a duré le placement à l'extérieur?
c) Quels aspects du placement à l'extérieur avez-vous le plus appréciés?

- d) Y a-t-il des aspects que vous n'avez pas appréciés, ou des choses que vous auriez aimé faire autrement à l'occasion de votre placement à l'extérieur (p. ex., travail différent, durée supérieure ou inférieure, etc.)? Veuillez élaborer.

3. **(Veuillez répondre à la question suivante, que vous ayez déjà ou non participé à un placement à l'extérieur.)**

- a) Si on vous en donnait l'occasion, aimeriez-vous participer à un placement à l'extérieur? (encerclez une seule réponse) **Oui** **Non**
b) Dans l'affirmative, quel genre de travail aimeriez-vous faire?

À votre mise en liberté...

1. Avez-vous l'intention de trouver un emploi lorsque vous quitterez l'établissement?
(encerclez une seule réponse)
- a. Non
 - b. Peut-être
 - c. Oui

2. Comment évaluez-vous vos chances de trouver un emploi dans les six mois suivant votre mise en liberté?
- a. Faibles
 - b. Moyennes
 - c. Bonnes

3. Dans quelle mesure est-il important pour vous d'avoir un emploi?
- a. Pas tellement important
 - b. Moyennement important
 - c. Important

4. Si vous n'avez pas l'intention de chercher un emploi après votre mise en liberté, pourquoi?

5. Comment évaluez-vous votre aptitude à...

	Très Faible	Faible	Moyenne	Bonne	Excellente	
a. rédiger un bon curriculum vitæ		1	2	3	4	5
b. vous faire valoir durant une entrevue		1	2	3	4	5
c. savoir où chercher pour trouver un emploi		1	2	3	4	5

6. a. Savez-vous s'il existe des services d'emploi au sein de la communauté?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**

- b. Dans l'**affirmative**, veuillez énumérer ces services.

<hr/>	<hr/>

7. Avez-vous des suggestions d'amélioration des services d'emploi pénitentiaire offerts aux femmes ou des services visant à aider les femmes à se trouver un emploi après leur mise en liberté?

8. Si vous êtes intéressée à trouver un emploi après votre mise en liberté, quel(s) genre(s) d'emploi aimeriez-vous avoir ou quelle carrière voudriez-vous poursuivre? (*Énumérez tous les emplois et carrières qui vous intéressent.*)

9. Seriez-vous également intéressée à travailler dans l'un des secteurs ci-dessous? (*Cochez tous les secteurs qui vous intéressent.*)

(Remarque : Si vous ne voulez **pas** travailler, passez à la page suivante.)

- 1. Soutien administratif (p. ex., commis dans un bureau)
- 2. Agro-industrie (p. ex., agriculture)
- 3. Arts et divertissement (p. ex., poste de gestion, de commis ou de vendeur dans l'industrie des théâtres, des stades ou des galeries d'art)
- 4. Industrie automobile (p. ex., mouliste, ouilleur, ouvrier en matrices, opérateur de machines commandées par ordinateur ou monteur d'automobiles)
- 5. Centre d'appels (p. ex., télémarketing)
- 6. Construction (p. ex., métiers spécialisés comme la menuiserie, la plomberie, le soudage, le transport ou l'opération de machines)
- 7. Emploi relié au domaine de l'hygiène dentaire ou de la santé
- 8. Esthétique, coiffure et emplois connexes
- 9. Industrie de la mode (p. ex., fabrication, vente au détail, mannequin, maquillage)
- 10. Pêche
- 11. Restauration (comprend la manipulation d'aliments et de boissons, ainsi que les emplois dans les restaurants et les cuisines)
- 12. Foresterie
- 13. Horticulture (y compris l'aménagement paysager)
- 14. Conciergerie (y compris tous les types de services de nettoyage)
- 15. Manœuvre (construction et autres)
- 16. Fabrication
- 17. Boucherie
- 18. Exploitation minière
- 19. Industrie du pétrole et du gaz
- 20. Vente au détail

- _____ 21. Agences de personnel temporaire (p. ex., agence Labor Ready)
- _____ 22. Tourisme (y compris l'hébergement, la restauration, le tourisme et les loisirs d'aventure, l'industrie du tourisme, les attractions, les transports, les événements spéciaux et les congrès)
- _____ 23. Camionnage (y compris la conduite de semi-remorques, de camions de déménagement, de camions-bennes, de camions à plate-forme et de camions pour le transport de marchandises en vrac)
- _____ 24. Travail d'entrepôt (y compris l'expédition, la réception, l'utilisation de chariots élévateurs à fourches et les services de livraison)

10. a. Avez-vous une formation ou de l'expérience relative aux genres d'emplois qui vous intéressent?
(encerclez une seule réponse) **Oui** **Non**

b. Veuillez élaborer.

En règle générale, dans quelle mesure les programmes et services suivants sont-ils importants à vos yeux?

	Très peu importants 1	Peu importants 2	Moyennement importants 3	Un peu importants 4	Très importants 5
1. Programmes autochtones (p. ex., Cercles de changement, Esprit du guerrier)	1	2	3	4	5
2. Conseils des Anciens	1	2	3	4	5
3. Programmes de formation (p. ex., formation de base des adultes)	1	2	3	4	5
4. Programmes d'emploi (p. ex., compétences relatives à l'employabilité, formation professionnelle)	1	2	3	4	5
5. Services de counseling (p. ex., psychologue)	1	2	3	4	5
6. Services aux victimes d'abus et de traumatismes	1	2	3	4	5
7. Services d'intervention intensive (p. ex., thérapie comportementale dialectique)	1	2	3	4	5
8. Programme d'acquisition de compétences psychosociales (p. ex., Raisonnement et Réadaptation, programme de maîtrise de la colère et des émotions)	1	2	3	4	5
9. Programme d'acquisition de compétences parentales	1	2	3	4	5
10. Programme de traitement de la toxicomanie	1	2	3	4	5
11. Services d'aumônerie	1	2	3	4	5

En utilisant la même échelle de notation que ci-dessus....

À votre avis, quelle importance les intervenants suivants accordent-ils aux occasions/à la formation/aux programmes d'**emploi**?

12. Personnel de votre établissement	1	2	3	4	5
13. Administration centrale du SCC	1	2	3	4	5

Directives : Pour chacun des énoncés suivants, indiquez comment vous vous évaluez par rapport à un travailleur moyen de votre âge selon l'échelle de notation indiquée. Si vous n'avez pas d'emploi pour le moment, imaginez comment vous pourriez vous comparer aux autres travailleurs.

	1	2	3	4	5
	Pire que la		Dans la		Mieux que la
	moyenne		moyenne		moyenne
1. Fiabilité.....	1	2	3	4	5
2. Fierté à l'égard du travail bien fait.....	1	2	3	4	5
3. Contribution à l'entreprise.....	1	2	3	4	5
4. Efforts d'apprentissage continu.....	1	2	3	4	5
5. Intérêt pour l'avancement professionnel.....	1	2	3	4	5
6. Faculté de jugement.....	1	2	3	4	5
7. Capacité à interagir avec les autres.....	1	2	3	4	5
8. Capacité à gagner la confiance des autres travailleurs	1	2	3	4	5
9. Capacité à offrir un soutien à l'égard de problèmes reliés au travail.....	1	2	3	4	5
10. Niveau d'énergie (endurance).....	1	2	3	4	5
11. Persévérance dans l'exécution de tâches difficiles	1	2	3	4	5
12. Capacité à se rappeler les détails relatifs aux tâches à effectuer.....	1	2	3	4	5
13. Capacité à apprendre de nouvelles tâches.....	1	2	3	4	5
14. Capacité à exécuter des tâches complexes.....	1	2	3	4	5
15. Capacité à s'adapter aux changements dans le groupe de travail.....	1	2	3	4	5
16. Capacité à communiquer clairement au travail.....	1	2	3	4	5
17. Capacité à offrir un soutien à l'égard de problèmes personnels.....	1	2	3	4	5
18. Capacité à s'entendre avec les personnes « difficiles ».....	1	2	3	4	5

	1 Pire que la moyenne	2	3 Dans la moyenne	4	5 Mieux que la moyenne
19. Expérience pertinente.....	1	2	3	4	5
20. Capacité à évaluer la qualité de son propre travail..	1	2	3	4	5
21. Habitudes/dossier de sécurité au travail.....	1	2	3	4	5
22. Capacité à atteindre les objectifs fixés.....	1	2	3	4	5
23. Actualité des compétences	1	2	3	4	5
24. Capacité à planifier efficacement.....	1	2	3	4	5
25. Connaissance des technologies récentes.....	1	2	3	4	5
26. Capacité à apprendre des travailleurs expérimentés.....	1	2	3	4	5
27. Capacité à enseigner aux autres et à diriger une équipe.....	1	2	3	4	5
28. Connaissance des personnes-ressources de l'entreprise à qui s'adresser pour obtenir de l'aide...	1	2	3	4	5
29. Capacité à obtenir de l'aide de la part d'autres services ou travailleurs.....	1	2	3	4	5

Directives : Veuillez encercler la réponse correspondant le mieux à votre situation avant votre incarcération (en fonction de l'endroit où vous viviez et des personnes que vous y connaissiez).

	1 Aucun	2 Certains	3 Plusieurs	4 La plupart
1. Pensez à vos meilleurs amis, c'est-à-dire les amis proches que vous avez vus le plus souvent avant votre incarcération.				
a. Certains d'entre eux avaient-ils un emploi à temps plein?.....	1	2	3	4
b. Certains étaient-ils du genre à aimer travailler pour gagner leur vie?.....	1	2	3	4
2. Pensez aux gens que vous connaissiez et que vous fréquentiez avant votre incarcération.				
a. Certains d'entre eux avaient-ils un emploi à temps plein?.....	1	2	3	4
b. Certains étaient-ils du genre à aimer travailler pour gagner leur vie?.....	1	2	3	4
<hr/>				
	1 Non	2 Pas sûr	3 Oui	4 Tout à fait
3. Je savais où aller ou à qui m'adresser pour trouver un emploi.....	1	2	3	4
4. Je savais où aller ou à qui m'adresser pour obtenir des renseignements sur un emploi.....	1	2	3	4
5. Je connaissais certaines personnes qui pouvaient et voulaient m'aider à trouver un emploi	1	2	3	4
6. Même si je ne peux pas dire qu'ils étaient mes amis et que je ne les voyais pas très souvent, je connaissais quelques personnes qui avaient un emploi à temps plein.....	1	2	3	4
7. Je connaissais au moins une personne dans mon voisinage ou dans mon quartier qui semblait bien se débrouiller grâce à son emploi.....	1	2	3	4
8. Dans mon voisinage ou dans mon quartier, il y avait des gens qui avaient un emploi et qui étaient <i>appréciés et respectés</i> par les autres résidents.....	1	2	3	4
9. Dans mon voisinage ou dans mon quartier, il y avait des gens qui avaient un emploi et qui n'étaient pas <i>appréciés ni respectés</i> par les autres résidents...	1	2	3	4

Directives : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants. Lorsque vous répondez, ayez à l'esprit les gens que vous considérez comme votre famille, et pensez à votre dernier emploi.

Remarque : Si vous n'avez jamais eu d'emploi, ne répondez pas aux questions ci-dessous.

Tout à fait en désaccord	Fortement en désaccord	Légèrement en désaccord	Indécis	Légèrement d'accord	Fortement d'accord	Tout à fait d'accord	
1	2	3	4	5	6	7	
1. Je pouvais me tourner vers certains membres de ma famille pour parler de mes problèmes au travail.....	1	2	3	4	5	6	7
2. Personne dans ma famille ne pouvait véritablement comprendre combien mon travail pouvait être difficile.....	1	2	3	4	5	6	7
3. Quand j'étais déprimée à cause de mon travail, je savais que je pouvais toujours me tourner vers ma famille pour me remonter le moral.....	1	2	3	4	5	6	7
4. Il n'y avait personne dans ma famille à qui je pouvais parler de mon travail.....	1	2	3	4	5	6	7
5. Ma famille ne pouvait pas vraiment m'aider quand j'étais stressée par mon travail.....	1	2	3	4	5	6	7
6. Je suis heureuse d'avoir eu ma famille lorsque les choses n'allaient pas bien au travail. Ils me comprenaient vraiment et m'aidaient à me sentir mieux.....	1	2	3	4	5	6	7

Avantages et inconvénients des emplois

Avantages

Imaginez maintenant que vous occupez un emploi stable dans la communauté. On dit que le fait d'avoir un emploi stable comporte certains avantages (p. ex., possibilité d'avoir une belle maison, de gagner de l'argent). Quels sont les avantages que vous associez au fait d'avoir un emploi stable? Énumérez-en autant que vous le pouvez :

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Inconvénients

Encore une fois, imaginez que vous occupez un emploi stable dans la communauté. On dit que le fait d'avoir un emploi stable comporte certains inconvénients (p. ex., moins de temps libre, travailler pour quelqu'un d'autre). Quels sont les inconvénients que vous associez au fait d'avoir un emploi stable? Énumérez-en autant que vous le pouvez :

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

FIN DU QUESTIONNAIRE

Insérez dans l'enveloppe, cachez l'enveloppe puis remettez-la au membre du personnel pour qu'il l'envoie par la poste.

Annexe G : Questionnaire pour délinquantes dans la collectivité

But, objectifs et conditions

La présente étude vise à mieux connaître votre expérience et votre opinion à l'égard de l'emploi. Le Service correctionnel du Canada a entrepris une initiative dans le but d'améliorer les services de placement offerts aux délinquantes, afin d'aider les femmes à acquérir les compétences dont elles ont besoin pour se trouver un emploi intéressant après leur mise en liberté. Afin de pouvoir mieux répondre aux besoins des délinquantes, il est essentiel que nous connaissions votre point de vue concernant vos besoins et vos intérêts en matière d'emploi. Vos réponses nous aideront à concevoir un meilleur programme d'emploi à l'intention des femmes; nous vous demanderons notamment les renseignements suivants :

- (a) une brève description de vos antécédents (p. ex., antécédents de délinquance, état civil, responsabilités parentales);
- (b) vos antécédents en matière d'emploi (emplois occupés et formation reçue);
- (c) vos antécédents en matière d'emploi et de formation en établissement;
- (d) vos intérêts et opinions en matière d'emploi et le soutien dont, à votre avis, vous bénéficiez;
- (e) vos suggestions à l'égard des programmes d'emploi à l'intention des délinquantes.

Votre participation consistera à répondre à un certain nombre de questionnaires, qu'il vous faudra au plus une heure pour remplir.

Droit de participation et de désistement

Nous tenons à souligner que vous n'êtes aucunement tenue de participer à cette étude. Vous avez le droit de vous désister à tout moment. Si vous décidez de ne pas participer à l'étude ou de vous désister à n'importe quel moment, aucune sanction ne vous sera imposée.

Confidentialité

Toutes vos réponses seront tenues strictement confidentielles. Seuls les membres de l'équipe chargée de mener l'étude auront accès aux questionnaires remplis. Les renseignements personnels recueillis durant l'étude ne seront divulgués à aucun autre employé du SCC.

Consentement éclairé

En apposant ma signature ci-dessous, j'atteste avoir lu la description de l'étude ci-dessus, et je confirme en comprendre entièrement les conditions et le but. Je comprends également mes droits en ce qui a trait à la confidentialité des renseignements divulgués, à ma participation volontaire et à mon désistement. Par les présentes, j'accepte de participer au projet de recherche.

Nom (en lettres moulées) : _____

Signature : _____

Date : _____

Remarque : Une fois la présente formule de consentement signée, il suffit de l'insérer dans l'enveloppe fournie avec le questionnaire; vous pouvez également détacher la formule de consentement et l'envoyer à votre agent de libération conditionnelle.

REMARQUE IMPORTANTE : APRÈS AVOIR REMPLI LE QUESTIONNAIRE, VEUILLEZ L'INSÉRER DANS L'ENVELOPPE « PROTÉGÉ » ET LA SCELLER. PLACEZ ENSUITE L'ENVELOPPE « PROTÉGÉ » DANS LA DEUXIÈME ENVELOPPE ADRESSÉE ET AFFRANCHIE FOURNIE. VEUILLEZ SCELLER LA DEUXIÈME ENVELOPPE ET LA REMETTRE À VOTRE AGENT DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE AFIN QU'IL PUISSE L'ENVOYER AUX CHERCHEURS.

Renseignements généraux sur l'emploi : Communauté

1. Date _____
2. Âge _____
3. Origine ethnique (*encerclez une seule réponse*)
 - a. Caucasienne
 - b. Autochtone
 - c. Afro-américaine
 - d. Asiatique
 - e. Autre (précisez) _____
4. État civil (*encerclez une seule réponse*)
 - a. Mariée
 - b. En union de fait (depuis plus de six mois)
 - c. Divorcée/séparée
 - d. Veuve
 - e. Petit(e) amie(e)
 - f. Célibataire/Jamais mariée
5. Avez-vous des enfants? (*encerclez une seule réponse*) **Oui Non**
(*Si vous n'avez pas d'enfant, passez directement à la question 7, à la page suivante*)
6. Dans l'**affirmative**,
 - i. Combien d'enfants avez-vous? _____
 - ii. Quel âge ont-ils? _____
 - vi. Avant d'être incarcérée, étiez-vous à la maison à plein temps pour vous occuper de vos enfants? (*encerclez une seule réponse*) **Oui Non**
 - vii. Combien de vos enfants vivent **actuellement** avec vous?
(*encerclez une seule réponse*)
 - a. tous
 - b. certains seulement (combien d'enfants, et quel âge ont-ils?)

 - c. aucun

- viii. Si aucun de vos enfants ne vit avec vous, prévoyez-vous qu'un d'entre eux viendra vivre avec vous au cours de l'année qui vient? Dans l'affirmative, combien? Quel âge ont-ils?
- _____
- _____
- ix. Si au moins un de vos enfants vit avec vous actuellement (ou si vous prévoyez qu'un d'entre eux vivra avec vous au cours de l'année qui vient) :
- a. Y aurait-il quelqu'un pour s'occuper d'eux si vous décidiez de travailler?
(*encerclez une seule réponse*) **Oui** **Non**
- b. Dans l'affirmative, qui s'occuperait d'eux? _____
7. Avec qui vivez-vous **actuellement**?
- a. Mari/femme, conjoint(e) de fait, petit(e) ami(e)
b. Famille d'origine (parents) ou autres membres de la famille
c. Ami(s)
d. Personne
e. Étrangers (p. ex., foyer, maison de transition)
f. Déplacements et déménagements fréquents
8. **Dans environ un an**, avec qui prévoyez-vous vivre?
- a. Mari/femme, conjoint(e) de fait, petit(e) ami(e)
b. Famille d'origine (parents) ou autres membres de la famille
c. Ami(s)
d. Personne
e. Étrangers (p. ex., foyer, maison de transition)
f. Déplacements et déménagements fréquents
g. Je ne sais pas – aucune disposition prise pour l'instant
9. Dans quel établissement étiez-vous incarcérée?
- a. Centre correctionnel pour femmes de Burnaby
b. Établissement d'Edmonton pour femmes
c. Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci
d. Établissement Grand Valley pour femmes
e. Établissement Joliette
f. Établissement Nova
g. Autre _____
10. Infraction à l'origine de la peine actuelle (s'il y a plus d'une infraction, indiquez l'infraction assortie de la peine la plus longue)
- _____
11. Durée totale de la peine _____

12. À quelle date la peine a-t-elle commencé? _____
13. Combien d'années (approximativement) de la peine actuelle avez-vous purgées?

14. À quelle date avez-vous été mise en liberté? _____
15. Depuis combien de mois (approximativement) êtes-vous en liberté? _____
16. Quel type de mise en liberté vous a été accordé? (*encerclez une seule réponse*)
- a. Semi-liberté
 - b. Libération conditionnelle totale
 - c. Libération d'office
17. S'agit-il de votre première peine fédérale? (*encerclez une seule réponse*)
Oui Non
18. En règle générale, quels sont les facteurs qui, à votre avis, ont contribué à votre comportement criminel?

19. Quels facteurs vous aideraient à rester sur le droit chemin à l'avenir?

20. Quel niveau de scolarité avez-vous atteint au sein de la communauté? (indiquez le diplôme le plus élevé obtenu) _____
21. a. Avez-vous suivi une formation d'appoint depuis l'obtention de votre diplôme?
(*encerclez une seule réponse*) **Oui Non**
- b. Dans l'affirmative, quel niveau de scolarité avez-vous *atteint* jusqu'ici? _____
22. Avant votre incarcération, quelle était votre principale source de revenu?
(*encerclez une seule réponse*)
- a. Emploi
 - b. Assurance-emploi (assurance-chômage) ou prestations d'invalidité
 - c. Aide sociale

- d. Allocation familiale
 - e. Conjoint/Famille
 - f. Ami(s)
 - g. Activités illicites
 - h. Autre (précisez) _____
23. i) Avant votre incarcération, avez-vous exercé d'autres activités afin de gagner de l'argent? (*encerclez toutes les réponses pertinentes*)
- a. Danse exotique (*emploi légal*)
 - b. Travail au noir dans un secteur autre que ceux qui sont énumérés en a), c) et d)(*p. ex. recevoir de l'argent comptant pour un travail effectué mais ne pas inscrire ce montant sur votre déclaration de revenus*). Décrivez ce travail _____
 - c. Commerce de la drogue
 - d. Prostitution
 - e. Autre (précisez) _____
- ii) Si vous avez exercé l'une des activités ci-dessus, qu'est-ce qui vous incité à le faire?
- _____
- _____
- _____
24. a. À votre avis, quel **taux horaire** devriez-vous gagner pour répondre à vos besoins fondamentaux? _____
- b. Avez-vous les compétences nécessaires pour occuper un emploi qui vous permettrait de gagner un tel salaire horaire?
(*encerclez une seule réponse*) **Oui Non**
- c. Dans l'**affirmative**, veuillez énumérer ces emplois ci-dessous.
- _____
- _____
- _____
25. a. Avez-vous déjà travaillé à l'extérieur de la maison avant d'être incarcérée?
(*encerclez une seule réponse*) **Oui Non**
- Dans l'affirmative :**
- b. Quel emploi occupiez-vous? (précisez votre *emploi le plus récent* avant l'incarcération)
- _____

c. Quel était (approximativement) votre **salaire horaire**? (*emploi le plus récent avant l'incarcération*)

d. Ce salaire suffisait-il à combler vos besoins fondamentaux?
(*encerclez une seule réponse*) **Oui** **Non**

Veillez élaborer.

e. Quels autres types d'emploi avez-vous occupés au sein de la communauté?
(*avant l'incarcération*)

26. Dans quelle mesure est-il important pour vous d'avoir un emploi? (*encerclez une seule réponse*)

- a. Pas tellement important
- b. Moyennement important
- c. Très important

27. Dans quelle mesure votre conjoint(e)/votre famille/vos proches vous appuient-ils dans votre recherche et dans votre conservation d'emploi? (*encerclez une seule réponse*)

- a. Pas beaucoup
- b. Un peu
- c. Beaucoup
- d. Ne s'applique pas

28. Dans quelle mesure votre conjoint(e)/votre famille/vos proches estiment-ils important d'avoir un emploi? (*encerclez une seule réponse*)

- a. Pas tellement important
- b. Moyennement important
- c. Important
- d. Ne s'applique pas

29. a. Avez-vous déjà éprouvé des difficultés ou des problèmes lorsque vous cherchiez un emploi par le passé ou à l'heure actuelle?
(*encerclez une seule réponse*) **Oui** **Non**

b. Dans l'affirmative, quels problèmes ou difficultés avez-vous éprouvés?

c. À votre avis, qu'est-ce qui pourrait vous aider à franchir ces obstacles?

30. i. À votre connaissance, vous a-t-on déjà refusé un emploi à cause de votre casier judiciaire? (encerclez une seule réponse) **Oui Non**

Dans l'affirmative :

ii. Combien de fois cela s'est-il produit? _____

iii. Quelle raison l'employeur vous a-t-il donnée?

- a. Nature/type d'infraction
- b. Ne veut pas d'ex-détenus parmi ses employés
- c. Nature du travail
- d. Autre (précisez) _____

31. **À l'heure actuelle**, quelle est votre *principale source* de revenu? (encerclez une seule réponse)

- a. Emploi
- b. Assurance-emploi ou prestations d'invalidité
- c. Aide sociale
- d. Allocation familiale
- e. Conjoint/Famille
- f. Ami(s)
- g. Autre _____

Formation et emplois en établissement

1. a. Avez-vous suivi une formation professionnelle pendant votre incarcération?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**

b. Dans l'**affirmative**, veuillez préciser les cours suivis.

2. a. Avez-vous occupé un emploi pendant que vous étiez en établissement?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**

b. Dans l'**affirmative**, quel était votre emploi? (*Énumérez tous les emplois, s'il y a lieu.*)

3. a. Avez-vous participé à une initiative de placement à l'extérieur durant votre incarcération? (encerclez une seule réponse) **Oui Non**

b. Dans l'**affirmative**, quel type d'emploi occupiez-vous? _____

Services d'emploi

1. À qui vous adresseriez-vous si vous aviez simplement besoin de renseignements sur la façon de trouver un emploi ou de subvenir à vos besoins dans la communauté (p. ex., obtenir de l'aide sociale, rédiger un curriculum vitae, trouver un emploi)?

_____	_____
_____	_____
_____	_____

2. a. Seriez-vous intéressée à participer à un programme d'emploi durant votre mise en liberté? (*encerclez une seule réponse*) **Oui** **Non**

- b. Dans l'**affirmative**, quels services trouveriez-vous utiles?

_____	_____
_____	_____
_____	_____

- c. Dans la **négative**, pourquoi?

3. Avez-vous consulté un conseiller en emploi depuis votre mise en liberté? (*encerclez une seule réponse*) **Oui** **Non**

4. a. Avez-vous participé à un programme ou à un atelier de formation professionnelle depuis votre mise en liberté? (*encerclez une seule réponse*) **Oui** **Non**

- b. Dans l'**affirmative**, veuillez énumérer le type de programme(s) ou d'atelier(s).

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

- c. Dans la **négative**, pourquoi ne l'avez-vous pas fait?

5.	Comment évaluez-vous votre aptitude à...				
		Faible	Moyenne	Bonne	Excellente
a.	rédiger un bon curriculum vitæ	1	2	3	4
b.	vous faire valoir durant une entrevue d'emploi	1	2	3	4
c.	savoir où chercher pour trouver un emploi	1	2	3	4

6. a. Savez-vous s'il existe des services d'emploi au sein de votre communauté?
(encerclez une seule réponse) **Oui** **Non**

b. Dans l'**affirmative**, veuillez énumérer les services d'emploi.

_____	_____
_____	_____
_____	_____

7. Avez-vous des suggestions d'amélioration des services d'emploi offerts aux femmes mises en liberté conditionnelle?

Centres d'emploi

Le Service correctionnel du Canada exploite plusieurs centres d'emploi dans diverses communautés du Canada afin d'offrir aux délinquants des conseils en matière d'emploi et des services de placement.

1. Vous êtes-vous déjà rendue dans un centre d'emploi du SCC?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**

2. a. Avant de remplir le présent questionnaire, saviez-vous que le SCC avait des centres d'emploi dans certaines communautés?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**

b. Dans l'affirmative, comment avez-vous appris l'existence de ces centres?

3. a. Seriez-vous intéressée à recourir aux services d'emploi offerts par un centre d'emploi du SCC? (encerclez une seule réponse) **Oui Non**

b. Veuillez expliquer votre réponse.

Si vous vous êtes déjà rendue dans un centre d'emploi du SCC, veuillez répondre aux questions suivantes.

(Si vous n'avez jamais visité un centre d'emploi du SCC, ne répondez pas à ces questions; passez plutôt à la page suivante.)

4. Combien de fois avez-vous visité un centre d'emploi? _____

5. De quels types de services avez-vous profité? (encerclez toutes les réponses pertinentes)
 - a. Conseils en matière d'emploi
 - b. Rédaction d'un curriculum vitae
 - c. Recherche d'emploi
 - d. Préparation à l'entrevue
 - e. Ressources matérielles (ordinateur, téléphone)
 - f. Formation d'appoint
 - g. Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT)
 - h. Tests d'aptitudes et d'évaluation
 - i. Autre (précisez) _____

6. Qu'aimez-vous le plus à propos du centre d'emploi?

7. Qu'aimez-vous le moins à propos du centre d'emploi?

8. Avez-vous des suggestions pour améliorer les centres d'emploi?

Avantages et inconvénients des emplois

Avantages

Si ce n'est pas déjà le cas, imaginez que vous occupez un emploi stable. On dit que le fait d'avoir un emploi stable comporte certains avantages (p. ex., possibilité d'avoir une belle maison, de gagner de l'argent). Quels sont les avantages que vous associez au fait d'avoir un emploi stable? Énumérez-en autant que vous le pouvez :

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Inconvénients

Encore une fois, imaginez que vous occupez un emploi stable (si ce n'est pas déjà le cas). On dit que le fait d'avoir un emploi stable comporte certains inconvénients (p. ex., moins de temps libre, travailler pour quelqu'un d'autre). Quels sont les inconvénients que vous associez au fait d'avoir un emploi stable? Énumérez-en autant que vous le pouvez :

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

En règle générale, dans quelle mesure les programmes et services suivants sont-ils importants à **vos yeux**?

Très peu importants 1	Peu importants 2	Moyennement importants 3	Plutôt importants 4	Très importants 5	
1. Programmes autochtones (p. ex., Cercles de changement, Esprit du guerrier)	1	2	3	4	5
2. Conseils des Anciens	1	2	3	4	5
3. Programmes de formation (p. ex., formation de base des adultes)	1	2	3	4	5
4. Programmes d'emploi (p. ex., compétences relatives à l'employabilité, formation professionnelle)	1	2	3	4	5
5. Services de counseling (p. ex., psychologue)	1	2	3	4	5
6. Services aux victimes d'abus et de traumatismes	1	2	3	4	5
7. Services d'intervention intensive (p. ex., thérapie comportementale dialectique)	1	2	3	4	5
8. Programme d'acquisition de compétences psychosociales (p. ex., Raisonnement et Réadaptation, programme de maîtrise de la colère et des émotions)	1	2	3	4	5
9. Programme d'acquisition de compétences parentales	1	2	3	4	5
10. Programme de traitement de la toxicomanie	1	2	3	4	5
11. Services d'aumônerie	1	2	3	4	5
<i>En utilisant la même échelle de notation que ci-dessus...</i>					
À votre avis, quelle importance les intervenants suivants accordent-ils aux occasions/à la formation/aux programmes d'emploi?					
12. Agents de libération conditionnelle de la communauté	1	2	3	4	5
13. Administration centrale du SCC	1	2	3	4	5

Directives : Pour chacun des énoncés suivants, indiquez comment vous vous évaluez par rapport à un travailleur moyen de votre âge selon l'échelle de notation indiquée. Si vous n'avez pas d'emploi pour le moment, imaginez comment vous pourriez vous comparer aux autres travailleurs.

	1		3		5
	Pire que la		Dans la		Mieux que la
	moyenne		moyenne		moyenne
1. Fiabilité.....	1	2	3	4	5
2. Fierté à l'égard d'un travail bien fait.....	1	2	3	4	5
3. Contribution à l'entreprise.....	1	2	3	4	5
4. Efforts d'apprentissage continu.....	1	2	3	4	5
5. Intérêt pour l'avancement professionnel.....	1	2	3	4	5
6. Faculté de jugement.....	1	2	3	4	5
7. Capacité à interagir avec les autres.....	1	2	3	4	5
8. Capacité à gagner la confiance des autres travailleurs.....	1	2	3	4	5
9. Capacité à offrir un soutien à l'égard de problèmes reliés au travail.....	1	2	3	4	5
10. Niveau d'énergie (endurance).....	1	2	3	4	5
11. Persévérance dans l'exécution de tâches difficiles	1	2	3	4	5
12. Capacité à se rappeler les détails relatifs aux tâches à effectuer.....	1	2	3	4	5
13. Capacité à apprendre de nouvelles tâches.....	1	2	3	4	5
14. Capacité à exécuter des tâches complexes.....	1	2	3	4	5
15. Capacité à s'adapter aux changements dans le groupe de travail.....	1	2	3	4	5
16. Capacité à communiquer clairement au travail.....	1	2	3	4	5

	1		3		5
	Pire que la		Dans la		Mieux que la
	moyenne		moyenne		moyenne
17. Capacité à offrir un soutien à l'égard de problèmes personnels.....	1	2	3	4	5
18. Capacité à s'entendre avec les personnes « difficiles ».....	1	2	3	4	5
19. Expérience pertinente.....	1	2	3	4	5
20. Capacité à évaluer la qualité de son propre travail...1	2	3	4	5	
21. Habitudes/dossier de sécurité au travail.....1	2	3	4	5	
22. Capacité à atteindre les objectifs fixés.....	1	2	3	4	5
23. Actualité des compétences	1	2	3	4	5
24. Capacité à planifier efficacement.....	1	2	3	4	5
25. Connaissance des technologies récentes.....	1	2	3	4	5
26. Capacité à apprendre des travailleurs expérimentés.....	1	2	3	4	5
27. Capacité à enseigner aux autres et à diriger une équipe.....	1	2	3	4	5
28. Connaissance des personnes-ressources de l'entreprise à qui s'adresser pour obtenir de l'aide.....	1	2	3	4	5
29. Capacité à obtenir de l'aide de la part d'autres services ou travailleurs.....	1	2	3	4	5

Directives : Veuillez encercler la réponse correspondant le mieux à votre situation depuis votre mise en liberté.

	1	2	3	4
	Aucun Certains Plusieurs La plupart			
1. Pensez à vos meilleurs amis, c'est-à-dire les amis proches que vous avez vus le plus souvent depuis votre mise en liberté...				
a. Certains d'entre eux ont-ils un emploi à temps plein?.....	1	2	3	4
c. Certains sont-ils du genre à aimer travailler pour gagner leur vie?.....	1	2	3	4
2. Pensez aux gens que vous connaissez et que vous fréquentez depuis votre mise en liberté...				
a. Certains d'entre eux ont-ils un emploi à temps plein?.....	1	2	3	4
c. Certains sont-ils du genre à aimer travailler pour gagner leur vie?.....	1	2	3	4

	1	2	3	4
	Non	Pas sûr	Oui	Tout à fait
3. Si je voulais trouver un emploi, je saurais où aller ou à qui m'adresser.....	1	2	3	4
4. Si je voulais trouver des renseignements sur un emploi, je saurais où aller ou à qui m'adresser.....	1	2	3	4
5. Si je voulais trouver un emploi, je connais certaines personnes qui pourraient et voudraient m'aider	1	2	3	4
6. Même si je ne peux pas dire qu'ils sont mes amis et que je ne les vois pas très souvent, je connais quelques personnes qui ont un emploi à temps plein.....	1	2	3	4
7. Je connais au moins une personne dans mon voisinage ou dans mon quartier qui semble bien se débrouiller grâce à son emploi.....	1	2	3	4
8. Dans mon voisinage ou dans mon quartier, il y a des gens qui ont un emploi et qui sont appréciés et respectés par les autres résidents.....	1	2	3	4
9. Dans mon voisinage ou dans mon quartier, il y a des gens qui ont un emploi et qui ne sont pas appréciés ni respectés par les autres résidents.....	1	2	3	4

Directives : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants. Lorsque vous répondez, ayez à l'esprit les gens que vous considérez comme votre famille.

Lorsque vous répondez, pensez à votre emploi actuel. Si vous ne travaillez pas pour le moment, pensez à votre dernier emploi dans la communauté, si vous en aviez un, et répondez aux questions en fonction de cet emploi.

Précisez si vous répondez aux questions ci-dessous en fonction de (cochez la réponse pertinente) :

- votre emploi actuel
 votre dernier emploi (*À combien de temps remonte cet emploi?* _____)
 aucun emploi

Remarque : Si vous n'avez jamais eu d'emploi, ne répondez pas aux questions ci-dessous; passez directement à la page suivante.

	Tout à fait en désaccord 1	Fortement en désaccord 2	Légèrement en désaccord 3	Indécis 4	Légèrement d'accord 5	Fortement d'accord 6	Tout à fait d'accord 7
1. Je peux me tourner vers certains membres de ma famille pour parler de mes problèmes au travail.....	1	2	3	4	5	6	7
2. Personne dans ma famille ne peut véritablement comprendre combien mon travail peut être difficile.....	1	2	3	4	5	6	7
3. Quand je suis déprimée à cause de mon travail, je sais que je peux toujours me tourner vers ma famille pour me remonter le moral.....	1	2	3	4	5	6	7
4. Il n'y a personne dans ma famille à qui je peux parler de mon travail.....	1	2	3	4	5	6	7
5. Ma famille ne peut pas vraiment m'aider quand je suis stressée par mon travail.....	1	2	3	4	5	6	7
6. Je suis heureuse d'avoir ma famille lorsque les choses ne vont pas bien au travail. Ils me comprennent vraiment et m'aident à me sentir mieux.....	1	2	3	4	5	6	7

1. À l'heure actuelle, occupez-vous un emploi à l'extérieur de la maison?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**

Répondez aux questions suivantes si vous **OCCUPEZ UN EMPLOI À L'HEURE ACTUELLE**

(Si vous **êtes actuellement sans emploi ou si vous restez à la maison pour vous occuper de vos enfants**, passez à la page 20.)

2. Quel est votre emploi actuel? _____
3. Combien d'heures travaillez-vous chaque semaine, en moyenne?

4. Quel est votre salaire hebdomadaire net? _____
5. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite de votre emploi actuel? (encerclez une seule réponse)
- a. Très insatisfaite
 - b. Légèrement insatisfaite
 - c. Ni insatisfaite, ni satisfaite
 - d. Légèrement satisfaite
 - e. Très satisfaite
6. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite de votre salaire? (encerclez une seule réponse)
- a. Très insatisfaite
 - b. Légèrement insatisfaite
 - c. Ni insatisfaite, ni satisfaite
 - d. Légèrement satisfaite
 - e. Très satisfaite
7. Votre salaire suffit-il à combler vos besoins fondamentaux (p. ex., loyer, factures, nourriture, etc.)? **Oui Non**
8. a. Avez-vous de l'expérience ou une formation (acquises avant ou pendant votre incarcération) pour le type d'emploi que vous occupez actuellement?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**
- b. Dans l'**affirmative**, précisez le type de formation et à quand celle-ci remonte, et indiquez si vous avez suivi les cours dans la communauté ou en établissement.

9. Aviez-vous l'intention de trouver un emploi? (*encerclez une seule réponse*)
 - a. Non
 - b. Peut-être
 - c. Oui

10. Comment évalueriez-vous vos chances de conserver votre emploi durant les six prochains mois? (*encerclez une seule réponse*)
 - a. Faibles
 - b. Moyennes
 - c. Bonnes

11. Votre emploi actuel est-il lié à une expérience de travail acquise avant votre incarcération? (*encerclez une seule réponse*)
 - a. Non
 - b. Oui
 - c. Ne s'applique pas (jamais travaillé avant l'incarcération)

12. Votre emploi actuel est-il lié à un programme de formation professionnelle que vous avez suivi durant votre incarcération?
 - a. Non
 - b. Oui
 - c. Ne s'applique pas (jamais suivi de programme de formation professionnelle)

13. Votre emploi actuel est-il lié à votre expérience de travail au sein de CORCAN durant votre incarcération?
 - a. Non
 - b. Oui
 - c. Ne s'applique pas (jamais travaillé pour CORCAN)

14. Votre emploi actuel est-il lié à la formation sur les « compétences professionnelles » que vous avez reçue durant votre incarcération?
 - a. Non
 - b. Oui
 - c. Ne s'applique pas (jamais participé au programme)

Si vous occupez actuellement un emploi et que vous avez répondu à toutes les questions jusqu'ici, alors vous avez terminé!

Répondez aux questions suivantes seulement si vous **N'OCCUPEZ PAS D'EMPLOI À L'HEURE ACTUELLE**.

1. Pourquoi n'avez pas d'emploi à l'extérieur de la maison à l'heure actuelle?
(*encerclez toutes les réponses pertinentes*)
- a. Je travaille à la maison (je m'occupe des enfants)
 - b. J'ai fait des demandes d'emploi, mais je n'ai rien trouvé jusqu'à maintenant
 - c. Je participe actuellement à d'autres programmes
 - d. Je suis aux études
 - e. Je ne suis pas en mesure de travailler (invalidité, problèmes de santé)
 - f. Je ne suis pas intéressée à travailler
 - g. Autre (précisez) _____

2. Avez-vous l'intention de trouver un emploi? (*encerclez une seule réponse*)
- a. Non
 - b. Peut-être
 - c. Oui

3. Comment évaluez-vous vos chances de trouver un emploi au cours des six prochains mois?
- a. Faibles
 - b. Moyennes
 - c. Bonnes

4. Êtes-vous actuellement à la recherche d'un emploi?
(*encerclez une seule réponse*) **Oui** **Non**

Dans l'**affirmative** :

5. Quel genre d'emploi cherchez-vous?

6. En moyenne, combien d'heures par semaine consacrez-vous à la recherche d'emploi? _____

7. Combien de demandes d'emploi avez-vous présentées depuis votre mise en liberté?

8. Veuillez énumérer les types d'emplois pour lesquels vous avez présenté des demandes.

FIN DU QUESTIONNAIRE

Veillez insérer le questionnaire dans l'enveloppe fournie, sceller l'enveloppe et la remettre à votre agent de libération conditionnelle, qui nous la fera parvenir.
Annexe H : Questionnaire – Personnel de l'établissement

But, objectifs et conditions

L'objectif de l'étude vise à évaluer les occasions d'emploi et la formation professionnelle offertes aux délinquantes. À cette fin, nous aimerions connaître l'opinion des employés du SCC à propos des programmes d'emploi offerts aux femmes. Les questionnaires portent sur votre opinion générale à propos des programmes d'emploi pour délinquants, ainsi que sur votre perception des avantages ou des inconvénients relatifs à l'emploi des délinquants et aux programmes de formation professionnelle à leur intention. Enfin, nous vous demanderons si vous avez des suggestions à faire pour améliorer les programmes d'emploi. Il faut prévoir environ 30 minutes pour remplir le questionnaire.

Droit de participation et de désistement

Nous tenons à souligner que vous n'êtes aucunement tenu de participer à cette étude. Vous avez le droit de vous désister à tout moment. Si vous décidez de ne pas participer à l'étude ou de vous désister à n'importe quel moment, aucune sanction ne vous sera imposée.

Confidentialité

Toutes vos réponses seront tenues strictement confidentielles. Seuls les membres de l'équipe de recherche consulteront et analyseront les réponses aux questionnaires. Les renseignements personnels recueillis durant l'étude ne sont divulgués à aucun autre employé du SCC. Aucune de vos réponses ne sera utilisée d'une quelconque façon pour évaluer votre rendement actuel ou futur au sein du Service correctionnel du Canada.

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant l'étude, communiquez avec les chercheurs principaux de la Direction de la recherche de l'administration centrale :

Kendra Delveaux
Gestionnaire de recherche
Téléphone : (613) 943-2599
Courriel : delveauxke@csc-scc.gc.ca

Kelley Blanchette
Directrice, Recherche sur les délinquantes
Téléphone : (613) 947-8866
Courriel : blanchettekd@csc-scc.gc.ca

Consentement éclairé

En apposant ma signature ci-dessous, j'atteste avoir lu la description de l'étude ci-dessus, et je confirme en comprendre entièrement les conditions et le but. Je comprends également mes droits en ce qui a trait à la confidentialité des renseignements divulgués, à ma participation volontaire et à mon désistement. Par les présentes, j'accepte de participer au projet de recherche.

Remarque : Outre ces questionnaires, nous effectuerons des entrevues téléphoniques avec les membres du personnel intéressés pour discuter plus avant des enjeux relatifs à l'emploi des délinquantes. Ces entrevues téléphoniques auront lieu au cours des prochains mois; chacune durera environ 30 minutes.

Aimeriez-vous participer à une entrevue téléphonique?

Oui Non

Dans l'affirmative, veuillez inscrire votre adresse électronique ou votre numéro de téléphone ci-dessous pour que nous puissions vous contacter afin de prendre un rendez-vous pour l'entrevue. Merci de votre collaboration!

Téléphone : () _____ Courriel : _____

Nom (en lettre moulées) _____

Signature : _____ Date : _____

Remarque : *Insérez le formulaire de consentement signé dans l'enveloppe fournie avec le questionnaire ou postez dans une enveloppe séparée.*

REMARQUE IMPORTANTE : INSÉREZ LE QUESTIONNAIRE REMPLI DANS L'ENVELOPPE. CACHETEZ L'ENVELOPPE PUIS POSTEZ.

Enquête auprès du personnel : Établissement (tous les employés intéressés)

1. Âge _____
2. Sexe _____
3. Titre du poste _____
4. Dans quel établissement travaillez-vous? (*encerclez une seule réponse*)
 - a. Établissement Fraser Valley
 - b. Établissement d'Edmonton
 - c. Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci
 - d. Établissement Grand Valley
 - e. Établissement Joliette
 - f. Établissement Nova
5. Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel dans cet établissement? _____
6. Depuis combien de temps travaillez-vous dans le secteur correctionnel?

7. Depuis combien de temps travaillez-vous auprès des délinquantes? _____

Voici une liste d'objectifs qui pourraient être atteints par la mise en place d'un programme d'emploi. Veuillez indiquer, sur l'échelle fournie, l'importance qui, à votre avis, devrait être accordée à chacun des objectifs. Encerclez le chiffre qui correspond le mieux à votre évaluation de chaque énoncé. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse; indiquez simplement la mesure dans laquelle vous considérez que l'objectif est important.

	Pas du tout important	Moyennement important	Très important		
1. Permettre à tous les détenus qui occupent un emploi dans l'établissement d'acquérir des compétences professionnelles spécialisées (p. ex., soudage, rembourrage, etc.)	1	2	3	4	5
2. Permettre à tous les détenus d'acquérir les <u>compétences minimales</u> nécessaires pour avoir un emploi, (c.-à-d., compétences de travail générales, capacité à suivre des directives, respect des règles de sécurité, etc.)	1	2	3	4	5
3. Permettre à tous les détenus d'acquérir une attitude positive à l'égard de l'emploi et du monde du travail (le travail est une chose souhaitable, importante, satisfaisante, etc.)	1	2	3	4	5
4. Offrir aux détenus l'occasion d'accumuler suffisamment d'économies pour leur permettre de subvenir à leurs besoins lorsqu'ils sont mis en liberté, jusqu'à ce qu'ils aient un emploi stable	1	2	3	4	5
5. Aider les détenus à gagner suffisamment d'argent pour payer leurs dettes, leurs amendes ou leurs frais juridiques ou encore pour dédommager leurs victimes	1	2	3	4	5
6. Permettre aux détenus de contribuer à la subsistance de leur famille pendant leur incarcération	1	2	3	4	5
7. Aider à prendre en charge les coûts de l'ensemble du programme correctionnel	1	2	3	4	5
8. Occuper les détenus de manière constructive pendant leur incarcération	1	2	3	4	5
9. Procurer des biens de qualité à faible coût aux consommateurs du pays	1	2	3	4	5
10. Permettre à tous les détenus d'acquérir par le travail une attitude favorable à un mode de vie respectueux des lois	1	2	3	4	5
11. Permettre aux détenus de gagner un revenu suffisant pour s'acheter de menus articles	1	2	3	4	5
12. Garantir le placement des détenus sur le point d'être mis en liberté	1	2	3	4	5
13. Permettre au Service correctionnel du Canada de réaliser des bénéfices	1	2	3	4	5

Voici une liste d'énoncés exprimant l'opinion de diverses personnes à propos de la façon dont les programmes pénitentiaires de métiers ou d'emplois devraient fonctionner. Pour chaque énoncé, encerclez le chiffre indiquant le mieux dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec l'énoncé, selon l'échelle de notation ci-dessous.

	Tout à fait d'accord 1	D'accord 2	Ne sais pas 3	En désaccord 4	Tout à fait en désaccord 5
1. Le choix des industries mises en place dans les pénitenciers devrait être axé sur l'acquisition de compétences propres à un secteur d'emploi particulier (formation professionnelle des détenus) plutôt que sur les bénéfices qu'elles pourraient générer	1	2	3	4	5
2. Les affiliations syndicales pertinentes devraient être obtenues pour les détenus sur le point d'être mis en liberté et ayant suivi une formation exigeant une telle affiliation	1	2	3	4	5
3. Au moment de l'évaluation de l'admissibilité d'un détenu à une libération conditionnelle, la commission des libérations conditionnelles devrait accorder plus de poids au rendement du détenu dans le cadre des programmes d'emploi pénitentiaires si ce point particulier constitue un facteur de risque	1	2	3	4	5
4. On devrait inciter des groupes et des industries externes à offrir une formation spéciale (p. ex., cours de brève durée) au sein des établissements	1	2	3	4	5
5. Des vacances payées (congés) devraient être accordés aux détenus qui travaillent dans le cadre d'un programme d'emploi en milieu correctionnel pendant une longue période	1	2	3	4	5
6. Les détenus devraient faire des quarts de travail complets (huit heures) dans des conditions comparables à celles des travailleurs de la communauté	1	2	3	4	5
7. Certains programmes d'emploi pénitentiaires devraient être gérés par des sociétés privées plutôt que par le gouvernement	1	2	3	4	5
8. Les programmes d'emploi pénitentiaires devraient produire des biens qui exigent des opérations et des compétences comparables à celles qui sont exigées des travailleurs des communautés de la province	1	2	3	4	5
9. On devrait favoriser le plus possible le placement à l'extérieur des détenus	1	2	3	4	5
10. Les entreprises et les programmes d'emploi pénitentiaires devraient être abolis	1	2	3	4	5

Veillez indiquer dans quelle mesure vous pensez que les énoncés suivants sont vrais ou faux.

	Tout à fait vrai 1	Parfois vrai 2	Ne sais pas 3	Parfois faux 4	Tout à fait faux 5
1. Les pressions exercées pour rendre les programmes d'emploi rentables peuvent souvent nuire aux objectifs de formation et de réinsertion	1	2	3	4	5
2. Les programmes d'emploi ne constituent pas une véritable formation professionnelle, mais plutôt une formation en cours d'emploi	1	2	3	4	5
3. Il est impossible de rendre les conditions de travail des programmes d'emploi pénitentiaires suffisamment semblables à celles du milieu de travail de la communauté pour en faire une expérience valable pour les détenus	1	2	3	4	5
4. Le rendement au travail attendu des détenus correspond à celui que les employeurs de la communauté exigent de leurs employés	1	2	3	4	5
5. Les compétences et les habitudes de travail acquises par les détenus sont peu nombreuses	1	2	3	4	5
6. Bon nombre de détenus mettent à profit dans la communauté les compétences de travail acquises en milieu correctionnel lorsqu'ils sont mis en liberté	1	2	3	4	5
7. Il est nécessaire d'axer les activités vers la réalisation de bénéfiques pour maintenir une atmosphère de travail réaliste	1	2	3	4	5
8. L'existence de programmes d'emploi dans les pénitenciers constitue une menace pour les emplois des non-délinquants	1	2	3	4	5
9. Un délinquant qui a travaillé dans un programme d'emploi pénitentiaire peut devenir un bon travailleur une fois mis en liberté	1	2	3	4	5
10. Les programmes d'emploi pénitentiaires devraient être évalués d'abord en fonction de leur contribution à la réinsertion des délinquants, et ensuite seulement en fonction de leur rentabilité	1	2	3	4	5
11. En comparaison d'autres programmes pénitentiaires (p. ex., counseling, désintoxication, habiletés psychosociales), on devrait accorder moins d'importance au succès d'un délinquant dans le cadre d'un emploi pénitentiaire lorsque vient le temps de décider de son admissibilité à une libération conditionnelle	1	2	3	4	5
12. Le milieu de travail artificiel qui règne dans les pénitenciers ne permet pas de préparer les délinquants à fonctionner normalement dans la communauté	1	2	3	4	5

1. Pouvez-vous énumérer les avantages qui, à votre avis, sont associés à l'emploi ou à la formation professionnelle des femmes au sein de l'établissement?

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

2. Pouvez-vous énumérer les inconvénients qui, à votre avis, sont associés à l'emploi ou à la formation professionnelle des femmes au sein de l'établissement?

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

3. a. Dans l'ensemble, croyez-vous que les délinquantes font de bonnes travailleuses?
(encerclez une seule réponse) **Oui** **Non**

- b. Veuillez élaborer.

4. a. À votre avis, les placements à l'extérieur sont-ils une bonne initiative?
(encerclez une seule réponse) **Oui** **Non**

- b. Pourquoi?

5. a. Avez-vous perçu un changement (positif ou négatif) chez les femmes qui ont occupé un emploi ou qui ont suivi une formation professionnelle?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**

b. Dans l'affirmative, veuillez décrire les changements observés.

6. a. À votre avis, les programmes d'emploi actuels destinés aux femmes présentent-ils des problèmes ou causent-ils des difficultés?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**

b. Veuillez élaborer.

7. a. Percevez-vous une certaine réticence à l'égard de l'emploi ou de la formation professionnelle de la part des autres employés de l'établissement où vous travaillez?
(encerclez une seule réponse) **Oui Non**

b. Dans l'affirmative, veuillez élaborer.

8. Avez-vous des suggestions pour améliorer les programmes d'emploi pénitentiaires pour les femmes?

En règle générale, dans quelle mesure les programmes et services suivants sont-ils importants pour les femmes?

	Très peu importants 1	Peu importants 2	Moyennement importants 3	Un peu importants 4	Très importants 5
1. Programmes autochtones (p. ex., Cercles de changement, Esprit du guerrier)				1	2 3 4 5
2. Conseils des Anciens				1	2 3 4 5
3. Programmes de formation (p. ex., formation de base des adultes)	1	2	3	4	5
4. Programmes d'emploi (p. ex., compétences relatives à l'employabilité, formation professionnelle)				1	2 3 4 5
5. Services de counseling (p. ex., psychologue)	1	2	3	4	5
6. Services aux victimes d'abus et de traumatismes	1	2	3	4	5
7. Services d'intervention intensive (p. ex., thérapie comportementale dialectique)	1	2	3	4	5
8. Programme d'acquisition de compétences psychosociales (p. ex., Raisonnement et Réadaptation, Programme de maîtrise de la colère et des émotions)	1	2	3	4	5
9. Programme d'acquisition de compétences parentales	1	2	3	4	5
10. Programme de traitement de la toxicomanie	1	2	3	4	5
11. Services d'aumônerie	1	2	3	4	5
<i>En utilisant la même échelle de notation que ci-dessus...</i>					
À votre avis, quelle importance les intervenants suivants accordent-ils aux occasions/à la formation/aux programmes d' emploi ?					
12. les autres employés de l'établissement où vous travaillez	1	2	3	4	5
13. les femmes	1	2	3	4	5
14. l'administration centrale du SCC	1	2	3	4	5

Annexe I : Questionnaire – Personnel des centres d'emploi dans la collectivité

But, objectifs et exigences

La présente étude porte sur les occasions d'emploi et de formation pour les délinquantes. De plus, elle vise à obtenir l'opinion des employés sur les programmes d'emploi offerts aux femmes. Le questionnaire contient des sections sur l'opinion à propos des programmes d'emploi en général, ainsi que sur la portée des connaissances et de l'utilisation des centres d'emploi du SCC dans la collectivité par les délinquantes. Finalement, une section est réservée aux suggestions afin d'améliorer les prochains programmes d'emploi. Il faut environ 30 minutes pour répondre au questionnaire.

Droit de participer et de se retirer

Veillez prendre note que vous n'êtes pas tenu de prendre part à cette étude. Vous avez le droit de vous retirer en tout temps. Vous ne ferez l'objet d'aucune sanction si vous refusez de participer ou si vous vous retirez au cours du processus de recherche.

Confidentialité

Toutes les réponses que vous fournirez seront traitées dans la plus stricte confidentialité. Seule l'équipe de recherche qui dirige l'étude aura accès aux questionnaires remplis. De plus, les informations personnelles recueillies au cours de l'étude ne seront dévoilées à aucun autre employé du SCC. Aucune de vos réponses ne sera utilisée pour évaluer votre rendement au sein du Service correctionnel du Canada.

Pour toute question ou préoccupation concernant le projet de recherche, vous pouvez joindre les chargés de recherche principaux :

Kendra Delveaux
Gestionnaire de recherche
Téléphone : (613) 943-2599
Courriel : delveauxke@csc-scc.gc.ca

Kelley Blanchette
Directrice, Recherche sur les délinquantes
Téléphone : (613) 947-8866
Courriel : blanchettekd@csc-scc.gc.ca

Consentement éclairé

Je reconnais avoir lu la description de l'étude fournie ci-dessus et en comprendre clairement les exigences et les objectifs. Je connais également mes droits en ce qui concerne la confidentialité, la participation volontaire et le retrait. Par la présente, j'accepte de participer au projet de recherche.

Nom (en lettres moulées) : _____

Signature : _____ Date : _____

Nota : Vous pouvez glisser le formulaire de consentement signé avec le questionnaire dans l'enveloppe fournie à cette fin. Si vous ne désirez pas que le formulaire signé accompagne vos réponses, vous pouvez envoyer le formulaire sous pli distinct (à la même adresse que celle indiquée sur l'enveloppe fournie).

Utilisation et connaissance des services et des centres d'emploi

1. a. En moyenne, **combien de délinquantes** par jour, environ, consultent votre centre?

- b. En moyenne, **combien de délinquants** par jour, environ, consultent votre centre?

2. Au cours du dernier mois, quel serait le pourcentage approximatif de clientes et de clients (p. ex. 50 % de clientes et 50 % de clients)?

_____ % de clientes

_____ % de clients

3. Les centres d'emploi dans la collectivité ont pour but d'aider les délinquant(e)s récemment mis(es) en liberté au Canada à devenir « aptes à l'emploi ». Votre centre pourrait-il offrir des services à d'autres personnes dans la collectivité (ex., personnes qui ont fini de purger une peine de ressort fédéral, délinquant(e)s sous responsabilité provinciale ou non-délinquant(e)s)? Expliquez.

(veuillez encercler votre réponse)

Oui

Non

4. a. Croyez-vous que plus de délinquantes devraient avoir recours à votre centre?
(veuillez encercler votre réponse)

Oui

Non

Si oui,

- b. À votre avis, pourquoi les femmes n'utilisent pas autant votre centre qu'elles le devraient?

- c. À votre avis, que peut-on faire pour optimiser l'utilisation que font les délinquantes du centre?

10. Quels sont les types de services utilisés par les délinquantes à votre centre?
(Veuillez encercler vos réponses)
- a. Séances d'orientation
 - b. Rédaction de CV
 - c. Recherche d'emploi
 - d. Préparation à l'entrevue
 - e. Ressources matérielles (ordinateurs, téléphone)
 - f. Perfectionnement des études
 - g. Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT)
 - h. Tests d'aptitudes
 - i. Autre (précisez) _____
 - j. Les délinquantes ont visité le centre, mais je ne sais pas quels services elles ont utilisés.
 - k. À ce que je sache, aucune femme n'a utilisé les services du centre.
11. À votre avis, quels autres services devraient être offerts aux délinquantes pour les aider dans le domaine de l'emploi?
- _____
- _____
- _____
- _____
12. a) Selon votre expérience, quels sont les types d'emploi que les délinquantes recherchent lorsqu'elles consultent le centre? (Si vous n'avez pas travaillé avec des clientes, veuillez l'indiquer, puis passer à la prochaine section.)
- _____
- _____
- _____
- _____
- b) Selon votre expérience, quels sont les types d'emploi que les délinquantes obtiennent à l'aide du centre?
- _____
- _____
- _____
- _____
13. Mis à part ce qui est offert par le centre, quels sont les programmes ou services d'emploi offerts aux délinquantes dans votre collectivité et dans les environs?
- _____
- _____
- _____
- _____

Orientation des services de consultation et des programmes

1. a. Avez-vous perçu un quelconque problème ou difficulté dans les services offerts en terme de programme pour délinquantes ?
(veuillez encercler votre réponse) **Oui Non**

b. Si oui, veuillez expliquer.

2. Comment pourrions-nous mieux préparer les délinquantes en établissement à l'obtention d'un emploi dans la collectivité?

3. En général, que suggérez-vous pour améliorer les services, les occasions et les initiatives d'emploi pour les délinquantes?

Annexe J : Entrevue – Personnel de l'établissement

Service correctionnel du Canada
Étude sur les délinquantes

Tout d'abord, j'aimerais vous expliquer vos droits concernant votre participation à cette évaluation et vous informer sur l'étude que nous menons. Je vais donc vous décrire brièvement le projet, puis je vous demanderai si vous voulez participer ou non.

L'objectif de l'étude vise à évaluer les occasions d'emploi et la formation professionnelle offertes aux délinquantes. À cette fin, nous aimerions connaître l'opinion des employés du SCC à propos des programmes d'emploi offerts aux femmes. L'entrevue comporte des questions sur votre connaissance et votre opinion générales à propos des programmes d'emploi pour délinquants, ainsi que sur votre perception des avantages ou des problèmes relatifs à l'emploi des délinquants. Enfin, nous vous demanderons si vous avez des suggestions à faire pour améliorer les programmes d'emploi.

L'entrevue dure environ 30 minutes. Vous n'êtes pas obligé de répondre à toutes les questions, et vous pouvez mettre fin à l'entrevue à tout moment, quelle qu'en soit la raison.

Toutes vos réponses seront tenues strictement confidentielles. Les renseignements personnels recueillis durant l'étude ne sont divulgués à aucun autre employé du SCC. Aucune de vos réponses ne sera utilisée d'une quelconque façon pour évaluer votre rendement actuel ou futur au sein du Service correctionnel du Canada.

Acceptez-vous de participer à l'entrevue téléphonique?

Nom : _____

Établissement : _____

Date : _____

L'employé a donné son consentement verbal _____

Nom de l'intervieweur : _____

1. Quel est le titre de votre poste actuel?
2. Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel?
3. Depuis combien de temps travaillez-vous dans le secteur correctionnel en général?
4. Depuis combien de temps travaillez-vous auprès des délinquantes?
5. Comment les femmes sont-elles affectées à un emploi ou à un programme de formation particulier? (c'est-à-dire en fonction de leurs intérêts, ou en fonction des disponibilités?)
6. Avez-vous de la difficulté à organiser la formation professionnelle ou les programmes de travail pour les femmes (p. ex., en raison de conflits d'horaire avec d'autres programmes, ou en raison d'autres engagements)? Veuillez élaborer.
7. À votre avis, l'établissement offre-t-il suffisamment de programmes et de services d'emploi aux femmes qui souhaitent en profiter? Veuillez élaborer.
8.
 - a. À votre connaissance, existe-t-il des programmes ou des emplois qui sont très en demande par les femmes? Pouvez-vous les énumérer?
 - b. Pourquoi ces emplois et ces programmes sont-ils si populaires? (Prestige? Salaire? Horaire de travail?)
9. À votre connaissance, existe-t-il des programmes ou des services d'emplois pour les délinquantes mises en liberté au sein des *communautés* de la région? Pouvez-vous les énumérer?
10. À votre avis, les types d'emploi et de programmes de formation offerts aux femmes en établissement correspondent-ils aux types d'emploi auxquels les délinquantes ont accès dans la communauté et qui sont susceptibles de les intéresser? Veuillez élaborer.
11. À votre avis, existe-t-il un lien entre les emplois offerts en établissement et les services offerts aux délinquantes dans la communauté? Avez-vous des suggestions pour harmoniser davantage ces deux secteurs?
12. Avez-vous des suggestions pour améliorer les occasions et les programmes d'emploi pour les femmes?
(Ne donnez pas de piste au début, mais si vous n'obtenez pas de réponse satisfaisante, demandez au répondant s'il a des idées pour améliorer l'accès, la participation ou le type d'emplois.)
13. Avez-vous déjà rempli le questionnaire qui a été distribué dans l'établissement? Aimerez-vous y répondre?

Annexe K : Entrevues – Agents de libération conditionnelle

Service correctionnel du Canada
Études sur les délinquantes

Tout d'abord, j'aimerais vous expliquer vos droits concernant votre participation à cette évaluation et vous informer sur l'étude que nous menons. Je vais donc vous décrire brièvement le projet, puis je vous demanderai si vous voulez participer ou non.

L'objectif de l'étude vise à évaluer les occasions d'emploi et la formation professionnelle offertes aux délinquantes. À cette fin, nous aimerions connaître l'opinion des employés du SCC à propos des programmes d'emploi offerts aux femmes. L'entrevue comporte des questions sur votre connaissance et votre opinion générales à propos des programmes d'emploi pour délinquants, ainsi que sur votre perception des avantages ou des problèmes relatifs à l'emploi des délinquants. Enfin, nous vous demanderons si vous avez des suggestions à faire pour améliorer les programmes d'emploi.

L'entrevue dure environ 30 minutes. Vous n'êtes pas obligé de répondre à toutes les questions, et vous pouvez mettre fin à l'entrevue à tout moment, quelle qu'en soit la raison.

Toutes vos réponses seront tenues strictement confidentielles. Les renseignements personnels recueillis durant l'étude ne sont divulgués à aucun autre employé du SCC. Aucune de vos réponses ne sera utilisée d'une quelconque façon pour évaluer votre rendement actuel ou futur au sein du Service correctionnel du Canada.

Acceptez-vous de participer à l'entrevue téléphonique?

Nom : _____

Agent de libération conditionnelle : _____

Région : _____

Date : _____

L'employé a donné son consentement verbal? _____

Nom de l'intervieweur : _____

1. Depuis combien de temps occupez-vous le poste d'agent de libération conditionnelle?
2. Depuis combien de temps travaillez-vous dans le secteur correctionnel en général?
3. Depuis combien de temps travaillez-vous auprès des délinquantes?
4. À l'heure actuelle, quelle est la proportion (en nombre ou en pourcentage) d'hommes et de femmes parmi les délinquants dont vous vous occupez?

Très peu importants	Peu importants	Moyennement importants	Un peu importants	Très importants
1	2	3	4	5

5. À l'aide de l'échelle de notation ci-dessus :
 - a. À votre avis, dans quelle mesure les programmes et les services d'emploi sont-ils importants pour les délinquantes?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
 - b. (*selon la réponse à la question précédente.....*) Pouvez-vous expliquer pourquoi vous croyez qu'ils sont importants? (ou pourquoi ils ne sont pas importants?)
 - c. À votre avis, le fait d'occuper un emploi ou de participer à un programme d'emploi dans la communauté comporte-t-il des avantages ou des inconvénients pour les délinquantes?
6. À l'aide de l'échelle ci-dessus.....
 À votre avis, quelle importance les intervenants suivants accordent-ils aux programmes et aux services d'emploi offerts aux délinquantes?

a. les autres agents de libération conditionnelle	1	2	3	4	5
b. les femmes mises en liberté	1	2	3	4	5
c. l'administration centrale du SCC	1	2	3	4	5
7. Percevez-vous une certaine réticence à l'égard de l'emploi ou de la formation professionnelle de la part des autres agents de libération conditionnelle de la communauté où vous travaillez? Dans l'affirmative, pouvez-vous élaborer?
8. À votre connaissance, existe-t-il des programmes ou des services d'emplois pour les femmes au sein des communautés de votre région? Pouvez-vous les énumérer?
9. Comment les femmes sont-elles affectées à un emploi ou à un programme de formation particulier?
 (c'est-à-dire en fonction de leurs intérêts, ou en fonction des disponibilités?)
 (c'est-à-dire, en font-elles la demande, ou les agents de libération conditionnelle le suggèrent-ils?)

10. a. À votre connaissance, existe-t-il des programmes ou des emplois qui sont très en demande par les femmes?
b. Pourquoi ces emplois et ces programmes sont-ils si populaires? (Prestige? Salaire? Horaire de travail?)
11. À votre avis, la communauté offre-t-elle suffisamment de programmes et de services d'emploi aux femmes qui souhaitent en profiter? Veuillez élaborer.
12. Avez-vous de la difficulté à organiser la formation professionnelle ou les occasions d'emploi pour les femmes (p. ex., en raison de conflits d'horaire avec d'autres programmes, ou en raison d'autres engagements)? Veuillez élaborer.
13. Considérez-vous qu'il existe des obstacles à l'emploi des délinquantes?
14. Dans quelle mesure connaissez-vous les occasions d'emploi et de formation offertes aux femmes au sein de l'établissement? Veuillez élaborer.
15. (... Si le répondant a une certaine connaissance des programmes, alors...)
À votre avis, les types d'emploi et de programmes de formation offerts aux femmes en établissement correspondent-ils aux types d'emploi auxquels les délinquantes ont accès dans la communauté et qui sont susceptibles de les intéresser? Veuillez élaborer.
À votre avis, existe-t-il un lien entre les emplois offerts en établissement et les services offerts aux délinquantes dans la communauté? Avez-vous des suggestions pour harmoniser davantage ces secteurs?
16. Avez-vous des suggestions pour améliorer les occasions et les programmes d'emploi pour les femmes?
(Ne donnez pas de piste au début, mais si vous n'obtenez pas de réponse satisfaisante, demandez au répondant s'il a des idées pour améliorer l'accès, la participation ou le type d'emplois.)

Annexe L : Entrevue – Personnel régional de CORCAN

Service correctionnel du Canada
Étude sur les délinquantes

Tout d'abord, je tiens à m'assurer que vous connaissez vos droits concernant votre participation à la présente évaluation et que vous êtes bien informé sur l'étude. Je vous lirai donc une brève description du projet et vous demanderai si vous désirez y participer ou non.

La présente étude porte sur les occasions d'emploi et de formation pour les délinquantes. De plus, elle vise à en connaître un peu plus sur votre rôle de coordonnateur d'emploi. Nous désirons connaître votre opinion sur l'état actuel des programmes d'emploi pour délinquantes et sur les aspects sur lesquels nous devrions diriger nos efforts à l'avenir.

L'entrevue dure environ 1 heure. Aucune question n'est obligatoire et vous pouvez mettre fin à l'entrevue à tout moment.

Les réponses demeurent entièrement confidentielles. Les renseignements sur les répondants ne seront en aucun cas divulgués à un autre employé du SCC. Aucune de vos réponses ne sera utilisée pour évaluer votre rendement au sein du Service correctionnel du Canada.

Acceptez-vous de participer à cette entrevue téléphonique?

Nom : _____

Région : _____

Date : _____

L'employé a donné son consentement verbal? _____

Nom de l'intervieweur : _____

1. Depuis combien de temps occupez-vous ce poste?
2. Depuis environ combien de temps travaillez-vous dans le milieu correctionnel?
3.
 - a. Comment définissez-vous votre rôle de coordonnateur d'emploi?
 - b. Quels sont les employés et les organismes avec lesquels vous devez entretenir de bonnes relations pour remplir votre rôle?
 - c. Dans le cadre de vos fonctions, quelle proportion de temps et de ressources accordez-vous aux programmes et aux services d'emploi pour les délinquantes et quelle proportion accordez-vous aux délinquants? (si la proportion n'est pas de 50 %, pourquoi?)
 - d. Dans le cadre de vos fonctions, quelle proportion de temps et de ressources accordez-vous aux *établissements* et quelle proportion accordez-vous à la *collectivité*?
4. Avez-vous l'impression qu'il y a suffisamment de programmes et de services d'emploi pour les femmes qui en demandent? Expliquez.
5.
 - a. Quels sont les services et les programmes offerts aux délinquantes dans votre région? Pouvons-nous en obtenir la liste (par courriel, par télécopieur ou par courrier?)
 - b. Est-ce que certains de ces programmes ont été conçus pour les femmes en particulier (ou s'ils ont tous été conçus pour des hommes, mais sont aussi offerts aux femmes)? Si oui, veuillez préciser.
 - c. À votre avis, les délinquantes demandent-elles surtout certains programmes ou services d'emploi? Si oui, lesquels?
 - d. Si oui, pourquoi croyez-vous qu'ils sont si convoités?
6.
 - a. À votre avis, devez-vous faire face à des défis particuliers lorsque vous offrez ou que vous mettez sur pied des services pour délinquantes?
 - b. Avez-vous de la difficulté à créer ou à offrir des possibilités d'emploi ou de formation professionnelle pour les délinquantes (p. ex., s'ils n'en font pas mention... des problèmes liés à la faible population de délinquantes et au défi que présente la mise en œuvre de programmes rentables à l'intention de celles-ci)?
 - c. Dans quelle mesure est-il difficile d'atteindre un équilibre entre la gestion d'un organisme efficace et rentable et la nécessité d'offrir des programmes et des services qui répondent aux besoins des délinquants et qui facilitent la réinsertion sociale?
 - d. Avez-vous des suggestions pour faire face à ces défis?

7. Veuillez utiliser l'échelle suivante :

Très peu important 1	Peu important 2	Moyennement important 3	Assez important 4	Très important 5
-------------------------	--------------------	----------------------------	----------------------	---------------------

Selon vous, comment les personnes suivantes perçoivent-elles l'importance des programmes et des services d'emploi pour délinquantes?

a. Personnel en établissement	1	2	3	4	5
b. Agents de libération conditionnelle dans la collectivité	1	2	3	4	5
c. Délinquantes en établissement	1	2	3	4	5
d. Délinquantes dans la collectivité	1	2	3	4	5
e. Employés de l'administration centrale	1	2	3	4	5

8. Ressentez-vous de la résistance aux programmes et aux services d'emploi de la part :

- des employés en établissement? Expliquez.
- des employés dans la collectivité? Expliquez.

9.

- Quelle est l'importance du lien entre les possibilités d'emploi au sein de l'établissement et les services offerts aux délinquantes dans la collectivité?
- Comment décririez-vous le niveau actuel de continuité/coordination des programmes/services dans ces deux secteurs?

10. En ce qui concerne les programmes/services offerts dans l'établissement ou dans la région...

- Quel est le niveau d'uniformisation à l'échelle des établissements, des collectivités et des régions pour ce qui est des programmes/services (p. ex., y a-t-il des programmes ou des services d'emploi « essentiels » ou « de base », désignés)?
- Quel est le degré de souplesse en ce qui concerne la mise en œuvre de nouveaux programmes au sein des établissements et des régions (p. ex., y a-t-il des directives/règlements concernant le genre de programmes qui peuvent être financés ou la région ou l'établissement où ils peuvent être mis en œuvre)?
- Dans quelle mesure y a-t-il de l'échange d'information à l'échelle des établissements et des régions (p. ex., types de programmes/services, pratiques exemplaires, etc.)

11. Avez-vous des commentaires ou des suggestions à faire sur les programmes d'emplois futurs pour les délinquantes?

Annexe M : Entrevue – Personnel national de CORCAN

Service correctionnel du Canada
Étude sur les délinquantes

Tout d'abord, je tiens à m'assurer que vous connaissez vos droits concernant votre participation à la présente évaluation et que vous êtes bien informé sur l'étude. Je vous lirai donc une brève description du projet et vous demanderai si vous désirez y participer ou non.

La présente vise à évaluer les besoins en matière d'emploi des délinquantes et à connaître les occasions d'emploi et de formation offertes aux délinquantes. Nous aimerions en savoir davantage sur l'état actuel des programmes d'emploi pour délinquantes et connaître votre opinion sur tout obstacle à l'élaboration de programmes d'emploi pour délinquantes. Enfin, nous aimerions que vous nous proposiez des orientations futures dans le domaine des programmes d'emploi pour femmes.

L'entrevue dure environ 1 heure. Vous n'êtes pas obligé de répondre à toutes les questions, et vous pouvez mettre fin à l'entrevue à tout moment, quelle qu'en soit la raison.

Toutes vos réponses seront tenues strictement confidentielles. Les renseignements personnels recueillis durant l'étude ne sont divulgués à aucun autre employé du SCC. Aucune de vos réponses ne sera utilisée d'une quelconque façon pour évaluer votre rendement actuel ou futur au sein du Service correctionnel du Canada.

Consentement éclairé

En apposant ma signature ci-dessous, j'atteste avoir lu la description de l'étude ci-dessus, et je confirme en comprendre entièrement les conditions et le but. Je comprends également mes droits en ce qui a trait à la confidentialité des renseignements divulgués, à ma participation volontaire et à mon désistement. Par les présentes, j'accepte de participer au projet de recherche.

Nom (en lettres moulées) _____

Signature : _____

Date : _____

1. Depuis combien de temps occupez-vous ce poste?
2. Depuis environ combien de temps travaillez-vous dans le milieu correctionnel?
3. En ce qui concerne le rôle et la fonction de CORCAN ...
 - a. Quels sont les employés et les organismes avec lesquels vous devez entretenir de bonnes relations pour assurer que Corcan est en mesure d'offrir des programmes ou services aux délinquantes?
 - b. Dans le cadre de vos fonctions, quelle proportion de temps et de ressources accordez-vous aux programmes et aux services d'emploi pour les délinquantes et quelle proportion accordez-vous aux délinquants? (si la proportion n'est pas de 50 %, pourquoi?)
 - c. Dans le cadre de vos fonctions, quelle proportion de temps et de ressources accordez-vous aux *établissements* et quelle proportion accordez-vous à la *collectivité*? (Si un domaine exige actuellement plus de temps/efforts, pourquoi?)
4. Avez-vous l'impression qu'il y a suffisamment de programmes et de services d'emploi pour les femmes qui en demandent? Expliquez.
5. Est-ce que certains de ces programmes ont été conçus pour les femmes en particulier (ou s'ils ont tous été conçus pour des hommes, mais sont aussi offerts aux femmes)? Si oui, veuillez préciser.
6. À votre avis, devez-vous faire face à des défis particuliers lorsque vous offrez ou que vous mettez sur pied des services pour délinquantes?
 - a. Avez-vous de la difficulté à créer ou à offrir des possibilités d'emploi ou de formation professionnelle pour les délinquantes (p. ex., s'ils n'en font pas mention... des problèmes liés à la faible population de délinquantes et au défi que présente la mise en œuvre de programmes rentables à l'intention de celles-ci)?
 - b. Dans quelle mesure est-il difficile d'atteindre un équilibre entre la gestion d'un organisme efficace et rentable et la nécessité d'offrir des programmes et des services qui répondent aux besoins des délinquants et qui facilitent la réinsertion sociale?
 - c. Avez-vous des suggestions pour faire face à ces défis?

7. Veuillez utiliser l'échelle suivante :

Très peu important 1	Peu important 2	Moyennement important 3	Assez important 4	Très important 5
-------------------------	--------------------	----------------------------	----------------------	---------------------

Selon vous, comment les personnes suivantes perçoivent-elles l'importance des programmes et des services d'emploi pour délinquantes?

a. Personnel en établissement	1	2	3	4	5
b. Agents de libération conditionnelle dans la collectivité	1	2	3	4	5
c. Délinquantes en établissement	1	2	3	4	5
d. Délinquantes dans la collectivité	1	2	3	4	5

8. Ressentez-vous de la résistance aux programmes et aux services d'emploi de la part :

- a. Des employés en établissement? Expliquez...
- b. Des employés dans la collectivité? Expliquez...

9. a. Quelle est l'importance du lien entre les possibilités d'emploi au sein de l'établissement et les services offerts aux délinquantes dans la collectivité?

- b. Comment décririez-vous le niveau actuel de continuité/coordination des programmes/services dans ces deux secteurs?

10. En ce qui concerne les programmes/services offerts dans l'établissement ou dans la région...

- a. Quel est le niveau d'uniformisation à l'échelle des établissements, des collectivités et des régions pour ce qui est des programmes/services (p. ex., y a-t-il des programmes ou des services d'emploi « essentiels » ou « de base », désignés)?
- b. Quel est le degré de souplesse en ce qui concerne la mise en œuvre de nouveaux programmes au sein des établissements et des régions (p. ex., y a-t-il des directives/règlements concernant le genre de programmes qui peuvent être financés ou la région ou l'établissement où ils peuvent être mis en œuvre)?
- c. Dans quelle mesure y a-t-il de l'échange d'information à l'échelle des établissements et des régions (p. ex., types de programmes/services, pratiques exemplaires, etc.)

11. Avez-vous des commentaires ou des suggestions à faire sur les programmes d'emplois futurs pour les délinquantes?

Annexe N : Nombre (pourcentage) de délinquantes purgeant des peines en établissement et dans la collectivité (1^{er} mai 2004) et pour lesquelles on a mis en évidence des besoins dans le domaine de l'emploi au moyen de l'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD) à l'admission

Domaine de l'emploi	Établissement		Collectivité		Khi-carré
	n	(%)	n	(%)	
Niveau global du besoin d'emploi (n = 773)	221	(60 %)	221	(55 %)	1,67
<i>Aptitude</i>					
Moins d'une 8 ^e année	74	(21 %)	47	(13 %)	9,47
Moins d'une 10 ^e année	172	(49 %)	121	(33 %)	20,96***
Pas de diplôme d'études secondaires	252	(72 %)	219	(59 %)	13,47***
Éprouve des difficultés d'apprentissage	90	(26 %)	46	(12 %)	21,58***
Troubles d'apprentissage	46	(14 %)	27	(7 %)	7,47
Problèmes physiques qui nuisent à l'apprentissage	17	(5 %)	15	(4 %)	0,29
Problèmes de mémoire	70	(20 %)	58	(16 %)	2,63
Problèmes de concentration	107	(31 %)	64	(17 %)	18,24***
Problèmes de lecture	61	(18 %)	42	(11 %)	5,79
Problèmes d'écriture	67	(19 %)	39	(11 %)	11,02***
Problèmes d'arithmétique	105	(30 %)	76	(21 %)	8,96
Difficulté à comprendre les directives	37	(11 %)	17	(5 %)	9,67
Absence de domaine de compétence/métier/profession	216	(62 %)	201	(54 %)	4,17
Insatisfaite de son domaine de compétence/métier/profession	159	(46 %)	163	(44 %)	0,37
Problèmes physiques nuisant au travail	73	(21 %)	62	(17 %)	1,99
<i>Dossier professionnel</i>					
Pas d'antécédents professionnels	82	(23 %)	47	(13 %)	14,18***
Sans emploi au moment de l'arrestation	273	(78 %)	247	(66 %)	11,58***
Sans emploi 90 % ou plus du temps	196	(56 %)	140	(38 %)	23,84***
Sans emploi 50 % du temps	259	(74 %)	213	(58 %)	22,06***
Instabilité professionnelle	252	(72 %)	207	(56 %)	20,32***
Retards fréquents au travail	13	(4 %)	20	(5 %)	1,09
Mauvais dossier de présence	18	(5 %)	29	(8 %)	2,02
Difficulté à terminer la charge de travail	14	(4 %)	8	(2 %)	2,11
Manque d'initiative	46	(13 %)	30	(8 %)	5,00
Change d'emploi sans avoir un autre travail	122	(35 %)	143	(39 %)	1,11
Remercée dans le cadre d'un travail	83	(24 %)	103	(28 %)	1,65
Mise à la porte	61	(18 %)	75	(20 %)	0,91
<i>Récompenses</i>					
Salaire insuffisant	114	(33 %)	147	(40 %)	3,77
Absence de prestations d'emploi	154	(44 %)	170	(46 %)	0,27
Manque de sécurité d'emploi	128	(37 %)	151	(41 %)	1,36
<i>Relations avec les collègues</i>					
Difficulté avec les collègues	14	(4 %)	7	(2 %)	2,89
<i>Relations avec les superviseurs</i>					
Difficultés avec les supérieurs	26	(7 %)	15	(4 %)	3,96
<i>Interventions</i>					
Évaluations professionnelles préalables	49	(14 %)	41	(11 %)	1,56
A participé à des programmes d'emploi	95	(28 %)	102	(27 %)	0,00
A suivi un programme de perfectionnement professionnel	36	(10 %)	43	(12 %)	0,26

Nota : L'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD) est utilisé dans le cadre de l'évaluation initiale des délinquants, mise en œuvre par le Service correctionnel du Canada. Les données relatives au domaine général de l'emploi étaient disponibles pour 713 femmes (371 femmes en établissement; 402 femmes dans la collectivité). La taille réelle de l'échantillon des différents indicateurs allait de n = 708 à n = 723, selon le volume de données manquantes pour chaque indicateur.

*** $p < 0,001$ En raison du grand nombre de tests X^2 à effectuer, un seuil de signification de 0,001 a été adopté pour déterminer la signification des comparaisons figurant dans le tableau ci-dessus.

Annexe O : Nombre (pourcentage) de délinquantes autochtones et non autochtones (1^{er} mai 2004) pour lesquelles on a mis en évidence des besoins dans le domaine de l'emploi au moyen de l'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD)

Domaine d'emploi	Non autochtones		Autochtones		Khi-carré
	N	(%)	n	(%)	
<i>Niveau global du besoin d'emploi (n = 755)</i>	275	(48 %)	154	(85 %)	75,51***
<i>Aptitude</i>					
Moins d'une 8 ^e année	71	(13 %)	47	(28 %)	19,79***
Moins d'une 10 ^e année	186	(35 %)	99	(59 %)	30,97***
Pas de diplôme d'études secondaires	314	(59 %)	146	(87 %)	44,37***
Éprouve des difficultés d'apprentissage	90	(17 %)	43	(26 %)	6,68
Troubles d'apprentissage	58	(11 %)	14	(9 %)	0,73
Problèmes physiques qui nuisent à l'apprentissage	20	(4 %)	11	(7 %)	2,45
Problèmes de mémoire	93	(17 %)	34	(20 %)	0,80
Problèmes de concentration	119	(22 %)	49	(30 %)	3,89
Problèmes de lecture	61	(11 %)	38	(23 %)	13,79***
Problèmes d'écriture	64	(12 %)	40	(24 %)	14,68***
Problèmes d'arithmétique	123	(23 %)	55	(33 %)	6,74
Difficulté à comprendre les directives	36	(7 %)	14	(8 %)	0,55
Absence de domaine de compétence/métier/profession	287	(53 %)	119	(71 %)	15,84***
Insatisfaite de son domaine de compétence/métier/profession	219	(41 %)	94	(57 %)	12,98***
Problèmes physiques nuisant au travail	96	(18 %)	37	(22 %)	1,47
<i>Dossier professionnel</i>					
Pas d'antécédents professionnels	77	(14 %)	50	(30 %)	20,61***
Sans emploi au moment de l'arrestation	361	(67 %)	147	(88 %)	24,12***
Sans emploi 90 % ou plus du temps	214	(40 %)	113	(68 %)	40,35***
Sans emploi 50 % du temps	321	(60 %)	138	(83 %)	29,99***
Instabilité professionnelle	307	(57 %)	139	(83 %)	36,00***
Retards fréquents au travail	24	(5 %)	9	(5 %)	0,24
Mauvais dossier de présence	34	(6 %)	12	(7 %)	0,14
Difficulté à terminer la charge de travail	17	(3 %)	4	(2 %)	0,27
Manque d'initiative	45	(8 %)	28	(17 %)	9,48
Change d'emploi sans avoir un autre travail	204	(38 %)	56	(34 %)	1,12
Remercée dans le cadre d'un travail	129	(24 %)	53	(32 %)	4,12
Mise à la porte	113	(21 %)	21	(13 %)	5,83
<i>Récompenses</i>					
Salaire insuffisant	197	(37 %)	58	(35 %)	0,15
Absence de prestations d'emploi	243	(46 %)	73	(44 %)	0,18
Manque de sécurité d'emploi	210	(39 %)	58	(35 %)	1,03
<i>Relations avec les collègues</i>					
Difficulté avec les collègues	15	(3 %)	5	(3 %)	a
<i>Relations avec les superviseurs</i>					
Difficultés avec les supérieurs	29	(5 %)	10	(6 %)	0,08
<i>Interventions</i>					
Évaluations professionnelles préalables	66	(12 %)	20	(12 %)	0,00
A participé à des programmes d'emploi	143	(27 %)	50	(30 %)	0,78
A suivi un programme de perfectionnement professionnel	59	(11 %)	17	(10 %)	0,06

Nota : L'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD) est utilisé dans le cadre de l'évaluation initiale des délinquants réalisée par le Service correctionnel du Canada. Les données relatives au domaine général d'emploi étaient disponibles pour 182 femmes autochtones et 573 femmes non autochtones (certaines données manquantes étaient également évidentes concernant la race des délinquantes). La taille réelle de l'échantillon des différents indicateurs allait de $n = 690$ à $n = 705$, selon le volume de données manquantes pour chaque indicateur.

^a Les dénombrements cellulaires prévus étaient trop faibles (inférieurs à cinq) pour effectuer un test χ^2 valide pour cette question
 *** $p < 0,001$ En raison du grand nombre de tests χ^2 à effectuer, un seuil de signification de 0,001 a été adopté pour déterminer la signification des comparaisons figurant dans le tableau ci-dessus.

Annexe P : Nombre (pourcentage) de délinquantes jeunes et plus âgées (1^{er} mai 2004) et pour lesquelles on a mis en évidence des besoins dans le domaine de l'emploi au moyen de l'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD)

Domaine d'emploi	Jeunes femmes (≤ 37 ans)		Femmes plus âgées (≥ 38 ans)		Khi-carré
	<i>n</i>	(%)	<i>N</i>	(%)	
<i>Niveau global du besoin d'emploi (n = 773)</i>	292	(65 %)	150	(47 %)	24,49***
<i>Aptitude</i>					
Moins d'une 8 ^e année	74	(17 %)	47	(17 %)	0,00
Moins d'une 10 ^e année	199	(45 %)	94	(33 %)	9,86
Pas de diplôme d'études secondaires	315	(72 %)	156	(56 %)	19,47***
Éprouve des difficultés d'apprentissage	89	(20 %)	47	(17 %)	1,42
Troubles d'apprentissage	50	(12 %)	23	(8 %)	1,98
Problèmes physiques qui nuisent à l'apprentissage	15	(3 %)	17	(6 %)	2,80
Problèmes de mémoire	87	(20 %)	41	(15 %)	3,18
Problèmes de concentration	119	(27 %)	52	(18 %)	7,40
Problèmes de lecture	74	(17 %)	29	(10 %)	6,03
Problèmes d'écriture	76	(17 %)	30	(11 %)	5,98
Problèmes d'arithmétique	123	(28 %)	58	(21 %)	5,00
Difficulté à comprendre les directives	37	(8 %)	17	(6 %)	1,34
Absence de domaine de compétence/métier/profession	300	(68 %)	117	(41 %)	50,82***
Insatisfaite de son domaine de compétence/métier/profession	230	(53 %)	92	(33 %)	28,36***
Problèmes physiques nuisant au travail	65	(15 %)	70	(25 %)	10,96***
<i>Dossier professionnel</i>					
Pas d'antécédents professionnels	97	(22 %)	32	(11 %)	13,55***
Sans emploi au moment de l'arrestation	346	(79 %)	174	(61 %)	25,09***
Sans emploi 90 % ou plus du temps	238	(54 %)	98	(35 %)	26,44***
Sans emploi 50 % du temps	322	(74 %)	150	(53 %)	30,77***
Instabilité professionnelle	328	(75 %)	131	(46 %)	59,32***
Retards fréquents au travail	29	(7 %)	4	(1 %)	10,79
Mauvais dossier de présence	35	(8 %)	12	(4 %)	4,11
Difficulté à terminer la charge de travail	13	(3 %)	9	(3 %)	0,03
Manque d'initiative	56	(13 %)	20	(7 %)	6,06
Change d'emploi sans avoir un autre travail	172	(40 %)	93	(33 %)	3,25
Remerciée dans le cadre d'un travail	107	(25 %)	79	(28 %)	1,01
Mise à la porte	86	(20 %)	50	(18 %)	0,48
<i>Récompenses</i>					
Salaire insuffisant	163	(37 %)	98	(35 %)	0,51
Absence de prestations d'emploi	208	(48 %)	116	(41 %)	2,76
Manque de sécurité d'emploi	177	(40 %)	102	(36 %)	1,14
<i>Relations avec les collègues</i>					
Difficulté avec les collègues	14	(3 %)	7	(2 %)	0,31
<i>Relations avec les superviseurs</i>					
Difficultés avec les supérieurs	26	(6 %)	15	(5 %)	0,12
<i>Interventions</i>					
Évaluations professionnelles préalables	57	(13 %)	33	(12 %)	0,26
A participé à des programmes d'emploi	129	(30 %)	68	(24 %)	2,35
A suivi un programme de perfectionnement professionnel	42	(10 %)	37	(13 %)	2,18

Nota : L'instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD) est utilisé dans le cadre de l'évaluation initiale des délinquants réalisée par le Service correctionnel du Canada. Les données relatives au domaine général de l'emploi étaient disponibles pour 452 jeunes femmes et 321 femmes plus âgées. La taille réelle de l'échantillon des différents indicateurs allait de $n = 708$ à $n = 718$, selon le volume de données manquantes pour chaque indicateur.

*** $p < 0,001$ En raison du grand nombre de tests χ^2 à effectuer, un seuil de signification de 0,001 a été adopté pour déterminer la signification des comparaisons figurant dans le tableau ci-dessus.

Annexe Q : Emploi le plus récent avant l'incarcération déclaré par les délinquantes en établissement et dans la collectivité

	Emploi le plus récent avant l'incarcération des femmes	
	Établissement (n = 58)	Collectivité (n = 34)
Vente et services	23 (40 %)	12 (35 %)
Restauration/industrie alimentaire (cuisine/service/gestion)	11	8
Détail/ventes/télémarketing/caisse	8	1
Conciergerie/nettoyage	4	3
Soins de santé – soins à domicile	1	0
Garde d'enfants	1	0
Sécurité	0	1 ??
Affaires, finances et administration	10 (17 %)	6 (18 %)
Administration/réception/secrétariat	3	3
Saisie de données/travaux d'inventaire/postes	3	1
Comptabilité/paie/tenue de livres	2	2
Service à la clientèle	2	0
Santé	2 (3 %)	3 (9 %)
Soins infirmiers	1	2
Technicienne en santé des animaux	1	0
Physiothérapie	0	1
Sciences sociales, études, fonction publique, religion	4 (7 %)	1 (3 %)
Travail social	1	0
Service social (généralités)	3	0
Enseignante	0	1
Transformation, fabrication et services publics	3 (5 %)	2 (6 %)
Fabrication/travail à la chaîne/travailleuse en usine	3	2
Métiers, transport et conducteur d'équipement et professions connexes	2 (3 %)	2 (6 %)
Couvreur	1	0
Chauffeur de camion	1	2
Arts, culture, loisirs et sports	3 (5 %)	1 (3 %)
Peinture/décoration	1	0
Travail du bois	1	0
Danse	1	1
Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	1 (2 %)	1 (3 %)
Soutien technique en informatique	1	0
Arpenteur	0	1
Métiers propres au secteur primaire	0 (0 %)	1 (3 %)
Serres	0	1
Autre	4 (7 %)	2 (6 %)
Manœuvre (non précisé)	1	0
Autre	3	2

Nota : Le nombre total pour chaque catégorie ne sera pas toujours égal au total de la catégorie, étant donné que certaines femmes ont déclaré plus d'un type d'emploi relevant des grandes catégories de la classification nationale des professions, qui ont été utilisées pour résumer les réponses des femmes. De plus, le total des pourcentages pour certaines grandes catégories pourrait dépasser 100 %, étant donné que certaines femmes ont inscrit plus d'un emploi avant l'incarcération, qui correspondaient à différents groupes de la classification générale des emplois.

Annexe R : Pourcentage de femmes incarcérées ayant décrit une formation professionnelle suivie en établissement et un intérêt pour une future formation (n = 58)

	Intéressée par	Suivie
Secourisme et RCR	67 %	5 %
Compétentes en informatique/études en technologie	62 %	5 %
Évaluation professionnelle (intérêts et aptitudes)	55 %	0 %
Commis (inventaire, expédition et réception)	50 %	0 %
Travail du bois, menuiserie ou ébénisterie	48 %	0 %
Aménagement paysager/Horticulture	47 %	0 %
Coiffure/Esthétique	47 %	3 %
Aptitudes à l'employabilité ou services d'intégration socio-professionnelle (acquérir des compétences en matière d'employabilité)	45 %	5 %
Safe Start (sécurité en milieu de travail)	43 %	0 %
Cuisinier ou aide-cuisinier	41 %	0 %
SIMDUT	41 %	12 %
Soudure ou aide-soudeur	40 %	0 %
Principes de base de la salubrité des aliments	40 %	7 %
Charpenterie professionnelle	38 %	2 %
Assistante dentaire	36 %	0 %
Comptabilité	35 %	5 %
Conducteur de chariot-élévateur	35 %	0 %
Peinture automobile – carrosserie	33 %	0 %
Aide-mécanicien d'entretien	33 %	0 %
Commis-bibliothécaire	31 %	0 %
Commis au service automobile	29 %	0 %
Design industriel	29 %	0 %
Imprimerie	28 %	0 %
Travailleur des services d'immeuble/ concierge	28 %	0 %
Atelier d'usinage	28 %	0 %
Aide-boucher	24 %	0 %
Formation informatisée en sécurité de la construction ou en sécurité des scies à chaîne	24 %	3 %
Électronique	24 %	0 %
Opérateur de machines-outils pour le travail du métal ou peintre-enduseur d'objets métalliques	24 %	0 %
Aide-rembourseur	21 %	0 %
Briquetterie-maçonnerie	21 %	0 %
Programme de nettoyage industriel	19 %	5 %
Plomberie	17 %	0 %
Opérateur de machine à coudre industrielle ou aide-mécanicien	17 %	0 %
Moteurs à gaz	16 %	0 %
Blanchisserie et nettoyage à sec – aide	16 %	0 %
Textile/Atelier de tailleur	16 %	2 %
Assemblage de produits industriels	12 %	0 %
Installation et réparation d'équipement sportif	10 %	0 %
^a Programme de dressage de chiens	----	3 %
^a Éducation	----	26 %

^aCes catégories ont été déclarées par les femmes à titre de formation qu'elles avaient reçue en établissement, mais qui ne figuraient pas dans la liste des cours de formation qui a été remise aux femmes afin de déterminer leurs intérêts dans ce domaine.

Annexe S : Pourcentage de femmes incarcérées ayant décrit un emploi en établissement au moment de à l'étude et intérêt pour un futur emploi en établissement (n = 58.)

	Intéressée	Travaille actuellement
Administration	55 %	3 %
Prestation de soins	53 %	0 %
Construction	50 %	0 %
Peinture	48 %	0 %
Ébénisterie ou assemblage de meuble	47 %	0 %
Coiffure/esthétique	45 %	2 %
Compagne conseillère	43 %	3 %
Opératrice de cantine	43 %	0 %
Graphiste	41 %	0 %
Cuisine/Préparation des aliments	40 %	16 %
Édition de publication	40 %	2 %
Serres-Horticulture	40 %	2 %
Boulangerie	38 %	0 %
Service de bar	36 %	0 %
Aide aux personnes âgées et aménagement paysager	36 %	2 %
Aide-bibliothécaire	33 %	3 %
Travailleuse sur métaux	31 %	0 %
Entretien de terrain	29 %	5 %
Comité des détenus	29 %	0 %
Services d'imprimerie	29 %	0 %
Rembourrage	28 %	0 %
Fabrication	28 %	0 %
Tailleur/travailleur de textile	26 %	2 %
Commis de ferme ou travailleur en laiterie	26 %	0 %
Recyclage	24 %	0 %
Nettoyage	22 %	16 %
Blanchisserie	21 %	0 %
Plombier ou aide-plombier	17 %	0 %
Boucherie	16 %	0 %
Plonge	16 %	0 %
Abattoir	10 %	0 %
Entretien des chaudières	10 %	0 %
^a Entretien général	-----	21 %
^a Inventaire/magasins/expédition et réception	-----	7 %
^a Enseignante/tutrice	-----	9 %
^a Assistant de l'aumônier	-----	2 %
^a CORCAN	-----	2 %

^aCes catégories ont été déclarées par les femmes en tant que types d'emplois qu'elles avaient en établissement, mais qui ne figuraient pas dans la liste des emplois remise aux femmes pour déterminer leurs intérêts en matière d'emploi.

Annexe T : Nombre (pourcentage) de femmes (échantillon de femmes incarcérées) qui ont signalé un intérêt professionnel dans chacun des domaines suivants

	Intérêts professionnels – Délinquantes incarcérées (n = 58)
Vente et services	26 (45 %)
Restauration/industrie alimentaire (cuisine/service/gestion)	14
Détail/ventes/tenue de caisse	9
Soins aux animaux ou dressage	6
Conciergerie/nettoyage	3
Coiffure/maquilleuse	3
Soins aux enfants/travail avec les enfants	2
Pompier	1
Affaires, finances et administration	16 (28 %)
Administration/secrétariat/travail de bureau	12
Centre téléphonique	2
Saisie de données/travaux d'inventaire	2
Marketing/publicité	1
Tenue de livres	1
Métiers, transport et conducteurs d'équipement et métiers connexes	14 (24 %)
« Métiers »/construction/charpenterie/soudure	10
Conducteurs d'équipement lourd/conducteurs de chariots-élévateurs	4
Mécanicien/machiniste	3
Chauffeur livreur	1
Sciences sociales, enseignement, services d'utilité publique, religion	11 (19 %)
Travailleuse sociale	4
Counseling	4
Service social (autre)	3
Enseignante	2
Arts, culture, loisirs et sport	8 (14 %)
Designer/décoratrice intérieure/graphiste	3
Secteur des loisirs/création de costumes	2
Journaliste/rédactrice	1
Photographie/restauration	2
Loisirs (enfants)	1
Santé	4 (7 %)
Infirmière/domaine médical (général)	3
Vétérinaire	1
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	4 (7 %)
Travailleur en usine/fabrication (acier, poisson)	2
Conditionnement des aliments	1
Couture	1
Sciences naturelles appliquées et domaines connexes	3 (5 %)
Conservation/pêche/faune et flore	2
Technologues en dessin industriel (AUTO-CAD)	1
Métiers propres au secteur primaire	2 (3 %)
Entretien de terrain	1
Opérateur de machine agricole	1
Autre	17 (29 %)
Manœuvre (non précisé)	4
Métier relié à l'informatique	6
Entreprenariat (domaine non précisé)	2
Autre	5

Nota : Le nombre total pour chaque catégorie ne sera pas toujours égal au total de la catégorie, étant donné que certaines femmes ont indiqué plus d'un type d'emploi relevant des catégories générales de la Classification nationale des professions, qui ont été utilisées pour résumer les réponses des femmes. De plus, le total des pourcentages pour les grandes catégories dépasse 100 %, étant donné que de nombreuses femmes ont déclaré de futurs intérêts professionnels dans plus d'une catégorie générale de travail (p. ex., intérêts pour un emploi dans les ventes/services ainsi que dans les affaires/finances/administration).

Annexe U : Nombre de femmes de l'échantillon communautaire ayant un emploi ou cherchant un emploi à l'heure actuelle pour chacune des classifications professionnelles

	Ayant un emploi : travail actuel (n = 20)	Sans emploi et à la recherche d'un travail (n = 6) ^a
Vente et services	7 (35 %)	4 (67 %)
Restauration/industrie alimentaire (cuisine/service/gestion)	4	1
Détail/ventes/télémarketing/tenue de caisse	3	2
Conciergerie/nettoyage	0	1
Coiffure	0	1
Affaires, finances et administration	6 (30 %)	1 (17 %)
Administration/réception/secrétariat	4	1
Service à la clientèle	1	0
Opératrice téléphonique	1	0
Métiers, transport et conducteurs d'équipement et métiers connexes	2 (10 %)	1 (17 %)
Construction	0	1
Industrie automobile	1	0
Opérateur d'équipement	1	0
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	2 (10 %)	0 (0 %)
Service social (général)	2	0
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	1 (5 %)	0 (0 %)
Couture	1	0
Santé	0 (0 %)	0 (0 %)
Arts, culture, loisirs et sport	0 (0 %)	0 (0 %)
Sciences naturelles appliquées et domaines apparentés	0 (0 %)	0 (0 %)
Métiers propres au secteur primaire	0 (0 %)	0 (0 %)
Autre	2 (10 %)	2 (33 %)
Mancœuvre (non précisé)	0	1
« Applications informatiques »	0	1
Autre	2	0

^aMême si six femmes ont souligné qu'elles recherchaient à l'heure actuelle un emploi, seules quatre ont précisé les types d'emploi qu'elles recherchaient.

Nota : Le total des pourcentages des catégories globales pourrait dépasser 100 %, étant donné que certaines femmes ont déclaré être à la recherche de plus d'un type d'emploi correspondant à un ou plusieurs groupes de la classification des professions.

Annexe V : Soutien social à l'égard de l'emploi déclaré par les délinquantes : comparaison établissement/collectivité, jeunes/plus âgées et autochtones/non autochtones.

	Liens affectifs			Ressources/modèles		
	Moyenne (écart-type)	fr	Valeur de t	Moyenne (écart-type)	fr	Valeur de t
Établissement	2,72 (0,86)			3,16 (0,49)		
Collectivité	3,31 (0,81)	1, 86	-3,16**	3,26 (0,43)	1, 87	-1,02
Plus jeunes	2,71 (0,85)			3,12 (0,49)		
Plus âgées	3,31 (0,81)	1, 85	-3,15**	3,33 (0,43)	1, 86	-1,94
Autochtones	2,59 (0,91)			2,91 (0,49)		
Non autochtones	3,05 (0,84)	1, 84	2,15	3,29 (0,43)	1, 85	3,37**

*** p < 0,01

Annexe W : Tableau sommaire de l'analyse de la variance concernant l'évaluation de l'importance des programmes d'emploi en comparaison avec les autres programmes (n = 85), par les délinquantes incarcérées et les délinquantes dans la collectivité

Source	Fr	F
Entre sujets		
Groupes	1	12,57***
Erreur	83	
Au sein des sujets		
Type de programme	1	33,24***
Groupes* Types de programmes	1	0,50
Erreur	83	

*** p < 0,001

Annexe X : Tableau sommaire de l'analyse de la variance concernant les perceptions qu'ont les délinquantes incarcérées et les délinquantes dans la collectivité de l'importance des programmes d'emploi en comparaison avec les perceptions des membres du personnel (local et personnel de l'AC) (n = 82).

Source	Fr	F
Entre sujets		
Groupes	1	0,49
Erreur	80	
Au sein des sujets		
Importance de l'évaluateur	2	6,41**
Groupes* Importance de l'évaluateur	2	5,84**
Erreur	79	

** p < 0,01

Annexe Y : Tableau sommaire de l'analyse de la variance concernant l'importance accordée aux programmes d'emploi par le personnel des établissements et les agents de libération conditionnelle en comparaison avec leur perception de l'importance qu'accordent les autres personnes à ces programmes (n = 53).

Source	fr	F
Entre sujets		
Groupes	1	0,19
Erreur	51	
Au sein des sujets		
Importance de l'évaluateur	3	6,40***
Groupes*Importance de l'évaluateur	3	0,59
Erreur	49	

*** p < 0,001