

————— **Rapport de recherche** —————

**Variables prédictives de l'emploi chez les
délinquants sous responsabilité fédérale
mis en liberté sous condition**

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 français. 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.

**VARIABLES PRÉDICTIVES DE L'EMPLOI CHEZ LES DÉLINQUANTS
SOUS RESPONSABILITÉ FÉDÉRALE MIS EN LIBERTÉ SOUS CONDITION**

Christa A. Gillis
et
D. A. Andrews

Direction de la recherche
Service correctionnel du Canada

Janvier 2005

REMERCIEMENTS

Nous adressons des remerciements tout spéciaux aux assistants à la recherche, qui ont réalisé les entrevues avec les délinquants : Judy Palmer dans la région de l'Atlantique; Miriam Tator, Justine Kotlarz et Angela Beecher en Ontario; Hal Friesen, Pat Walker, Michelle Hampton, Randa et Meredith Evans dans les Prairies. Merci aussi à tous les directeurs de district, gestionnaires de secteur, surveillants de liberté conditionnelle et agents de libération conditionnelle qui ont contribué à l'amélioration du questionnaire au début de l'étude et qui ont facilité le processus de collecte des données. Andrew Shepherd a saisi les données et Chris Beal a aidé à les épurer. Mike Muirhead, par sa participation à l'analyse des données, a apporté une contribution importante au projet.

Merci également à Larry Motiuk, Ph.D., pour ses encouragements et sa contribution importante à la recherche, ainsi qu'à Ralph Serin, Ph.D., pour son soutien au cours des dernières étapes du processus et pour ses commentaires pertinents sur la version provisoire du rapport.

Enfin, nous remercions sincèrement tous les délinquants qui ont généreusement donné de leur temps pour participer à l'étude, surtout durant cette étape difficile de transition. Nous espérons que les résultats de l'étude permettront de concevoir des interventions qui leur seront utiles et qui pourront répondre à leurs besoins dans le domaine de l'emploi.

RÉSUMÉ

Depuis toujours, l'emploi joue un rôle clé dans le fonctionnement des établissements correctionnels (Funke, Wayson et Miller, 1982; Gaes, Flanagan, Motiuk et Stewart, 1999; Guynes et Greiser, 1986; Miller et Greiser, 1986; Townsend, 1996). Toutefois, nous en savons très peu sur les processus et les facteurs liés à l'emploi des délinquants dans la collectivité (Gillis, 2000, 2001, 2002; Ryan, 1998). L'étude dont les résultats sont présentés ici visait à examiner l'emploi des délinquants sous responsabilité fédérale en liberté sous condition. En tout, 302 délinquants provenant de six villes des régions de l'Atlantique, de l'Ontario et des Prairies ont participé à cette étude longitudinale sur les facteurs qui sont associés à l'emploi (situation d'emploi, qualité de l'emploi et maintien de l'emploi) au cours des six premiers mois de liberté. L'hypothèse de travail était la suivante: des facteurs personnels (antécédents de travail, attitudes à l'égard du travail, valeurs et croyances, auto-efficacité professionnelle, intention de trouver un emploi), des facteurs interpersonnels (soutien social à l'égard du travail) et des facteurs sociaux (taux de chômage) contribuent à l'obtention d'un emploi.

Nous avons effectué des analyses de corrélation et de régression afin de déterminer le lien entre les variables prédictives et les résultats des délinquants sur le plan de l'emploi. Comme nous l'avions supposé, la plupart des variables prédictives présentent une corrélation significative avec ces résultats : situation d'emploi, qualité de l'emploi et nombre de semaines travaillées. Les analyses de régression ont révélé de façon constante un lien entre, d'une part, le soutien social à l'égard du travail et l'intention du délinquant de trouver un emploi et, d'autre part, les résultats en matière d'emploi. De plus, l'étude a révélé que le taux de chômage (facteur social) contribue aux résultats d'emploi des délinquants pendant leur premier mois de liberté. Les incidences de l'étude sur l'évaluation de l'emploi et les interventions auprès des délinquants sont aussi abordées.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	i
RÉSUMÉ.....	ii
TABLE DES MATIÈRES.....	iii
LISTE DES TABLEAUX.....	v
INTRODUCTION	1
HYPOTHÈSES.....	5
MÉTHODOLOGIE	6
Participants	6
Mesures	7
Variables prédictives.....	7
<i>Facteurs personnels</i>	7
<i>Facteurs interpersonnels</i>	11
<i>Facteur social</i>	14
<i>Désirabilité sociale</i>	14
Variables des résultats.....	15
Façon de procéder	16
RÉSULTATS	19
APRÈS UN MOIS	20
Analyses descriptives.....	20
<i>Facteurs interpersonnels</i>	24
<i>Facteur social</i>	24
<i>Désirabilité sociale</i>	24
<i>Variables des résultats</i>	25
Analyses de corrélation.....	26
Analyses de régression.....	28
APRÈS SIX MOIS.....	31
Analyses descriptives.....	31
<i>Facteurs interpersonnels</i>	34
<i>Variables des résultats</i>	34
Analyses de corrélation.....	35
Analyses de régression.....	37

ANALYSE ET RÉPERCUSSIONS	40
Limites.....	43
Applications pratiques et orientations futures.....	44
BIBLIOGRAPHIE	46
ANNEXES	
ANNEXE A : Liste de vérification de l'emploi dans la collectivité.....	51
ANNEXE B : Questionnaire sur les attitudes à l'égard du travail.....	76
ANNEXE C : Indicateurs du domaine de l'emploi	98
ANNEXE D : Formulaire de consentement éclairé	99
ANNEXE E : Compte rendu.....	101
ANNEXE F : Interrelations des variables prédictives après un mois.....	102

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Genre d'emploi occupé avant l'incarcération.....	20
Tableau 2 : Genre d'expérience de travail/formation durant l'incarcération.....	21
Tableau 3 : Niveaux de besoins dans le domaine de l'emploi.....	22
Tableau 4 : Moyennes et coefficients alpha pour les mesures des attitudes et de l'auto-efficacité : après un mois.....	22
Tableau 5 : Distribution des chances de trouver/conservé un emploi : après un mois.	24
Tableau 6 : Fréquence du taux de chômage par ville	24
Tableau 7 : Moyennes et coefficients alpha pour les covariables : après un mois	25
Tableau 8 : Genre d'emploi après un mois de liberté	26
Tableau 9 : Corrélations entre les variables prédictives et les résultats en matière d'emploi après un mois	28
Tableau 10 : Résumé de l'analyse de régression par degrés pour les variables prédictives de la situation d'emploi après un mois ($N = 302$)	29
Tableau 11 : Résumé de l'analyse de régression par degrés pour les variables prédictives de la qualité de l'emploi après un mois ($N = 302$)	30
Tableau 12 : Genre d'emploi occupé avant l'incarcération.....	32
Tableau 13 : Genre d'expérience de travail/formation durant l'incarcération.....	32
Tableau 14 : Niveaux de besoins dans le domaine de l'emploi.....	33
Tableau 15 : Moyennes et coefficients alpha pour les mesures des attitudes et de l'auto-efficacité : après six mois	33
Tableau 16 : Distribution des chances de trouver/conservé un emploi : après six mois	34
Tableau 17 : Corrélations entre les variables prédictives et les résultats en matière d'emploi après six mois.....	36
Tableau 18 : Résumé de l'analyse de régression par degrés pour les variables prédictives de la situation d'emploi après six mois ($N = 106$).....	37
Tableau 19 : Résumé de l'analyse de régression par degrés pour les variables prédictives de la qualité de l'emploi après six mois ($N = 106$).....	38

Tableau 20 : Résumé de l'analyse de régression par degrés pour les variables prédictives du nombre de semaines travaillées après six mois ($N = 106$).. 39

INTRODUCTION

L'emploi joue un rôle clé dans le fonctionnement des établissements correctionnels (Funke et coll., 1982; Gaes et coll., 1999; Guynes et Greiser, 1986; Miller et Greiser, 1986; Townsend, 1996) et a fait l'objet de nombreuses études théoriques et pratiques dans les domaines de la criminologie et des services correctionnels (Andrews, Pirs, Walker et Hurge, 1980).

On peut constater l'importance accordée à l'emploi à la façon dont le Service correctionnel du Canada (SCC) évalue les besoins des délinquants. À leur admission dans le système correctionnel, les délinquants sous responsabilité fédérale (ceux qui ont été condamnés à une peine d'emprisonnement de deux ans ou plus) sont soumis à un processus intensif d'évaluation initiale, qui permet de cerner les facteurs associés à leur comportement criminel. On se penche tout particulièrement sur les facteurs dynamiques – ou criminogènes –, car en ciblant efficacement ces facteurs, on diminue les probabilités de récidive (Andrews, Bonta et Hoge, 1990; Andrews et Bonta, 1998). Ces facteurs sont classés en sept catégories de besoins, qui sont évalués au moyen du processus d'évaluation initiale des délinquants (EID); cette évaluation permet de déterminer le niveau d'intervention qui sera nécessaire pendant la période d'incarcération du délinquant. Les catégories sont les suivantes : emploi, relations conjugales et familiales, fréquentations et relations sociales, toxicomanie, fonctionnement dans la collectivité, orientation personnelle et affective, et attitude générale (Motiuk, 1997a). Les études empiriques ont confirmé le lien qui existe entre chacune de ces catégories et la criminalité (voir *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 1998, Volume 10, Numéro 3, pour des détails). Environ 75 % des délinquants ont des besoins dans le domaine de l'emploi lorsqu'ils sont admis dans le système fédéral (Motiuk, 1997a).

Une méta-analyse réalisée par Gendreau, Little et Goggin (1996) a permis de confirmer de façon empirique le lien qui existe entre les besoins des délinquants dans le domaine de l'emploi et la récidive. En 1998, Gendreau, Goggin et Grey ont approfondi la méta-analyse antérieure en examinant certains indicateurs de l'emploi provenant de l'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD), une composante du processus d'EID. Dans leur méta-analyse, ils ont constaté que les

indicateurs instruction et emploi ($r = 0,26$), besoins en matière d'emploi à la mise en liberté ($r = 0,15$) et antécédents d'emploi ($r = 0,14$) sont parmi les prédicteurs les plus puissants de la récidive dans la catégorie de l'emploi. La corrélation moyenne avec la récidive des 200 valeurs d'effet provenant de 67 études était de $r = 0,13$.

Un autre instrument d'évaluation du risque et des besoins qu'on a beaucoup utilisé pour classer les délinquants et prévoir les résultats des délinquants et des probationnaires dans différents domaines est l'inventaire du niveau de service - révisé (INS-R; Andrews et Bonta, 1995). Plusieurs études ont révélé l'existence de liens entre la sous-échelle de l'emploi de l'INS-R et différents résultats. Motiuk (1991) a constaté que l'emploi était l'un des facteurs dynamiques de l'INS-R qui permettaient de prévoir, constamment et de façon significative, l'adaptation à la collectivité dans un échantillon de délinquants sous responsabilité provinciale en semi-liberté. Rowe (1995) a examiné l'association entre la sous-échelle instruction/emploi de l'INS-R et : a) les révocations, b) la récidive avec violence, c) la réincarcération, dans un échantillon de 389 délinquants sous responsabilité provinciale sur une période de suivi d'un an. Bien qu'il n'ait obtenu aucune corrélation significative avec les révocations, il a constaté des relations avec la récidive avec violence ($r = 0,16$) et la réincarcération ($r = 0,21$). De plus, il s'est servi d'une mesure découlant des évaluations effectuées par les agents de libération conditionnelle pour examiner la relation entre l'emploi et les trois mesures des résultats. Les délinquants ayant des perspectives positives étaient ceux qui avaient des possibilités d'emploi concrètes au moment de leur mise en liberté, les délinquants ayant des perspectives moyennes avaient certaines chances d'obtenir un emploi dans la collectivité, alors que les délinquants ayant des perspectives négatives (instables) n'avaient aucune possibilité d'emploi en vue. Rowe a rapporté qu'il y avait une relation significative entre l'instabilité dans le domaine de l'emploi et les trois mesures des résultats : révocations ($r = 0,21$), récidive avec violence ($r = 0,15$) et réincarcération ($r = 0,18$).

Burke (1997) a étudié les facteurs qui contribuent à l'adaptation à la collectivité dans un échantillon de 58 délinquants sous responsabilité fédérale en liberté sous condition. Son étude portait spécialement sur les perceptions qu'avaient les délinquants des facteurs qui contribuent à leurs résultats (réussite ou échec) durant la liberté sous condition. L'auteur a constaté une corrélation de $r = 0,56$ entre la sous-échelle

emploi/instruction et les résultats. En outre, les délinquants ayant obtenu de mauvais résultats ont mentionné que l'emploi était l'un des facteurs qui avaient eu le plus d'influence sur leurs résultats durant la liberté sous condition.

Les études mentionnées ci-dessus corroborent les conclusions de recherches antérieures et la constatation faite ultérieurement selon laquelle l'instabilité de l'emploi et le manque d'ambition sont des facteurs de besoins importants chez les délinquants (Andrews et Bonta, 1998; Dowden, 1998; Enocksson, 1981; Finn, 1998; Gendreau et coll., 1996; Gendreau et coll., 1998; Glaser, 1964; Hodanish, 1976; McDonald, 1998; Motiuk, 1996; Motiuk, 1997b; Ryan, 1998). De plus, des chercheurs ont observé que pour les délinquants mis en liberté dans la collectivité, l'occupation d'un emploi spécialisé ou les antécédents de travail avant l'incarcération favorisent la réinsertion sociale (Enocksson, 1981; Glaser, 1964; Markley, Flynn et Bercaw-Dooen, 1983). Ces constatations montrent qu'il est important d'évaluer les facteurs considérés comme des déficits (p. ex. manque de compétences professionnelles) ou des atouts (p. ex. bons antécédents de travail avant l'incarcération) sur le plan de l'emploi en raison de leur contribution aux résultats des délinquants dans la collectivité.

Bien que les études montrent clairement l'existence d'un lien entre l'emploi et les résultats des délinquants dans la collectivité, on sait peu de choses sur les processus et les facteurs spécifiques qui contribuent à ces résultats (Gillis, 2000, 2001, 2002; Ryan, 1998). En outre, les chercheurs ont négligé les résultats plus immédiats comme la situation d'emploi et le maintien de l'emploi. Divers auteurs ont donc préconisé de ne pas prendre seulement la récidive comme mesure des résultats, mais d'inclure aussi des mesures plus immédiates liées à l'emploi (Andrews et coll., 1980; Enocksson, 1981; Gillis, 2000, 2001, 2002; Hodanish, 1976; Markley et coll., 1983; Ryan, 1998; Uggen, 1999).

L'étude dont il est question ici avait pour objectif d'examiner la contribution de divers facteurs aux résultats des délinquants dans le domaine de l'emploi. La recherche a été structurée selon la perspective théorique d'Andrews et Bonta sur le comportement criminel, le modèle du renforcement personnel, interpersonnel et communautaire (RPIC; Andrews, 1982; Andrews et Bonta, 1998). Dans ce modèle, on pose comme principe que les facteurs personnels (attitudes, valeurs et croyances antisociales, antécédents de comportement antisocial, trouble de la personnalité antisociale, qui

influencent l'autodiscipline), les facteurs interpersonnels (fréquentations antisociales et soutien social à l'égard de la criminalité) et les facteurs sociaux (quartier d'origine) exercent une influence combinée sur la façon dont une personne perçoit les conséquences et les récompenses du comportement criminel. En bout de ligne, ces facteurs déterminent si une personne commettra un crime. Ainsi, bien qu'il ait été formulé avant que soient connues les conclusions des méta-analyses sur les facteurs de risque les plus fréquents par rapport à la récidive, le modèle RPIC a permis de cerner les facteurs le plus fortement associés au crime – les « quatre facteurs déterminants » -, soit les attitudes antisociales, les fréquentations antisociales, les antécédents et la personnalité (Andrews et Bonta, 1998; Gendreau et coll., 1996). Nous avons utilisé le modèle RPIC comme cadre directeur, mais nous avons réorienté la théorie afin d'inclure des attitudes à l'égard du travail, dans le but de prévoir les résultats des délinquants dans le domaine de l'emploi plutôt que leur comportement criminel.

HYPOTHÈSES

L'étude dont il est question ici est de nature exploratoire et vise à faire mieux comprendre les facteurs liés aux résultats (dans le domaine de l'emploi) des délinquants sous responsabilité fédérale en liberté sous condition. L'hypothèse que nous avons posée est large, à savoir que les variables prédictives entrant dans les catégories des facteurs personnels (antécédents de travail, attitudes, auto-efficacité et intention), des facteurs interpersonnels (soutien social à l'égard du travail) et des facteurs sociaux (taux de chômage) adaptées du modèle RPIC sont associées à l'emploi des délinquants (situation d'emploi, qualité de l'emploi et nombre de semaines travaillées).

MÉTHODOLOGIE

Participants

Les participants étaient des délinquants de sexe masculin sous responsabilité fédérale (condamnés à une peine de deux ans ou plus) qui avaient été mis en liberté dans l'une de six villes canadiennes. Parmi les 548 délinquants à qui l'on avait offert de participer à l'étude entre décembre 1998 et septembre 1999, un nombre de 302 délinquants ont accepté d'y prendre part, ce qui représente un taux de participation de 55 %. Pour des raisons d'éthique, seuls les renseignements qui concernent les délinquants ayant consenti à participer à l'étude sont présentés dans la présente section.

L'âge moyen des participants, calculé à l'aide d'un prétest (un mois), était de 33,7 ans ($ET = 10,3$); la gamme d'âges s'étendant de 19 à 66 ans. La moitié des délinquants étaient de race blanche (50,8 %); les autres étaient des Innus (1,0 %), des Inuits (0,3 %), des Métis (5,4 %), des Amérindiens (8,0 %), des Hispaniques (4,0 %), des Arabes (14,4 %), des Noirs (10,0 %), des Asiatiques (4,0 %), des Indiens d'Asie (1,3 %) et autres (0,7 %). Pour faciliter les analyses, l'appartenance ethnique a été divisée en deux groupes : Autochtones (14,7 %) et non-Autochtones (85,2 %). L'état matrimonial, extrait de la base de données informatisée du SCC, a été divisé en deux catégories : en couple (38,2 %) et célibataire (61,8 %).

La moitié (53,0 %) des participants avaient été libérés dans une ville de la région des Prairies, les autres dans les régions de l'Atlantique (22,5 %) et de l'Ontario (24,5 %). Environ les deux tiers des délinquants (64,2 %) étaient en semi-liberté, la première forme de mise en liberté accordée aux délinquants. Seulement 8,3 % étaient en liberté conditionnelle totale, une forme moins restrictive de liberté sous condition, et 27,5 % étaient en liberté d'office, la libération d'office étant une mise en liberté obligatoire (pour la plupart des délinquants) après les deux tiers de la peine.

Pour la deuxième étape de l'évaluation, au sixième mois, le taux de participation a été de 50 %. Cent six (106) délinquants sur les 213 qui étaient admissibles y ont pris part (17 délinquants demeuraient dans une autre ville et 72 avaient vu leur liberté suspendue ou révoquée depuis la première évaluation). L'âge moyen des délinquants qui ont participé à la deuxième évaluation était de 35,9 ans ($ET = 10,7$), la gamme

d'âges s'étendant de 20 à 63 ans. Moins d'un dixième (8,6 %) des délinquants étaient autochtones; les autres (91,4 %) étaient non autochtones. La majorité des participants (60,3 %) n'étaient pas mariés.

Mesures

Nous avons recueilli les données à deux moments (durant le premier et le sixième mois suivant la mise en liberté) afin d'examiner le changement au fil du temps. Les données ont été recueillies à l'aide de plusieurs méthodes : entrevue, questionnaire papier-crayon et examen de dossiers. L'examen des dossiers a été effectué à l'aide du Système de gestion des délinquants (SGD), la base de données informatisée du SCC qui contient des renseignements sur les antécédents de travail et les antécédents criminels ainsi que sur les variables dynamiques comme les besoins des délinquants. Nous avons élaboré la *Liste de vérification de l'emploi dans la collectivité* (annexe A) dont allaient se servir les assistants à la recherche pour les entrevues. Cet outil, qui porte sur des variables liées à l'emploi dans la collectivité, a permis d'examiner des facteurs statiques comme la participation à des programmes en établissement, et des variables dynamiques comme le nombre d'entrevues d'emploi durant les six premiers mois de liberté. Le *Questionnaire sur les attitudes à l'égard du travail* (annexe B) était composé d'échelles normalisées servant à évaluer les concepts de l'attitude, de la motivation et de l'efficacité définis selon la perspective du RPIC (Andrews, 1982; Andrews et Bonta, 1998).

Variables prédictives

Les variables prédictives sont décrites en relation avec le modèle RPIC : facteurs personnels, facteurs interpersonnels et facteurs sociaux.

Facteurs personnels

Antécédents de travail. La recherche a montré qu'il existe un lien entre l'expérience de travail des délinquants avant l'incarcération et l'adaptation subséquente à la collectivité (Andrews et Bonta, 1998; Gendreau et coll., 1996; Gendreau et coll., 1998; Glaser, 1964; Motiuk, 1997b). Diverses composantes des antécédents de travail des délinquants ont été examinées; la première concerne les genres d'emplois occupés

durant l'année précédant l'incarcération, qu'on a regroupés dans les catégories *travail spécialisé* (travailleur qualifié, vendeur, superviseur, gestionnaire, professionnel) et *travail non spécialisé* (travailleur non qualifié ou semi-qualifié et « autres »).

Une autre composante de l'expérience de travail est la variable composée de la stabilité de l'emploi, dérivée des indicateurs du domaine de l'emploi évalués durant l'EID (voir annexe C pour une liste des indicateurs de l'emploi). Alors qu'on additionne habituellement les indicateurs pour déterminer l'ampleur des besoins en matière d'emploi (on attribue un « point » à chaque indicateur qui correspond à un déficit en matière d'emploi), nous avons utilisé l'approche inverse afin de déterminer la stabilité ou la compétence dans le domaine de l'emploi. Nous avons donc attribué un point à chaque indicateur qui n'avait pas reçu de point au moment de l'admission (l'indicateur ne correspondant pas à un besoin du délinquant), de sorte que moins les indicateurs ayant reçu un point à l'admission étaient nombreux, plus les antécédents de travail du délinquant étaient stables. Nous avons utilisé la même approche pour les indicateurs du domaine de l'emploi qui étaient liés à l'éducation (p. ex. n'a pas terminé la 8^e année) afin de créer une variable fondée sur l'éducation.

Pour vérifier le changement qui aurait pu survenir dans les besoins des délinquants en matière d'emploi grâce au travail effectué ou à la formation professionnelle suivie durant l'incarcération, nous avons demandé aux délinquants s'ils avaient travaillé pour Corcan ou participé à l'une des activités suivantes : formation professionnelle, Programme des compétences professionnelles ou placement à l'extérieur. S'ils avaient participé à l'une de ces activités durant leur incarcération, on leur attribuait un score de un pour la variable composée de la *formation*. Sinon, on leur donnait un score de zéro.

Les dernières variables évaluées dans la catégorie des antécédents de travail étaient les cotes attribuées aux besoins dans le domaine de l'emploi lors de l'EID. En tout, trente-cinq indicateurs du domaine de l'emploi sont cotés de façon qu'un point est alloué à chaque indicateur qui s'applique au délinquant. À la suite d'une entrevue avec le délinquant et d'un examen systématique de son dossier et de renseignements provenant de tiers, on attribue une cote aux besoins en matière d'emploi (*facteur considéré comme un atout, aucun besoin immédiat d'amélioration, besoin modéré d'amélioration* ou *besoin manifeste d'amélioration*). Ainsi, la cote globale des besoins

dans le domaine est attribuée selon le jugement clinique du professionnel du milieu correctionnel (qui est guidé par les lignes directrices sur la cotation et la cotation des indicateurs de l'emploi). Le SCC évalue également les besoins du délinquant au moment de sa mise en liberté dans la collectivité, et tous les six mois par la suite, au moyen de l'Échelle d'intervention dans la collectivité (EIC)¹, une échelle d'évaluation des besoins dynamiques comportant les sept domaines de besoins qui sont évalués durant l'évaluation initiale. Pour notre étude, nous avons utilisé les scores obtenus à l'évaluation effectuée à l'aide de l'EIC au cours des six premiers mois de liberté, afin de déterminer les besoins des délinquants en matière d'emploi dans la collectivité.

Attitudes, valeurs et croyances. Nous avons évalué la valeur que les délinquants accordent à l'emploi et leurs attitudes à l'égard de l'emploi à l'aide de diverses mesures normalisées regroupées dans le *Questionnaire sur les attitudes à l'égard du travail*. Nous avons utilisé l'échelle de l'attachement au travail (*Work Involvement Scale*) de Kanungo (1982) pour évaluer l'identification cognitive générale des délinquants au travail et leurs croyances à propos de la valeur du travail. Ce questionnaire, qui se compose de six énoncés cotés sur une échelle de sept points, a fait preuve d'une cohérence interne ($\alpha = 0,75$) et d'une fiabilité de test-retest ($r = 0,67$) satisfaisantes. Dans un examen initial des propriétés psychométriques du questionnaire, Kanungo a obtenu une moyenne de 20,70 ($ET = 5,97$) pour un échantillon de 900 anglophones et francophones travaillant à temps plein dans les secteurs privé et gouvernemental qui étaient inscrits à des cours de perfectionnement de soir. L'échelle de l'attachement à l'emploi (*Job Involvement Scale*), également élaborée par Kanungo (1982), mesure l'identification cognitive à un emploi particulier, plutôt qu'au milieu du travail en général. Composée de 10 énoncés évalués sur une échelle de sept points, cet outil possède une bonne cohérence interne ($\alpha = 0,80$) et une bonne fiabilité de test-retest ($r = 0,85$). Kanungo a obtenu une moyenne de 31,31 ($ET = 10,61$) pour le même échantillon de 900 employés.

¹ Les résultats obtenus sur l'EIC sont maintenant intégrés au Suivi du plan correctionnel et à la Stratégie communautaire.

L'éthique du travail, qui concerne l'importance accordée au travail et la croyance que l'effort contribue à la réussite, a été mesurée à l'aide de l'échelle de l'éthique du travail de l'Australie (*Australian Work Ethic scale*) de Ho et Lloyd (1984), qui comporte sept énoncés évalués sur une échelle de quatre points. Cet outil a constamment fait preuve d'une fiabilité interne ($\alpha =$ de 0,71 à 0,84) (Furnham et coll., 1991; Ho et Lloyd, 1984; Niles, 1993; Paterson et O'Driscoll, 1989), d'une validité concurrente et d'une fiabilité de test-retest (Paterson et O'Driscoll, 1989) satisfaisantes ou bonnes. Dans les analyses des propriétés psychométriques de l'échelle, Ho et Lloyd ont obtenu des moyennes de 18,38 ($ET = 4,16$) et 17,77 ($ET = 3,58$) chez les hommes et les femmes respectivement.

L'échelle de motivation intrinsèque à l'égard de l'emploi (*Intrinsic Job Motivation scale*) (Warr, Cook et Wall, 1979), composée de six énoncés cotés sur une échelle de sept points, possède une bonne cohérence interne ($\alpha = 0,82$) et une fiabilité de test-retest satisfaisante. Cette échelle permet d'évaluer dans quelle mesure une personne est disposée à donner un bon rendement dans son travail afin d'obtenir une satisfaction intrinsèque. Warr et ses collègues ont obtenu une moyenne de 36,25 ($ET = 5,51$) pour un échantillon de cols bleus de sexe masculin travaillant dans une entreprise industrielle.

L'échelle de la valeur accordée au travail (*Value of Employment*) utilisée par Andrews et ses collègues (1985) possède une bonne fiabilité interne ($\alpha = 0,82$). Andrews et ses collaborateurs ont obtenu une moyenne de 60,85 ($ET = 6,56$) lors de l'évaluation initiale d'un échantillon de probationnaires à l'aide de cet outil de 18 énoncés cotés selon l'échelle de cinq points de Likert. En outre, nous avons modifié l'échelle de la valeur associée au crime (*Expected Value of Crime*) de Harris (1975) pour évaluer les perceptions des délinquants quant aux avantages et aux inconvénients liés à un emploi stable. Nous avons demandé aux délinquants d'énumérer les avantages qui se rattachent à un emploi stable, d'évaluer leurs probabilités d'obtenir ces avantages (sur une échelle allant de 0 à 100) et d'évaluer dans quelle mesure ils seraient heureux d'obtenir ces avantages (sur une échelle de 0 à 100).

Auto-efficacité professionnelle. Le niveau d'auto-efficacité d'une personne, c'est-à-dire sa croyance en sa capacité de réaliser avec succès une action ou un ensemble d'actions particulières (Bandura, 1977), est étroitement lié à la perception qu'elle a du contrôle de son comportement (Ajzen, 1985, 1988). Compte tenu de l'association entre l'auto-efficacité et le comportement, il est important d'évaluer les perceptions des délinquants quant à leur auto-efficacité dans le domaine du travail. L'échelle d'auto-efficacité professionnelle (*Occupational Self Efficacy scale*; Fletcher, Hansson et Bailey, 1992) mesure les croyances des adultes en leur capacité d'apprendre, de s'adapter et d'être productifs dans un milieu de travail en évolution. Trois volets de l'échelle évaluent la capacité de donner un bon rendement, la faculté d'apprentissage et les aptitudes d'organisation. Cette mesure comporte 29 énoncés, qui sont cotés sur une échelle de 4 points, et a fait preuve d'une très bonne fiabilité interne ($\alpha = 0,94$) et d'une très bonne validité conceptuelle lorsqu'on l'a mise à l'épreuve avec un échantillon de 136 adultes travaillant dans deux entreprises industrielles et une entreprise du domaine de l'énergie (dans des emplois professionnels et non professionnels).

Intention. Une question de la *Liste de vérification de l'emploi dans la collectivité* se rapporte à l'intention des délinquants (c.-à-d. les probabilités) de trouver ou de conserver un emploi. Nous avons demandé aux délinquants d'évaluer leurs « chances » de trouver un emploi (ou de conserver leur emploi, s'ils en avaient un) dans les six mois suivants; les choix de réponses étaient *faibles*, *moyennes* ou *bonnes*.

Facteurs interpersonnels

Soutien social à l'égard du travail. Azrin, Flores et Kaplan (1975) ont étudié le rôle du soutien social dans l'obtention d'un emploi. Le concept du club de placement, reposant sur l'idée selon laquelle le travail en groupe est plus efficace que la recherche d'emploi individuelle, comprenait un jumelage visant à faciliter le transport des personnes pour les entrevues d'emploi, des jeux de rôles, la supervision des conversations téléphoniques avec des employeurs éventuels, l'examen du curriculum vitae, l'échange de pistes d'emploi et l'encouragement mutuel. Cette méthode de recherche d'emploi à plusieurs volets s'appuyait sur le principe qui veut que la recherche d'emploi soit un processus qui peut être appris au moyen d'une approche

structurée comportant du counseling en groupe en plus des volets mentionnés ci-dessus.

Pour vérifier leur hypothèse voulant que le club de placement donne de meilleurs résultats que la recherche d'emploi individuelle, Azrin et ses collègues (1975) ont procédé à une étude avec groupe témoin apparié afin d'examiner l'efficacité de cette approche par rapport aux techniques de recherche d'emploi individuelle traditionnelles. Les participants étaient des personnes sans emploi qui souhaitaient trouver du travail. Ils ont été recrutés de différentes façons : annonces dans les journaux, clients acheminés par une agence de placement de l'État, services du personnel et bouche-à-oreille. Ces personnes ont été jumelées à d'autres qui possédaient les caractéristiques le plus semblables possible sur le plan des « probabilités d'employabilité » - âge, sexe, race, niveau d'instruction, état matrimonial, type d'emploi recherché et niveau de salaire désiré, nombre de personnes à charge et ressources financières actuelles. Une personne de chaque paire a été affectée au club de placement, et l'autre au groupe témoin, par un tirage au sort. En tout, 60 personnes (28 hommes, 32 femmes) ont participé à cinq séances de counseling; elles étaient jeunes (âge moyen de 25 ans), possédaient en moyenne 14 ans de scolarité et avaient occupé un emploi durant six mois des 12 mois précédents. La majorité (environ 85 %) des participants étaient de race blanche. Les membres du groupe témoin étaient comparables sur tous les plans. L'étude a révélé, comme on l'avait prévu, que la méthode du club de placement était plus efficace. Deux mois après le programme, 90 % des participants avaient un emploi, alors que seulement 55 % des membres du groupe témoin avaient trouvé du travail. De plus, les participants avaient obtenu un salaire initial plus élevé que leurs homologues qui n'avaient pas utilisé les services du club de placement, et ils étaient plus nombreux à occuper un poste de professionnel que les clients du groupe témoin (20 % par rapport à 5 %).

Le concept du club de placement (Azrin et Besalel, 1980; cité dans Cellini et Lorenz, 1983) a été adapté et appliqué à de jeunes (entre 16 et 26 ans) délinquants afro-américains de sexe masculin par la Safer Foundation de Chicago. Cellini et Lorenz (1983) ont constaté que parmi les 65 délinquants qui avaient participé au programme, 46 % avaient trouvé un emploi un mois après la fin du programme. Ce taux d'emploi est beaucoup moins élevé que ceux qu'on avait constatés dans des études antérieures

(de 87 à 100 %) sur l'incidence de la participation à un club de placement pour des non-délinquants (p. ex. Azrin et coll., 1975); cette constatation a été attribuée à l'économie moins vigoureuse, au manque de compétences monnayables des participants et à la stigmatisation liée à l'existence d'un casier judiciaire (Cellini et Lorenz, 1983). Malheureusement, on n'avait pas de statistiques comparatives sur les non-participants, car l'étude était de nature descriptive.

Bien qu'il existe peu d'études empiriques sur la relation entre le soutien social à l'égard du travail et les résultats obtenus par les délinquants dans le domaine de l'emploi, on est porté intuitivement à croire à l'existence de ce lien. Soothill et ses collègues (Soothill, Francis et Ackerley, 1997; Soothill, Francis et Escarela, 1999; Soothill et Holmes, 1981) ont réalisé une série d'études de suivi pour analyser les résultats des délinquants qui avaient reçu les services d'une agence de placement (APEX) au début des années 1970. Ils ont constaté que les délinquants qui avaient reçu des services intensifs et qui avaient commis trois infractions ou plus ont tiré un plus grand profit (c'est-à-dire ont moins récidivé) des services de l'agence que leurs homologues qui avaient reçu des services moins intensifs, et se comparaient même aux délinquants ayant commis deux infractions ou moins qui avaient reçu des services moins intensifs. Cette constatation était la même pour les délinquants qui n'avaient pas été placés dans un emploi, mais qui avaient gardé le contact avec l'agence. Les auteurs ont d'abord attribué cette constatation à la motivation des délinquants, mais les conclusions d'analyses ultérieures plus approfondies ont été associées au rôle du soutien social, ainsi qu'au principe du risque qu'ont précisé Andrews et ses collègues (Andrews et coll., 1990). Soothill et ses collaborateurs (1999) ont posé comme principe que les délinquants ayant commis deux infractions ou moins (c.-à-d. les délinquants à faible risque) sont plus susceptibles de conserver leurs contacts sociaux que les délinquants qui sont plus fortement impliqués dans la criminalité (c.-à-d. les délinquants à risque élevé ayant commis trois infractions ou plus). Ils ont posé comme hypothèse que les services intensifs offerts par APEX à ces délinquants à risque élevé ont constitué le soutien constant qui, autrement, n'existe pas pour ce groupe de délinquants (Soothill et coll., 1999). Ces résultats corroborent donc le principe du risque dans le contexte des interventions en matière d'emploi et montrent aussi la contribution possible du soutien social à la réinsertion sociale des délinquants.

Nous avons évalué dans quelle mesure une personne reçoit du soutien à l'égard du travail en modifiant l'échelle de soutien social à l'égard de la criminalité (*Social Support for Crime scale*), adaptée par Andrews (1985) à partir des travaux de Short (1957) et Hackler et Hagan (1975). Pour notre étude, cette échelle, qui mesure les ressources/modèles criminels (7 énoncés) et l'attachement affectif à la criminalité (4 énoncés), a été réorientée en fonction du soutien accordé au travail.

Facteur social

Taux de chômage. Andrews et Bonta (1998) affirment qu'il est important de tenir compte des grands facteurs contextuels (p. ex. le climat politique) en raison de leur influence indirecte sur le comportement des délinquants. Le taux de chômage peut être considéré comme un grand facteur social pour sa contribution à l'existence d'emplois et son incidence potentielle sur la capacité des délinquants de trouver un emploi. Les taux de chômage régionaux (taux de chômage par 100 000 habitants dans chaque ville visée par l'étude) pour 1999 ont été obtenus des données accompagnant le *Guide des données sur le marché du travail et le revenu* (1999) de Statistique Canada.

Désirabilité sociale

Nous avons inclus le *Questionnaire sur les réactions souhaitables* (QRS; Paulhus, 1994) dans la batterie de tests sur les attitudes à l'égard du travail afin d'évaluer la tendance des délinquants à répondre d'une manière socialement souhaitable. Les deux sous-échelles sont l'auto-duperie, tendance à donner de soi une image excessivement favorable, et la gestion des impressions, volonté délibérée d'impressionner les autres en donnant des réponses socialement souhaitables. Chacune des sous-échelles comporte 20 énoncés qui sont cotés sur une échelle de 7 points allant de *tout à fait faux* à *tout à fait vrai*. Paulhus (1994) a présenté des normes provenant de diverses sources, notamment des étudiants de premier cycle et des délinquants. Fait intéressant, les données n'indiquent pratiquement aucune différence dans les moyennes entre les étudiants (Paulhus, Reid et De Longis, 1989) et les délinquants non psychopathes (Harper et Hare, 1988; cité dans Paulhus, 1994) (auto-duperie = 86,4, gestion des impressions = 72,3 et auto-duperie = 83,3, gestion des impressions = 74,9, respectivement), ce qui montre l'utilité de cet outil pour

l'évaluation des réponses socialement souhaitables parmi les délinquants. Pour notre étude, nous avons modifié le QRS en supprimant les énoncés « J'ai déjà douté de mes capacités en tant qu'amant » et « Je ne lis jamais de livres ou de magazines de sexe » des sous-échelles de l'auto-duperie et de la gestion des impressions respectivement, car les délinquants avaient exprimé leur malaise face à ces énoncés dans des études antérieures sur l'emploi (voir Gillis, 1994). En outre, l'énoncé 13, « Je vote parce que je sais que mon vote peut changer quelque chose » a été supprimé de la sous-échelle de l'auto-duperie parce que les délinquants sous responsabilité fédérale n'avaient pas le droit de voter au moment de l'étude.

Variables des résultats

Nous avons évalué trois résultats en matière d'emploi afin de broser un tableau exact de la situation professionnelle des délinquants après leur mise en liberté : situation d'emploi, qualité de l'emploi et nombre de semaines travaillées.

Situation d'emploi. Il s'agissait simplement de déterminer si le délinquant avait un emploi (oui / non) au moment de l'évaluation (après un mois et six mois).

Qualité de l'emploi. Nous avons utilisé les composantes suivantes pour évaluer la qualité de l'emploi un mois après la mise en liberté : a) type d'emploi (spécialisé / non spécialisé), b) salaire répondant aux besoins (répond aux besoins / ne répond pas aux besoins), c) satisfaction à l'égard du revenu (satisfait / non satisfait). Chaque composante du résultat combiné a été calculée sur une échelle de trois points, le chiffre 2 étant le score le plus élevé. Si le délinquant n'avait pas travaillé depuis sa mise en liberté, on lui attribuait un score de 0 pour chacune des mesures. S'il n'avait pas d'emploi au moment de l'évaluation, mais qu'il avait travaillé depuis sa mise en liberté, son score attribué pour chacune des trois composantes était calculé sur 1. S'il avait un emploi, chaque composante était calculée sur 2. Par exemple, pour le type d'emploi, si le délinquant n'avait pas travaillé depuis sa mise en liberté, on lui donnait un score de 0; s'il avait occupé depuis sa mise en liberté un emploi spécialisé, on lui attribuait un score de 1 (*non spécialisé* = 0); et s'il occupait un emploi spécialisé au moment de l'évaluation, on lui donnait un score de 2. Nous avons coté chacune des trois composantes de la qualité de l'emploi à l'aide de ces critères afin de tenir compte des changements possibles dans la qualité de l'emploi depuis la mise en liberté. Nous

avons utilisé le même processus pour évaluer la qualité de l'emploi lors de la deuxième évaluation, six mois après la mise en liberté.

Nombre de semaines travaillées. Six mois après la mise en liberté, nous avons évalué le maintien de l'emploi en établissant le nombre de semaines travaillées depuis la mise en liberté, ce qui nous a permis de connaître les nombreux changements d'emploi des délinquants. Cette mesure permet de déterminer la *stabilité* de l'emploi et nous évite de compter uniquement sur une évaluation dichotomique (employé / sans emploi) qui ne reflète pas nécessairement le changement dans la situation d'emploi au fil du temps. Ces indicateurs ont été obtenus à l'aide de la *Liste de vérification de l'emploi dans la collectivité*, administrée oralement au délinquant par un assistant à la recherche.

Façon de procéder

Avant de conclure le choix des sites de collecte de données, nous avons communiqué avec les directeurs de district et les gestionnaires des bureaux de libération conditionnelle de six villes des trois régions (Atlantique, Ontario et Prairies) pour leur expliquer le projet. Chacune de ces personnes a fait part de son intérêt à réaliser l'étude dans son bureau. Nous avons ensuite fourni à chaque gestionnaire une trousse d'information complète décrivant les objectifs et la méthodologie de l'étude. Par la suite, nous avons communiqué avec tous les gestionnaires pour leur donner la possibilité de poser des questions sur l'étude, après quoi nous leur avons demandé de choisir un assistant à la recherche qui réaliserait les entrevues avec les délinquants au bureau de libération conditionnelle. Nous voulions que les assistants à la recherche connaissent bien les procédures du bureau de libération conditionnelle et aient de l'expérience dans le travail auprès des délinquants.

Une fois les assistants choisis, nous avons fourni des trousseaux d'information aux agents de libération conditionnelle et aux assistants à la recherche. La chercheuse est aussi allée à chacun des bureaux de libération conditionnelle afin de rencontrer les agents de libération conditionnelle et les assistants à la recherche, et de répondre à leurs questions sur l'objet de l'étude et la façon de procéder. En outre, cette rencontre leur a permis de proposer des modifications à la liste de vérification et au questionnaire sur les attitudes à l'égard du travail. Après la rencontre générale sur l'objet de l'étude et

la façon de procéder, la chercheuse a expliqué aux assistants à la recherche comment mener l'entrevue et administrer le questionnaire. Après avoir éclairci les questions de procédure et d'éthique, la chercheuse a fourni aux assistants la version finale de tous les documents pertinents.

Le groupe visé pour l'étude comprenait tous les délinquants de sexe masculin qui avaient été libérés entre décembre 1998 et septembre 1999, qui étaient sous la responsabilité des bureaux de libération conditionnelle et à qui il restait au moins six mois à purger avant la date d'expiration de leur peine. Les assistants ont obtenu la liste de tous les délinquants relevant des bureaux visés et ont vérifié s'il leur restait au moins six mois de leur peine à purger dans la collectivité. Ensuite, ils ont communiqué avec chaque délinquant répondant à ce critère pour lui demander de le rencontrer lorsqu'il aurait passé au moins trois semaines (au plus six semaines) dans la collectivité. Les délinquants qui ont accepté de rencontrer l'assistant ont d'abord été invités à lire un formulaire de consentement éclairé (annexe D), après quoi l'assistant leur a demandé s'ils souhaitaient participer à l'étude. On leur a assuré que leur participation était strictement bénévole (aucune rémunération) et n'aurait aucune incidence sur leur catégorie de mise en liberté ou leur statut auprès du SCC. On les a informés que leur participation consistait à répondre à des questions sur l'emploi et la criminalité qui leur seraient posées par l'assistant à la recherche et à remplir un questionnaire sur les attitudes à l'égard du travail. Ils ont ensuite eu la possibilité de poser des questions sur l'objet de l'étude et la façon de procéder. Enfin, on les a informés que le troisième volet de l'étude consisterait à remplir de nouveau le questionnaire sur les attitudes à l'égard du travail et à répondre de nouveau à des questions sur l'emploi lorsqu'ils auraient passé six mois dans la collectivité. Les délinquants qui ont consenti à participer à l'étude ont rencontré l'assistant à la recherche pour répondre aux questions et ont rempli le questionnaire sur les attitudes à l'égard du travail. Six mois plus tard, l'assistant a communiqué avec les délinquants qui étaient encore dans la collectivité et il leur a expliqué de nouveau l'objet de l'étude et la façon de procéder. Les délinquants ont signé un formulaire de consentement éclairé, l'assistant a mené l'entrevue post-test et les délinquants ont rempli le questionnaire. Par la suite, ils ont reçu un formulaire de compte rendu (annexe E) qui contenait des renseignements supplémentaires sur

l'étude et les numéros de téléphone leur permettant de rejoindre les responsables s'ils avaient des questions ou des préoccupations à propos de l'étude.

Les données recueillies étaient envoyées tous les mois à la chercheuse principale à l'administration centrale du SCC, à Ottawa, et elles étaient versées dans une base de données du SAS Institute (1990) par un assistant à la recherche. Nous avons assigné un numéro à chaque participant et avons pris soin de n'entrer aucun nom dans la base de données de façon à assurer la confidentialité. Comme il manquait beaucoup de données, nous avons calculé les scores totaux des échelles au prorata dans le cas des variables prédictives pour lesquelles il manquait moins de 50 % des données. De plus, nous avons substitué des scores moyens dans le cas des quelques variables pour lesquelles il manquait encore des scores totaux, de façon à avoir des valeurs égales de « n » pour chacune des variables prédictives. Les scores bruts sont présentés dans les analyses de fréquence et les scores moyens de substitution ont été utilisés dans les analyses de corrélation et de régression présentées à la section suivante. Nous avons aussi effectué une série d'analyses à l'aide des variables originales, et les résultats étaient semblables aux résultats obtenus à l'aide des variables moyennes de substitution.

RÉSULTATS

L'objet premier de notre étude était d'examiner les divers facteurs qui contribuent à l'obtention d'un emploi chez les délinquants mis en liberté dans la collectivité. Nous avons effectué une série d'analyses de corrélation et de régression afin d'examiner la relation entre les variables prédictives (p. ex. attitudes à l'égard du travail, antécédents de travail) et les résultats des délinquants en matière d'emploi (situation d'emploi, qualité de l'emploi, nombre de semaines travaillées). Nous présentons ci-dessous des analyses descriptives et les résultats de la première étape de l'évaluation (après un mois de liberté), suivis des analyses de la deuxième évaluation (après six mois de liberté).

APRÈS UN MOIS

Analyses descriptives

Antécédents de travail. Comme les antécédents de travail sont associés au rendement des délinquants dans la collectivité (Enocksson, 1981; Glaser, 1964; Markley et coll., 1983), il est important d'évaluer diverses composantes de l'emploi liées à la période précédant l'incarcération.

Nous avons demandé aux délinquants quel genre d'emploi ils avaient occupé durant l'année précédant leur incarcération. Comme le montre le tableau 1, près des deux tiers ont dit avoir occupé un emploi non spécialisé ou un emploi de spécialisation moyenne. Toutefois, un cinquième des répondants ont répondu avoir eu un emploi spécialisé. Ces catégories d'emploi ont été regroupées en deux : travail spécialisé (29,8 %) et travail non spécialisé (70,2 %)².

Tableau 1 : Genre d'emploi occupé avant l'incarcération

Genre d'emploi	Fréquence	Pourcentage
Travailleur non qualifié ou semi-qualifié	168	62,0
Travailleur qualifié	54	19,9
Vendeur	12	4,4
Superviseur	15	5,5
Gestionnaire/professionnel	9	3,3
Autres	13	4,8
Total	271	100,0

Nota : 31 délinquants ont dit qu'ils n'avaient pas travaillé durant l'année précédant leur incarcération.

Nous avons aussi interrogé les délinquants sur leurs expériences de travail ou de formation au cours de leur dernière période d'incarcération (tableau 2). Un peu plus du tiers des répondants ont dit avoir travaillé pour CORCAN (38,4 %) ou avoir suivi une formation professionnelle (35,4 %), alors que seulement un dixième des délinquants

² La catégorie *travail spécialisé* comprend les genres d'emploi suivants : travailleur qualifié, vendeur, superviseur, gestionnaire et professionnel; la catégorie *travail non spécialisé* comprend les travailleurs non qualifiés ou semi-qualifiés et la catégorie « autres ». Les délinquants qui étaient sans emploi (n = 31) durant l'année précédant leur incarcération ont été inclus dans le groupe *travail non spécialisé*.

environ (11,9 %) avaient participé à des placements à l'extérieur. Une faible proportion de délinquants (4,5 %) avait participé au Programme des compétences professionnelles, offert uniquement dans la région des Prairies. Aux délinquants qui avaient travaillé pour Corcan, suivi une formation professionnelle, participé au Programme des compétences professionnelles ou à des placements à l'extérieur (ceux qui ont répondu « oui »), nous avons attribué un point. À ceux qui n'avaient participé à aucune de ces activités (ceux qui ont répondu « non »), nous avons attribué zéro pour cette variable. Soixante pour cent des délinquants ont participé à une activité d'emploi ou de formation durant leur période d'incarcération.

Tableau 2 : Genre d'expérience de travail/formation durant l'incarcération

Expérience de travail/formation	Fréquence	Pourcentage
CORCAN	116	38,4
Formation professionnelle	107	35,4
Programme des compétences professionnelles	13	4,5
Placement à l'extérieur	36	11,9

Nota : Les catégories de l'expérience de travail/formation ne s'excluent pas mutuellement et ne totalisent pas 100 %.

Comme nous l'avons déjà dit, les délinquants sont soumis à une évaluation approfondie de leurs facteurs criminogènes lorsqu'ils sont admis dans le système fédéral. Le domaine de besoins qui nous intéresse ici est l'emploi; près des deux tiers (62,2 %) des délinquants avaient des besoins modérés ou manifestes dans le domaine de l'emploi au moment de leur admission (tableau 3). Ces besoins sont réévalués lorsque le délinquant est mis en liberté dans la collectivité, à l'aide de l'EIC. Le tableau 3 montre que les besoins en matière d'emploi ont diminué, puisque 55,7 % des délinquants avaient des besoins modérés ou manifestes (par rapport à 62,2 % au moment de l'admission).

Tableau 3 : Niveaux de besoins dans le domaine de l'emploi

Niveau de besoins	Fréquence	Pourcentage
Besoins à l'admission		
Atout	20	6,8
Aucun besoin	91	31,0
Besoins modérés	133	45,2
Besoins manifestes	50	17,0
Total	294	100,0
Besoins à la mise en liberté		
Atout	16	7,0
Aucun besoin	86	37,4
Besoins modérés	103	44,8
Besoins manifestes	25	10,9
Total	230	100,0

Nota : Les niveaux de besoins à l'admission et à la mise en liberté sont inconnus pour 8 délinquants et 72 délinquants respectivement.

Attitudes, valeurs et croyances. Les attitudes, les valeurs et les croyances figurent en tête de liste pour leur relation avec le comportement criminel dans les ouvrages de psychologie correctionnelle (Andrews et Bonta, 1998; Gendreau et coll., 1996; Gendreau et coll., 1998). Dans notre étude, nous posons également comme hypothèse que les attitudes, les valeurs et les croyances relatives à l'emploi jouent un rôle important dans les résultats des délinquants en matière d'emploi. Le tableau 4 présente des renseignements descriptifs sur les mesures des attitudes, des valeurs, des croyances et de l'auto-efficacité relatives au travail.

Tableau 4 : Moyennes et coefficients alpha pour les mesures des attitudes et de l'auto-efficacité : après un mois

Attitudes et auto-efficacité	n	M	ET	α
Attitudes				
Attentes à l'égard du travail : probabilités	285	82,3	17,0	
Attentes à l'égard du travail : heureux	285	84,3	45,4	
Éthique du travail	297	23,4	2,8	0,70
Valeur accordée au travail	299	61,5	6,3	0,69
Attachement au travail	291	18,2	3,8	0,72
Attachement à l'emploi	281	30,7	6,3	0,83
Motivation intrinsèque à l'égard de l'emploi	286	33,9	4,4	0,70
Auto-efficacité				
Auto-efficacité professionnelle	297	111,1	16,8	0,95

Nota : Les coefficients alpha n'ont pas été calculés pour les deux premières mesures parce qu'elles ne comportaient que deux questions.

Nous avons obtenu des valeurs moyennes élevées pour les attentes associées au travail (c.-à-d. les probabilités de retirer des avantages d'un emploi, et dans quelle mesure cela rend heureux). Les moyennes obtenues pour les autres échelles étaient semblables à celles qu'on retrouve dans d'autres ouvrages. Le score moyen pour l'éthique du travail était plus élevé que la moyenne de 18,38 ($ET = 4,26$) obtenue par Ho et Lloyd (1984), tout comme le score moyen pour la valeur accordée au travail, par rapport à la moyenne obtenue par Andrews (60,85, $ET = 6,56$) en 1985. Le score moyen pour l'attachement au travail était légèrement plus faible que celui qui avait été obtenu par Kanungo (1982) (20,70, $ET = 5,97$). Quant aux valeurs moyennes pour les autres attitudes à l'égard du travail, elles sont semblables à celles qu'on trouve dans les rapports d'autres études; Kanungo (1982) a obtenu un score moyen de 31,31 ($ET = 10,61$) pour l'échelle de l'attachement à l'emploi, et Warr et ses collaborateurs (1979) une moyenne de 36,25 ($ET = 5,51$) pour l'échelle de motivation intrinsèque. Les coefficients alpha se situaient dans les limites acceptables pour chacune des échelles, bien que la cohérence interne pour la valeur accordée au travail soit considérablement plus faible que celle qui avait été constatée par Andrews ($\alpha = 0,82$).

Auto-efficacité professionnelle. Nous avons évalué l'auto-efficacité professionnelle pour déterminer ce que croient les délinquants à propos de leur capacité de donner un bon rendement, de leur faculté d'apprentissage et de leurs aptitudes d'organisation. Comme dans les travaux de Fletcher et coll. (1992), et comme le montre le tableau 4, l'échelle a présenté une cohérence interne élevée. Le score moyen était légèrement plus faible que celui qu'avaient obtenu Fletcher et ses collègues (120,8).

Intention. Nous avons demandé aux délinquants d'évaluer leurs « chances » de trouver du travail dans les six mois suivants (ou de conserver leur emploi, s'ils en avaient un au moment de la première entrevue). Comme l'illustre le tableau 5, très peu de délinquants (7,1 %) considéraient que leurs chances étaient faibles; un peu plus d'un dixième d'entre eux (13,9 %) voyaient leurs chances comme moyennes, et la majorité (78,9 %) estimaient que leurs chances étaient bonnes.

Tableau 5 : Distribution des chances de trouver/conservé un emploi : après un mois

Chances	Fréquence	Pourcentage
Faibles	21	7,1
Moyennes	41	13,9
Bonnes	232	78,9
Total	294	100,0

Nota : Les données sur les chances de trouver/conservé un emploi sont manquantes pour 8 délinquants.

Facteurs interpersonnels

Soutien social à l'égard du travail. Dans notre étude, le soutien social à l'égard du travail est considéré comme un facteur pouvant avoir une influence importante sur les résultats d'un individu en matière d'emploi. La fiabilité interne de l'échelle s'est révélée bonne, comme l'indique la valeur du coefficient alpha (0,83). Il n'existe pas de données de comparaison pour la moyenne de 12,4 ($ET = 3,1$), puisque l'échelle de soutien social à l'égard du travail a été conçue pour la présente étude.

Facteur social

Taux de chômage. Le taux de chômage est un grand facteur social qui a une influence sur le nombre d'emplois disponibles. Le tableau 6 montre la distribution des taux de chômage dans les six villes visées par l'étude. Regina avait le taux de chômage le plus bas (3,9 %), tandis que Winnipeg avait le plus élevé (5,3 %).

Tableau 6 : Fréquence du taux de chômage par ville

Ville	Taux de chômage	Fréquence
Halifax	5,1	62
Toronto	4,5	80
Winnipeg	5,3	47
Regina	3,9	18
Calgary	4,3	70
Edmonton	4,6	25

Nota : $n = 302$.

Désirabilité sociale

Étant donné qu'une grande partie des données servant à l'étude étaient fournies par les délinquants, il était important d'évaluer dans quelle mesure ceux-ci répondraient

d'une manière socialement souhaitable. Nous avons utilisé le *Questionnaire sur les réactions souhaitables* de Paulhus (1994) pour voir jusqu'à quel point les délinquants voulaient se présenter sous un jour favorable (sous-échelle de la *gestion des impressions*) et dans quelle mesure ils avaient inconsciemment déformé leurs réponses de manière positive (sous-échelle de l'*auto-duperie*). Le tableau 7 présente les renseignements descriptifs relatifs à ces sous-échelles. Les moyennes sont plus faibles que ce qu'on obtient habituellement dans les échantillons de détenus, mais ces résultats sont probablement attribuables aux modifications que nous avons apportées à l'échelle (des questions ont été supprimées, comme nous l'avons mentionné dans la section portant sur la méthodologie). La fiabilité interne de la sous-échelle de l'*auto-duperie* se situe dans les limites acceptables, mais celle de la sous-échelle de la *gestion des impressions* est faible (inférieure à 0,60), ce qui indique que la sous-échelle n'est pas fiable.

Tableau 7 : Moyennes et coefficients alpha pour les covariables : après un mois

Questionnaire sur les réactions souhaitables	n	M	ET	α
Auto-duperie	295	71,8	12,0	0,66
Gestion des impressions	295	68,4	11,0	0,49

Variables des résultats

Situation d'emploi. Nous avons demandé aux délinquants quelle était leur situation d'emploi, un mois après leur mise en liberté. Près de la moitié (43,7 %) de l'échantillon des 302 délinquants ont dit avoir un emploi.

Le tableau 8 présente les renseignements relatifs au genre d'emploi occupé par les délinquants après un mois de liberté. Comme avant leur incarcération, les deux tiers des délinquants (64,4 %) occupaient un emplois non spécialisé.

Tableau 8 : Genre d'emploi après un mois de liberté

Genre d'emploi	Fréquence	Pourcentage
Travailleur non qualifié ou semi-qualifié	85	64,4
Travailleur qualifié	27	20,5
Vendeur	8	6,1
Superviseur	6	4,6
Gestionnaire/professionnel	3	2,2
Autres	3	2,2
Total	132	100,0

Qualité de l'emploi. L'autre mesure des résultats après un mois était la qualité de l'emploi, la variable composée des éléments suivants : genre d'emploi depuis la mise en liberté (travail spécialisé / non spécialisé), salaire répondant aux besoins (p. ex. coûts de logement, paiement des factures) et satisfaction à l'égard du salaire. Les scores se situaient entre 0 et 3, le score moyen étant de 0,78 ($ET = 1,1$).

Analyses de corrélation

Nous avons effectué une série d'analyses de corrélation pour examiner les interrelations des variables prédictives (annexe F) et les relations entre les variables prédictives (p. ex. les attitudes à l'égard du travail) et les résultats en matière d'emploi après un mois de liberté (situation d'emploi et qualité de l'emploi). Les résultats de la première série d'analyses, qui portaient sur les relations entre les variables prédictives et les résultats dans le domaine de l'emploi après un mois sont présentés au tableau 9.

Nous avons constaté de faibles corrélations positives entre l'appartenance ethnique et les résultats, ce qui indique que les délinquants non autochtones étaient plus susceptibles d'occuper un emploi et d'avoir un emploi de plus grande qualité. Nous avons observé des relations positives semblables entre l'âge et l'état matrimonial et la qualité de l'emploi (mais pas la situation d'emploi), les délinquants plus âgés et les délinquants mariés ayant un emploi de plus grande qualité.

Parmi les attitudes, les valeurs et les croyances associées au travail, seule la valeur accordée au travail était associée à la situation d'emploi. De même, nous avons constaté de faibles corrélations positives entre la qualité de l'emploi et les variables suivantes : éthique du travail, valeur accordée au travail, attachement à l'emploi et

motivation intrinsèque à l'égard de l'emploi. Les corrélations étaient légèrement plus fortes entre l'ensemble des variables prédictives liées aux antécédents et les résultats. La stabilité de l'emploi et l'éducation, ainsi que l'occupation d'un emploi spécialisé avant l'incarcération, étaient associées à des résultats plus positifs, les corrélations les plus élevées étant observées entre la stabilité de l'emploi et le niveau de compétence, d'une part, et la qualité de l'emploi, d'autre part ($r = 0,21$ et $0,23$ respectivement). Les besoins en matière d'emploi étaient constamment associés négativement aux résultats; les niveaux de besoins élevés étaient liés au chômage et à un emploi de moins grande qualité. La formation professionnelle durant l'incarcération n'était pas liée à la situation d'emploi ni à la qualité de l'emploi³.

Les corrélations les plus fortes (et pratiquement identiques), bien que modérées, ont été observées entre les variables suivantes : intention, soutien social à l'égard du travail et taux de chômage, et chacune des mesures des résultats. L'intention et le soutien social présentaient une corrélation positive avec la situation d'emploi et la qualité de l'emploi, tandis que le taux de chômage était constamment associé de façon négative aux résultats ($r = -0,28$).

Nous avons effectué des analyses de corrélation pour voir s'il existait des relations entre les variables prédictives et les réactions souhaitables. Comme il n'existait pas de relations significatives entre les variables et les sous-échelles du QRS (voir Gillis, 2002), ces dernières n'ont pas été retenues pour les analyses subséquentes.

³ Notons que la variable de la formation professionnelle ne renseigne que sur la participation ou la non-participation à une formation et ne tient pas compte du contenu de la formation, de la qualité de la participation ou du fait que le délinquant a terminé ou non la formation.

Tableau 9 : Corrélations entre les variables prédictives et les résultats en matière d'emploi après un mois

Variables prédictives	Situation d'emploi	Qualité de l'emploi
Facteurs démographiques		
Âge	0,08	0,12*
Appartenance ethnique	0,12*	0,17**
État matrimonial	0,07	0,12*
Facteurs personnels		
Antécédents de travail		
Stabilité de l'emploi	0,14*	0,21***
Éducation	0,13*	0,10
Niveau de compétence	0,17**	0,23****
Formation	-0,08	-0,09
Besoins en matière d'emploi	-0,18**	-0,21***
Attitudes, valeurs et croyances		
Attentes à l'égard du travail : probabilités	0,08	0,10
Attentes à l'égard du travail : heureux	0,07	0,10
Attachement au travail	0,00	-0,01
Éthique du travail	0,09	0,11*
Valeur accordée au travail	0,15*	0,17**
Attachement à l'emploi	0,05	0,11*
Motivation intrinsèque à l'égard de l'emploi	0,03	0,13*
Auto-efficacité		
Auto-efficacité professionnelle	0,16**	0,21***
Intention		
Intention	0,28****	0,28****
Facteurs interpersonnels		
Soutien social à l'égard du travail	0,28****	0,29****
Facteur social		
Taux de chômage	-0,28****	-0,28****

Nota : n = 302.

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$ **** $p \leq 0,0001$

Analyses de régression

Nous avons fait des analyses de régression pour étudier plus profondément les relations entre des ensembles de variables prédictives et chacune des mesures des résultats après un mois : situation d'emploi et qualité de l'emploi. Nous avons utilisé

l'analyse de régression par degrés pour examiner les contributions uniques des variables prédictives à chacune de ces mesures.

Nous avons d'abord utilisé les variables prédictives qui présentaient une corrélation unidimensionnelle significative avec la situation d'emploi. Les résultats de l'analyse, présentés au tableau 10, montrent l'influence des facteurs personnels, interpersonnels et sociaux sur la situation d'emploi. Le taux de chômage, première variable introduite dans l'équation, présentait une relation négative avec la situation d'emploi, tandis que le soutien social et l'intention y étaient liés de façon positive. La dernière variable introduite dans l'équation, les besoins en matière d'emploi à l'admission, étaient liés négativement à la situation d'emploi, ce qui indique que les délinquants ayant des besoins élevés étaient moins susceptibles de trouver du travail. Ces quatre variables expliquaient un cinquième de la variance de la situation d'emploi.

Tableau 10 : Résumé de l'analyse de régression par degrés pour les variables prédictives de la situation d'emploi après un mois (N = 302)

Variables	<i>B</i>	<i>erreur-type B</i>	β
Étape 1			
Taux de chômage	-0,34	0,07	-0,28****
Étape 2			
Taux de chômage	-0,28	0,07	-0,24****
Soutien social à l'égard du travail	0,02	0,01	0,24****
Étape 3			
Taux de chômage	-0,27	0,06	-0,23****
Soutien social à l'égard du travail	0,02	0,01	0,23****
Intention	0,17	0,05	0,17**
Étape 4			
Taux de chômage	-0,28	0,06	-0,24****
Soutien social à l'égard du travail	0,02	0,01	0,19***
Intention	0,18	0,05	0,18***
Besoins en matière d'emploi à l'admission	-0,08	0,03	-0,13*

Nota : $R^2 = 0,08$ pour l'étape 1; $R^2 = 0,13$ pour l'étape 2 ($p < 0,0001$); $R^2 = 0,16$ pour l'étape 3 ($p < 0,0001$); $R^2 = 0,18$ pour l'étape 4 ($p < 0,0001$). Aucune autre variable n'a atteint le seuil de signification de 0,10 requis pour être intégrée au modèle.

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$ **** $p \leq 0,0001$

Les résultats de l'analyse de régression par degrés pour la prévision de la qualité de l'emploi, qui sont présentés au tableau 11, sont comparables à ceux qui ont été obtenus pour la situation d'emploi. Ici encore, les facteurs personnels (intention), interpersonnels (soutien social à l'égard du travail) et sociaux (taux de chômage) sont représentés. L'occupation d'un emploi spécialisé avant l'incarcération était le quatrième facteur à être introduit dans l'équation pour la prévision de la qualité de l'emploi après la mise en liberté. Comme il fallait s'y attendre, le niveau plus élevé de compétence est associé à une meilleure qualité de l'emploi dans la collectivité. Ces mesures expliquent environ 20 % de la variance de la qualité de l'emploi.

Tableau 11 : Résumé de l'analyse de régression par degrés pour les variables prédictives de la qualité de l'emploi après un mois (N = 302)

Variables	<i>B</i>	<i>erreur-type B</i>	β
Étape 1			
Soutien social à l'égard du travail	0,06	0,01	0,29****
Étape 2			
Soutien social à l'égard du travail	0,05	0,01	0,24****
Taux de chômage	-0,59	0,14	-0,24****
Étape 3			
Soutien social à l'égard du travail	0,04	0,01	0,21****
Taux de chômage	-0,51	0,14	-0,21****
Intention	-0,34	0,10	0,19***
Étape 4			
Soutien social à l'égard du travail	0,04	0,01	0,18***
Taux de chômage	-0,49	0,14	-0,19****
Intention	0,33	0,10	0,19***
Niveau de compétence	0,35	0,12	0,15**

Nota : $R^2 = 0,08$ pour l'étape 1; $R^2 = 0,14$ pour l'étape 2 ($p < 0,0001$); $R^2 = 0,17$ pour l'étape 3 ($p < 0,0001$); $R^2 = 0,19$ pour l'étape 4 ($p < 0,0001$). Aucune autre variable n'a atteint le seuil de signification de 0,10 requis pour être intégrée au modèle.

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$ **** $p \leq 0,0001$

APRÈS SIX MOIS

Analyses descriptives

Les analyses descriptives concernant les 106 délinquants qui ont participé à l'évaluation après six mois sont présentées dans la section qui suit. Étant donné le taux d'attrition élevé, il était important d'établir s'il existait des différences entre les délinquants qui avaient participé à la première évaluation (après un mois) et ceux qui participaient également à la deuxième évaluation (après six mois). Nous avons effectué une série de tests t pour vérifier les différences entre les scores moyens pour les variables continues. Les délinquants qui ont participé aux deux étapes de l'évaluation étaient significativement plus âgés ($p \leq 0,001$) et présentaient des risques plus faibles, comme le montrent le score obtenu sur l'échelle d'ISR-R1 ($p \leq 0,0001$), le nombre total d'infractions antérieures ($p \leq 0,01$) et le nombre total d'infractions à l'origine de la peine qu'ils étaient en train de purger ($p \leq 0,0001$). Ces délinquants avaient aussi des scores significativement plus faibles sur les échelles du soutien social à l'égard de la criminalité ($p \leq 0,001$) et de l'auto-efficacité dans la criminalité ($p \leq 0,001$). De plus, ils avaient des scores moyens plus élevés pour la stabilité de l'emploi avant l'incarcération ($p \leq 0,05$).

Nous avons remarqué une tendance semblable après des analyses du chi carré portant sur des variables nominales. Des différences significatives ont été observées entre les deux groupes pour ce qui est des besoins globaux à l'admission ($\chi (2) = 8,2$, $p \leq 0,05$), des besoins à la mise en liberté ($\chi (2) = 13,0$, $p \leq 0,01$), des besoins en matière d'emploi à l'admission ($\chi (3) = 12,5$, $p \leq 0,01$) et des besoins en matière d'emploi à la mise en liberté ($\chi (3) = 23,6$, $p \leq 0,0001$).

Antécédents de travail. La proportion des délinquants qui ont dit avoir occupé un emploi spécialisé avant leur incarcération était légèrement plus élevée chez les délinquants qui ont participé à l'évaluation après six mois que chez ceux qui ont pris part à l'évaluation après un mois (34,9 % contre 29,8 %) (tableau 12).

Tableau 12 : Genre d'emploi occupé avant l'incarcération

Genre d'emploi	Fréquence	Pourcentage
Non spécialisé	69	65,1
Spécialisé	37	34,9
Total	106	100,0

Nota : 31 délinquants qui n'avaient pas travaillé durant l'année précédant leur incarcération ont été inclus dans la catégorie « non spécialisé ».

La proportion des délinquants qui ont acquis des expériences de travail ou de formation durant leur incarcération était très semblable à la proportion des délinquants de l'échantillon total après un mois de liberté. La proportion la plus élevée des délinquants (37,7 %) a dit avoir suivi une formation professionnelle, tandis qu'une proportion un peu moins élevée (31,1 %) avait travaillé pour Corcan (tableau 13). Comme il fallait s'y attendre, la variable dichotomique expérience de travail/formation avait pratiquement la même distribution que dans l'ensemble de l'échantillon, puisque 57,6 % des délinquants ont suivi un certain genre de formation durant leur période d'incarcération.

Tableau 13 : Genre d'expérience de travail/formation durant l'incarcération

Expérience de travail/formation	Fréquence	Pourcentage
CORCAN	33	31,1
Formation professionnelle	40	37,7
Programme des compétences professionnelles	6	5,8
Placement à l'extérieur	13	12,3

Nota : Les pourcentages ne totalisent pas 100 %.

Les délinquants du sous-échantillon avaient des besoins moins élevés dans le domaine de l'emploi que les délinquants de l'ensemble de l'échantillon. Comme l'illustre le tableau 14, la moitié des délinquants du sous-échantillon avaient des besoins modérés ou manifestes en matière d'emploi à l'admission, par rapport à 62 % de l'ensemble de l'échantillon. La différence est encore plus prononcée au moment de la mise en liberté. On constate une importante diminution de la proportion des délinquants ayant des besoins modérés ou manifestes (50 % à l'admission, et 35,7 % à la mise en

liberté) dans le sous-échantillon; quant aux délinquants de l'ensemble de l'échantillon, 55 % avaient des besoins modérés ou manifestes à la mise en liberté.

Tableau 14 : Niveaux de besoins dans le domaine de l'emploi

Niveau de besoins	Fréquence	Pourcentage
Besoins à l'admission		
Atout	12	11,5
Aucun besoin	40	38,5
Besoins modérés	36	34,6
Besoins manifestes	16	15,4
Total	104	100,0
Besoins à la mise en liberté		
Atout	11	13,1
Aucun besoin	43	51,2
Besoins modérés	23	27,4
Besoins manifestes	7	8,3
Total	84	100,0

Nota : Les niveaux de besoins à l'admission et à la mise en liberté sont inconnus pour 2 délinquants et 22 délinquants respectivement.

Attitudes, valeurs et croyances. Le tableau 15 présente des renseignements descriptifs sur les mesures des attitudes, des valeurs et des croyances relatives au travail, qui sont presque identiques à ceux que nous avons obtenus pour l'échantillon total après un mois.

Tableau 15 : Moyennes et coefficients alpha pour les mesures des attitudes et de l'auto-efficacité : après six mois

Attitudes et auto-efficacité	n	M	ET	α
Attitudes				
Attentes à l'égard du travail : probabilités	95	85,6	16,3	
Attentes à l'égard du travail : heureux	95	84,3	15,8	
Éthique du travail	101	23,0	3,5	0,85
Valeur accordée au travail	100	60,7	6,8	0,73
Attachement au travail	101	18,1	3,5	0,71
Attachement à l'emploi	97	30,7	6,7	0,85
Motivation intrinsèque à l'égard de l'emploi	100	33,7	5,0	0,83
Auto-efficacité				
Auto-efficacité professionnelle	101	111,1	18,9	0,97

Auto-efficacité. Le score moyen sur la mesure de l'auto-efficacité était identique à celui qui avait été obtenu après un mois. De même, l'échelle présentait une bonne fiabilité interne, comme le révèle la valeur très élevée du coefficient alpha.

Intention. Les perceptions des délinquants quant à leurs probabilités (c.-à-d. leurs « chances ») de trouver du travail dans les six mois suivants (ou de garder leur emploi, s'ils en avaient un au moment de la première entrevue) sont présentées au tableau 16. Une proportion légèrement plus élevée de délinquants (10,4 %) était concentrée dans la catégorie *Faibles chances*, par rapport à l'ensemble de l'échantillon (7,1 %). Très peu de délinquants estimaient avoir des *chances moyennes*, et près de 90 % disaient avoir de bonnes chances de trouver ou de conserver un emploi (par rapport à 78,9 % après un mois). Ce changement dans la distribution est probablement dû à la plus grande capacité des délinquants d'évaluer exactement leurs chances de trouver du travail, compte tenu de leur expérience dans la collectivité depuis leur mise en liberté.

Tableau 16 : Distribution des chances de trouver/conserver un emploi : après six mois

Chances	Fréquence	Pourcentage
Faibles	15	10,4
Moyennes	15	2,8
Bonnes	75	86,8
Total	105	100,0

Nota : Les données sur les chances de trouver/conserver un emploi sont manquantes pour 1 délinquant.

Facteurs interpersonnels

Soutien social à l'égard du travail. Le score moyen obtenu sur l'échelle de *soutien social à l'égard du travail* était nettement plus élevé (35,4, *ET* = 5,1) que celui qui avait été obtenu pour l'ensemble de l'échantillon après un mois (12,4), et la fiabilité interne de l'échelle ($\alpha = 0,84$) était la même que pour l'ensemble de l'échantillon.

Variabes des résultats

Situation d'emploi. La situation d'emploi était radicalement différente pour les délinquants qui ont participé à l'évaluation après six mois. Alors que seulement les deux

cinquièmes de l'ensemble de l'échantillon avaient un emploi après un mois, 69,8 % des 106 délinquants du sous-échantillon travaillaient après six mois.

Qualité de l'emploi. La deuxième mesure des résultats après six mois, la qualité de l'emploi, est la variable composée des éléments suivants : genre d'emploi après six mois (travail spécialisé / non spécialisé), salaire répondant aux besoins (p. ex. coûts de logement, paiement des factures) et satisfaction à l'égard du salaire. Les scores se situaient entre 0 et 3, le score moyen étant de 1,4 ($ET = 1,1$).

Nombre de semaines travaillées. La dernière variable des résultats après six mois est le nombre total de semaines travaillées depuis la mise en liberté. Le nombre moyen de semaines travaillées était de 14,1 ($ET = 10,0$), les résultats se situant entre 0 et 32 semaines.

Analyses de corrélation

Nous avons effectué des analyses de corrélation pour examiner les relations entre les variables prédictives et les résultats en matière d'emploi (situation, qualité, nombre de semaines travaillées) après six mois. Nous avons observé un modèle comparable à celui que nous avons obtenu après un mois pour ce qui est des relations entre les variables et les mesures des résultats. Toutefois, étant donné le taux d'attrition des participants (seulement 106 délinquants ont participé à l'évaluation après six mois), un grand nombre de ces relations n'étaient pas statistiquement significatives.

Le tableau 17 présente les résultats de ces analyses de corrélation. L'état matrimonial était relié de façon positive à chacune des mesures des résultats, les corrélations étant modérées ($r =$ de 0,20 à 0,25). La stabilité de l'emploi ($r = 0,20$), l'éducation ($r = 0,19$) et le niveau de compétence ($r = 0,32$) étaient liés de façon significative à la qualité de l'emploi, tandis que les besoins en matière d'emploi étaient la seule variable historique associée au nombre de semaines travaillées ($r = -0,21$).

Les mesures des attitudes, à l'exception de l'attachement au travail et de la motivation intrinsèque à l'égard de l'emploi, étaient associées de façon positive à la qualité de l'emploi après six mois, les corrélations se situant entre 0,19 et 0,28. L'intention, le soutien social et le taux de chômage étaient associés à chacune des mesures des résultats, ce qui montre l'influence des facteurs personnels, interpersonnels et sociaux. Des relations positives modérées ont été observées entre le

soutien social et les résultats, et de fortes corrélations positives entre l'intention et les mesures de l'emploi. Le taux de chômage était constamment lié négativement à chacune des mesures des résultats en matière d'emploi, les corrélations se situant entre $r = -0,21$ et $-0,28$.

Tableau 17 : Corrélations entre les variables prédictives et les résultats en matière d'emploi après six mois

Variables prédictives	Situation d'emploi	Qualité de l'emploi	Nombre de semaines travaillées
Facteurs démographiques			
Âge	-0,16	-0,05	-0,07
Appartenance ethnique	0,09	0,04	0,12
État matrimonial	0,20*	0,22*	0,25*
Facteurs personnels			
Antécédents de travail			
Stabilité de l'emploi	0,13	0,20*	0,17
Éducation	0,15	0,19*	0,17
Niveau de compétence	0,05	0,32***	0,09
Formation	0,02	-0,14	-0,06
Besoins en matière d'emploi	-0,15	-0,12	-0,21*
Attitudes, valeurs et croyances			
Attentes à l'égard du travail : probabilités	0,15	0,19*	0,11
Attentes à l'égard du travail : heureux	0,15	0,27**	0,14
Attachement au travail	-0,00	0,09	0,01
Éthique du travail	0,11	0,28**	0,12
Valeur accordée au travail	0,06	0,21*	0,11
Attachement à l'emploi	0,10	0,21*	0,17
Motivation intrinsèque à l'égard de l'emploi	-0,11	0,02	-0,00
Auto-efficacité			
Auto-efficacité professionnelle	0,14	0,18	0,23*
Intention			
Intention	0,69****	0,57****	0,58****
Facteurs interpersonnels			
Soutien social à l'égard du travail	0,27**	0,33***	0,33***
Facteur social			
Taux de chômage	-0,27**	-0,24*	-0,21*

Nota. $n = 106$.

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$ **** $p \leq 0,0001$

Analyses de régression

Nous avons effectué une série d'analyses de régression par degrés pour examiner les relations entre des ensembles de variables prédictives et chacune des mesures des résultats après six mois : situation d'emploi, qualité de l'emploi et nombre de semaines travaillées. Les variables évaluées après six mois ayant une corrélation significative avec les mesures des résultats ont été intégrées à la régression par degrés. Nous avons utilisé l'analyse par degrés pour contrôler statistiquement les effets des variables correspondantes évaluées après un mois (p. ex. si l'intention après six mois était introduite dans l'équation de régression, la première étape de l'équation de régression contenait l'intention évaluée après un mois). Les résultats de l'équation de régression prévoyant la situation d'emploi sont présentés au tableau 18.

Tableau 18 : Résumé de l'analyse de régression par degrés pour les variables prédictives de la situation d'emploi après six mois (N = 106)

Variables	<i>B</i>	<i>erreur-type B</i>	β
Étape 1			
Intention	0,23	0,07	0,31***
Étape 2			
Intention	0,20	0,07	0,27**
Taux de chômage	-0,24	0,10	-0,21*
Étape 3			
Intention	0,03	0,06	0,04
Taux de chômage	-0,18	0,08	-0,17*
Intention (six mois)	0,41	0,05	0,66****

Nota : $R^2 = 0,10$ pour l'étape 1; $R^2 = 0,14$ pour l'étape 2 ($p < 0,0001$); $R^2 = 0,50$ pour l'étape 3 ($p < 0,0001$). Aucune autre variable n'a atteint le seuil de signification de 0,10 requis pour être intégrée au modèle.

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$ **** $p \leq 0,0001$

Comme l'illustre le tableau 18, l'intention (évaluée après un mois) a été la première variable introduite dans l'équation prévoyant la situation d'emploi après six mois. Le taux de chômage était la deuxième; il avait une relation négative avec la situation d'emploi. Dans la troisième et dernière étape de l'équation, l'intention évaluée après six mois a remplacé l'intention évaluée après un mois, et le taux de chômage est demeuré une variable prédictive significative. Donc, l'intention (après six mois) et le taux de chômage étaient les seuls facteurs qui contribuaient de façon significative à la

prévision de la situation d'emploi après six mois. Fait remarquable, l'intention présentait une forte corrélation avec la situation d'emploi et, combinée avec le taux de chômage, elle représentait la moitié de la variance des résultats.

Le tableau 19 montre les résultats de l'analyse de régression par degrés prévoyant la qualité de l'emploi après six mois. Les résultats sont semblables à ceux qui avaient été obtenus pour la prévision de la qualité de l'emploi après un mois. Le niveau de compétence avant l'incarcération a été la première variable à entrer dans l'équation et présentait une relation positive avec la qualité de l'emploi. L'intention évaluée après un mois a été la deuxième variable à entrer dans l'équation, mais a été remplacée, à l'étape 3, par la variable de l'intention mesurée après six mois. La dernière variable à entrer dans l'équation était l'attente des délinquants à l'égard du travail (le bonheur procuré par les avantages liés à un emploi stable). Ainsi, seuls les facteurs personnels (niveau de compétence, et intention et attentes évaluées après six mois) contribuaient à la prévision de la qualité de l'emploi après six mois, expliquant la moitié de la variance de la qualité de l'emploi.

Tableau 19 : Résumé de l'analyse de régression par degrés pour les variables prédictives de la qualité de l'emploi après six mois (N = 106)

Variables	B	erreur-type B	β
Étape 1			
Niveau de compétence avant l'incarcération	0,76	0,22	0,32***
Étape 3			
Niveau de compétence avant l'incarcération	0,80	0,21	0,34****
Intention	0,53	0,16	0,29**
Étape 4			
Niveau de compétence avant l'incarcération	0,83	0,17	0,35****
Intention	0,16	0,14	0,09
Intention (six mois)	0,85	0,12	0,55****
Étape 5			
Niveau de compétence avant l'incarcération	0,78	0,17	0,33****
Intention	0,26	0,14	0,14
Intention (six mois)	0,79	0,12	0,52****
Bon emploi : heureux (six mois)	0,02	0,01	0,23**

Nota : $R^2 = 0,10$ pour l'étape 1; $R^2 = 0,19$ pour l'étape 2 ($p < 0,0001$); $R^2 = 0,45$ pour l'étape 3 ($p < 0,0001$); $R^2 = 0,50$ pour l'étape 4 ($p < 0,0001$). Aucune autre variable n'a atteint le seuil de signification de 0,10 requis pour être intégrée au modèle.

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$ **** $p \leq 0,0001$

Les résultats de l'équation de régression prévoyant le nombre de semaines travaillées sont présentés au tableau 20. Les deux mesures de l'intention (après un mois et après six mois) étaient liées au nombre de semaines travaillées; la variable de l'intention après six mois expliquait une proportion importante de la variance. Le soutien social à l'égard du travail, évalué après six mois, était également associé au nombre de semaines travaillées, un soutien social plus élevé étant associé à un nombre plus élevé de semaines travaillées. Ainsi, les facteurs personnels (intention) et interpersonnels (soutien social) contribuent à la prévision de la durée du travail dans la collectivité.

Tableau 20 : Résumé de l'analyse de régression par degrés pour les variables prédictives du nombre de semaines travaillées après six mois (N = 106)

Variables	B	SE B	β
Étape 1			
Intention	6,58	1,45	0,41****
Étape 2			
Intention	3,64	1,35	0,23**
Intention (six mois)	6,69	1,13	0,50****
Étape 3			
Intention	3,94	1,30	0,24**
Intention (six mois)	5,94	1,11	0,44****
Soutien social à l'égard du travail (six mois)	0,48	0,15	0,24**

Nota : $R^2 = 0,17$ pour l'étape 1; $R^2 = 0,38$ pour l'étape 2 ($p < 0,0001$); $R^2 = 0,43$ pour l'étape 3 ($p < 0,0001$). Aucune autre variable n'a atteint le seuil de signification de 0,10 requis pour être intégrée au modèle.

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$ **** $p \leq 0,0001$

ANALYSE ET RÉPERCUSSIONS

La présente étude est l'une des premières à faire appel à une approche longitudinale pour évaluer de façon approfondie la contribution de divers facteurs à l'emploi des délinquants. Les résultats de l'étude révèlent l'influence de facteurs personnels, comme l'intention, du facteur interpersonnel du soutien social et d'un facteur social comme le taux de chômage, tout comme dans le modèle RPIC (Andrews, 1982; Andrews et Bonta, 1998). Nous verrons maintenant les répercussions de ces constatations, particulièrement en ce qui concerne l'évaluation et les interventions dans le domaine de l'emploi.

Le taux de chômage apparaît constamment dans la prévision des résultats (situation d'emploi et qualité de l'emploi) après un mois. L'influence du taux de chômage sur l'emploi des délinquants n'est guère étonnante, et fait ressortir l'importance de tenir compte de facteurs extérieurs à l'individu lorsqu'on met en place des interventions en matière d'emploi pour les délinquants. Cette constatation est particulièrement pertinente dans le contexte du counseling d'emploi destiné aux délinquants, ce qui tombe à point compte tenu du fait que Corcan (un organisme de service spécial du SCC qui doit donner de la formation professionnelle aux délinquants) a décidé récemment d'étendre son projet de centres d'emploi WorkSITE, destinés à faciliter la transition vers l'emploi des délinquants en liberté sous condition. Elle met en lumière le fait que les conseillers en emploi doivent connaître le contexte social global de leur localité et savoir quels genres d'emplois sont disponibles afin de mieux répondre aux besoins des délinquants.

Au niveau individuel, l'intention des délinquants de trouver du travail est fortement liée à leur capacité de trouver un emploi et de le conserver. Cette constatation montre que les délinquants sont en mesure d'évaluer exactement leur capacité de trouver un emploi et de le conserver. Par conséquent, les évaluations de l'employabilité (p. ex. l'évaluation de l'aptitude au travail) devraient tenir compte de la perception qu'ont les délinquants de leurs chances de trouver du travail. De plus, ces évaluations que font les délinquants sont probablement fondées sur une combinaison de facteurs, dont l'expérience de travail antérieure et l'acquisition, l'amélioration et le maintien des compétences. Le SCC est en mesure de permettre aux délinquants

d'acquérir les habiletés qui leur donneront un sentiment d'auto-efficacité, facilitant ainsi leur adaptation à la collectivité et, plus particulièrement, leur entrée sur le marché du travail.

Toutefois, pour atteindre cet objectif, il faut considérer l'emploi comme un domaine d'intervention important qui demande une attention intensive et systématique. Les constatations de notre recherche peuvent être utilisées avec les connaissances que nous possédons déjà sur l'efficacité des programmes pour élaborer, exécuter et évaluer des stratégies d'intervention efficaces (placement ou programmes d'emploi) pour les délinquants ayant des besoins dans le domaine de l'emploi. Les programmes comme le développement des aptitudes cognitives peuvent compléter les interventions de base dans le domaine de l'emploi et répondre ainsi aux besoins particuliers des délinquants. C'est seulement en offrant aux délinquants des programmes efficaces qui leur permettent d'acquérir des compétences et de l'expérience de travail (selon leur niveau de besoins) que nous leur donnerons la possibilité de réintégrer la collectivité avec succès. Une composante importante de ce processus de transition est le soutien social.

L'une des constatations les plus fortes de notre étude est le rôle du soutien social dans l'emploi des délinquants. Cette constatation est importante, puisque le soutien social est un facteur concret qui peut faire l'objet d'interventions. Les centres d'emploi de Corcan, par exemple, offrent la possibilité de fournir le genre de soutien qui permettra aux délinquants de trouver du travail dans la collectivité et de conserver leur emploi. Certains de ces centres donnent l'accès à une banque de données informatisée contenant les noms d'employeurs et d'entreprises de la collectivité qui sont disposés à embaucher des délinquants. Ce faisant, ils offrent un soutien concret et accessible aux délinquants et leur évitent d'avoir à décider s'ils devraient révéler à des employeurs éventuels l'existence de leur casier judiciaire, ce qui facilite leur processus de recherche d'emploi et les entrevues d'emploi.

L'importance du soutien social dévoilée dans notre étude corrobore les conclusions antérieures d'Azrin et coll. (1975) et de Soothill et ses collègues (1997, 1999), qui ont constaté que les délinquants qui avaient gardé un contact constant avec un bureau de placement du R.-U. (APEX) étaient moins susceptibles de récidiver, indépendamment de leur situation d'emploi. Les auteurs ont attribué cette conséquence positive au fait que les délinquants se sentaient soutenus. En outre, ces constatations

s'imposent aussi sur le plan intuitif, en ce sens que la plupart des délinquants et du personnel de correction seraient d'accord pour dire que le soutien social facilite la recherche d'emploi par les délinquants et, de façon plus générale, leur réinsertion sociale.

Les conseillers en emploi jouent un rôle essentiel dans le processus des programmes d'emploi, notamment dans l'évaluation des besoins, des compétences et des intérêts des clients, la liaison avec les employeurs et les organismes de la collectivité, le counseling d'emploi et le suivi. Il est crucial d'établir un processus de counseling d'emploi efficace et permanent, puisque notre étude illustre le rôle important du soutien social dans l'emploi des délinquants. Des auteurs (p. ex. Braithwaite, 1980; Pryer et Ward, 1985) nous ont mis en garde contre la trop grande dépendance à l'égard des services de counseling ou de placement inadéquats qui peuvent créer des attentes trop élevées, causant ainsi un sentiment de désespoir chez les délinquants dont les attentes ne sont pas comblées. Ils ont aussi affirmé que même si le rôle du conseiller en emploi est de faciliter la recherche de travail, il n'est pas suffisant ni acceptable de placer des personnes dans n'importe quel emploi. Les conseillers ne devraient pas seulement aider les personnes à trouver du travail, ils devraient aussi les aider à conserver leur emploi, facilitant ainsi la transition entre le chômage et l'emploi (Pryor et Ward, 1985).

Pryor et Ward (1985) ont décrit des techniques concrètes que les conseillers peuvent utiliser pour préparer les clients à la recherche d'emploi et aux entrevues : formation à la relaxation, désensibilisation systématique, entraînement à l'assertivité, modelage et jeu de rôles sur vidéo. Ce sont tous là des moyens de diminuer l'anxiété associée aux contacts avec des employeurs éventuels et aux entrevues d'emploi. De plus, les auteurs donnent des suggestions pour trouver un emploi et le conserver, notamment des stratégies pour faire face aux frustrations en milieu de travail et éviter les confrontations.

Enfin, il ne faut pas sous-estimer le rôle des autres délinquants dans la recherche d'emploi, car une étude d'Azrin et coll. (1975) montre qu'une approche solidaire de recherche d'emploi (p. ex. l'échange de pistes d'emploi, la rétroaction sur des entrevues simulées) est plus efficace que les efforts individuels de recherche d'emploi.

Limites

Notre étude comporte certaines limites. Les taux de participation et d'attrition constituent un problème. En raison de la nature volontaire de la recherche, il est possible que seuls les délinquants les plus motivés aient accepté d'y participer. Toutefois, une comparaison des profils de risque et de besoins de l'échantillon avec les profils de l'ensemble des libérés sous condition a révélé que l'échantillon entier ($n = 302$) était représentatif, pour ce qui est de ces variables. En outre, il s'agissait d'une étude sur l'emploi des délinquants sous responsabilité fédérale en liberté sous condition. Il s'agit-là d'un groupe de délinquants à risque élevé et à besoins élevés; il se peut que les résultats obtenus ne soient pertinents que pour des délinquants sous responsabilité fédérale en liberté sous condition.

De plus, en raison de l'attrition (c.-à-d. les refus) et de la suspension ou de la révocation de la liberté, seulement un tiers des délinquants de l'échantillon original a participé à la deuxième étape de l'évaluation (après six mois). Nous suggérons, pour les études futures sur les délinquants dans la collectivité, que les chercheurs essaient de faire appel au personnel pertinent (p. ex. les agents de libération conditionnelle, les conseillers en emploi) pour la description de l'étude et le recrutement des participants. Bien que nous ayons essayé d'avoir recours à cette approche pour notre étude, nous n'avons pas pu rallier tous les agents de libération conditionnelle, ce qui a peut-être eu une incidence sur la capacité des assistants à la recherche de recruter des délinquants. Dans l'avenir, il faudrait songer à examiner l'étude en profondeur avec les personnes qui ont le plus de contacts avec les délinquants afin d'avoir un plus grand appui. Pour ce qui est du taux d'attrition, soulignons qu'il est difficile d'obtenir un taux élevé de participation de la part de délinquants qui sont de plus en plus occupés à mesure qu'ils s'établissent dans la collectivité. Malheureusement, les chercheurs ne peuvent payer de rétribution aux délinquants qui participent à une étude, ce qui peut expliquer le faible taux de participation. Un moyen d'augmenter le taux de consentement et de diminuer le taux d'attrition serait de réduire la longueur des questionnaires en simplifiant le protocole et la procédure d'évaluation.

Applications pratiques et orientations futures

Il convient de souligner une conclusion importante : la contribution croissante des variables dynamiques à la prévision des résultats en matière d'emploi. Le recours à une étude longitudinale a permis de mieux comprendre les facteurs qui contribuent à l'obtention et à la conservation d'un emploi. Ainsi, les conclusions corroborent l'affirmation de Gendreau et ses collègues (1998) selon laquelle une évaluation dynamique (Andrews et Bonta, 1998) devrait être utilisée pour évaluer les forces et les faiblesses des délinquants dans le domaine de l'emploi. Le SCC se sert actuellement d'une évaluation dynamique, qui commence au moment de l'admission et se poursuit durant toute la durée de l'incarcération (Motiuk, 1997a). Nos conclusions donnent à penser que l'expansion d'un protocole d'évaluation dynamique propre à l'emploi pourrait nous aider à mieux comprendre les facteurs liés à l'emploi dans la collectivité. Par exemple, un examen plus intensif et systématique de CORCAN, de la formation professionnelle et d'autres expériences d'emploi en établissement nous permettrait de mieux comprendre l'incidence des programmes d'emploi en établissement sur divers résultats (surtout parce que la variable « formation » utilisée dans l'étude n'était pas de nature dynamique et ne reflétait donc pas nécessairement l'expérience de formation de la personne). Dans les études futures, on devrait mesurer et évaluer les facteurs immédiats associés à l'expérience de travail/formation acquise durant l'incarcération, dont l'adaptation au milieu carcéral, et l'acquisition et l'amélioration de compétences génériques et de compétences particulières (Gillis, 2000, 2001, 2002). Ces renseignements devraient être recueillis auprès de plusieurs sources et à l'aide de plusieurs techniques d'évaluation : perception des délinquants de leurs compétences et leur auto-efficacité avant, durant et après la formation, et perception des instructeurs à propos de ces mêmes facteurs. De plus, les indicateurs comportementaux de l'acquisition de compétences constitueraient une mesure concrète de l'incidence des programmes d'emploi.

Comme les résultats de méta-analyses corroborent le fait que les traitements offerts dans la collectivité sont plus efficaces que les interventions en établissement (Andrews et coll., 1990; Lipsey, 1990), il faudrait accorder plus d'importance aux initiatives communautaires d'emploi pour les délinquants. Bien que les possibilités d'emploi en établissement puissent contribuer à augmenter le potentiel de réinsertion

sociale des délinquants (Pearson et Lipton, 1998; Saylor et Gaes, 1996), il faudrait consacrer plus d'efforts aux initiatives communautaires qui offrent une formation préparatoire à l'emploi, des stratégies de placement et des possibilités de formation en milieu de travail. De plus, il faudrait organiser des séances de suivi et prévoir des interventions systématiques au niveau communautaire. Plus précisément, il faut offrir des possibilités de placement et de formation dans la collectivité afin de faciliter la transition des délinquants vers la vie communautaire, de leur fournir une aide financière et de promouvoir le soutien par les pairs et les modèles prosociaux positifs. Cette approche découlerait naturellement de la conclusion selon laquelle le soutien social à l'égard du travail est l'un des facteurs clés qui contribuent à l'obtention d'un emploi durant le premier mois de liberté des délinquants et au nombre de semaines travaillées au cours des six premiers mois de leur liberté.

Quand les délinquants sous responsabilité fédérale sont admis à l'établissement et quand ils sont libérés, ils ont des besoins importants en matière d'emploi, qui sont associés à leur capacité de réintégrer avec succès la collectivité après leur mise en liberté. Compte tenu du lien entre les déficits en matière d'emploi et la récidive, nous devons absolument répondre aux besoins des délinquants dans le domaine de l'emploi en examinant les facteurs dynamiques concrets dévoilés dans notre recherche. Augmenter la capacité des délinquants d'obtenir et de conserver un emploi équivaut à leur fournir l'une des composantes nécessaires qui faciliteront en bout de ligne leur adaptation à la collectivité.

BIBLIOGRAPHIE

- Ajzen, I. « From intentions to actions: A theory of planned behavior », dans J. Kuhl et J. Beckman (dir.), *Action control: From cognition to behavior*, New York, Springer-Verlag, 1985, p. 11-39.
- Ajzen, I. *Attitudes, personality, and behavior*, Chicago, Dorsey, 1988.
- Andrews, D. A. *A personal, interpersonal and community-reinforcement perspective on deviant behavior (PIC-R)*, Toronto, ministère des Services correctionnels de l'Ontario, 1982.
- Andrews, D. A. *Notes on a battery of paper-and-pencil instruments: Part I - Assessments of attitudes and personality in corrections*, manuscrit inédit, Université Carleton, Ottawa (Ontario), 1985.
- Andrews, D. A. et Bonta, J. *The psychology of criminal conduct* (2^e édition), Cincinnati, Anderson, 1998.
- Andrews, D. A. et Bonta, J. *LSI-R: The Level of Service Inventory – Revised*, Toronto (Ontario), Multi-Health Systems, Inc, 1995.
- Andrews, D. A., Bonta, J. et Hoge, R. D. « Classification for effective rehabilitation: Rediscovering psychology », *Criminal Justice and Behavior*, vol. 17, 1990, p. 19-52.
- Andrews, D. A., Pirs, S., Walker, J. et Hurge, A. *A theoretical, research and program framework for employment-oriented services in probation and parole (An interim report)*, Parties I, II, III, IV, et VI, ministère des Services correctionnels de l'Ontario, 1980.
- Andrews, D. A., Zinger, I., Hoge, R. D., Bonta, J., Gendreau, P. et Cullen, F. J. « Does correctional treatment work? A clinically relevant and psychologically informed meta-analysis », *Criminology*, vol. 28, 1990, p. 369-404.
- Bandura, A. *L'apprentissage social*, Bruxelles, P. Mardaga, 1980.
- Braithwaite, J. *Prisons, education and work: Towards a national employment strategy for prisoners*, Queensland, Australia, Australian Institute of Criminology, 1980.
- Burke, H. C. *Perceived factors related to conditional release outcome by successful and unsuccessful male offenders*, thèse de maîtrise inédite, Université Carleton, Ottawa (Ontario), 1997.
- Cellini, H. R. et Lorenz, J. R. « Job Club group training with unemployed offenders », *Federal Probation*, vol. 46, n° 3, 1983, p. 46-50.

- Dowden, C. *A meta-analytic examination of the risk, need and responsivity principles and their importance within the rehabilitation debate*, thèse de maîtrise inédite, département de psychologie, Université Carleton, Ottawa, 1998.
- Enocksson, K. « Correctional programs: A review of the value of education and training in penal institutions », *Journal of Offender Counseling, Services & Rehabilitation*, vol. 5, n° 1, 1981, p. 5-18.
- Finn, P. « Job placement for offenders in relation to recidivism », *Journal of Offender Rehabilitation*, vol. 28, n° 1/2, 1998, p. 89-106.
- Fletcher, W. L., Hansson, R. O. et Bailey, L. « Assessing occupational self-efficacy among middle-aged and older adults », *Journal of Applied Gerontology*, vol. 11, 1992, p. 489-501.
- Finke, G. S., Wayson, B. L. et Miller, N. *Assets and liabilities of correctional industries*, Lexington, Massachusetts, Lexington Books, 1982.
- Furnham, A., Bond, M., Heaven, P., Hilton, D., Lobel, T., Masters, J., Payne, M., Rajamanikam, R., Stacey, B. et Van Daalen, H. « A comparison of Protestant Work Ethic beliefs in thirteen nations », *The Journal of Social Psychology*, vol. 133, 1991, p. 185-197.
- Gaes, G. G., Flanagan, T. J., Motiuk, L. L. et Stewart, L. « Adult correctional treatment », dans M. Tonry et J. Petersilia (dir.), *Prisons*, Chicago, University of Chicago Press, 1999, p. 361-426.
- Gendreau, P., Goggin, C. et Gray, G. « Les domaines de besoins du délinquant : « emploi », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 10, n° 3, 1998, p. 15-18.
- Gendreau, P., Little, T. et Goggin, C. « A meta-analysis of the predictors of adult offender recidivism: What works! », *Criminology*, vol. 34, 1996, p. 575-607.
- Gillis, C. A. *The influence of shop supervisor characteristics on employee-reported work attitudes in a prison industry setting*, thèse de maîtrise inédite, Université Carleton, Ottawa (Ontario), 1994.
- Gillis, C. A. « Repenser l'emploi des délinquants », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 12, n° 2, 2000, p. 32-35.
- Gillis, C. A. « Programmes liés à l'emploi pour les délinquants », dans Service correctionnel du Canada (dir.), *Compendium 2000 des programmes correctionnels efficaces*, Ottawa, Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada, p. 71-82, 2001.
- Gillis, C. A. « Comprendre l'importance de l'emploi : une étude prospective des facteurs déterminants de l'emploi dans la collectivité chez les délinquants sous responsabilité fédérale », thèse de doctorat, Université Carleton, Ottawa (Ontario), 2002.

- Glaser, D. *The effectiveness of a prison and parole system*, Indiana, Bobbs-Merrill, 1964.
- Guynes, R. et Grieser, R. C. « Contemporary prison industry goals », dans American Correctional Association (dir.), *A study of prison industry: History, components, and goals*, College Park, Maryland, 1986, p. 19-29.
- Hackler, J. C. et Hagan, J. L. « Work and teaching machines as delinquency prevention tools: A four-year follow-up », *Social Service Review*, vol. 49, 1975, p. 92-106.
- Harris, A. R. « Imprisonment and the expected value of criminal choice », *American Sociological Review*, vol. 40, 1975, p. 71-87.
- Ho, R. et Lloyd, J. « Development of an Australian work ethic scale », *Australian Psychologist*, vol. 19, 1984, p. 321-332.
- Hodanish, M. J. « Rehabilitation through employment: Proceed with caution », *Offender Rehabilitation*, vol. 1, 1976, p. 147-161.
- Lipsey, M. *Juvenile delinquency treatment: A meta-analytic inquiry into the variability of effects*, Russell Sage Foundation, 1990.
- Kanungo, R. N. « Measurement of job and work involvement », *Journal of Applied Psychology*, vol. 67, 1982, p. 341-349.
- Markley, H., Flynn, K. et Bercaw-Dooen, S. « Offender skills training and employment success: An evaluation of outcomes », *Corrective and Social Psychiatry and Journal of Behavior Technology Methods and Therapy*, vol. 29, 1983, p. 1-11.
- McDonald, D. C. « Employment and training programs: A review of the research », dans B. J. Auerbach et T. C. Castellano (dir.), *Successful community sanctions and services for special offenders*, Lanham, MD, American Correctional Association, 1998, p. 233-250.
- Motiuk, L. L. *Antecedents and consequences of prison adjustment: A systematic assessment and reassessment approach*, thèse de doctorat inédite, Université Carleton, Ottawa (Ontario), 1991.
- Motiuk, L. « L'emploi des délinquants : un objectif pour la réduction du risque et des besoins », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 8, n° 1, 1996, p. 22-24.
- Motiuk, L. « Système de classification des programmes correctionnels : processus d'évaluation initiale des délinquants », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 9, n° 1, 1997a, p. 18-22.
- Motiuk, L. « L'échelle d'évaluation du risque et des besoins dans la collectivité : un outil de surveillance efficace », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 9, n° 1, 1997b, p. 8-12.

- Niles, F. S. « The work ethic in Australia and Sri Lanka », *The Journal of Social Psychology*, vol. 134, 1993, p. 55-59.
- Paterson, J. M. et O'Driscoll, M. P. « Utility of the Australian work ethic scale: Reliability and validity comparisons », *Australian Journal of Psychology*, vol. 41, 1989, p. 285-290.
- Paulhus, D. L., Reid, D. et De Longis, A. *Omnibus study of desirable responding in Big Five and coping measures*, données inédites, Université de la Colombie-Britannique, 1989.
- Paulhus, D. L. *Balanced Inventory of Desirable Responding: Reference Manual for BIDR Version 6*, manuel inédit, Université de la Colombie-Britannique, Vancouver, 1994.
- Pryor, R. G. et Ward, R. T. « Unemployment: What counselors can do about it », *Journal of Employment Counseling*, vol. 22, n° 1, 1985, p. 3-17.
- Rowe, R. C. *The utilization of an interview-based classification instrument of parole board decision-making in Ontario*, thèse de maîtrise inédite, Université Carleton, Ottawa, 1995.
- Ryan, T. A. *Job retention of offenders and ex-offenders: Review and synthesis of the literature*, manuscrit inédit, College of Criminal Justice, University of South Carolina, Columbia, South Carolina, 1998.
- San Institute Inc. *SAS Version 6.11*, Cary, NC, SAS Institute Inc, 1990.
- Saylor, W. G. et Gaes, G. G. « 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*, vol. 8, n° 1, 1996, p. 12-14.
- Short, J. F. Jr. « Differential association and delinquency », *Social Problems*, vol. 4, 1957, p. 233-239.
- Statistique Canada. *Guide de l'Enquête sur la population active*, n° 71-543-GIF au catalogue, Ottawa, Statistique Canada, 1999.
- Soothill, K. et Holmes, J. « Finding employment for ex-prisoners: A ten-year follow-up study », *The Howard Journal*, vol. 20, 1981, p. 29-36.
- Soothill, K., Francis, B. et Ackerley, E. « The value of finding employment for white-collar ex-offenders: A 20-year criminological follow-up », *British Journal of Criminology*, vol. 37, n° 4, 1997, p. 581-591.
- Soothill, K., Francis, B. et Escarela, G. « White-collars and black sheep: A twenty-year criminological follow-up of white-collar ex-offenders », *The Australian and New Zealand Journal of Criminology*, vol. 32, n° 3, 1999, p. 303-314.

Townsend, T. « Les délinquants et le travail au Service correctionnel du Canada : une évolution historique », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 8, n° 1, 1996, p. 35-38.

Uggen, C. « Ex-offenders and the conformist alternative: A job quality model of work and crime », *Social Problems*, vol. 46, n° 1, 1999, p. 127-151.

Warr, P. B., Cook, J. et Wall, T. D. « Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being », *Journal of Occupational Psychology*, vol. 52, 1979, p. 129-148.

ANNEXE A

Liste de vérification de l'emploi dans la collectivité

À remplir à la fin du 1^{er} mois suivant la mise en liberté du délinquant
(entre la troisième et la sixième semaine)

Nom : _____

N° SED : _____

Date de mise en liberté : _____

Établissement : _____

Région de mise en liberté : _____

Type de mise en liberté : _____

Lieu de l'entrevue : _____

Date de l'entrevue : _____

<p>AVANT L'INCARCÉRATION</p>	<p>Occupiez-vous un emploi avant votre incarcération?</p> <p><input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui</p>	<p>Si oui, genre d'emploi occupé durant l'année précédant l'incarcération :</p> <p><input type="checkbox"/> étudiant</p> <p><input type="checkbox"/> aide familiale/fournisseur de soins</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur semi-qualifié ou non qualifié (construction, usine, caissier)</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur qualifié (mécanicien, plombier, machiniste)</p> <p><input type="checkbox"/> employé de bureau, vendeur (assurances, automobiles, ordinateurs)</p> <p><input type="checkbox"/> cadre inférieur/superviseur (contremaître, gérant de magasin, travailleur autonome, propriétaire de petite entreprise)</p> <p><input type="checkbox"/> gestionnaire/professionnel (cadre supérieur, enseignant, médecin, avocat)</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (précisez) : _____</p>
<p>DURANT L'INCARCÉRATION</p>	<p>Avez-vous suivi une formation professionnelle durant votre incarcération?</p> <p><input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui</p>	<p>Si oui, type de formation professionnelle durant l'incarcération (cochez tous les types de formation qui s'appliquent) :</p> <p><input type="checkbox"/> aquaculture-élevage de poissons</p> <p><input type="checkbox"/> débosselage de carrosseries d'automobiles</p> <p><input type="checkbox"/> compétences de base</p> <p><input type="checkbox"/> ébénisterie</p> <p><input type="checkbox"/> menuiserie</p> <p><input type="checkbox"/> études en cellule</p> <p><input type="checkbox"/> informatique</p> <p><input type="checkbox"/> cuisine</p> <p><input type="checkbox"/> comptabilité</p> <p><input type="checkbox"/> électronique</p> <p><input type="checkbox"/> moteurs à essence</p> <p><input type="checkbox"/> formation générale</p> <p><input type="checkbox"/> coiffure pour hommes ou pour dames</p> <p><input type="checkbox"/> horticulture</p> <p><input type="checkbox"/> programme de certificat de nettoyage industriel (pour délinquantes)</p> <p><input type="checkbox"/> dessin industriel</p> <p><input type="checkbox"/> services industriels</p> <p><input type="checkbox"/> usinage</p> <p><input type="checkbox"/> mécanique</p> <p><input type="checkbox"/> photographie</p>

		<p> <input type="checkbox"/> plomberie <input type="checkbox"/> imprimerie <input type="checkbox"/> traitement des eaux usées <input type="checkbox"/> études technologiques <input type="checkbox"/> rembourrage <input type="checkbox"/> formation professionnelle dans la collectivité <input type="checkbox"/> soudure/métiers de la métallurgie </p> <p> Avez-vous terminé le ou les programmes? <input type="checkbox"/> non (précisez lesquels) : _____ <input type="checkbox"/> oui (précisez lesquels) : _____ </p> <p> Si non, raison pour laquelle vous n'avez pas terminé le ou les programmes mentionnés ci-dessus : <input type="checkbox"/> participation à un ou plusieurs autres programmes <input type="checkbox"/> transfèrement à un autre établissement <input type="checkbox"/> mise en liberté <input type="checkbox"/> manque de débouchés dans ce domaine <input type="checkbox"/> changement ou perte d'intérêt <input type="checkbox"/> conflit avec l'instructeur <input type="checkbox"/> décrochage <input type="checkbox"/> autre (précisez) : _____ </p>
	<p> Avez-vous travaillé pour CORCAN durant votre incarcération? <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui </p>	<p> Si oui, type d'atelier de CORCAN (cochez tous ceux qui s'appliquent) : <input type="checkbox"/> agroentreprise (agriculture, transformation de la viande et boulangerie, foresterie et services environnementaux) <input type="checkbox"/> construction (formation sur le tas ou certificat de compétences dans le cadre de projets de construction) <input type="checkbox"/> fabrication (ateliers : bois, ébénisterie, fabrication d'objets en métal, rembourrage) <input type="checkbox"/> services (imprimerie et services graphiques; imagerie, microfilms et CD-ROM; entrée de données et création de bases de données; télémarketing et distribution) </p>

		<p>_____ textiles (vêtements; produits textiles [toiles, rembourrage]; services de buanderie)</p> <p>Durée du travail effectué pour CORCAN :</p> <p>_____ moins de trois mois _____ de trois à six mois _____ de six mois à un an _____ un an ou plus</p> <p>Raison pour laquelle vous avez quitté CORCAN :</p> <p>_____ participation à un ou plusieurs autres programmes _____ transfèrement à un autre établissement _____ mise en liberté _____ manque de débouchés dans ce domaine _____ changement ou perte d'intérêt _____ conflit avec l'instructeur _____ décrochage _____ autre (précisez) : _____</p>
	<p>Avez-vous participé au Programme d'emploi et de planification de carrière* (programme de 3 semaines) ou à un autre programme de formation professionnelle? Indiquez le nom du programme : _____?</p> <p>_____ non _____ oui _____ s/o, programme non offert dans la région</p> <p>* Programme actuellement offert dans les établissements suivants : pénitencier de la Saskatchewan Drumheller Stoney Mountain Bowden</p>	<p>Si oui, avez-vous terminé le programme? _____ non _____ oui</p> <p>Si non, raison pour laquelle vous n'avez pas terminé le programme :</p> <p>_____ participation à un ou plusieurs autres programmes _____ transfèrement à un autre établissement _____ mise en liberté _____ manque de débouchés dans ce domaine _____ changement ou perte d'intérêt _____ conflit avec l'instructeur _____ décrochage _____ autre (précisez) : _____</p>

	<p>Avez-vous participé au Programme des compétences professionnelles (programme de 3 mois)?</p> <p><input type="checkbox"/> non</p> <p><input type="checkbox"/> oui</p> <p><input type="checkbox"/> s/o, programme non offert dans la région</p> <p>* Programme actuellement offert dans les établissements suivants :</p> <p> pénitencier de la Saskatchewan Drumheller Stoney Mountain Bowden</p> <p>Si la question ne s'applique pas, passez à la question sur les « placements à l'extérieur » plus bas.</p>	<p>Si oui, domaine de concentration (cochez toutes les réponses qui s'appliquent)</p> <p><input type="checkbox"/> débosselage de carrosseries</p> <p><input type="checkbox"/> boulanger</p> <p><input type="checkbox"/> soigneur de bovins</p> <p><input type="checkbox"/> opérateur de chaudières</p> <p><input type="checkbox"/> briqueteur</p> <p><input type="checkbox"/> ouvrier d'entretien des bâtiments</p> <p><input type="checkbox"/> peintre de panneaux</p> <p><input type="checkbox"/> ébéniste/menuisier</p> <p><input type="checkbox"/> préposé au nettoyage</p> <p><input type="checkbox"/> fabricant de produits en béton</p> <p><input type="checkbox"/> électricien</p> <p><input type="checkbox"/> opérateur d'équipement de ferme</p> <p><input type="checkbox"/> ouvrier agricole</p> <p><input type="checkbox"/> réparateur d'équipement de ferme</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur pour les grandes cultures</p> <p><input type="checkbox"/> préposé à la préparation des aliments</p> <p><input type="checkbox"/> serveur</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur de garage</p> <p><input type="checkbox"/> travaux généraux</p> <p><input type="checkbox"/> ouvrier de serre</p> <p><input type="checkbox"/> ouvrier jardinier</p> <p><input type="checkbox"/> peintre industriel</p> <p><input type="checkbox"/> blanchisseur</p> <p><input type="checkbox"/> aide-bibliothécaire</p> <p><input type="checkbox"/> peintre d'entretien</p> <p><input type="checkbox"/> commis-boucher</p> <p><input type="checkbox"/> fabricant de produits sidérurgiques</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur de l'industrie de la confection</p> <p><input type="checkbox"/> commis/gestionnaire de bureau</p> <p><input type="checkbox"/> constructeur de palettes/caisses d'expédition</p> <p><input type="checkbox"/> pâtissier</p> <p><input type="checkbox"/> conseiller pour les pairs</p> <p><input type="checkbox"/> plombier</p> <p><input type="checkbox"/> spécialiste en imprimerie/graphisme</p> <p><input type="checkbox"/> préposé aux loisirs</p> <p><input type="checkbox"/> commis de commerce au détail</p> <p><input type="checkbox"/> rôtiisseur/grilleur</p> <p><input type="checkbox"/> ferblantier</p> <p><input type="checkbox"/> potager/saucier</p> <p><input type="checkbox"/> aide-enseignant</p> <p><input type="checkbox"/> rembourseur</p>
--	--	---

		<p> <input type="checkbox"/> légumier/préparateur de salades <input type="checkbox"/> travailleur d'entrepôt/de magasin <input type="checkbox"/> travailleur d'entrepôt <input type="checkbox"/> soudeur </p> <p> Avez-vous terminé le ou les programmes? <input type="checkbox"/> non (précisez lesquels) : _____ <input type="checkbox"/> oui (précisez lesquels) : _____ </p> <p> Si non, raison pour laquelle vous n'avez pas terminé les programmes mentionnés ci-dessus : </p> <p> <input type="checkbox"/> participation à un ou plusieurs autres programmes <input type="checkbox"/> transfèrement à un autre établissement <input type="checkbox"/> mise en liberté <input type="checkbox"/> manque de débouchés dans ce domaine <input type="checkbox"/> changement/perte d'intérêt <input type="checkbox"/> conflit avec l'instructeur <input type="checkbox"/> décrochage <input type="checkbox"/> autre (précisez) : _____ </p>
	<p> Avez-vous participé à un placement à l'extérieur (offert dans le cadre du programme des permissions de sortir) pendant votre incarcération? <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui </p>	<p> Si oui, avez-vous travaillé durant toute la période prévue pour le placement? <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui </p> <p> Si non, pour quelle raison? </p> <p> <input type="checkbox"/> participation à un ou plusieurs autres programmes <input type="checkbox"/> transfèrement à un autre établissement <input type="checkbox"/> mise en liberté <input type="checkbox"/> manque de débouchés dans ce domaine <input type="checkbox"/> changement/perte d'intérêt <input type="checkbox"/> autre (précisez) : _____ </p>

<p>DANS LA COLLECTIVITÉ</p> <p>Travaillez-vous présentement? _____ non _____ oui</p>	<p>Si oui, depuis quelle date? ____/____/____ (A/M/J)</p>	
	<p>Type d'emploi : _____ temps partiel _____ temps plein _____ travailleur autonome _____ autre (précisez) : _____</p>	<p>Nombre d'heures de travail par semaine (en moyenne) : _____ heures</p> <p>Salaire hebdomadaire (salaire net) : _____</p> <p>Votre salaire vous permet-il de combler vos besoins essentiels (p. ex. loyer, factures, alimentation, etc.)? _____ non _____ oui</p> <p>Êtes-vous satisfait de votre salaire? _____ non _____ oui</p>
	<p>Genre d'emploi : _____ étudiant _____ aide familiale / fournisseur de soins _____ travailleur semi-qualifié ou non qualifié (construction, usine, caissier) _____ travailleur qualifié (mécanicien, plombier, machiniste) _____ employé de bureau, vendeur (assurances, automobiles, ordinateurs) _____ cadre inférieur / superviseur (contremaître, gérant de magasin, travailleur autonome, propriétaire de petite entreprise) _____ gestionnaire / professionnel (cadre supérieur, enseignant, médecin, avocat) _____ autre (précisez) : _____</p>	<p>Votre emploi actuel est-il lié à votre expérience de travail avant l'incarcération? _____ non _____ oui _____ sans objet (pas d'emploi avant l'incarcération)</p> <p>Votre emploi actuel est-il lié à votre formation professionnelle? _____ non _____ oui _____ sans objet (pas suivi de formation professionnelle)</p> <p>Votre emploi actuel est-il lié au travail que vous avez effectué pour CORCAN? _____ non _____ oui _____ sans objet (pas travaillé pour CORCAN)</p> <p>Votre emploi actuel est-il lié au Programme des compétences professionnelles? _____ non _____ oui _____ sans objet (pas suivi ce programme)</p>

<p>(Si vous ne travaillez pas présentement) avez-vous travaillé depuis votre mise en liberté?</p> <p><input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> sans objet (retraité, handicapé)</p>	<p>Si oui, type d'emploi :</p> <p><input type="checkbox"/> temps partiel <input type="checkbox"/> temps plein <input type="checkbox"/> travailleur autonome <input type="checkbox"/> autre (précisez) : _____</p>	<p>Nombre d'heures de travail par semaine (en moyenne) : _____ heures</p> <p>Salaire hebdomadaire (salaire net): _____</p> <p>Votre salaire vous permettait-il de combler vos besoins essentiels (p. ex. loyer, factures, alimentation, etc.)?</p> <p><input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui</p> <p>Étiez-vous satisfait de votre salaire?</p> <p><input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui</p>
	<p>Genre d'occupation :</p> <p><input type="checkbox"/> étudiant <input type="checkbox"/> aide familiale / fournisseurs de soins <input type="checkbox"/> travailleur semi-qualifié ou non qualifié (construction, usine, caissier) <input type="checkbox"/> travailleur qualifié (mécanicien, plombier, machiniste) <input type="checkbox"/> employé de bureau, vendeur (assurances, automobiles, ordinateurs) <input type="checkbox"/> cadre inférieur / superviseur (contremaître, gérant de magasin, travailleur autonome, propriétaire de petite entreprise) <input type="checkbox"/> gestionnaire / professionnel (cadre supérieur, enseignant, médecin, avocat) <input type="checkbox"/> autre (précisez) : _____</p>	
	<p>Pourquoi ne travaillez-vous plus?</p> <p><input type="checkbox"/> emploi saisonnier / temporaire <input type="checkbox"/> contrat terminé <input type="checkbox"/> quitté mon emploi <input type="checkbox"/> été congédié</p>	

	<input type="checkbox"/> allé suivre des cours ou une formation <input type="checkbox"/> été suspendu <input type="checkbox"/> libération révoquée <input type="checkbox"/> autre : _____	
Si vous avez connu une période de chômage depuis votre mise en liberté,	Source de revenu/soutien financier : <input type="checkbox"/> aide sociale <input type="checkbox"/> partenaire/famille <input type="checkbox"/> autres membres de la famille <input type="checkbox"/> amis/connaissances <input type="checkbox"/> autre (précisez) : _____	
A-t-on déjà refusé de vous embaucher à cause de votre casier judiciaire? <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui	Si oui, raison invoquée par l'employeur : <input type="checkbox"/> nature de l'infraction <input type="checkbox"/> ne veut pas embaucher d'ex-détenus <input type="checkbox"/> nature de l'emploi <input type="checkbox"/> autre (précisez) : _____	Combien de fois cela est-il arrivé? <input type="checkbox"/> une fois <input type="checkbox"/> deux fois <input type="checkbox"/> trois fois ou plus

REMARQUE : SI LE DÉLINQUANT EST ACTUELLEMENT EN CHÔMAGE, REMPLISSEZ CETTE PAGE. INTERROGEZ LE DÉLINQUANT POUR LA SECTION CI-DESSOUS.

Instructions : Veuillez donner la réponse qui correspond à vos comportements par rapport au travail.

La recherche d'emploi figure-t-elle dans votre plan correctionnel?	Non		Oui
La formation scolaire/professionnelle figure-t-elle dans votre plan correctionnel?	Non		Oui
Respectez-vous la condition de votre plan correctionnel qui est liée à l'emploi?	Non	Un peu	Oui S/O
La recherche d'emploi est-elle une condition de votre mise en liberté?	Non		Oui
Avez-vous été dirigé vers un conseiller en emploi?	Non		Oui
Avez-vous des contacts réguliers avec un conseiller en emploi?	Non	Un peu	Oui
Avez-vous été dirigé vers des programmes d'emploi/de formation dans la collectivité?	Aucun	Quelques-uns	Plusieurs
Avez-vous participé à des programmes/ateliers de formation professionnelle depuis votre mise en liberté?	Aucun	Quelques-uns	Plusieurs
Cherchez-vous du travail régulièrement de façon systématique?	Non	Un peu	Oui
Avez-vous un curriculum vitae?	Non		Oui
À combien d'employeurs éventuels avez-vous remis votre curriculum vitae depuis votre mise en liberté?	Aucun	Quelques-uns	Beaucoup
Avez-vous participé à des entrevues d'emploi depuis votre mise en liberté?	Aucune	Quelques-unes	Beaucoup
Êtes-vous satisfait de votre recherche d'emploi jusqu'à présent?	Pas tellement	Assez	Oui
Croyez-vous que votre casier judiciaire vous empêche de trouver un emploi?	Non	Un peu	Beaucoup
Évitez-vous d'aller à des entrevues d'emploi à cause de votre casier judiciaire?	Non	Quelquefois	Souvent
Êtes-vous confiant dans votre capacité d'occuper un emploi?	Pas tellement	Assez	Oui
Êtes-vous motivé à trouver un emploi?	Un peu	Assez	Très
Avez-vous l'intention de trouver un emploi?	Non	Peut-être	Oui
Comment évaluez-vous vos chances de trouver un emploi dans les six prochains mois?	Faibles	Moyennes	Bonnes
Est-il important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Assez	Important
Comment évaluez-vous votre éthique au travail?	Faible	Moyenne	Bonne
Votre conjointe ou vos proches vous soutiennent-ils dans votre recherche d'emploi?	Pas beaucoup	Un peu	Beaucoup
Votre conjointe ou vos proches considèrent-ils qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Un peu	Important

**L'ENTREVUE EST TERMINÉE
Merci de votre participation.**

**REMARQUE : SI LE DÉLINQUANT OCCUPE ACTUELLEMENT UN EMPLOI, REMPLISSEZ CETTE PAGE.
INTERROGEZ LE DÉLINQUANT POUR LA SECTION CI-DESSOUS.**

Instructions : Veuillez donner la réponse qui correspond à vos comportements par rapport au travail.

La recherche d'emploi figure-t-elle dans votre plan correctionnel?	Non	Oui	
La formation scolaire/professionnelle figure-t-elle dans votre plan correctionnel?	Non	Oui	
La recherche d'emploi est-elle une condition de votre mise en liberté?	Non	Oui	
Avez-vous été dirigé vers un conseiller en emploi?	Non	Oui	
Avez-vous eu des contacts réguliers avec un conseiller en emploi?	Non	Un peu	Oui
Aviez-vous été dirigé vers des programmes d'emploi/de formation dans la collectivité?	Aucun	Quelques-uns	Plusieurs
Avez-vous participé à des programmes/ateliers de formation professionnelle depuis votre mise en liberté?	Aucun	Quelques-uns	Plusieurs
Cherchiez-vous du travail régulièrement de façon systématique?	Non	Un peu	Oui
Avez-vous un curriculum vitae?	Non	Oui	
À combien d'employeurs éventuels avez-vous remis votre curriculum vitae depuis votre mise en liberté?	Aucun	Quelques-uns	Beaucoup
Avez-vous participé à des entrevues d'emploi depuis votre mise en liberté?	Aucune	Quelques-unes	Beaucoup
Étiez-vous satisfait de votre recherche d'emploi?	Pas tellement	Assez	Oui
Croyiez-vous que votre casier judiciaire vous empêcherait de trouver un emploi?	Non	Un peu	Beaucoup
Évitiez-vous d'aller à des entrevues d'emploi à cause de votre casier judiciaire?	Non	Quelquefois	Souvent
Êtes-vous confiant dans votre capacité d'occuper un emploi?	Pas tellement	Assez	Oui
Étiez-vous motivé à trouver un emploi (avant d'en trouver un)?	Un peu	Assez	Très
Aviez-vous l'intention de trouver un emploi?	Non	Peut-être	Oui
Comment évaluez-vous vos chances de conserver votre emploi dans les six prochains mois?	Faibles	Moyennes	Bonnes
Est-il important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Assez	Important
Comment évaluez-vous votre éthique au travail?	Faible	Moyenne	Bonne
Votre conjointe ou vos proches vous encouragent-ils à conserver votre emploi?	Pas beaucoup Beaucoup	Un peu	
Votre conjointe ou vos proches considèrent-ils qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Un peu	Important

L'ENTREVUE EST TERMINÉE *Merci de votre participation.*

REMARQUE : SI LE DÉLINQUANT EST ACTUELLEMENT EN CHÔMAGE, REMPLISSEZ CETTE PAGE.

DONNEZ VOS OPINIONS DANS LA SECTION CI-DESSOUS.

Instructions : Veuillez encercler la réponse qui, selon vous, correspond aux attitudes et aux comportements du délinquant par rapport au travail.

Êtes-vous confiant dans sa capacité d'occuper un emploi?	Pas tellement	Un peu	Très
Comment évaluez-vous sa motivation à trouver un emploi?	Faible	Moyenne	Bonne
A-t-il l'intention de trouver un emploi?	Non	Peut-être	Oui
Comment évaluez-vous ses chances de trouver un emploi dans les six prochains mois?	Faibles	Moyennes	Bonnes
Croit-il qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Un peu	Important
Comment évaluez-vous son éthique au travail?	Faible	Moyenne	Bonne
Sa conjointe ou ses proches le soutiennent-ils dans sa recherche d'emploi?	Pas beaucoup	Un peu	Beaucoup
Sa conjointe ou ses proches croient-ils qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas très	Un peu	Important

LA LISTE DE VÉRIFICATION EST TERMINÉE

REMARQUE : SI LE DÉLINQUANT OCCUPE ACTUELLEMENT UN EMPLOI, REMPLISSEZ CETTE PAGE.

DONNEZ VOS OPINIONS DANS LA SECTION CI-DESSOUS.

Instructions : Veuillez encercler la réponse qui, selon vous, correspond aux attitudes et aux comportements du délinquant par rapport au travail.

Êtes-vous confiant dans sa capacité d'occuper un emploi?	Pas tellement	Un peu	Très
Comment évaluez-vous sa motivation à trouver un emploi (avant qu'il en trouve un)?	Faible	Moyenne	Bonne
Avait-il l'intention de trouver un emploi?	Non	Peut-être	Oui
Comment évaluez-vous ses chances de conserver son emploi dans les six prochains mois?	Faibles	Moyennes	Bonnes
Croit-il qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Un peu	Important
Comment évaluez-vous son éthique au travail?	Faible	Moyenne	Bonne
Sa conjointe ou ses proches l'encouragent-ils à conserver son emploi?	Pas beaucoup	Un peu	Beaucoup
Sa conjointe ou ses proches croient-ils qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas très	Un peu	Important

LA LISTE DE VÉRIFICATION EST TERMINÉE

Liste de vérification de l'emploi dans la collectivité

**À remplir au cours
du 6^e mois suivant la mise en liberté du délinquant**

Nom : _____
N° SED : _____
Type de mise en liberté : _____
Lieu de l'entrevue : _____
Date de l'entrevue : _____

<p>Au cours des six derniers mois, pendant combien de semaines avez-vous travaillé? _____ semaines <i>(Inscrivez 0 si vous n'avez pas travaillé depuis votre mise en liberté)</i></p>		
<p>Au cours des six derniers mois, combien d'emplois avez-vous eus? _____ emplois <i>(Y compris les emplois que vous avez mentionnés durant la première entrevue).</i></p>	<p>Genres d'emploi : <i>(cochez tous ceux qui s'appliquent)</i></p> <p>_____ étudiant _____ aide familiale / fournisseurs de soins _____ travailleur semi-qualifié ou non qualifié (construction, usine, caissier) _____ travailleur qualifié (mécanicien, plombier, machiniste) _____ employé de bureau, vendeur (assurances, automobiles, ordinateurs) _____ cadre inférieur / superviseur (contremaître, gérant de magasin, travailleur autonome, propriétaire de petite entreprise) _____ gestionnaire / professionnel (cadre supérieur, enseignant, médecin, avocat) _____ Autre (précisez) : _____</p>	<p>Durée d'occupation de chaque emploi : <i>(cochez chaque emploi correspondant)</i></p> <p>_____ semaines _____ semaines</p>

<p>Quelle est la période la plus longue pendant laquelle vous avez occupé un emploi de façon continue depuis votre mise en liberté? _____ semaines <i>(Inscrivez le nombre de semaines de travail ininterrompu, en incluant la période de transition entre un emploi et un autre si elle est inférieure à une semaine)</i></p>		
<p>Travaillez-vous actuellement? _____ non _____ oui _____ ne s'applique pas (retraité, handicapé)</p>	<p>Si oui, depuis quelle date? _____/_____/_____ (A/M/J)</p>	

	<p>Type d'emploi : _____ temps partiel _____ temps plein _____ travailleur autonome _____ autre (précisez) : _____</p>	<p>Nombre d'heures de travail par semaine (en moyenne) : _____ heures</p> <p>Salaire hebdomadaire (salaire net) : _____</p> <p>Votre salaire vous permet-il de combler vos besoins essentiels (p. ex. loyer, factures, alimentation, etc.)? _____ non _____ oui</p> <p>Êtes-vous satisfait de votre salaire? _____ non _____ oui</p>
--	---	--

	<p>Genre d'emploi :</p> <p><input type="checkbox"/> étudiant</p> <p><input type="checkbox"/> aide familiale / fournisseurs de soins</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur semi-qualifié ou non qualifié (construction, usine, caissier)</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur qualifié (mécanicien, plombier, machiniste)</p> <p><input type="checkbox"/> employé de bureau, vendeur (assurances, automobiles, ordinateurs)</p> <p><input type="checkbox"/> cadre inférieur / superviseur (contremaître, gérant de magasin, travailleur autonome, propriétaire de petite entreprise)</p> <p><input type="checkbox"/> gestionnaire / professionnel (cadre supérieur, enseignant, médecin, avocat)</p> <p><input type="checkbox"/> autre (précisez) : _____</p>	<p>Votre emploi actuel est-il lié à votre expérience de travail avant l'incarcération?</p> <p><input type="checkbox"/> non</p> <p><input type="checkbox"/> oui</p> <p><input type="checkbox"/> sans objet (pas d'emploi avant l'incarcération)</p> <p>Votre emploi actuel est-il lié à votre formation professionnelle?</p> <p><input type="checkbox"/> non</p> <p><input type="checkbox"/> oui</p> <p><input type="checkbox"/> sans objet (pas suivi de formation professionnelle)</p> <p>Votre emploi actuel est-il lié au travail que vous avez effectué pour CORCAN?</p> <p><input type="checkbox"/> non</p> <p><input type="checkbox"/> oui</p> <p><input type="checkbox"/> sans objet (pas travaillé pour CORCAN)</p> <p>Votre emploi actuel est-il lié au Programme des compétences professionnelles?</p> <p><input type="checkbox"/> non</p> <p><input type="checkbox"/> oui</p> <p><input type="checkbox"/> sans objet (pas suivi ce programme)</p>
<p>(Si vous ne travaillez pas actuellement) avez-vous travaillé depuis votre mise en liberté?</p> <p><input type="checkbox"/> non</p> <p><input type="checkbox"/> oui</p> <p><input type="checkbox"/> sans objet (retraité, handicapé)</p>	<p><i>Si oui,</i> type d'emploi :</p> <p><input type="checkbox"/> temps partiel</p> <p><input type="checkbox"/> temps plein</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur autonome</p> <p><input type="checkbox"/> autre (précisez) : _____</p>	<p>Nombre d'heures de travail par semaine (en moyenne) :</p> <p><input type="text"/> heures</p> <p>Salaire hebdomadaire (salaire net) : _____</p> <p>Votre salaire vous permettait-il de combler vos besoins essentiels (p. ex. loyer, factures, alimentation, etc.)?</p> <p><input type="checkbox"/> non</p> <p><input type="checkbox"/> oui</p> <p>Étiez-vous satisfait de votre salaire?</p> <p><input type="checkbox"/> non</p> <p><input type="checkbox"/> oui</p>

	<p>Genre d'occupation :</p> <p><input type="checkbox"/> étudiant</p> <p><input type="checkbox"/> aide familiale / fournisseur de soins</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur semi-qualifié ou non qualifié (construction, usine, caissier)</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur qualifié (mécanicien, plombier, machiniste)</p> <p><input type="checkbox"/> employé de bureau, vendeur (assurances, automobiles, ordinateurs)</p> <p><input type="checkbox"/> cadre inférieur / superviseur (contremaître, gérant de magasin, travailleur autonome, propriétaire de petite entreprise)</p> <p><input type="checkbox"/> gestionnaire / professionnel (cadre supérieur, enseignant, médecin, avocat)</p> <p><input type="checkbox"/> autre (précisez) : _____</p>	
	<p>Pourquoi ne travaillez-vous plus?</p> <p><input type="checkbox"/> emploi saisonnier / temporaire</p> <p><input type="checkbox"/> contrat terminé</p> <p><input type="checkbox"/> quitté mon emploi</p> <p><input type="checkbox"/> été congédié</p> <p><input type="checkbox"/> allé suivre des cours ou une formation</p> <p><input type="checkbox"/> été suspendu</p> <p><input type="checkbox"/> libération révoquée</p> <p><input type="checkbox"/> autre :</p>	

<p>Si vous avez connu une période de chômage depuis votre mise en liberté,</p>	<p>Source de revenu/soutien financier :</p> <p><input type="checkbox"/> aide sociale</p> <p><input type="checkbox"/> partenaire/famille</p> <p><input type="checkbox"/> autres membres de la famille</p> <p><input type="checkbox"/> amis/connaissances</p> <p><input type="checkbox"/> autre (précisez) : _____</p>	
	<p>Pourquoi n'aviez-vous pas de travail durant cette période?</p> <p><input type="checkbox"/> pas de travail dans mon domaine</p> <p><input type="checkbox"/> manque d'expérience de travail</p> <p><input type="checkbox"/> manque de compétences / de formation professionnelles</p> <p><input type="checkbox"/> mon casier judiciaire me retenait</p> <p><input type="checkbox"/> pas d'intérêt à travailler</p> <p><input type="checkbox"/> trop occupé à suivre d'autres programmes</p> <p><input type="checkbox"/> responsabilités familiales</p> <p><input type="checkbox"/> handicapé</p> <p><input type="checkbox"/> retraité</p> <p><input type="checkbox"/> autre : _____</p>	
<p>Depuis l'entrevue que vous avez eue au cours de votre premier mois de liberté :</p>	<p>Combien de demandes d'emploi avez-vous présentées?</p> <p><input type="checkbox"/> demandes d'emploi</p>	<p>Pour quels genres d'emploi avez-vous présenté des demandes (cochez tous ceux qui s'appliquent)?</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur semi-qualifié ou non qualifié (construction, usine, caissier)</p> <p><input type="checkbox"/> travailleur qualifié (mécanicien, plombier, machiniste)</p> <p><input type="checkbox"/> employé de bureau, vendeur (assurances, automobiles, ordinateurs)</p> <p><input type="checkbox"/> cadre inférieur / superviseur (contremaître, gérant de magasin, travailleur autonome,</p>

		propriétaire de petite entreprise) _____ gestionnaire / professionnel (cadre supérieur, enseignant, médecin, avocat) _____ autre (précisez) : _____
	À combien d'entrevues d'emploi avez-vous participé? _____ entrevues	
	Combien d'offres d'emploi avez-vous reçues? _____ aucune _____ une _____ deux _____ trois ou plus	
	Combien d'offres d'emploi avez-vous acceptées? _____ aucune _____ une _____ deux _____ trois ou plus _____ s/o (aucune offre d'emploi)	<i>Si aucune,</i> pourquoi n'avez-vous pas accepté d'offres d'emploi? _____ pas intéressé à ce genre de travail _____ salaire insuffisant _____ trop occupé à suivre d'autres programmes _____ responsabilités familiales _____ autre : _____
Au cours des six derniers mois, a-t-on refusé de vous embaucher à cause de votre casier judiciaire? _____ non _____ oui	<i>Si oui,</i> raison invoquée par l'employeur : _____ nature de l'infraction _____ ne veut pas embaucher d'ex-détenus _____ nature de l'emploi _____ autre (précisez) : _____	Combien de fois cela est-il arrivé? _____ une fois _____ deux fois _____ trois fois ou plus

PARTICIPATION À DES PROGRAMMES

Avez-vous participé à des programmes au cours des six derniers mois? ____ non ____ oui

Si oui, énumérez tous les programmes auxquels le délinquant a participé depuis sa mise en liberté (au cours des six derniers mois) :

Nom du programme (énumérez tous les programmes)	Genre de programme (voir la liste ci-dessous)	Nombre de semaines écoulées depuis le début du programme	Avez-vous terminé le programme? (oui, non ou en cours)	Le programme vous a-t-il aidé? (oui, non ou un peu)	Le programme a-t-il nui à votre recherche d'emploi? (oui, non ou un peu)

INSCRIVEZ DANS LA DEUXIÈME COLONNE DU TABLEAU DE LA PAGE PRÉCÉDENTE (GENRE DE PROGRAMME) LE CHIFFRE QUI CORRESPOND AU PROGRAMME SUIVI :

1. Apprentissage d'aptitudes cognitives
2. Vivre sans violence
3. Compétences familiales et parentales
4. Compétences en loisirs
5. Intégration communautaire
6. Maîtrise de la colère et des émotions
7. Programme de lutte contre la toxicomanie
8. Traitement des délinquants sexuels
9. Alphabétisation
10. Lutte contre la violence familiale
11. Autre programme relatif à la violence
12. Contrepoint (programme relatif aux attitudes)
13. Éducation
14. Formation professionnelle
15. Programme d'emploi (p. ex offert par DRHC ou le SCC)
16. Autre

**REMARQUE : SI LE DÉLINQUANT EST ACTUELLEMENT EN CHÔMAGE, REMPLISSEZ CETTE PAGE.
INTERROGEZ LE DÉLINQUANT POUR LA SECTION CI-DESSOUS.**

Instructions : Veuillez donner la réponse qui correspond à vos comportements par rapport au travail.

La recherche d'emploi figure-t-elle dans votre plan correctionnel?	Non		Oui
La formation scolaire/professionnelle figure-t-elle dans votre plan correctionnel?	Non		Oui
Respectez-vous la condition de votre plan correctionnel qui est liée à l'emploi?	Non	Un peu	Oui S/O
La recherche d'emploi est-elle une condition de votre mise en liberté?	Non		Oui
Avez- vous été dirigé vers un conseiller en emploi?	Non		Oui
Avez-vous des contacts réguliers avec un conseiller en emploi?	Non	Un peu	Oui
Avez-vous été dirigé vers des programmes d'emploi/de formation dans la collectivité?	Aucun	Quelques-uns	Plusieurs
Avez-vous participé à des programmes/ateliers de formation professionnelle depuis votre libération?	Aucun	Quelques-uns	Plusieurs
Cherchez-vous du travail régulièrement de façon systématique?	Non	Un peu	Oui
Avez-vous un curriculum vitae?	Non		Oui
À combien d'employeurs éventuels avez-vous remis votre curriculum vitae depuis votre mise en liberté?	Aucun	Quelques-uns	Beaucoup
Avez-vous participé à des entrevues d'emploi depuis votre mise en liberté?	Aucune	Quelques-unes	Beaucoup
Êtes-vous satisfait de votre recherche d'emploi jusqu'à présent?	Pas tellement	Assez	Oui
Croyez-vous que votre casier judiciaire vous empêche de trouver un emploi?	Non	Un peu	Beaucoup
Évitez-vous d'aller à des entrevues d'emploi à cause de votre casier judiciaire?	Non	Quelquefois	Souvent
Êtes-vous confiant dans votre capacité d'occuper un emploi?	Pas tellement	Assez	Oui
Êtes-vous motivé à trouver un emploi?	Un peu	Assez	Très
Avez-vous l'intention de trouver un emploi?	Non	Peut-être	Oui
Comment évaluez-vous vos chances de trouver un emploi dans les six prochains mois?	Faibles	Moyennes	Bonnes
Est-il important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Assez	Important
Comment évaluez-vous votre éthique au travail?	Faible	Moyenne	Bonne
Votre conjointe ou vos proches vous soutiennent-ils dans votre recherche d'emploi?	Pas beaucoup	Un peu	Beaucoup
Votre conjointe ou vos proches considèrent-ils qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Un peu	Important
Pendant quelle proportion des six derniers mois avez-vous travaillé?	Moins de 25%	25 à 49%	50 à 74% Plus de 75%

L'ENTREVUE EST TERMINÉE

**REMARQUE : SI LE DÉLINQUANT OCCUPE ACTUELLEMENT UN EMPLOI, REMPLISSEZ CETTE PAGE.
INTERROGEZ LE DÉLINQUANT POUR LA SECTION CI-DESSOUS.**

Instructions : Veuillez donner la réponse qui correspond à vos comportements par rapport au travail.

La recherche d'emploi figure-t-elle dans votre plan correctionnel?	Non	Oui		
La formation scolaire/professionnelle figure-t-elle dans votre plan correctionnel?	Non	Oui		
La recherche d'emploi est-elle une condition de votre mise en liberté?	Non	Oui		
Avez-vous été dirigé vers un conseiller en emploi?	Non	Oui		
Avez-vous eu des contacts réguliers avec un conseiller en emploi?	Non	Un peu	Oui	
Aviez-vous été dirigé vers des programmes d'emploi/de formation dans la collectivité?	Aucun	Quelques-uns	Plusieurs	
Avez-vous participé à des programmes/ateliers de formation professionnelle depuis votre libération?	Aucun	Quelques-uns	Plusieurs	
Cherchiez-vous du travail régulièrement de façon systématique?	Non	Un peu	Oui	
Avez-vous un curriculum vitae?	Non	Oui		
À combien d'employeurs éventuels avez-vous remis votre curriculum vitae depuis votre mise en liberté?	Aucun	Quelques-uns	Beaucoup	
Avez-vous participé à des entrevues d'emploi depuis votre mise en liberté?	Aucune	Quelques-unes	Beaucoup	
Étiez-vous satisfait de votre recherche d'emploi?	Pas tellement	Assez	Oui	
Croyez-vous que votre casier judiciaire vous empêcherait de trouver un emploi?	Non	Un peu	Beaucoup	
Évitiez-vous d'aller à des entrevues d'emploi à cause de votre casier judiciaire?	Non	Quelquefois	Souvent	
Êtes-vous confiant dans votre capacité d'occuper un emploi?	Pas tellement	Assez	Oui	
Étiez-vous motivé à trouver un emploi (avant d'en trouver un)?	Un peu	Assez	Très	
Aviez-vous l'intention de trouver un emploi?	Non	Peut-être	Oui	
Comment évaluez-vous vos chances de conserver votre emploi dans les six prochains mois?	Faibles	Moyennes	Bonnes	
Est-il important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Assez	Important	
Comment évaluez-vous votre éthique au travail?	Faible	Moyenne	Bonne	
Votre conjointe ou vos proches vous encouragent-ils à conserver votre emploi?	Pas beaucoup	Un peu	Beaucoup	
Votre conjointe ou vos proches considèrent-ils qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Un peu	Important	
Pendant quelle proportion des six derniers mois avez-vous travaillé?	Moins de 25%	25 à 49%	50 à 74%	Plus de 75%

L'ENTREVUE EST TERMINÉE

**REMARQUE : SI LE DÉLINQUANT EST ACTUELLEMENT EN CHÔMAGE, REMPLISSEZ CETTE PAGE.
 DONNEZ VOS OPINIONS DANS LA SECTION CI-DESSOUS.**

Instructions : Veuillez encercler la réponse qui, selon vous, correspond aux attitudes et aux comportements du délinquant par rapport au travail.

Êtes-vous confiant dans sa capacité d'occuper un emploi?	Pas tellement	Un peu	Très
Comment évaluez-vous sa motivation à trouver un emploi?	Faible	Moyenne	Bonne
A-t-il l'intention de trouver un emploi?	Non	Peut-être	Oui
Comment évaluez-vous ses chances de trouver un emploi dans les six prochains mois?	Faibles	Moyennes	Bonnes
Croit-il qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Un peu	Important
Comment évaluez-vous son éthique au travail?	Faible	Moyenne	Bonne
Sa conjointe ou ses proches le soutiennent-ils dans sa recherche d'emploi?	Pas beaucoup	Un peu	Beaucoup
Sa conjointe ou ses proches croient-ils qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas très	Un peu	Important

LA LISTE DE VÉRIFICATION EST TERMINÉE

REMARQUE : SI LE DÉLINQUANT OCCUPE ACTUELLEMENT UN EMPLOI, REMPLISSEZ CETTE PAGE.

DONNEZ VOS OPINIONS DANS LA SECTION CI-DESSOUS.

Instructions : Veuillez encercler la réponse qui, selon vous, correspond aux attitudes et aux comportements du délinquant par rapport au travail.

Êtes-vous confiant dans sa capacité d'occuper un emploi?	Pas tellement	Un peu	Très
Comment évaluez-vous sa motivation à trouver un emploi (avant qu'il en trouve un)?	Faible	Moyenne	Bonne
Avait-il l'intention de trouver un emploi?	Non	Peut-être	Oui
Comment évaluez-vous ses chances de conserver son emploi dans les six prochains mois?	Faibles	Moyennes	Bonnes
Croit-il qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas tellement	Un peu	Important
Comment évaluez-vous son éthique au travail?	Faible	Moyenne	Bonne
Sa conjointe ou ses proches l'encouragent-ils à conserver son emploi?	Pas beaucoup	Un peu	Beaucoup
Sa conjointe ou ses proches croient-ils qu'il est important d'avoir un emploi?	Pas très	Un peu	Important

LA LISTE DE VÉRIFICATION EST TERMINÉE

ANNEXE B

Questionnaire sur les attitudes à l'égard du travail

Instructions : Il ne s'agit pas d'un test. Il n'y a pas de « bonnes » et de « mauvaises » réponses. Nous voulons simplement connaître vos idées et vos opinions à propos du travail et de la vie dans la collectivité. Vos réponses nous aideront à mieux comprendre ce qui aide les délinquants mis en liberté à trouver un emploi et à le conserver.

Veillez répondre à chacune des questions en encerclant une seule réponse.

Exemple :

Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord
1	2	3	4	5

1. Le plus important pour moi dans la vie, c'est mon travail. 1 2 3 4 5

Pour cette question, si vous êtes **d'accord** que le plus important pour vous dans la vie, c'est votre travail, vous encerclez le chiffre **4**.

1. Le plus important pour moi dans la vie, c'est mon travail. 1 2 3 ④ 5

Si vous n'êtes **pas d'accord** avec cet énoncé, vous encerclez le chiffre **2**.

1. Le plus important pour moi dans la vie, c'est mon travail. 1 ② 3 4 5

Si vous êtes **ni d'accord ni en désaccord** avec cet énoncé, vous encerclez le chiffre **3**.

1. Le plus important pour moi dans la vie, c'est mon travail. 1 2 ③ 4 5

Si vous avez des questions avant de commencer, veuillez les poser. Si vous n'êtes pas certain du sens d'une question pendant que vous répondez au questionnaire, n'hésitez pas à demander de l'aide.

Échelle de l'éthique du travail de l'Australie

Instructions : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants, en vous servant de l'échelle fournie.

Pas du tout d'accord 1	Pas d'accord 2	D'accord 3	Tout à fait d'accord 4		
1.	Les gens qui travaillent méritent de réussir.	1	2	3	4
2.	Le travail assidu est satisfaisant en soi.	1	2	3	4
3.	Rien n'est impossible à ceux qui travaillent assez fort.	1	2	3	4
4.	Lorsqu'on travaille fort, on réussit.	1	2	3	4
5.	Il faut être le meilleur dans ce qu'on fait.	1	2	3	4
6.	En travaillant assidûment, on peut surmonter la plupart des obstacles et faire son chemin dans la vie.	1	2	3	4
7.	Le travail acharné n'est pas un gage de succès.	1	2	3	4

	Non	Pas certain	Oui	Très certainement		
	1	2	3	4	4	
3.	Si je voulais trouver un emploi, je saurais où aller ou à qui m'adresser.		1	2	3	4
4.	Si je voulais avoir des renseignements pour trouver un emploi, je saurais où aller ou à qui m'adresser.		1	2	3	4
5.	Si je projetais de trouver un emploi, il y a des personnes que je connais qui pourraient m'aider et qui m'aideraient à en trouver un.		1	2	3	4
6.	Bien que ce ne soit pas vraiment des amis et que je ne les voie pas très souvent, je connais des personnes qui travaillent à temps plein.		1	2	3	4
7.	Je connais au moins une personne de mon quartier ou de mon voisinage qui semble se débrouiller très bien grâce à son emploi.		1	2	3	4
8.	Dans mon quartier ou mon voisinage, il y a des gens qui travaillent et qui sont aimés et respectés des autres personnes du voisinage.		1	2	3	4
9.	Dans mon quartier ou mon voisinage, il y a des gens qui travaillent et qui ne sont pas aimés ni respectés des autres personnes du voisinage.		1	2	3	4

Attachement à l'emploi

Instructions : Veuillez répondre aux questions qui suivent en pensant à l'emploi que vous occupez présentement. Si vous ne travaillez pas actuellement, pensez à votre dernier emploi et répondez aux questions en fonction de cet emploi.

Veuillez indiquer si les réponses aux 10 questions ci-dessous se rapportent à

_____ votre emploi actuel
 _____ votre dernier emploi
 _____ jamais eu d'emploi

Remarque : Si vous n'avez jamais eu d'emploi, ne répondez pas aux questions ci-dessous et passez à la page suivante.

Pas d'accord du tout 1	Pas d'accord 2	Ni d'accord ni en désaccord 3	D'accord 4	Tout à fait d'accord 5	
1. Le plus important pour moi dans la vie, c'est mon travail.	1	2	3	4	5
2. Mon travail occupe une place secondaire dans ma vie.	1	2	3	4	5
3. Je me donne à fond à mon travail.	1	2	3	4	5
4. Je vis, je mange et je respire pour mon travail.	1	2	3	4	5
5. La plupart de mes intérêts sont centrés sur mon travail.	1	2	3	4	5
6. Je suis tellement attaché à mon travail actuel que je vois mal comment je pourrais le quitter.	1	2	3	4	5
7. Habituellement, j'éprouve peu d'attachement pour mon travail.	1	2	3	4	5
8. La plupart des mes objectifs dans la vie sont liés à mon travail.	1	2	3	4	5
9. Je considère mon travail comme le centre de ma vie.	1	2	3	4	5
10. J'aime être absorbé presque sans cesse par mon travail.	1	2	3	4	5

Attachement au travail

Instructions : Les questions suivantes concernent le travail en général. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants, à l'aide de l'échelle ci-dessous.

Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni en désaccord	D'accord	Tout à fait d'accord
1	2	3	4	5

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 11. Les événements les plus importants de la vie sont liés au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Les gens devraient consacrer la plus grande partie de leur temps à travailler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Le travail ne devrait occuper qu'une place secondaire dans la vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. On devrait considérer le travail comme le centre de sa vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. À mon avis, nos objectifs personnels devraient être orientés avant tout vers le travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. La vie ne vaut la peine d'être vécue que lorsqu'on est absorbé par le travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Valeur accordée au travail

Instructions : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants, à l'aide de l'échelle ci-dessous.

	Pas du tout d'accord 1	Pas d'accord 2	Indécis 3	D'accord 4	Tout à fait d'accord 5
1. Si quelqu'un ne veut pas travailler, ça le regarde.	1	2	3	4	5
2. Le travail forme le caractère.	1	2	3	4	5
3. Le travail est une façon de se mettre au service de Dieu.	1	2	3	4	5
4. Le travail nous aide à oublier nos problèmes personnels.	1	2	3	4	5
5. Travailler, c'est être utile à la société.	1	2	3	4	5
6. On ne peut gagner le respect de sa famille et de ses amis que si l'on a un emploi.	1	2	3	4	5
7. Pour la plupart des gens, le travail équivaut à faire ce qu'une personne nous demande et à lui faire réaliser des profits.	1	2	3	4	5
8. Je travaille seulement parce que je suis obligé de travailler.	1	2	3	4	5
9. Si une personne est apte au travail et ne travaille pas, elle n'est pas un bon citoyen.	1	2	3	4	5
10. Je ne vois aucune valeur au travail sauf la paie.	1	2	3	4	5
11. Le manque de travail est la source de tous les maux.	1	2	3	4	5
12. Le travail est une bonne expérience d'apprentissage.	1	2	3	4	5
13. Il est fou de travailler quand on n'y est pas obligé.	1	2	3	4	5
14. Je crois qu'une personne doit travailler pour sentir qu'elle a une vraie place dans le monde.	1	2	3	4	5
15. Il est bon d'avoir un emploi stable.	1	2	3	4	5
16. Les personnes les plus heureuses sont celles qui travaillent seulement lorsqu'elles ont besoin d'argent.	1	2	3	4	5
17. Tous les gens devraient avoir un emploi qui leur apporte un revenu régulier.	1	2	3	4	5
18. Le travail peut être une source de satisfaction énorme.	1	2	3	4	5

Auto-efficacité professionnelle

Instructions : Pour les énoncés qui suivent, indiquez dans quelle mesure vous vous comparez au travailleur moyen de votre âge, à l'aide de l'échelle fournie. Si vous ne travaillez pas actuellement, imaginez comment vous vous compareriez aux autres travailleurs.

	Pire que la plupart des travailleurs		Comme la plupart des travailleurs		Meilleur que la plupart des travailleurs			
	1	2	3	4	5			
1. Fiabilité				1	2	3	4	5
2. Fierté du travail bien fait				1	2	3	4	5
3. Contribution à l'entreprise				1	2	3	4	5
4. Efforts pour en apprendre toujours plus sur mon travail				1	2	3	4	5
5. Intérêt à l'égard de l'avancement dans ma carrière				1	2	3	4	5
6. Jugement				1	2	3	4	5
7. Capacité de faire affaire avec les gens				1	2	3	4	5
8. Les collègues peuvent me faire confiance				1	2	3	4	5
9. Capacité d'aider les collègues à régler des problèmes liés au travail				1	2	3	4	5
10. Niveau d'énergie (endurance)				1	2	3	4	5
11. Persévérance pour la réalisation de tâches difficiles				1	2	3	4	5
12. Capacité de me souvenir des détails concernant le travail				1	2	3	4	5
13. Capacité de me recycler pour occuper un nouvel emploi				1	2	3	4	5
14. Capacité d'accomplir des tâches complexes				1	2	3	4	5

15.	Capacité de m'adapter aux changements au sein de l'équipe de travail	1	2	3	4	5
16.	Capacité de communiquer clairement avec les autres au travail	1	2	3	4	5
17.	Capacité de soutenir les collègues qui ont des problèmes personnels	1	2	3	4	5
18.	Capacité de m'entendre avec des collègues « difficiles »	1	2	3	4	5
19.	Expérience pertinente	1	2	3	4	5
20.	Capacité de contrôler la qualité de mon travail	1	2	3	4	5
21.	Habitudes/dossier de sécurité au travail	1	2	3	4	5
22.	Capacité d'atteindre mes objectifs de travail	1	2	3	4	5
23.	Compétences à jour	1	2	3	4	5
24.	Capacité de planifier efficacement	1	2	3	4	5
25.	Connaissance des dernières technologies	1	2	3	4	5
26.	Capacité d'apprendre des travailleurs expérimentés	1	2	3	4	5
27.	Capacité d'enseigner aux autres ou de gérer les autres	1	2	3	4	5
28.	Savoir où s'adresser dans l'entreprise pour obtenir divers types d'aide	1	2	3	4	5
29.	Savoir comment obtenir la coopération des collègues et des autres services	1	2	3	4	5

Motivation intrinsèque à l'égard de l'emploi

Instructions : Veuillez répondre aux questions qui suivent en pensant à l'emploi que vous occupez présentement. Si vous ne travaillez pas actuellement, pensez à votre dernier emploi et répondez aux questions en fonction de cet emploi.

Veuillez indiquer si les réponses aux 6 questions ci-dessous se rapportent à
 _____ *votre emploi actuel*
 _____ *votre dernier emploi*
 _____ *jamais eu d'emploi*

Remarque : Si vous n'avez jamais eu d'emploi, ne répondez pas aux questions ci-dessous et passez à la page suivante.

	Pas du tout d'accord	En désaccord	Un peu en désaccord	Neutre	Un peu d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
	1	2	3	4	5	6	7

- | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | J'éprouve un sentiment de satisfaction quand je fais bien mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. | Je me sens dévalorisé quand je fais mal mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. | Je me sens fier quand je fais mon travail de mon mieux. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. | Je me sens malheureux quand je fais moins bien mon travail qu'à l'accoutumée. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. | J'aime bien avoir la satisfaction du travail bien fait une fois ma journée terminée. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. | Je m'efforce de trouver des moyens de bien faire mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Soutien social à l'égard de la criminalité

Instructions : Veuillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre situation depuis votre mise en liberté.

Aucun 1	Quelques-uns 2	Plusieurs 3	La plupart 4
------------	-------------------	----------------	-----------------

1. Pensez à vos meilleurs amis, c'est-à-dire les amis intimes que vous avez vus le plus souvent depuis votre mise en liberté :
 - a. Y en a-t-il qui s'adonnent à des activités comme le vol (automobiles, argent, biens) ou la fraude?

1	2	3	4
---	---	---	---
 - b. Y en a-t-il qui aiment se battre ou détruire des choses, ou qui se battent même s'ils n'aiment pas ça?

1	2	3	4
---	---	---	---
2. Pensez aux personnes que vous connaissez et que vous avez fréquentées depuis votre mise en liberté :
 - a. Y en a-t-il qui s'adonnent à des activités comme le vol (automobiles, argent, biens) ou la fraude?

1	2	3	4
---	---	---	---
 - b. Y en a-t-il qui aiment se battre ou détruire des choses, ou qui se battent même s'ils n'aiment pas ça?

1	2	3	4
---	---	---	---

	Non 1	Incertain 2	Oui 3	Très certainement 4		
3.			1	2	3	4
	Si je voulais acheter des biens volés à prix réduit, je saurais où aller ou à qui m'adresser.					
4.			1	2	3	4
	Si je voulais vendre des biens volés, je saurais où aller ou à qui m'adresser.					
5.			1	2	3	4
	Si je projetais de commettre un crime, il y a des personnes que je connais qui pourraient m'aider et qui m'aideraient à le préparer.					
6.			1	2	3	4
	Bien que ce ne soit pas vraiment des amis et que je ne les voie pas très souvent, je connais des personnes qui sont impliquées dans des activités criminelles.					
7.			1	2	3	4
	Je connais au moins une personne de mon quartier ou de mon voisinage qui semble se débrouiller très bien grâce à ses activités criminelles.					
8.			1	2	3	4
	Dans mon quartier ou mon voisinage, il y a des gens qui sont impliqués dans des activités criminelles et qui sont aimés et respectés des autres personnes du voisinage.					
9.			1	2	3	4
	Dans mon quartier ou mon voisinage, il y a des gens qui sont impliqués dans des activités criminelles et qui ne sont pas aimés ni respectés des autres personnes du voisinage.					

Mécanismes de désengagement moral

Instructions : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés qui suivent.

Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	
1	2	3	4	
1. Il est justifié de se battre pour protéger ses amis.	1	2	3	4
2. Donner des claques et des poussées à quelqu'un n'est qu'une façon de plaisanter.	1	2	3	4
3. Endommager des biens n'est pas si grave quand on pense qu'il y a des gens qui s'attaquent à des personnes.	1	2	3	4
4. Il ne faut pas blâmer un membre du groupe lorsque le groupe cause des dommages.	1	2	3	4
5. Si une personne vit dans des conditions difficiles, on ne doit pas la blâmer pour son comportement agressif.	1	2	3	4
6. Il est justifié de dire de petits mensonges parce qu'ils ne font de tort à personne.	1	2	3	4
7. Certains méritent d'être traitées comme des animaux.	1	2	3	4
8. Lorsqu'on a des ennuis, c'est habituellement la faute des autres.	1	2	3	4
9. Il est justifié de battre quelqu'un qui parle contre votre famille.	1	2	3	4
10. Il est justifié de frapper quelqu'un qui vous dérange pour lui donner une leçon.	1	2	3	4
11. Voler un peu d'argent n'est pas très grave quand on pense qu'il y a des gens volent de grosses sommes.	1	2	3	4
12. Si quelqu'un fait quelque chose d'illégal, on ne doit pas blâmer la personne qui n'a fait que le proposer.	1	2	3	4
13. Si une personne n'a pas été éduquée correctement on ne doit pas la blâmer si elle cause des ennuis.	1	2	3	4
14. Cela ne dérange pas les gens de se faire taquiner parce que ça leur apporte de l'attention.	1	2	3	4

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	
	1	2	3	4	
15.	Il est justifié de maltraiter quelqu'un qui se conduit comme un imbécile.	1	2	3	4
16.	Il est justifié de se battre pour défendre l'honneur de nos amis.	1	2	3	4
17.	Prendre l'auto de quelqu'un sans sa permission, c'est seulement l'« emprunter ».	1	2	3	4
18.	Il est correct d'insulter quelqu'un, parce qu'il serait pire de le frapper.	1	2	3	4
19.	Si un groupe décide de faire quelque chose d'illégal, il n'est pas juste de blâmer l'un ou l'autre des membres du groupe.	1	2	3	4
20.	Il ne faut pas blâmer une personne qui emploie un langage grossier si tous ses amis le font.	1	2	3	4
21.	Taquiner quelqu'un n'est pas vraiment lui faire du tort.	1	2	3	4
22.	Une personne vraiment agaçante ne mérite pas d'être traitée comme un être humain.	1	2	3	4
23.	Les gens qui sont maltraités le méritent habituellement.	1	2	3	4
24.	Il est justifié de mentir pour éviter des ennuis à nos amis.	1	2	3	4
25.	Il n'y a rien de mal à être « high » à l'occasion.	1	2	3	4
26.	Voler quelque chose dans un magasin n'est pas très grave par rapport à d'autres actes illégaux.	1	2	3	4
27.	Il n'est pas juste de blâmer une personne qui n'a joué qu'un petit rôle dans le tort causé par un groupe.	1	2	3	4
28.	Il ne faut pas blâmer les gens qui se conduisent mal parce que leurs amis les y ont poussés.	1	2	3	4
29.	Les insultes ne blessent pas vraiment.	1	2	3	4
30.	Certaines personnes doivent être traitées rudement parce qu'on ne peut les atteindre autrement.	1	2	3	4
31.	Si une personne a été élevée sévèrement, il ne faut pas la blâmer si elle se conduit mal.	1	2	3	4

Tolérance face aux contraventions à la loi et identification à des pairs criminels

Instructions : Indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants, à l'aide de l'échelle ci-dessous.

Pas du tout d'accord 1	Pas d'accord 2	Indécis 3	D'accord 4	Tout à fait d'accord 5		
1.	Il arrive qu'une personne comme moi doive enfreindre la loi pour aller de l'avant.	1	2	3	4	5
2.	La plupart des gens qui ont réussi ont eu recours à des moyens illégaux.	1	2	3	4	5
3.	Les personnes qui ont eu des démêlés avec la justice ont les mêmes idées que moi sur la vie.	1	2	3	4	5
4.	Il faut toujours respecter la loi même si elle nuit à nos ambitions personnelles.	1	2	3	4	5
5.	Je préfère fréquenter des gens qui respectent les lois que ceux qui les enfreignent.	1	2	3	4	5
6.	Il est correct d'enfreindre la loi du moment qu'on ne se fait pas prendre.	1	2	3	4	5
7.	Je suis plus semblable aux personnes qui gagnent leur vie sans respecter les lois qu'à celles qui ne les enfreignent qu'à l'occasion.	1	2	3	4	5
8.	La plupart des gens commettraient des crimes s'ils étaient sûrs de ne pas se faire prendre.	1	2	3	4	5
9.	Les gens qui ont eu des démêlés avec la justice me ressemblent davantage que les autres.	1	2	3	4	5
10.	Il n'y a jamais de motif valable d'enfreindre la loi.	1	2	3	4	5
11.	Je n'ai pas grand-chose en commun avec les gens qui n'enfreignent jamais les lois.	1	2	3	4	5
12.	Une personne qui est affamée est justifiée de voler.	1	2	3	4	5
13.	Il n'est pas mal de contourner les lois à la condition de ne pas les enfreindre.	1	2	3	4	5
14.	Quiconque enfreint les lois ne peut être mon ami.	1	2	3	4	5
15.	On ne doit respecter que les lois qui semblent raisonnables.	1	2	3	4	5
16.	Il est stupide de travailler pour gagner sa vie lorsqu'on peut le faire d'une autre façon, même en enfreignant la loi.	1	2	3	4	5

Questionnaire sur les réactions souhaitables

Instructions : Encerclez le chiffre qui correspond à votre réponse, à l'aide de l'échelle ci-dessous.

	Tout à fait faux 1	2	3	Partiellement vrai 4	5	6	7	Tout à fait vrai 7				
1. Mes premières impressions sur les gens se confirment habituellement.						1	2	3	4	5	6	7
2. Il me serait difficile de perdre mes mauvaises habitudes.						1	2	3	4	5	6	7
3. Ça ne m'intéresse pas de savoir ce que les autres pensent réellement de moi.						1	2	3	4	5	6	7
4. Je n'ai pas toujours été honnête envers moi-même.						1	2	3	4	5	6	7
5. Je sais toujours pourquoi j'aime les choses que j'aime.						1	2	3	4	5	6	7
6. Lorsque je suis sous le coup des émotions, cela perturbe mon jugement.						1	2	3	4	5	6	7
7. Une fois que mon idée est faite, il est rare qu'on puisse m'en faire changer.						1	2	3	4	5	6	7
8. Quand je dépasse la limite de vitesse, je ne conduis pas prudemment.						1	2	3	4	5	6	7
9. Je contrôle entièrement mon destin.						1	2	3	4	5	6	7
10. Il m'est difficile de chasser les pensées contrariantes.						1	2	3	4	5	6	7
11. Je ne regrette jamais mes décisions.						1	2	3	4	5	6	7
12. Il m'arrive parfois d'être perdant dans une affaire parce que je ne me décide pas assez vite.						1	2	3	4	5	6	7
13. Je vote parce que je sais que mon vote peut faire changer les choses.						1	2	3	4	5	6	7
14. Mes parents n'étaient pas toujours justes quand ils me punissaient.						1	2	3	4	5	6	7
15. Je suis une personne complètement rationnelle.						1	2	3	4	5	6	7
16. Il est rare que j'apprécie la critique.						1	2	3	4	5	6	7
17. J'ai très confiance en mon jugement.						1	2	3	4	5	6	7

- | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18. | Ça ne me dérange pas si quelques personnes ne m'aiment pas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19. | Je ne sais pas toujours pourquoi je fais les choses que je fais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. | Je mens parfois quand j'y suis obligé. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21. | Je n'essaie jamais de cacher les erreurs que j'ai faites. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22. | Il m'est arrivé de profiter des autres. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23. | Je ne blasphème jamais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24. | J'essaie parfois de me venger plutôt que de pardonner et d'oublier. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25. | Je respecte toujours les lois, même si je sais qu'il y aurait peu de chances que je me fasse prendre si je les enfreignais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 26. | J'ai déjà dit du mal d'un ami derrière son dos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 27. | Quand je vois des gens parler en privé, j'évite de tendre l'oreille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 28. | Un vendeur m'a déjà rendu trop de monnaie, et je ne le lui ai pas fait remarquer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 29. | Je fais toujours des déclarations exactes à la douane. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 30. | Quand j'étais jeune, il m'est arrivé de voler des objets. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 31. | Je n'ai jamais jeté d'ordures dans la rue. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 32. | Je dépasse parfois les limites de vitesse permises. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 33. | J'ai déjà fait des choses dont je ne parle pas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 34. | Je ne prends jamais rien qui ne m'appartient pas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35. | Au travail ou à l'école, j'ai déjà pris des congés de maladie quand je n'étais pas malade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 36. | Je n'ai jamais endommagé un livre de bibliothèque ou un article de magasin sans le signaler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 37. | J'ai quelques très mauvaises habitudes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 38. | Je ne fais pas de commérages sur les affaires des autres. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Avantages procurés par le travail

Instructions : Imaginez que vous avez un emploi stable (si vous n'en avez pas un). On dit que le fait d'avoir un emploi stable procure des avantages, comme une belle maison, une bonne auto et de l'argent.

Quels sont les avantages que vous associez à un emploi stable? Énumérez tous ceux auxquels vous pensez :

D'après vous, quelles seraient vos *probabilités* d'obtenir ces avantages si vous aviez un emploi stable?

Nulles	Faibles		Moyennes		Bonnes		Très bonnes		Extrêmement bonnes	
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

Dans quelle mesure le fait d'obtenir ces avantages vous rendrait-il *heureux*?

Pas heureux du tout	Un peu heureux		Moyennement heureux		Assez heureux		Très heureux		Totalemment heureux	
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

Inconvénients apportés par le travail

Instructions : Imaginez que vous avez un emploi stable (si vous n'en avez pas un). On dit que le fait d'avoir un emploi stable peut apporter des inconvénients, comme le manque de temps libre, le fait d'être au service de quelqu'un, etc.

Quels sont les inconvénients que vous associez à un emploi stable? Énumérez tous ceux auxquels vous pensez :

D'après vous, quelles seraient vos *probabilités* d'avoir ces inconvénients si vous aviez un emploi stable?

Nulles	Faibles		Moyennes		Bonnes		Très bonnes		Extrêmement bonnes	
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

Dans quelle mesure le fait d'avoir ces inconvénients vous rendrait-il *malheureux*?

Pas malheureux du tout	Un peu malheureux		Moyennement malheureux		Assez malheureux		Très malheureux		Totale-ment malheureux	
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

Avantages procurés par le crime

Instructions : On dit que la criminalité procure certains avantages, comme beaucoup d'argent, le respect, etc.

Quels sont les avantages que vous associez à la perpétration d'un crime? Énumérez tous ceux auxquels vous pensez :

D'après vous, quelles seraient vos *probabilités* d'obtenir ces avantages si vous commettiez un crime?

Nulles	Faibles		Moyennes		Bonnes		Très bonnes		Extrêmement bonnes	
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

Dans quelle mesure le fait d'obtenir ces avantages vous rendrait-il *heureux*?

Pas heureux du tout	Un peu heureux		Moyennement heureux		Assez heureux		Très heureux		Totalemtent heureux	
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

Inconvénients apportés par le crime

Instructions : On dit que la perpétration d'un crime peut causer des inconvénients, comme le fait d'être incarcéré, la nervosité, la honte, un casier judiciaire.

Quels sont les inconvénients que vous associez à la perpétration d'un crime? Énumérez tous ceux auxquels vous pensez :

D'après vous, quelles seraient vos *probabilités* d'avoir ces inconvénients si vous commettiez un crime?

Nulles	Faibles		Moyennes		Bonnes		Très bonnes		Extrêmement bonnes	
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

Dans quelle mesure le fait d'avoir ces inconvénients vous rendrait-il *malheureux*?

Pas malheureux du tout	Un peu malheureux		Moyenne-ment malheureux		Assez malheureux		Très malheureux		Totale-ment malheureux	
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

Auto-efficacité dans la criminalité

Instructions : Les questions qui suivent se rapportent à votre vie dans la collectivité. Encerclez le mot Faux ou le mot Vrai selon votre opinion.

- | | | | |
|-----|---|------|------|
| 1. | Si une de mes connaissances voulait faire un vol, elle me demanderait probablement mon aide. | Faux | Vrai |
| 2. | Je n'ai pas beaucoup d'expérience pour forcer les serrures des autos. | Faux | Vrai |
| 3. | Je me ferais probablement prendre si j'essayais de voler à l'étalage. | Faux | Vrai |
| 4. | Je pourrais me procurer à peu près tout ce que je veux dans la rue. | Faux | Vrai |
| 5. | Je ne suis pas certain que je pourrais entrer par effraction dans un magasin sans que le système d'alarme se déclenche. | Faux | Vrai |
| 6. | Je sais où trouver des armes non enregistrées. | Faux | Vrai |
| 7. | Si j'étais recherché, la police me retrouverait rapidement. | Faux | Vrai |
| 8. | Je ne suis pas un très bon bagarreur de rue. | Faux | Vrai |
| 9. | Si je volais une automobile, je saurais où trouver l'atelier de démontage le plus près. | Faux | Vrai |
| 10. | Si quelqu'un me donnait un chèque volé, je n'aurais aucune difficulté à contrefaire la signature. | Faux | Vrai |
| 11. | Je ne me considère pas comme un criminel professionnel. | Faux | Vrai |
| 12. | Si je voulais revendre des biens volés, il me faudrait pas mal de temps avant d'établir les bons contacts. | Faux | Vrai |
| 13. | Si j'étais blessé par une balle ou un coup de couteau, je saurais où aller chercher de l'aide sans que ce soit à l'hôpital. | Faux | Vrai |
| 14. | Je pourrais embobiner à peu près n'importe qui pour lui soutirer quelques dollars. | Faux | Vrai |
| 15. | Je ne crois pas que je serais physiquement capable de tuer un homme à mains nues. | Faux | Vrai |
| 16. | Les gars de la rue savent qu'il vaut mieux ne pas se froter à moi . | Faux | Vrai |
| 17. | Il me serait difficile de me procurer certains types de drogues dans la rue. | Faux | Vrai |
| 18. | Je ne pourrais pas subvenir à mes besoins seulement par le crime. | Faux | Vrai |

ANNEXE C

Indicateurs du domaine de l'emploi

1. N'a pas terminé la 8^e année
2. N'a pas terminé la 10^e année
3. Ne détient pas de diplôme d'études secondaires
4. Trouve qu'il est difficile d'apprendre
5. A des difficultés d'apprentissage
6. Souffre de problèmes physiques qui nuisent à l'apprentissage
7. A des problèmes de mémoire
8. A des problèmes de concentration
9. A de la difficulté à lire
10. A de la difficulté à écrire
11. A de la difficulté à compter
12. A de la difficulté à comprendre des instructions
13. Ne possède pas de spécialisation, de métier ou de profession
14. Est insatisfait de sa spécialisation, de son métier ou de sa profession
15. Souffre de problèmes physiques qui nuisent au travail
16. Sans emploi au moment de l'arrestation
17. Sans emploi 90 % du temps ou plus
18. Sans emploi 50 % du temps ou plus
19. A des antécédents de travail caractérisés par l'instabilité
20. Arrive souvent en retard au travail
21. N'est pas assidu au travail
22. N'a pas d'antécédents de travail
23. A de la difficulté à satisfaire aux exigences liées à la charge de travail
24. Manque d'initiative
25. A quitté un emploi sans en avoir un autre
26. A été mis en disponibilité
27. A été renvoyé
28. A touché un salaire insuffisant
29. A occupé des emplois n'offrant aucun avantage social
30. A occupé des emplois n'offrant aucune sécurité
31. A des problèmes avec ses collègues de travail
32. A des problèmes avec les supérieurs
33. A déjà subi une ou plusieurs évaluations professionnelles
34. A participé à des programmes d'emploi
35. A terminé un programme de perfectionnement professionnel

ANNEXE D

Formulaire de consentement éclairé

Le formulaire de consentement éclairé vise à vous faire mieux comprendre l'objet de l'étude et la nature de votre participation au projet. Il fournit suffisamment d'information pour que vous puissiez décider si vous souhaitez participer à l'étude.

Titre de l'étude

Variables prédictives de l'emploi dans un échantillon de délinquants sous responsabilité fédérale en liberté sous condition.

Personnel de recherche

Les personnes qui suivent participent à l'étude; vous pouvez communiquer avec elles en tout temps : Christa Gillis (chercheuse principale, 613 995-3340), D. Andrews (parrain, 613 520-2600, poste 2662), Brian Grant (Direction de la recherche, SCC, 613 943-8871). Si vous avez des préoccupations en matière d'éthique au sujet de cette étude, veuillez communiquer avec M^{me} M. Gick (présidente du comité d'éthique du département de psychologie, 520-2600, poste 2664) ou M^{me} K. Matheson (directrice du département de psychologie, 520-2600, poste 2648).

Objet et exigences

L'objet de l'étude est d'examiner différents facteurs qui peuvent aider les délinquants en liberté sous condition à trouver de l'emploi. Si vous décidez d'y prendre part, vous devrez participer à une entrevue et remplir un questionnaire, et cela à deux reprises. Durant l'entrevue, qui durera 20 minutes, vous répondrez à des questions sur l'emploi qui vous seront posées par un assistant à la recherche. Vous prendrez aussi environ une heure pour remplir un questionnaire dans lequel on vous demandera vos opinions sur le travail et la criminalité. Les questionnaires seront remplis au bureau de libération conditionnelle. Une autre partie de l'étude consiste en l'examen de votre dossier à l'admission (vos domaines de besoins) et dans la collectivité. Nous ferons également un suivi de votre rendement depuis votre mise en liberté afin de voir comment l'emploi est lié à la réussite de votre réinsertion sociale.

Droit de se retirer

Aucune rétribution n'est associée à la participation à l'étude, et aucune sanction n'est rattachée à la non-participation. Vous pourrez décider de mettre fin à votre participation en tout temps, c'est-à-dire refuser de participer ou de répondre aux questions.

Anonymat/confidentialité

Votre participation est entièrement volontaire et les renseignements recueillis au cours de l'étude seront confidentiels. Toutes les réponses seront codées de sorte que votre nom ne puisse y être associé. En outre, les données codées ne seront transmises qu'aux chercheurs participant au projet. Aucun délinquant ne sera identifié dans les rapports qui seront publiés sur cette étude.

Signatures

J'ai lu la description de l'étude sur l'emploi des délinquants en liberté sous condition. Je permets à la chercheuse d'utiliser les renseignements recueillis durant l'étude. Je donne aussi la permission de consulter mon dossier et d'obtenir des renseignements de suivi sur mon rendement durant ma période de liberté sous condition pour des fins de recherche seulement.

Nom complet (en caractères d'imprimerie) :

Signature du participant :

Date :

Nom du chercheur :

Signature du chercheur :

ANNEXE E

Compte rendu

Merci d'avoir participé à cette étude. L'objet de l'étude était d'examiner les facteurs qui peuvent aider les délinquants à trouver un emploi dans la collectivité et à le conserver. Les questions qui vous ont été posées par l'assistant à la recherche nous ont permis d'examiner différents comportements liés à la recherche d'emploi dans la collectivité après la mise en liberté. Le questionnaire que vous avez rempli portait sur différentes attitudes à l'égard du travail et de la criminalité. À l'aide de la liste de vérification et du questionnaire, nous voulions mieux comprendre les facteurs qui peuvent vous aider à trouver du travail dans la collectivité. On vous a demandé de répondre à des questions et de remplir le questionnaire à deux occasions afin de voir s'il y avait des changements dans votre situation d'emploi et dans vos attitudes à l'égard de la criminalité et du travail au cours des six premiers mois de votre liberté. Nous analyserons vos réponses pour déterminer si les changements dans ces facteurs ont influencé votre capacité de trouver du travail dans la collectivité.

L'étude a été réalisée par Christa Gillis, par l'intermédiaire de la Direction de la recherche du Service correctionnel du Canada, dans le cadre de la thèse de doctorat qu'elle prépare à l'Université Carleton.

Si vous avez des questions ou des commentaires sur cette étude, vous pouvez communiquer avec Christa Gillis, agente de recherche, au (613) 995-3340, Brian Grant, directeur des opérations, au (613) 943-8871 ou Don Andrews, professeur, Université Carleton, au (613) 520-2600, poste 2662. Si vous avez des questions au sujet de l'éthique à propos de cette étude, veuillez communiquer avec M^{me} M. Gick (présidente du comité d'éthique du département de psychologie, 520-2600, poste 2664) ou M^{me} K. Matheson (directrice du département de psychologie, 520-2600, poste 2548). Si vous avez des questions à propos de l'emploi, vous pouvez communiquer avec votre agent de libération conditionnelle ou un conseiller local en emploi.

Merci du temps et des efforts que vous avez consacrés pour participer à cette étude.

ANNEXE F

Interrelations des variables prédictives après un mois

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Âge	--	0,06	0,08	0,33*****	0,01	0,32*****	-0,01	-0,26*****	0,02	-0,01
2. Appartenance ethnique		--	0,07	0,08	0,01	0,15**	-0,07	-0,02	0,06	0,03
3. État matrimonial			--	0,14*	0,02	0,07	-0,10	-0,01	0,10	0,09
4. Stabilité de l'emploi				--	0,33*****	0,33*****	-0,12*	-0,50*****	0,05	0,04
5. Éducation					--	0,16**	0,07	-0,29*****	0,03	0,05
6. Niveau de compétence						--	-0,04	-0,31*****	0,05	0,07
7. Formation							--	0,13*	0,02	0,03
8. Besoins en matière d'emploi								--	-0,11*	-0,05
9. Attentes à l'égard du travail : probabilités									--	0,20***
10. Attentes à l'égard du travail : heureux										--
11. Attachement au travail										
12. Éthique du travail										
13. Valeur accordée au travail										
14. Attachement à l'emploi										
15. Motivation intrinsèque à l'égard de l'emploi										
16. Auto-efficacité professionnelle										
17. Intention										
18. Soutien social à l'égard du travail										
19. Taux de chômage										

	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. Âge	0,07	0,00	0,28****	0,13*	0,22****	0,22****	-0,14*	0,12*	-0,08
2. Appartenance ethnique	-0,03	0,01	0,00	-0,01	0,03	0,04	-0,03	0,15**	-0,16**
3. État matrimonial	-0,06	-0,07	0,01	-0,01	0,01	0,06	0,10	0,03	-0,08
4. Stabilité de l'emploi	0,00	0,05	0,15**	0,11	0,12*	0,27****	-0,09	0,24****	-0,06
5. Éducation	-0,05	-0,02	0,02	-0,13*	0,00	0,25****	0,10	0,20****	-0,10
6. Niveau de compétence	0,01	0,07	0,20****	0,18**	0,11	0,23****	0,01	0,23****	-0,12*
7. Formation	-0,04	-0,00	0,03	-0,04	-0,04	0,02	0,08	-0,05	0,04
8. Besoins en matière d'emploi	-0,01	-0,06	-0,14*	-0,05	-0,11	-0,24****	0,06	-0,30****	0,02
9. Attentes à l'égard du travail : probabilités	0,12*	0,23****	0,23****	0,05	0,09	0,25****	0,01	0,25****	-0,07
10. Attentes à l'égard du travail : heureux	0,06	0,07	0,06	0,09	0,08	0,04	0,04	0,12*	-0,04
11. Attachement au travail	--	0,19***	0,39****	0,57****	0,26****	0,14*	0,01	0,02	0,09
12. Éthique du travail		--	0,33****	0,29****	0,26****	0,23****	-0,01	0,21****	-0,01
13. Valeur accordée au travail			--	0,33****	0,36****	0,38****	0,10	0,21****	-0,08
14. Attachement à l'emploi				--	0,32****	0,20****	-0,07	0,04	0,01
15. Motivation intrinsèque à l'égard de l'emploi					--	0,43****	-0,07	0,20***	-0,03
16. Auto-efficacité professionnelle						--	0,03	0,40****	-0,17**
17. Intention								0,04	-0,06
18. Soutien social à l'égard du travail								--	-0,19***
19. Taux de chômage									--

Nota : $n = 302$.

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$ **** $p \leq 0,0001$.