

————— Rapport de recherche —————

**Évaluation du programme de réadaptation
psychosociale en milieu de vie structuré
à l'intention des délinquantes**

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

2005 N° R-163

**Évaluation du programme de réadaptation psychosociale
en milieu de vie structuré à l'intention des délinquantes**

Antonia Sly
et
Kelly Taylor

Direction de la recherche
Service correctionnel du Canada

Février 2005

RÉSUMÉ

Le présent rapport fait état des résultats d'une évaluation du programme de réadaptation psychosociale (RPS) en milieu de vie structuré (MVS) mis en œuvre dans les quatre établissements régionaux pour femmes au Canada, à savoir l'Établissement Nova pour femmes, l'Établissement Joliette, l'Établissement Grand Valley pour femmes et l'Établissement d'Edmonton pour femmes. Ce programme vise à répondre aux besoins des délinquantes qui ont des problèmes psychiatriques graves et des déficiences cognitives. Son objectif est d'améliorer leur qualité de vie et de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités ainsi qu'à être actives et à fonctionner de façon autonome, dans la mesure du possible.

Quarante employés et trois délinquantes d'établissements correctionnels de diverses régions du Canada ont participé à une entrevue, et 18 employés ont rempli un questionnaire de sondage. Nous avons surtout fait appel à des méthodes de recherche qualitatives pour l'évaluation, et avons procédé à une analyse de contenu thématique pour obtenir les résultats présentés ci-dessous. De façon générale, les délinquantes et les employés considéraient que l'objectif principal du programme de RPS était de faire acquérir aux participantes des compétences psychosociales essentielles. Toutes les délinquantes que nous avons interviewées estimaient qu'elles progressaient dans la réalisation de leurs objectifs personnels. Fait à noter, cependant, seulement 50 % des employés trouvaient qu'on atteignait les objectifs du programme.

Les employés ont exprimé le désir de suivre des cours de ressourcement afin d'actualiser et de parfaire leur formation. Deux choses les préoccupaient surtout, à savoir l'évaluation de l'état de préparation des délinquantes ainsi que les mesures à prendre quand elles ne sont pas « prêtes » à participer au programme. Au sujet du manuel de formation, les employés ont déclaré que le langage employé était trop compliqué et la traduction, souvent mauvaise, et que le manuel s'avérait peu « convivial » dans son ensemble. Des critiques analogues ont été formulées relativement aux autres documents utilisés dans le cadre du programme (les feuilles techniques et les échelles d'évaluation, par exemple).

Les délinquantes ont dit aimer l'environnement des unités en MVS. Elles ont décrit le personnel comme étant attentionné et communicatif. Par ailleurs, les employés s'inquiétaient du fait qu'on force un peu la main aux délinquantes pour qu'elles emménagent dans une unité de garde en MVS. Ils se préoccupaient également du peu de suivi assuré lorsqu'elles quittent l'unité, une fois terminée leur participation au programme. Dans l'ensemble, les avis exprimés par les employés au sujet de l'efficacité de la RPS s'avèrent partagés. Ceux qui participent directement à l'exécution du programme ont cependant une opinion plus favorable. Toutefois, la majorité des employés estiment que la RPS peut

grandement aider les délinquantes à améliorer leur vie, mais peu semblent vraiment convaincus qu'elle a vraiment cet effet.

Cinq recommandations relatives aux améliorations à apporter dans le cadre du programme ont été formulées. Premièrement, on a souligné que le langage utilisé dans le manuel de formation et les feuilles techniques est peut-être trop compliqué. On a donc recommandé qu'il soit simplifié. Deuxièmement, étant donné le faible nombre de délinquantes jugées « prêtes » à suivre le programme de RPS et, partant, le faible nombre d'employés qui participent à son exécution, il a été suggéré d'offrir au personnel des cours de ressourcement structurés. Troisièmement, on a recommandé que les échelles d'évaluation soient révisées, et que tous les employés qui prennent part à l'exécution du programme se familiarisent avec ces échelles. Quatrièmement, il a été suggéré que soient passées en revue les feuilles techniques afin de déterminer si certaines peuvent être fusionnées, voire éliminées. Cinquièmement, on a affirmé qu'il faudrait établir des mécanismes assurant une communication constante entre tous les établissements régionaux ainsi qu'entre chacun d'eux et l'administration centrale, de manière à ce qu'on puisse faire connaître à tous les expériences réussies et les pratiques exemplaires en ce qui a trait au programme.

Outre une analyse qualitative des données, nous présentons plus loin un résumé des résultats obtenus grâce à la batterie d'évaluation quantitative mise en place en tant que composante permanente du programme.

REMERCIEMENTS

Nous remercions Jillian Flight, Amey Bell et Nathalie Gingras pour la collecte de données. Merci également à Nathalie Gingras, Jillian Flight et Paul Verbrugge pour la transcription des entrevues. Nos remerciements s'adressent également à Kelley Blanchette, qui a révisé les versions préliminaires du présent document et a apporté des commentaires et des modifications. Nous avons grandement apprécié le concours de toutes ces personnes.

Enfin, nous remercions tout spécialement les employés et les délinquantes qui, dans toutes les régions du pays, ont accepté de participer à une entrevue ou de remplir un questionnaire de sondage, nous permettant ainsi de mener notre projet à terme. Nous espérons recevoir de leurs nouvelles.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|------------|
| RÉSUMÉ | i |
| REMERCIEMENTS | iii |
| TABLE DES MATIÈRES | iv |
| LISTE DES TABLEAUX | v |
| LISTE DES FIGURES | v |
| INTRODUCTION | 1 |
| Réadaptation psychosociale | 2 |
| <i>Objectifs du programme de RPS</i> | 6 |
| MÉTHODOLOGIE | 8 |
| Cadre d'évaluation | 8 |
| <i>Entrevues avec le personnel et les délinquantes</i> | 8 |
| <i>Sondage auprès du personnel</i> | 9 |
| <i>Batterie d'évaluation quantitative</i> | 9 |
| <i>Façon de procéder</i> | 11 |
| <i>Taille de l'échantillon</i> | 12 |
| RÉSULTATS | 14 |
| QUESTIONS EXAMINÉES : RÉADAPTATION PSYCHOSOCIALE | 17 |
| Objectifs du programme et objectifs personnels | 17 |
| Formation du personnel, séances d'acquisition de compétences, batterie d'évaluation et logiciel : sont-ils efficaces et fournissent-ils des renseignements utiles? | 19 |
| Le programme de RPS donne-t-il les résultats escomptés? | 22 |
| RÉSULTATS SELON LA BATTERIE D'ÉVALUATION QUANTITATIVE | 25 |
| Échelle d'évaluation psychiatrique sommaire – version élargie | 26 |
| Échelle de fonctionnement en établissement | 27 |
| Échelle de la qualité de vie et échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg | 28 |
| Liste de vérification des comportements et formulaire de renseignements généraux | 29 |
| CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS | 31 |
| Résumé des conclusions | 31 |
| Limites de l'étude | 33 |
| Recommandations concernant les améliorations à apporter au programme .. | 34 |
| BIBLIOGRAPHIE | 36 |

| | |
|---|-----------|
| ANNEXE A : QUESTIONNAIRES D'ENTREVUE | 38 |
| ANNEXE B : SONDAGE | 42 |
| ANNEXE C : CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ | 45 |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|--|----|
| Tableau 1 : Nombre d'entrevues réalisées à chaque établissement..... | 12 |
| Tableau 2 : Commentaires généraux des employés au sujet du programme de RPS..... | 16 |
| Tableau 3 : Sous-échelles de l'échelle d'évaluation psychiatrique sommaire – version élargie..... | 27 |
| Tableau 4 : Sous-échelles de l'échelle de fonctionnement en établissement | 28 |

LISTE DES FIGURES

| | |
|--|---|
| Figure 1 : Vue d'ensemble de la réadaptation psychosociale | 5 |
| Figure 2 : Programme de réadaptation psychosociale – modèle logique..... | 7 |

INTRODUCTION

Afin d'appuyer les objectifs de réinsertion sociale des délinquantes et d'amélioration de la santé et du bien-être du personnel et des détenues, nous avons procédé à une évaluation du programme de réadaptation psychosociale (RPS) actuellement offert dans les unités de garde en milieu de vie structuré (MVS) des quatre établissements régionaux pour femmes au Canada, à savoir l'Établissement Nova pour femmes, l'Établissement Joliette pour femmes, l'Établissement Grand Valley pour femmes et l'Établissement d'Edmonton pour femmes¹.

En 1989, on a constitué le Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale, chargé de se pencher sur les problèmes de longue date liés au traitement inéquitable des délinquantes. Ce groupe a publié en avril 1990 un rapport intitulé *La création de choix* (Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale, 1990). En réponse aux recommandations formulées dans ce document, on a ouvert cinq nouveaux établissements fédéraux pour femmes entre 1995 et 1997. Après l'ouverture des quatre établissements régionaux et d'un pavillon de ressourcement, divers incidents ont obligé le Service correctionnel du Canada (SCC) à transférer de façon temporaire les délinquantes dites « à sécurité maximale » dans des unités colocalisées dans des établissements pour hommes².

En 1999, le solliciteur général de l'époque, M. Lawrence MacAulay, annonçait l'adoption de la stratégie d'intervention intensive (SII) à l'intention des délinquantes. Celle-ci prévoyait la fermeture des unités pour femmes situées dans les pénitenciers pour hommes et le retour des délinquantes dans les établissements régionaux pour femmes. Elle visait à satisfaire les besoins de deux populations – les délinquantes dites « à sécurité maximale » ainsi que les

¹ L'Établissement de la vallée du Fraser pour femmes offre également le programme de RPS, mais nous n'en avons pas tenu compte dans le cadre de notre évaluation parce que le programme n'était pas en œuvre au moment de notre collecte de données.

² Les unités colocalisées sont des unités isolées destinées aux femmes et situées dans des établissements pour hommes. Avant la mise en œuvre de la SII, les délinquantes dites « à sécurité maximale » y résidaient.

délinquantes dites « à sécurité minimale » ou « à sécurité moyenne » ayant de graves problèmes de santé mentale – ainsi qu'à réduire leurs facteurs de risque. On a donc construit, dans les quatre établissements régionaux, des unités de garde en MVS pour répondre aux besoins des délinquantes souffrant de troubles mentaux. Leur ouverture a eu lieu en 2001³. On a aussi ouvert en 2003 des unités de garde en milieu fermé et mis en œuvre une stratégie de traitement destinée aux détenues dites « à sécurité maximale ».

Afin de promouvoir la vision définie dans *La création de choix*, Warner (1998) a proposé deux nouvelles méthodes de traitement pour les délinquantes qui ont des problèmes de santé mentale importants, soit la réadaptation psychosociale (RPS) et la thérapie comportementale dialectique (TCD)⁴. La RPS s'adresse aux personnes qui présentent des lacunes au chapitre des compétences de base et sur le plan cognitif, et la TCD est destinée aux personnes qui souffrent de détresse affective et ont de graves problèmes de comportement. L'instauration de ces méthodes a constitué une étape majeure dans la création de choix (Warner, 1998) lorsque les unités en MVS ont ouvert leurs portes dans les quatre établissements régionaux pour femmes au Canada. Le présent rapport concerne la mise en œuvre du programme de réadaptation psychosociale et contient les résultats d'une évaluation préliminaire de celui-ci.

Réadaptation psychosociale

La réadaptation psychosociale (RPS) cherche à combler les besoins des personnes qui souffrent de problèmes psychiatriques graves. Elle vise à améliorer leur qualité de vie ainsi qu'à les aider à mener une vie active et à être autonomes, dans la mesure du possible. L'accent est mis sur les choix et la prise en main personnelle. Dans le cadre de la stratégie d'intervention intensive (SII), un programme de RPS en milieu de vie structuré est offert dans tous les établissements régionaux pour femmes au Canada.

³L'établissement de la vallée du Fraser pour femmes a ouvert ses portes en 2004.

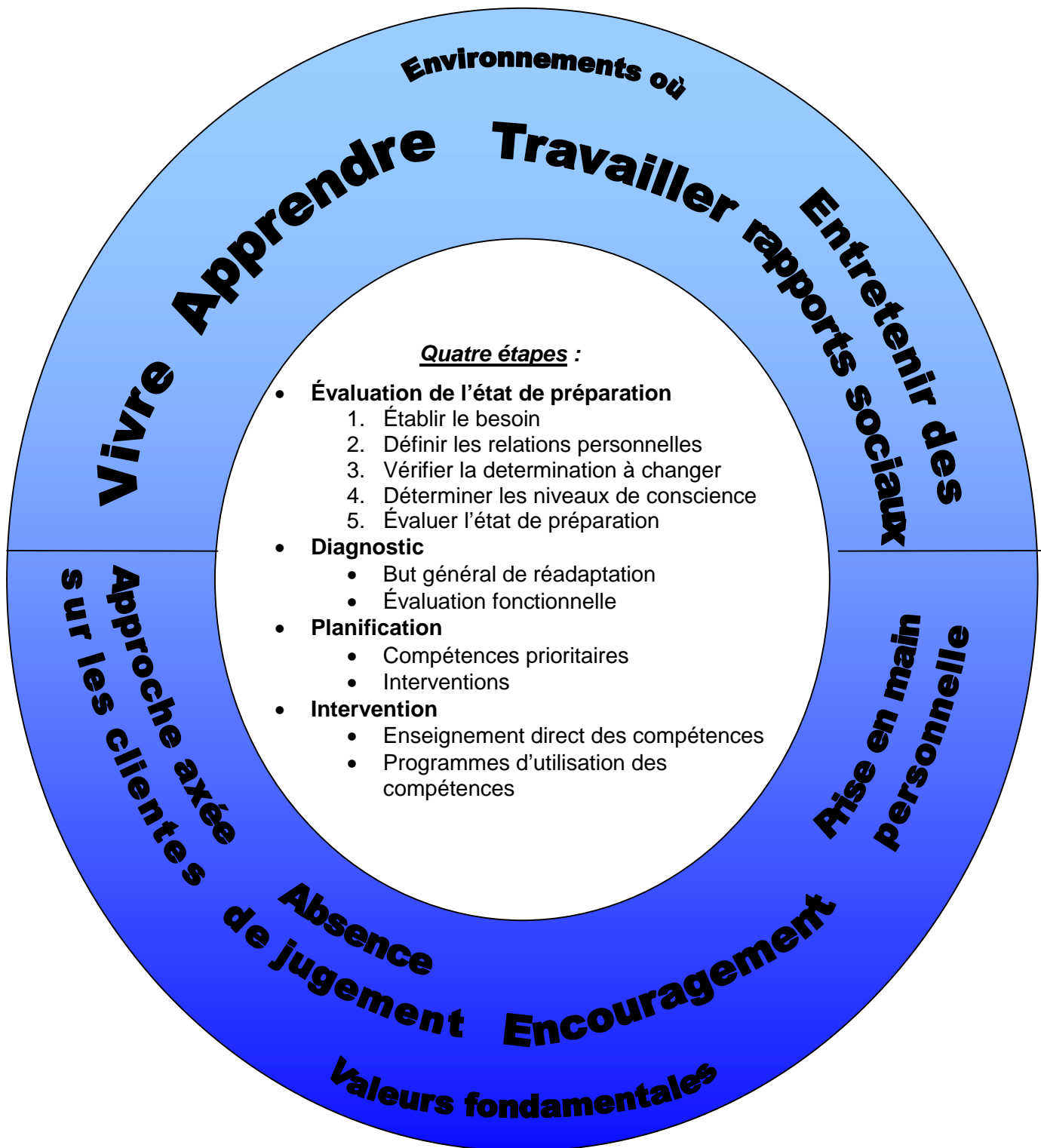
⁴Pour une description plus détaillée de la TCD, voir McDonagh, Taylor et Blanchette, 2002.

Cinq principes constituent le fondement de la stratégie des programmes correctionnels à l'intention des femmes sous responsabilité fédérale (Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale, 1990). La RPS intègre chacun de ces principes, qui sont les suivants : **pouvoir contrôler sa vie**, car cela permet aux délinquantes d'accroître leur estime de soi en réalisant des choses qui découlent directement d'efforts personnels; **des choix responsables**, car les délinquantes prennent des décisions quant à leur progression dans le cadre du programme et sont tenues responsables de leurs actes; **respect et dignité**, car les délinquantes apprennent à respecter les efforts et les réussites des autres participantes ainsi que le personnel qui les encadre jour et nuit; **environnement de soutien**, car les délinquantes cohabitent dans une atmosphère amicale au sein de l'unité en MVS tout en respectant les règles et en recevant un soutien constant du personnel; **responsabilité partagée**, car les délinquantes apprennent à assumer leurs responsabilités et à agir de façon aussi autonome que possible.

La RPS comporte en tout quatre étapes (voir la figure 1), c'est-à-dire l'évaluation de l'état de préparation, le diagnostic, la planification et l'intervention. L'évaluation de l'état de préparation est l'une des premières mesures à prendre. Le personnel, en collaboration avec la délinquante, évalue le besoin de réadaptation de celle-ci, sa détermination à changer, son niveau de conscience à divers égards et son état de préparation. Une fois ce dernier évalué, on pose un « diagnostic » quant à la réadaptation, puis le personnel et la délinquante définissent les milieux dans lesquels celle-ci aimerait vivre, apprendre, travailler et entretenir des rapports sociaux. À l'étape de la planification, on détermine les valeurs ainsi que les comportements à adopter et les environnements les plus propices pour ce faire. La délinquante choisit également un but général de réadaptation. En outre, on procède à une évaluation fonctionnelle afin de déterminer les compétences de base devant être acquises par la délinquante sur les plans physique, affectif et intellectuel, de même qu'à une description de son utilisation des compétences et de sa façon de fonctionner. Vient alors l'intervention, qui peut prendre deux formes : programmes d'utilisation des

compétences ou enseignement direct des compétences. On fait appel à la première option lorsque la délinquante maîtrise une compétence, mais a besoin de soutien pour l'utiliser, tandis que la seconde option suppose un enseignement systématique des compétences et est employée lorsque la délinquante accuse des lacunes sur le plan des compétences. Pendant ce processus, le personnel a recours à des feuilles techniques pour aider la détenue à faire des progrès dans le cadre du programme. Il y a en tout 14 de ces feuilles, qui visent cinq aspects distincts, à savoir l'évaluation de l'état de préparation (5 feuilles), l'établissement d'un but de réadaptation (3 feuilles), l'évaluation fonctionnelle (3 feuilles), la planification de la réadaptation (1 feuille) et l'intervention (2 feuilles). Les feuilles techniques permettent également de rassembler des données quantifiables pouvant être analysées à des fins d'évaluation.

Figure 1 : Vue d'ensemble de la réadaptation psychosociale

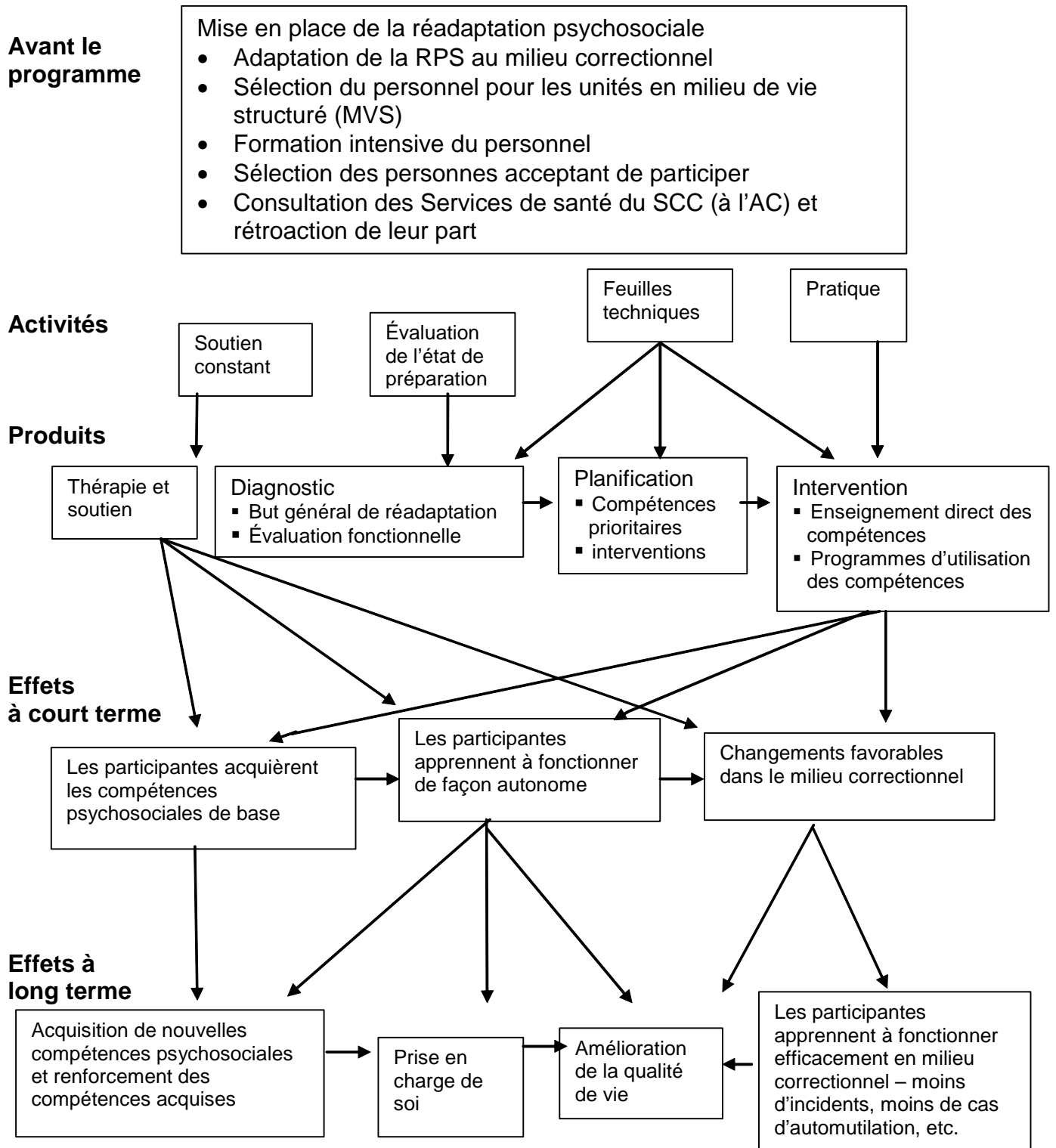


Objectifs du programme de RPS

En fin de compte, le programme de RPS vise à ce que les participantes atteignent le but général de réadaptation qu'elles se sont fixé. Fait important, on cherche à accroître la satisfaction de chaque participante à l'égard des environnements qu'elle a choisis (pour vivre, apprendre, travailler et nouer des rapports sociaux) et à assurer son succès dans le cadre du programme en évitant de se centrer sur ses lacunes personnelles.

Les objectifs du programme peuvent être regroupés en fonction de leurs effets à court et à long terme (figure 2). Les premiers ont trait à la capacité de la participante à acquérir des compétences psychosociales essentielles et à fonctionner de façon autonome; ils entraînent des changements favorables en milieu correctionnel. Quant aux seconds, ils sont liés à l'acquisition de nouvelles compétences psychosociales et au renforcement des compétences acquises, ainsi qu'à l'amélioration de la qualité de vie de la délinquante, à sa prise en main personnelle et à sa capacité à fonctionner efficacement en milieu correctionnel. Tous ces effets sont censés découler des activités et des produits associés au programme.

Figure 2 : Programme de réadaptation psychosociale – modèle logique



MÉTHODOLOGIE

Cadre d'évaluation

La méthodologie décrite par Sly, Taylor et Blanchette (2003) a été élaborée à la suite de l'examen de la documentation pertinente et de consultations auprès des responsables du Secteur des délinquantes et des Services de santé. Nous y avons eu recours pour évaluer le programme de réadaptation psychosociale (RPS) dans chacun des quatre établissements régionaux. Le cadre d'évaluation établi par ces auteurs prévoit trois types d'évaluation possibles : élémentaire, intermédiaire et approfondie. Nous avons retenu la formule approfondie parce qu'elle permet une évaluation complète et exhaustive, et tient compte des points de vue de toutes les parties intéressées (les délinquantes et les employés, dans le cas qui nous occupe). Ces dernières peuvent contribuer à l'évaluation en exprimant leurs opinions et leurs sentiments au sujet du programme. Notre évaluation a fait appel à plusieurs méthodes : étude de dossiers, sondage, entrevues et évaluation de divers éléments (fonctionnement de la délinquante dans l'établissement et à d'autres égards, changements dans la symptomatologie psychiatrique, qualité de vie et estime de soi. Nous expliquons et examinons plus en détail ces méthodes dans les parties qui suivent.

Entrevues avec le personnel et les délinquantes

Les entrevues menées auprès du personnel et des délinquantes (annexe A) ont constitué une source essentielle de données qualitatives dans notre évaluation. Il s'agissait d'entrevues semi-dirigées pendant lesquelles les répondants ont pu exprimer en toute confidentialité leurs opinions, leurs sentiments et leurs idées sur le programme de RPS.

Sondage auprès du personnel

Le sondage mené auprès du personnel (annexe B) a permis de vérifier si les feuilles techniques⁵ utilisées pour le programme étaient utiles aux délinquantes et aux employés. Ces derniers pouvaient suggérer des changements, formuler des recommandations quant aux ajouts souhaitables ou simplement faire savoir aux chercheurs s'ils jugeaient que les feuilles techniques constituaient un outil efficace.

Batterie d'évaluation quantitative

On a instauré une batterie d'évaluation quantitative en tant que composante intégrante du programme. Celle-ci permet d'évaluer les répercussions de la RPS sur les participantes. Les employés et les délinquantes ont rempli les échelles et questionnaires compris dans la batterie. Ces instruments de mesure sont conçus pour être utiles tant sur le plan clinique que sur le plan empirique. En d'autres termes, les employés des établissements peuvent s'en servir pour déterminer dans quelle mesure chaque délinquante fonctionne bien et fait des progrès, tandis que le personnel de recherche peut les employer pour procéder à une évaluation globale du programme.

Le *formulaire de renseignements généraux* est rempli par le personnel à l'arrivée dans l'unité en MVS d'une délinquante qui commence le programme de RPS. On y inscrit certains renseignements personnels de la délinquante tels que sa situation sur le plan de la garde (transfert, nouvelle admission, etc.), le type d'établissement où elle se trouvait avant (établissement indépendant du SCC, établissement de traitement, etc.) ainsi que ses antécédents psychiatriques et médicaux.

La *liste de vérification des comportements* sert à déterminer comment la délinquante fonctionne au quotidien. Remplie par le personnel, elle permet d'évaluer tous les jours la conduite de chaque délinquante en ce qui concerne

⁵ Comme nous l'avons mentionné précédemment, les feuilles techniques sont des documents de travail que le personnel utilise pour appuyer les délinquantes à mesure qu'elles avancent dans le processus de RPS. Il y a en tout 14 feuilles techniques, qui visent cinq aspects importants.

12 catégories, y compris les comportements physiques et verbaux ainsi que la violence verbale (notamment les menaces de violence physique), l'expression des émotions, la conformité à la médication, les soins personnels, les comportements sociaux et sexuels ainsi que le comportement dans le milieu de vie.

L'*échelle d'évaluation psychiatrique sommaire – version élargie* (Ventura, Green, Shaner et Liberman, 1993) sert à évaluer les changements survenant dans les symptômes psychiatriques de la délinquante. Elle comporte 24 énoncés relatifs à des symptômes auxquels on attribue une cote selon une échelle de sept points (allant de « inexistant » à « extrêmement grave »). On a recommandé d'avoir recours, pour l'utiliser, à quatre sous-échelles visant les aspects suivants (Faustman et Overall, 1999) : 1) troubles de la pensée; 2) méfiance hostile; 3) repli sur soi/retard mental; 4) anxiété/dépression.

L'*échelle de fonctionnement en établissement* (Service correctionnel du Canada, 2001) permet d'évaluer le fonctionnement des délinquantes en milieu correctionnel. Elle est remplie par le personnel et comporte trois points (insatisfaisant, passable, satisfaisant). L'échelle comprend 28 énoncés et porte sur six aspects : compétences psychosociales, relations interpersonnelles, participation personnelle et développement personnel, comportement en milieu correctionnel, conduite au travail et problèmes de santé mentale.

L'*échelle de la qualité de vie* (Service correctionnel du Canada, 2001b) est un instrument d'auto-évaluation grâce auquel on évalue la qualité de vie générale des détenues (leur satisfaction ou leur insatisfaction à l'égard de leur vie). Elle comporte 18 énoncés relatifs au bien-être émotionnel, à la satisfaction à l'égard des relations interpersonnelles et à la possibilité de vivre des expériences enrichissantes en ce qui a trait au traitement, aux études et au travail. Les délinquantes indiquent dans quelle mesure elles sont d'accord avec chaque énoncé selon une échelle de quatre points (allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord »). On inverse l'ordre des cotes pour trois des énoncés, de sorte que plus le score obtenu est élevé, plus grande est la satisfaction à l'égard de la qualité de vie.

L'*échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg* (Rosenberg, 1965) est un instrument d'auto-évaluation qui sert à déterminer la perception qu'une personne a d'elle-même. Elle consiste en dix énoncés qui doivent être cotés selon une échelle de quatre points (allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord »). Plus le score obtenu est faible, meilleure est l'estime de soi. Il s'agit d'une échelle facile et rapide à remplir, dont la validité et la fiabilité ont été établies (voir Blascovich et Tomaka, 1991).

Façon de procéder

Durant l'été 2002, une équipe de chercheurs a interviewé des membres du personnel et des délinquantes dans chacune des unités en MVS des établissements régionaux pour femmes au Canada. Ces entrevues ont été enregistrées. En outre, lors de ses visites aux établissements régionaux, l'équipe a mis à la disposition de tous les employés des exemplaires d'un questionnaire de sondage. Ceux qui le souhaitent pouvaient y répondre et le remettre à l'équipe ou encore le lui retourner par la poste au moment qui leur convenait. La participation était volontaire, et tous les répondants ont signé un formulaire de consentement (annexe C). La confidentialité et l'anonymat étaient assurés, car les répondants n'avaient pas à s'identifier, ni durant les entrevues ni pendant qu'ils répondaient au questionnaire de sondage.

Taille de l'échantillon

Tableau 1 : Nombre d'entrevues menées dans chaque établissement

| Établissement | Employés | Délinquantes |
|--|--|--------------|
| Établissement d'Edmonton pour femmes | 11 (commentaires généraux dans tous les cas) | 2 |
| Établissement Grand Valley pour femmes | 6 (commentaires généraux dans tous les cas) | 0 |
| Établissement Nova pour femmes | 14 (commentaires généraux dans 7 cas) | 1 |
| Établissement Joliette | 9 (commentaires généraux dans 8 cas) | 0 |
| Total | 40 | 3 |

Fait à souligner, 32 employés ont préféré parler du programme de RPS en termes généraux plutôt que de participer à une entrevue en profondeur⁶. Quatorze conseillers en comportement, douze intervenants de première ligne, quatre psychologues, trois chefs d'équipe, un chef d'équipe adjoint, trois infirmières, un coordonnateur des Services de santé mentale, un commis et un travailleur en intégration communautaire ont bien voulu participer à une entrevue, ce qui donne un total de 40 répondants parmi les membres du personnel. Par ailleurs, trois délinquantes participant au programme de RPS ont accepté d'être interviewées⁷. De plus, 18 employés ont répondu au questionnaire de sondage sur la RPS.

⁶ Comme les employés reçoivent une formation sur la thérapie comportementale dialectique (TCD) et sur la réadaptation psychosociale (RPS), et qu'ils ont des contacts avec les deux populations clientes, on leur a demandé de choisir le programme dont ils voulaient traiter en détail, et ils n'ont parlé que de façon générale de l'autre programme.

⁷ Ce taux de réponse, en apparence faible, reflète en réalité le petit nombre de délinquantes qui participaient au programme et se trouvaient incarcérées au moment des entrevues.

L'entrevue était conçue de façon à ce que les questions suivantes soient abordées :

- compréhension et atteinte des objectifs de la RPS;
- efficacité et utilité de la formation, de la documentation et des instruments de mesure;
- efficacité globale et résultats du traitement.

Parmi les méthodes employées pour l'évaluation, se trouvait (outre les entrevues et le sondage) une batterie d'évaluation comprenant des instruments à utiliser avant et après le programme et mis en place pendant l'exécution de ce dernier afin de permettre son évaluation continue.

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, des renseignements personnels au sujet des participantes au programme ont été obtenus grâce à un formulaire rempli à l'admission. De plus, une liste de vérification des comportements, remplie par le personnel, a permis d'évaluer le comportement quotidien des délinquantes à divers égards. Enfin, on a fait passer à chaque délinquante une série d'évaluations normalisées, d'abord deux semaines après l'admission, puis à intervalles réguliers (aux six mois) et, enfin, quand la participation de la délinquante au programme se terminait.

RÉSULTATS

Comme nous l'avons mentionné, des entrevues semi-dirigées ont été réalisées auprès de trois délinquantes participant au programme de RPS et de 40 employés (huit entrevues en profondeur et 32, plus générales) dont certains étaient des intervenants du programme. Par ailleurs, nous aborderons, s'il y a lieu, les résultats du sondage auquel des membres du personnel ont répondu. Il importe de souligner qu'un grand nombre des employés interrogés appliquaient la RPS et la thérapie comportementale dialectique (TCD) ou avaient reçu une formation sur ces modèles de traitement. Si la majorité (80 %) des employés qui ont parlé de la RPS n'ont fait à son sujet que des commentaires généraux, préférant traiter plus en profondeur de la TCD, c'est peut-être parce que le personnel trouve plus facile d'appliquer la TCD et a plus d'expérience à ce chapitre (peut-être parce qu'il travaille davantage auprès de délinquantes qui suivent la TCD). Or, un manque d'expérience ou des difficultés relativement à la RPS chez le personnel peut avoir influé sur les commentaires que nous rapportons ici (voir le tableau 2).

Bien que nos résultats ne puissent évidemment pas toujours donner lieu à une généralisation, il ressort que les participantes au programme de RPS en sont satisfaites. En effet, deux répondantes sur trois ont affirmé aimer le programme (l'une d'entre elles appréciait particulièrement le milieu de vie structuré et les séances d'acquisition de compétences). De plus, si la troisième participante interrogée n'a pas manifesté autant de satisfaction, elle a quand même déclaré qu'il allait s'avérer utile de l'avoir suivi lorsqu'elle quitterait l'établissement. Par ailleurs, l'une d'elles a décrit l'unité en MVS comme un endroit tranquille où le personnel apportait aide et soutien aux délinquantes.

Parmi les employés interviewés, plus de la moitié (62%) considéraient que l'objectif premier de la RPS était l'acquisition de compétences psychosociales par les participantes. Deux de ces répondants ont précisé que ces compétences favorisaient la réinsertion sociale. Certains ont exprimé leur préoccupation à l'égard de l'évaluation de « *l'état de préparation* » des délinquantes et du fait que l'approche n'était pas axée sur les clientes (alors qu'elle devrait absolument

l'être, comme nous l'avons mentionné plus haut). Fait important, les employés pouvaient sans difficulté mentionner des délinquantes qui avaient fait certains progrès grâce au programme, et ils jugeaient la structure de ce dernier pertinente.

En général, les réponses des employés laissent croire que le programme de RPS a une influence favorable sur les délinquantes. Selon eux, il leur offre un lieu sûr où elles peuvent réfléchir à la façon d'améliorer leur situation en acquérant des compétences essentielles qui facilitent leur réinsertion sociale. Il renforce aussi leur confiance en elles, leur estime d'elles-mêmes et leur autonomie. Toutefois, les commentaires des employés étaient en général ambivalents, brossant un tableau qui n'est pas très clair. Nous présentons dans le tableau 2 des exemples de ces commentaires qui nous semblent représentatifs.

Tableau 2 : Commentaires généraux des employés au sujet du programme de RPS

| FAVORABLES | AMBIVALENTS | DÉFAVORABLES |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • C'est un très bon programme. • Il y a longtemps qu'on attendait un tel programme. • Certaines délinquantes font des progrès importants grâce au programme. • J'aimerais que les participantes soient plus nombreuses; j'aime vraiment le programme de RPS. | <ul style="list-style-type: none"> • Je crois fermement que les objectifs du programme sont bons, mais j'ai l'impression de « manquer le bateau ». • Le programme repose sur des principes valables. Dans un monde idéal, il donnerait vraiment de bons résultats, mais la TCD est plus facile – plus de participantes, plus de progrès, plus d'expérience. | <ul style="list-style-type: none"> • Le programme exige beaucoup de travail et de temps. • Il est difficile de travailler auprès des femmes qui participent au programme. • Il ne semble pas y avoir de structure, comme c'est le cas pour la TCD. • On ne devrait pas offrir la TCD et la RPS dans une même unité en MVS, car il est difficile pour le personnel de passer de l'une à l'autre. • À mon avis, il faudra beaucoup d'efforts pour que les objectifs du programme soient atteints. • Un peu utopique; les participantes sont vouées à l'échec. • Semble compliqué comme processus. • Le programme de RPS est un peu bizarre; il y a trop de paperasserie. J'aimerais mieux m'occuper de la TCD. |

QUESTIONS EXAMINÉES : RÉADAPTATION PSYCHOSOCIALE

Objectifs du programme et objectifs personnels

Les participantes et les employés comprennent-ils les objectifs de la RPS et ces objectifs sont-ils atteints?

Comme on pouvait le prévoir, chaque participante à la RPS interprétait les objectifs du programme en fonction de ses besoins et de sa situation. En général, les participantes trouvaient que ce programme leur permettait d'acquérir des compétences utiles dans la vie de tous les jours, que ce soit en établissement ou dans la collectivité. Voici quelques-uns des objectifs qu'elles ont mentionnés : « *faciliter les choses* », « *prendre mes médicaments, me lever tous les matins pour aller au travail et mener à bien les programmes que je suis* », « *apprendre à gérer mon budget, faire l'épicerie et trouver un endroit où rester* ».

Tous les employés interrogés s'accordaient pour dire que le programme de RPS vise avant tout à enseigner aux participantes des compétences psychosociales essentielles. Pour plusieurs, il importe également de favoriser chez elles une prise en main personnelle en les aidant à établir des objectifs personnels et à les atteindre en les décomposant en étapes plus facilement réalisables. De façon plus particulière, certains ont mentionné qu'on voulait faire acquérir aux délinquantes dont les capacités mentales sont limitées des compétences psychosociales de base comme celles qui leur sont nécessaires pour s'occuper de leur hygiène personnelle ou améliorer leur milieu de vie. Selon un grand nombre d'entre eux, on veut apprendre aux participantes à être plus sociables, à cohabiter avec d'autres personnes et à régler leurs problèmes, ainsi que leur faire acquérir les outils nécessaires à une réinsertion sociale réussie.

Par ailleurs, 50 % des employés (4 sur 8) considéraient que, jusqu'à présent, on atteignait les objectifs du programme. Ceux qui croyaient le contraire ont avancé que, même si la participation au programme de RPS est volontaire, les délinquantes se sentent parfois obligées d'y prendre part. Voici certains des commentaires formulés à ce sujet : « *Le MVS semble être considéré un peu*

comme une panacée (...) on croit qu'il suffit de les installer dans l'unité en MVS ». L'un des employés s'inquiétait de la dépendance des participantes après le programme, à leur départ de l'unité en MVS, expliquant qu'elles risquaient de retourner à leurs anciens comportements lorsqu'elles ne bénéficieraient plus de la supervision et du soutien offerts dans le cadre du programme. D'après un autre employé, « le fait de passer six mois en MVS peut amener les délinquantes à penser différemment, mais pas nécessairement à agir différemment ».

Les participantes et les employés ont-ils des objectifs personnels en ce qui concerne la RPS et ces objectifs sont-ils atteints?

Les trois délinquantes interviewées ont affirmé faire des progrès relativement à leur but général de réadaptation. Pour certaines, celui-ci était « *de quitter l'unité en MVS* », « *de faire ce qui doit être fait, de terminer ce qu'elles entreprennent et d'aller jusqu'au bout des programmes qu'elles suivent* » ou encore « *de se préparer à leur réinsertion sociale* ».

La majorité des employés (75 %) s'étaient fixé des objectifs personnels dans le cadre du programme de RPS. En voici quelques exemples :

- « *que la réalisation des objectifs et l'acquisition de compétences soient beaucoup plus structurées; qu'il y ait plus d'encadrement individuel* »;
- « *être créatif, favoriser l'apprentissage visuel, veiller à ce que toutes les participantes sachent ce qu'est un but général de réadaptation et en aient un* »;
- « *inculquer aux délinquantes le principe d'un esprit sain dans un corps sain et les responsabiliser en ce qui a trait à leur santé* »;
- « *en apprendre plus sur la réadaptation psychosociale, participer plus activement à l'exécution du programme* »;
- « *informatiser le programme* »;
- « *mieux comprendre le programme* ».

La majeure partie (67 %) des employés qui avaient des objectifs personnels ont déclaré qu'ils les atteignaient ou étaient sur le point des les atteindre. Deux

de ceux qui disaient ne pas atteindre leurs objectifs personnels ont donné les raisons suivantes pour expliquer cette situation :

- « *Je n'ai pas assimilé autant que j'aurais pu ce que j'ai appris sur la RPS lors des séances de formation, car je n'ai pas eu la possibilité de le mettre en pratique* »;
- « *Je sens souvent que nous ne sommes qu'une présence intimidante au sein de l'unité et non une ressource comme nous pourrions l'être dans le cadre du programme* ».

Formation du personnel, séances d'acquisition de compétences, batterie d'évaluation et logiciel : sont-ils efficaces et fournissent-ils des renseignements utiles?

La formation du personnel est-elle suffisante?

Aux dires du personnel, la formation sur la réadaptation psychosociale est trop courte. Plusieurs employés l'ont qualifiée d'« *ennuyeuse* » et de « *compliquée* », ajoutant qu'elle était beaucoup *plus exigeante que la formation relative à la TCD*. Sept employés (18 %) ont dit souhaiter qu'on leur offre une formation continue et des cours de ressourcement. Ils ont aussi suggéré que le soutien et la supervision clinique dont ils bénéficient soient accrus. Seuls quelques employés jugeaient la formation complète, mais éprouvaient des difficultés parce qu'ils n'avaient pu mettre en pratique ce qu'ils avaient appris. Certains ont déclaré que le nombre de délinquantes répondant aux critères d'admission et disposées à participer au programme de RPS était limité, et que seules quelques-unes d'entre elles étaient suffisamment « *prêtes* » pour que leur participation donne des résultats. Parmi les autres questions soulevées, mentionnons la nécessité de préciser quand il convient d'évaluer « *l'état de préparation* » des délinquantes ainsi que l'établissement d'un « *plan d'intervention* » pour celles qui ne sont pas encore prêtes. Les employés estimaient également que la formation devrait mieux leur apprendre à comprendre les divers types de clientes auxquelles le programme de RPS est destiné et à s'en occuper. Ils estimaient aussi qu'on devrait accorder moins

d'importance aux outils utilisés pour le programme (les feuilles techniques, par exemple).

Le manuel de formation est-il bien structuré et facile à comprendre?

Les entrevues réalisées auprès du personnel ont révélé que le manuel de formation pouvait être amélioré. Les employés le jugeaient bien structuré, mais considéraient le langage employé peu clair, et la traduction française, pas toujours exacte. Certains employés le trouvaient compliqué parce qu'il contenait trop d'information et que son contenu était souvent répétitif. En fait, 82 % des employés interrogés (33 sur 40) étaient incapables de se souvenir du manuel, ne s'en servaient tout simplement pas ou le trouvaient « *difficile à comprendre* » ainsi que « *compliqué et frustrant pour les délinquantes* ». En revanche, 18 % des employés considéraient le manuel utile, l'un d'entre eux le décrivant comme une bonne ressource pour ceux qui n'avaient pas participé depuis longtemps à l'application de la RPS. En général, les avis exprimés dans le cadre du sondage concordent : certains concepts sont trop abstraits, le manuel manque de clarté, et l'information qu'il contient est trop vague pour permettre de répondre aux questions qui peuvent être posées. En outre, il semble y avoir consensus au sujet du fait que le manuel de formation devrait être *plus facile à utiliser*.

Les compétences visées et les leçons sont-elles utiles, claires et faciles à comprendre?

Toutes les participantes au programme se sont déclarées satisfaites du temps accordé à l'acquisition de compétences. Elles s'accordaient pour dire que les séances de formation qui y sont consacrées étaient bien structurées, claires et faciles à comprendre. Deux des trois participantes jugeaient les feuilles techniques utiles en ce sens qu'elles leur permettaient de suivre leurs progrès. La troisième participante trouvait difficile à comprendre le langage utilisé dans ces feuilles.

Les échelles d'évaluation et le logiciel utilisés pour le programme sont-ils efficaces et fournissent-ils des renseignements utiles?

Deux des trois participantes interviewées ont rempli les échelles d'auto-évaluation, l'une à l'ordinateur, l'autre, à la main. La première n'a pas aimé cette activité, mais il ne lui a pas été difficile de travailler à l'ordinateur, car elle en utilise un pour ses études. La seconde trouvait les échelles compliquées et a affirmé que le personnel ne lui avait pas demandé de toutes les remplir. Précisons que deux employés ont déclaré que certaines délinquantes s'étaient plaintes de maux de tête et d'irritation aux yeux après avoir utilisé l'ordinateur.

Selon les employés, le logiciel et les instruments d'évaluation doivent être améliorés. Les entrevues ont indiqué que seuls 18 % d'entre eux pensaient connaître les échelles. Deux de ceux qui les avaient utilisées estimaient que, même si elles étaient utiles, certaines de leurs sections étaient difficiles à remplir. D'après eux, les échelles créent de la confusion en raison du grand nombre d'options parmi lesquelles les délinquantes doivent choisir. Par exemple, à la question « *Vous êtes-vous sentie déprimée dernièrement?* » (qu'on trouve dans l'échelle de la qualité de vie), l'une des participantes au programme de RPS a répondu : « *Ça ne tourne pas rond du tout* ». Naturellement, il n'est pas facile pour le personnel d'interpréter et de coder ce genre de réponses. En outre, les délinquantes ont tendance à ressentir de la frustration lorsqu'elles ne trouvent pas dans les choix possibles un énoncé correspondant à ce qu'elles pensent ou sentent. On a avancé qu'en limitant le choix de réponses ou en simplifiant les réponses possibles, on pourrait avoir une meilleure idée des sentiments des délinquantes. En outre, les employés s'inquiétaient du fait que le langage employé dans les échelles ainsi que la façon dont ces dernières sont structurées étaient trop compliqués pour les participantes, compte tenu de leurs capacités cognitives. À ce sujet, l'un des employés a expliqué ce qui suit :

La différence entre ce que chaque chiffre représente n'est pas très claire aux yeux des délinquantes. Elles ont tendance à toujours choisir le même chiffre, que ce soit celui qui est situé à un extrême ou à l'autre de l'échelle ou encore au milieu de celle-ci. Il faudrait toujours utiliser [dans les échelles] la même terminologie. Par

exemple, le « 1 » devrait signifier la même chose dans toutes les échelles. [TRADUCTION]

Les employés ont recommandé que le langage soit simplifié et que certaines des échelles et des feuilles techniques soient fusionnées, voire éliminées. En fait, plusieurs ont critiqué les feuilles techniques, précisant que la liste de vérification des comportements posait des problèmes. Les résultats du sondage montrent également que le personnel juge cette liste trop subjective et trop vague. Selon eux, le fait de cocher une réponse ne donne pas une bonne idée de ce qui s'est passé au cours de la journée; une échelle d'évaluation pourrait mieux décrire le comportement des participantes. Faisant référence à une participante dont le comportement, satisfaisant au début de la journée, s'était dégradé par la suite, l'un des employés a déclaré ce qui suit :

La moitié du temps, on a déjà coché certaines réponses, et on ne fait pas ça, on ne va pas faire des changements. Je vous assure, en général, on ne va pas effacer ce qu'on a inscrit. Ce n'est vraiment pas une bonne idée quand on est en train de parler à une femme qui délire (...) l'information [obtenue grâce à la liste de vérification des comportements] ne reflète pas de façon réaliste le comportement quotidien des participantes. [TRADUCTION]

Le programme de RPS donne-t-il les résultats escomptés?

Les participantes reçoivent-elles l'attention, le soutien et l'encadrement dont elles ont besoin pour suivre le programme de RPS avec succès?

Dans l'ensemble, les participantes semblent satisfaites du programme. Elles aiment le style de vie offert par la RPS et le MVS, car il permet suffisamment de souplesse pour qu'elles puissent être autonomes. Selon elles, il est plus facile de s'entendre avec tout le monde parce qu'il y a moins de délinquantes dans les unités en MVS, et le personnel est très communicatif et empathique. Les participantes apprécient le fait que des employés sont présents jour et nuit. Même si elles sont responsables de leur cheminement dans le cadre du programme, elles sentent qu'elles peuvent demander l'aide des employés en cas de besoin et bénéficier de leurs conseils et de leurs encouragements. Les

participantes estiment également que le temps alloué aux séances d'acquisition de compétences est suffisant et qu'elles apprennent beaucoup de choses grâce à ces séances. En revanche, elles n'ont pas recommandé de changements importants en ce qui concerne le programme. Elles ont toutefois suggéré que les feuilles techniques soient simplifiées afin qu'on puisse les remplir plus facilement et ont souhaité plus de constance de la part du personnel en ce qui concerne les règles établies pour le programme (par exemple, si on adopte une règle de tolérance zéro, alors il faut l'appliquer en tout temps).

D'après l'ensemble du personnel, le programme de RPS est un outil efficace qu'on peut améliorer en l'exécutant de façon créative et en l'adaptant aux besoins et aux compétences des participantes. Les employés s'accordaient pour dire que le fait d'aider les participantes à atteindre leurs objectifs personnels était l'un des aspects les plus gratifiants du programme. Ils ont en outre souligné l'utilité des compétences qu'on fait acquérir aux délinquantes et la pertinence des principes sur lesquels repose le programme, ajoutant qu'ils aimaient l'interaction et la communication entre le personnel et les participantes.

Cependant, trois principales critiques ont été formulées au sujet du programme. Elles concernent le manuel de formation, les feuilles techniques et l'importance accordée à la RPS en tant que programme pénitentiaire. Comme nous l'avons mentionné précédemment, les employés estimaient que le manuel de formation et les feuilles techniques soulevaient des problèmes et qu'il fallait y apporter des améliorations. En réalité, seuls quelques-uns d'entre eux ont suggéré que certaines feuilles techniques soient *fusionnées*, voire *éliminées*. Par ailleurs, certains employés se préoccupaient du peu d'attention accordée aux délinquantes qui participent au programme de RPS. D'après eux, on leur donne moins d'importance qu'à celles qui suivent la TCD. Chez les trois employés qui ont surtout parlé de la TCD et qui n'ont fait que des commentaires généraux au sujet de la RPS, on estimait que les participantes au programme de RPS étaient souvent victimes d'indifférence.

Bien que le programme de RPS n'en soit qu'à ses débuts, il s'avère valable et prometteur. Plus les délinquantes et le personnel des unités en MSV

auront à cœur son succès, plus il sera efficace. Les participantes et les employés ont fait des suggestions quant aux améliorations pouvant y être apportées. Nous en traitons plus en détail dans la partie qui suit.

RÉSULTATS SELON LA BATTERIE D'ÉVALUATION QUANTITATIVE

Entre le mois d'août 2001 et le mois de janvier 2004, 15 délinquantes ont rempli l'ensemble ou une partie de la batterie d'évaluation utilisée pour le programme de RPS. Lorsqu'elles remplissent le questionnaire de l'une des échelles comprises dans cette batterie, les délinquantes ont la possibilité de recevoir de l'aide et d'être supervisées, au besoin. Dans la majorité des cas (74 %), elles ont eu besoin d'une supervision modérée, tandis que 15 % d'entre elles ont fait l'objet d'une supervision minimale et 11 %, d'une supervision importante. Au total, 28 questionnaires ont été remplis, sept délinquantes s'étant soumises à une seule évaluation, six d'entre elles, à deux évaluations, une d'entre elles, à quatre évaluations, et une dernière, à cinq évaluations. Les répondantes étaient des délinquantes des quatre établissements régionaux, 36 % d'entre elles provenant de l'Établissement d'Edmonton pour femmes, 28 %, de l'Établissement Joliette, 25 %, de l'Établissement Nova pour femmes et 11 %, de l'Établissement Grand Valley. Par ailleurs, 50 % des questionnaires ont été remplis au moment de l'admission au programme, 14 %, dans le cadre d'un suivi effectué au cours du programme, et 36 %, après le programme.

Malheureusement, la faible participation au programme et, partant, le peu d'évaluations effectuées avant et après le programme nous empêchent de procéder à des analyses comparatives formelles. Toutefois, nous présentons l'information descriptive obtenue grâce à la batterie d'évaluation quantitative.

La majorité (53 %) des délinquantes qui participaient au programme pendant la période visée étaient des Autochtones, tandis que 40 % étaient de race blanche et 7 %, d'origine afro-américaine. Au moment de l'évaluation, plusieurs participantes (43 %) n'avaient qu'une sixième année ou moins, 39 % avaient fait entre sept et douze années d'études, 11 % avaient fait des études postsecondaires, et 7 % détenaient un diplôme d'études postsecondaires. Si l'on exclut les délinquantes purgeant une peine d'emprisonnement à perpétuité ($n = 8$), la durée moyenne de la peine au moment de l'évaluation était de 37 mois ($ET = 15$; $min. = 24$; $max. = 90$). L'âge moyen des délinquantes au moment de l'évaluation était de 40 ans ($ET = 8$).

En examinant les renseignements relatifs au groupe de délinquantes étudié, nous avons constaté que, avant de commencer le programme, 59 % d'entre elles vivaient au sein de la population carcérale générale d'un établissement correctionnel fédéral, 29 %, dans la collectivité, 6 %, dans un établissement psychiatrique, et 6 %, dans un endroit « autre » ou inconnu. Au moment de notre évaluation, 93 % de ces délinquantes résidaient dans une unité en MVS. Soulignons que l'une d'elles était détenue dans une unité de garde en milieu fermé, et une autre, au sein de la population carcérale générale.

Comme nous l'avons mentionné, 36 % ($n = 10$) des délinquantes ont rempli les échelles d'évaluation après avoir cessé de participer au programme. On a relevé quatre raisons pour lesquelles la participation au programme avait pris fin : libération d'office (4 délinquantes), transfèrement de l'unité en MVS aux unités destinées à la population carcérale générale (3 délinquantes), libération conditionnelle (2 délinquantes) et transfèrement à un établissement à sécurité maximale (1 délinquante). Soulignons que, au moment de l'évaluation, la majorité des participantes (89 %) étaient classées au niveau de sécurité moyenne, 7 %, au niveau de sécurité minimale, et 4 %, au niveau de sécurité maximale.

Quatre principales échelles forment la batterie d'évaluation. Malheureusement, la faible participation au programme de RPS nous empêche de procéder à des analyses comparatives des résultats générés par ces différents instruments de mesure. Cependant, comme on prévoit continuer d'utiliser la batterie pour le programme, nous fournissons les moyennes descriptives, les écarts types (ET) ainsi que les scores minimaux et maximaux obtenus pour chacune des échelles.

Échelle d'évaluation psychiatrique sommaire – version élargie

On trouve dans le tableau 3 un sommaire des scores obtenus par les délinquantes pour chacune des quatre sous-échelles qu'on recommande d'utiliser avec cette échelle. Fait important, les employés qui utilisaient la version élargie de l'échelle d'évaluation psychiatrique sommaire avaient semble-t-il assez confiance dans les résultats qu'elle produit. Selon une échelle de 1 (pas du tout confiance) à 5 (très confiance), la cote moyenne attribuée à cet égard est 3,77 ($ET = 0,95$). En

outre, d'après les données relatives à 7 aspects liés à la validité de cette échelle, très peu d'employés trouvaient que les résultats étaient influencés par les facteurs suivants : symptômes d'origine médicamenteuse, sous-déclaration due à un manque de communication avec l'employé qui remplit l'échelle, sous-déclaration attribuable à des symptômes négatifs, surdéclaration, manque de coopération de la part de la délinquante ou difficultés rencontrées pendant l'évaluation en raison de troubles de la pensée diagnostiqués chez la délinquante.

Tableau 3 : Sous-échelles de l'échelle d'évaluation psychiatrique sommaire – version élargie

| Facteur | Moyenne | ET | Min. | Max. |
|--|----------------|-----------|-------------|-------------|
| Troubles de la pensée (<i>n</i> = 21) | 2,44 | 1,12 | 1 | 5,33 |
| Méfiance/hostilité (<i>n</i> = 26) | 3,12 | 1,43 | 1,5 | 6,33 |
| Repli sur soi/retard mental (<i>n</i> = 23) | 2,42 | 1,02 | 1 | 4,67 |
| Anxiété/dépression (<i>n</i> = 27) | 3,64 | 1,09 | 2 | 5,67 |

On a soutenu qu'il est difficile d'établir des normes pour cette échelle (Faustman et Overall, 1999). Toutefois, il convient de noter que les scores moyens obtenus pour notre échantillon peuvent être significatifs. De façon plus précise, mentionnons que, en ce qui concerne les indicateurs relatifs aux symptômes (qui ont un effet direct sur les scores obtenus pour chaque facteur), on suppose qu'un sujet d'une population non clinique obtient rarement un score individuel plus élevé que 2. Par conséquent, tout score supérieur à 2 (pour n'importe quel symptôme) indique un écart par rapport à la « norme » (Faustman et Overall, 1999).

Échelle de fonctionnement en établissement

Le score moyen total pour l'échelle de fonctionnement en établissement était de 1,85 (*ET* = .42). Le tableau 4 fournit de l'information descriptive sur les six sous-échelles utilisées avec cette dernière. L'échelle de fonctionnement en établissement compte trois points (insatisfaisant, passable, satisfaisant), un

score élevé indiquant un bon fonctionnement en établissement pour chacun des aspects évalués. On s'attend généralement à ce que les scores moyens soient plus élevés après une intervention.

Tableau 4 : Sous-échelles de l'échelle de fonctionnement en établissement

| Sous-échelle | Moyenne | ET | Min. | Max. |
|--|----------------|-----------|-------------|-------------|
| Vie quotidienne (<i>n</i> = 28) | 1,70 | 0,57 | 1 | 3 |
| Relations interpersonnelles (<i>n</i> = 28) | 1,51 | 0,45 | 1 | 3 |
| Participation personnelle/développement personnel (<i>n</i> = 27) | 1,53 | 0,54 | 1 | 3 |
| Comportement en établissement (<i>n</i> = 28) | 2,13 | 0,52 | 1 | 3 |
| Conduite au travail (<i>n</i> = 21) | 2,18 | 0,53 | 1 | 3 |
| Problèmes de santé mentale (<i>n</i> = 28) | 1,58 | 0,50 | 1 | 3 |

Échelle de la qualité de vie et échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg

Les scores moyens obtenus à l'aide de l'échelle de la qualité de vie et de l'échelle d'évaluation de l'estime de soi étaient respectivement de 48,87 (*ET* = 10,54) et de 28,35 (*ET* = 4,39)⁸. La première a été conçue par le Service correctionnel du Canada (SCC), tout spécialement pour le programme de RPS, tandis que la seconde (échelle de Rosenberg) a été utilisée dans le cadre de projets de recherches antérieurs réalisés par le SCC et d'autres entités. Les chercheurs du Service ont donc pu réunir des données normatives en ce qui concerne cette dernière. À l'aide d'un échantillon regroupé (*n* = 235) formé de

⁸ En ce qui concerne l'échelle de la qualité de vie, le score minimal est de 18, et le score maximal, de 72 (plus le score est élevé, meilleure est la qualité de vie). Pour ce qui est de l'échelle d'évaluation de l'estime de soi, ces scores sont respectivement de 10 et de 40 (plus le score est faible, meilleure est l'estime de soi). Étant donné qu'une batterie d'évaluation a été intégrée au programme de RPS en tant que composante permanente, les données descriptives que nous présentons ici peuvent être considérées comme des points de référence pour l'analyse continue des données liées au programme.

cinq échantillons de délinquantes⁹ dont l'âge moyen était de 34 ans, nous avons obtenu un score moyen de 17,92 ($ET = 5,66$). Étant donné que, pour cette échelle, plus le score est faible, meilleure est l'estime de soi, on peut conclure que cette estime est bien moindre chez les participantes au programme de RPS que chez l'ensemble des délinquantes purgeant une peine de ressort fédéral ($M = 28,35$ comparativement à $M = 17,92$).

Liste de vérification des comportements et formulaire de renseignements généraux

Comme nous l'avons déjà dit, les instruments de mesure compris dans la batterie d'évaluation ont été choisis en vue de permettre une approche clinique ou empirique. La liste de vérification des comportements et le formulaire de renseignements généraux sont d'excellentes sources d'information en ce qui concerne les aspects et les questions cliniques, et elles sont surtout employées à des fins cliniques, plutôt qu'empiriques. Cependant, on a fourni (au moyen de graphiques) une rétroaction constante aux employés des établissements visés au sujet des résultats obtenus à l'aide de la liste de vérification des comportements pour chaque participante, rétroaction qui permet de suivre les progrès accomplis relativement à chacune des 12 catégories figurant dans cette liste. En raison du faible taux de participation au programme et de la courte durée de cette participation, il s'est avéré difficile de conclure à quelque tendance que ce soit. Néanmoins, quelques-unes des participantes interrogées suivaient le programme depuis un bon moment déjà, et les résultats d'un examen préliminaire de leur progrès témoignent de changements favorables quant aux aspects ciblés par le programme. De façon plus précise, mentionnons que des données probantes indiquent une augmentation de l'activité physique, une diminution de la violence physique et verbale, un accroissement des comportements sociaux plus positifs et mieux adaptés ainsi qu'une façon plus adéquate d'exprimer ses émotions.

⁹ Il s'agit des cinq échantillons établis pour les études suivantes : Negy, Woods et Carlson, 1997; Blanchette et Elijdupovic-Guzina, 1998; Syed et Blanchette, 2000a; Syed et Blanchette, 2000b; Taylor et Blanchette, 2001.

Selon l'information descriptive obtenue grâce au formulaire de renseignements généraux, on constate, en examinant les antécédents psychiatriques et médicaux du groupe de délinquantes étudié, que bon nombre d'entre elles n'ont jamais reçu de diagnostic de troubles psychiatriques (56 %), n'ont jamais eu de symptômes dénotant de tels troubles (46 %), n'ont jamais été hospitalisées dans un établissement psychiatrique (46 %) ou encore n'ont pas souvenir d'avoir vécu de telles expériences. Cependant, 44 % d'entre elles ont déclaré avoir fait l'objet d'un diagnostic officiel de troubles psychiatriques, 55 %, avoir eu des symptômes caractéristiques de ce genre de troubles, et 54 %, avoir été hospitalisées dans un établissement psychiatrique. Les diagnostics les plus fréquents étaient les troubles de la personnalité (32 %), les troubles schizophréniques (21 %) et les troubles liés à la toxicomanie (16 %).

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Résumé des conclusions

Le présent rapport contient les résultats d'une évaluation préliminaire du programme de réadaptation psychosociale (RPS) offert dans les quatre établissements régionaux pour femmes du Canada. Il importe de noter que ce programme en est à ses débuts, et que l'approche évolue constamment. Nous avons examiné quatre principales questions dans le cadre de l'évaluation, à savoir :

- 1) les opinions du personnel et des participantes au sujet des objectifs (sur les plans professionnel et personnel) liés au programme;
- 2) l'atteinte de ces objectifs;
- 3) l'efficacité des outils et des instruments de mesure utilisés pour le programme;
- 4) les résultats du programme à ce jour.

La première question concerne la façon dont les employés et les délinquantes conçoivent les objectifs du programme. Pour ces deux groupes, l'objectif principal est l'acquisition de compétences psychosociales essentielles. Les compétences que doit acquérir chaque participante sont définies en fonction de ses besoins. Il peut s'agir par exemple d'apprendre à s'occuper de son hygiène personnelle ou à gérer son budget. Les employés aident les délinquantes à se fixer des objectifs personnels et à les atteindre en les décomposant en étapes plus facilement réalisables.

La deuxième question a trait au succès du programme, selon les employés et les participantes. Fait à souligner, toutes les participantes interviewées estimaient progresser dans la réalisation de leurs objectifs personnels. Toutefois, seulement la moitié des employés croyaient que les objectifs du programme étaient atteints. En outre, certains employés s'étaient fixé des objectifs personnels, comme améliorer leurs compétences au chapitre de l'exécution du

programme. Fait intéressant, 67 % d'entre eux jugeaient qu'ils atteignaient ces objectifs.

La troisième question est l'efficacité des outils et des instruments de mesure utilisés pour le programme, par exemple les séances de formation, le manuel de formation, les feuilles techniques et les échelles d'évaluation. Les employés étaient insatisfaits du temps accordé à la formation. En règle générale, ils la trouvaient trop courte, et plusieurs ont exprimé le désir de suivre des cours de ressourcement. Parmi les aspects particuliers qui posent des problèmes au personnel, mentionnons l'évaluation de « *l'état de préparation* » des délinquantes et les mesures à prendre lorsqu'elles ne sont pas « *prêtes* » à participer au programme. En ce qui a trait au manuel de formation, les employés trouvaient le langage compliqué, et la traduction française, souvent mauvaise. Ils jugeaient également le manuel difficile à utiliser dans son ensemble. Des critiques semblables ont été faites au sujet des feuilles techniques (en particulier la liste de vérification des comportements) et des échelles d'évaluation. Les employés ont souligné que, dans leur forme actuelle, les échelles créaient de la confusion (par exemple, les délinquantes ont de la difficulté à choisir la meilleure réponse parmi les options possibles), que le langage employé était difficile à comprendre (avis partagé par les délinquantes) et qu'il y avait trop d'échelles et de feuilles techniques à remplir.

La quatrième question concerne la qualité du soutien et de l'encadrement que reçoivent les participantes au programme de RPS. En règle générale, ces dernières sont contentes d'y participer et trouvent utiles les séances d'acquisition de compétences. Certaines ont mentionné qu'elles aimaient l'environnement offert par les unités en MSV et qualifié le personnel d'attentionné et de communicatif. En revanche, les employés se sont dits préoccupés par le fait que les participantes n'emménagent pas toutes de leur plein gré dans une unité en MVS, s'inquiétant également du manque de suivi après le programme et le départ de la délinquante de l'unité en MSV. Dans l'ensemble, les employés avaient des opinions partagées au sujet de l'efficacité du programme. Si la majorité d'entre eux reconnaissaient que la RPS pouvait grandement améliorer la

vie des participantes, bon nombre ne paraissaient pas tout à fait convaincus qu'elle aurait cet effet. Ceux qui prennent directement part à l'exécution du programme avaient cependant un avis plus favorable à ce sujet. Enfin, certains employés estimaient qu'on n'accordait pas autant d'importance aux délinquantes qui participent au programme de RPS qu'à celles qui suivent la TCD; ils souhaitaient que la situation s'améliore à ce chapitre.

Limites de l'étude

Notre étude comporte des limites qu'il convient de souligner. Tout d'abord, en raison de la nature de l'étude et de la population visée, il n'a pas été possible de former un échantillon aléatoire de personnes associées au programme de RPS. Ensuite, au moment des entrevues, le nombre de participantes à ce programme était faible, et, partant, celui des délinquantes pouvant prendre part à une entrevue également. De la même façon, peu d'employés étaient impliqués dans le programme et pouvaient en parler. Par conséquent, les échantillons de participantes et d'employés sont petits. La majorité des employés qui travaillent dans les unités de garde en MSV ont choisi de parler surtout de la TCD et n'ont abordé la RPS que de manière très générale; cela est peut-être attribuable à un manque d'expérience en ce qui concerne le programme de RPS ou à des difficultés soulevées par sa mise en œuvre, facteurs qui ont pu à leur tour influencer sur leurs commentaires à propos de la RPS. Par ailleurs, le nombre de délinquantes participant au programme de RPS était restreint, et celui des délinquantes qui l'avaient terminé, encore plus. Il faudrait, dans le cadre des recherches futures, examiner les raisons pour lesquelles si peu de délinquantes participent au programme de RPS.

Enfin, certaines des personnes qui ont été interviewées ont peut-être aussi répondu au sondage. Tout le personnel qui travaille dans les unités en MVS a été invité à remplir de façon anonyme le questionnaire de sondage sur la RPS. En raison de cet anonymat, on n'a pu distinguer les répondants au sondage des participants aux entrevues. Les résultats du sondage ont donc été codés séparément.

Recommandations concernant les améliorations à apporter au programme

On a formulé les recommandations suivantes au sujet des façons d'améliorer le programme de RPS. Premièrement, compte tenu de la population à laquelle celui-ci est destiné, le langage utilisé dans le manuel de formation et les feuilles techniques est trop compliqué. On recommande donc qu'il soit simplifié et adapté aux capacités cognitives des participantes. En outre, il est recommandé que tous les documents employés dans le cadre du programme soient traduits en français et que les participantes francophones aient facilement accès aux versions françaises, peu importe la région où elles se trouvent (que ce soit au Québec ou ailleurs). De plus, il faudrait examiner attentivement les documents français afin de s'assurer que la traduction est fidèle, et ce, en prêtant une attention particulière aux sigles et acronymes.

Deuxièmement, étant donné le faible nombre de délinquantes jugées « *prêtes* » à participer au programme de RPS et, partant, le peu d'employés affectés au programme, on recommande que des séances de ressourcement structurées soient offertes au personnel. Les établissements qui comptent le moins de participantes auraient peut-être intérêt à organiser une formation continue afin que les employés soient tenus au courant des nouveaux développements en ce qui a trait au programme et trouvent plus facile de participer à son exécution. On pourrait avoir recours à une approche de type « formation des formateurs » selon laquelle un membre expérimenté du personnel formerait sur place les nouveaux employés de l'unité en MVS. Par ailleurs, il semble que le concept de l'« état de préparation » crée de la confusion, surtout en ce qui concerne la façon dont on détermine si une délinquante est « prête » à participer au programme de RPS et les mesures à prendre si elle ne l'est pas. Il est recommandé de clarifier les lignes directrices relatives à l'évaluation de l'« état de préparation » et d'établir un plan d'intervention pour les délinquantes qui ne satisfont pas encore aux critères d'admission au programme.

Troisièmement, on recommande que les échelles actuellement utilisées soient revues. En offrant un choix de réponses limité et en employant des

formulations plus simples, on pourrait réduire le risque de confusion chez les délinquantes et accroître du même coup l'exactitude de leurs réponses. En outre, il appert que très peu d'employés savent utiliser les échelles d'évaluation. Il est recommandé que tout le personnel affecté au programme se familiarise davantage avec ces dernières.

Quatrièmement, on recommande de passer en revue les feuilles techniques afin de déterminer si certaines peuvent être fusionnées ou éliminées. Les employés trouvent qu'il y en a trop et que plusieurs portent sur les mêmes questions. Dans la mesure du possible, il faudrait fusionner celles qui sont semblables, de sorte que les participantes auraient plus de temps pour acquérir les compétences voulues, et les employés, moins de paperasse à examiner.

Enfin, on recommande en cinquième lieu de mettre en place des mécanismes assurant une communication constante entre les établissements régionaux ainsi qu'entre chacun d'eux et l'administration centrale afin que les expériences réussies en matière de RPS et celles qui le sont moins soient portées à la connaissance de tous. L'un des employés interrogés a suggéré qu'on crée une sorte de publication périodique sur les unités en MSV dans les diverses régions du Canada. Ce serait une façon de tenir tous les intéressés au courant de ce qui se passe, que ce soit en ce qui concerne les pratiques exemplaires ou les nouveautés au chapitre des techniques, exercices ou modèles de mise en œuvre qui peuvent être intéressantes pour les établissements. Proposition peut-être moins coûteuse, on pourrait créer un site Web comportant un babillard virtuel grâce auquel les employés pourraient faire connaître leurs idées et suggestions au sujet des programmes offerts dans les unités en MVS et prendre connaissance de celles des autres.

BIBLIOGRAPHIE

Blanchette, K. et Eljdupovic-Guzina, G. *Résultats d'une étude pilote du Programme d'entraide des délinquantes*, Rapport de recherche n° 73, Direction de la recherche, Ottawa, Service correctionnel du Canada, 1998.

Blascovich, J. et Tomaka, J., *Measures of self-esteem*, dans J. P. Robinson, P. R. Shaver, et L. S. Wrightsman (dir.), « Measures of personality and social psychological attitudes », vol. I, San Diego, Californie, Academic Press, 1991.

Faustman, W. et Overall, J. « Brief Psychiatric Rating Scale », dans Maurish, M. (dir.), *The Use of Psychological Testing for Treatment Planning and Outcome Assessment*, 2^e éd., Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, 1999.

Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale. *La création de choix : rapport du Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale*, Ottawa (Ontario), Ministère du Solliciteur général, 1990.

McDonagh, D., Taylor, K. et Blanchette, K., *Adaptation de la Thérapie comportementale dialectique (TCD) au milieu correctionnel pour les délinquantes sous responsabilité fédérale*, « Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle », vol. 14, 2002, p. 34-38.

Negy, C., Woods, D. et Carlson, R., *The relationship between female inmates' coping and adjustment in a minimum-security prison*, « Criminal Justice and Behavior », vol. 24, 1997, p. 224-233.

Richardson-Taylor, K. et Blanchette, K., *Résultats d'une évaluation du Programme de chiens Pawsitive Directions offert à l'établissement Nova pour femmes*, Rapport de recherche n° 108, Direction de la recherche, Ottawa, Service correctionnel du Canada, 2001.

Rosenberg, M., *Society and the Adolescent Self Image*, Princeton, New Jersey, Princeton University Press, 1965.

Service correctionnel du Canada. *Inmate Quality of Life Scale*, document non publié, Direction de la recherche, Ottawa (Ontario), 2001b.

Service correctionnel du Canada. *Échelle de fonctionnement en établissement*, document non publié, Direction de la recherche, Ottawa (Ontario), 2001.

Sly, A., Taylor, K. et Blanchette, K., *An Evaluation Framework for Psychosocial Rehabilitation (PSR) with Women Offenders*, document non publié, Ottawa (Ontario), Service correctionnel du Canada, 2003.

Syed, F. et Blanchette, K. *Résultats de l'évaluation du programme de l'Équipe d'entraide des détenues à l'établissement Grand Valley pour femmes*, Rapport de recherche n° 86, Direction de la recherche, Ottawa, Service correctionnel du Canada, 2000a.

Syed, F. et Blanchette, K. *Résultats de l'évaluation du programme de l'Équipe d'entraide des détenues à l'établissement Joliette pour femmes*, Rapport de recherche n° 88, Direction de la recherche, Ottawa, Service correctionnel du Canada, 2000b.

Ventura, G., Green, M., Shaner, A. et Liberman, R., *Training and Quality Assurance with the Brief Psychiatric Rating Scale: « The Drift Busters »*, « International Journal of Methods in Psychiatric Research », vol. 3, 1993, p. 221-244.

Warner, A. *Mise en œuvre de choix aux établissements régionaux : propositions de programmes pour les délinquantes ayant des besoins spéciaux*, Ottawa (Ontario), Service correctionnel du Canada, 1998.

ANNEXE A : QUESTIONNAIRES D'ENTREVUE

Entrevue semi-dirigée sur le programme de RPS (délinquantes)

Date : _____ Intervieweur : _____

Durée de la
peine : _____ Établissement : _____

1. Depuis combien de temps habitez-vous en MVS?
2. Quelle est votre opinion générale au sujet du programme de réadaptation psychosociale (RPS)?
3. Comprenez-vous les objectifs du programme? Quels sont-ils?
4. Quel est votre but global de réadaptation?
5. Vous sentez-vous plus près d'atteindre ce but? Si ce n'est pas le cas, expliquez.
6. Les leçons, l'enseignement et la préparation sont-ils utiles?
7. Accorde-t-on suffisamment de temps à chaque compétence que vous devez acquérir?
8. Les compétences que vous devez acquérir sont-elles bien structurées, claires et faciles à comprendre? Si ce n'est pas le cas, expliquez.
9. Les feuilles techniques (feuilles remplies par le personnel lorsqu'il vous fait passer une entrevue) vous aident-elles à réaliser des progrès?
10. Jusqu'à présent, avez-vous rempli les deux échelles d'auto-évaluation ou l'une d'entre elles à l'ordinateur? Si ce n'est pas le cas, passez à la question 21.
11. De façon générale, que pensez-vous des échelles que vous avez remplies (échelle de la qualité de vie et échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg)?
12. Trouvez-vous que le personnel est assez disponible lorsque vous avez besoin de le consulter ou de discuter avec lui?
13. Avez-vous l'impression de prendre en main votre participation au programme? Expliquez.

14. Avez-vous l'impression d'être fortement dirigée par le personnel? Expliquez.
 15. Y a-t-il quelque chose qui vous plaît particulièrement au sujet du programme?
 16. Y a-t-il quelque chose qui vous déplaît particulièrement au sujet du programme?
 17. Recommanderiez-vous des changements?
 18. Quels aspects du programme fonctionnent bien pour vous?
 19. Quels aspects du programme doivent être améliorés?
 20. Quels aspects du programme préférez-vous?
-

Entrevue semi-dirigée sur le programme de RPS (employés)

Date : _____ Intervieweur : _____

Années de service (au total) : _____ en MVS : _____

Établissement : _____ Poste : _____

1. Quelle est votre opinion générale au sujet du programme de réadaptation psychosociale (PRP)?
2. Ce programme constitue-t-il un outil d'apprentissage efficace?
3. Le manuel de formation sur la RPS est-il un outil efficace?
4. Accorde-t-on suffisamment d'importance à chaque sujet dans le manuel de formation?
5. Le manuel de formation est-il bien structuré et facile à comprendre? Si ce n'est pas le cas, expliquez.
6. Y a-t-il quelque chose qui vous plaît ou vous déplaît particulièrement au sujet de ce programme?
7. Recommanderiez-vous des changements?
8. Comprenez-vous les objectifs du programme? Quels sont-ils?
9. Les objectifs du programme sont-ils atteints (le programme aide-t-il les délinquantes)? Si ce n'est pas le cas, expliquez.
10. Avez-vous des objectifs personnels en ce qui concerne le programme? Dans l'affirmative, expliquez.
11. Vos objectifs personnels sont-ils atteints? Si ce n'est pas le cas, expliquez.
12. De quelle manière le programme aide-t-il les délinquantes? (qualité de vie, dynamique de la vie, retour dans la population carcérale générale, réinsertion dans la collectivité, etc.)
13. Quels aspects du programme fonctionnent bien pour vous?
14. Quels aspects du programme doivent être améliorés?
15. Que pensez-vous du logiciel?

16. Que pensez-vous de la rétroaction que vous recevez (liste de vérification des comportements)?

17. Y aurait-il moyen d'améliorer cette rétroaction?

18. Les instruments de mesure sont-ils efficaces et fournissent-ils des renseignements utiles?

- formulaire de renseignements généraux
- liste de vérification des comportements
- échelle d'évaluation psychiatrique sommaire
- échelle de fonctionnement en établissement
- échelle de la qualité de vie
- échelle d'évaluation de l'estime de soi de Rosenberg

(Question ouverte suivie d'une évaluation sur une échelle de 1 à 10.)

19. Quels aspects du programme préférez-vous?

ANNEXE B : SONDAGE

Évaluation des feuilles techniques du PRS

*Le but du présent formulaire d'évaluation est de vérifier si les **feuilles techniques du programme de réadaptation psychosociale** sont efficaces selon vous. Vos commentaires sont essentiels au succès du programme. Vous n'avez pas à vous identifier quand vous remplissez le formulaire. Nous vous remercions de bien vouloir prendre le temps d'y répondre.*

Pour chacune des feuilles techniques, veuillez indiquer par O (oui) ou N (non) si la feuille est « efficace », si elle nécessite des « changements » et(ou) des « ajouts ». Si vous estimez que des changements ou des ajouts sont nécessaires, veuillez préciser votre pensée dans les espaces prévus à cette fin, après le tableau d'évaluation. N'hésitez pas à consulter votre guide ou les feuilles techniques au besoin.

| FEUILLES TECHNIQUES | Efficace | Changements | Ajouts |
|--|----------|-------------|--------|
| ÉVALUER L'ÉTAT DE PRÉPARATION | | | |
| T1 Évaluation du besoin | | | |
| T2 Évaluation de la détermination à changer | | | |
| T3 Évaluation des contacts personnels | | | |
| T4a Évaluation de la conscience du milieu | | | |
| T4b Évaluation de la conscience de soi | | | |
| DÉTERMINER LE BUT DE LA RÉADAPTATION | | | |
| T6 Définition des critères personnels – valeurs | | | |
| T7 Description des milieux de vie possibles | | | |
| T8 Choix d'un but | | | |
| ÉVALUATION FONCTIONNELLE | | | |
| T9 Liste des compétences essentielles | | | |
| T10 Description de l'utilisation des compétences | | | |
| T11 Liste de vérification des comportements | | | |
| PLANIFIER LA RÉADAPTATION | | | |
| T12 Plan de réadaptation | | | |
| INTERVENTION | | | |
| T13 Programme d'utilisation des compétences | | | |
| T14 Enseignement des compétences | | | |

Changements ou ajouts requis

Feuille technique n° _____

Feuille technique n° _____

Feuille technique n° _____

Feuille technique n° _____

Feuille technique n° _____

(Veuillez utiliser le verso des pages si vous manquez d'espace pour indiquer les changements et ajouts nécessaires.)

ANNEXE C : CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ Service correctionnel du Canada, étude sur les délinquantes

Le présent formulaire nous permet de nous assurer que vous vous êtes conscient de vos droits en ce qui concerne votre participation à l'évaluation et que vous avez suffisamment d'information pour décider si vous voulez y participer. Veuillez lire attentivement les paragraphes qui suivent et signer le formulaire à l'endroit prévu à cette fin pour indiquer que vous avez bien compris vos droits et que vous participez librement à l'évaluation.

Je comprends que l'évaluation porte sur le **programme de réadaptation psychosociale**. Je veux bien prendre part à une entrevue et je comprends que celle-ci durera de trente à quarante-cinq minutes. De plus, je comprends que je suis libre de ne pas répondre à certaines questions et que je **peux partir à tout moment** durant l'entrevue, et ce, sans crainte d'être puni. Je comprends également que ma participation à l'évaluation n'entraînera aucun avantage ni désavantage.

Je comprends que mon nom ne figurera d'aucune façon sur le formulaire d'entrevue et que la confidentialité de mes réponses est assurée. Les données, une fois recueillies, seront regroupées. Elles demeureront strictement **confidentielles** et ne serviront pas à d'autres fins qu'à l'étude mentionnée ci-dessus.

Date : _____ 2002

Signature du répondant : _____

Signature du chercheur : _____

J'accepte de participer à une entrevue et je comprends mes droits en tant que personne participant librement à cette évaluation. J'accepte que l'entrevue soit enregistrée **sur bande audio** et je comprends que l'enregistrement demeurera confidentiel et servira seulement aux fins de l'évaluation. Je comprends que je ne serai identifié d'aucune façon dans l'enregistrement, ce qui garantit mon anonymat. Je comprends également que j'ai le droit de refuser que l'entrevue soit enregistrée, et ce sans risquer d'être pénalisé.

Date : _____ 2002

Signature du répondant : _____

Signature du chercheur : _____