



SAFETY, RESPECT
AND DIGNITY
FOR ALL

LA SÉCURITÉ,
LA DIGNITÉ
ET LE RESPECT
POUR TOUS

**Rapport d'évaluation :
Stratégie d'emploi du
Service correctionnel du Canada –
Composante des établissements**

Dossier n° 394-2-74

**Direction de l'évaluation
Secteur de l'évaluation du rendement
Juin 2008**

Rapport d'évaluation
Stratégie d'emploi du Service correctionnel du Canada –
Composante des établissements

Dossier n° 394-2-74

Direction de l'évaluation
Secteur de l'évaluation du rendement
Juin 2008

REMERCIEMENTS

L'équipe d'évaluation tient à témoigner sa reconnaissance au groupe consultatif, pour son soutien constant tout au long du projet. Des remerciements sincères s'adressent aussi à Brian Caughey et aux gestionnaires régionaux du Programme d'emploi et d'employabilité (PEE), dont la contribution a permis de mener le projet à bonne fin. Nous désirons également remercier les administrateurs régionaux, Programmes correctionnels, et les directeurs adjoints des établissements, Interventions. Vos commentaires sur le protocole qualitatif et les efforts que vous avez déployés pour faciliter les déplacements ont été vivement appréciés. Nous remercions le Secteur des délinquantes et la Direction des initiatives pour les Autochtones pour les activités de consultation qu'ils ont menées aux premiers stades de l'évaluation. Nous voulons remercier plus particulièrement les personnes qui ont trouvé le temps de décrire et de nous communiquer les « pratiques exemplaires » appliquées dans leurs régions respectives. Cette information permettra assurément d'améliorer les initiatives et les processus mis en œuvre dans les années à venir. Nos remerciements vont aussi à Martin-Denis Morais, qui a encouragé la participation aux sondages dont les questionnaires ont été distribués aux partenaires communautaires. L'équipe d'évaluation aimerait aussi exprimer sa gratitude aux cadres supérieurs de la Direction de l'évaluation, qui ont pris le temps de lire le présent rapport et d'offrir des commentaires sur le fond ainsi que des conseils rédactionnels. Enfin, nous tenons à remercier les employés du Service correctionnel du Canada (SCC) et les délinquants, ainsi que les partenaires communautaires à l'échelle du pays. En participant aux entrevues et aux sondages, vous nous avez permis de recueillir des renseignements précieux et des observations utiles, éléments essentiels à la justesse des constatations finales de la présente évaluation.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE D'ÉVALUATION

Kelly Taylor, agente principale d'évaluation
Yvonne Stys, agente d'évaluation
Tamara Jensen, analyste en évaluation
Dennis Batten, agent d'évaluation
Angela Fabisiak, agente principale d'évaluation
Lisa Eredyli, analyste en évaluation
Amanda Nolan, analyste en évaluation
Cara Scarfone, analyste en évaluation
Vanessa Anastasopoulos, agente principale d'évaluation
Monique Williams, agente d'évaluation
Meghan Chappell, analyste en évaluation
Hongping Li, agente d'évaluation

Christa Gillis, agente principale de projet (Direction de la recherche)
Sara Johnson, agente principale de projet (Direction de la recherche)
Shauna Bottos, agente de recherche (Direction de la recherche)

**Rapport d'évaluation
Stratégie d'emploi du Service correctionnel du Canada -
Composante des établissements**

SIGNATURES

**Lynn Garrow
Sous-commissaire
Évaluation du rendement**

Date

**Pamela Yates
Directrice générale
Direction de l'évaluation**

Date

CONTEXTE

Réalisée entre avril 2007 et juin 2008, la présente évaluation de la stratégie d'emploi du Service correctionnel du Canada coïncide avec l'évaluation des programmes correctionnels. Ces deux exercices de grande envergure sont menés en parallèle avec deux examens ministériels importants : un examen fait par un comité indépendant et un examen stratégique. Les évaluations ont aussi lieu en même temps qu'une vérification comptable, effectuée par le Bureau du vérificateur général (BVG) du Canada.

Les résultats du premier examen ont fait l'objet d'un rapport publié en décembre 2007 et intitulé « *Pour une sécurité publique accrue* ». Ce document a été rédigé par un comité d'examen indépendant mis sur pied par le ministre de la Sécurité publique, l'honorable Stockwell Day. L'examen, centré sur les opérations, les politiques et les plans du SCC, visait à aider l'organisme à mieux assurer la sécurité publique. En gros, le rapport offre une vision renouvelée du système correctionnel fédéral, qui mettrait davantage l'accent sur la responsabilité et les obligations des délinquants, l'élimination des drogues dans les prisons, le développement des compétences des délinquants en matière d'emploi et d'employabilité, ainsi que la modernisation de l'infrastructure matérielle.

Le deuxième examen porte sur les dépenses de programmes des ministères sur un cycle de quatre ans. Il est réalisé sous la direction du Conseil du Trésor du Canada (CTC), dans le cadre du renouvellement du système de gestion des dépenses (SGD) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Cet examen sert à déterminer dans quelle mesure les ministères atteignent les objectifs visés, gèrent les programmes efficacement et concilient les programmes avec les priorités gouvernementales. L'examen stratégique des dépenses de programmes du SCC, qui a débuté à l'automne 2007, a pour but de déterminer l'efficacité des programmes et de cerner les économies éventuelles et les possibilités de réaffectation.

Enfin, en juin 2007, le Bureau du Vérificateur général du Canada a entrepris une vérification de l'efficience et des aspects économiques des services du SCC. L'objet de cette vérification était d'examiner le coût des divers services, ainsi que i) leur structure (à l'échelle du pays, des régions, des établissements et des collectivités), ii) leur mise sur pied, iii) leur mode de prestation, iv) leur évaluation, et v) leur financement (ETP, contrats, contributions, etc.). Les différences seront ventilées dans le rapport par région, par établissement fédéral et par groupe de délinquants. La vérification devrait porter plus particulièrement sur les services de santé (répondre aux besoins des délinquants en matière de santé physique et psychologique), les services en établissement (fournir les repas, assurer la propreté du milieu de travail et de vie, distribuer les fournitures et les vêtements nécessaires, permettre l'achat d'articles personnels), les services de logement (conditions de logement et de vie appropriées), la sécurité des délinquants (les besoins en matière de sécurité des délinquants sont déterminés et comblés, conformément aux principes des droits de la personne), la conception et la prestation des programmes, la gestion des cas et CORCAN, ainsi que d'autres services pertinents.

LECTURE DU RAPPORT

Le présent document commence par un résumé de toutes les questions traitées, suivi d'un exposé des faits saillants et des recommandations issues de l'évaluation. Le résumé fait ensuite place au corps du texte, qui comprend : 1) une courte introduction au Programme d'emploi et d'employabilité (PEE); 2) de l'information sur la stratégie d'évaluation; 3) un profil des participants; 4) les principales constatations; 5) la conclusion; 6) les annexes. La section qui porte sur les principales constatations est structurée en fonction des objectifs d'évaluation courants : pertinence continue, réussite, rentabilité et résultats imprévus.

Pour faciliter la lecture du rapport, la section qui a trait aux principales constatations est structurée de façon particulière : chaque sous-section commence par les « *Constatations générales* », suivies des « *Constatations* » à l'appui, qui sont plus précises, puis d'une description des analyses qualitatives et quantitatives qui ont permis d'en arriver à chaque « constatation ». Fait à noter, seules les « *constatations générales* » figurent dans le résumé. Un en-tête paraît dans le coin supérieur droit de chaque page pour aider le lecteur à se reporter rapidement aux domaines qui l'intéressent.

RÉSUMÉ

Introduction

À l'intérieur du SCC, CORCAN¹ est l'organisme responsable de la gestion de l'emploi chez les délinquants. À ce titre, CORCAN contribue de façon importante au mandat de renforcement de la sécurité publique du SCC en permettant aux délinquants d'acquérir l'expérience et les compétences professionnelles dont ils ont besoin pour devenir des citoyens productifs quand ils réintègrent la collectivité. Selon un rapport récemment produit par un comité d'examen externe², les initiatives en matière d'emploi pour les délinquants ont été éclipsées, au cours des dernières décennies, par la création et l'application généralisées de programmes visant à répondre à d'autres besoins fondamentaux (p. ex. en matière de toxicomanie et de violence). La présente évaluation ajoute à la connaissance de la performance actuelle du Programme d'emploi et d'employabilité (PEE) par son analyse de la pertinence, du succès et de la rentabilité des initiatives d'emploi connexes.

L'évaluation a été réalisée par la Direction de l'évaluation, en collaboration avec la Direction générale de la recherche. En plus de favoriser l'échange d'idées et de connaissances, cette façon de procéder a permis de mener à bien les diverses composantes du projet de façon efficace. L'évaluation a pour objet d'examiner les deux principales composantes du PEE³, soit les processus d'évaluation initiale et d'affectation, et le processus d'intervention en établissement, dans la mesure où ceux-ci sont liés aux initiatives en matière d'emploi et aux résultats qui en découlent. L'évaluation vise essentiellement à fournir une analyse approfondie du PEE, qui tient compte à la fois des processus et des résultats actuels et prévus, dans la mesure où ils ont un lien avec les délinquants, le personnel et les partenaires communautaires.

De nombreuses consultations ont eu lieu dans le cadre de l'évaluation. Au stade initial du projet, un groupe consultatif a été créé. Ce groupe avait comme mandat de recueillir des commentaires sur l'approche et la méthodologie appliquées, et d'examiner les paramètres, le Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) ainsi que le rapport final. Il se composait de représentants de CORCAN, de la Direction générale du contrôleur et du Secteur des opérations et des programmes correctionnels. Pour que l'évaluation soit aussi complète et représentative que possible, des consultations additionnelles ont été menées auprès des administrateurs régionaux, Programmes correctionnels, des directeurs adjoints, Intervention, du Secteur des délinquantes et de la Direction des initiatives pour les Autochtones.

¹ Pour plus de renseignements concernant CORCAN, veuillez consulter le site Web de l'organisme à l'adresse suivante : http://infonet/corcan/home_f.shtml.

² Rapport du Comité d'examen du Service correctionnel du Canada, *Pour une sécurité publique accrue* (octobre 2007).

³ Il importe de souligner que ces deux composantes ne représentent qu'une partie de l'ensemble du PEE. La Direction de l'évaluation est censée examiner les initiatives communautaires découlant du PEE lors de l'exercice 2008-2009.

Stratégie d'évaluation

Pour assurer la triangulation des données et l'obtention d'informations pertinentes de la part des principales parties prenantes, l'évaluation actuelle a été réalisée au moyen de diverses méthodes qualitatives et quantitatives :

- examen des documents d'intérêt, dont ceux qui portent sur l'emploi et les politiques et systèmes liés à l'emploi, et des données de CORCAN;
- collecte automatisée de données, y compris des renseignements provenant des Centres d'emploi dans la collectivité (CEC) et du Système de gestion des délinquant(e)s (SGD) du SCC;
- examen des rapports financiers et annuels de CORCAN et des données du Système intégré de gestion des finances et du matériel (SIGFM), du système intégré de rapports et de la base de données sur le coût d'entretien d'un délinquant (CED);
- sondages menés auprès du personnel et des partenaires communautaires;
- entrevues réalisées auprès des délinquants.

Au total, trois échantillons ont été constitués pour l'analyse de divers aspects de l'évaluation : 1) échantillon des établissements, prélevé à partir du SGD, 2) sous-échantillon des centres d'emploi des collectivités : sous-échantillon de l'échantillon des établissements, tiré de l'ensemble des centres d'emploi des collectivités (CEC), et 3) échantillon qualitatif : formé des résultats des entrevues menées auprès des délinquants et des sondages entrepris auprès du personnel et des partenaires communautaires.

Constatations générales

1^{er} objectif – Pertinence continue

Constatation générale n° 1 (pertinence du PEE) – Le Programme d'emploi et d'employabilité (PEE) demeure conforme aux priorités du Ministère et du gouvernement, dans son ensemble, et répond aux besoins en matière d'emploi des délinquants. De plus, la politique relative à la rémunération et aux primes au rendement des délinquants est pertinente, comme en témoigne l'application de politiques semblables dans d'autres administrations correctionnelles. Cependant, les possibilités d'emploi en établissement ne permettent pas nécessairement de répondre de façon efficiente aux besoins du marché du travail, et le nombre d'activités valables liées à l'emploi et de possibilités de placement à l'extérieur est insuffisant. Enfin, les évaluations professionnelles sont jugées utiles lorsqu'il s'agit d'intégrer le PEE au plan correctionnel d'un détenu, mais selon le personnel, elles ne sont pas pertinentes, en raison des occasions d'emploi offertes en établissement et dans la collectivité.

2^e objectif – Réussite

Efficiences

Constatation générale no 2 (évaluations professionnelles) – Les délinquants considèrent que les évaluations professionnelles sont à la fois précises et utiles. Toutefois, compte tenu du grand

nombre de délinquants qui, au départ, ont des besoins en matière d'emploi, ceux qui font l'objet d'une évaluation professionnelle sont relativement peu nombreux.

Constatation générale n° 3 (affectation aux interventions en matière d'emploi) – L'affectation des interventions relatives à l'emploi ne se fait pas uniquement en fonction des besoins en matière d'emploi. Selon le personnel, les principaux obstacles à l'intégration efficaces des activités du PEE au plan correctionnel d'un délinquant sont le manque d'occasions de placements à l'extérieur et de programmes de formation professionnelle, la divergence des priorités en ce qui a trait aux autres besoins en programmes des délinquants, et le refus de participer opposé par les délinquants.

Constatation générale n° 4 (conformité avec les intérêts professionnels) – Il apparaît que le degré de compatibilité des interventions en matière d'emploi avec les intérêts professionnels est relativement élevé. Les délinquants et le personnel ont indiqué que les interventions en matière d'emploi sont en accord avec les intérêts des délinquants, et mettent effectivement à contribution les aptitudes et les compétences de ceux-ci. Cette observation est particulièrement juste dans le cas des emplois pour CORCAN et des placements à l'extérieur.

Constatation générale n° 5 (productivité et incidents dans les établissements) – Les programmes d'emploi et de formation professionnelle ont permis d'améliorer le fonctionnement général des établissements, et le temps consacré aux programmes d'emploi a contribué à réduire la participation aux incidents qui s'y produisent. De plus, il ressort que les délinquants participant aux « programmes d'emploi clés » étaient impliqués dans beaucoup moins d'incidents que les délinquants prenant part à un programme d'emploi du SCC et que ceux du groupe témoin. Enfin, les délinquants ont déclaré qu'ils estimaient faire une contribution productive par leur travail, et que leur emploi et leurs placements à l'extérieur constituaient du temps bien employé. Il convient de souligner que ces résultats sont un peu plus variables chez les détenus autochtones et les délinquantes.

Efficacité

Constatation générale n° 6 (réinsertion / préparation à l'emploi) – Lorsque des facteurs comme la préparation à l'emploi, la réduction des besoins en matière d'emploi et la réinsertion sont considérés en fonction des possibilités d'emploi en établissement, il ressort que les programmes de formation professionnelle, l'emploi pour CORCAN et les placements à l'extérieur ont été jugés particulièrement efficaces. En outre, les délinquants se sont montrés intéressés à s'inscrire à un programme de certification par une tierce partie, offert tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement, mais n'ont pas fait de lien entre une participation à des interventions en matière d'emploi et la possibilité d'obtenir une mise en liberté sous condition. Fait important, les partenaires communautaires ont indiqué que les délinquants n'étaient PAS aptes au travail au moment de leur mise en liberté.

Constatation générale n° 7 (obtention d'un emploi) – Le temps passé dans un programme d'emploi permettait de prédire la probabilité de trouver un emploi dans la collectivité. De plus, le personnel était d'avis que les emplois pour CORCAN, les programmes de formation

professionnelle et les possibilités de placements à l'extérieur aidaient les délinquants à trouver un emploi dans la collectivité au moment de leur mise en liberté, contrairement aux emplois en établissement. Bien que les délinquants aient indiqué qu'on ne les encourageait pas à faire appel aux ressources de la collectivité, les partenaires communautaires estimaient au contraire que les délinquants étaient incités à se prévaloir des ressources offertes par la collectivité. Les principaux obstacles à l'obtention d'un emploi dans la collectivité étaient le manque de compétences, l'existence d'un casier judiciaire et un niveau de scolarité ou de formation peu élevé.

Constatation générale no 8 (maintien de l'emploi) – Selon le personnel, les délinquants qui travaillent pour CORCAN, participent à un programme de formation professionnelle et tirent parti des possibilités de placement à l'extérieur accroissent leurs chances de conserver leur emploi dans la collectivité. Toutefois, la participation au PEE ne représentait pas un prédicteur significatif du maintien de l'emploi.

Constatation générale no 9 (récidive) – Le temps consacré aux activités des programmes d'emploi a été associé à une légère hausse de la probabilité d'être réincarcéré dans un établissement fédéral, d'être reconnu coupable d'une nouvelle infraction ou d'être reconnu coupable d'une nouvelle infraction avec violence. Toutefois, comparativement aux délinquants qui ont un emploi dans la collectivité, les délinquants en chômage présentent un risque de récidive considérablement plus élevé. Enfin, la compatibilité d'un travail avec les intérêts professionnels du détenu peut constituer un facteur pertinent pour l'examen de la récidive, car lorsque l'on compare les délinquants chômeurs et ceux dont l'emploi dans la collectivité est peu conforme à leurs intérêts avec les délinquants dont l'emploi dans la collectivité est tout à fait dans la ligne de leurs intérêts professionnels, il ressort que ces derniers demeurent plus longtemps dans la collectivité.

3^e objectif – Rentabilité

Constatation générale no 10 (rentabilité) – Comme en témoignent les coûts établis par délinquant, la prestation des programmes d'emploi et d'employabilité (PEE) est rentable et économique, comparativement à d'autres interventions. De plus, une forte participation aux PEE et un taux élevé de réussite aux activités du programme entraînent généralement une diminution des coûts unitaires. Les PEE s'avèrent aussi rentables du fait qu'ils accroissent la probabilité que les participants soient mis en liberté plus tôt. En outre, les programmes d'emploi augmentent les chances qu'ont les délinquants de trouver un emploi dans la collectivité. Enfin, le personnel estimait que CORCAN s'employait davantage à assurer l'autonomie des délinquants qu'à aider à leur réinsertion dans la collectivité.

Constatation générale no 11 (primes au rendement) – Le programme de primes au rendement est considéré comme un facteur de motivation positif qui favorise un sentiment d'indépendance et d'autosuffisance, et stimule la productivité. Les emplois comportant des primes au rendement présentent aussi plus d'intérêt pour les délinquants. Cependant, le personnel et les délinquants ont des opinions divergentes au sujet de la juste répartition des emplois offrant des primes au rendement, et le personnel a indiqué que ce type de rémunération cause des dissensions chez les détenus.

4^e objectif – Résultats imprévus

Constatation générale no 12 (résultats imprévus) – Il y a pénurie de programmes de formation professionnelle, de possibilités de placement à l'extérieur et d'occasions d'emploi. Or, les délinquants estimaient que les PEE leur permettaient d'éviter les ennuis, de se tenir occupés, d'améliorer leurs habitudes de travail, d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances, et une plus grande confiance relativement à leurs aptitudes au travail. De plus, bon nombre des pratiques exemplaires des PEE sont appliquées activement par divers établissements à l'échelle du pays.

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION A (1) : Le SCC devrait déterminer les mesures à prendre pour veiller à ce que les délinquants admissibles fassent l'objet d'une évaluation professionnelle. De plus, bien qu'elles soient très importantes pour l'évaluation des besoins en matière d'emploi (étant donné qu'elles permettent d'établir la conformité avec les intérêts professionnels) les évaluations professionnelles devraient, d'après les commentaires du personnel, faire l'objet d'un examen plus approfondi quant à leur pertinence et à leur applicabilité sur la base des possibilités d'emploi offertes par les établissements et les collectivités. Enfin, il conviendrait d'organiser des séances de formation et d'information du personnel concernant la pertinence, l'applicabilité, la valeur et la validité des évaluations professionnelles.

RECOMMANDATION B (3) : Il faut : i) examiner l'utilité et la valeur de l'évaluation de l'employabilité (formulaire 1253); ii) assurer la mise en œuvre et l'utilisation d'un système d'évaluation professionnelle national normalisé s'appliquant aux délinquants et aux délinquantes autochtones et non autochtones (c.-à-d. un système tenant compte des réalités linguistiques et culturelles); et iii) élaborer une marche à suivre appropriée pour les évaluations qui sont remises à plus tard pour des raisons éducatives ou opérationnelles. En outre, les données des évaluations de l'employabilité et des évaluations professionnelles stockées dans le SGD devraient être facilement accessibles par voie informatique. Il sera notamment essentiel, dans le cadre de la mise en œuvre d'un système d'évaluation professionnelle national normalisé, de tenir compte tant des différences culturelles que des valeurs spirituelles diverses au sein de la population carcérale.

RECOMMANDATION C (4) : Le SCC doit veiller à ce que les délinquants qui ont des besoins en matière d'emploi fassent l'objet d'interventions et d'un soutien appropriés pendant la durée de leur incarcération. Pour ce faire, il faut déterminer le rapport le plus approprié entre les programmes d'emplois spécialisés et non spécialisés et les délinquants participants, ou la meilleure combinaison possible de ces programmes et participants, de façon à assurer une productivité optimale et à favoriser le meilleur environnement d'enseignement et d'apprentissage possible. Les documents de politique devraient ensuite rendre compte directement des résultats obtenus.

RECOMMANDATION D(5) : Le SCC devrait veiller à ce que les descriptions de travail génériques, de même que le véritable niveau de compétence exigé pour un poste donné, soient

jaugés avec soin durant toute la période d’incarcération du délinquant, de façon à assurer une affectation plus efficace des emplois et à obtenir des résultats professionnels concrets qui accroîtront l’efficacité des interventions en matière d’emploi et produiront de meilleurs résultats relatifs à l’emploi.

RECOMMANDATION E (10) : Le SCC devrait examiner davantage la pertinence du niveau de sécurité des établissements (c.-à-d. sécurité minimale, moyenne et maximale) et son incidence sur la prestation des interventions liées à l’emploi. L’établissement devrait être en mesure de mettre en œuvre les interventions les plus appropriées au milieu de travail de la collectivité (c.-à-d. qui ont le rapport le plus étroit avec une semaine de travail typique dans le « monde réel »).

RECOMMANDATION F (2) : Pour assurer l’efficacité des PEE du SCC, il faudrait suivre l’évolution et faire l’analyse des besoins, de l’orientation et des tendances du marché du travail sur une base régulière. Le SCC devrait veiller à ce que les PEE s’alignent sur la demande du marché de l’emploi. En outre, il est essentiel que les activités de contrôle et d’analyse portent sur chaque région et chaque établissement. Les besoins du marché du travail peuvent être comblés en partie si on veille à ce que tous les délinquants acquièrent les compétences relatives à l’employabilité, qui ont été déterminées par le Conference Board du Canada. Bien que la présente évaluation ne traite pas du Programme national des compétences relatives à l’employabilité (PNCE) de façon distincte, il importe de signaler que ce programme permet aux participants d’acquérir ces compétences.

RECOMMANDATION G (6) : Le SCC devrait se pencher sur les processus actuels de délivrance d’un certificat pour déterminer de quelle façon : 1) un accroissement des possibilités de formation professionnelle mène à un certificat provenant d’une tierce partie; et 2) des partenariats connexes peuvent être formés. Une augmentation du nombre de tels certificats pourrait aider à maintenir des taux élevés d’inscription et de réussite, ce qui contribuerait à l’objectif de rentabilité. Il faudrait aussi que les documents décrivant les cours de formation professionnelle et comportant des précisions au sujet des certificats délivrés par une tierce partie soient régulièrement mis à jour.

RECOMMANDATION H (7) : Le SCC devrait continuer de promouvoir une méthode permettant d’accroître le taux de maintien de l’emploi des délinquants. Les efforts de l’organisme pourraient être facilités par la collecte et la gestion continues de données; l’information pertinente sur l’emploi, pour un délinquant donné, serait recueillie et enregistrée de façon appropriée au moment de l’évaluation initiale, prise en considération lors du processus d’intervention en matière d’emploi et tenue à jour jusqu’à la mise en liberté du détenu (c.-à-d. obtention et maintien d’un emploi). Cette méthode devrait permettre de recueillir des données informatisées témoignant de la capacité du SCC d’assurer une continuité pour le délinquant, du fait que ces renseignements porteraient sur les besoins en matière d’emploi du délinquant, les interventions dont il a fait l’objet et ses aspirations professionnelles.

RECOMMANDATION I (8) : Le SCC devrait faire une analyse plus approfondie des liens qui existent entre l’obtention d’un emploi, le maintien de l’emploi et la récidive. L’amélioration de l’intégrité des données (7^e recommandation) faciliterait cette analyse.

RECOMMANDATION J (9) : Le SCC devrait mettre en place une stratégie nationale de communication de l'information concernant les initiatives d'emploi continu, les pratiques exemplaires, les résultats obtenus, les enjeux, les leçons retenues et les succès remportés.

RECOMMANDATION K (11) : Le SCC devrait continuer de s'employer à concevoir et à mettre sur pied un horaire automatisé qui peut tenir compte de la présence et de la rémunération des délinquants.

Conclusions

La présente évaluation nous permet de mieux comprendre le Programme d'emploi et d'employabilité appliqué par le Service correctionnel du Canada. Elle fait état de résultats positifs, mais révèle aussi l'existence de points faibles. Il importe de signaler les différences ressorties à l'examen des méthodes permettant de faciliter l'application du PEE selon le niveau de sécurité des établissements et la région. Plus particulièrement, les interventions en matière d'emploi et d'employabilité sont souvent jugées plus efficaces et efficaces dans les établissements où le niveau de sécurité est moins élevé (sécurité minimale ou moyenne). De plus, il apparaît que les points forts et les faiblesses diffèrent selon les régions. Ces constatations confirment qu'il importe d'établir un système de communication de l'information concernant les pratiques exemplaires, celles qui donnent les résultats voulus et celles qui n'ont pas encore fait leurs preuves. En outre, il semble évident que toutes les parties ayant participé à l'évaluation sont d'avis que le PEE comporte des avantages, mais qu'il présente des lacunes sur le plan du nombre de placements et de programmes de formation professionnelle. Enfin, on pourrait soutenir qu'à l'heure actuelle, l'utilité réelle des interventions possibles est limitée.

Après la publication du présent rapport d'évaluation, un Plan d'action de la gestion (PAG) sera élaboré d'après les constatations et les recommandations précitées. Le Bureau de première responsabilité (BPR) se chargera ensuite d'appliquer ce PAG. Il est probable que d'ici cinq ans, une autre évaluation du PEE sera effectuée par SCC. Il est à espérer que les résultats qui seront alors obtenus pour le personnel, les délinquants et les partenaires communautaires feront état d'une progression et d'une amélioration soutenues des interventions relatives à l'emploi et à l'employabilité et de la capacité de celles-ci de contribuer à assurer : 1) la sécurité publique; 2) le fonctionnement sécuritaire et la sûreté des établissements; et 3) le bien-être du personnel et des délinquants.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	III
MEMBRES DE L'ÉQUIPE D'ÉVALUATION.....	III
CONTEXTE	V
LECTURE DU RAPPORT	VI
RÉSUMÉ	VII
TABLE DES MATIÈRES	XIV
LISTE DES TABLEAUX.....	XVII
LISTE DES FIGURES	XXII
ACRONYMES	XXIII
1.0 INTRODUCTION.....	1
1.1 Contexte	1
1.2 Stratégie d'emploi du SCC.....	2
1.2.1 <i>Objectifs</i>	<i>3</i>
1.2.2 <i>Processus d'évaluation et d'affectation : gestion des cas</i>	<i>4</i>
1.2.3 <i>Rémunération et primes au rendement des délinquants</i>	<i>6</i>
2.0 STRATÉGIE D'ÉVALUATION.....	8
2.1 Modèle logique	8
2.2 Plan d'évaluation	9
2.3 Mesures et méthodologie	9
2.4 Contraintes	11
3.0 PROFIL DES PARTICIPANTS.....	12
3.1 Échantillon des établissements.....	12
3.2 Sous-échantillon des centres d'emploi dans la collectivité (CEC)	13
3.3 Échantillon qualitatif	14
3.4 Profil des participants de l'échantillon des établissements.....	16
3.4.1 <i>Indicateurs de l'éducation et de l'emploi</i>	<i>17</i>
3.4.2 <i>Information sur les peines imposées</i>	<i>18</i>
3.4.3 <i>Évaluation initiale.....</i>	<i>18</i>
3.5 Profil des participants du sous-échantillon des CEC	19
3.5.1 <i>Indicateurs de l'éducation et de l'emploi</i>	<i>20</i>
3.5.2 <i>Information sur les peines imposées</i>	<i>20</i>
3.5.3 <i>Évaluation initiale.....</i>	<i>20</i>
3.6 Profil de l'échantillon qualitatif.....	22
3.6.1 <i>Sondage auprès du personnel des établissements : profil des participants.....</i>	<i>22</i>

3.6.2	<i>Entrevues avec les délinquants : profil des participants</i>	24
3.6.3	<i>Sondage auprès de la collectivité : profil des participants</i>	30
4.0	PRINCIPALES CONSTATATIONS	30
4.1	1^{er} objectif de l'évaluation : pertinence continue	31
4.1.1	<i>Niveaux des besoins en matière d'emploi manifestés par les délinquants</i>	32
4.1.2	<i>Perceptions de la pertinence des évaluations professionnelles</i>	33
4.1.3	<i>Comparaison des politiques relatives au versement d'une rémunération et de primes au rendement aux délinquants</i>	35
4.1.4	<i>Analyse du marché du travail (AMT)</i>	37
4.1.5	<i>La validité des interventions en matière d'emploi</i>	38
4.2	2^e objectif de l'évaluation : Réussite – Efficience	41
4.2.1	<i>Processus d'évaluation professionnelle</i>	41
4.2.2	<i>Point de vue des délinquants sur l'évaluation professionnelle</i>	46
4.2.3	<i>Intégration adéquate de l'évaluation de l'employabilité et de l'évaluation professionnelle au plan correctionnel</i>	47
4.2.4	<i>Capacité à intervenir en fonction des intérêts et des aptitudes des délinquants</i>	53
4.2.5	<i>Participation productive des délinquants</i>	63
4.3	3^e objectif de l'évaluation : Réussite – Efficacité	74
4.3.1	<i>Modification des besoins en matière d'emploi et acquisition de compétences et d'habiletés (employabilité)</i>	74
4.3.2	<i>Certificats d'employabilité et compétences d'employabilité</i>	83
4.3.3	<i>Réinsertion dans la collectivité</i>	87
4.3.4	<i>Obtention d'un emploi</i>	92
4.3.5	<i>Maintien de l'emploi</i>	103
4.3.6	<i>Réduction de la récidive</i>	107
4.4	4^e objectif de l'évaluation : rentabilité	117
4.4.1	<i>Primes au rendement</i>	129
4.4.2	<i>Opinion des délinquants et du personnel concernant les primes au rendement</i>	130
4.5	5^e objectif de l'évaluation : résultats imprévus	137
4.5.1	<i>Questions importantes relatives au PEE : opinions du personnel et des partenaires communautaires</i>	137
4.5.2	<i>Suggestions du personnel quant aux moyens de garantir que le PEE favorise l'obtention et le maintien de l'emploi</i>	139
4.5.3	<i>Suggestions des délinquants quant aux changements à apporter au PEE</i>	140
4.5.4	<i>Opinion des délinquants concernant les avantages de la participation au PEE sur le plan personnel</i>	142
4.5.5	<i>Opinion des partenaires communautaires concernant les possibilités de placement à l'extérieur</i>	143
4.5.6	<i>Pratiques exemplaires</i>	145
5.0	RECOMMANDATION FINALE ET CONCLUSIONS GÉNÉRALES	149
6.0	ANNEXES	152
	Annexe 1 : Continuum menant à l'emploi de CORCAN	153
	Annexe 2 : Modèle logique du PEE	154

Annexe 3 : Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue	155
Annexe 4 : Sources et méthodes de collecte de données et techniques d’analyse.....	190
Annexe 5 : Classification des membres du personnel interrogés.....	193
Annexe 6 : Codage thématique supplémentaire : entrevues avec les délinquants.....	194
Annexe 7 : Analyse par pays de la rémunération et des primes d’encouragement des détenus.....	203
Annexe 8 : Analyse de l’emploi au SCC et pour CORCAN et comparaison avec le marché du travail.....	210
Annexe 9 : Codage thématique supplémentaire : sondage auprès du personnel.....	220
Annexe 10 : Centres de coûts pour les interventions en matière d’emploi et méthodologie de calcul des coûts	230
Annexe 11 : Pratiques exemplaires.....	232

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 – Profil des délinquants de l'échantillon des établissements, selon le niveau d'éducation et les compétences professionnelles acquises	17
Tableau 2 – Évaluation initiale du niveau de risque et des besoins des délinquants de l'échantillon des établissements.....	19
Tableau 3 – Mesure initiale du niveau de risque et des besoins, de la motivation et du potentiel de réinsertion des délinquants du sous-échantillon des CEC.....	21
Tableau 4 – Domaines d'intervention relatifs aux besoins criminogènes associés aux délinquants du sous-échantillon des CEC	22
Tableau 5 – Nombre de membres du personnel ayant participé au sondage dans chaque région, selon l'endroit	23
Tableau 6 – Répartition des membres du personnel ayant participé au sondage, selon le niveau de sécurité de l'établissement et la région	24
Tableau 7 – Nombre de délinquants interviewés dans chaque région, selon le niveau de sécurité de l'établissement.....	25
Tableau 8 – Liste sommaire des emplois occupés par les délinquants selon le type d'emploi (pour CORCAN ou en établissement)	27
Tableau 9 – Liste sommaire des programmes de formation professionnelle auxquels les délinquants ont participé durant leur incarcération.....	28
Tableau 10 – Placements à l'extérieur	29
Tableau 11 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que les emplois, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur sont correctement intégrés aux plans correctionnels des délinquants	49
Tableau 12 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que les possibilités d'emploi sont offertes aux délinquants ayant les besoins en matière d'emploi les plus importants.....	52
Tableau 13 – Mesure dans laquelle les délinquants sont d'accord pour dire que leur emploi, leur formation professionnelle et leur placement à l'extérieur correspondent à leurs intérêts et à leurs aptitudes	55
Tableau 14 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que les emplois, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur correspondent aux aptitudes et aux intérêts des délinquants.....	56

Tableau 15 – Comparaison des réponses des délinquants et du personnel sur la mesure dans laquelle les emplois et les placements à l’extérieur correspondent aux aptitudes et aux intérêts des délinquants	61
Tableau 16 – Réponses moyennes des délinquants sur la mesure dans laquelle les emplois, les programmes de formation professionnelle et les placements à l’extérieur cadrent avec leurs intérêts, leurs compétences et leurs aptitudes : comparaison entre les employés de CORCAN et les employés en établissement	62
Tableau 17 – Régression hiérarchique multiple de la durée de l’incarcération (VI1), du niveau de risque (VI2) et du degré de conformité avec les intérêts professionnels (VI3) sur le taux d’implication dans des incidents en établissement (VD) des délinquants autochtones ($n = 52$).....	69
Tableau 18 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d’accord pour dire que les emplois et la formation professionnelle favorisent le fonctionnement global de l’établissement	73
Tableau 19 – Mesure dans laquelle les délinquants sont d’accord pour dire que leur emploi, les programmes de formation professionnelle et leur placement à l’extérieur leur ont fourni des compétences et des habiletés contribuant à leur employabilité	76
Tableau 20 – Mesure dans laquelle les délinquants sont d’accord pour dire que leur travail, les programmes de formation professionnelle et leur placement à l’extérieur leur ont fourni des compétences et des habiletés contribuant à leur employabilité – Moyenne	77
Tableau 21 – Pertinence des compétences liées à l’emploi dans la collectivité : résultats de l’analyse de la variance pour les comparaisons selon le niveau de sécurité de l’établissement et la région.....	79
Tableau 22 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d’accord pour dire que les programmes d’emploi et de formation professionnelle peuvent réduire les besoins en matière d’emploi	82
Tableau 23 – Certificats de formation professionnelle par année fiscale et région	84
Tableau 24 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d’accord pour dire que l’emploi et la formation professionnelle augmentent les chances de mise en liberté sous condition	90
Tableau 25 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d’accord pour dire que l’exercice d’un emploi, la participation aux programmes de formation professionnelle et les placements à l’extérieur aident les délinquants à obtenir un emploi dans la collectivité	95
Tableau 26 – Aptitudes essentielles requises pour l’obtention d’un emploi	101
Tableau 27 – Emplois ayant le mieux préparé les délinquants à travailler dans la collectivité..	102

Tableau 28 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que les emplois, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur favorisent le maintien de l'emploi	105
Tableau 29 – Analyse, à l'aide d'une régression de Cox, de l'incidence de l'emploi sur la durée de survie lorsqu'on neutralise l'effet du risque et des besoins ($n = 203$)	115
Tableau 30 – Coût unitaire des programmes d'employabilité et des programmes de CORCAN, 2005-2006/2006-2007	122
Tableau 31 – Taux de réussite et d'abandon des programmes, 2006-2007	123
Tableau 32 – Ventilation des dépenses liées aux initiatives d'employabilité en fonction de la réussite ou de l'abandon des participants, exercice 2006-2007	124
Tableau 33 – Indicateurs de la participation productive – mise en liberté anticipée	125
Tableau 34 – Économies réalisées grâce à la mise en liberté anticipée des détenus	126
Tableau 35 – Indicateurs des résultats de la réinsertion sociale – obtention d'un emploi	127
Tableau 36 – Indicateurs des résultats de la réinsertion sociale – récidive	128
Tableau 37 – Nombre moyen de jours avant la réincarcération et coûts additionnels liés à la surveillance dans la collectivité	128
Tableau 38 – Ventilation des dépenses liées aux primes au rendement	129
Tableau 39 – Indicateurs de la participation productive – incidents en établissement	130
Tableau 40 – Questions relatives au PEE : réponses les plus courantes du personnel	138
Tableau 41 – Changements aux programmes d'emploi les plus suggérés par les membres du personnel	139
Tableau 42 – Changements aux programmes d'emploi les plus suggérés par les délinquants	141
Tableau 43 – Changements aux programmes de formation professionnelle les plus suggérés par les délinquants	142
Tableau 44 – Opinion des partenaires communautaires quant aux placements à l'extérieur et à leur incidence sur la réinsertion sociale et l'emploi dans la collectivité	145
Tableau 45 – Sommaire de la classification des membres du personnel interrogés	193
Tableau 46 – Liste exhaustive des postes des délinquants par type d'emploi (pour CORCAN ou en établissement)	194

Tableau 47 – Liste exhaustive des programmes de formation professionnelle suivis pendant l’incarcération par les délinquants interrogés	195
Tableau 48 – Liste exhaustive des emplois qui préparent le mieux les délinquants à un travail dans la collectivité.....	196
Tableau 49 – Changements aux programmes d’emploi les plus fréquemment proposés par les délinquants	197
Tableau 50 – Changements aux programmes de formation professionnelle proposés par les délinquants	199
Tableau 51 – Avantages personnels obtenus par les délinquants qui travaillent pendant leur incarcération.....	200
Tableau 52 – Avantages personnels obtenus par les délinquants qui participent aux programmes de formation professionnelle pendant leur incarcération.....	201
Tableau 53 – Avantages des programmes de placements à l’extérieur	202
Tableau 54 – États financiers de CORCAN par secteur d’activité (en milliers) (de 1999 à 2007)	212
Tableau 55 – Affectations d’emploi de CORCAN et du SCC de 2003 à 2007	214
Tableau 56 – Principaux obstacles à l’intégration efficace des activités professionnelles au plan correctionnel du délinquant, selon les membres du personnel.....	220
Tableau 57 – Obstacles à l’intégration efficace des programmes de formation professionnelle au plan correctionnel du délinquant, selon les membres du personnel.....	221
Tableau 58 – Facteurs qui déterminent quel délinquant sera dirigé vers une activité professionnelle en particulier, selon les membres du personnel.....	222
Tableau 59 – Facteurs qui déterminent quel délinquant sera dirigé vers un programme d’employabilité et de formation professionnelle en particulier, selon les membres du personnel.....	223
Tableau 60 – Principaux obstacles à l’obtention d’un emploi dans la collectivité, selon les membres du personnel	224
Tableau 61 – Raisons pour les quelles les emplois assortis de primes au rendement sont, ou ne sont pas, répartis de façon équitable entre les délinquants, selon les membres du personnel	225
Tableau 62 – Questions importantes qui ont surgi dans le cadre des activités professionnelles mentionnées par les membres du personnel.....	227

Tableau 63 – Changements aux programmes d’emploi les plus suggérés par les membres du personnel 228

LISTE DES FIGURES

Figure 1 – Analyse de survie : temps passé en liberté avant la récidive, selon la situation d’emploi dans la collectivité	116
Figure 2 – Ventilation des dépenses liées aux initiatives d’employabilité en fonction de la réussite ou de l’abandon des participants, exercice 2006-2007	124
Figure 3 – Tendances de la marge bénéficiaire brute de CORCAN.....	213

ACRONYMES

ANOVA	Analyse de la variance
CAPS	Inventaire de carrière, d'habilités professionnelles et d'orientation
ACA	Analyse coûts-avantages
CEC	Centre d'établissement des coûts
DC	Directives du commissaire
ACE	Analyse coût-efficacité
CEC	Centre d'emploi dans la collectivité
EIC	Échelle d'intervention dans la collectivité
CIJP	Centre d'information sur la justice pénale
CED	Coût d'entretien d'un délinquant
COPS	Système d'orientation et de préférences professionnelles
SCC	Service correctionnel du Canada
IDAFD	Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques
PEE	Programme d'emploi et d'employabilité
ESPORT	Portefeuille de compétences essentielles
FPI	Federal Prison Industries, Inc.
SED	Service des empreintes digitales
RHDSC	Ressources humaines et Développement social Canada
SIGFM	Système intégré de gestion des finances et du matériel
AMT	Analyse du marché du travail
ANIJC	Associations nationales intéressées à la justice criminelle
PNCE	Programme national des compétences relatives à l'employabilité
AC	Administration centrale
CNP	Classification nationale des professions
BEC	Bureau de l'Enquêteur correctionnel
EID	Évaluation initiale du délinquant
SGD	Système de gestion des délinquant(e)s
AAP	Architecture d'activités de programmes
AR	Administration régionale
RIASEC	Réaliste-Investigateur-Artistique-Social-Entreprenant-Conventionnel
EISR	Échelle d'information statistique sur la récidive
OSE	Organisme spécial d'exploitation
IPP	Inventaire des préférences professionnelles
SIMDUT	Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail

1.0 INTRODUCTION

1.1 Contexte

Dans les établissements fédéraux canadiens, environ 65 % des délinquants de sexe masculin (77 % des délinquants de moins de 25 ans au moment de l'admission)⁴, et près des deux tiers des femmes⁵ sont sans emploi au moment de leur arrestation. En outre, plus de la moitié des délinquants et des délinquantes nouvellement admis ont des besoins à combler dans le domaine de l'emploi⁶. Ce fait est important, car les délinquants ayant des antécédents d'emploi instable présentent un risque de récidive beaucoup plus élevé que ceux qui ont des antécédents d'emploi stable. En fait, les résultats de plusieurs méta-analyses indiquent que les antécédents d'emploi et les besoins relatifs à l'emploi au moment de la mise en liberté sont des facteurs prédictifs de la récidive criminelle⁷. De plus, on a constaté que l'emploi contribue dans une large mesure au succès de la réinsertion des délinquants dans la collectivité⁸.

Compte tenu du lien entre l'emploi et la criminalité, les organismes correctionnels reconnaissent la nécessité d'interventions qui prennent la forme de programmes d'emploi. Les programmes d'emploi dans les prisons offrent un certain nombre d'avantages aux délinquants⁹, notamment l'expérience professionnelle, et ont un effet positif sur le comportement. Les recherches montrent que les industries correctionnelles et les programmes de formation professionnelle en établissement contribuent au fonctionnement sécuritaire et ordonné des prisons¹⁰. En retour, les

⁴ R. Boe, « Les tendances du risque de chômage et leurs implications pour les délinquants sous responsabilité fédérale du Canada », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 17, n° 1 (2005), p. 3-5.

⁵ K. Delveaux, K. Blanchette et J. Wickett, *Besoins, intérêts et programmes en matière d'emploi des délinquantes*, Ottawa, Direction de la recherche, SCC, 2005, Rapport de recherche n° R-166.

⁶ L.L. Motiuk et B. Vuong, « L'emploi des délinquants : ce que la recherche révèle », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 17 n° 1 (2005), p. 21-24.

⁷ P. Gendreau, C. Goggin et G. Gray, « Les domaines de besoins du délinquant : emploi », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 10, n° 3 (1998), p. 15-18; P. Gendreau, C. Goggin et G. Gray, *Le domaine de l'emploi dans la détermination des besoins*, Saint John (Nouveau-Brunswick), Centre d'études sur la justice pénale, UNB, 2000, Rapport de recherche n° R-90.

⁸ C.A. Gillis et M. Nafekh, « L'incidence de l'emploi dans la collectivité sur la réinsertion sociale des délinquants », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 17, n° 1 (2005), p. 10-14.

⁹ K. Maguire, « Les programmes d'ateliers industriels et le comportement des détenus en établissement », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 8, n° 1 (1996), p. 39-42.

¹⁰ R.C. Greiser, « Ateliers industriels des prisons et emploi des détenus : les nouveaux partenariats avec le secteur privé », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 8, n° 1 (1996), p. 43-45; R. Guynes et R.C. Greiser, « 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.

programmes d'emploi aident à réduire l'inconduite dans les établissements et favorisent l'adaptation des détenus à la vie carcérale.

Les programmes d'emploi en établissement et les programmes postcarcéraux peuvent aussi aider les détenus à acquérir les aptitudes et les compétences leur permettant de trouver et de conserver un emploi dans leur collectivité, et d'ainsi réintégrer avec succès la vie en société. Par exemple, une étude réalisée dans les établissements fédéraux canadiens a révélé que la participation aux programmes de travail en prison avait une incidence positive sur la récidive après la mise en liberté¹¹. De plus, la participation aux programmes postcarcéraux semble améliorer la capacité des délinquants de trouver un travail¹², et influencer favorablement sur leur situation suivant leur mise en liberté¹³.

1.2 Stratégie d'emploi du SCC

Au sein du SCC, *CORCAN*¹⁴ est l'organisme chargé de la gestion des emplois des délinquants. Désigné organisme spécial d'exploitation (OSE) par le Conseil du Trésor en 1992, CORCAN doit exécuter le mandat suivant :

Aider à la réinsertion des délinquants dans la société canadienne en fournissant des possibilités d'emploi et de formation aux délinquants qui sont incarcérés dans les pénitenciers fédéraux et, pendant de brèves périodes, à ceux qui ont été mis en liberté.

CORCAN joue un rôle clé dans le mandat du SCC, qui est d'améliorer la sécurité publique en aidant les délinquants à acquérir l'expérience professionnelle et les compétences qui leur serviront à devenir des citoyens productifs à leur retour dans la collectivité. En outre, le mandat de CORCAN est conforme à la priorité stratégique du SCC, qui vise à favoriser la transition sécuritaire des détenus dans la collectivité. De plus, comme l'emploi en établissement permet

¹¹ L. Motiuk et R. Belcourt, « Participation aux programmes d'emploi de CORCAN et récidive postlibératoire », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 8, n° 1 (1996), p. 15-17.

¹² C.A. Gillis et N. Crutcher, « Exploration préliminaire des centres d'emploi dans la collectivité à l'intention des délinquants », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 17, n° 1 (2005), p. 29-32.

¹³ M. Nafekh, « Participation des délinquants sous responsabilité fédérale aux programmes dans la collectivité », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 15, n° 1 (2003), p. 16-18.

¹⁴ Pour plus de renseignements concernant CORCAN, veuillez consulter le site Web de l'organisme : http://infonet/corcan/home_f.shtml.

aux délinquants de contribuer au fonctionnement et à l'entretien des établissements du Canada, ces initiatives peuvent aider à réduire les coûts d'incarcération et de réadaptation¹⁵.

Le *Programme d'emploi et d'employabilité* (PEE)¹⁶ fournit une approche stratégique pour la réalisation du mandat de CORCAN. Les objectifs du PEE comprennent l'amélioration des chances qu'a un détenu de trouver et de conserver un emploi après sa mise en liberté, et visent aussi à fournir aux délinquants un but précis et à les aider à acquérir et à maintenir les compétences génériques nécessaires à l'obtention d'un emploi sur le marché du travail d'aujourd'hui. Pour atteindre ces buts, CORCAN a établi un *continuum d'emploi* (annexe 1), allant de l'évaluation initiale aux services d'emploi dans la collectivité, en passant par l'affectation à un programme, les programmes de préparation à l'emploi et l'acquisition de compétences en établissement.

1.2.1 Objectifs

Le but ultime du PEE est de fournir aux délinquants le plus grand nombre possible d'occasions de formation professionnelle et d'emploi en établissement et dans la collectivité afin que ceux-ci puissent jouer un rôle positif et productif dans la collectivité après leur mise en liberté. L'atteinte de cet objectif passe par l'amélioration de la capacité des délinquants d'obtenir et de conserver un emploi après leur mise en liberté, condition qui influe favorablement sur la réinsertion sécuritaire de ces derniers dans la collectivité. L'objectif du PEE est donc d'améliorer la préparation à l'emploi de chaque délinquant¹⁷.

Tel qu'il a été mentionné dans les principes régissant le PEE¹⁸, les objectifs du programme peuvent être ainsi résumés :

- améliorer l'employabilité des délinquants;
- perfectionner les compétences d'employabilité des délinquants grâce à une expérience de travail en établissement et à des cours sur les compétences de base en matière d'employabilité;

¹⁵Site Web de CORCAN.

¹⁶ Pour plus de renseignements sur le PEE ainsi que sur les principes directeurs et sur la collaboration au programme, veuillez consulter le site Web suivant : http://infonet/corcan/eep_f.shtml#2.

¹⁷ Bulletin de gestion des cas : Programme d'emploi et d'employabilité (PEE).

¹⁸ Veuillez consulter le site Web suivant : http://infonet/corcan/documents/eepgp_f.doc.

- fournir un but précis aux détenus et contribuer à un environnement sécuritaire en établissement;
- établir des liens entre les activités et les interventions liées à l'emploi, depuis l'admission jusqu'à la mise en liberté dans la collectivité, afin d'assurer l'employabilité des détenus durant leur incarcération et une fois libérés dans la collectivité; et
- contribuer à l'autosuffisance en établissement afin de diminuer le coût de l'incarcération.

Les objectifs du PEE sont clairement liés à l'Architecture d'activités de programmes (AAP) du SCC, comme l'indique l'objectif stratégique suivant : « *Hébergement et réinsertion sociale efficace et en toute sécurité des délinquants dans les collectivités canadiennes*¹⁹ ». Trois activités de programmes appuient cet objectif stratégique : la prise en charge et la garde, la réadaptation et la gestion des cas, et les efforts de CORCAN. Ces activités comprennent, entre autres, la gestion permanente des cas et l'enseignement de compétences en matière d'emploi et d'employabilité dans le cadre de programmes qui prévoient le versement d'une rémunération aux détenus. La gestion des cas et la rémunération des délinquants seront brièvement traitées ci-après.

1.2.2 Processus d'évaluation et d'affectation : gestion des cas

Dans le cadre du processus d'évaluation initiale des délinquants (EID), le SCC utilise l'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD), qui s'applique notamment au domaine de l'emploi et de l'éducation. Les délinquants ayant manifesté des besoins en matière d'emploi ou d'éducation lors de l'évaluation initiale font l'objet d'un test plus approfondi pour déterminer s'ils devraient subir une évaluation professionnelle. L'ensemble d'outils d'évaluation professionnelle du SCC comprend le Système d'orientation et de préférences professionnelles (COPS, intérêts) et l'Inventaire de carrière, d'habiletés professionnelles et d'orientation (CAPS, habiletés). Ces outils visent à aider les délinquants à faire un choix de carrière fondé sur une évaluation de leurs intérêts et de leurs compétences²⁰. Une telle évaluation sert à déterminer l'aptitude d'un délinquant à bien se comporter dans le

¹⁹ Selon le Rapport sur les plans et les priorités du SCC, partie III, 2007-2008.

²⁰ Toutes les régions utilisent ces outils, à l'exception du Québec, qui a recours à un instrument d'évaluation professionnelle appelé « Test d'aptitudes informatisé ». Dans la région du Pacifique, l'Inventaire des préférences professionnelles (J.L. Holland, *Vocational Preference Inventory*, Palo Alto (Calif.), Consulting Psychological Press, 1977; et J.L. Holland, *Vocational Preference Inventory manual*, Odessa (Fl.), Psychological Assessment Resources, 1985) est utilisé pour vérifier la fiabilité des résultats du COPS. Enfin, la région des Prairies fait actuellement l'essai d'un nouvel instrument appelé « ESPORT ».

cadre d'une affectation ou d'un programme donné. Ainsi, les interventions sont plus appropriées et les chances d'une réinsertion réussie sont plus grandes.

L'examen de l'importance de tels outils d'évaluation doit tenir compte des résultats de la recherche, qui suggèrent d'accorder plus d'attention aux besoins relatifs à l'emploi des délinquants et à leur acquisition des compétences connexes²¹. En outre, ces résultats indiquent que les variables liées à l'emploi, qui diffèrent de celles qui sont habituellement considérées, doivent être examinées en fonction de leur incidence éventuelle sur l'issue du processus correctionnel²². Enfin, certains chercheurs signalent l'absence d'une clarification théorique du lien qui existe entre les programmes de travail et la récidive postcarcérale des délinquants²³. Ils affirment que les évaluations empiriques des effets des programmes permettent de résoudre les questions relatives à l'efficacité des programmes, mais « ne font pas la lumière sur le comment et le pourquoi de leur fonctionnement » [traduction] (p. 348). Par conséquent, il faut s'attacher davantage à déterminer les raisons du succès ou de l'échec des programmes et des interventions en matière d'emploi.

Une analyse plus approfondie des processus d'évaluation professionnelle et d'affectation pourrait nous éclairer davantage sur le comment et le pourquoi de l'efficacité des programmes. Plus précisément, si les affectations d'interventions en matière d'emploi sont faites en fonction des résultats des évaluations professionnelles, c'est-à-dire si les interventions correspondent aux intérêts et aux aptitudes des délinquants, il est possible que les délinquants qui font l'objet de telles interventions réussissent mieux que ceux qui sont visés par des interventions ne s'accordant pas avec leurs aptitudes et intérêts. Certaines données permettent de croire que la conformité aux intérêts professionnels (c.-à-d. la compatibilité entre les préférences en matière d'emploi exprimés par les détenus et les possibilités de formation professionnelle) est une condition essentielle à la satisfaction professionnelle, à la stabilité et à la réussite des

²¹ P. Gendreau, C. Goggin et G. Gray, *Le domaine de l'emploi dans la détermination des besoins*, Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2000, Rapport de recherche n° R-90.

²² W. G. Saylor et G.G. Gaes, *Interim report long-term recidivism of U.S. Federal Prisoners: The effect of prison work experience, vocational and apprenticeship training*, Washington, U.S. Federal Bureau of Prisons, 1995.

²³ D.B. Wilson, C.A. Gallagher et D.L. MacKenzie, « A meta-analysis of corrections-based education, vocation, and work programs for adult offenders », *Journal of Research in Crime and Delinquency*, vol. 37, n° 4 (2000), p. 347-368.

délinquants²⁴. Il pourrait donc être plus probable que les délinquants prenant part à des interventions plus conformes à leurs intérêts professionnels obtiennent du succès et tirent éventuellement profit des compétences professionnelles acquises.

1.2.3 Rémunération et primes au rendement des délinquants

Le succès des programmes d'emploi et d'employabilité en établissement tient en partie au fait que ceux-ci encouragent et motivent les délinquants à acquérir les compétences leur permettant d'exercer un travail utile et licite. Les primes au rendement peuvent constituer un facteur de motivation. Dans le cadre de ce programme, un contrat prévoyant une rétribution financière pour l'exécution d'un travail précis est conclu au départ avec le délinquant, ce qui a vraisemblablement une incidence intrinsèque (satisfaction personnelle) ou extrinsèque (récompense tangible) sur le rendement²⁵. En conséquence, les programmes de primes au rendement qui sont bien conçus et appliqués peuvent être des instruments de motivation efficaces, particulièrement chez les populations carcérales.

CORCAN gère le programme des primes au rendement des délinquants dans les établissements du SCC. Les primes au rendement offertes aux détenus prennent diverses formes : 1) les *primes collectives*, où tous les travailleurs sont rétribués lorsqu'un niveau de productivité donné est atteint; 2) la *rémunération à la pièce* (fondée sur la productivité individuelle); ou 3) la *rémunération à taux horaire* (fondée sur le nombre d'heures de travail productif). Les primes au rendement ne sont accordées que pour la production de qualité, et non pour le travail de reprise ou de réparation. Plus précisément, le programme des primes au rendement est appliqué dans le cadre des opérations de CORCAN dans les cas où : 1) il y a un accroissement net du revenu ou une baisse des coûts après le versement de la prime; 2) la rémunération ordinaire et les primes, une fois combinées, n'excèdent pas le taux de salaire minimum fédéral pour les détenus travaillant dans les réserves pénitentiaires fédérales, ou le taux minimum provincial courant pour les détenus travaillant ailleurs que dans les réserves pénitentiaires fédérales; et 3) les détenus qui reçoivent une rémunération faisant l'objet de retenues, par exemple pour le logement et les repas,

²⁴ J.L. Holland, *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, Odessa (Fl.), Psychological Assessment Resources, 1997.

²⁵ T.J. McCoy, *Compensation and motivation: Maximizing employee performance with behaviour-based incentive plans*, New York: American Management Association, 1992.

conformément au barème établi par la directive du commissaire (DC) n° 730, dans le cadre de la politique du SCC.

Au sein du SCC, les délinquants qui travaillent sont rémunérés quotidiennement selon quatre niveaux : le niveau A (6,90 \$), le niveau B (6,35 \$), le niveau C (5,80 \$) et le niveau D (5,25 \$). Les délinquants peuvent progresser dans l'échelle salariale suivant les normes de rendement applicables à toutes les affectations aux programmes prévues par leur plan correctionnel pour une période déterminée. En ce qui a trait à la rémunération des détenus travaillant dans les établissements du SCC, le montant des primes est actuellement limité à 13,80 \$ par jour par détenu, et ne doit pas dépasser 138 \$ par période de paye (c.-à-d. aux deux semaines)²⁶. De plus, le montant maximum qu'un détenu peut maintenant toucher par période de paye se chiffre à 207 \$ (ce qui inclut la rémunération de base, la rémunération des heures supplémentaires et les primes au rendement)²⁷. Le SCC verse toutes les rémunérations de base dans les établissements, tandis que CORCAN ne paye que les primes au rendement. CORCAN verse entre 1,6 et 1,8 million de dollars par année en primes au rendement²⁸.

²⁶ Il s'agissait auparavant d'une « réelle » prime incitative, qui a toutefois été plafonnée en 2000; communication personnelle avec M. Jeff Stapledon, 18 septembre 2006.

²⁷ Manuel des principes directeurs de CORCAN, PD 3.1-05.

²⁸ Communication personnelle avec M. Jeff Stapledon, 18 septembre 2006.

2.0 STRATÉGIE D'ÉVALUATION

2.1 Modèle logique

La stratégie d'évaluation, qui comprend les questions d'évaluation et les résultats d'intérêt, a été élaborée à partir des activités, des extrants et des résultats présentés dans le modèle logique du PEE (annexe 2). Le PEE prévoit des processus ou des mesures ayant pour but de produire des extrants précis, décrits comme étant les produits ou les services directement issus des activités du programme. Ces dernières représentent le principal lien dans la chaîne qui génère les résultats.

Les activités et les extrants correspondants sont les suivants :

1. Évaluation initiale des besoins en matière d'emploi, des aptitudes et des intérêts
2. Affectations du Comité des programmes
3. Acquisition de compétences professionnelles en établissement
4. Promotion de la transition vers l'emploi dans la collectivité
5. Prestation de services d'emploi dans la collectivité

Sept résultats à court terme, quatre résultats à moyen terme et deux résultats à long terme ont été déterminés pour le PEE.

Résultats à court terme :

1. Détermination des programmes d'emploi à inclure dans les plans correctionnels
2. Affectation efficace et appropriée à un programme
3. Établissement d'un but précis
4. Avantages financiers pour les délinquants
5. Acquisition et maintien des compétences en matière d'employabilité
6. Amélioration de la préparation à l'emploi et de l'employabilité
7. Renforcement de la capacité des délinquants d'obtenir un emploi dans la collectivité

Résultats à moyen terme :

1. Interventions appropriées en matière d'emploi en établissement
2. Adaptation positive à la vie en établissement
3. Autosuffisance en établissement
4. Maintien de l'emploi

Les résultats à long terme prévus pour les services fournis dans le cadre du PEE sont la capacité du SCC de réduire les coûts d'incarcération et d'assurer le succès de la réinsertion des délinquants dans la société canadienne. En répondant de façon efficace et appropriée aux besoins

des délinquants en matière d'emploi, le SCC sera plus en mesure d'assurer la mise en liberté de ceux-ci des établissements fédéraux sans porter atteinte à la sécurité publique.

2.2 Plan d'évaluation

L'évaluation a été réalisée par la Direction de l'évaluation, en consultation et en collaboration avec la Direction de la recherche. Elle avait pour objet d'examiner les deux principales composantes du PEE, plus précisément 1) les processus d'évaluation initiale et d'affectation, et 2) le processus d'intervention en établissement, dans la mesure où ceux-ci sont liés aux initiatives en matière d'emploi²⁹. L'évaluation visait essentiellement à fournir une analyse exhaustive du PEE, qui tenait compte à la fois des processus et des résultats actuels et prévus en rapport avec les délinquants, le personnel et les partenaires communautaires. Les objectifs de l'évaluation sont axés sur la pertinence continue, la réussite, la rentabilité, la mise en application et tout effet imprévu associé au PEE.

2.3 Mesures et méthodologie

La présente évaluation a été réalisée à l'aide de plusieurs méthodes, tant qualitatives que quantitatives, afin d'assurer la triangulation des données et l'obtention de commentaires appropriés de la part des principales parties prenantes. L'information provenait de documents pertinents, de systèmes de collecte automatisée de données, de sondages menés auprès du personnel du SCC et des partenaires communautaires, et d'entrevues effectuées auprès des détenus (l'annexe 3 contient les protocoles de sondage et d'entrevue). Les données informatisées provenaient d'un échantillon de 20 067 personnes. On a donné au personnel du SCC et aux partenaires communautaires l'occasion de participer à un sondage réalisé en janvier et en février 2008. En tout, 860 employés et 21 membres de cinq organisations communautaires intéressées ont participé aux sondages prévus. Des entrevues personnelles ont été menées auprès de 302 délinquants par trois membres de l'équipe d'évaluation en novembre et en décembre 2007 ainsi qu'en janvier 2008.

²⁹ La Direction de l'évaluation prévoit faire un examen des initiatives axées sur les collectivités découlant du PEE au cours de l'exercice 2008-2009.

Au total, trois échantillons ont été constitués pour l'analyse de divers aspects de l'évaluation :

- 1) échantillon des établissements : tiré du SGD;
- 2) sous-échantillon des centres d'emploi des collectivités : sous-échantillon de l'échantillon des établissements, constitué des centres d'emploi des collectivités (CEC);
- 3) échantillon qualitatif : formé des résultats des entrevues et des sondages.

L'équipe d'évaluation a aussi consulté diverses ressources, des bases de données et des documents financiers pertinents ainsi que l'information tirée des rapports financiers et annuels de CORCAN, le Système intégré de rapports, le Système intégré de gestion des finances et du matériel (SIGFM) et la base de données du Système de gestion des délinquant(e)s (SGD).

L'annexe 4 contient des renseignements détaillés sur les sources des données et les méthodes de collecte utilisées ainsi que sur les techniques d'analyse.

Les données provenant du SGD, des entrevues et des sondages qualitatifs, et des bases de données financières (p. ex. SIGFM, CED) sont présentées ci-après dans les sections sur le profil des participants et les principales constatations. Les résultats des entrevues et des sondages sont présentés dans la section des principales constatations, où ils sont associés aux objectifs d'évaluation appropriés (pertinence, réussite, rentabilité, questions relatives à l'application et résultats imprévus). Les statistiques établies d'après les analyses inférentielles et descriptives sont présentées au besoin. En outre, les moyennes et, s'il y a lieu, les fréquences et les pourcentages calculés d'après les réponses aux questions d'entrevue « fermées » (c.-à-d. des réponses dichotomiques ou sur une échelle à cinq points) sont indiqués dans la section des principales constatations. Les points généraux qui ressortent de l'analyse thématique des réponses aux questions d'entrevue ouvertes sont aussi présentés dans la section des principales constatations, et des renseignements additionnels découlant de cette analyse figurent dans les annexes subséquentes.

Enfin, les aspects fondamentaux liés à la rémunération et aux primes au rendement des détenus ont été examinés dans le cadre de la réalisation de plusieurs composantes du projet.

Premièrement, un examen des données relatives à la rémunération et aux primes au rendement des détenus selon les diverses administrations a été effectué. Deuxièmement, les entrevues et les

sondages qualitatifs comportaient des questions sur ce sujet. Et enfin, l'analyse de la rentabilité comprenait un segment sur la rémunération et les primes au rendement des délinquants.

2.4 Contraintes

Dans le cadre de la présente évaluation, l'accessibilité de données précises sur le maintien de l'emploi était limitée, ce genre d'information étant difficile à extraire du SGD. En raison de ces contraintes, les données requises ont été obtenues auprès des CEC et, au besoin, des fichiers-textes du SGD ont été codés. Par conséquent, la taille de l'échantillon était relativement petite, ce qui a affecté la robustesse des résultats. De plus, la désignation précise des emplois dans les collectivités n'était pas toujours consignée, ce qui rendait beaucoup plus difficile toute forme de suivi concernant les genres d'emplois obtenus par les délinquants, une fois libérés. Là encore, les fichiers-textes tirés du SGD ont été codés et, au besoin, l'information requise a été recueillie directement, par téléphone, auprès des coordonnateurs des services d'emploi dans la collectivité.

Une autre contrainte à laquelle notre évaluation s'est heurtée concerne la capacité d'obtenir et d'évaluer efficacement les données liées aux évaluations professionnelles (p. ex. CAPS, COPS, Portefeuille de compétences essentielles [ESPORT], Inventaire des préférences professionnelles [IPP], etc.). Il n'existe aucune norme nationale régissant la réalisation des évaluations, et il est difficile d'accéder aux données de celles-ci. Ainsi, il a fallu extraire et coder manuellement l'information tirée du SGD pour être en mesure d'effectuer l'analyse de la conformité aux intérêts professionnels. En outre, les résultats des évaluations professionnelles ont été convertis, au besoin, de façon à représenter des mesures de substitution des intérêts professionnels examinés.

Par ailleurs, la qualité des données de l'Évaluation initiale des délinquants (EID) et de celles des suivis correspondants effectués au moyen de l'Échelle d'intervention dans la collectivité (EIC) était limitée. En effet, il n'a pas été possible de déterminer les besoins en matière d'emploi lors de l'évaluation initiale et au moment de la mise en liberté, en raison des nombreuses données manquantes des évaluations fondées sur l'EIC. De plus, tout comme lors de la première évaluation du PEE, il a été difficile de déterminer la durée de la participation effective des

délinquants aux programmes d'emploi. Par conséquent, il a fallu créer une variable correspondant à la « proportion de temps consacré aux programmes d'emploi ». Cette variable indépendante comporte des limites éventuelles sur le plan de la validité. Néanmoins, la variable « proportion de temps consacré aux programmes d'emploi » est plus utile qu'une variable qui indique simplement, par la réponse « Oui / Non », s'il y a eu participation aux programmes d'emploi.

Malheureusement, les informations provenant des partenaires communautaires ont une valeur limitée, en raison de la petite taille de l'échantillon. En tout, 60 questionnaires ont été distribués à 12 partenaires communautaires, et le taux de réponse n'a atteint que 35 %. En conséquence, bien que ces informations soient présentées dans le document et correspondent souvent aux points de vue du personnel et des délinquants, leur généralisation pose problème.

Enfin, la présente évaluation comporte des limites, pour ce qui est de la précision des comparaisons financières. Par exemple, il est difficile de déterminer avec exactitude le coût de chaque programme de formation professionnelle, car les centres d'établissement des coûts traduisent une gamme plus étendue de régimes de dépenses. En outre, compte tenu de la grande envergure du Programme d'emploi et d'employabilité, dont l'application commence à l'arrivée du délinquant et se poursuit pendant son incarcération et jusqu'au suivi dans la collectivité, il a été très difficile de déterminer les coûts pour toutes les étapes du programme. Néanmoins, tous les efforts ont été déployés pour que les données les plus exactes et les plus complètes sur les coûts soient fournies.

3.0 PROFIL DES PARTICIPANTS

3.1 Échantillon des établissements

Cet échantillon se composait de tous les délinquants sous responsabilité fédérale, incarcérés entre le 1^{er} avril 2003 et le 31 mars 2005, et admis en 1997 ou plus tard. La période de suivi s'étendait de la date de mise en liberté des délinquants jusqu'au 31 août 2007. Trois groupes d'étude ont été tirés de l'échantillon de 20 067 détenus fédéraux répondant aux critères d'inclusion.

1. Le premier groupe comprenait les délinquants ayant participé à au moins un des programmes d'emploi clés durant leur incarcération actuelle ($n = 8\,429$), compte tenu du fait qu'il était possible que ces détenus aient aussi fait l'objet d'affectations du SCC. Les programmes d'emploi clés incluaient les programmes d'emploi pour CORCAN, les programmes de formation professionnelle et les programmes des compétences relatives à l'employabilité.
2. Le deuxième groupe était composé de délinquants affectés à un emploi par le SCC et n'ayant participé à aucun des programmes d'emploi clés ($n = 7\,560$). Ces affectations correspondaient à des tâches relevant du domaine des services généraux en établissement (p. ex. les travaux d'entretien) et étaient considérées comme du travail non relié à CORCAN.
3. Le troisième était le groupe témoin ($n = 4\,078$), qui incluait tous les détenus n'ayant pris part à aucun des programmes d'emploi clés ou n'ayant été affectés à aucun emploi par le SCC durant leur incarcération actuelle.

Un profil plus détaillé de cet échantillon figure à la section 3.4.

3.2 Sous-échantillon des centres d'emploi dans la collectivité (CEC)

En plus de l'échantillon initial tiré des établissements, qui a été décrit précédemment, un sous-échantillon de délinquants ayant eu recours aux CEC (c.-à-d. le sous-échantillon des Centres d'emploi dans la collectivité) a été constitué pour les besoins de l'évaluation. Il a été utilisé pour faire un examen plus approfondi des processus d'évaluation professionnelle et d'affectation, et des données sur les types d'emplois occupés dans la collectivité et sur le maintien de ces emplois. Il n'a pas été facile d'obtenir des données détaillées sur les genres d'emplois trouvés dans la collectivité et sur le maintien de ces emplois pour tous les détenus de l'échantillon des établissements. Compte tenu du fait que ce sous-échantillon a eu recours aux CEC, l'obtention de renseignements détaillés concernant l'emploi au sein de la collectivité n'a pas soulevé de difficultés.

Ce sous-échantillon groupait des délinquants bénéficiant d'une forme quelconque de mise en liberté sous condition et ayant fait appel à un des Centres d'emploi dans la collectivité (CEC)

pour se prévaloir des services d'emploi ou de placement entre le 1^{er} avril 2006 et le 31 mars 2007. Cette façon de procéder a permis de déterminer l'appellation précise des emplois obtenus par les détenus dans la collectivité, et de recueillir des données de suivi postcarcéral (suivis relatifs aux placements trois et six mois après la mise en liberté)³⁰.

Après avoir obtenu le numéro du système d'empreintes digitales des délinquants ayant eu recours aux CEC durant la période susmentionnée ($n = 2885$) et déterminé combien d'entre eux avaient d'abord fait l'objet d'une évaluation initiale, puis d'une évaluation professionnelle (étapes à suivre nécessaires pour l'examen complet du processus d'évaluation professionnelle), l'équipe d'évaluation a choisi 304 délinquants sous responsabilité fédérale de quatre des cinq régions canadiennes (régions de l'Atlantique, de l'Ontario, des Prairies et du Pacifique)³¹ pour former le sous-échantillon des CEC. Outre l'information sur les placements à l'extérieur et les renseignements des suivis, toutes les données additionnelles sur ces délinquants ont été tirées du Système de gestion des délinquant(e)s (SGD). Ces renseignements portaient sur les périodes d'incarcération de chaque délinquant. La sous-section 3.5 présente un court profil de ce sous-échantillon qui, du fait de sa plus petite taille, nous a aussi permis de répéter toutes les analyses statistiques auxquelles l'échantillon des établissements a été soumis³², et d'ainsi étayer davantage la robustesse des résultats du présent rapport. Les analyses effectuées sur le sous-échantillon ont toutes confirmé les résultats obtenus pour l'échantillon des établissements.

3.3 Échantillon qualitatif

Enfin, un troisième et dernier échantillon a été constitué à l'aide des résultats des entrevues et des sondages menés auprès des délinquants, du personnel des établissements et des partenaires communautaires. La sous-section 3.6 présente un profil de ces groupes, alors qu'une brève description des méthodes appliquées est présentée ci-après. Un sondage a été réalisé auprès des membres du personnel du SCC pour connaître leur opinion au sujet des possibilités d'emploi, de l'évaluation de l'employabilité, de la formation professionnelle et des placements à l'extérieur

³⁰ Les données sur l'appellation des emplois dans la collectivité et les renseignements des suivis effectués trois et six mois après les mises en liberté n'ont pas été recueillis ou contrôlés de façon régulière par le SCC au moyen d'autres méthodes.

³¹ La région du Québec a été exclue de l'échantillon, car l'outil d'évaluation professionnelle qui y est utilisé n'est pas considéré comme une mesure de substitution appropriée pour l'examen détaillé de ce processus.

³² En conséquence, un groupe témoin distinct a été créé et a fait l'objet des analyses pertinentes.

(annexe 3). Pendant une période de trois semaines allant de janvier à février 2008, les membres du personnel pouvaient accéder en ligne au questionnaire d'un sondage concernant l'évaluation de l'employabilité et des possibilités d'emploi. L'accès était rendu possible par un lien obtenu par courriel et affiché sur la page d'accueil du site InfoNet du SCC. Le sondage s'adressait à tous les membres du personnel ayant accès à InfoNet. Le site du sondage, actif 24 heures par jour pendant environ trois semaines, comportait un questionnaire offert en anglais et en français.

Dans le cadre des entrevues avec les délinquants (annexe 3), des questions ont été posées à ces derniers au sujet de leurs expériences liées à l'emploi, à l'évaluation de l'employabilité, à la formation professionnelle et aux placements à l'extérieur. Les entrevues, qui ont eu lieu entre novembre 2007 et janvier 2008, ont été réalisées auprès d'un échantillon aléatoire de délinquants. Chaque site comportait une liste complète des délinquants qui avaient alors un emploi en établissement ou qui participaient à un programme de formation professionnelle. Un échantillon aléatoire a été prélevé sur chaque liste, et des arrangements ont été pris avec les délinquants choisis pour une entrevue.

Un sondage comportant des questions semblables à celles qui avaient été soumises au personnel des établissements et aux délinquants a aussi été réalisé auprès des partenaires communautaires (annexe 3). La distribution du sondage a été coordonnée par le directeur chargé des relations avec les intervenants, Secteur des communications et de l'engagement des citoyens. Ce dernier a parrainé l'initiative, distribuant lui-même le questionnaire du sondage aux partenaires communautaires relevant des Associations nationales intéressées à la justice criminelle (ANIJC).

Ainsi, en janvier 2008, les 11 organismes ci-après ont reçu le questionnaire :

1. Association des services de réhabilitation sociale du Québec (ASRSQ)
2. Association canadienne pour l'intégration communautaire (ACIC)
3. Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry (ACSEF)
4. Institut canadien de formation (ICF)
5. La Société John Howard du Canada (SJHC)
6. Association nationale des centres d'amitié (ANCA)
7. Native Counselling Services of Alberta (NCSA)
8. Armée du Salut (AS)
9. Société Saint-Léonard du Canada (SSLC)
10. Seventh Step Society of Canada
11. Youth Canada Association (YOUCAN)

Outre ces organismes, OPEX, de la région du Québec (qui n'est pas chapeauté par l'ANIJC), a aussi reçu un questionnaire. Les participants bénéficiaient d'environ cinq semaines pour remplir et renvoyer le questionnaire, qui était accompagné d'une enveloppe préaffranchie portant l'adresse du destinataire ((SCC, Administration centrale). La prochaine sous-section du rapport présente un profil détaillé des participants formant les trois échantillons précités : 1) l'échantillon des établissements; 2) le sous-échantillon des CEC; 3) l'échantillon qualitatif des membres du personnel, des délinquants et des partenaires communautaires.

3.4 Profil des participants de l'échantillon des établissements³³

Dans l'échantillon des établissements, les délinquants de chacun des trois groupes observés ont fait l'objet de comparaisons fondées sur plusieurs variables, dont les antécédents, la peine imposée, l'infraction commise et le niveau de risque et des besoins. Les résultats ont permis de dresser un profil précis des délinquants inscrits aux programmes d'emploi clés du SCC. En ce qui a trait aux antécédents, des différences significatives ont été observées entre les délinquants selon l'âge ($F(2, 20\ 064) = 94,80, p < 0,001$). De nombreuses comparaisons post hoc ont révélé que les délinquants inscrits à un des programmes d'emploi clés formaient un groupe significativement plus jeune ($M = 32,08$ ans) que ceux qui étaient affectés à un emploi du SCC ($M = 33,88$ ans). Ces derniers étaient, à leur tour, significativement moins âgés que les détenus du groupe témoin ($M = 34,54$ ans). Bien que chacun des trois groupes observés aient été essentiellement composés d'hommes non autochtones, il y avait un lien notable entre l'appartenance à un groupe et le sexe ($\chi^2(2, n = 20\ 067) = 13,88, p < 0,001$), de même que l'ethnicité ($\chi^2(2, n = 19\ 959) = 7,39, p < 0,05$). Le groupe témoin comptait un peu plus de délinquantes (5 %) que les deux autres (4 % chacun). Par ailleurs, les deux groupes participant à un programme d'emploi comptaient une plus forte proportion d'Autochtones (19 % chacun) que le groupe témoin (17 %).

³³ Pour une description plus détaillée de cet échantillon, le lecteur est invité à consulter S. Bottos, S. Johnson, C. Gillis, K. Taylor et D. Batten. *Evaluating the effectiveness of institutional employment programs: Managing risk, meeting needs, and institutional and post-release outcomes*, Ottawa (Ont.), Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada, à l'impression. Rapport de recherche.

3.4.1 Indicateurs de l'éducation et de l'emploi

Comme le montre le tableau 1, les participants de chacun des trois groupes observés sont généralement peu instruits et possèdent peu de compétences professionnelles. Cependant, dans la plupart des cas, les délinquants du groupe témoin avaient des niveaux d'éducation significativement plus faibles³⁴ et présentaient les écarts les plus importants avec les autres groupes lorsque les indicateurs associés à l'emploi étaient considérés³⁵.

Tableau 1 – Profil des délinquants de l'échantillon des établissements, selon le niveau d'éducation et les compétences professionnelles acquises

	Programme d'emploi clé	Affectation à un emploi pour le SCC seulement	Groupe témoin	Test statistique (χ^2)
Éducation				
< 8 ^e année	17 %	17 %	20 %	14,29***
< 10 ^e année	47 %	46 %	50 %	17,70***
Études secondaires non terminées	77 %	75 %	80 %	31,91***
Emploi				
Aucun domaine de compétence, métier ou profession	57 %	57 %	62 %	35,50***
En chômage à l'arrestation	66 %	65 %	68 %	9,35**
Antécédents d'emploi instable	70 %	66 %	68 %	27,55***
Aucun antécédent d'emploi	11 %	9 %	12 %	22,62***

Remarque : ** $p < 0,01$, et *** $p < 0,001$.

³⁴ Il importe de souligner qu'il n'y a pas eu d'examen des interventions en matière d'éducation dans le cadre de la présente évaluation, car la Direction de l'évaluation a effectué une évaluation des modèles de prestation de services éducatifs en 2006. Néanmoins, il est reconnu que l'éducation joue un rôle essentiel dans la détermination de l'employabilité et l'établissement du plan correctionnel; deux processus ayant une incidence directe sur la capacité d'affecter et de mettre en œuvre efficacement les interventions en matière d'emploi.

³⁵ Lors d'analyses quantitatives subséquentes, les effets de ces écarts émergents entre les groupes ont été éliminés par des tests statistiques.

3.4.2 *Information sur les peines imposées*

L'examen des renseignements sur les peines imposées a mis en évidence un lien significatif entre le groupe d'appartenance des détenus et le type de peine imposée ($\chi^2(2, n = 20\,067) = 517,97, p < 0,001$). Une plus forte proportion des délinquants purgeaient une peine d'une durée indéterminée dans le groupe témoin (8 %) que dans celui des délinquants inscrits à des programmes d'emploi clés (7 %) ou affectés à un emploi pour le SCC (5 %). Parmi les détenus dont la peine était de durée indéterminée, on observait aussi une différence significative entre les groupes sur le plan de la durée moyenne de la peine ($F(2, 18\,793) = 148,02, p < 0,001$). Selon les résultats de comparaisons post hoc, la durée moyenne des peines était considérablement plus longue pour les détenus participant à un programme d'emploi clé ($M = 4,32$ ans) que pour ceux du groupe témoin ($M = 3,67$ ans) et du groupe travaillant pour le SCC ($M = 3,61$ ans). L'écart entre ces deux derniers groupes était minime.

Il y avait des différences substantielles entre les groupes au chapitre du nombre moyen d'infractions à l'origine de la peine actuelle ($F(2, 18\,313) = 57,05, p < 0,001$), les délinquants du groupe participant à des programmes d'emploi clés étant incarcérés pour un nombre considérablement plus élevé d'infractions ($M = 7,84$) que ceux du groupe occupant un emploi pour le SCC ($M = 6,34$) et du groupe témoin ($M = 6,24$). Il y avait peu de différence entre ces deux derniers groupes.

3.4.3 *Évaluation initiale*

Le processus d'évaluation initiale des délinquants (EID) sert à recueillir de l'information sur les antécédents criminels de chaque délinquant (comparutions devant le tribunal pour adolescents et le tribunal pour adultes), sur les antécédents de criminalité avec violence et sur les besoins criminogènes. L'évaluation initiale du niveau du risque et des besoins a révélé un lien significatif entre l'appartenance à un groupe et le niveau global de risque ($\chi^2(4, n = 19\,954) = 101,42, p < 0,001$), ainsi qu'entre le groupe observé et l'ensemble des besoins ($\chi^2(4, n = 19\,954) = 84,63, p < 0,001$). En général, les détenus participant à des programmes d'emploi clés étaient proportionnellement plus nombreux à présenter un niveau de risque moyen

ou élevé que ceux qui étaient affectés à un emploi pour le SCC ou qui faisaient partie du groupe témoin (tableau 2).

Tableau 2 – Évaluation initiale du niveau de risque et des besoins des délinquants de l'échantillon des établissements

	Programme d'emploi clé	Affectation à un emploi pour le SCC	Groupe témoin
Niveau de risque			
Faible	9 %	13 %	15 %
Moyen	41 %	38 %	38 %
Élevé	50 %	49 %	47 %
Niveau des besoins			
Faible	6 %	9 %	11 %
Moyen	30 %	28 %	28 %
Élevé	64 %	63 %	62 %

Considérés dans leur ensemble, ces résultats indiquent que les participants aux programmes d'emploi clés sont généralement plus jeunes que les non-participants. La grande majorité des délinquants inscrits à ces programmes sont des hommes non autochtones qui présentent un niveau de risque élevé et ont des besoins substantiels. L'importance des proportions de délinquants présentant des lacunes liées à l'emploi dans les divers groupes observés justifie clairement la prestation de programmes d'emploi pour la population carcérale.

3.5 Profil des participants du sous-échantillon des CEC

Les délinquants du sous-échantillon des CEC ($n = 304$) avaient entre 18 et 66 ans, l'âge moyen s'établissant à 31 ans, et environ la moitié d'entre eux (47 %) avaient moins de 30 ans. Dans ce groupe, la proportion des hommes était de 93,4 % et celle des femmes, de 6,6 %, tandis que la proportion des non-Autochtones se chiffrait à 80,6 % et celle des Autochtones, à 19,4 %. Ces taux de représentation sont comparables à ceux de la population carcérale, dans son ensemble. L'anglais était la langue maternelle de la majorité des délinquants (98,4 %), le français ou le portugais étant la première langue du reste du groupe. Pour ce qui est de l'état matrimonial, 56,3 % des délinquants étaient célibataires, 28,9 % vivaient en union libre, 5,9 % étaient mariés,

4,3%, séparés, et 3,3%, divorcés, le reste d'entre eux (1,3 %) se disant veufs ou indiquant une situation matrimoniale « non déterminée ».

3.5.1 Indicateurs de l'éducation et de l'emploi

L'examen des indicateurs associés plus précisément à l'emploi et à l'éducation a révélé que 65 % ($n = 199$) des délinquants de l'échantillon n'avaient pas fait d'études secondaires, que 61% n'avaient aucun domaine de compétence, métier ou profession, et que 69 % étaient en chômage au moment de leur arrestation. De plus, les données montrent que le niveau de scolarité des délinquants de ce groupe variait d'une 5^e à une 13^e année, pour une moyenne de 10,48 ($ÉT = 1,66$).

3.5.2 Information sur les peines imposées

Dans cet échantillon, la durée des peines imposées allait de 703 à 6 006 jours pour s'établir, en moyenne, à 1 198 jours ($ÉT = 708$). Cependant, le temps d'incarcération réel (c.-à-d. la période d'exposition au risque dans l'établissement) était considérablement moins élevé, variant entre 117 et 5 728 jours, pour une moyenne de 615 jours ($ÉT = 552$).

3.5.3 Évaluation initiale

Le tableau 3 présente une mesure du niveau de risque et des besoins, de la motivation et du potentiel de réinsertion, qui a été faite lors de l'évaluation initiale du délinquant (EID).

Tableau 3 – Mesure initiale du niveau de risque et des besoins, de la motivation et du potentiel de réinsertion des délinquants du sous-échantillon des CEC

Sous-échantillon des CEC	
Niveau de risque	
Faible	15 %
Moyen	43 %
Élevé	42 %
Niveau des besoins	
Faible	7 %
Moyen	26 %
Élevé	67 %
Niveau de motivation	
Faible	9 %
Moyen	70 %
Élevé	19 %
Potentiel de réinsertion	
Faible	29 %
Moyen	31 %
Élevé	38 %

Remarque : $n = 304$. Il n'y avait pas de données sur le potentiel de réinsertion de 2 % des délinquants du sous-échantillon.

Le tableau 4 porte sur les sept domaines d'intervention relatifs aux besoins criminogènes.

Tableau 4 – Domaines d'intervention relatifs aux besoins criminogènes associés aux délinquants du sous-échantillon des CEC

Domaine d'intervention relatif aux besoins criminogènes *	Facteur considéré comme un atout	Amélioration non nécessaire	Amélioration à certains égards	Amélioration considérable nécessaire
Emploi / éducation	3 %	20 %	67 %	10 %
Famille	6 %	44 %	35 %	15 %
Fréquentations	1 %	17 %	52 %	30 %
Toxicomanie	n/a	19 %	19 %	62 %
Comportement dans la collectivité	2 %	54 %	39 %	5 %
Facteurs personnels / affectifs	Sans objet	9 %	33 %	58 %
Attitude	2 %	23 %	39 %	36 %

* n = 300

3.6 Profil de l'échantillon qualitatif

3.6.1 Sondage auprès du personnel des établissements : profil des participants

Dans l'ensemble, 859 membres du personnel des établissements ont pris part au sondage sur le Programme d'emploi et d'employabilité. De ce nombre, 128 (14,9 %) ont répondu à la version française du questionnaire, et 731 (85,1 %), à la version anglaise. Le tableau 5 indique le nombre de répondants dans chaque région selon l'endroit (établissement, collectivité, administration régionale (AR) ou administration centrale (AC)).

Tableau 5 – Nombre de membres du personnel ayant participé au sondage dans chaque région, selon l’endroit

Endroit	Région					Total
	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l’Ontario	Région du Québec	Région de l’Atlantique	
Établissement	162	155	135	100	83	635
Collectivité	14	27	32	22	15	110
AR	18	18	13	8	4	61
AC	-	-	-	-	-	30
Non précisé	-	-	-	-	-	23
Total	194	200	180	130	102	859

La plupart des membres du personnel des établissements des différentes régions qui ont participé au sondage et indiqué le niveau de sécurité de leur établissement ($n = 612$) appartenaient à des établissements à sécurité moyenne ($n = 306$, 50 %). Le tableau 6 présente la répartition des répondants selon le niveau de sécurité de leur établissement et la région. La majorité des répondants étaient de la région du Pacifique (26 %), suivie des régions des Prairies (24 %), de l’Ontario (21 %), du Québec (16 %) et de l’Atlantique (13 %). De plus, 50 % des répondants travaillaient dans un établissement à sécurité moyenne, 18 %, dans un établissement à niveaux de sécurité multiples, et 16 %, dans un établissement à sécurité minimale ou maximale.

Tableau 6 – Répartition des membres du personnel ayant participé au sondage, selon le niveau de sécurité de l'établissement et la région

	Région					Total
	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique	
Niveau de sécurité						
Minimal	24	21	22	19	11	97
Moyen	82	76	67	40	41	306
Maximal	25	15	22	24	10	96
Multiple	29	37	18	13	16	113
Total	160	149	129	96	78	612

Au moment du sondage, la période d'occupation du poste des répondants variait entre 1 mois et 38 ans, la durée moyenne s'établissant à 6,8 ans ($\bar{ET} = 7,1$). Les répondants occupaient une vaste gamme d'emplois propres au SCC, dont ceux qui sont liés aux programmes d'aide sociale (AS : 30 % des répondants, $n = 245$), aux services correctionnels (CX : 22 %, $n = 177$) et aux services administratifs (SA ; 9 %, $n = 74$). L'annexe 5 contient une liste sommaire de tous les autres emplois occupés par les membres du personnel ayant participé au sondage.

3.6.2 Entrevues avec les délinquants : profil des participants

Des entrevues ont été menées auprès de 302 délinquants à l'échelle nationale. Le tableau 7 fournit le nombre de délinquants interviewés dans chaque région, selon le niveau de sécurité du lieu d'incarcération. La majorité des délinquants étaient des hommes (80 %, $n = 242$) et n'étaient pas Autochtones (80 %, $n = 241$). La durée des peines des répondants, à l'exclusion des détenus condamnés à l'emprisonnement à perpétuité ($n = 106$), allait de 2 à 30 ans, la moyenne se chiffrant à 5,49 ans³⁶. L'analyse du tableau de contingence à deux facteurs présentant les différences entre les régions ou les niveaux de sécurité des établissements au chapitre des variables démographiques (sexe, race ou durée de la peine) n'a révélé aucun écart significatif.

³⁶ Sept réponses erronées ont été omises du calcul de la durée moyenne des peines.

Tableau 7 – Nombre de délinquants interviewés dans chaque région, selon le niveau de sécurité de l'établissement

	Région					Total
	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique	
Niveau de sécurité						
Minimal	23	21	20	17	20	101
Moyen	18	20	18	12	7	75
Maximal	26	19	12	10	-	67
Multiple	15	16	14	14	-	59
Total	82	76	64	53	27	302

Au départ, l'échantillon aléatoire ne devait représenter que les délinquants participant à un programme d'emploi ou de formation professionnelle. Cependant, en raison de l'évolution des besoins des délinquants ou des établissements, les délinquants ne prenaient pas toujours part à de tels programmes au moment de leur entrevue. Au total, 18 délinquants (6 % de l'échantillon) n'avaient pas d'emploi ou ne participaient pas à une formation professionnelle au moment de l'entrevue. Toutefois, tous ces répondants avaient récemment occupé un emploi ou suivi un programme de formation professionnelle.

Parmi les délinquants qui avaient un emploi au moment de leur entrevue ($n = 281$), 35 % ($n = 99$) travaillaient pour CORCAN, 64 % ($n = 180$) étaient employés par l'établissement, et 1 % ($n = 2$) étaient employés à la fois par CORCAN et par l'établissement. Seulement 4 % des répondants ($n = 12$) participaient à un programme de formation professionnelle lors de l'entrevue.

Aucun écart significatif n'est ressorti à l'analyse du tableau de contingence à deux facteurs portant sur les différences relatives au type d'emploi (pour CORCAN ou en établissement) selon la région, le niveau de sécurité et la race. Cependant, l'examen du type d'emploi selon le sexe

(hommes ou femmes) a révélé que, toutes proportions gardées, un nombre significativement moins élevé de femmes travaillaient pour CORCAN que celui auquel on aurait normalement pu s'attendre par l'effet du hasard ($\chi^2(1, n = 279) = 4,86, p < 0,05$). Pour des raisons de fiabilité, il n'a pas été possible d'effectuer l'analyse du tableau de contingence à deux facteurs illustrant les différences sur le plan de la participation à un programme de formation professionnelle (participation par rapport à non-participation au moment de l'entrevue), le nombre de délinquants alors inscrits à de telles initiatives étant trop petit.

Pour approfondir ses connaissances relatives aux programmes d'emploi, de formation professionnelle ou de placements à l'extérieur auxquels les délinquants de l'échantillon avaient participé, l'équipe d'évaluation a demandé à ces derniers de fournir des détails sur l'emploi actuel ou le plus récent occupé en établissement, le type de formation professionnelle suivi pendant leur incarcération et tout placement à l'extérieur dont ils avaient fait l'objet. Les résultats obtenus sont présentés ci-après.

Emplois occupés par les délinquants

On a demandé aux délinquants d'indiquer l'emploi actuel ou le plus récent exercé en établissement, et la durée d'occupation de cet emploi³⁷. Le tableau 8 fournit un résumé des postes les plus courants. Le tableau 46 de l'annexe 6 comprend la liste complète de tous les postes représentés dans l'échantillon.

³⁷ Lorsqu'un délinquant exerçait plusieurs emplois au moment de l'entrevue, il devait fournir des renseignements sur l'emploi auquel il consacrait le plus d'heures.

Tableau 8 – Liste sommaire des emplois occupés par les délinquants selon le type d’emploi (pour CORCAN ou en établissement)

Emploi	Type d’emploi			Total <i>n</i> (%)
	Pour CORCAN	En établissement	Pour CORCAN et en établissement	
Nettoyage	3	48	1	52 (19 %)
Textiles - CORCAN	26	-	1	27 (10 %)
Entretien de l’établissement	1	21	-	22 (8 %)
Manœuvre – Cuisine	-	18	-	18 (6 %)
Négoce agricole – CORCAN	12	-	-	12 (4 %)
Réparation de véhicules (VLLR)	12	-	-	12 (4 %)
Comité des détenus	-	12	-	12 (4 %)
Cantine des détenus	-	12	-	12 (4 %)
Travail administratif	2	9	-	11 (4 %)
Travail du métal	10	1	-	11 (4 %)
Services alimentaires	-	10	-	10 (3 %)

Remarque : Les emplois énumérés comptent pour 199 des 281 emplois (71 %) occupés par les délinquants de l’échantillon.

Au moment des entrevues, la période d’occupation de l’emploi actuel ou le plus récent des délinquants variait entre 1 semaine et 19 mois, la moyenne s’établissant à 13,26 mois, soit un peu plus de 1 an ($n = 280$). Des tests *t* sur échantillons indépendants et des analyses de la variance ont été effectués pour relever les différences entre la période moyenne d’occupation des emplois, selon des variables démographiques telles que la race, la région, le niveau de sécurité de l’établissement et le sexe, et selon le type d’emploi (pour CORCAN ou en établissement). Aucune différence moyenne significative n’a été observé relativement à aucune des variables démographiques, ni au type d’emploi (pour CORCAN ou en établissement).

Participation des délinquants aux programmes de formation professionnelle

On a demandé aux délinquants s'ils avaient suivi ou non une formation professionnelle pendant leur incarcération. Dans l'ensemble, 61 % d'entre eux ($n = 184$) ont dit avoir participé à un programme de formation professionnelle, alors que 39 % ($n = 118$) ont répondu par la négative. Parmi ceux qui ont indiqué les raisons de leur abstention ($n = 91$), 35 % ont mentionné que le type de formation qui les intéressait n'était pas offert, 15 % ont déclaré que c'était par choix personnel, 15 %, que c'était en raison de contraintes opérationnelles de l'établissement, et 11 %, qu'ils avaient déjà obtenu leur certificat de formation professionnelle avant leur incarcération.

Les délinquants ayant suivi une formation professionnelle devaient indiquer tous les programmes auxquels ils avaient participé. Au total, 182 délinquants ont suivi 37 cours de formation professionnelle. Le tableau 9 présente un résumé des programmes de formation professionnelle les plus mentionnés. Le tableau 47 de l'annexe 6 offre la liste complète de tous les programmes.

Tableau 9 – Liste sommaire des programmes de formation professionnelle auxquels les délinquants ont participé durant leur incarcération

Participants à la formation professionnelle n (%)	
Programme	
SIMDUT	139 (76 %)
Premiers soins	45 (25 %)
Construction	39 (21 %)
Exploitation d'équipement	31 (17 %)
Sécurité alimentaire	28 (15 %)
Arts culinaires	18 (10 %)
PNCE	16 (9 %)
Construction, sécurité au travail	16 (9 %)
Soudure, ferronnerie, tuyauterie	11 (6 %)

Remarque : Le pourcentage (%) correspond à la proportion des répondants ayant participé au programme de formation professionnelle donné. Le total sera supérieur à 100 %, car les délinquants pouvaient avoir participé à plusieurs programmes de formation professionnelle.

En plus d'indiquer s'ils avaient participé à des programmes de formation professionnelle, les délinquants devaient aussi préciser, le cas échéant, s'ils avaient terminé les programmes entrepris.

Des 147 participants aux programmes, 83 % ($n = 122$) ont déclaré avoir terminé les programmes auxquels ils étaient inscrits. Parmi les 22 répondants ayant fourni les raisons pour lesquelles ils ne les avaient pas terminés, 36 % ($n = 8$) ont mentionné qu'ils poursuivaient leur formation au moment de l'entrevue (le programme était en cours). Les délinquants ont invoqué d'autres raisons, entre autres qu'ils avaient été transférés à un autre établissement (14 %, $n = 3$), qu'ils n'aimaient pas le programme (14 %, $n = 3$) et que le programme avait été annulé (9 %, $n = 2$)³⁸.

Participation des délinquants à un programme de placements à l'extérieur

Enfin, les délinquants devaient indiquer s'ils avaient fait l'objet d'un placement à l'extérieur durant leur incarcération. Seulement 14 % des délinquants ($n = 42$) ont répondu affirmativement. Le tableau 10 indique les genres de placements des participants ayant précisé l'emploi exercé dans le cadre du programme ($n = 39$).

Tableau 10 – Placements à l'extérieur

	Participants à un placement n (%)
Emploi	
Œuvres caritatives, travail spirituel ou religieux	17 (44 %)
Menuiserie, construction	5 (13 %)
Entretien extérieur	4 (10 %)
Élevage, agriculture	3 (8 %)
Soudure, ferronnerie	2 (5 %)
Foresterie, sciage	2 (5 %)
Nettoyage	2 (5 %)
Entreposage, fabrication	1 (3 %)
Plomberie	1 (3 %)
Buanderie	1 (3 %)
Journalisme	1 (3 %)

³⁸ Les proportions établies pour certains éléments qualitatifs peuvent ne pas totaliser 100 % dans les cas où quelques réponses de nature incertaine n'ont pu être attribuées à une catégorie de réponse ou qu'il y avait insuffisamment de réponses dans une catégorie.

Le temps passé par les délinquants en placements à l'extérieur variait entre 2 et 36 mois, la moyenne atteignant 9,16 mois ($n = 38$). Des tests de Mann-Whitney et de Kruskal-Wallis ont été réalisés pour vérifier s'il y avait des écarts entre la durée médiane des placements selon les variables démographiques de la race, de la région, du niveau de sécurité et du sexe, et selon le type d'emploi (pour CORCAN ou en établissement). Aucune différence significative entre les durées médianes des placements n'a été constatée à la lumière des variables démographiques, ni à celle des types d'emploi (pour CORCAN ou en établissement).

3.6.3 Sondage auprès de la collectivité : profil des participants

L'échantillon des partenaires communautaires ($n = 21$) comprenait des représentants de cinq des 12 organismes qui avaient été invités à participer au sondage. Ces cinq organismes sont l'Armée du Salut, OPEX, la Société Saint-Léonard du Canada, l'Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry et un centre résidentiel communautaire. Bien que les cinq régions aient été représentées, la majorité des réponses provenaient de la région de l'Ontario (43 %, $n = 9$), suivie des régions du Québec (29 %, $n = 6$), du Pacifique (14 %, $n = 3$), des Prairies (9 %, $n = 2$) et de l'Atlantique (5 %, $n = 1$). Les répondants occupaient divers postes au sein de ces organisations, y compris les suivants : animateur de programme, coordonnateur de programme, directeur, directeur adjoint, codirecteur, conseiller en matière d'emploi, agent de liaison entre le milieu correctionnel et la collectivité, gestionnaire de bureau et gestionnaire des programmes correctionnels communautaires. Les répondants occupaient leur poste depuis un minimum de 29 mois et un maximum de 300 mois, la durée moyenne s'établissant à 106 mois ($SD = 74$).

4.0 PRINCIPALES CONSTATATIONS

La sous-section qui suit présente les faits saillants des analyses qualitatives et quantitatives. En général, la constatation générale est fournie, suivie des données quantitatives (lorsqu'elles sont disponibles) et qualitatives à l'appui. Les données quantitatives sont toujours ventilées selon le sexe, l'appartenance ou non à la population autochtone et, s'il y a lieu, le groupe observé (c.-à-d. le groupe ayant participé à un programme d'emploi clé, le groupe des affectations à un emploi pour le SCC et le groupe témoin). Les données qualitatives ont trait

aux perceptions du personnel des établissements, des délinquants et de la collectivité. Ces perceptions sont présentées ensemble lorsque des questions identiques sont posées aux trois groupes. En outre, les données qualitatives sont réparties selon la région, le niveau de sécurité et le groupe d'étude ou d'intérêt³⁹. Les différences entre les perceptions des délinquants et du personnel des établissements sont aussi mises en évidence, s'il y a lieu.

4.1 1^{er} objectif de l'évaluation : pertinence continue

La mesure dans laquelle une politique, un programme ou une initiative demeure compatible avec les priorités du Ministère et du gouvernement, dans son ensemble, et répond de façon concrète à un besoin réel.

Lorsqu'elle s'est penchée sur la question de la pertinence générale du PEE et de ses composantes, l'équipe d'évaluation a axé son examen sur quatre points : 1) les niveaux des besoins en matière d'emploi manifestés par les détenus; 2) la perception de la pertinence des évaluations professionnelles; 3) la pertinence du versement d'une rémunération et de primes au rendement aux détenus, par rapport à la pratique dans d'autres pays; et 4) une analyse du marché du travail évaluant la pertinence des interventions actuelles en matière d'emploi en fonction des besoins de ce marché.

Constatation générale n° 1 (pertinence du PEE) – Le Programme d'emploi et d'employabilité (PEE) demeure conforme aux priorités du Ministère et du gouvernement, dans son ensemble, et répond aux besoins en matière d'emploi des délinquants. De plus, la politique relative à la rémunération et aux primes au rendement des délinquants est pertinente, comme en témoigne l'application de politiques semblables dans d'autres administrations correctionnelles. Cependant, les possibilités d'emploi en établissement ne permettent pas nécessairement de répondre de façon efficiente aux besoins du marché du travail, et le nombre d'activités valables liées à l'emploi et de possibilités de placement à l'extérieur est insuffisant. Enfin, les évaluations professionnelles sont jugées utiles lorsqu'il s'agit d'intégrer le PEE au plan correctionnel d'un détenu, mais selon le personnel, elles ne sont pas pertinentes, en raison des occasions d'emploi offertes en établissement et dans la collectivité.

³⁹ Par exemple, les résultats de comparaisons faites entre les interventions de CORCAN et du SCC, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur sont examinés, au besoin.

4.1.1 Niveaux des besoins en matière d'emploi manifestés par les délinquants

Constatation n° 1 : Le Programme d'emploi et d'employabilité (PEE) demeure compatible avec les priorités du Ministère et du gouvernement, dans son ensemble, et répond aux besoins en matière d'emploi manifestés par les délinquants durant le processus d'évaluation initiale.

Le profil de risque de l'organisation établi par le SCC pour 2007-2008 indique que la capacité limitée des programmes d'emploi pour les délinquants dans la collectivité constitue un facteur de risque de récidive avec violence. Cette constatation confirme directement l'importance du PEE et des initiatives connexes. De plus, le Bureau de l'enquêteur correctionnel (BEC) affirme qu'il y a insuffisamment de possibilités d'emploi et d'initiatives de développement des compétences tant dans les établissements correctionnels que dans les collectivités⁴⁰, et insiste sur la nécessité de poursuivre les efforts dans ce sens. Enfin, un rapport récent⁴¹ indique que « [...] l'emploi, à titre de priorité en matière de programmes, a été éclipsé au cours des dernières décennies en raison de la création et de l'application généralisées de programmes visant à répondre à d'autres besoins fondamentaux (par exemple, sur le plan de la toxicomanie et de la violence) ». Le groupe de travail a aussi précisé que le message transmis par les principales sources exprimait « [...] la nécessité d'améliorer la quantité et la qualité des possibilités de travail offertes dans les pénitenciers, et de la nécessité de remplacer l'embauche d'un grand nombre de délinquants pour des postes d'entretien général par des occasions d'acquisition de compétences utiles qui serviraient à préparer le délinquant à l'emploi après sa mise en liberté ».

Les données quantitatives viennent appuyer l'affirmation attestant la pertinence continue des programmes d'emploi à l'intention de la population carcérale. En effet, plus de la moitié des délinquants de l'échantillon des établissements (52 % ou 9 985 délinquants) présentaient des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi lors de leur évaluation initiale.

⁴⁰ *Rapport annuel du Bureau de l'enquêteur correctionnel 2006-2007.*

⁴¹ *Feuille de route pour une sécurité publique accrue : Rapport du Comité d'examen du Service correctionnel du Canada, octobre 2007.*

4.1.2 Perceptions de la pertinence des évaluations professionnelles

Constatation n° 2 : Un nombre limité d'employés des établissements étaient d'avis que les évaluations professionnelles constituaient un exercice pertinent, compte tenu des possibilités d'emploi offertes par les établissements et les collectivités. En outre, certains résultats laissent entendre qu'il reste encore à établir que l'information provenant des évaluations professionnelles s'avère réellement utile lorsqu'il s'agit de choisir et d'intégrer des programmes d'emploi et d'employabilité au plan correctionnel d'un détenu.

Dans le cadre des efforts visant à favoriser les perspectives d'emploi des délinquants, il importe que les évaluations professionnelles demeurent pertinentes et contribuent à optimiser les possibilités d'emploi tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des établissements. Pour déterminer la pertinence de ces évaluations, on a demandé à des membres du personnel d'indiquer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que les données tirées des évaluations professionnelles étaient pertinentes, compte tenu des possibilités d'emploi offertes en établissement. Parmi ceux qui ont répondu à cette question ($n = 635$), près de la moitié (45 %, $n = 284$) étaient totalement en désaccord ou en désaccord avec cet énoncé, alors que 22 % ($n = 141$) étaient d'accord ou totalement d'accord ($M = 2,67$, $ÉT = 1,13$).

Au moyen d'une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « Totalement d'accord », les membres du personnel devaient aussi indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que les données tirées des évaluations professionnelles étaient pertinentes, compte tenu des possibilités d'emploi offertes dans la collectivité. Parmi ceux qui ont répondu à cette question ($n = 541$), un peu moins de la moitié (40 %, $n = 214$) étaient en désaccord ou totalement en désaccord avec cet énoncé, alors que 26 % ($n = 141$) étaient d'accord ou totalement d'accord ($M = 2,80$, $ÉT = 1,15$).

Un examen des différences régionales a révélé que comparativement aux répondants des régions des Prairies et de l'Ontario, les répondants de la région du Québec étaient proportionnellement plus nombreux à estimer que les données des évaluations professionnelles étaient pertinentes, compte tenu des possibilités d'emploi en établissement. Plus particulièrement, des analyses de la variance ont été effectuées pour vérifier s'il y avait

des différences significatives, selon la région ou le niveau de sécurité des établissements, entre les résultats moyens de chaque catégorie de réponse à la question sur la pertinence des évaluations professionnelles. Les résultats de ces analyses font état d'écart moyen significatifs entre les régions en ce qui concerne les possibilités d'emploi en établissement ($F(5, 614) = 3,2, p < 0,01$). En moyenne, une proportion significativement plus élevée de répondants du Québec que des Prairies (différence moyenne = 0,53, $p < 0,01$) et de l'Ontario (différence moyenne = 0,47, $p < 0,05$)⁴² jugeaient que les évaluations professionnelles étaient pertinentes.

Le sondage auprès du personnel a aussi permis de déterminer l'applicabilité des évaluations professionnelles. On a demandé aux répondants d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que les données tirées des évaluations professionnelles permettaient d'intégrer les programmes d'emploi et d'employabilité au plan correctionnel d'un délinquant. La majorité des 645 répondants ont fourni une opinion neutre (43 %; $n = 276$), tandis que 32 % ($n = 204$) étaient en désaccord ou fortement en désaccord avec l'énoncé, et que 26 % ($n = 165$) se disaient d'accord ou totalement d'accord ($M = 2,92, \acute{E}T = 1,03$)⁴³.

⁴² Il n'y avait pas de différences à l'échelle régionale entre les perceptions de la pertinence des évaluations professionnelles, compte tenu des possibilités d'emploi dans la collectivité, pas plus qu'il n'y avait d'écart moyen significatifs selon les niveaux de sécurité des établissements, et ce, tant pour les possibilités d'emploi en établissement que dans la collectivité.

⁴³ Des analyses de la variance ont été réalisées afin de déterminer l'existence de différences entre la moyenne des réponses relatives à l'utilité des évaluations selon le niveau de sécurité et la région. Aucune différence significative n'a été décelée.

RECOMMANDATION N° 1 : Le SCC devrait déterminer les mesures à prendre pour assurer que les délinquants admissibles peuvent faire l'objet d'une évaluation professionnelle. De plus, bien qu'elles soient très importantes pour l'évaluation des besoins en matière d'emploi (étant donné qu'elles permettent d'établir la conformité avec les intérêts professionnels) les évaluations professionnelles devraient, d'après les commentaires du personnel, faire l'objet d'un examen plus approfondi quant à leur pertinence et à leur applicabilité sur la base des possibilités d'emploi offertes par les établissements et les collectivités. Enfin, il conviendrait d'organiser des séances de formation et d'information du personnel concernant la pertinence, l'applicabilité, la valeur et la validité des évaluations professionnelles.

4.1.3 Comparaison des politiques relatives au versement d'une rémunération et de primes au rendement aux délinquants

Constatation n° 3 : La politique est pertinente, comme en témoigne l'examen de pratiques comparables dans d'autres pays. La politique du SCC concernant la rémunération et les primes au rendement des délinquants est semblable à celles d'autres territoires de compétence. Elle peut contribuer à motiver davantage le délinquant et inciter ce dernier à participer de bon gré à son plan correctionnel.

Pour enrichir les discussions concernant la pertinence continue du versement d'une rémunération et de primes au rendement aux délinquants, les politiques relatives aux délinquants du SCC et celles de sept autres territoires, soit les États-Unis, l'Angleterre et le pays de Galles, la Finlande, Singapour, Hong Kong, le Queensland (Australie) et la Tasmanie (Australie) ont été comparées. Bien que notre projet d'évaluation ne prévoyait pas une comparaison détaillée des politiques de chacun de ces territoires, les résultats de l'étude montrent qu'à l'exception de la Tasmanie (Australie), toutes ces nations ou régions offrent une forme quelconque de rémunération ou de primes au rendement aux détenus (l'annexe 7 présente un examen détaillé pour chacune d'elles). Les critères d'évaluation des politiques et la philosophie générale qui les sous-tend, tout comme leur libellé, diffèrent d'un territoire à l'autre, mais les résultats de l'étude comparative confirment que le versement d'une rémunération et de primes au rendement aux délinquants demeure une initiative pertinente, du fait de sa conformité à des pratiques et à des processus reconnus à l'échelle internationale⁴⁴. De plus, comme l'indiquent les documents cités en renvoi, cette façon de

⁴⁴ Fait notable, la Table ronde internationale sur l'excellence correctionnelle a publié, en 2008, un document intitulé *The Place of Prison Industries and Employment Training Programmes in the Prison and Probation Services of the International Roundtable*. Ce document renferme des commentaires qui ont été formulés par

faire peut contribuer à motiver le délinquant et l'inciter à investir les efforts nécessaires dans son plan correctionnel.

Il convient de souligner que plusieurs études viennent renforcer l'argument selon lequel les programmes de primes au rendement s'avèrent efficaces (en favorisant des niveaux plus élevés de productivité et un meilleur rendement)⁴⁵ alors que d'autres laissent entendre que la rémunération au rendement est une pratique qui ne porte pas fruit⁴⁶. Il semble qu'une des principales questions soulevées par le débat sur les primes au rendement consiste à vérifier si les primes au rendement sont susceptibles d'amener un délinquant intrinsèquement motivé à devenir extrinsèquement motivé. Selon la recherche portant sur ce point, il importe d'examiner les différences individuelles associées aux réactions des sujets aux facteurs d'incitation extrinsèques⁴⁷. En outre, on a observé que la rémunération peut considérablement augmenter le rendement, mais ne représente pas le seul moyen, ni nécessairement le meilleur, pour appuyer une amélioration du rendement⁴⁸.

certaines représentations des pays membres de la Table ronde sur des questions comme les obligations juridiques ainsi que la portée et la gestion des programmes d'emploi en prison. Le document fait aussi ressortir des questions touchant l'achat de matières premières, les clients qui achètent des produits fabriqués en prison, le revenu et les recettes découlant de la vente de produits, la réalisation de profits et leur utilisation, le salaire des détenus et le recrutement. Les données concernant le salaire des détenus présentent un intérêt dans le cadre du présent rapport. Parallèlement aux résultats de l'étude comparative réalisée en vue du présent rapport, les résultats semblent indiquer que, bien que l'approche, les politiques et les taux de salaire établis varient d'un pays à l'autre, les mécanismes sont semblables à ceux du Canada, ce qui démontre encore une fois la pertinence continue de la rémunération et des primes au rendement des délinquants.

⁴⁵ C. J. Frisch, *Worker productivity as a function of the percentage of monetary incentives to base pay*. Dissertation doctorale non publiée présentée à la Western Michigan University, en 1997; D. A. Smoot et P. K. Duncan, « The search for the optimum individual monetary incentive pay system: A comparison of the effects of flat pay and linear and non-linear incentive pay systems on worker productivity », *Journal of Organizational Behaviour Management*, vol. 17 (1997), p. 5-75; E. P. Lazear, « Performance pay and productivity », *The American Economic Review*, vol. 90 (2000), p. 1346-1361; E. Singer, J. Van Hoewyk et M. P. Maher, « Does the payment of incentives create expectation effects? », *The Public Opinion Quarterly*, vol. 62 (1998), p. 152-164; R. Ford, D. Gyarmati, K. Foley et D. Tattrie, *Les incitations au travail peuvent-elles s'autofinancer? : Rapport final du Projet d'autosuffisance à l'intention des requérantes de l'aide sociale*, Société de recherche sociale appliquée, 2003.

⁴⁶ A. Kohn, « Why incentive plans cannot work », *Harvard Business Review*, septembre-octobre 1993, p. 54-63; J. Pfeffer, « Six dangerous myths about pay », *Harvard Business Review*, mai-juin 1998, p.109-119; K. A. Kovach, « What motivates employees? Work and supervisors give different answers », *Business Horizons*, vol. 30, p. 58-65; D. Marsden et R. Richardson, « Performing for pay? The effects of 'Merit Pay' on motivation in a public service ». *British journal of Industrial Relations*, vol. 32 (1994), p. 243-261.

⁴⁷ J. S. Phillips et S.M. Freedman, « Contingent pay and intrinsic task interest: Moderating effects of work values », *Journal of Applied Psychology*, vol. 70 (1985), p. 306-313.

⁴⁸ F. Luthans et A.D. Stajkovic, « Reinforce for performance : The need to go beyond pay and even rewards », *Academy of Management Executive*, vol. 13 (1999), p. 49-57.

4.1.4 Analyse du marché du travail (AMT)

Constatation n° 4 : Comme la capacité de SCC à prendre en compte les demandes du marché du travail et à y répondre est en partie limitée par la nature de la population dont elle a la charge, les possibilités d'emploi offertes par les établissements ne répondent pas forcément efficacement aux besoins du marché du travail. Néanmoins, les faits laissent entendre que des besoins croissants vont naître dans des domaines où SCC peut fournir une main-d'œuvre compétente. Dans l'ensemble, les résultats de l'AMT corroborent la pertinence continue du PEE lorsqu'il s'agit de permettre au SCC d'atteindre ses priorités et ses objectifs.

L'analyse approfondie du marché du travail (AMT, annexe 8) a révélé un nombre croissant de travailleurs qui partent à la retraite, dont les postes dans de nombreux domaines doivent être comblés, notamment des postes qui peuvent être facilement occupés par des délinquants. Plus particulièrement, une pénurie de foreurs-sondeurs de puits de pétrole et de gaz, de personnel de service et de travailleurs connexes est prévue dans les dix prochaines années. En outre, on continuera à avoir besoin d'effectifs dans le domaine de la construction non résidentielle (p. ex. Jeux olympiques de 2010 en Colombie-Britannique) et dans la rénovation. Les constructeurs d'habitations et les rénovateurs seront avantagés. La majeure partie des possibilités d'emploi se trouvent sur le marché du travail du personnel qualifié; toutefois, les besoins persistent pour ce qui est des postes de soutien (p. ex. les constructeurs d'habitations et les rénovateurs; les entrepreneurs et les travailleurs des métiers connexes, comme les métiers de la tuyauterie et les métiers de la charpenterie).

L'intégralité de l'analyse du marché du travail figure à l'annexe 8. Étant donné que le mandat de CORCAN consiste à offrir une formation en matière d'emploi et d'employabilité et à permettre aux délinquants d'acquérir des compétences connexes, il n'est pas étonnant que les coûts de production soient élevés en raison des services de formation qu'il propose. Ainsi, les coûts de production sont plus élevés en raison des pertes plus importantes découlant du processus de formation. Toutefois, l'AMT a montré que CORCAN pourrait maximiser sa marge en se concentrant sur les secteurs d'activité où les coûts de production diminuent, où le rendement sur le capital investi augmente et où la courbe d'apprentissage de la production est la plus courte. Cette évaluation a indiqué que la plupart des détenus travaillent comme nettoyeurs et préposés à la préparation des aliments; or, ces emplois ne répondent pas

vraiment à la demande du marché du travail. En outre, le nombre d'heures moyen par semaine s'élève à environ 13 heures (nombre d'heures minimum par semaine = 2,37, et nombre d'heures maximum par semaine = 30⁴⁹), ce qui n'est pas comparable avec la semaine habituelle de 40 heures considérée comme la durée de référence d'un emploi à temps plein dans la collectivité.

RECOMMANDATION N° 2 : Pour assurer l'efficacité des PEE du SCC, il faudrait suivre l'évolution et faire l'analyse des besoins, de l'orientation et des tendances du marché du travail sur une base régulière. Le SCC devrait veiller à ce que les PEE s'alignent sur la demande du marché de l'emploi. En outre, il est essentiel que les activités de contrôle et d'analyse portent sur chaque région et chaque établissement. Les besoins du marché du travail peuvent être comblés en partie si on veille à ce que tous les délinquants acquièrent les compétences relatives à l'employabilité, qui ont été déterminées par le Conference Board du Canada. Bien que la présente évaluation ne traite pas le Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE) de façon distincte, il importe de signaler que ce programme permet aux participants d'acquérir ces compétences.

4.1.5 La validité des interventions en matière d'emploi

Lorsqu'on examine la pertinence du PEE, d'aucuns peuvent avancer que si les interventions en matière d'emploi ne sont pas perçues comme valables, elles perdent également de leur pertinence. Le rapport de l'examen externe souligne le besoin de développer des compétences valables plutôt que d'employer un grand nombre de délinquants dans des travaux d'entretien (p. 8). À la lumière de ce besoin, on a demandé au personnel et aux partenaires communautaires de faire des commentaires sur la validité des interventions en matière d'emploi.

Constatation n° 5 : La majeure partie du personnel a laissé entendre que le nombre d'activités valables liées à l'emploi ou de possibilités de placement à l'extérieur est insuffisant pour les délinquants qui présentent des besoins en matière d'emploi. Les partenaires communautaires expriment un point de vue identique à celui du personnel.

Dans le cadre du sondage auprès du personnel, l'objectif du maintien de la productivité et de la motivation grâce aux possibilités d'emploi et à la formation professionnelle a été évalué. Tout d'abord, afin de déterminer le point de vue général des employés à l'égard du nombre

⁴⁹ Source : Système intégré de rapports – Analyse de l'emploi – Exercice 2006-2007

d'emplois valables, on a demandé aux employés d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », s'il y avait suffisamment d'activités valables liées à l'emploi pour les délinquants qui présentaient des besoins en matière d'emploi. Des 795 répondants, 530 (67 %) étaient totalement en désaccord ou en désaccord avec cette affirmation, et 108 (14 %) étaient d'accord ou totalement d'accord avec celle-ci ($M = 2,18$, $ÉT = 1,21$). De même, on a demandé aux employés d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord » s'il y avait suffisamment de placements à l'extérieur intéressants pour les délinquants qui présentaient des besoins en matière d'emploi. Des 486 répondants, 301 (62 %) étaient totalement en désaccord ou en désaccord avec l'affirmation, et 67 (14 %) étaient d'accord ou totalement d'accord avec celle-ci ($M = 2,23$, $ÉT = 1,12$).

L'analyse des différences entre les degrés d'accord moyens par région et par niveau de sécurité des établissements (à l'aide de l'analyse de la variance) ne met en évidence aucune différence régionale significative lorsqu'on demande s'il y a un nombre suffisant de possibilités d'activités professionnelles valables. Toutefois, des différences significatives existent entre les différents niveaux de sécurité ($F(3, 653) = 4,6$, $p < 0,005$). Les comparaisons post hoc de Tukey montrent que le personnel des établissements à sécurité minimale était beaucoup plus souvent d'accord avec l'affirmation que celui des établissements à sécurité moyenne (différence moyenne = 0,32, $p = 0,05$) et celui des établissements à niveaux de sécurité multiples (différence moyenne = 0,55, $p < 0,005$). La tendance est la même lorsqu'on demande si les placements à l'extérieur intéressants sont en nombre suffisant. On n'observe notamment aucune différence significative entre les régions, mais le personnel des établissements à sécurité minimale a exprimé un degré d'accord significativement plus élevé que le personnel des établissements à sécurité moyenne (différence moyenne = 0,43, $p < 0,01$) et des établissements à niveaux de sécurité multiples (différence moyenne = 0,52, $p < 0,01$).

Enfin, pour connaître dans quelle mesure les partenaires communautaires croient qu'il y a un nombre de possibilités d'activités professionnelles valables au sein des établissements, on leur a demandé de donner leur avis sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en

désaccord » et 5, « totalement d'accord ». La majeure partie des partenaires communautaires (65 %, $n = 13$ sur 20) étaient totalement en désaccord ou en désaccord avec l'affirmation, 15 % ($n = 3$) étaient neutres et 20 % ($n = 4$) étaient d'accord avec l'affirmation ($M = 2,30$, $ÉT = 1,08$).

4.2 2^e objectif de l'évaluation : Réussite – Efficience

Mesure dans laquelle une politique, un programme ou une initiative produit les résultats escomptés à la suite de la mise en œuvre de l'initiative et en fonction des ressources utilisées.

4.2.1 *Processus d'évaluation professionnelle*

Constatation générale n° 2 (évaluations professionnelles) – Les délinquants considèrent que les évaluations professionnelles sont à la fois précises et utiles. Toutefois, compte tenu du grand nombre de délinquants qui, au départ, ont des besoins en matière d'emploi, ceux qui font l'objet d'une évaluation professionnelle sont relativement peu nombreux.

Constatation n° 6 : Le nombre de délinquants qui font l'objet d'évaluations de l'employabilité ou d'évaluations professionnelles est faible comparé au grand nombre de délinquants qui ont des besoins en matière d'emploi. Le faible nombre d'évaluations professionnelles tient principalement aux exigences strictes quant au niveau d'instruction requis dans le cadre du processus de présélection pour l'évaluation de l'employabilité.

De l'échantillon original de délinquants extrait des CEC ($n = 2885$), 24 % ($n = 690$) avaient fait l'objet d'une évaluation de l'employabilité (c.-à-d. une évaluation qui établit si un délinquant a besoin d'une évaluation professionnelle approfondie et y est admissible⁵⁰) et 44 % ($n = 304$) de ceux qui avaient subi une évaluation de l'employabilité ont ensuite fait l'objet d'une évaluation professionnelle (ce qui représente seulement 11 % de l'échantillon défini au départ, soit 304 personnes sur 2885), d'où le sous-échantillon évoqué précédemment de 304 délinquants provenant de quatre des cinq régions du Canada (Atlantique, Ontario, Prairies et Pacifique)⁵¹.

Ces constatations laissent entendre que moins d'un quart des délinquants ont fait l'objet d'une évaluation de l'employabilité et que moins de la moitié de ceux qui ont subi une évaluation de l'employabilité ont ensuite fait l'objet d'une évaluation professionnelle. Étant donné les pourcentages élevés des délinquants qui ont des besoins en matière d'emploi au moment de l'évaluation initiale (c.-à-d. 52 % de l'échantillon des établissements et 77 % du sous-échantillon des CEC), on peut considérer que le nombre de délinquants ayant fait l'objet d'une évaluation de l'employabilité et d'une évaluation professionnelle est faible. Toutefois, environ 42 % des délinquants interrogés ont indiqué qu'ils avaient subi une évaluation professionnelle. Ce nombre est supérieur à celui qui ressort des résultats rapportés ci-dessus (c.-à-d. des données quantitatives du sous-échantillon), ce qui met peut-être en évidence les limites de la gestion du savoir dans ce domaine. Toutefois, étant donné que tous les délinquants participant à l'enquête étaient employés ou suivaient des programmes de formation, on peut imaginer que ces délinquants, qui étaient plus aptes au travail et à la formation, avaient davantage de chances de posséder les qualifications requises pour faire l'objet d'une évaluation professionnelle. Sans un suivi plus précis des évaluations professionnelles, ce type de question reste à élucider.

⁵⁰ Afin de vérifier si les évaluations professionnelles avaient été effectuées, il fallait tout d'abord voir si on avait procédé à une évaluation de l'employabilité. Si cette dernière figurait dans le dossier, on procédait à une analyse supplémentaire pour voir si l'évaluation professionnelle avait été réalisée. Les délinquants doivent avoir un niveau scolaire de 8^e année pour être admissibles à une évaluation professionnelle.

⁵¹ La région du Québec a été exclue de cet aspect de l'évaluation, car l'outil d'évaluation professionnelle qui y est utilisé n'est pas considéré comme une mesure de substitution appropriée pour l'évaluation du degré de conformité aux intérêts professionnels.

Après avoir codé les dossiers du Système de gestion des délinquant(e)s (SGD) en vue de déterminer les raisons pour lesquelles les évaluations professionnelles n'avaient pas été effectuées, l'équipe chargée de l'évaluation a trouvé des explications dans environ 86 % des cas. Elle a dégagé cinq explications fondamentales, qui sont présentées ci-dessous accompagnées de leurs pourcentages respectifs :

1. Le délinquant ne satisfaisait pas aux critères de présélection, conformément au formulaire n° 1253, Évaluation de l'employabilité à l'évaluation initiale (80 %) :
 - a. Exigences scolaires (72 %);
 - b. Aucun besoin en matière d'emploi (13 %);
 - c. Le délinquant n'avait aucune perspective d'emploi dans le domaine dans lequel il avait travaillé auparavant (9 %);
 - d. Le délinquant n'était pas admissible à une quelconque remise en liberté dans les cinq prochaines années (< 1 %);
 - e. Le délinquant n'était pas motivé pour participer à une évaluation de l'employabilité et à une formation professionnelle (5 %).
2. Contraintes opérationnelles (p. ex. question de temps, manque de personnel) (5 %).
3. Le délinquant ne s'est pas présenté ou a annulé son rendez-vous pour passer l'évaluation professionnelle (1 %).
4. Le délinquant a choisi de passer l'évaluation à une date ultérieure. Aucun suivi n'a été effectué (< 1 %).
5. Le délinquant n'a pas passé l'évaluation en raison des exigences linguistiques (< 1 %) ⁵².

À la lecture de ces constatations, certaines questions justifient un examen approfondi. Tout d'abord, il est intéressant de noter qu'un grand pourcentage des délinquants (72 % de ceux

⁵² Mis à part ces cinq explications fondamentales, l'équipe chargée de l'évaluation n'a pas été en mesure d'expliquer pourquoi il n'y avait pas eu d'évaluation dans 14 % des cas. En effet, pour ces 14 %, les renseignements qui figurent dans le SGD indiquent que le délinquant satisfait aux critères de présélection ou qu'il doit être soumis à une évaluation dans son établissement de réception, ce qui laisse entendre que l'évaluation aurait dû être effectuée. Il est possible que les contraintes opérationnelles aient entraîné d'autres évaluations incomplètes lorsque les délinquants devaient subir une évaluation à une date ultérieure, ou alors qu'aucun système de suivi adéquat ne soit en place pour des cas de ce type.

qui ne répondaient pas aux critères de présélection) ne disposaient pas du niveau scolaire requis pour faire l'objet d'une évaluation professionnelle. Cette situation laisse supposer que les évaluations professionnelles auxquelles on a recours exigent un niveau de connaissances plus élevé que celui de la population de délinquants. En outre, 13 % des délinquants qui ne satisfaisaient pas aux critères de présélection ont été identifiés comme n'ayant pas de besoin en matière d'emploi. Aussi, la raison pour laquelle ce groupe de délinquants a fait l'objet d'une évaluation de l'employabilité (c.-à-d. le formulaire n° 1253) n'est pas claire. En conséquence, cet élément devrait être retiré du formulaire. Enfin, 9 % des délinquants qui ne remplissaient pas les critères de présélection ont été identifiés comme n'ayant aucune perspective d'emploi dans le domaine dans lequel ils travaillaient auparavant. Cet état de fait devrait semble-t-il accroître la nécessité d'effectuer une évaluation professionnelle afin de donner des perspectives d'emploi adaptées à ces délinquants. Ces constatations remettent en question le contenu du formulaire n° 1253 ainsi que les politiques d'évaluation dans lesquelles s'inscrit ce formulaire.

Au cours des entrevues, on a demandé aux délinquants s'ils se souvenaient avoir fait l'objet d'une évaluation professionnelle dans le cadre du processus d'évaluation initiale. Dans l'ensemble, 48 % ($n = 144$) des délinquants ont indiqué ne pas en avoir eu, tandis que 42 % ($n = 126$) ont affirmé en avoir subi une. Les 10 % restants ($n = 32$) ne s'en souvenaient pas.

L'analyse du tableau de contingence à deux facteurs qui examine les différences en matière d'évaluation professionnelle (effectuée ou non effectuée) en fonction du sexe, du niveau de sécurité des établissements et de la race ne révèle aucune différence significative. Toutefois, on trouve des différences significatives si on examine les évaluations professionnelles (effectuées ou non effectuées) en fonction des régions, $\chi^2(4, n = 270) = 23,54, p < 0,001$.

L'analyse des résidus normalisés indique que les délinquants de la région du Pacifique étaient plus nombreux à avoir fait l'objet d'une évaluation professionnelle ($RN = 2,1$) que ce à quoi on aurait normalement pu s'attendre par l'effet du hasard, tandis que les délinquants de la région du Québec étaient beaucoup moins nombreux à en avoir subi une ($RN = 2,1$) que ce à quoi on aurait normalement pu s'attendre par l'effet du hasard.

On a demandé aux délinquants qui n'avaient pas fait l'objet d'une évaluation professionnelle au moment de l'évaluation initiale d'en expliquer la raison. Parmi ceux qui ont donné une explication ($n = 62$), une majorité (40 %, $n = 25$) ont affirmé qu'ils n'avaient aucun besoin en matière d'emploi au moment de l'incarcération. Un cinquième des répondants (21 %, $n = 13$) ont mentionné qu'on ne leur avait pas proposé de subir une évaluation professionnelle, tandis que 16 % ($n = 10$) ont avancé qu'ils n'avaient pas le niveau scolaire requis pour passer l'évaluation professionnelle.

On a demandé aux délinquants qui avaient subi une évaluation professionnelle de préciser dans la mesure du possible le type d'évaluation passée. En tout, 42 des 126 délinquants qui affirmaient avoir subi une évaluation professionnelle ont été capables de nommer l'évaluation précise (33 %). Parmi ceux-ci, presque tous (86 %, $n = 36$) ont affirmé qu'ils avaient participé à l'évaluation du CAPS ou du COPS; ils ont également nommé le Test d'aptitudes informatisé ($n = 2$), l'ESPORT ($n = 1$), l'IPP ($n = 1$), le Choix de carrière ($n = 1$) et le programme Maintien Travail ($n = 1$).

Il est important de signaler qu'accéder aux données de cette partie de l'évaluation dans le SGD n'a pas été sans poser de nombreux problèmes en raison des procédures de collecte de données. Premièrement, différentes évaluations professionnelles sont utilisées au pays en raison de l'absence d'une norme nationale adaptée et communément acceptée. Deuxièmement, il n'existe aucun suivi des délinquants qui ont ou n'ont pas subi des évaluations professionnelles. Troisièmement, on ne peut pas se procurer les données brutes de ces évaluations, à moins de les demander à la personne qui a administré l'évaluation au départ. À titre de rappel, les résultats approfondis concernant l'évaluation professionnelle et le processus d'affectation découlent des analyses entreprises à l'aide du sous-échantillon des CEC. Cette procédure d'échantillonnage aurait pu avoir à son tour une incidence sur la représentation de cet échantillon; toutefois, si on compare le sous-échantillon avec l'échantillon de la population des établissements, on observe peu de différences significatives.

RECOMMANDATION N° 3 : Il faut : i) examiner l'utilité et la valeur de l'évaluation de l'employabilité (formulaire 1253); ii) assurer la mise en œuvre et l'utilisation d'un système d'évaluation professionnelle national normalisé s'appliquant aux hommes et aux femmes autochtones et non autochtones (c.-à-d. un système tenant compte des réalités linguistiques et culturelles); et iii) élaborer une marche à suivre appropriée pour les évaluations qui sont remises à plus tard pour des raisons éducatives ou opérationnelles. En outre, les données des évaluations de l'employabilité et des évaluations professionnelles stockées dans le SGD devraient être facilement accessibles par voie informatique. Il sera notamment essentiel, dans le cadre de la mise en œuvre d'un système d'évaluation professionnelle national normalisé, de tenir compte tant des différences culturelles que des valeurs spirituelles diverses au sein de la population carcérale.

4.2.2 Point de vue des délinquants sur l'évaluation professionnelle

Constatation n° 7: La majorité des délinquants ont indiqué que les évaluations professionnelles reflétaient fidèlement leurs compétences, leurs aptitudes et leurs intérêts. Ils ont précisé que les évaluations professionnelles pourraient être utiles pour les orienter dans la recherche d'un futur emploi.

L'évaluation professionnelle est souvent le premier contact qu'aura le délinquant avec le processus d'emploi et d'employabilité au SCC. À ce titre, il était important de demander aux délinquants ce qu'ils pensaient de l'évaluation professionnelle, et notamment de son utilité pour eux.

On a demandé aux délinquants de s'exprimer sur l'applicabilité de l'évaluation professionnelle. On leur a demandé d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », s'ils étaient d'accord pour dire que les données tirées de l'évaluation professionnelle reflétaient correctement leurs aptitudes, leurs habilités et leurs intérêts. La majeure partie des délinquants (71 %, $n = 66$) étaient d'accord (ou totalement d'accord) pour dire que l'évaluation était précise, tandis que 15 % des délinquants ($n = 14$) étaient en désaccord (ou totalement en désaccord) ($M = 3,84$, $ÉT = 1,18$)⁵³.

⁵³ Les tests t sur échantillons indépendants effectués en vue de vérifier si des différences existaient dans la moyenne des réponses concernant la précision de l'évaluation en fonction du sexe (délinquants de sexe masculin ou de sexe féminin), du type d'emploi (pour CORCAN ou en établissement) et des niveaux de sécurité des établissements n'ont révélé aucune différence significative. L'analyse des différences médianes (à l'aide des tests de Mann-Whitney et de Kruskal-Wallis) entre les délinquants autochtones et non autochtones (race) ne révèle aucune différence significative; toutefois, une différence générale significative est observée lorsqu'on examine les différences médianes entre les régions ($\chi^2(4; n = 93) = 11,20; p < 0,05$).

On a approfondi l'étude de l'applicabilité de l'évaluation en demandant aux délinquants d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », si les renseignements fournis par les évaluations professionnelles seraient utiles pour les orienter dans leur future recherche d'emploi. À peine plus de la moitié des répondants (54 %, $n = 51$) étaient d'accord (ou totalement d'accord) avec l'affirmation, tandis que 32 % des délinquants ($n = 30$) étaient en désaccord (ou totalement en désaccord) ($M = 3,29$, $ÉT = 1,49$). Une fois encore, les tests t sur échantillons indépendants, les analyses de la variance et les tests de Mann-Whitney et de Kruskal-Wallis effectués en vue de dégager des différences dans les réponses n'ont révélé aucune différence significative en fonction du sexe, de la région ou de la race. Des différences significatives sont apparues entre les types d'emplois; les détenus qui occupaient un emploi pour CORCAN ont jugé l'évaluation professionnelle plus utile que les détenus qui occupaient un emploi en établissement ($M = 3,86$ c. $M = 3,14$, $t(83) = 2,01$, $p < 0,05$). On a également dégagé des différences générales significatives entre les niveaux de sécurité ($F(3, 91) = 3,01$, $p < 0,05$); en effet, les comparaisons régionales post hoc ont révélé que les délinquants des établissements à sécurité maximale ($M = 2,71$) étaient proportionnellement moins nombreux que ceux des établissements à sécurité minimale ($M = 3,69$) et ceux des établissements à sécurité moyenne ($M = 3,69$) à juger que l'évaluation professionnelle était utile. Toutefois, ces comparaisons régionales par paires n'étaient pas significatives une fois la correction de Bonferroni appliquée.

4.2.3 Intégration adéquate de l'évaluation de l'employabilité et de l'évaluation professionnelle au plan correctionnel

Constatation générale n° 3 (affectation aux interventions en matière d'emploi) – L'affectation des interventions relatives à l'emploi ne se fait pas uniquement en fonction des besoins en matière d'emploi. Selon le personnel, les principaux obstacles à l'intégration efficaces des activités du PEE au plan correctionnel d'un délinquant sont le manque d'occasions de placements à l'extérieur et de programmes de formation professionnelle, la divergence des priorités en ce qui a trait aux autres besoins en programmes des délinquants, et le refus de participer opposé par les délinquants.

Constatation n° 8 : Les délinquants ne sont pas toujours affectés à des programmes d'emploi correspondant à leurs besoins en matière d'emploi tels qu'ils ont été recensés au moment de l'évaluation initiale. En outre, les membres du personnel indiquaient généralement que les placements à l'extérieur étaient plus efficacement intégrés au plan correctionnel des délinquants que les programmes d'employabilité et de formation professionnelle.

Une composante clé de l'évaluation de l'efficacité des programmes d'emploi était de savoir si les délinquants ayant des besoins en matière d'emploi suivaient des programmes permettant de répondre à ces besoins une fois incarcérés. De notre échantillon extrait des établissements ($n = 20\ 067$), parmi les délinquants ayant des besoins en matière d'emploi ($n = 10\ 412$, 52 %), 78 % ont pris part à certains types d'activités liées à l'emploi (39 % aux principaux programmes d'emploi et 39 %, aux affectations de travail du SCC). Toutefois, il faut noter que 81 % de ceux qui n'ont pas été identifiés comme ayant des besoins en matière d'emploi ont également participé à certains types d'activités liées à l'emploi (45 %, aux principaux programmes d'emploi et 36 %, aux affectations de travail du SCC). Parmi ces délinquants (c.-à-d. ceux qui ont participé à des activités liées à l'emploi sans avoir de besoins en matière d'emploi), 39 % ont pris part à un ou à plusieurs des principaux programmes et 39 % ont seulement participé à des affectations de travail du SCC.

RECOMMANDATION N° 4 : Le SCC doit veiller à ce que les délinquants qui ont des besoins en matière d'emploi fassent l'objet d'interventions et d'un soutien appropriés pendant la durée de leur incarcération. Pour ce faire, il faut déterminer le rapport le plus approprié entre les programmes d'emplois spécialisés et non spécialisés et les délinquants participants, ou la meilleure combinaison possible de ces programmes et participants, de façon à assurer une productivité optimale et à favoriser le meilleur environnement d'enseignement et d'apprentissage possible. Les documents de politique devraient ensuite rendre compte directement des résultats obtenus.

On a posé un certain nombre de questions aux membres du personnel afin de vérifier si les activités professionnelles, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur étaient correctement intégrés aux plans correctionnels des délinquants et de déterminer les obstacles à l'intégration efficace. Premièrement, on a demandé aux membres du personnel d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », si les activités professionnelles, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur étaient correctement intégrés aux plans

correctionnels des délinquants. Les réponses ont été classées en trois catégories principales (totalement en désaccord/plutôt en désaccord, neutre et d'accord/totalement d'accord) et sont présentées au tableau 11⁵⁴.

Tableau 11 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que les emplois, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur sont correctement intégrés aux plans correctionnels des délinquants

Élément du PEE	Degré d'accord			<i>M</i>	<i>Écart-type</i>
	Totalement en désaccord / en désaccord % (<i>n</i>)	Neutre % (<i>n</i>)	D'accord / totalement d'accord % (<i>n</i>)		
Emplois	32 (383)	27 (216)	25 (198)	2,71	1,19
Programmes de formation professionnelle	32 (382)	25 (196)	27 (213)	2,72	1,22
Placements à l'extérieur	23 (180)	30 (143)	32 (150)	2,88	1,18

Les analyses de la variance réalisées en vue d'établir l'existence de différences significatives selon la région ou le niveau de sécurité dans les degrés d'accord moyens pour chacun des éléments du PEE n'ont révélé aucune différence significative selon la région. Toutefois, les répondants provenant d'établissements de différents niveaux de sécurité avaient des opinions divergentes sur la mesure dans laquelle les programmes d'employabilité et de formation professionnelle ($F(3, 648) = 4,4, p < 0,01$) et les placements à l'extérieur ($F(3, 385) = 4,2, p < 0,01$) étaient efficacement intégrés aux plans correctionnels des délinquants. En ce qui concerne les programmes d'employabilité et de formation professionnelle, les analyses post hoc avec correction de Bonferroni indiquent que le personnel des établissements à sécurité minimale a généralement exprimé un degré d'accord plus élevé que le personnel des établissements à sécurité moyenne (différence moyenne = 0,45, $p < 0,01$) et à niveaux de sécurité multiples (différence moyenne = 0,44, $p < 0,05$). Les analyses montrent également

⁵⁴ On a procédé à une analyse de la variance à un facteur intra-sujet afin de vérifier s'il y avait des différences significatives dans les réponses concernant les activités professionnelles, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur. Cette analyse n'a révélé aucune différence significative dans les degrés d'accord moyens ($F(1,42, 649,47) = 0,7, ns$).

que le personnel des établissements à sécurité minimale a exprimé un degré d'accord supérieur à celui du personnel des établissements à sécurité moyenne lorsqu'on lui a demandé si les placements à l'extérieur étaient intégrés de façon efficace aux plans correctionnels des délinquants (différence moyenne = 0,50, $p < 0,005$).

Constatation n° 9: Le personnel a mentionné que les obstacles les plus importants à l'intégration efficace du PEE au plan correctionnel d'un délinquant sont les suivants : l'accessibilité des emplois et des programmes professionnels, les priorités concurrentes en ce qui a trait aux autres besoins du délinquant en matière de programmes et le refus de participer.

On a demandé aux membres du personnel d'indiquer quel était, selon eux, le plus grand obstacle à l'intégration efficace des activités professionnelles et des programmes de formation professionnelle au plan correctionnel d'un délinquant. Pour ce qui est des activités professionnelles, 245 (31 %) des 783 employés qui ont répondu à la question ont désigné l'accessibilité des emplois en établissement comme étant le principal obstacle. Parmi les autres obstacles majeurs, les répondants ont indiqué l'accessibilité des programmes professionnels (26 %, $n = 204$), les autres besoins du délinquant en matière de programmes (19 %, $n = 147$) et le refus du délinquant de participer aux activités professionnelles (14 %, $n = 109$). La liste détaillée de tous les obstacles cités par le personnel figure au tableau 56 (annexe 9).

Quant à l'intégration efficace des programmes de formation professionnelle, 290 (38 %) des 760 répondants citent l'accessibilité des programmes professionnels comme l'obstacle le plus important, 19 % mentionnent l'accessibilité des emplois en établissement ($n = 144$) et les besoins du délinquant en matière de programmes ($n = 141$) comme les principaux obstacles à l'intégration efficace des programmes de formation professionnelle. Une liste exhaustive de tous les obstacles figure au tableau 57 (annexe 9).

L'intégration des résultats de l'évaluation et le placement adéquat dans des activités professionnelles et des programmes de formation sont essentiels lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins des délinquants en matière d'emploi. Pour comprendre la façon dont cet élément du PEE fonctionne, on a posé aux membres du personnel une série de questions concernant

l'intégration des évaluations et des placements dans le plan correctionnel d'un délinquant. Premièrement, il était important de comprendre la façon dont le personnel percevait le processus de placement. On a demandé aux employés de dresser la liste des facteurs qui, selon eux, déterminaient quel délinquant serait dirigé vers une *activité professionnelle* en particulier. Les facteurs déterminants les plus cités par les 823 répondants étaient les suivants : l'accessibilité d'un placement (62 %, $n = 510$), les compétences et les aptitudes du délinquant (46 %, $n = 375$), les intérêts du délinquant (40 %, $n = 332$), les besoins en matière d'emploi du délinquant (30 %, $n = 249$) et les besoins opérationnels de CORCAN (29 %, $n = 242$). La liste exhaustive des réponses figure au tableau 58 (annexe 9).

De même, lorsqu'on a demandé aux employés de dresser la liste des facteurs qui, selon eux, déterminaient quel délinquant serait dirigé vers un *programme de formation professionnelle* en particulier, les facteurs déterminants les plus cités par les 515 répondants étaient les suivants : l'accessibilité d'un placement (59 %, $n = 306$), les intérêts du délinquant (57 %, $n = 295$), les compétences et les aptitudes du délinquant (56 %, $n = 290$), les besoins du délinquant en matière d'emploi (49 %, $n = 254$) et les besoins opérationnels de CORCAN (26 %, $n = 136$). La liste exhaustive des facteurs énumérés par le personnel figure au tableau 59 (annexe 9).

On a également demandé aux membres du personnel s'ils pensaient que des possibilités d'emploi adéquates étaient offertes aux délinquants ayant les besoins en matière d'emploi les plus importants. Plus particulièrement, on a demandé aux membres du personnel d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », s'ils étaient d'accord pour dire que les possibilités d'emploi (pour CORCAN et en établissement) et les programmes de formation professionnelle étaient offerts à ceux qui présentaient les besoins en matière d'emploi les plus importants. Les réponses ont été classées en trois catégories principales (totalement en désaccord/en désaccord, neutre et d'accord/totalement d'accord) et sont présentées au tableau 12⁵⁵.

⁵⁵ On a procédé à une analyse de la variance à un facteur intra-sujet afin de vérifier s'il y avait des différences significatives dans les réponses concernant les activités professionnelles, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur. Cette analyse n'a révélé aucune différence significative ($F(1,98; 1395,24) = 2,7, ns; \omega^2 = 0,99$).

Tableau 12 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que les possibilités d'emploi sont offertes aux délinquants ayant les besoins en matière d'emploi les plus importants

Élément du PEE	Degré d'accord			<i>M</i>	<i>Écart-type</i>
	Totalement en désaccord / plutôt en désaccord % (<i>n</i>)	Neutre % (<i>n</i>)	D'accord / totalement d'accord % (<i>n</i>)		
Emplois en établissement	50 (379)	33 (254)	17 (128)	2,53	1,05
Emplois pour CORCAN	47 (344)	32 (229)	21 (152)	2,61	1,12
Programmes de formation professionnelle	48 (362)	33 (248)	18 (140)	2,57	1,09

Les analyses de la variance réalisées en vue d'établir l'existence de différences significatives selon la région ou le niveau de sécurité dans les degrés d'accord moyens pour chacun des éléments du PEE n'ont révélé aucune différence significative selon la région. Toutefois, on observe que le niveau de sécurité a une influence significative sur la mesure dans laquelle les répondants estiment que les programmes d'employabilité et de formation professionnelle sont offerts aux délinquants qui présentent les besoins en matière d'emploi les plus importants ($F(3, 617) = 3,61, p < 0,05$). Les comparaisons post hoc avec correction de Bonferroni montrent qu'en moyenne, le personnel des établissements à sécurité minimale a exprimé un degré d'accord plus élevé que celui du personnel des établissements à sécurité moyenne (différence moyenne = 0,37, $p < 0,05$).

4.2.4 Capacité à intervenir en fonction des intérêts et des aptitudes des délinquants

Constatation générale n° 4 (conformité avec les intérêts professionnels) – Il apparaît que le degré de compatibilité des interventions en matière d’emploi avec les intérêts professionnels est relativement élevé. Les délinquants et le personnel ont indiqué que les interventions en matière d’emploi sont en accord avec les intérêts des délinquants, et mettent effectivement à contribution les aptitudes et les compétences de ceux-ci. Cette observation est particulièrement juste dans le cas des emplois pour CORCAN et des placements à l’extérieur.

Constatation n° 10 : Dans l’ensemble, les interventions en matière d’emploi sont compatibles avec les intérêts professionnels des délinquants tels qu’on les évalue dans l’évaluation professionnelle au moment de l’évaluation initiale. Les délinquants conviennent que les interventions en matière d’emploi sont compatibles avec leurs intérêts et laissent entendre qu’ils utilisent bien leurs compétences et leurs aptitudes. Les délinquants font savoir aussi que c’est particulièrement le cas pour les programmes de formation professionnelle et les placements à l’extérieur. Chose intéressante, le personnel convient que les emplois pour CORCAN et les placements à l’extérieur sont compatibles avec les intérêts et les aptitudes des délinquants, mais en revanche, il indique que ce n’est pas le cas des emplois en établissement et des programmes de formation professionnelle. Dans l’ensemble, les délinquants étaient beaucoup plus nombreux que les membres du personnel à mentionner que les initiatives du PEE satisfaisaient leurs intérêts et leurs aptitudes.

Les évaluations professionnelles et toute une série d’autres outils servent à trouver aux délinquants des possibilités d’emploi et des programmes de formation professionnelle qui sont compatibles avec leurs compétences, leurs aptitudes et leurs intérêts et qui répondent à leurs besoins en matière d’emploi. Une analyse approfondie de l’évaluation professionnelle et du processus d’affectation (sous-échantillon des CEC) a permis à l’équipe chargée de l’évaluation de mesurer le niveau de compatibilité entre les intérêts professionnels évalués au départ et les placements dans le cadre des interventions en matière d’emploi⁵⁶. Il s’agit d’un autre moyen pour déterminer la pertinence des placements dans le cadre des interventions en matière d’emploi. Si on examine les degrés de conformité aux intérêts professionnels, il semble que, comparativement aux non-délinquants au sein de la collectivité⁵⁷, les délinquants

⁵⁶ Pour obtenir une analyse approfondie de la conformité avec les intérêts professionnels, de la méthodologie connexe et des résultats supplémentaires qui déborde la portée du présent rapport, veuillez consulter le document de K. Taylor, *Operationalizing the Good Lives Model: an Examination of Holland’s RIASEC Theory and Vocational Congruence with Offenders*, thèse de doctorat non publiée soutenue à l’Université d’Ottawa, Ottawa (Ont.) en 2008.

⁵⁷ Analyse figurant dans Taylor, 2008.

dans les établissements voient leurs placements atteindre un degré comparable, voire supérieur, de conformité avec leurs intérêts professionnels⁵⁸.

On a posé aux délinquants une série de questions en vue de vérifier si leur emploi, leur formation professionnelle et leur placement à l'extérieur (le cas échéant) leur convenaient, c'est-à-dire s'ils correspondaient à leurs aptitudes et à leurs intérêts. Plus particulièrement, on a demandé aux délinquants d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », si leur emploi, leur programme de formation professionnelle et leur placement à l'extérieur les intéressaient, et si leur emploi et leur placement à l'extérieur faisaient appel aux compétences et aux aptitudes qu'ils avaient avant d'être incarcérés. Les réponses ont été classées en trois catégories principales (totalement en désaccord/en désaccord, neutre et d'accord/totalement d'accord) et sont présentées au tableau 13.

⁵⁸ Notamment, on a étudié l'incidence de la conformité avec les intérêts professionnels par rapport à d'autres résultats des services correctionnels que l'on a définis comme pertinents dans le cadre de l'évaluation actuelle. Dans la majorité de ces analyses (c.-à-d. l'incidence de la conformité avec les intérêts professionnels sur le temps passé à suivre des programmes d'emploi, l'implication dans les incidents en établissement, les changements dans les niveaux de sécurité, l'accession à un emploi et le maintien en poste), aucune différence significative n'a été observée en règle générale entre les délinquants qui ont fait l'objet d'une intervention compatible avec leurs intérêts ou ceux qui ont fait l'objet d'une intervention incompatible. Toutefois, dans certains cas, des différences se dégagent en fonction du sexe, de la race et de l'âge, et des constatations intéressantes apparaissent concernant le temps et la récidive. Ces constatations seront abordées dans les sections correspondantes dans la suite du rapport.

Tableau 13 – Mesure dans laquelle les délinquants sont d'accord pour dire que leur emploi, leur formation professionnelle et leur placement à l'extérieur correspondent à leurs intérêts et à leurs aptitudes

	Degré d'accord		
	Totalement en désaccord / en désaccord % (n)	Neutre % (n)	D'accord / totalement d'accord % (n)
Emplois			
Je travaille dans un domaine qui m'intéresse	23 (68)	18 (52)	59 (174)
Mon emploi fait appel aux aptitudes et aux compétences que je possédais avant mon incarcération	37 (109)	9 (27)	54 (156)
Programmes de formation professionnelle			
Mes programmes d'employabilité et de formation professionnelle correspondent à mes intérêts	16 (30)	12 (21)	72 (134)
Placements à l'extérieur			
Je suis intéressé par mon placement à l'extérieur	8 (3)	10 (4)	82 (32)
Mon placement à l'extérieur fait appel à mes aptitudes et à mes compétences	13 (5)	13 (5)	74 (29)

Pour compléter le questionnaire du délinquant, on a également posé une série de questions aux membres du personnel en vue de vérifier si les emplois occupés par les délinquants, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur cadraient avec les aptitudes et les intérêts des délinquants. Plus particulièrement, on a demandé aux employés de d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où un signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que les possibilités d'emploi (en établissement et pour CORCAN), les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur tenaient compte des aptitudes et des intérêts des délinquants. Les réponses ont été classées en trois catégories principales (totalement en désaccord/en désaccord, neutre et d'accord/totalement d'accord) et sont présentées au tableau 14.

Tableau 14 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que les emplois, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur correspondent aux aptitudes et aux intérêts des délinquants

	Degré d'accord			<i>M</i>	<i>Écart-type</i>
	Totalement en désaccord / en désaccord % (<i>n</i>)	Neutre % (<i>n</i>)	D'accord / totalement d'accord % (<i>n</i>)		
Correspondance avec les aptitudes					
Emplois en établissement	44 (244)	36 (281)	20 (160)	2,68	1,04
Emplois pour CORCAN	27 (196)	31 (226)	43 (318)	3,19	1,12
Programmes de formation professionnelle	41 (221)	32 (245)	27 (210)	2,77	1,12
Placements à l'extérieur	26 (117)	31 (143)	43 (198)	3,16	1,15
Correspondance avec les intérêts					
Emplois en établissement	55 (427)	30 (234)	16 (123)	2,49	1,04
Emplois pour CORCAN	33 (243)	30 (221)	37 (274)	3,06	1,16
Programmes de formation professionnelle	48 (369)	28 (217)	24 (185)	2,68	1,14
Placements à l'extérieur	30 (138)	30 (136)	40 (182)	3,08	1,17

En règle générale, les membres du personnel étaient moins souvent d'accord pour dire que les emplois et les programmes de formation professionnelle tenaient compte des aptitudes des délinquants et plus souvent d'accord pour dire que les emplois de CORCAN et les placements à l'extérieur tenaient compte des aptitudes des délinquants. L'analyse de la variance à un facteur intra-sujet réalisée en vue d'établir l'existence de différences significatives dans les réponses données pour les emplois (en établissement et pour CORCAN), les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur a

mis en évidence des différences significatives dans les degrés d'accord moyens entre les éléments du PEE ($F(2,75, 1156,20) = 32,9, p < 0,0001, \omega^2 = 0,88$). Selon les comparaisons par paires avec correction de Bonferroni, les répondants croyaient généralement que les emplois en établissement cadraient moins avec les intérêts et les aptitudes des délinquants que les emplois de CORCAN (différence moyenne = $-0,49, p < 0,0001$) et les placements à l'extérieur (différence moyenne = $-0,46, p < 0,0001$), mais les degrés d'accord moyens ne présentent aucune différence en ce qui concerne les programmes de formation professionnelle (différence moyenne = $-0,07, ns$). De plus, selon les degrés d'accord moyens, les emplois de CORCAN répondent beaucoup plus aux aptitudes des délinquants que les programmes de formation professionnelle (différence moyenne = $0,42, p < 0,0001$), mais aucune différence n'apparaît pour les placements à l'extérieur (différence moyenne = $0,06, ns$). Enfin, en moyenne, les répondants trouvaient que les programmes de formation professionnelle tenaient moins compte des aptitudes des délinquants que les placements à l'extérieur (différence moyenne = $-0,34, p < 0,0001$).

On a procédé à une analyse de la variance à un facteur intra-sujet afin de vérifier s'il existait des différences significatives dans les réponses concernant la mesure dans laquelle les emplois (en établissement et pour CORCAN), les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur tenaient compte des intérêts des délinquants. Les résultats ont indiqué une différence significative dans les degrés d'accord moyens entre les différents éléments du PEE ($F(2,79, 1159,38) = 36,14, p < 0,0001, \omega^2 = 0,90$). Selon les comparaisons par paires avec correction de Bonferroni, les répondants pensaient généralement que les emplois en établissement répondaient moins aux intérêts des délinquants que les emplois pour CORCAN (différence moyenne = $-0,55, p < 0,0001$), les programmes de formation professionnelle (différence moyenne = $-0,17, p < 0,0001$) et les placements à l'extérieur (différence moyenne = $-0,60, p < 0,0001$). De plus, en moyenne, les répondants étaient d'avis que les emplois de CORCAN convenaient beaucoup plus aux intérêts des délinquants que les programmes de formation professionnelle (différence moyenne = $0,37, p < 0,0001$), mais aucune différence n'est observée pour les placements à l'extérieur (différence moyenne = $0,00, ns$). Enfin, les personnes interrogées pensaient que les programmes de

formation professionnelle répondaient beaucoup moins aux intérêts des délinquants que les placements à l'extérieur (différence moyenne = -0,33, $p < 0,0001$).

En outre, on a procédé à des analyses de la variance en vue de vérifier s'il existait des différences dans les degrés d'accord moyens selon la région et le niveau de sécurité des établissements lorsqu'il s'agissait d'évaluer si chaque élément du PEE cadrait avec les *aptitudes* des délinquants. Ces analyses ont mis en évidence des différences moyennes significatives entre les régions pour ce qui est des emplois en établissement ($F(5, 765) = 3,6$, $p < 0,005$) et des programmes de formation professionnelle ($F(5, 756) = 6,7$, $p < 0,0001$). Les analyses post hoc avec correction de Bonferroni ont révélé qu'en moyenne, les membres du personnel de la région du Québec croyaient davantage que les emplois en établissement cadraient avec les aptitudes des délinquants que le personnel de la région de l'Ontario (différence moyenne = 0,43, $p < 0,01$). Les membres du personnel de la région du Québec croyaient davantage que les programmes de formation professionnelle correspondaient aux aptitudes des délinquants que le personnel de la région des Prairies (différence moyenne = 0,60, $p < 0,0001$), de la région de l'Ontario (différence moyenne = 0,59, $p < 0,0001$) et de la région de l'Atlantique (différence moyenne = 0,49, $p < 0,05$). Les membres du personnel de l'AC ont indiqué un degré d'accord significativement plus élevé que celui du personnel de la région des Prairies (différence moyenne = 0,69, $p < 0,05$) et de la région de l'Ontario (différence moyenne = 0,68, $p = 0,05$).

Les réponses différaient beaucoup entre les employés en fonction du niveau de sécurité des établissements lorsqu'il s'agissait d'évaluer si les emplois en établissement ($F(3, 656) = 3,4$, $p < 0,05$), les programmes de formation professionnelle ($F(3, 639) = 3,4$, $p < 0,05$) et les placements à l'extérieur ($F(3, 374) = 7,9$, $p < 0,0001$) correspondaient aux aptitudes des délinquants. On n'a observé aucune différence en fonction du niveau de sécurité pour ce qui est des emplois de CORCAN. Les répondants des établissements à sécurité minimale croyaient davantage que les emplois en établissement correspondaient aux aptitudes des délinquants que les répondants des établissements à niveaux de sécurité multiples (différence moyenne = 0,41, $p < 0,05$). Les employés des établissements à sécurité minimale croyaient également davantage que les programmes de formation professionnelle cadraient avec les

aptitudes des délinquants que les employés des établissements à sécurité moyenne (différence moyenne = 0,35, $p < 0,05$) et des établissements à niveaux de sécurité multiples (différence moyenne = 0,43, $p < 0,05$). Encore une fois, les employés des établissements à sécurité minimale croyaient davantage que les placements à l'extérieur correspondaient aux aptitudes des délinquants que les employés des établissements à sécurité moyenne (différence moyenne = 0,97, $p < 0,0001$).

On a procédé à des analyses de la variance afin d'établir l'existence de différences dans les degrés d'accord moyens selon la région ou le niveau de sécurité des établissements lorsqu'il s'agissait d'évaluer si chaque élément du PEE cadrait avec les *intérêts* des délinquants. Des différences significatives entre les régions ont été observées pour l'ensemble des composantes du PEE, à l'exception des placements à l'extérieur. Pour les possibilités d'emploi en établissement ($F(5, 764) = 7,4, p < 0,0001$), les analyses post hoc avec correction de Bonferroni ont révélé que les employés de la région du Québec ont exprimé un degré d'accord significativement plus élevé que celui du personnel des autres régions, à l'exception de l'AC (les différences moyennes varient de 0,35 à 0,60). On a constaté la même tendance pour les programmes d'employabilité ($F(5, 751) = 10,4, p < 0,0001$; les différences moyennes s'échelonnent entre 0,55 et 0,83). En outre, les employés de l'AC croyaient davantage que les programmes d'employabilité cadraient avec les intérêts des délinquants que ceux de la région des Prairies (différence moyenne = 0,74, $p < 0,05$) et de la région de l'Ontario (différence moyenne = 0,81, $p < 0,01$). Pour ce qui est des possibilités d'emploi de CORCAN ($F(5, 719) = 2,4, p < 0,05$), les employés de la région de l'Ontario croyaient davantage que ces emplois cadraient avec les intérêts des délinquants que les employés de la région des Prairies (différence moyenne = 0,40, $p < 0,05$).

De plus, les analyses ont révélé des différences significatives selon le niveau de sécurité des établissements lorsqu'il s'agissait d'évaluer si les emplois de CORCAN ($F(3, 604) = 2,7, p < 0,05$), les programmes de formation professionnelle ($F(3, 635) = 6,2, p < 0,0001$) et les placements à l'extérieur ($F(3, 373) = 3,9, p < 0,01$) correspondaient aux intérêts des délinquants. Les comparaisons post hoc avec correction de Bonferroni ont révélé que les employés des établissements à sécurité minimale croyaient davantage que les emplois de

CORCAN correspondaient aux intérêts des délinquants que les employés des établissements à niveaux de sécurité multiples (différence moyenne = 0,45, $p < 0,05$). En ce qui concerne les programmes de formation professionnelle, les employés des établissements à sécurité minimale croyaient davantage qu'ils correspondaient aux intérêts des délinquants que les employés de tous les autres types d'établissements (les différences moyennes s'échelonnent de 0,43 à 0,58). Enfin, les employés des établissements à sécurité minimale croyaient davantage que les placements à l'extérieur tenaient compte des intérêts des délinquants que les employés des établissements à sécurité moyenne (différence moyenne = 0,48, $p < 0,01$).

Il était également intéressant de déterminer le degré de correspondance entre les opinions des membres du personnel et des délinquants sur la mesure dans laquelle les emplois, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur tiennent compte des aptitudes et des intérêts des délinquants. On a procédé à des tests t sur échantillons indépendants afin d'évaluer les différences moyennes entre les opinions des deux groupes (délinquants et personnel). Les résultats ont révélé que les délinquants, comparativement aux membres du personnel, croyaient davantage que les emplois en établissement, les emplois de CORCAN et les placements à l'extérieur cadraient avec leurs aptitudes et leurs intérêts. Les moyennes et les différences moyennes sont présentées au tableau 15. En raison de la formulation différente des questions relatives aux programmes de formation professionnelle dans l'entrevue avec les délinquants et dans le sondage auprès du personnel, il n'a pas été possible d'établir de comparaison pour cet élément du PEE.

Tableau 15 – Comparaison des réponses des délinquants et du personnel sur la mesure dans laquelle les emplois et les placements à l’extérieur correspondent aux aptitudes et aux intérêts des délinquants

	Type de répondants		
	Moyenne des délinquants (n)	Moyenne du personnel (n)	Différence moyenne
Emplois en établissement			
Les emplois dans l’établissement correspondent aux aptitudes	3,53 (157)	2,69 (802)	0,84**
Les emplois dans l’établissement correspondent aux intérêts	3,69 (147)	2,49 (799)	1,20**
Emplois pour CORCAN			
Les emplois de CORCAN correspondent aux aptitudes	3,50 (94)	3,19 (754)	0,31*
Les emplois de CORCAN correspondent aux intérêts	4,27 (81)	3,06 (752)	1,21**
Placements à l’extérieur			
Les placements à l’extérieur correspondent aux aptitudes	4,63 (35)	3,16 (463)	1,47**
Les placements à l’extérieur correspondent aux intérêts	4,38 (34)	3,08 (461)	1,30**

Remarque : * $p < 0,05$, ** $p < 0,0001$. On a demandé aux délinquants et au personnel de donner leur opinion sur une échelle de 1 à 5, où 1 était le résultat le plus faible et correspondait à « totalement en désaccord » et où 5 était le résultat le plus élevé et correspondait à « totalement d’accord ».

Constatation n° 11 : Comparativement aux délinquants qui occupent des emplois en établissement, les délinquants qui occupent des emplois pour CORCAN croient davantage que leur travail correspond à leurs intérêts et qu’ils ont accès à des programmes de formation professionnelle qui cadrent avec ceux-ci.

Les employés de CORCAN affichent des résultats beaucoup plus élevés que les employés en établissement lorsqu’on leur demande d’évaluer l’adéquation entre leurs intérêts et leur travail ($t(226) = 3,33, p < 0,01$) ainsi que l’adéquation entre leurs intérêts et les programmes de formation professionnelle ($t(155) = 2,81, p < 0,01$). On a procédé à des tests t sur échantillons indépendants et à des tests de Mann-Whitney afin de voir s’il existait des

différences médianes significatives dans les résultats ci-dessus entre les employés de CORCAN et les employés en établissement (on a eu recours aux tests de Mann-Whitney pour les placements à l'extérieur en raison de la petite taille des échantillons). Les réponses des employés du CORCAN et des établissements sont présentées au tableau 16.

Tableau 16 – Réponses moyennes des délinquants sur la mesure dans laquelle les emplois, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur cadrent avec leurs intérêts, leurs compétences et leurs aptitudes : comparaison entre les employés de CORCAN et les employés en établissement

	Type d'emplois			
	Moyenne des employés de CORCAN (<i>n</i>)	Moyenne des employés en établissement (<i>n</i>)	Différence moyenne	Moyenne générale (<i>n</i>)
Emplois				
Je travaille dans un domaine qui m'intéresse	3,99 (98)	3,43 (180)	0,56**	3,63 (294)
Mon emploi fait appel aux aptitudes et aux compétences que je possédais avant mon incarcération	3,27 (98)	3,35 (179)	0,08	3,28 (292)
Programmes de formation professionnelle				
Mes programmes de formation professionnelle correspondent à mes intérêts	4,22 (63)	3,71 (109)	0,51**	3,95 (185)
Placements à l'extérieur				
Je suis intéressé par mon placement à l'extérieur	4,27 (11)	4,52 (25)	0,25	4,38 (39)
Mon placement à l'extérieur fait appel à mes aptitudes et à mes compétences	3,91 (11)	4,24 (25)	0,33	4,13 (39)

Remarque : ** $p < 0,01$. On a demandé aux délinquants de donner leur opinion sur une échelle de 1 à 5, où 1 était le résultat le plus faible et correspondait à « totalement en désaccord » et où 5 était le résultat le plus élevé et correspondait à « totalement d'accord ». La moyenne générale englobe tous les délinquants qui ont répondu à la question.

En outre, les tests t sur échantillons appariés ont révélé que les placements à l'extérieur (dans l'ensemble) cadraient généralement beaucoup plus avec les intérêts des délinquants ($M = 4,45$ c. $M = 3,61$, $t(37) = 3,02$, $p < 0,01$) et faisaient généralement beaucoup plus appel aux compétences et aux aptitudes des délinquants ($M = 4,14$ c. $M = 3,00$, $t(36) = 3,50$, $p < 0,01$) que les emplois en général (pour CORCAN et en établissement). À nouveau, il semblerait que les emplois disponibles dans le cadre de placements à l'extérieur soient plus adaptés aux aptitudes et aux intérêts des délinquants que les emplois offerts dans les établissements⁵⁹.

Enfin, en vue de vérifier si les délinquants auraient pu être affectés à des emplois mieux adaptés, on leur a demandé si un autre emploi qui correspondait mieux à leurs intérêts et à leurs aptitudes était offert dans l'établissement au même moment. Parmi ceux qui pouvaient répondre de façon absolue, ($n = 293$), 73 % ont indiqué qu'aucun emploi offert dans l'établissement ne correspondait à leurs intérêts et à leurs aptitudes.

RECOMMANDATION N° 5 : Le SCC devrait veiller à ce que les descriptions de travail génériques, de même que le véritable niveau de compétence exigé pour un poste donné, soient jaugés avec soin durant toute la période d'incarcération du délinquant, de façon à assurer une affectation plus efficace des emplois et à obtenir des résultats professionnels concrets qui accroîtront l'efficacité des interventions en matière d'emploi et produiront de meilleurs résultats relatifs à l'emploi.

4.2.5 Participation productive des délinquants

Constatation générale n° 5 (productivité et incidents dans les établissements) – Les programmes d'emploi et de formation professionnelle ont permis d'améliorer le fonctionnement général des établissements, et le temps consacré aux programmes d'emploi a contribué à réduire la participation aux incidents qui s'y produisent. De plus, il ressort que les délinquants participant aux « programmes d'emploi clés » étaient impliqués dans beaucoup moins d'incidents que les délinquants prenant part à un programme d'emploi du SCC et que ceux du groupe témoin. Enfin, les délinquants ont déclaré qu'ils estimaient faire une contribution productive par leur travail, et que leur

⁵⁹ Les tests t sur échantillons indépendants, les analyses de la variance, les tests de Mann-Whitney et de Kruskal-Wallis qui ont été réalisés afin de vérifier si des différences existaient dans les évaluations moyennes et médianes concernant l'adéquation avec les aptitudes et les intérêts en fonction des variables démographiques n'ont révélé aucune différence significative.

emploi et leurs placements à l'extérieur constituaient du temps bien employé. Il convient de souligner que ces résultats sont un peu plus variables chez les détenus autochtones et les délinquantes.

Constatation n° 12 : Comparativement aux délinquants employés au SCC et à ceux du groupe témoin, les délinquants suivant les programmes d'emploi clés sont impliqués dans beaucoup moins d'incidents en établissement (que ce soit des incidents mineurs ou majeurs). Par ailleurs, plus les délinquants passent du temps dans des programmes d'emploi, moins ils sont impliqués dans des incidents en établissement. Toutefois, ces constatations ne se dégagent pas pour les délinquants autochtones et les délinquantes. Notamment, si on les compare aux délinquants non autochtones de sexe masculin, les délinquants autochtones et les délinquantes sont plus impliqués dans des incidents en établissement; cet état de fait ne semble pas être influencé par la participation aux interventions en matière d'emploi. Toutefois, les analyses effectuées sur les effets de la conformité avec les intérêts professionnels indiquent que cet élément est une notion importante dans le cas des délinquants autochtones.

L'analyse des données de l'échantillon des établissements révèle des différences significatives entre les participants aux programmes d'emploi et les non-participants quant au taux d'incidents en établissement (tous types d'incidents confondus) pendant l'incarcération, même une fois prises en compte les différences inter-groupes en ce qui concerne le niveau global de risque, le niveau des besoins en matière d'emploi, le nombre total de besoins détectés, l'âge au moment de l'évaluation initiale, le temps passé dans d'autres programmes, le nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle et le nombre de vols qualifiés⁶⁰, $F(2, 17\ 596) = 41,10, p < 0,001$. Les comparaisons post hoc ont indiqué que les délinquants qui avaient participé aux affectations de travail du SCC étaient impliqués dans un nombre significativement plus élevé d'incidents (M corrigée = 1,72, $ET = 0,04$) que ceux du groupe témoin (M corrigée = 1,53, $ET = 0,04$), et que les délinquants des deux groupes étaient impliqués dans un nombre significativement plus élevé d'incidents que les délinquants participant aux programmes d'emploi clés (M corrigée = 1,31, $ET = 0,04$).

Des différences similaires inter-groupes se dégagent à l'examen du taux d'incidents majeurs, $F(2, 17\ 596) = 17,16, p < 0,001$, et du taux d'incidents mineurs, $F(2, 17\ 596) = 42,04, p < 0,001$. Les délinquants affectés à un emploi au SCC (M corrigée = 0,26, $ET = 0,07$) et

⁶⁰ On a englobé les vols qualifiés à titre de variable de contrôle dans le modèle, car il y avait des différences inter-groupes statistiquement significatives quant à cette variable.

ceux du groupe témoin (M corrigée = 0,22, $ET = 0,007$) ont pris part à un nombre significativement plus élevé d'incidents majeurs que les délinquants suivant les programmes d'emploi clés (M corrigée = 0,18, $ET = 0,003$). Les participants aux affectations de travail du SCC (M corrigée = 1,10, $ET = 0,04$) et ceux du groupe témoin (M corrigée = 1,06, $ET = 0,04$) étaient également impliqués dans un nombre significativement plus élevé d'incidents mineurs que les participants aux programmes d'emploi clés (M corrigée = 0,80, $ET = 0,004$).

L'examen de la durée de la participation à ces programmes révèle une incidence positive significative des programmes d'emploi sur l'adaptation au milieu carcéral. Notamment, de longues périodes passées à suivre les programmes d'emploi clés sont en corrélation avec d'importantes diminutions du nombre de tous genres d'incidents en établissement, $t(17\ 597) = -4,29, p < 0,001$, d'incidents majeurs, $t(17\ 597) = -3,97, p < 0,001$ et d'incidents mineurs, $t(17\ 597) = -5,04, p < 0,001$, même une fois pris en compte l'effet du niveau de risque, du niveau des besoins, de l'âge, de la participation à d'autres programmes, du nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle et du nombre de vols qualifiés du délinquant sur les résultats.

On a comparé le taux d'incidents en établissement selon la race, la participation à des programmes d'emploi (oui/non) et le paramètre d'interaction entre les deux, tout en tenant compte de l'effet des covariables (risque, besoins, âge, durée de la participation à d'autres programmes, nombre de vols qualifiés et nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle). Pour le taux de tous genres d'incidents en établissement, on observe un effet principal significatif de la race ($F(1, 17\ 516) = 144,06, p < 0,001$) mais aucun effet principal significatif de la participation aux programmes d'emploi (oui/non) ou du paramètre d'interaction. En règle générale, les non-Autochtones sont impliqués dans un plus grand nombre d'incidents (M corrigée = 1,64) que les Autochtones (M corrigée = 0,88). Aucun effet d'interaction significatif n'a été constaté et, par conséquent, le taux moyen d'incidents des délinquants qui avaient participé aux programmes d'emploi n'était pas très différent du taux d'incidents des délinquants participants autochtones (respectivement M corrigée = 0,84 c. M corrigée = 0,88) et du taux d'incidents des délinquants participants non autochtones (respectivement M corrigée = 1,68 c. M corrigée = 1,64). On a obtenu des résultats similaires

dans le cas des incidents mineurs, pour lesquels on a observé un effet principal significatif de la race, mais aucun effet principal de la participation aux programmes d'emploi, ni aucune interaction significative. Aucun effet significatif n'a été constaté pour le taux d'incidents mineurs. En outre, on a procédé à des analyses de régression logistique distinctes pour les délinquants autochtones et les délinquants non autochtones dans lesquelles la durée de la participation à des programmes d'emploi était la variable indépendante en cause et le taux d'incidents, la variable dépendante. Une fois l'effet des covariables pris en compte, la durée de la participation à des programmes d'emploi ne s'est pas avérée une variable explicative significative du nombre d'incidents en établissement pour les délinquants autochtones ($t(3197) = 0,39, ns$); en revanche, elle s'est avérée significative pour les délinquants non autochtones ($t(14\ 312) = -4,14, p < 0,001$). En règle générale, plus le temps passé à suivre des programmes augmente, plus le taux de tous genres d'incidents en établissement diminue ($b = -0,0007, ET = 0,0002$). L'analyse distincte des taux d'incidents mineurs et majeurs a révélé des résultats similaires.

Les taux d'incidents en établissement ont été comparés à l'aide d'une analyse de la variance factorielle, avec les effets principaux du genre et de la participation aux programmes d'emploi et le terme d'interaction. Il existait une différence significative entre les délinquants et les délinquantes quant à leur taux d'incidents (tous genres confondus) en établissement, même une fois l'effet des covariables pris en compte, $F(1, 17\ 595) = 13,04, p < 0,001$. Toutefois, l'effet principal de la participation aux programmes d'emploi et le terme d'interaction (genre en fonction de la participation aux programmes d'emploi) ne sont pas significatifs. Les femmes étaient impliquées dans un nombre proportionnellement plus élevé d'incidents pendant leur incarcération ($M\ corrigée = 1,90, ET = 0,11$) que les hommes ($M\ corrigée = 1,50, ET = 0,04$). L'examen des taux d'incidents majeurs a révélé des résultats similaires, les femmes ($M\ corrigée = 0,47, ET = 0,04$) étant impliquées dans un plus grand nombre d'incidents majeurs que les hommes ($M\ corrigée = 0,22, ET = 0,003$) ($F(1, 17\ 595) = 131,73, p < 0,001$). Une fois encore, on n'a observé aucun effet principal de la participation aux programmes d'emploi ni d'effet d'interaction entre le sexe du délinquant et la participation aux programmes d'emploi. L'examen des taux d'incidents mineurs n'a révélé aucun effet principal significatif du sexe ou de la participation aux programmes

d'emploi, mais une interaction significative a toutefois été constatée ($F(1, 17\ 595) = 5,8$, $p < 0,05$) : les femmes qui avaient participé aux programmes d'emploi et les non-participantes présentaient des taux similaires (respectivement M corrigée = 1,21, $ET = 0,07$ c. M corrigée = 0,94, $ET = 0,15$). En outre, ces femmes affichaient un taux d'incidents beaucoup plus élevé que les hommes qui avaient pris part aux programmes d'emploi (M corrigée = 0,91, $ET = 0,02$), lesquels présentaient à leur tour des taux beaucoup plus faibles que les non-participants (M corrigée = 1,02, $ET = 0,04$).

On a aussi réalisé des analyses de régression logistique distinctes pour les délinquants et les délinquantes, où la durée de la participation aux programmes d'emploi constituait la variable indépendante principale et le taux d'incidents, la variable dépendante. Une fois l'effet des covariables pris en compte, la proportion de temps investi dans les programmes d'emploi était un prédicteur significatif des taux d'incidents en établissement pour les délinquants de sexe masculin ($t(16\ 801) = -4,67$; $p < 0,001$), mais non pour les délinquantes ($t(787) = 0,66$, *ns*). En général, dans le cas des délinquants de sexe masculin, plus le temps investi dans des programmes est important, plus le taux d'incidents est faible ($b = -0,0007$, $ET = 0,0001$). L'examen distinct des taux d'incidents mineurs et majeurs a révélé des résultats semblables.

Comme il est mentionné plus haut, les délinquants autochtones sont beaucoup plus souvent impliqués dans des incidents en établissement, peu importe leur participation à des interventions en matière d'emploi. Toutefois, des résultats intéressants se dégagent des analyses réalisées à l'aide du sous-échantillon des CEC, lorsque les résultats relatifs à la conformité avec les intérêts professionnels sont vérifiés selon l'appartenance à un groupe autochtone (c.-à-d. les délinquants autochtones ou non autochtones). Plus précisément, il semble que le degré de conformité avec les intérêts professionnels soit un facteur déterminant en ce qui concerne les délinquants autochtones. Notamment, on a réalisé une régression hiérarchique multiple afin de vérifier si le degré de conformité avec les intérêts professionnels influait sur le taux d'implication dans des incidents en établissement, une fois pris en compte l'effet de la durée de l'incarcération et du niveau de risque. En ce qui concerne les délinquants autochtones, les résultats à plusieurs variables ont révélé que r

diffère considérablement de zéro à la fin de chaque étape. Après l'étape 3, lorsque toutes les variables indépendantes sont comprises dans l'équation, R^2 est égal à 0,55. Ce résultat signifie que la combinaison de ces variables explique 55 % de la variance concernant l'implication dans des incidents en établissement. Après l'étape 1, une fois la durée de l'incarcération comprise dans l'équation, $R^2 = 0,48$, $F(1, 51) = 47,78$, $p < 0,001$. Après l'étape 2, une fois le niveau de risque ajouté au calcul de l'indice d'implication dans des incidents en établissement, $R^2 = 0,49$, $F(2, 50) = 24,36$, $p < 0,001$. Cet ajout n'a pas entraîné d'accroissement significatif de R^2 . Après l'étape 3, une fois le niveau de conformité aux intérêts professionnels ajouté au calcul de l'indice d'implication dans des incidents en établissement, $R^2 = 0,55$, $F(3, 49) = 19,76$, $p < 0,001$. L'ajout du niveau de conformité à l'équation a entraîné un accroissement considérable de R^2 , le R^2 a varié de 0,05, et F a subi une variation de 5,84 ($p < 0,05$). L'équipe d'évaluation admet le caractère exploratoire de cette analyse et la possibilité qu'une correction de Bonferroni, visant à compenser un taux d'erreur de type I gonflé, annule ces résultats; cependant, étant donné la pertinence et l'intérêt de ce nouveau concept professionnel et puisque cette variable se rapproche du niveau de signification pour ce segment précis de l'échantillon, l'équipe a décidé que les résultats méritaient d'être présentés. Les données concernant ce petit échantillon de délinquants autochtones se trouvent au tableau 17.

Tableau 17 – Régression hiérarchique multiple de la durée de l’incarcération (VI1), du niveau de risque (VI2) et du degré de conformité avec les intérêts professionnels (VI3) sur le taux d’implication dans des incidents en établissement (VD) des délinquants autochtones (n = 52)

Variable	VD	VI1	VI2	VI3	B	β	rn^2
Durée de l’incarcération	0,695				0,028***	0,808	0,51
Niveau de risque	0,179	0,388			-1,89	-0,124	
Niveau de compatibilité	-0,033	0,265	0,044		-2,331*	-0,241	0,05
Intercept					-0,885		
Moyenne	3,60	580,83	2,55	2,89			
Écart-type	9,78	283,76	0,637	1,01			

$R^2 = 0,55$
 R^2 corrigé = 0,52
 $r = 0,74***$

Remarque : $R^2 = 0,48$ à l’étape 1; $\Delta R^2 = 0,010$ à l’étape 2 (ns); $\Delta R^2 = 0,054$ à l’étape 3 ($p < 0,05$).

* $p < 0,05$, *** $p < 0,001$

Constatation n° 13 : Les délinquants affirment en majorité que leur travail constitue une bonne façon d’employer leur temps et presque tous les délinquants affirment que les placements à l’extérieur constituent une bonne utilisation de leur temps. De plus, la majorité des délinquants estiment faire une contribution productive en travaillant en établissement. Toutefois, un peu moins de la moitié des délinquants affectés à des emplois pour CORCAN ou en établissement affirment qu’ils pourraient être plus productifs s’ils faisaient autre chose (p. ex. autre placement, programme de certification professionnelle, programme d’éducation, programme correctionnel). Le personnel affirme que, comparativement aux emplois en établissement, les emplois pour CORCAN parviennent mieux à maintenir la motivation et la productivité des délinquants.

Un des objectifs du PEE consiste à s’assurer que les délinquants ne se contentent pas de passer le temps au moyen en occupant un emploi durant leur incarcération, mais qu’ils participent plutôt de façon productive et significative à leurs emplois et à leurs programmes de formation professionnelle. Par conséquent, on a posé aux délinquants un certain nombre de questions afin d’évaluer s’ils considéraient leurs emplois, leurs programmes de formation professionnelle ou leurs placements à l’extérieur comme une façon productive d’employer leur temps durant leur incarcération. D’abord, on a demandé aux délinquants d’évaluer sur

une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que leur travail (ou placement à l'extérieur, le cas échéant) constituait une bonne façon d'employer leur temps. Une majorité des 278 délinquants ayant répondu à la question (75 %, $n = 208$) considéraient que leur travail constituait une bonne façon d'employer leur temps, tandis que 14 % ($n = 38$) affirmaient le contraire ($M = 4,11$, $ÉT = 1,32$)⁶¹.

Les réponses des délinquants étaient encore plus favorables dans le cas des placements à l'extérieur. Tous les délinquants ayant répondu, sauf un, (97 %, $n = 38$ sur 39) considéraient que leurs placements à l'extérieur constituaient une bonne utilisation de leur temps ($M = 4,79$, $ÉT = 0,47$). On a également effectué des tests de Mann-Whitney et de Kruskal-Wallis afin de vérifier si le degré d'accord médian différait en fonction de différentes variables démographiques (ethnie, région, niveau de sécurité et sexe) et du type d'emploi (pour CORCAN ou en établissement). Bien qu'aucune différence médiane n'ait été décelée dans la majorité des comparaisons, on a découvert une différence significative dans le degré d'accord médian selon le niveau de sécurité de l'établissement, $\chi^2(3, n = 39) = 9,72$, $p < 0,05$. Les comparaisons multiples post hoc par paires ont révélé que les délinquants se trouvant dans des établissements à sécurité minimale considéraient davantage que les placements à l'extérieur constituaient une bonne utilisation de leur temps comparativement aux délinquants se trouvant dans des établissements à sécurité moyenne; toutefois, cette différence n'est pas significative si la correction de Bonferroni est appliquée.

On a aussi demandé aux délinquants s'ils croyaient faire une contribution productive en travaillant en établissement. Dans l'ensemble, 85 % des délinquants ayant répondu à la question ($n = 235$ sur 278) estimaient faire une contribution productive. L'analyse d'un tableau de contingence à deux facteurs portant sur les différences d'opinions concernant la contribution productive (oui ou non) selon les variables démographiques ne révèle aucune

⁶¹ Des analyses de la variance et des tests t sur échantillons indépendants ont été réalisés afin de vérifier si les réponses moyennes différaient en fonction de différentes variables démographiques (ethnie, région, niveau de sécurité et sexe) et du type d'emploi (pour CORCAN ou en établissement). Les résultats n'ont révélé aucune différence moyenne significative en ce qui concerne les variables démographiques, ni de différence significative dans les réponses moyennes selon le type d'emploi (pour CORCAN ou en établissement).

différence significative. Comparativement, 95 % ($n = 37$ sur 39) des délinquants ayant participé à un placement à l'extérieur croyaient faire une contribution productive grâce à leur emploi. Là encore, l'analyse d'un tableau de contingence à deux facteurs portant sur les différences d'opinions concernant la contribution productive dans le cadre de placements à l'extérieur (oui ou non) selon les variables démographiques ne révèle aucune différence significative.

On a demandé aux délinquants employés par CORCAN et en établissement s'ils estimaient qu'ils pourraient être *plus* productifs s'ils faisaient autre chose. Parmi les répondants ($n = 274$), 45 % ont affirmé qu'ils pourraient être plus productifs. Parmi les délinquants qui ont désigné une activité qui serait un emploi plus productif de leur temps ($n = 116$), 47 % ($n = 55$) ont indiqué un autre placement et 45 % ($n = 52$), un programme de certification professionnelle. Plus du tiers (37 %, $n = 43$) ont affirmé que leur temps serait mieux employé s'ils participaient à un programme d'éducation et 17 % ($n = 20$) ont mentionné la participation à un programme correctionnel.

En plus du questionnaire adressé aux délinquants, on a aussi demandé aux membres du personnel leurs opinions sur la contribution productive des délinquants durant leur incarcération. Plus précisément, on a demandé aux membres du personnel d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que les possibilités d'emploi (en établissement et pour CORCAN) maintenaient la motivation et la productivité des délinquants pendant leur incarcération. En ce qui concerne les possibilités d'emploi en établissement, 416 (53 %) des 791 répondants étaient totalement en désaccord ou désaccord avec l'énoncé, tandis que 179 (23 %) étaient d'accord ou totalement d'accord ($M = 2,55$, $ÉT = 1,22$). Parmi les 753 employés ayant répondu au sujet des possibilités d'emploi pour CORCAN, 237 (32 %) étaient totalement en désaccord ou en désaccord avec l'énoncé, tandis que 313 (42 %) étaient d'accord ou totalement en désaccord ($M = 3,14$, $ÉT = 1,26$).

L'examen des différences moyennes dans les degrés d'accord entre les régions et les niveaux de sécurité des établissements (au moyen d'analyses de la variance) a révélé d'importantes

différences régionales en ce qui concerne les emplois en établissement ($F(5, 769) = 5,5, p < 0,0001$). Les comparaisons post hoc avec correction de Bonferroni ont révélé que, en ce qui concerne les emplois en établissement, les employés de la région du Québec ont exprimé un degré d'accord significativement plus élevé que celui des employés des régions du Pacifique, des Prairies et de l'Ontario (les différences moyennes varient entre 0,54 et 0,66). On a aussi remarqué des différences moyennes significatives entre les différents niveaux de sécurité dans le cas des emplois en établissement seulement, et non dans le cas des emplois pour CORCAN ($F(3, 656) = 3,0, p < 0,05$). Les analyses post hoc ont révélé que, en moyenne, les employés des établissements à sécurité maximale ont exprimé un degré d'accord supérieur à celui des employés des établissements à sécurité moyenne (différence moyenne = 0,38, $p < 0,05$).

De plus, un test t sur échantillons appariés a été réalisé afin de vérifier si les réponses concernant la contribution productive différaient en fonction des emplois (en établissement ou pour CORCAN). Cet examen a révélé que, en moyenne, les employés considéraient que les emplois pour CORCAN incitaient plus les délinquants à participer de façon productive que les emplois en établissement ($t(741) = 13,5, p < 0,0001$; différence moyenne = 0,58).

Constatation n° 14 : En général, les membres du personnel croient que les programmes d'employabilité et de formation professionnelle améliorent le fonctionnement global de l'établissement.

On a demandé aux membres du personnel d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », à quel point ils étaient d'accord pour dire que la participation des délinquants à des programmes d'emploi (en établissement et pour CORCAN) et de formation professionnelle favorisait le fonctionnement global de l'établissement. Les réponses ont été classées en trois catégories principales (totalement en désaccord/en désaccord, neutre, d'accord/totalement d'accord) et sont présentées au tableau 18.

Tableau 18 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que les emplois et la formation professionnelle favorisent le fonctionnement global de l'établissement

Élément du PEE	Degré d'accord			<i>M</i>	<i>ÉT</i>
	Totalement en désaccord/en désaccord % (<i>n</i>)	Neutre % (<i>n</i>)	D'accord/total ement d'accord % (<i>n</i>)		
Emplois en établissement	18 (140)	30 (232)	53 (413)	3,52	1,13
Emplois pour CORCAN	17 (125)	28 (212)	56 (421)	3,56	1,13
Programmes de formation professionnelle	18 (137)	29 (218)	54 (411)	3,51	1,11

L'analyse de la variance à un facteur intra-sujet réalisée afin de découvrir si les réponses différaient selon l'élément du PEE n'a révélé aucune différence significative en ce qui concerne les degrés d'accord moyens ($F(2, 1486) = 0,6, ns$).

De plus, les analyses de la variance réalisées afin de découvrir si les degrés d'accord moyens concernant chacun des éléments du PEE différaient selon la région ou le niveau de sécurité ont révélé un effet principal considérable de la région en ce qui concerne les emplois en établissement ($F(5, 763) = 2,8, p < 0,05$) et les emplois pour CORCAN ($F(5, 736) = 3,3, p < 0,01$). Toutefois, après correction de Bonferroni, les analyses post hoc n'ont démontré aucune différence significative entre les régions. De même, aucune différence significative n'a été remarquée entre les différents niveaux de sécurité.

4.3 3^e objectif de l'évaluation : Réussite – Efficacité

La mesure dans laquelle une politique, un programme ou une initiative atteint les résultats prévus.

4.3.1 *Modification des besoins en matière d'emploi et acquisition de compétences et d'habiletés (employabilité)*

Constatation générale n° 6 (réinsertion / préparation à l'emploi) – Lorsque des facteurs comme la préparation à l'emploi, la réduction des besoins en matière d'emploi et la réinsertion sont considérés en fonction des possibilités d'emploi en établissement, il ressort que les programmes de formation professionnelle, l'emploi pour CORCAN et les placements à l'extérieur ont été jugés particulièrement efficaces. En outre, les délinquants se sont montrés intéressés à s'inscrire à un programme de certification par une tierce partie, offert tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement, mais n'ont pas fait de lien entre une participation à des interventions en matière d'emploi et la possibilité d'obtenir une mise en liberté sous condition. Fait important, les partenaires communautaires ont indiqué que les délinquants n'étaient PAS aptes au travail au moment de leur mise en liberté.

On avait prévu qu'il serait possible d'examiner la modification des besoins en matière d'emploi à titre de variable des résultats dans l'analyse quantitative de l'échantillon des établissements; cependant, la grande quantité de données manquantes pour le groupe témoin (plus de 80 % de données manquantes) et la faible variabilité des scores portant sur la modification ont rendu cette analyse impossible. Cependant, les entrevues et les sondages réalisés auprès des délinquants, du personnel et des partenaires communautaires ont porté aussi sur l'acquisition des compétences et des habiletés et les conclusions suivantes ont pu en être tirées :

Constatation n° 15 : Les délinquants ont été plus nombreux à évaluer que les programmes de formation professionnelle et les possibilités de placement à l'extérieur leur permettaient d'acquérir des compétences et des habiletés augmentant leur employabilité, comparativement aux possibilités d'emploi pour CORCAN et en établissement. Cependant, en comparaison avec les délinquants occupant un emploi en établissement, les délinquants travaillant pour CORCAN étaient significativement plus nombreux à indiquer que leur travail leur permettait d'acquérir des compétences et contribuait à leur employabilité.

Comme il a été indiqué précédemment, le programme d'emploi et d'employabilité du SCC vise à combler les besoins en matière d'emploi des délinquants en les aidant à acquérir des compétences et des habiletés en établissement. Les délinquants ont eu à répondre à une série de questions visant à vérifier si leur poste, leur formation professionnelle ou placement à l'extérieur, s'il y a lieu, leur avait permis d'acquérir les compétences et les habiletés qui pourraient les aider à trouver un emploi dans la collectivité. Plus particulièrement, on a demandé aux délinquants d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que leur travail, leur formation professionnelle ou leur placement à l'extérieur leur permettait d'acquérir les habiletés qui leur seraient utiles dans la collectivité, que leur participation à un emploi ou placement à l'extérieur les avait préparés à travailler dans la collectivité et qu'ils se sentaient capables d'accomplir leur travail dans la collectivité. Les résultats de ces questions sont présentés au tableau 19.

Tableau 19 – Mesure dans laquelle les délinquants sont d'accord pour dire que leur emploi, les programmes de formation professionnelle et leur placement à l'extérieur leur ont fourni des compétences et des habiletés contribuant à leur employabilité

	Degré d'accord		
	Totalement en désaccord/ en désaccord % (n)	Neutre % (n)	D'accord/ totalement d'accord % (n)
Emploi			
Mon emploi me permet d'acquérir des aptitudes que j'utiliserai pour un travail dans la collectivité.	30 (89)	12 (34)	58 (168)
Mon emploi m'a bien préparé à travailler dans la collectivité.	29 (83)	12 (35)	59 (169)
Je suis certain d'être capable d'accomplir dans la collectivité le travail que je fais actuellement dans l'établissement.	7 (20)	4 (11)	89 (254)
Formation professionnelle			
Mes programmes d'employabilité et de formation professionnelle m'ont permis d'acquérir des aptitudes qui seront utiles dans la collectivité.	6 (11)	6 (11)	88 (164)
Je me sentirais à l'aise de travailler dans la collectivité dans le domaine où j'ai suivi mes programmes d'employabilité et de formation professionnelle.	7 (12)	5 (9)	88 (162)
Placement à l'extérieur			
Mon placement à l'extérieur me permet d'acquérir des aptitudes qui seront utiles pour un travail dans la collectivité.	5 (2)	8 (3)	87 (34)
Mon placement à l'extérieur m'a préparé pour un travail dans la collectivité.	13 (5)	5 (2)	82 (32)

Des tests t sur échantillons indépendants et des tests U de Mann-Whitney ont été réalisés afin de vérifier s'il existait des différences médianes significatives entre les délinquants employés par CORCAN et les délinquants employés en établissement (les tests U de Mann-Whitney ont été utilisés pour les questions portant sur le placement à l'extérieur en raison de la petite taille des échantillons). Les résultats de ces questions sont présentés au tableau 20.

Tableau 20 – Mesure dans laquelle les délinquants sont d'accord pour dire que leur travail, les programmes de formation professionnelle et leur placement à l'extérieur leur ont fourni des compétences et des habiletés contribuant à leur employabilité – Moyenne

	Type d'emploi			
	Moyenne – Emploi pour CORCAN (n)	Moyenne – Emploi en établissement (n)	Différence moyenne	Moyenne globale (n)
Emploi				
Mon emploi me permet d'acquérir des habiletés que j'utiliserai pour un travail dans la collectivité.	3,92 (97)	3,18 (179)	0,74***	3,45 (291)
Mon emploi m'a bien préparé à travailler dans la collectivité.	3,80 (95)	3,25 (176)	0,55**	3,45 (287)
Je suis certain d'être capable d'accomplir dans la collectivité le travail que je fais actuellement dans l'établissement.	4,59 (97)	4,49 (17)	0,10	4,50 (285)
Formation professionnelle				
Mes programmes d'employabilité et de formation professionnelle m'ont permis d'acquérir des aptitudes qui seront utiles dans la collectivité.	4,56 (64)	4,33 (109)	0,23	4,42 (186)
Je me sentirais à l'aise de travailler dans la collectivité dans le domaine où j'ai suivi mes programmes d'employabilité et de formation professionnelle.	4,56 (64)	4,33 (106)	0,23	4,43 (183)
Placement à l'extérieur				
Mon placement à l'extérieur me permet d'acquérir des aptitudes qui seront utiles pour un travail dans la collectivité.	4,18 (11)	4,44 (25)	0,26	4,38 (39)
Mon placement à l'extérieur m'a préparé pour un travail dans la collectivité.	4,36 (11)	3,88 (25)	0,48	4,05 (39)

Remarque : ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. On a demandé aux délinquants de fournir une évaluation sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord ». La moyenne globale correspond à la moyenne des réponses de tous les délinquants.

Il est intéressant de noter que les employés de CORCAN étaient proportionnellement plus nombreux, comparativement aux employés en établissement, à indiquer que leur emploi leur fournissait des compétences pouvant servir dans la collectivité ($t(213) = 3,88, p < 0,001$), et que leur emploi les avait préparés à travailler dans la collectivité ($t(214) = 2,89, p < 0,01$). Ces résultats pourraient suggérer que les délinquants des programmes d'emploi de CORCAN acquièrent davantage d'aptitudes professionnelles applicables à des emplois dans la collectivité et sont mieux préparés à l'emploi lorsqu'ils retournent dans la collectivité que les délinquants qui sont employés en établissement.

Les tests t sur échantillons indépendants, les analyses de la variance et les tests de Kruskal-Wallis réalisés afin de vérifier s'il existait une quelconque différence dans les évaluations moyennes ou médianes concernant la préparation à un emploi dans la collectivité selon les variables démographiques n'ont conclu à aucune différence importante selon la race (Autochtones et non-Autochtones). Cependant, les délinquantes étaient proportionnellement beaucoup plus nombreuses que leurs homologues masculins à confirmer que leur travail leur fournissait des habiletés qui leur seraient utiles dans la collectivité ($M = 3,78$ c. $M = 3,37, t(107) = 2,06, p < 0,05$) et que leur emploi les préparait à travailler dans la collectivité ($M = 3,93$ c. $M = 3,33, t(96) = 2,81, p < 0,01$). En outre, plusieurs différences significatives entre les groupes ont été notées en fonction du niveau de sécurité de l'établissement et de la région (voir le tableau 21).

Tableau 21 – Pertinence des compétences liées à l'emploi dans la collectivité : résultats de l'analyse de la variance pour les comparaisons selon le niveau de sécurité de l'établissement et la région

	Niveau de sécurité de l'établissement		
	Inter-groupes – Degrés de liberté	Intra-groupe – Degrés de liberté	<i>F</i>
Source			
Mon emploi m'a bien préparé à travailler dans la collectivité.	3	283	5,50**
Je suis certain d'être capable d'accomplir dans la collectivité le travail que je fais actuellement dans l'établissement.	3	281	3,08*
Mes programmes d'employabilité et de formation professionnelle m'ont permis d'acquérir des aptitudes qui seront utiles dans la collectivité.	3	182	3,48*
	Région		
	Inter-groupes – Degrés de liberté	Intra-groupe – Degrés de liberté	<i>F</i>
Je suis certain d'être capable d'accomplir dans la collectivité le travail que je fais actuellement dans l'établissement.	4	280	4,91**
Mes programmes d'employabilité et de formation professionnelle m'ont permis d'acquérir des aptitudes qui seront utiles dans la collectivité	4	181	2,99*
Je me sentirais à l'aise de travailler dans la collectivité dans le domaine où j'ai suivi mes programmes d'employabilité et de formation professionnelle	4	178	2,45*

Remarque : * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$.

Les comparaisons post hoc par paires avec correction de Bonferroni ont révélé que les délinquants incarcérés dans des établissements à sécurité moyenne étaient proportionnellement beaucoup plus nombreux que les délinquants des établissements à sécurité maximale à indiquer que leur emploi les préparait à travailler dans la collectivité ($M = 3,61$ c. $M = 2,87$) et que les programmes de formation professionnelle leur avaient permis d'acquérir des aptitudes qui leur seraient utiles dans la collectivité ($M = 4,72$ c. $M = 4,12$). Des résultats comparables apparaissent dans l'évaluation de la capacité d'accomplir, dans la collectivité, le travail fait en établissement ($M = 4,74$ c. $M = 4,26$). De plus, les délinquants incarcérés dans des établissements à niveaux de sécurité multiples étaient proportionnellement beaucoup plus nombreux à indiquer que leur emploi les préparait à travailler dans la collectivité ($M = 3,98$ c. $M = 2,87$).

Les comparaisons post hoc par paires avec correction de Bonferroni ont révélé que les délinquants de la région de l'Ontario étaient proportionnellement beaucoup plus nombreux que les délinquants de la région du Pacifique à indiquer que leurs programmes de formation professionnelle leur permettaient d'acquérir des aptitudes qui leur seraient utiles dans la collectivité ($M = 4,74$ c. $M = 4,13$) et qu'ils se sentiraient à l'aise de travailler dans le domaine de leur formation professionnelle une fois dans la collectivité ($M = 4,74$ c. $M = 4,12$). Les délinquants de la région de l'Ontario étaient aussi beaucoup plus nombreux que les délinquants des régions du Pacifique et des Prairies ($M = 4,83$ c. $M = 4,34$ et $M = 4,21$, respectivement) à se sentir capables d'accomplir dans la collectivité le travail qu'ils faisaient en établissement.

Enfin, pour évaluer encore mieux la mesure dans laquelle les emplois en établissement (y compris les emplois de CORCAN) permettent aux délinquants d'acquérir les compétences et les habiletés qui facilitent l'emploi et l'employabilité dans la collectivité, on a demandé aux délinquants d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « très improbable » et 5, « très probable », à quel point il était probable qu'ils cherchent un emploi semblable dans la collectivité. La majorité des répondants à cette question ($n = 288$) ont indiqué qu'il était très improbable ou improbable qu'ils cherchent à obtenir un emploi semblable dans la collectivité

(58 %, $n = 166$), alors que 32 % des répondants ($n = 93$) ont indiqué que cela était probable ou très probable ($M = 2,51$, $ÉT = 1,64$).

Les tests t sur échantillons indépendants et les analyses de la variance réalisés dans le but de vérifier s'il y avait des différences entre les degrés d'accord moyens selon les variables démographiques (sexe, race, niveau de sécurité et région) n'ont montré aucune différence importante. Les différences moyennes selon le type d'emploi (pour CORCAN ou en établissement) ont révélé que les employés de CORCAN étaient beaucoup plus nombreux à indiquer qu'ils chercheraient un emploi semblable dans la collectivité que les détenus employés en établissement ($M = 2,82$ c. $M = 2,35$, $t(271) = 2,30$, $p < 0,05$).

De manière générale, les questions mesurant l'acquisition de compétences et d'habiletés dans le cadre d'un emploi en établissement et la relation avec l'employabilité et les besoins en matière d'emploi semblent indiquer que les délinquants participant aux programmes d'emploi de CORCAN présentent plus d'habiletés pertinentes qui se traduisent plus facilement en emplois dans la collectivité que les délinquants qui travaillent en établissement. Bien que ces résultats varient en fonction de la région et du niveau de sécurité de l'institution, il est important de noter que la majorité des délinquants eux-mêmes ne considèrent pas que leur travail puisse se traduire en un emploi dans la collectivité, bien que les emplois pour CORCAN soient plus facilement transférables que les emplois en établissement.

Constatation n° 16 : Les membres du personnel ont généralement indiqué que les emplois en établissement, les emplois pour CORCAN et les programmes de formation professionnelle pouvaient réduire les besoins en matière d'emploi des délinquants.

Pour poursuivre l'enquête sur la capacité du PEE à réduire les besoins en matière d'emploi des délinquants en les aidant à acquérir des compétences et des habiletés en établissement, on a posé aux membres du personnel des questions portant sur la capacité du PEE d'atteindre cet objectif. Plus précisément, on a demandé aux membres du personnel d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », à quel point ils étaient d'accord pour dire que les besoins en matière d'emploi des délinquants étaient moins grands grâce aux possibilités d'emploi en établissement, aux possibilités

d'emploi pour CORCAN et aux programmes de formation professionnelle. Les réponses ont été classées en trois catégories principales (totalement en désaccord/en désaccord, neutre, et d'accord/totalement d'accord) et sont présentées au tableau 22.

Tableau 22 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que les programmes d'emploi et de formation professionnelle peuvent réduire les besoins en matière d'emploi

Élément du PEE	Degré d'accord			<i>M</i>	<i>Écart-type</i>
	Totalement en désaccord/en désaccord % (<i>n</i>)	Neutre % (<i>n</i>)	D'accord/ totalement d'accord % (<i>n</i>)		
Emplois en établissement	38 (287)	29 (221)	34 (158)	2,99	1,22
Emplois pour CORCAN	25 (184)	31 (231)	44 (324)	3,28	1,14
Programmes de formation professionnelle	25 (187)	32 (240)	44 (333)	3,29	1,17

L'analyse de la variance à un facteur intra-sujet réalisée dans le but de vérifier s'il y avait des différences importantes entre les réponses concernant les emplois, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur a montré des différences importantes dans les degrés d'accord moyens entre les éléments du PEE ($F(1,98, 1431,88) = 39,2, p < 0,0001; \omega^2 = 0,99$). Les comparaisons par paires avec correction de Bonferroni ont révélé que le degré d'accord moyen était significativement inférieur dans le cas des emplois en établissement comparativement aux emplois pour CORCAN (différence moyenne = -0,30, $p < 0,0001$) et aux programmes de formation professionnelle (différence moyenne = -0,29, $p < 0,0001$). Il n'y avait pas de différence significative dans le degré d'accord moyen entre les emplois pour CORCAN et les programmes de formation professionnelle (différence moyenne = -0,01 *ns*).

De plus, les analyses de la variance réalisées dans le but de vérifier s'il existait des différences importantes pour chacun des éléments du PEE selon la région ou le niveau de sécurité ont révélé des différences significatives entre les régions en ce qui a trait aux possibilités d'emploi en établissement ($F(5, 745) = 4,8 p < 0,0001$). Les comparaisons post hoc par paires avec correction de Bonferroni ont révélé que les employés de la région du Québec étaient proportionnellement plus nombreux que ceux des régions du Pacifique, des Prairies et de l'Ontario (différences moyennes de 0,44 à 0,63) à indiquer que les emplois en établissement réduisaient les besoins des délinquants. Il n'y avait pas de différences importantes entre les niveaux de sécurité pour les questions portant sur la capacité d'un élément quelconque du PEE à réduire les besoins en matière d'emploi des délinquants.

On a aussi demandé aux partenaires communautaires de donner leur opinion sur le PEE et sa capacité de réduire les besoins en matière d'emploi. Quatre-vingt-cinq pour cent ($n = 17$ sur 20) ont indiqué que les programmes de formation professionnelle réduisaient les besoins en matière d'emploi, 63 % ($n = 12$ sur 19) ont déclaré que les possibilités d'emploi pour CORCAN réduisaient les besoins en matière d'emploi et seulement 44 % ($n = 8$ sur 18) ont indiqué que les possibilités d'emploi en établissement réduisaient les besoins en matière d'emploi.

4.3.2 *Certificats d'employabilité et compétences d'employabilité*

Le nombre de certificats délivrés aux détenus a augmenté continuellement au cours des quatre dernières années. Étant donné que cet accroissement pourrait être le reflet d'un accroissement de la taille de la population, ces résultats sont toujours présentés dans un but descriptif. Le tableau 23 présente l'information sur le nombre de certificats obtenus entre 2003 et 2007. Une ventilation par sexe et appartenance à la population autochtone suit.

Tableau 23 – Certificats de formation professionnelle par année fiscale et région⁶²

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Total	7 757	8 411	10 946	12 278
AC	15	17	2	2
Atlantique	744	906	1 033	742
Québec	484	572	592	3 230
Ontario	2 464	1 636	2 266	2 510
Ouest	3 503	4 185	5 421	4 022
Pacifique	546	1 094	1 632	1 792
Inconnu/collectivité		1		

En moyenne, 10 % de tous les certificats sont donnés à des femmes (90 % à des hommes) et 23 % sont donnés à des délinquants autochtones (77 % à des délinquants non autochtones). Compte tenu de la proportion de la population totale des délinquants représentée par ces sous-populations, cette distribution semble relativement appropriée.

- ◇ 2003 – 2004 : 10 % de femmes, 23 % d'Autochtones
- ◇ 2004 – 2005 : 10 % de femmes, 24 % d'Autochtones
- ◇ 2005 – 2006 : 10 % de femmes, 23 % d'Autochtones
- ◇ 2006 – 2007 : 11 % de femmes, 21 % d'Autochtones

Ces certificats ont été obtenus notamment dans les domaines suivants : SIMDUT, chariots élévateurs à fourches, charpentes, sécurité de la construction, sécurité alimentaire, soudage, échelles et échafaudages, AutoCAD de base, intermédiaire et avancé, textiles et travail de tailleur, dressage de chiens, horticulture, manutention générale, travail du bois et autres, utilisation d'une machine à coudre, usinage de métaux, mécanique automobile, aménagement paysager, préparation des aliments, rembourrage, arts graphiques, ébénisterie, électricité,

⁶² Extrait de l'entrepôt de données du Centre d'information sur la justice pénale (CJIL) du SCC (13 juin 2008).

ordinateurs, comptabilité, maçonnerie, design industriel, levage et montage, charpenterie, nettoyage industriel, premiers soins et sécurité en matière de scies à chaîne⁶³.

Constatation n° 17 : Presque tous les délinquants se sont dits motivés à participer à des programmes de reconnaissance professionnelle d'une tierce partie et intéressés à continuer leur formation dans la collectivité, après leur mise en liberté, dans la mesure où la chose est possible.

Compte tenu de l'intérêt des délinquants pour les programmes de formation professionnelle en général, on a posé des questions précises pour connaître l'opinion des délinquants sur les certificats d'employabilité délivrés par des organisations tierces. On a demandé aux délinquants d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire qu'ils se sentaient plus motivés à participer à des programmes de formation professionnelle si leur certificat provenait d'une tierce partie (collège communautaire public ou collège privé d'enseignement professionnel) reconnue par les employeurs dans la collectivité. Presque tous les répondants à la question ($n = 227$ sur 250, 91 %) ont indiqué qu'ils étaient d'accord ou totalement d'accord avec l'énoncé, et seuls 6 % ($n = 14$) étaient en désaccord ou totalement en désaccord ($M = 4,65$, $ÉT = 0,86$). Tous les groupes démographiques s'entendaient sur cet élément; les tests t sur échantillons indépendants et les analyses de la variance réalisés pour examiner les différences entre les degrés d'accord moyens sur l'ensemble des variables démographiques n'ont montré aucune différence significative.

Puisque l'obtention de nombreux certificats d'employabilité nécessite plusieurs années de formation et d'expérience, on a aussi demandé aux délinquants d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que s'il leur était impossible de compléter leur

⁶³ Au cours du processus de consultation, les représentants de CORCAN ont notamment exprimé de l'intérêt à connaître l'emplacement actuel réel des certificats. Quand on a demandé aux délinquants où se trouvaient les certificats qu'ils avaient reçus dans le cadre des programmes suivis, 97 des 142 répondants (68 %) ont indiqué qu'ils avaient les certificats en leur possession (dans leur cellule ou unité de logement). Les certificats avaient aussi souvent été confiés à des membres de la famille ou à des amis dans la collectivité (11 %, $n = 15$) ou conservés dans leur dossier (8 %, $n = 11$). Seuls 8 % des délinquants ($n = 11$) ne connaissaient pas l'emplacement de leur certificat de formation professionnelle.

programme de formation professionnelle en établissement, ils aimeraient être en mesure de le faire à leur mise en liberté. Encore une fois, presque tous les répondants à la question ($n = 226$ sur 244, 93 %) ont indiqué qu'ils étaient d'accord ou totalement d'accord avec l'énoncé, et 5 % ($n = 11$) seulement étaient en désaccord ou totalement en désaccord ($M = 4,66$, $ÉT = 0,85$). Ce degré d'accord était particulièrement vérifiable en ce qui concerne les délinquantes : le test t sur échantillons indépendants a démontré qu'elles étaient proportionnellement beaucoup plus nombreuses que les hommes à souhaiter terminer leur programme de formation après leur mise en liberté ($M = 4,82$ c. $M = 4,62$, $t(177) = 2,23$, $p < 0,05$).

Pour mieux comprendre les champs d'intérêt professionnel des délinquants qui étaient intéressés à poursuivre leur formation une fois libérés dans la collectivité, on a demandé aux délinquants de dresser une liste des programmes de formation professionnelle qu'ils aimeraient le plus poursuivre après leur mise en liberté. Bien que 37 différents programmes de formation professionnelle aient été mentionnés par les 106 délinquants qui ont précisé le nom d'un programme, les plus fréquents incluaient le soudage et la transformation des métaux (13 %), les arts culinaires (9 %) et la mécanique automobile ou la mécanique des petits moteurs (7 %). Plusieurs délinquants (19 %) ont noté qu'ils seraient prêts à poursuivre tout apprentissage professionnel ou programme de certification professionnelle mis à leur disposition, et 9 % aimeraient poursuivre leurs études post-secondaires après leur mise en liberté.

En particulier, les résultats à une question portant sur les « pratiques exemplaires » dans le questionnaire destiné au personnel ont mis l'accent sur la pertinence de la reconnaissance professionnelle externe par une tierce partie. Plusieurs membres du personnel croient que la certification et les crédits accordés à l'apprentissage professionnel sont des éléments essentiels des interventions efficaces en matière d'emploi.

RECOMMANDATION N° 6 : Le SCC devrait se pencher sur les processus actuels de délivrance d'un certificat pour déterminer de quelle façon : 1) un accroissement des possibilités de formation professionnelle mène à un certificat provenant d'une tierce partie; et 2) des partenariats connexes peuvent être formés. Une augmentation du nombre

de tels certificats pourrait aider à maintenir des taux élevés d'inscription et de réussite, ce qui contribuerait à l'objectif de rentabilité. Il faudrait aussi que les documents décrivant les cours de formation professionnelle et comportant des précisions au sujet des certificats délivrés par une tierce partie soient régulièrement mis à jour.

4.3.3 Réinsertion dans la collectivité

Constatation n° 18 : La majorité des membres du personnel ont indiqué que les programmes d'emploi et d'employabilité étaient efficaces à l'égard de la réinsertion des délinquants dans la collectivité. Seulement la moitié des partenaires communautaires étaient d'accord avec cette affirmation et presque la totalité d'entre eux ont indiqué que les délinquants n'étaient pas prêts à travailler au moment de leur mise en liberté dans la collectivité.

Les résultats post-libératoires en matière d'emploi dans la collectivité ont été examinés du point de vue de la réinsertion ainsi que de l'obtention et de la conservation d'un emploi sur des périodes de trois et six mois. Il était intéressant de mesurer si les membres du personnel estimaient que les programmes d'emploi et d'employabilité facilitaient la réinsertion efficace des délinquants dans la collectivité. Pour mesurer l'opinion des membres du personnel à ce sujet, on leur a demandé d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que les programmes d'emploi et d'employabilité étaient efficaces à l'égard de la réinsertion des délinquants dans la collectivité. Ceux qui ont répondu à la question ($n = 796$) étaient en majorité soit d'accord ou totalement d'accord (51 %, $n = 404$), alors que 26 % des membres du personnel ayant répondu ($n = 206$) étaient en désaccord ou totalement en désaccord ($M = 3,43$, $ÉT = 1,27$). Les analyses de la variance réalisées dans le but de vérifier s'il existait des différences importantes du degré moyen d'accord en fonction de la région ou du niveau de sécurité n'ont trouvé aucune différence significative entre les régions ou les niveaux de sécurité.

On a demandé aux partenaires communautaires d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que les programmes d'emploi et d'employabilité étaient efficaces à l'égard de la réinsertion des délinquants dans la collectivité. La moitié des partenaires communautaires qui ont répondu à la question (52 %, $n = 11$ sur 21) étaient totalement

d'accord ou d'accord pour dire que ces programmes facilitaient l'intégration, alors que 29 % ($n = 6$) étaient en désaccord ou totalement en désaccord et que 19 % ($n = 4$) étaient neutres ($M = 3,38$, $ÉT = 1,20$). Lorsqu'on leur a demandé de tenir compte de l'incidence des éléments du PEE sur l'obtention d'un emploi, 90 % ($n = 19$) ont indiqué que les programmes de formation professionnelle étaient efficaces pour augmenter la probabilité d'obtenir un emploi, 75 % ($n = 16$) ont indiqué que les possibilités d'emploi pour CORCAN avaient cet effet et 75 % ($n = 14$ sur 20) ont indiqué que les possibilités d'emploi en établissement y contribuaient. Conservant ceci à l'esprit, nous discuterons maintenant des résultats liés à la réinsertion ainsi qu'à l'obtention et à la conservation d'un emploi.

On a demandé aux partenaires communautaires s'ils croyaient que les délinquants étaient prêts à travailler au moment de leur réinsertion sociale après leur mise en liberté. Sur les 21 répondants, une majorité des partenaires communautaires (95 %, $n = 20$) ont indiqué que les délinquants n'étaient *pas* prêts à travailler. Toujours selon les partenaires communautaires, il fallait en chercher les raisons dans le manque d'attention accordée aux problèmes personnels (tels que la toxicomanie, les problèmes de santé mentale, etc.), le manque de formation ou d'études, le soutien et les ressources limités de la collectivité, l'absence des documents nécessaires (comme la carte du NAS, le permis de conduire, etc.), des attentes irréalistes envers le « vrai monde du travail » et une faible motivation.

Constatation n° 19 : Une majorité de délinquants ne semblent pas associer la participation aux interventions en matière d'emploi à la possibilité accrue de se voir accorder une mise en liberté sous condition. Cependant, les membres du personnel indiquaient plus souvent que la participation aux programmes d'emploi de CORCAN et aux programmes de formation professionnelle augmentait la possibilité que les délinquants se voient accorder un type quelconque de mise en liberté sous condition. Inversement, ils n'ont pas indiqué que les emplois en établissement avaient cet effet.

Il semblait intéressant de mesurer si les délinquants faisaient un lien entre la réussite de leur réinsertion sociale et leur emploi en établissement ou leur placement à l'extérieur. À cette fin, on a demandé aux délinquants d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », à quel point ils étaient d'accord pour dire que leur emploi et leur placement à l'extérieur augmentaient leurs chances d'obtenir une mise en liberté sous condition.

Globalement, 51 % des délinquants qui ont répondu ($n = 142$ sur 279) étaient en désaccord ou totalement en désaccord avec l'énoncé voulant que l'exercice d'un emploi augmentait leurs chances d'obtenir une mise en liberté sous condition, alors que 35 % d'entre eux ($n = 98$) étaient d'accord ou totalement d'accord avec l'énoncé ($M = 2,69$, $ÉT = 1,61$). Cependant, un test t sur échantillons appariés a montré que la participation à un placement à l'extérieur était vue comme ayant un impact beaucoup plus important sur les chances de mise en liberté sous condition que l'emploi en établissement ($t(36) = 6,04$, $p < 0,001$); 92 % de délinquants ($n = 35$ sur 38) étaient d'accord ou totalement d'accord pour dire que leur placement à l'extérieur augmentait leurs chances d'obtenir une mise en liberté sous condition ($M = 4,57$, $ÉT = 0,99$)⁶⁴.

Comme cela avait été le cas lors des entrevues avec les délinquants, les liens faits par les membres du personnel entre l'exercice d'un emploi par les délinquants et leur éventuelle réinsertion sociale ont aussi été mesurés du point de vue de l'incidence sur les décisions de mise en liberté. On a demandé aux membres du personnel d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que l'exercice d'un emploi (en établissement et pour CORCAN) et la participation aux programmes de formation professionnelle augmentaient la possibilité pour un délinquant de se voir accorder un type quelconque de mise en liberté sous condition. Les réponses ont été classées en trois catégories principales (totalement en désaccord/en désaccord, neutre, et d'accord/totalement d'accord) et sont présentées au tableau 24.

⁶⁴ Les tests t sur échantillons indépendants, les analyses de la variance et les tests de Mann-Whitney et de Kruskal-Wallis réalisés dans le but de vérifier s'il existait une quelconque différence dans les degrés d'accord moyens ou médians entre les catégories de variables démographiques n'ont montré aucune différence significative.

Tableau 24 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que l'emploi et la formation professionnelle augmentent les chances de mise en liberté sous condition

Élément du PEE	Degré d'accord			<i>M</i>	<i>Écart-type</i>
	Totalement en désaccord/en désaccord % (<i>n</i>)	Neutre % (<i>n</i>)	D'accord/ totalement d'accord % (<i>n</i>)		
Emplois en établissement	43 (328)	29 (218)	28 (217)	2,77	1,18
Emplois pour CORCAN	31 (229)	32 (235)	37 (274)	3,03	1,14
Programmes de formation professionnelle	22 (168)	30 (228)	48 (365)	3,32	1,13

D'une manière générale, les membres du personnel étaient plus souvent d'accord pour dire que l'exercice d'un emploi pour CORCAN et la participation à des programmes de formation professionnelle augmentaient la possibilité pour un délinquant d'obtenir un type quelconque de mise en liberté sous condition, tandis qu'ils étaient plutôt en désaccord dans le cas des emplois en établissement. L'analyse de la variance à un facteur intra-sujet réalisée dans le but de vérifier s'il y avait des différences importantes dans le degré d'accord entre les types d'emploi et les programmes de formation professionnelle a montré des différences significatives dans les degrés d'accord moyens entre les éléments du PEE ($F(1,91, 1386,95) = 153,75, p < 0,0001; \omega^2 = 0,95$). Les comparaisons par paires après l'application de la correction de Bonferroni ont ensuite permis d'établir que le degré d'accord moyen était significativement inférieur dans le cas des emplois en établissement comparativement aux emplois pour CORCAN (différence moyenne = -0,27, $p < 0,0001$) et aux programmes de formation professionnelle (différence moyenne = -0,73, $p < 0,0001$). De plus, les répondants étaient d'avis que l'exercice d'un emploi de CORCAN augmentait moins les chances de mise en liberté sous condition d'un délinquant que la participation à des programmes de formation professionnelle (différence moyenne = -0,28, $p < 0,0001$).

De plus, des analyses de la variance ont été réalisées dans le but de vérifier s'il existait des différences importantes selon la région ou le niveau de sécurité dans le degré d'accord moyen concernant l'effet de la participation à chacun des éléments du PEE sur les chances de mise en liberté sous condition. Ces analyses ont révélé des différences significatives entre les régions en ce qui concerne les possibilités d'emploi en établissement ($F(5, 741) = 2,9$, $p < 0,05$) et les emplois pour CORCAN ($F(5, 716) = 2,9$, $p < 0,05$). Les analyses post hoc avec correction de Bonferroni ont révélé que les membres du personnel de la région de l'Ontario étaient plus souvent d'accord que les membres du personnel de la région du Pacifique (différence moyenne = 0,40, $p < 0,05$) et de la région du Québec (différence moyenne = 0,42, $p < 0,05$). Les membres du personnel de la région de l'Ontario ont aussi exprimé un degré d'accord plus élevé que ceux de la région du Québec lorsqu'on leur a demandé si l'exercice d'un emploi pour CORCAN augmentait les chances de mise en liberté sous condition des délinquants (différence moyenne = 0,45, $p < 0,05$). Des différences importantes concernant l'exercice d'un emploi pour CORCAN ont aussi été observées entre les niveaux de sécurité ($F(3, 602) = 3,9$, $p < 0,01$). Plus précisément, les membres du personnel des établissements à sécurité maximale ont exprimé un degré d'accord de loin supérieur à celui du personnel des établissements à sécurité moyenne (différence moyenne = 0,40, $p < 0,05$).

Enfin, des tests t sur échantillons indépendants ont été réalisés dans le but de déterminer le degré de correspondance entre les réponses des membres du personnel et celles des délinquants concernant l'effet de la participation à des activités d'emploi sur les chances de mise en liberté sous condition. Les résultats n'ont indiqué aucune différence importante entre les degrés d'accord moyens exprimés par les délinquants et les membres du personnel au sujet des emplois en établissement ($M = 2,68$ c. $M = 2,77$, $t(173) = 0,62$, ns) et des emplois pour CORCAN ($M = 2,99$ c. $M = 3,03$, $t(87) = 0,21$, ns).

4.3.4 *Obtention d'un emploi*

Constatation générale n° 7 (obtention d'un emploi) – Le temps passé dans un programme d'emploi permettait de prédire la probabilité de trouver un emploi dans la collectivité. De plus, le personnel était d'avis que les emplois pour CORCAN, les programmes de formation professionnelle et les possibilités de placements à l'extérieur aidaient les délinquants à trouver un emploi dans la collectivité au moment de leur mise en liberté, contrairement aux emplois en établissement. Bien que les délinquants aient indiqué qu'on ne les encourageait pas à faire appel aux ressources de la collectivité, les partenaires communautaires estimaient au contraire que les délinquants étaient incités à se prévaloir des ressources offertes par la collectivité. Les principaux obstacles à l'obtention d'un emploi dans la collectivité étaient le manque de compétences, l'existence d'un casier judiciaire et un niveau de scolarité ou de formation peu élevé.

Selon des renseignements extraits du SGD, environ 62 % des délinquants libérés avant la fin de l'étude ont trouvé un emploi dans la collectivité. Pour étudier plus en profondeur l'incidence de la participation à un programme d'emploi sur l'emploi dans la collectivité, on a procédé à une analyse du khi carré portant sur le lien entre l'appartenance aux groupes d'étude (c.-à-d. programmes d'emploi clés, affectations de travail du SCC, groupe témoin) et le résultat.

L'association entre l'appartenance à un groupe et l'obtention d'un emploi était statistiquement importante, $\chi^2(2, n = 13\ 203) = 9,65, p < 0,01$. Les délinquants ayant participé à des programmes d'emploi clés avaient plus de chances de trouver un emploi dans la collectivité (64 %), suivis des délinquants ayant participé aux affectations de travail du SCC (61 %). Les délinquants n'ayant participé à aucun type de programme d'emploi pendant leur incarcération étaient ceux qui avaient le moins de chances d'être employés après leur mise en liberté (60 %).

Les analyses faites sur le sous-échantillon des CEC ont indiqué que la participation à un programme d'emploi clé était très liée à l'obtention d'un emploi. Plus précisément, un modèle de régression de Cox a indiqué qu'en comparaison avec le groupe témoin, les délinquants qui participaient à un ou à plusieurs programmes d'emploi clés du SCC avaient plus de chances (probabilité accrue de 11,4 %) de trouver un emploi dans la collectivité ($\chi^2_1 = 17,52, p < 0,0001$).

Pour ajouter au contexte de l'appartenance à un groupe, le temps consacré à un programme d'emploi a aussi été pris en considération. Ces résultats sont discutés ci-dessous.

Constatation n° 20 : Le temps consacré à l'exercice d'un emploi est un prédicteur de l'obtention d'un emploi dans la collectivité. Ces résultats demeurent importants pour les femmes et les délinquants autochtones.

Lors de l'analyse du succès des délinquants dans l'obtention d'un emploi à leur retour dans la collectivité, chaque régression logistique effectuée comportait, comme covariables et pour un délinquant donné, le niveau global de risque, le niveau global des besoins, le nombre total de besoins décelés, l'âge, le temps consacré aux activités d'autres programmes, le nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle, le nombre de vols qualifiés et la durée totale de l'incarcération. La première régression logistique a montré que le temps consacré aux programmes d'emploi était un prédicteur important des résultats qui s'ajoute aux covariables, $\chi^2(1, n = 11\ 581) = 43,71, p < 0,001$. De façon globale, ces résultats laissent entendre que la période pendant laquelle un délinquant est inscrit à un programme d'emploi différencie de façon fiable les délinquants qui obtiennent un emploi dans la collectivité et ceux qui n'en obtiennent pas⁶⁵. Pour chaque augmentation d'une unité du temps passé dans un programme d'emploi, la probabilité d'être employé augmente de 0,4 % ($RC = 1,004$).

On a effectué des analyses de régression logistique distinctes sur les délinquants autochtones et non autochtones afin de prédire le statut d'emploi dans la collectivité (employé c. chômeur), en utilisant le temps passé dans des programmes d'emploi comme variable principale, et en neutralisant l'effet des covariables suivantes : niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, temps consacré aux activités d'autres programmes, âge, durée totale d'incarcération, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle et nombre de vols qualifiés. De façon générale, le temps passé dans des programmes d'emploi était un prédicteur important du statut d'emploi dans la collectivité (employé) à la fois pour les Autochtones ($\chi^2(1) = 6,78, p < 0,01, RC = 1,003, IC = 1,001 \text{ à } 1,006$) et les délinquants non autochtones ($\chi^2(1) = 78,48, p < 0,001, RC = 1,006, IC = 1,004 - 1,007$).

On a effectué des analyses de régression logistique distinctes sur les délinquants et les délinquantes afin de prédire le statut d'emploi dans la collectivité (employé c. chômeur), en utilisant le temps passé dans des programmes d'emploi comme variable principale, et en neutralisant l'effet des covariables suivantes : niveau global de risque, niveau global des besoins,

⁶⁵ Veuillez noter que les étudiants, les personnes sans emploi en raison d'un handicap physique ou mental de même que les retraités ont été exclus de ces analyses concernant le statut d'emploi dans la collectivité.

nombre de besoins décelés, temps consacré aux activités d'autres programmes, âge, durée totale d'incarcération, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle et nombre de vols qualifiés. De façon générale, le temps passé dans des programmes d'emploi était un prédicteur important du statut d'emploi dans la collectivité (employé) pour les délinquants ($\chi^2(1) = 77,24, p < 0,001, RC = 1,005, IC = 1,004 \text{ à } 1,006$) mais pas pour les délinquantes ($\chi^2(1) = 2,75, ns; RC = 1,004, IC = 0,999 - 1,009$).

Constatation n° 21 : Les membres du personnel ont indiqué que les possibilités d'emploi pour CORCAN, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur aidaient les délinquants à obtenir un emploi dans la collectivité après leur mise en liberté. Ils n'ont toutefois pas indiqué que les emplois en établissement avaient cet effet.

Afin de mieux évaluer dans quelle mesure le PEE permettait aux délinquants d'acquérir les compétences et les habiletés pouvant les aider à obtenir un emploi dans la collectivité après leur mise en liberté, on a posé aux membres du personnel une série de questions concernant la préparation des délinquants à l'emploi dans la collectivité pendant leur séjour en établissement.

On a d'abord demandé aux membres du personnel d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que l'exercice d'un emploi (en établissement et pour CORCAN), la participation aux programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur augmentaient la probabilité qu'un délinquant obtienne un emploi dans la collectivité. Les réponses ont été classées en trois catégories principales (totalement en désaccord/en désaccord, neutre, et d'accord/totalement d'accord) et sont présentées au tableau 25.

Tableau 25 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que l'exercice d'un emploi, la participation aux programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur aident les délinquants à obtenir un emploi dans la collectivité

Élément du PEE	Degré d'accord			<i>M</i>	<i>Écart-type</i>
	Totalement en désaccord/en désaccord % (<i>n</i>)	Neutre % (<i>n</i>)	D'accord/ totalement d'accord % (<i>n</i>)		
Emplois en établissement	46 (361)	28 (217)	26 (206)	2,71	1,19
Emplois pour CORCAN	22 (168)	29 (224)	49 (374)	3,36	1,12
Programmes de formation professionnelle	17 (132)	25 (197)	58 (450)	3,57	1,10
Placements à l'extérieur	26 (124)	28 (138)	46 (224)	3,25	1,18

D'une manière générale, les membres du personnel étaient plus souvent d'accord pour dire que l'exercice d'un emploi pour CORCAN, la participation aux programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur augmentaient la probabilité que les délinquants obtiennent un emploi dans la collectivité; toutefois, ils étaient plus souvent en désaccord dans le cas des emplois en établissement. L'analyse de la variance à un facteur intra-sujet réalisée dans le but de vérifier s'il y avait des différences importantes dans le degré d'accord entre les types d'emploi, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur a montré des différences importantes entre les éléments du PEE ($F(2,62, 1196,53) = 80,8, p < 0,0001; \omega^2 = 0,81$). Les comparaisons par paires après l'application de la correction de Bonferroni ont révélé que le degré d'accord moyen était significativement inférieur dans le cas des emplois en établissement comparativement aux emplois pour CORCAN (différence moyenne = -0,66, $p < 0,0001$), aux programmes de formation professionnelle (différence moyenne = -0,85, $p < 0,0001$) et aux placements à l'extérieur (différence moyenne = -0,50, $p < 0,0001$). En moyenne, les répondants étaient d'avis que les emplois de CORCAN augmentaient moins la possibilité d'obtenir un emploi dans la collectivité que les programmes de formation

professionnelle (différence moyenne = -0,20, $p < 0,0001$), et avaient un effet semblable à celui des placements à l'extérieur (différence moyenne = 0,11, *ns.*). Enfin, les membres du personnel étaient d'avis que les programmes de formation professionnelle augmentaient beaucoup plus la probabilité que les délinquants obtiennent un emploi que les placements à l'extérieur (différence moyenne = 0,36, $p < 0,0001$).

De plus, les analyses de la variance réalisées dans le but de vérifier s'il existait des différences importantes du degré d'accord moyen pour chacun des éléments du PEE selon la région ou le niveau de sécurité ont démontré qu'il existait des différences significatives entre les régions en ce qui concerne les emplois pour CORCAN ($F(5, 744) = 3,8, p < 0,005$). Les comparaisons post hoc par paires après l'application de la correction de Bonferroni ont révélé que les membres du personnel de la région du Québec étaient beaucoup moins souvent d'accord que les membres du personnel des régions de l'Ontario (différence moyenne = 0,42, $p < 0,05$) et de l'Atlantique (différence moyenne = 0,46, $p < 0,05$). L'analyse tenant compte du niveau de sécurité a montré que les membres du personnel des établissements à sécurité minimale avaient exprimé un degré d'accord supérieur avec l'énoncé voulant que les placements à l'extérieur augmentaient la possibilité que les délinquants obtiennent un emploi dans la collectivité, comparativement aux employés des établissements à sécurité moyenne ($F(3, 396) = 3,0, p < 0,05$; différence moyenne = 0,42, $p < 0,05$). Il n'y avait pas d'autres différences entre les régions ou les niveaux de sécurité en ce qui concerne la participation des délinquants aux autres éléments du PEE et à leur incidence sur l'obtention d'un emploi dans la collectivité.

Constatation n° 22 : Une majorité des délinquants n'ont pas indiqué qu'ils avaient été encouragés à faire appel aux ressources de la collectivité qui les aideraient à obtenir un emploi après leur mise en liberté. Les délinquants exerçant un emploi pour CORCAN étaient notamment plus nombreux à dire qu'ils avaient reçu un soutien à cet égard. Les réponses des membres du personnel à cette question étaient négligeables, étant donné qu'il n'y avait pas de consensus clair à cet effet; des différences sont toutefois apparues selon la région et le niveau de sécurité. Enfin, à l'opposé des opinions exprimées par les délinquants, les partenaires communautaires ont indiqué que les délinquants étaient encouragés à faire appel aux ressources de la collectivité.

Reconnaissant qu'un des éléments clés de l'obtention d'un emploi par les délinquants est la disponibilité des contacts et des ressources offerts par la collectivité, on a demandé aux

délinquants d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire qu'ils étaient encouragés à faire appel aux ressources de la collectivité qui les aideraient à obtenir un emploi après leur mise en liberté. La majorité des délinquants (62 %, $n = 178$) étaient en désaccord ou totalement en désaccord, alors que 31 % ($n = 88$) étaient d'accord ou totalement d'accord ($M = 2,36$, $ÉT = 1,62$).

Les tests t sur échantillons indépendants et les analyses de la variance réalisés dans le but de vérifier s'il y avait des différences entre les degrés d'accord moyens parmi les catégories de variables démographiques n'ont montré aucune différence significative selon le sexe, la race, ou le niveau de sécurité des établissements. Cependant, les délinquants qui travaillaient pour CORCAN étaient beaucoup plus nombreux que ceux qui étaient employés en établissement à indiquer qu'ils avaient été encouragés à faire appel aux ressources de la collectivité ($M = 2,61$ c. $M = 2,18$, $t(268) = 2,10$, $p < 0,05$). De plus, lors de l'analyse des différences entre les régions, les comparaisons multiples par paires avec correction de Bonferroni ont révélé une différence générale dans les degrés d'accord moyens ($F(4, 280) = 4,43$, $p < 0,01$) : les délinquants de la région de l'Ontario ($M = 1,66$) étaient proportionnellement beaucoup moins nombreux que ceux du Pacifique ($M = 2,50$), des Prairies ($M = 2,63$), et du Québec ($M = 2,73$) à affirmer qu'ils avaient été encouragés à faire appel aux ressources de la collectivité.

Le questionnaire destiné aux membres du personnel, comparable au questionnaire destiné aux délinquants, a examiné la disponibilité des contacts et des ressources offerts aux délinquants par la collectivité. Comme dans le sondage destiné aux délinquants, on a demandé aux membres du personnel d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que les délinquants étaient encouragés à chercher dans la collectivité des ressources qui les aideraient à obtenir un emploi après leur mise en liberté. Les réponses des membres du personnel étaient réparties de manière uniforme entre les différentes réponses possibles : 35 % ($n = 258$) étaient en désaccord ou totalement en désaccord, 31 % ($n = 231$) étaient neutres, et 34 % ($n = 253$) étaient d'accord ou totalement d'accord avec l'énoncé ($M = 3,00$, $ÉT = 1,18$).

Les analyses de la variance réalisées afin de vérifier s'il existait des différences importantes dans le degré d'accord moyen selon la région n'ont trouvé aucune différence significative. Cependant, les réponses des membres du personnel différaient en fonction du niveau de sécurité ($F(3, 614) = 3,6, p < 0,05$); les tests post hoc de Tukey ont révélé que les membres du personnel des établissements à sécurité minimale ont exprimé un degré d'accord très supérieur à celui des employés des établissements à sécurité moyenne (différence moyenne = 0,42, $p < 0,05$) et à sécurité maximale (différence moyenne = 0,42, $p < 0,05$).

Des tests t sur échantillons indépendants ont été réalisés afin de déterminer le degré de correspondance entre les opinions des membres du personnel et celles des délinquants lorsqu'il s'agissait d'évaluer dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que les délinquants étaient encouragés à chercher dans la collectivité des ressources qui les aideraient à obtenir un emploi après leur mise en liberté. Les résultats révèlent que les membres du personnel ($M = 3,00$) ont exprimé un degré d'accord très supérieur à celui des délinquants ($M = 2,45$), $t(364) = 4,99$, $p < 0,0001$.

L'établissement de contacts avec la collectivité et l'identification de ressources à l'intérieur de celle-ci aident les délinquants à conserver leurs emplois respectifs après leur mise en liberté. On a aussi demandé aux partenaires communautaires d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », dans quelle mesure ils étaient d'accord pour dire que les délinquants étaient encouragés à chercher dans la collectivité des ressources qui les aideraient à obtenir un emploi après leur mise en liberté. Parmi les partenaires communautaires ayant répondu à la question ($n = 21$), une majorité (57 %, $n = 12$) étaient totalement d'accord ou d'accord, et 29 % ($n = 6$) étaient en désaccord ($M = 3,43$, $ÉT = 1,09$).

Constatation n° 23 : Les délinquants, les membres du personnel et les partenaires communautaires ont désigné le manque d'aptitudes professionnelles et le casier judiciaire comme les deux plus grands obstacles à l'obtention d'un emploi dans la collectivité. L'absence de formation ou de reconnaissance professionnelle tenait aussi une position élevée dans la liste des trois groupes.

Pour évaluer les interventions en matière d'emploi actuelles et cibler les besoins et les préoccupations pour l'avenir, il était important de comprendre quels facteurs représentaient une

difficulté potentielle pour l'obtention d'un emploi dans la collectivité, du point de vue des délinquants. Pour ce faire, on a demandé aux délinquants d'indiquer ce qu'ils prévoyaient être le plus grand obstacle dans leur recherche d'emploi dans la collectivité après leur mise en liberté. Près de la moitié des délinquants qui ont répondu à la question (49 %, $n = 143$ sur 291) ont indiqué que leur casier judiciaire serait le principal obstacle auquel ils se heurteraient, alors que l'absence des aptitudes professionnelles nécessaires a été mentionnée par 6 % des délinquants ($n = 17$). Les autres obstacles importants mentionnés par les délinquants incluaient leur âge à la mise en liberté (6 %, $n = 17$), la durée de leur incarcération (5 %, $n = 15$) et le manque de formation ou de certification exigée pour un travail dans la collectivité (4 %, $n = 12$). Il est intéressant de noter que 18 % des répondants ($n = 52$) ont indiqué qu'ils ne rencontreraient pas d'obstacle dans leur recherche d'emploi dans la collectivité.

Pour cibler les besoins et les préoccupations pour l'avenir et évaluer la concordance entre les opinions des membres du personnel et celles des délinquants, on a aussi demandé aux membres du personnel d'indiquer ce qu'ils prévoyaient être le plus grand obstacle auquel se heurteraient les délinquants quand ils chercheraient à obtenir un emploi dans la collectivité après leur mise en liberté. Sur les 792 membres du personnel qui ont répondu à la question, 33 % ($n = 263$) ont indiqué que l'absence des aptitudes professionnelles nécessaires serait le principal obstacle, alors que l'absence de la formation ou de la reconnaissance professionnelle exigée a été mentionnée par 21 % des membres du personnel ($n = 162$). Les autres grands obstacles cités par les membres du personnel incluaient le casier judiciaire (20 %, $n = 159$), l'absence de motivation (8 %, $n = 61$) et le manque de soutien dans la collectivité (4 %, $n = 33$). Une liste complète des obstacles mentionnés par les membres du personnel est présentée au tableau 60 (annexe 9).

On a demandé aux partenaires communautaires quels étaient les plus grands obstacles auxquels se heurtaient les délinquants quand ils cherchaient un emploi dans la collectivité après leur mise en liberté, afin d'évaluer les interventions en matière d'emploi actuelles et cibler les besoins en matière d'emploi des délinquants dans l'avenir. La difficulté la plus souvent citée comme étant un obstacle pour les délinquants était de ne pas avoir la formation ou la reconnaissance professionnelle exigée pour le type d'emploi recherché (35 %, $n = 7$ de 20). Le casier judiciaire (30 %, $n = 6$ de 20) et l'absence des aptitudes requises pour le type d'emploi recherché (25 %, $n = 5$ de 20) ont été cités comme étant les deux autres obstacles les plus importants.

$n = 5$ de 20) ont aussi été mentionnés comme étant des difficultés importantes pour les délinquants.

Enfin, on a demandé aux partenaires communautaires s'il était possible d'intégrer un élément aux programmes d'emploi et d'employabilité afin d'augmenter la probabilité que les délinquants obtiennent et conservent un emploi dans la collectivité. Sur les 21 répondants, une majorité (86 %, $n = 18$) ont indiqué que certains éléments pourraient être changés. Les changements les plus souvent nommés incluaient le développement continu des programmes de formation professionnelle et des compétences, l'accroissement du niveau de soutien ou des ressources, une communication plus directe avec la collectivité et la remise de documents exacts aux délinquants à leur mise en liberté.

Constatation n° 24 : Les délinquants semblent être bien informés en ce qui a trait aux habiletés essentielles exigées pour l'obtention d'un emploi et ont indiqué que certains emplois et certaines interventions d'ordre professionnel avaient été efficaces pour les préparer à un emploi dans la collectivité.

L'objectif fondamental du PEE est de fournir aux délinquants les compétences et les habiletés qui leur permettront d'obtenir un emploi dans la collectivité après leur mise en liberté. Pour évaluer l'atteinte de cet objectif, on a posé aux délinquants une série de questions concernant leur préparation à l'emploi dans la collectivité pendant leur séjour en établissement.

Tout d'abord, on a demandé aux délinquants de dresser une liste des aptitudes essentielles qu'ils devaient posséder pour obtenir un emploi dans la collectivité. Les 286 délinquants qui ont répondu à cette question ont énuméré 28 aptitudes essentielles, résumées ici au tableau 26.

Tableau 26 – Aptitudes essentielles requises pour l'obtention d'un emploi

	Délinquants ayant répondu <i>n</i> (%)
Aptitude	
Communication interpersonnelle	103 (36 %)
Arriver à l'heure/ponctualité	103 (36 %)
Travail d'équipe	99 (35 %)
Formation/certification	76 (27 %)
Compétences professionnelles particulières	76 (27 %)
Attitude et comportement positifs	70 (25 %)
Participation aux projets et aux tâches	55 (19 %)
Expérience professionnelle/stabilité d'emploi	40 (14 %)
Prise de responsabilité à l'égard du rendement	36 (13 %)
Volonté d'apprendre continuellement	31 (11 %)

Remarque : Le pourcentage (%) indique la proportion des répondants qui ont inscrit l'aptitude essentielle indiquée. Le total sera donc supérieur à 100 % parce que les délinquants pouvaient indiquer plusieurs aptitudes.

Ensuite, on a demandé aux délinquants de considérer tous les emplois qu'ils avaient exercés depuis leur arrivée au sein du SCC et d'indiquer lesquels de ces emplois les avaient le mieux préparés à travailler dans la collectivité. Sur les 287 délinquants qui ont répondu, 30 % ($n = 86$) ont indiqué qu'aucun des emplois occupés en établissement ne les avait préparés à un emploi dans la collectivité. Les autres répondants ($n = 201$) ont décrit 36 différents emplois les ayant préparés à un emploi dans la collectivité, et les emplois les plus cités sont résumés au tableau 27. Pour une liste exhaustive de tous les emplois occupés par les membres de l'échantillon, veuillez consulter le tableau 48, annexe 6.

Tableau 27 – Emplois ayant le mieux préparé les délinquants à travailler dans la collectivité

	Délinquants ayant répondu <i>n</i> (%)
Emploi	
Fabrication – CORCAN	25 (12 %)
Employé de cuisine/services alimentaires	22 (11 %)
Entretien des établissements	17 (9 %)
Travailleur du textile – CORCAN	15 (8 %)
Nettoyeur	13 (7 %)
Adjoint administratif	12 (6 %)
Travailleur de la construction – CORCAN	9 (5 %)
Travail du métal	9 (5 %)

Remarque : Les emplois énumérés représentent 61 % ($n = 122/201$) des répondants.

On a également demandé aux délinquants d'examiner les différents programmes de formation professionnelle auxquels ils avaient participé depuis leur arrivée au SCC et d'indiquer lesquels les avaient le mieux préparés à travailler dans la collectivité. Les 176 délinquants qui ont répondu ont énuméré un total de 30 programmes qui leur seraient particulièrement utiles après leur mise en liberté. Les plus populaires étaient le SIMDUT (39 % des délinquants, $n = 69$) et l'apprentissage de la construction (17 % des délinquants, $n = 29$). Les programmes de formation en premiers soins et en RCR (11 %, $n = 20$), en opération d'équipement (11 %, $n = 19$), en arts culinaires (6 %, $n = 11$) et en sécurité alimentaire (6 %, $n = 11$) ont notamment aussi été mentionnés. Un faible pourcentage de répondants (5 %, $n = 9$) ont indiqué qu'aucun des programmes de formation professionnelle auxquels ils avaient participé ne les avait préparés à un emploi dans la collectivité.

4.3.5 *Maintien de l'emploi*

Constatation générale n° 8 (maintien de l'emploi) – Selon le personnel, les délinquants qui travaillent pour CORCAN, participent à un programme de formation professionnelle et tirent parti des possibilités de placement à l'extérieur accroissent leurs chances de conserver leur emploi dans la collectivité. Toutefois, la participation au PEE ne représentait pas un prédicteur significatif du maintien de l'emploi.

Fait important, le SGD ne contient pas de données facilement accessibles sur le maintien de l'emploi. Il est donc impossible d'étudier cette question pour l'ensemble des délinquants qui composent l'échantillon institutionnel. Les CEC recueillent toutefois des données sur le maintien de l'emploi des délinquants qui font appel à leurs services. L'équipe d'évaluation a donc pu avoir recours à un sous-échantillon composé de délinquants ayant fait appel aux services des CEC pour étudier les résultats obtenus en matière de maintien de l'emploi. Elle a observé que 139 des 304 délinquants qui composaient cet échantillon (soit 46 % d'entre eux) avaient trouvé un emploi dans la collectivité. Lorsque les CEC ont voulu vérifier si ces délinquants étaient toujours employés trois mois plus tard, ils ont réussi à communiquer avec 90 % de ces délinquants ($n = 125$) et ont constaté que la moitié ($n = 63$) occupaient toujours un emploi. Le suivi effectué six mois après l'évaluation initiale a révélé une perte de données plus marquée : les CEC n'ont réussi à communiquer qu'avec 27 % des délinquants de l'échantillon ($n = 38$). Néanmoins, 97 % d'entre eux occupaient toujours un emploi après six mois. Le taux de réponse associé à cette variable des résultats est toutefois très élevé, ce qui a rendu impossible toute analyse inférentielle; l'équipe d'évaluation n'a donc pas pu vérifier s'il existait des différences statistiquement significatives en ce qui concerne le suivi de six mois.

Constatation n° 25 : La participation au PEE ne semble pas être un important prédicteur du maintien de l'emploi.

Aucune différence statistiquement significative n'a été observée entre les divers groupes étudiés (participants aux programmes d'emploi clés, délinquants affectés à un emploi du SCC, groupe témoin) en ce qui a trait au maintien de l'emploi au moment du suivi de trois mois, ce qui signifie que la participation aux interventions en matière d'emploi n'est pas un prédicteur du maintien de l'emploi. À l'aide du même échantillon, l'équipe d'évaluation a pu étudier les écarts potentiels entre les délinquants dont l'emploi dans la collectivité était conforme à leurs intérêts

professionnels et ceux dont l'emploi ne correspondait pas à ces intérêts. On avait prévu que ceux dont l'emploi correspondait aux intérêts professionnels connaîtraient des périodes d'emploi dans la collectivité plus stables que les autres. Encore une fois, les résultats du modèle n'ont pas été conformes à cette prévision (la variable n'était pas statistiquement significative). En d'autres mots, dans l'échantillon étudié, le degré de conformité de l'emploi dans la collectivité avec les intérêts professionnels des délinquants ne semble pas corrélé au maintien de l'emploi.

Constatation n° 26 : Selon le personnel, les délinquants qui travaillent pour CORCAN, qui participent à un programme de formation professionnelle et qui tirent parti des possibilités de placement à l'extérieur accroissent leurs chances de conserver leur emploi dans la collectivité. Le personnel ne croit cependant pas que l'emploi en établissement a le même effet.

Un des objectifs clés du PEE est d'aider les délinquants à trouver du travail dans la collectivité. De façon plus importante encore, ce programme vise à les aider à conserver leur emploi et à demeurer des membres productifs de la société. Pour évaluer si cet objectif avait été atteint, on a demandé aux membres du personnel d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », à quel point ils étaient d'accord pour dire que les emplois en établissement ou pour CORCAN, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur augmentaient la possibilité qu'un délinquant conserve un emploi dans la collectivité. Les réponses ont été classées en trois grandes catégories (totalement en désaccord/en désaccord, neutre, d'accord/totalement d'accord) et sont présentées au tableau 28.

Tableau 28 – Mesure dans laquelle les membres du personnel sont d'accord pour dire que les emplois, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur favorisent le maintien de l'emploi

Élément du PEE	Degré d'accord			<i>M</i>	<i>ÉT</i>
	Totalement en désaccord/en désaccord % (<i>n</i>)	Neutre % (<i>n</i>)	D'accord/ totalement d'accord % (<i>n</i>)		
Emplois en établissement	50 (387)	28 (217)	23 (178)	2,62	1,17
Emplois pour CORCAN	26 (196)	34 (255)	41 (310)	3,20	1,13
Programmes de formation professionnelle	22 (172)	29 (223)	49 (382)	3,40	1,15
Placements à l'extérieur	27 (133)	29 (139)	44 (213)	3,20	1,18

De façon générale, la majeure partie des membres du personnel considéraient que l'emploi pour CORCAN, les programmes de formation professionnelle et les placements à l'extérieur augmentaient la possibilité qu'un délinquant conserve un emploi dans la collectivité. Par contre, ils étaient plus nombreux à considérer que les emplois en établissement n'augmentaient pas cette probabilité. La même tendance a été observée parmi les partenaires communautaires. En effet, 81 % d'entre eux ($n = 17$) ont indiqué que les programmes de formation professionnelle augmentaient la probabilité qu'un délinquant conserve un emploi dans la collectivité, comparativement à 57 % ($n = 12$) en ce qui a trait aux emplois pour CORCAN et à 35 % ($n = 7$ sur 20) pour les emplois en établissement.

On a effectué une analyse de la variance à un facteur intra-sujet dans le but de vérifier s'il existait un écart significatif entre le degré d'accord des répondants selon qu'ils se prononçaient

sur les emplois en établissement, les emplois pour CORCAN, les programmes de formation professionnelle ou les placements à l'extérieur. Cette analyse a révélé que le degré d'accord variait de façon significative en fonction de l'élément du PEE ($F(2,65, 1\ 198,28) = 75,19$, $p < 0,0001$; $\omega^2 = 0,82$). Les comparaisons par paires effectuées avec correction de Bonferroni ont démontré que la probabilité que les répondants considèrent qu'un élément du PEE favorise le maintien de l'emploi dans la collectivité était significativement plus faible dans le cas des emplois en établissement que dans le cas des emplois pour CORCAN (différence moyenne = $-0,59$, $p < 0,0001$), des programmes de formation professionnelle (différence moyenne = $-0,94$, $p < 0,0001$) et des placements à l'extérieur (différence moyenne = $-0,55$, $p < 0,0001$). De même, cette probabilité était significativement plus faible dans le cas des emplois pour CORCAN que dans le cas des programmes de formation professionnelle (différence moyenne = $-0,19$, $p < 0,0001$), mais elle était comparable dans le cas des emplois pour CORCAN et des placements à l'extérieur (différence moyenne = $0,04$, *ns*). Enfin, cette probabilité était significativement plus élevée dans le cas des programmes de formation professionnelle que dans le cas des placements à l'extérieur (différence moyenne = $0,27$, $p < 0,0001$).

Des analyses de la variance ont été effectuées pour vérifier s'il existait des différences significatives entre les régions et les établissements de différents niveaux de sécurité quant au degré d'accord moyen des répondants pour chaque élément du PEE. Ces analyses ont révélé que les répondants de régions différentes n'évaluaient pas de la même façon la mesure dans laquelle les emplois pour CORCAN favorisaient le maintien de l'emploi ($F(5, 739) = 4,6$, $p < 0,0001$). Plus précisément, les comparaisons post hoc effectuées avec correction de Bonferroni ont démontré que le degré d'accord moyen du personnel de la région de l'Atlantique concernant les emplois pour CORCAN était significativement plus élevé que celui du personnel de la région du Pacifique (différence moyenne = $0,44$, $p < 0,05$) et des Prairies (différence moyenne = $0,45$, $p < 0,05$). De même, le degré d'accord moyen du personnel de l'Ontario était significativement plus élevé que celui du personnel des Prairies (différence moyenne = $0,37$, $p < 0,05$). On a aussi observé un écart significatif entre les degrés d'accord moyens des répondants d'établissements de niveaux de sécurité différents en ce qui concerne l'effet des placements à l'extérieur sur la probabilité qu'un délinquant conserve un emploi dans la collectivité ($F(3, 395) = 2,5$, $p < 0,05$).

Plus précisément, les analyses post hoc effectuées avec correction de Bonferroni ont démontré que le degré d'accord moyen du personnel des établissements à sécurité minimale était plus élevé que celui du personnel des établissements à sécurité moyenne (différence moyenne = 0,39, $p < 0,05$).

RECOMMANDATION N° 7 – Le SCC devrait continuer de promouvoir une méthode permettant d'accroître le taux de maintien d'un emploi des délinquants. Les efforts de l'organisme pourraient être facilités par la collecte et la gestion continues de données; l'information pertinente sur l'emploi, pour un délinquant donné, serait recueillie et enregistrée de façon appropriée au moment de l'évaluation initiale, prise en considération lors du processus d'intervention en matière d'emploi et tenue à jour jusqu'à la mise en liberté du détenu (c.-à-d. obtention et maintien d'un emploi). Cette méthode devrait permettre de recueillir des données informatisées témoignant de la capacité du SCC d'assurer une continuité pour le délinquant, du fait que ces renseignements porteraient sur les besoins en matière d'emploi du délinquant, les interventions dont il a fait l'objet et ses aspirations professionnelles.

4.3.6 Réduction de la récidive

Constatation générale n° 9 (récidive) – Le temps consacré aux activités des programmes d'emploi a été associé à une légère hausse de la probabilité d'être réincarcéré dans un établissement fédéral, d'être reconnu coupable d'une nouvelle infraction ou d'être reconnu coupable d'une nouvelle infraction avec violence. Toutefois, comparativement aux délinquants qui ont un emploi dans la collectivité, les délinquants en chômage présentent un risque de récidive considérablement plus élevé. Enfin, la compatibilité d'un travail avec les intérêts professionnels du détenu peut constituer un facteur pertinent pour l'examen de la récidive, car lorsque l'on compare les délinquants chômeurs et ceux dont l'emploi dans la collectivité est peu conforme à leurs intérêts avec les délinquants dont l'emploi dans la collectivité est tout à fait dans la ligne de leurs intérêts professionnels, il ressort que ces derniers demeurent plus longtemps dans la collectivité.

Pour étudier l'incidence de la participation aux programmes d'emploi sur la récidive, on a effectué une analyse du khi carré sur le lien entre l'appartenance à un des groupes étudiés (participants aux programmes d'emploi clés, participants aux programmes d'emploi du SCC, groupe témoin) et les résultats obtenus. La corrélation entre l'appartenance à un groupe et la réincarcération était statistiquement significative : $\chi^2(2, n = 12\ 874) = 51,64, p < 0,001$. Les participants aux programmes d'emploi clés (18 %) et aux programmes d'emploi du SCC (16 %) avaient une plus grande probabilité d'être reconnus coupables d'une nouvelle infraction dans les deux années suivant leur mise en liberté que les membres du groupe témoin (11 %). La

corrélation entre l'appartenance à un groupe et la récidive était elle aussi statistiquement significative : $\chi^2(2, n = 12\,874) = 161,18, p < 0,001$. Les participants aux programmes d'emploi clés (48 %) et les délinquants occupant seulement un emploi pour le SCC (46 %) avaient une probabilité significativement plus grande d'être réincarcérés dans un établissement fédéral que les délinquants du groupe témoin (33 %).

L'étude du temps passé entre la mise en liberté et la récidive a donné des résultats intéressants et a permis de constater que les trois groupes étudiés (participants aux programmes d'emploi clés, participants aux programmes d'emploi du SCC, groupe témoin) s'en tirent de façon comparable. Plus précisément, on a observé que les participants aux programmes d'emploi clés et les membres du groupe témoin passent en moyenne le même nombre de jours en liberté avant d'être réincarcérés (234 jours) et que ces deux groupes obtiennent de meilleurs résultats que les délinquants occupant un emploi pour le SCC (229 jours). Si on tient plutôt compte du nombre de jours entre la mise en liberté et la récidive, les membres du groupe témoin s'en tirent un peu mieux (269 jours) que les participants aux programmes d'emploi clés (260 jours) et que les délinquants occupant un emploi pour le SCC (253 jours).

Constatation n° 27 : Le temps consacré aux activités des programmes d'emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu'un délinquant soit réincarcéré dans un établissement fédéral, et ce, quels que soient son origine ethnique (Autochtone ou non-Autochtone) et son sexe.

Lorsqu'on neutralise l'effet de certaines covariables (niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d'autres programmes, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié, durée totale de l'incarcération), on constate que le temps consacré aux activités des programmes d'emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu'un délinquant soit réincarcéré dans un établissement fédéral au cours des deux années suivant sa mise en liberté ($\chi^2(1) = 43,71, p < 0,001, RC = 1,004, IC = 1,003-1,005$).

Pour étudier l'incidence de la participation à des programmes d'emploi sur la réincarcération des Autochtones et des non-Autochtones, on a effectué des régressions logistiques distinctes sur ces deux sous-échantillons après avoir neutralisé l'effet de certaines covariables (niveau global de

risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d'autres programmes, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié, durée totale de l'incarcération). Le temps consacré aux activités des programmes d'emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu'un délinquant soit réincarcéré dans un établissement fédéral au cours des deux années suivant sa mise en liberté, et ce, aussi bien chez les Autochtones ($\chi^2(1) = 19,91, p < 0,001, RC = 1,006, IC = 1,004-1,009$) que chez les non-Autochtones ($\chi^2(1) = 59,37, p < 0,001, RC = 1,005, IC = 1,004-1,007$).

Pour étudier l'incidence de la participation à des programmes d'emploi sur la réincarcération des hommes et des femmes, on a effectué des régressions logistiques distinctes sur ces deux sous-échantillons après avoir neutralisé l'effet de certaines covariables (niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d'autres programmes, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié, durée totale de l'incarcération). Le temps consacré aux activités des programmes d'emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu'un délinquant soit réincarcéré dans un établissement fédéral au cours des deux années suivant sa mise en liberté, et ce, aussi bien chez les hommes ($\chi^2(1) = 76,08, p < 0,001, RC = 1,005, IC = 1,004-1,007$) que chez les femmes ($\chi^2(1) = 8,13, p < 0,01, RC = 1,007, IC = 1,002-1,013$).

Constatation n° 28 : Le temps consacré aux activités des programmes d'emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu'un délinquant soit reconnu coupable d'une nouvelle infraction, et ce, que celui-ci soit Autochtone ou non. Le temps consacré aux activités de ces programmes ne semble pas avoir un effet significatif chez les femmes.

Lorsqu'on neutralise l'effet de certaines covariables (niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d'autres programmes, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié, durée totale de l'incarcération), on constate que le temps consacré aux activités des programmes d'emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu'un délinquant soit reconnu coupable d'une nouvelle infraction au cours des deux années suivant sa mise en liberté ($\chi^2(1) = 37,15, p < 0,001, RC = 1,005, IC = 1,003-1,006$).

Pour étudier l'incidence de la participation à des programmes d'emploi sur la probabilité que les Autochtones et les non-Autochtones soient reconnus coupables d'une nouvelle infraction, on a effectué des régressions logistiques distinctes sur ces deux sous-échantillons après avoir neutralisé l'effet de certaines covariables (niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d'autres programmes, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié, durée totale de l'incarcération). Le temps consacré aux activités des programmes d'emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu'un délinquant soit reconnu coupable d'une nouvelle infraction au cours des deux années suivant sa mise en liberté, et ce, aussi bien chez les Autochtones ($\chi^2(1) = 12,74, p < 0,001, RC = 1,006, IC = 1,003-1,010$) que chez les non-Autochtones ($\chi^2(1) = 24,17, p < 0,001, RC = 1,004, IC = 1,003-1,006$).

Pour étudier l'incidence de la participation à des programmes d'emploi sur la probabilité que les hommes et les femmes soient reconnus coupables d'une nouvelle infraction, on a effectué des régressions logistiques distinctes sur ces deux sous-échantillons après avoir neutralisé l'effet de certaines covariables (niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d'autres programmes, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié, durée totale de l'incarcération). Chez les hommes, le temps consacré aux activités des programmes d'emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu'un délinquant soit reconnu coupable d'une nouvelle infraction au cours des deux années suivant sa mise en liberté ($\chi^2(1) = 32,66, p < 0,001, RC = 1,005, IC = 1,003-1,006$). Chez les femmes, aucune association significative n'est observée ($\chi^2(1) = 3,40, p < 0,06, RC = 1,000, IC = 1,000-1,013$).

Constatation n° 29 : Le temps consacré aux activités des programmes d'emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu'un délinquant soit reconnu coupable d'une nouvelle infraction avec violence, et ce, que celui-ci soit Autochtone ou non. Le temps consacré aux activités de ces programmes ne semble pas avoir un effet significatif chez les femmes.

Lorsqu'on neutralise l'effet de certaines covariables (niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d'autres programmes, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié,

durée totale de l’incarcération), on constate que le temps consacré aux activités des programmes d’emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu’un délinquant soit reconnu coupable d’une nouvelle infraction avec violence au cours des deux années suivant sa mise en liberté ($\chi^2(1) = 9,23, p < 0,01, RC = 1,004, IC = 1,001-1,007$).

Pour étudier l’incidence de la participation à des programmes d’emploi sur la probabilité que les Autochtones et les non-Autochtones soient reconnus coupables d’une nouvelle infraction avec violence, on a effectué des régressions logistiques distinctes sur ces deux sous-échantillons après avoir neutralisé l’effet de certaines covariables (niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d’autres programmes, nombre d’infractions à l’origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié, durée totale de l’incarcération). Le temps consacré aux activités des programmes d’emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu’un délinquant soit reconnu coupable d’une nouvelle infraction avec violence au cours des deux années suivant sa mise en liberté, et ce, aussi bien chez les Autochtones ($\chi^2(1) = 5,47, p < 0,02, RC = 1,006, IC = 1,001-1,012$) que chez les non-Autochtones ($\chi^2(1) = 4,12, p < 0,05, RC = 1,003, IC = 1,000-1,006$).

Pour étudier l’incidence de la participation à des programmes d’emploi sur la probabilité que les hommes et les femmes soient reconnus coupables d’une nouvelle infraction avec violence, on a effectué des régressions logistiques distinctes sur ces deux sous-échantillons après avoir neutralisé l’effet de certaines covariables (niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d’autres programmes, nombre d’infractions à l’origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié, durée totale de l’incarcération). Chez les hommes, le temps consacré aux activités des programmes d’emploi est associé à une légère augmentation de la probabilité qu’un délinquant soit reconnu coupable d’une nouvelle infraction avec violence au cours des deux années suivant sa mise en liberté ($\chi^2(1) = 7,84, p < 0,01, RC = 1,004, IC = 1,001-1,006$). Chez les femmes, aucune association significative n’est observée.

Constatation n° 30 : Les délinquants sans emploi dans la collectivité ont une probabilité statistiquement plus grande de récidiver (soit d’être réincarcérés ou reconnus coupable d’une

nouvelle infraction ou d'une nouvelle infraction avec violence) que ceux qui y occupent un emploi.

Enfin, on a voulu étudier l'incidence de l'obtention d'un emploi dans la collectivité sur la probabilité d'être réincarcéré ou reconnu coupable d'une nouvelle infraction ou d'une nouvelle infraction avec violence. Lorsqu'on neutralise l'effet de certaines covariables (niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d'autres programmes, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié, durée totale de l'incarcération), on constate que le fait d'occuper un emploi dans la collectivité est associé de façon significative à la réincarcération ($\chi^2(1) = 451,79, p < 0,001$), à la condamnation pour une nouvelle infraction ($\chi^2(1) = 168,19, p < 0,001$) et à la condamnation pour une nouvelle infraction avec violence ($\chi^2(1) = 51,50, p < 0,0001$). La probabilité que les délinquants sans emploi dans la collectivité soient réincarcérés au cours de l'année suivant leur mise en liberté était près de 2,9 fois plus élevée que celle des délinquants occupant un emploi ($RC = 2,89, IC = 2,62-3,18$). Par ailleurs, la probabilité qu'ils soient reconnus coupables d'une nouvelle infraction au cours des deux années suivant leur mise en liberté était près de 2,2 fois plus élevée ($RC = 2,19, IC = 1,95-2,47$), et la probabilité qu'ils soient reconnus coupables d'une nouvelle infraction avec violence au cours des deux années suivant leur mise en liberté, près de 1,2 fois plus élevée ($RC = 1,21, IC = 1,15-1,27$).

Pour étudier l'incidence de l'obtention d'un emploi dans la collectivité (après la mise en liberté) sur la récidive des Autochtones et des non-Autochtones, on a effectué des régressions logistiques distinctes sur ces deux sous-échantillons après avoir neutralisé l'effet de certaines covariables (niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d'autres programmes, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié, durée totale de l'incarcération). L'emploi dans la collectivité était un prédicteur significatif de la récidive (en ce sens que les chômeurs étaient plus nombreux à récidiver) aussi bien chez les Autochtones ($\chi^2(1) = 21,10, p < 0,001$) que chez les non-Autochtones ($\chi^2(1) = 143,67, p < 0,001$). Ainsi, chez les Autochtones, la probabilité que les délinquants sans emploi dans la collectivité soient reconnus coupables d'une nouvelle infraction était 1,9 fois plus élevée que celle des délinquants occupant un emploi ($RC = 1,91, IC = 1,45-2,53$); chez les non-Autochtones, cette probabilité était 2,2 fois plus élevée ($RC = 2,25,$

$IC = 1,97-2,56$). Les résultats étaient comparables en ce qui concerne les nouvelles infractions avec violence. En effet, la probabilité que les délinquants autochtones ($RC = 1,20$, $IC = 1,07-1,35$, $\chi^2(1) = 9,81$, $p < 0,01$) et les délinquants non autochtones ($RC = 1,20$, $IC = 1,14-1,28$, $\chi^2(1) = 38,56$, $p < 0,0001$) soient reconnus coupables d'une nouvelle infraction avec violence était près de 1,2 fois plus élevée chez les sans-emploi. Les résultats étaient également comparables en ce qui concerne la réincarcération. Chez les Autochtones, la probabilité que les délinquants sans emploi dans la collectivité soient réincarcérés dans un établissement fédéral était 2,8 fois plus élevée que celle des délinquants occupant un emploi ($RC = 2,81$, $IC = 2,24-3,52$, $\chi^2(1) = 80,34$, $p < 0,001$); chez les non-Autochtones, cette probabilité était 2,9 fois plus élevée ($RC = 2,86$, $IC = 2,57-3,19$, $\chi^2(1) = 353,79$, $p < 0,001$). L'emploi dans la collectivité semble donc être un élément clé de la réinsertion sociale des délinquants autochtones et non autochtones.

Pour étudier l'incidence de l'obtention d'un emploi dans la collectivité (après la mise en liberté) sur la récidive des hommes et des femmes, on a effectué des régressions logistiques distinctes sur ces deux sous-échantillons après avoir neutralisé l'effet de certaines covariables (niveau global de risque, niveau global des besoins, nombre de besoins décelés, âge, temps consacré aux activités d'autres programmes, nombre d'infractions à l'origine de la peine actuelle, nombre de condamnations pour vol qualifié, durée totale de l'incarcération). Chez les femmes, aucune association significative n'est observée ($\chi^2(1) = 1,79$, ns , $RC = 1,52$, $IC = 1,97-2,56$). Chez les hommes, par contre, l'emploi dans la collectivité était un prédicteur significatif de la récidive en ce sens que les chômeurs étaient plus nombreux à récidiver ($\chi^2(1) = 172,46$, $p < 0,001$). Ainsi, chez les hommes, la probabilité que les délinquants sans emploi dans la collectivité soient reconnus coupables d'une nouvelle infraction était 2,3 fois plus élevée que celle des délinquants occupant un emploi ($RC = 2,26$, $IC = 2,00-2,55$). En ce qui concerne la réincarcération, la probabilité que les délinquants sans emploi dans la collectivité soient réincarcérés dans un établissement fédéral était plus élevée que celle des délinquants occupant un emploi, et ce, aussi bien chez les hommes ($\chi^2(1) = 432,28$, $p < 0,001$) que chez les femmes ($\chi^2(1) = 17,17$, $p < 0,001$). Plus précisément, cette probabilité était 2,9 fois plus élevée pour les hommes ($RC = 2,91$, $IC = 2,63-3,22$) et 2,6 fois plus élevée pour les femmes ($RC = 2,64$, $IC = 1,67-4,19$).

L'emploi dans la collectivité semble donc être un élément clé de la réinsertion sociale des délinquants et des délinquantes.

Il convient de noter que certains ont soulevé des doutes quant à la validité du « temps consacré aux activités des programmes d'emploi » comme variable indépendante. En outre, l'obtention et le maintien de l'emploi influent très probablement sur les résultats relatifs à la réincarcération et à la récidive. Les variables de médiation sont celles qui expliquent la relation entre un prédicteur (dans le cas présent, le temps consacré aux activités des programmes d'emploi) et la variable des résultats (soit la récidive). La participation à des programmes d'emploi est associée à l'obtention d'un emploi, et l'emploi est associé avec une baisse de la probabilité de récidive. Le maintien de l'emploi permet donc d'assurer de meilleurs résultats à long terme. Par conséquent, l'obtention d'un emploi et, très probablement, le maintien de l'emploi sont considérés comme des facteurs déterminants de la relation entre la participation à des programmes d'emploi et la récidive. La prochaine section du présent rapport traitera brièvement de l'incidence potentielle de la conformité de l'emploi avec les intérêts professionnels, qui pourrait elle aussi être une variable de médiation de cette relation.

Constatation n° 31 : Les délinquants qui occupent dans la collectivité un emploi qui correspond étroitement à leurs intérêts professionnels demeurent généralement plus longtemps dans la collectivité (avant de récidiver) que ceux qui sont sans emploi ou qui occupent dans la collectivité un emploi qui correspond peu à leurs intérêts professionnels.

Comme cela a déjà été expliqué, le degré de conformité avec les intérêts professionnels n'était pas un prédicteur de la majorité des résultats correctionnels étudiés dans le cadre de la présente évaluation. On a cependant étudié le temps passé en liberté avant la récidive en fonction de la situation d'emploi (sans emploi, emploi peu conforme aux intérêts professionnels, emploi conforme aux intérêts professionnels) en effectuant une analyse de survie à l'aide d'une régression de Cox.

Cette analyse a révélé que la situation d'emploi a une incidence statistiquement significative lorsqu'on neutralise l'effet de deux covariables, soit le risque et les besoins ($\chi^2 (2, n = 203) = 7,992, p = 0,018$). Les covariables expliquaient bien le temps passé en liberté

avant la récidive ($\chi^2 (2, n = 203) = 17\,459, p < 0,001$). Par contre, l'analyse univariée révèle, encore une fois, que le risque est la seule variable statistiquement significative ($p < 0,01$), et que les besoins ne contribuent pas significativement au modèle ($p = 0,598$). Les résultats de cette analyse (coefficients de régression, degrés de liberté, seuils de probabilité et rapport de cotes) sont présentés au tableau 29.

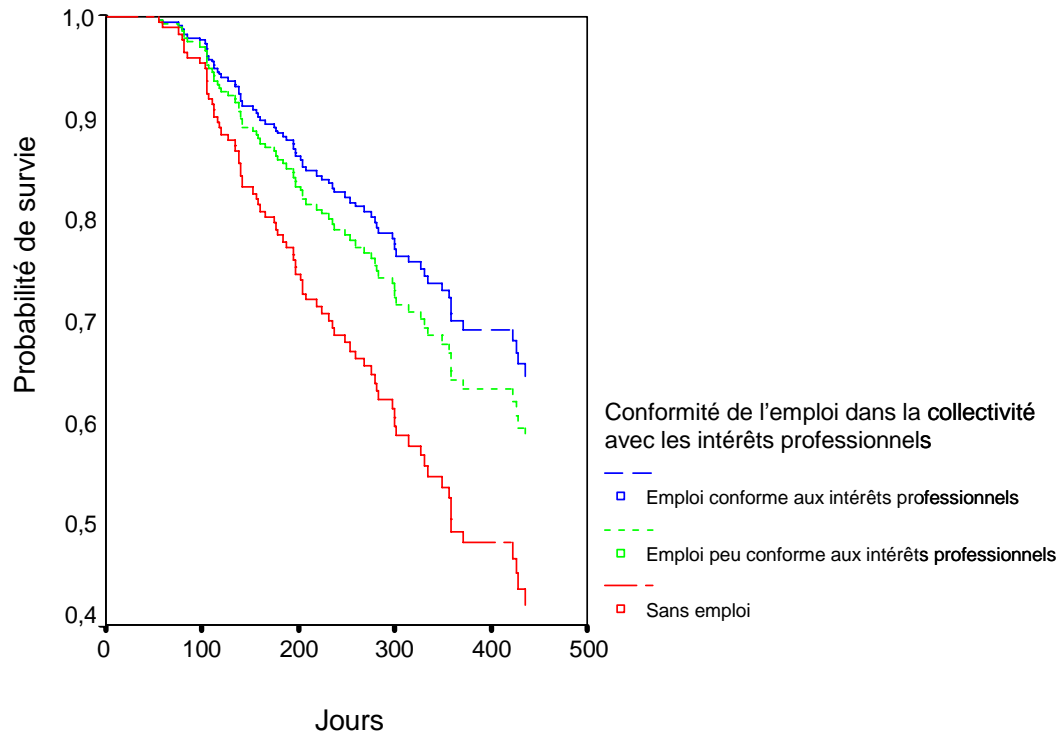
Tableau 29 – Analyse, à l'aide d'une régression de Cox, de l'incidence de l'emploi sur la durée de survie lorsqu'on neutralise l'effet du risque et des besoins ($n = 203$)

	<i>B</i>	<i>Ddl</i>	<i>p</i>	<i>RC</i>
Niveau de risque (ISR)	-0,048	1	0,001	0,953
Niveau des besoins	0,132	1	0,598	1,141
Situation d'emploi				
Sans emploi		2	0,023	
Emploi peu conforme aux intérêts professionnels	-0,416	1	0,146	0,660
Emploi conforme aux intérêts professionnels	-0,772	1	0,008	0,462

Selon l'analyse effectuée, le niveau de risque et la situation d'emploi sont deux prédicteurs du temps passé en liberté avant la récidive. Il n'existe pas de différence statistiquement significative entre les délinquants sans emploi dans la collectivité et ceux dont l'emploi est peu conforme aux intérêts professionnels. Cependant, un écart significatif sépare les sans-emploi des délinquants dont l'emploi dans la collectivité est conforme aux intérêts professionnels. En effet, comparativement aux délinquants sans emploi, les délinquants dont l'emploi est conforme aux intérêts professionnels voient leur probabilité de survie augmenter de 54 % pour chaque augmentation d'un point de la conformité de leur emploi. Comme le montrent les courbes de survie de la figure 1, il existe une relation linéaire évidente entre la situation d'emploi et le temps passé en liberté avant la récidive. Plus précisément, les sans-emploi sont ceux qui récidivent le plus rapidement; ils sont suivis des délinquants dont l'emploi dans la collectivité est peu

conforme aux intérêts professionnels, puis des délinquants dont l'emploi dans la collectivité est conforme aux intérêts professionnels⁶⁶.

Figure 1 – Analyse de survie : temps passé en liberté avant la récidive, selon la situation d'emploi dans la collectivité



⁶⁶ Les résultats de ces analyses ne variaient pas significativement en fonction du sexe ou de l'origine ethnique (Autochtone ou non-Autochtone). On a cependant observé des différences entre les délinquants de moins de 30 ans et les autres. Plus précisément, la situation d'emploi n'était pas une variable statistiquement significative pour ce groupe d'âge ($p = 0,314$), et les courbes de survie indiquent que les délinquants dont l'emploi dans la collectivité était peu conforme aux intérêts professionnels demeuraient dans la collectivité plus longtemps que les sans-emploi et les délinquants dont l'emploi était conforme aux intérêts professionnels. Pour plus de détails sur cette question et des données connexes sur la conformité avec les intérêts professionnels, consulter Taylor, 2008.

Il convient de noter que ces résultats seraient invalidés si une correction de Bonferroni était apportée pour tenir compte du taux élevé d'erreur de type I. Comme cette analyse a pour but d'explorer la relation entre la conformité de l'emploi avec les intérêts professionnels et la récidive des délinquants, il est tout de même utile de présenter ces résultats, qui prouvent l'importance de poursuivre les recherches sur cette question.

RECOMMANDATION N° 8 – Le SCC devrait faire une analyse plus approfondie des liens qui existent entre l'obtention d'un emploi, le maintien de l'emploi et la récidive. L'amélioration de l'intégrité des données (7^e recommandation) faciliterait cette analyse.

4.4 4^e objectif de l'évaluation : rentabilité

La rentabilité détermine la relation entre les coûts engagés et les résultats obtenus par rapport à d'autres approches en matière de conception et de prestation de programmes.

La présente section donne un aperçu de l'opinion du personnel en ce qui a trait à la rentabilité du PEE et contient une analyse de rentabilité concernant les points suivants :

1. la convivialité du PEE et les coûts généraux du programme;
2. l'inscription au PEE et le taux de réussite;
3. la participation au PEE et le taux de mise en liberté;
4. la participation au PEE et l'obtention d'un emploi;
5. la participation au PEE et la récidive.

Enfin, les résultats quantitatifs relatifs à la prime au rendement et l'opinion du personnel et des délinquants concernant cette prime y sont décrits.

Constatation générale n° 10 (rentabilité) – Comme en témoignent les coûts établis par délinquant, la prestation des programmes d'emploi et d'employabilité (PEE) est rentable et économique, comparativement à d'autres interventions. De plus, une forte participation aux PEE et un taux élevé de réussite aux activités du programme entraînent généralement une diminution des coûts unitaires. Les PEE s'avèrent aussi rentables du fait qu'ils accroissent la probabilité que les participants soient mis en liberté plus tôt. En outre, les programmes d'emploi augmentent les chances qu'ont les délinquants de trouver un emploi dans la collectivité. Enfin, le personnel estimait que CORCAN s'employait davantage à assurer l'autonomie des délinquants qu'à aider à leur réinsertion dans la collectivité.

Constatation n° 32 : L'opinion des membres du personnel concernant la rentabilité générale du PEE est négligeable en ce sens qu'ils ne s'entendent pas sur cette question. Ils sont toutefois nombreux à considérer que l'un des rôles de CORCAN (maintenir l'autosuffisance des délinquants sur le plan financier) prédomine sur l'autre (contribuer à la réussite de leur réinsertion sociale).

Le SCC vise à gérer tous ses programmes et ses initiatives de façon rentable. Comme le programme d'emploi est l'un des plus coûteux et l'un des rares où des possibilités de revenus existent (par l'intermédiaire de CORCAN), sa rentabilité est particulièrement importante. Pour étudier la rentabilité du PEE, on a posé au personnel une série de questions sur les coûts de prestation de ce programme.

Tout d'abord, pour avoir une impression générale de la rentabilité du programme, on a demandé aux membres du personnel d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « pas du tout rentable » et 5, étaient « extrêmement rentable », à quel point les programmes d'emploi et d'employabilité étaient rentables. La majorité des répondants ($n = 716$) ont indiqué que le PEE était rentable ou extrêmement rentable (38 %, $n = 274$); 27 % ($n = 196$) ont plutôt affirmé qu'il n'était pas très rentable ou pas du tout rentable ($M = 3,13$, $ÉT = 1,15$). Les analyses de la variance réalisées dans le but de vérifier s'il existait des écarts entre les régions ou les établissements de niveaux de sécurité différents ont révélé que l'évaluation moyenne de la rentabilité du programme variait de façon significative entre les régions ($F(5, 697) = 3,5$, $p < 0,01$). Plus précisément, les comparaisons post hoc de Tukey montrent que l'évaluation moyenne de la rentabilité faite par le personnel des Prairies est significativement plus faible que celle du personnel du Québec (différence moyenne = $-0,48$, $p < 0,01$) et de la région de l'Atlantique (écart des moyennes = $-0,46$, $p < 0,05$). L'évaluation de la rentabilité du programme ne variait pas significativement en fonction du niveau de sécurité des établissements.

On a également interrogé les membres du personnel à propos de CORCAN et de sa contribution à la rentabilité du PEE. Plus précisément, on leur a demandé d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », à quel point ils étaient d'accord pour dire que CORCAN, à titre d'organisme spécial d'exploitation (OSE), jouait son double rôle consistant à maintenir l'autosuffisance des délinquants sur le plan financier et à contribuer à la réussite de leur réinsertion sociale. Sur les 735 répondants, la majorité (38 %,

$n = 280$) étaient d'accord ou totalement d'accord; les répondants qui étaient en désaccord ou totalement en désaccord (35 %; $n = 254$) étaient légèrement moins nombreux ($M = 3,02$, $ÉT = 1,26$). Les analyses de la variance réalisées dans le but de vérifier s'il existait des écarts entre les régions ou les établissements de niveaux de sécurité différents ont révélé que le degré d'accord moyen variait de façon significative entre les régions ($F(5, 713) = 3,6$, $p < 0,005$). Les comparaisons post hoc de Tukey montrent que le degré moyen d'accord du personnel de la région de l'Atlantique est significativement plus élevé que celui du personnel des Prairies (différence moyenne = 0,53, $p < 0,05$). Le degré d'accord moyen ne variait pas significativement en fonction du niveau de sécurité des établissements.

On a ensuite demandé aux membres du personnel si un des deux rôles de CORCAN prédominait sur l'autre. Près des deux tiers (63 %) des répondants ont donné une réponse définitive (oui ou non; $n = 335$ sur 532) et affirmé que l'un des rôles prédominait sur l'autre. Parmi ceux-ci ($n = 335$), la majorité (42 %, $n = 197$) ont répondu que le rôle de maintenir l'autosuffisance des délinquants sur le plan financier prédominait sur celui de contribuer à la réussite de leur réinsertion sociale. On a réalisé une analyse de tableaux de contingence à deux facteurs pour vérifier s'il existait des différences entre les réponses des membres du personnel de régions différentes ou d'établissements de niveaux de sécurité différents concernant l'existence d'une prédominance et le rôle prédominant, le cas échéant. Aucune différence significative n'a été observée.

Analyse coût-efficacité (ACE)

Dans le cadre de l'analyse coût-efficacité des programmes d'emploi et d'employabilité, les principaux résultats considérés sont des indicateurs de l'adaptation des détenus à la vie en établissement (taux d'incident en établissement, durée de l'incarcération), de l'employabilité des détenus après leur mise en liberté (probabilité de trouver un emploi dans la collectivité) et de la réussite de la réinsertion sociale (temps passé en liberté avant la réincarcération, temps passé avant la récidive). On peut étudier les effets à court et à long terme de la participation au PEE en mesurant les résultats observés en établissement et après la mise en liberté. En mettant l'accent sur les mesures de l'adaptation à la vie en établissement, de l'emploi dans la collectivité et de la réinsertion sociale, on peut également évaluer l'atteinte des objectifs visés par le PEE (assurer la

productivité des détenus pendant leur incarcération et contribuer à la réussite de leur réinsertion sociale). En plus de ces résultats, des données financières descriptives seront fournies. Plus précisément, le coût par détenu des programmes d'emploi et d'employabilité et celui d'autres programmes qui ciblent divers besoins criminogènes feront l'objet d'une comparaison descriptive. Enfin, on étudiera la rentabilité du programme de primes au rendement en évaluant la mesure dans laquelle les programmes d'emploi qui prévoient le versement de telles primes arrivent à assurer la participation productive des détenus pendant leur incarcération.

Pour garantir l'intégrité des données et la concision de l'analyse de l'ensemble des programmes liés à l'emploi, les seuls coûts utilisés dans la présente analyse sont les coûts directs des programmes, soit les coûts de fonctionnement et d'entretien (F et E) et les salaires. Cette approche a permis d'assurer la cohérence de la comparaison entre les coûts des programmes d'emploi de CORCAN et ceux des programmes d'emploi du SCC. La formule suivante a été utilisée pour affecter les coûts aux programmes⁶⁷ :

1. Coût total par activité et centre de coûts⁶⁸ = \sum coûts de F et E région + \sum salaires région
2. Coût unitaire de traitement =
$$\frac{\sum \text{coûts de F et E région} + \sum \text{salaires région}}{\text{Nombre de participants}}$$

Dans l'ensemble, si on considère le coût unitaire des programmes (soit leur coût pour un délinquant), la prestation du PEE paraît efficiente et les interventions en matière d'emploi semblent constituer des investissements économiques et utiles comparativement à d'autres interventions correctionnelles. En outre, les interventions en matière d'emploi sont associées à des taux de participation et de réussite relativement élevés, ce qui contribue à réduire leur coût unitaire. Enfin, les initiatives en matière d'emploi sont rentables lorsqu'on tient compte des résultats observés en établissement et dans la collectivité.

Constatation n° 33 : Si on considère leur coût unitaire, les programmes d'emploi et d'employabilité sont efficaces et plus économiques que d'autres types d'interventions correctionnelles.

⁶⁷ Pour plus de détails sur la méthode de détermination des coûts des programmes qui est utilisée dans le cadre de cette ACE, veuillez consulter l'annexe 8.

⁶⁸ Une fois que les groupes d'étude ont été sélectionnés, les activités et les centres de coût ont été définis à l'aide du *Manuel de codage financier* du SCC.

La nécessité de réaliser des interventions en matière d'emploi se fait clairement sentir, car plus de la moitié des délinquants visés par cette évaluation manifestent des besoins (ou des besoins importants) en matière d'emploi. De fait, la majorité d'entre eux éprouvent des besoins dans plusieurs des sept domaines de besoins répertoriés. Les programmes d'intervention comportent donc de multiples volets, et les coûts associés à chacun varient en fonction de ses exigences. Il se peut, par exemple, que la prestation d'un programme nécessite la participation d'un psychologue agréé ou d'une infirmière autorisée. Le recours aux services de ces professionnels influencerait directement sur le coût du programme. Pour pouvoir comparer le coût des interventions en matière d'emploi aux coûts d'autres programmes correctionnels, l'équipe d'évaluation a néanmoins comparé les programmes d'emploi en fonction de leur coût unitaire moyen (coût par délinquant).

Le coût unitaire des programmes d'emploi et d'employabilité est inférieur ou égal à celui d'autres programmes d'intervention ciblant divers besoins criminogènes, et le coût unitaire des interventions en matière d'emploi de CORCAN est inférieur à celui des autres programmes d'employabilité et de formation. Au cours de l'exercice 2006-2007, par exemple, le coût unitaire des programmes de formation s'est établi en moyenne à 1 560 \$, comparativement à 1 466 \$ pour les programmes d'employabilité, à 374 \$ pour les programmes d'emploi de CORCAN et à 779 \$ pour les programmes d'emploi clés (employabilité et CORCAN) (voir tableau 30).

Les données sur les coûts présentées au tableau 30 ont été calculées en fonction des centres de coûts et des codes d'activité appropriés (tirés du *Manuel de codage financier* du SCC) et sont tirées du Système intégré de gestion des finances et du matériel (SIGFM). Dans le SIGFM, les coûts directement liés aux programmes correspondent aux coûts de F et E et aux salaires des ressources directement utilisées par les programmes. Pour une description détaillée des centres de coûts, veuillez consulter l'annexe 10.

Tableau 30⁶⁹ – Coût unitaire des programmes d'employabilité et des programmes de CORCAN, 2005-2006/2006-2007⁷⁰

	2005-2006			2006-2007		
	Dépenses	Inscriptions	Coût unitaire	Dépenses	Inscriptions	Coût unitaire
Programmes autres que les programmes d'emploi ou de formation	27 491 503 \$	12 132	2 266 \$	27 627 215 \$	12 101	2 283 \$
Formation	13 082 753 \$	8 721	1 500 \$	13 308 821 \$	8 530	1 560 \$
<i>Initiatives d'employabilité</i>						
Formation professionnelle	2 388 318 \$	1 419	1 683 \$	2 367 240 \$	1 149	2 060 \$
Compétences relatives à l'employabilité et orientation professionnelle	1 194 825 \$	754	1 585 \$	1 172 426 \$	893	1 313 \$
Compétences spécifiques d'employabilité/formation en cours d'emploi	123 144 \$	10	12 314 \$	112 757 \$	10	11 275 \$
Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE)	n.d.	95	n.d.	27 335 \$	468	58 \$
Total – programmes d'employabilité	3 706 287 \$	2 278	1 627 \$	3 679 758 \$	2 520	1 466 \$
Programmes d'emploi de CORCAN	1 626 540 \$	4 074	399 \$	1 588 540 \$	4 251	374 \$
Total – programmes d'emploi clés (employabilité et emploi pour CORCAN)	5 332 827 \$	6 352	840 \$	5 268 298 \$	6 771	779 \$

⁶⁹ Le tableau 30 présente une ventilation des inscriptions et des coûts relatifs aux : 1) programmes autres que les programmes d'emploi ou de formation (p. ex. programmes pour délinquants violents, programmes de traitement de la toxicomanie, programmes pour délinquants sexuels); 2) programmes de formation (tous les programmes de formation, à l'exception de ceux liés aux initiatives d'employabilité); 3) initiatives d'employabilité (y compris les programmes de formation professionnelle et les placements professionnels en établissement); 4) programmes d'emploi de CORCAN. Ce tableau donne un aperçu des coûts des programmes d'employabilité et des programmes d'emploi de CORCAN par rapport à ceux d'autres programmes offerts aux détenus par le SCC. Les données qui y sont présentées ne sont fournies qu'à des fins de comparaison et les données indiquées dans les colonnes ne doivent pas être additionnées.

⁷⁰ Le nombre d'inscriptions est tiré du Système d'établissement de rapports (http://infonet/pa/corporate_f.asp). En ce qui concerne les programmes d'emploi de CORCAN, les données relatives aux dépenses et aux inscriptions ont été fournies par le contrôleur de CORCAN.

Constatation n° 34 : Les taux de participation et de réussite élevés associés aux programmes d'employabilité donnent lieu à des coûts unitaires relativement faibles.

Compte tenu du taux de réussite élevé des participants aux initiatives d'employabilité, la part des coûts de ces initiatives qui est associée aux participants ayant réussi est beaucoup plus considérable que celle associée aux participants ayant abandonné le programme. On estime en effet qu'entre 70 et 80 % de chaque dollar consacré au financement d'initiatives d'employabilité servent à l'atteinte de l'objectif visé par ces initiatives, soit la réussite des participants. À l'aide des taux de réussite et d'abandon des participants aux initiatives d'employabilité pour l'exercice 2006-2007 (voir tableau 31 et figure 2), on a calculé la part des coûts de ces initiatives qui est associée à des cas de réussite et celle associée à des cas d'abandon (voir tableau 32). Pour ce faire, on a multiplié le coût unitaire (coût par délinquant inscrit) des initiatives par le nombre de participants ayant réussi le programme et le nombre de ceux ayant abandonné, respectivement.

Tableau 31 – Taux de réussite et d'abandon des programmes, 2006-2007

	2006-2007	
	Réussite	Abandon
Formation professionnelle	66,61 %	8,70 %
Compétences relatives à l'employabilité et orientation professionnelle	69,82 %	20,61 %
Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE)	80,33 %	17,54 %

Remarque : Les taux de réussite et d'abandon sont tirés du Système d'établissement de rapports. Leur somme pour un programme donné n'est pas égale à 100 % étant donné que les autres résultats possibles (soit le transfert, la mise en liberté, l'expiration du mandat et la mise en liberté sous condition) sont exclus du tableau.

Figure 2 – Ventilation des dépenses liées aux initiatives d’employabilité en fonction de la réussite ou de l’abandon des participants, exercice 2006-2007

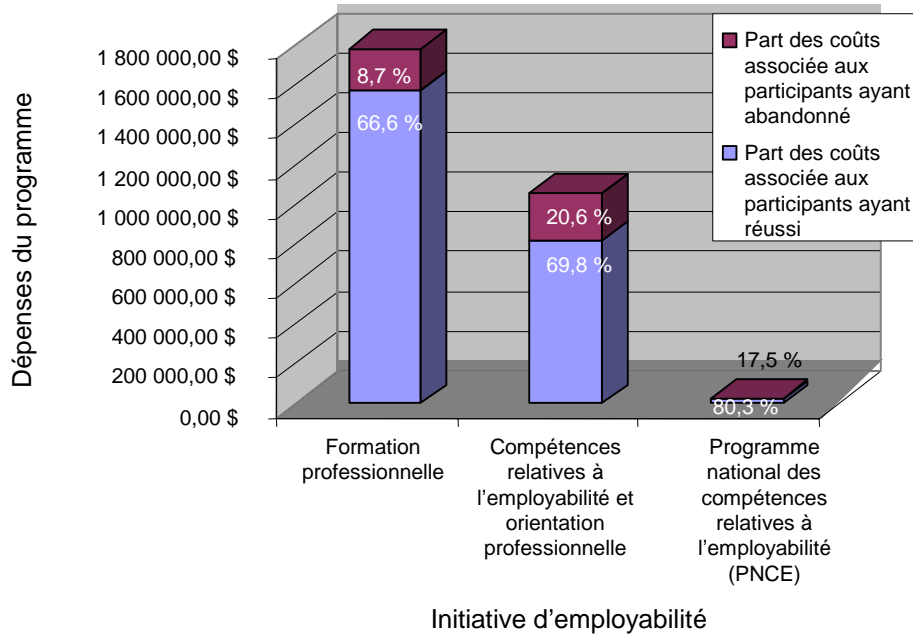


Tableau 32 – Ventilation des dépenses liées aux initiatives d’employabilité en fonction de la réussite ou de l’abandon des participants, exercice 2006-2007

Initiative d’employabilité	Coût du programme	Cas de réussite (n)	Coûts associés aux cas de réussite	Cas d’abandon (n)	Coûts associés aux cas d’abandon
Formation professionnelle	2 367 240 \$	765	1 575 900 \$	100	206 000 \$
Compétences relatives à l’employabilité et orientation professionnelle	1 172 426 \$	623	817 999 \$	184	241 592 \$
Compétences spécifiques d’employabilité/formation en cours d’emploi	112 757 \$	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Programme national des compétences relatives à l’employabilité (PNCE)	27 335 \$	376	21 808 \$	82	4 756 \$

Remarque : Le nombre de cas de réussite et de cas d’abandon a été calculé à l’aide des pourcentages tirés du Système d’établissement de rapports.

Constatation n° 35 : Les programmes d'emploi augmentent, de façon efficiente, la probabilité que les participants bénéficient d'une mise en liberté anticipée.

Les détenus qui participent à un quelconque programme d'emploi sont remis en liberté plus rapidement que les autres. Comme on pouvait s'y attendre, les membres du groupe témoin ont été incarcérés plus longtemps que les participants aux programmes d'emploi clés et aux programmes d'emploi du SCC. Si on utilise la durée moyenne de l'incarcération des membres du groupe témoin comme point de comparaison, on constate que les participants aux programmes d'emploi clés sont demeurés incarcérés 88 jours de moins en moyenne. Les participants aux programmes d'emploi du SCC, pour leur part, étaient remis en liberté en moyenne 119 jours plus tôt que les membres du groupe témoin (voir tableau 33).

Tableau 33 – Indicateurs de la participation productive – mise en liberté anticipée

Groupe	Nombre moyen de jours d'incarcération économisés) ⁷¹
Participants aux programmes d'emploi clés	88
Participants aux programmes d'emploi du SCC	119
Groupe témoin	Point de comparaison

Les participants aux programmes d'emploi du SCC forment le groupe qui contribue le plus aux économies réalisées grâce à la mise en liberté anticipée des détenus; ils sont suivis des participants aux programmes d'emploi clés. Plus précisément, par rapport aux coûts associés aux détenus qui ne participent pas à un programme d'emploi, le SCC réalise une économie moyenne de 15 662,24 \$ pour chaque participant aux programmes d'emploi clés et de 21 179,62 \$ pour chaque participant aux programmes d'emploi du SCC (voir tableau 34). Pour calculer la valeur des économies réalisées, on a multiplié le nombre de jours économisés par la différence entre le coût moyen du maintien en établissement d'un détenu pendant une journée et le coût total de la surveillance dans la collectivité. Cette analyse repose sur l'hypothèse que la surveillance du

⁷¹ Le nombre moyen de jours d'incarcération épargnés est mesuré par rapport à la durée d'incarcération du groupe témoin.

délinquant dans la collectivité se poursuivra, au plus, pendant un nombre de jours égal au nombre moyen de jours d’incarcération économisés. Quel que soit le sexe du délinquant et le niveau de sécurité de l’établissement où il est détenu, le coût annuel moyen de l’incarcération d’un détenu est de 88 067 \$⁷²; le coût annuel moyen de la surveillance d’un délinquant dans la collectivité est de 23 105 \$⁷³.

Tableau 34 – Économies réalisées grâce à la mise en liberté anticipée des détenus

Groupe de traitement	Jours économisés (1)	Coût moyen d’une journée d’incarcération (2)	Coût de l’incarcération (3) (1 x 2)	Coût moyen d’une journée de surveillance dans la collectivité (4)	Coût de la surveillance dans la collectivité (5) (1 x 4)	Économie réalisée – mise en liberté anticipée (6) (3 – 5)
Programmes d’emploi clés	88	241,28 \$	21 232,64 \$	63,30 \$	5 570,40 \$	15 662,24 \$
Programmes d’emploi du SCC	119	241,28 \$	28 712,32 \$	63,30 \$	7 532,70 \$	21 179,62 \$

Remarque : Le coût moyen d’une journée d’incarcération ou de surveillance dans la collectivité correspond au coût annuel de l’incarcération ou de la surveillance dans la collectivité d’un délinquant, divisé par 365 jours.

Dans l’analyse des résultats liés à la mise en liberté anticipée des détenus des pénitenciers fédéraux, il convient de tenir compte des résultats obtenus par les délinquants après leur mise en liberté. La section qui suit traite de la réussite de la réinsertion sociale des délinquants après leur mise en liberté. On y étudie la probabilité qu’ils trouvent un emploi, le temps passé avant leur réincarcération et le temps passé avant leur récidive.

⁷² Coût du maintien d’un détenu dans un pénitencier fédéral pendant une année. Source : Sécurité publique Canada. *Aperçu statistique : Le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, 2007.

⁷³ Coût de la surveillance d’un délinquant dans la collectivité pendant une année. Source : Sécurité publique Canada. *Aperçu statistique : Le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, 2007.

Constatation n° 36 : Les programmes d'emploi et d'employabilité augmentent, de façon efficiente, la capacité des délinquants à obtenir un emploi dans la collectivité. Leur efficience est toutefois négligeable lorsqu'on considère le temps passé avant la réincarcération ou la récidive.

Pour les besoins de la présente évaluation, la réussite de la réinsertion des délinquants dans la collectivité est définie en fonction de leur capacité à obtenir un emploi, à demeurer dans la collectivité le plus longtemps possible et à s'abstenir de récidiver. La présente analyse repose donc sur des indicateurs tels que la part des délinquants qui obtiennent un emploi dans la collectivité, le nombre moyen de jours passés en liberté avant la réincarcération (en cas de révocation), et le nombre moyen de jours passés en liberté avant la récidive.

La participation aux programmes d'emploi et d'employabilité augmente la probabilité que les délinquants obtiennent un emploi dans la collectivité. Or, cette probabilité est un prédicteur de la réussite de la réinsertion sociale. Pour un coût unitaire d'au plus 1 222,12 \$, qui correspond à la somme du coût unitaire des programmes d'emploi clés (779 \$) et du coût des primes au rendement (443,12 \$), la participation aux programmes d'emploi clés se traduit par une augmentation du nombre de délinquants qui obtiennent un emploi de 3 % par rapport aux participants aux programmes d'emploi du SCC et de 4 % par rapport au groupe témoin (voir tableau 35).

Tableau 35 – Indicateurs des résultats de la réinsertion sociale – obtention d'un emploi

Indicateur	Participants aux programmes d'emploi clés	Participants aux programmes d'emploi du SCC	Groupe témoin
Obtention d'un emploi ⁷⁴	64 %	61 %	60 %

Les participants aux programmes d'emploi du SCC sont réincarcérés et récidivent plus rapidement que les participants aux programmes d'emploi clés et les membres du groupe témoin. Les participants aux programmes d'emploi clés, pour leur part, demeurent en liberté aussi longtemps que les membres du groupe témoin avant d'être réincarcérés et récidivent plus

⁷⁴ Selon la description présentée à la page 98.

rapidement que ces derniers (voir tableau 36). Comme cela a déjà été mentionné, cet écart n'est pas statistiquement significatif.

Tableau 36 – Indicateurs des résultats de la réinsertion sociale – récidive

Indicateur ⁷⁵	Participants aux programmes d'emploi clés	Participants aux programmes d'emploi du SCC	Groupe témoin
Nombre moyen de jours avant la réincarcération	234	229	234
Nombre moyen de jours avant la récidive	260	253	269

Compte tenu de ces résultats, les programmes d'emploi et d'employabilité ne semblent pas être particulièrement rentables. Les membres du groupe témoin demeurent en liberté plus longtemps en moyenne et sont ceux qui récidivent le moins rapidement. Toutefois, comme on peut le voir au tableau 37, l'écart entre les coûts engagés avant la réincarcération des membres des divers groupes est négligeable.

Tableau 37 – Nombre moyen de jours avant la réincarcération et coûts additionnels liés à la surveillance dans la collectivité

	Nombre de jours avant la réincarcération	Coût moyen d'une journée de surveillance dans la collectivité ⁷⁶	Coûts additionnels liés à la surveillance dans la collectivité
Participants aux programmes d'emploi clés	234	63,30 \$	14 812,20 \$
Participants aux programmes d'emploi du SCC	229	63,30 \$	14 495,70 \$
Groupe témoin	234	63,30 \$	14 812,20 \$

⁷⁵ Selon la description présentée dans la section « Réduction de la récidive » du présent rapport.

⁷⁶ Ne tient pas compte du coût de la prestation des programmes, seulement des coûts liés à la surveillance dans la collectivité. En ce qui concerne le nombre de jours avant la réincarcération, la participation aux programmes d'emploi ne donne pas lieu à des économies de coûts.

4.4.1 Primes au rendement

Constatation générale n° 11 (primes au rendement) – Le programme de primes au rendement est considéré comme un facteur de motivation positif qui favorise un sentiment d’indépendance et d’autosuffisance, et stimule la productivité. Les emplois comportant des primes au rendement présentent aussi plus d’intérêt pour les délinquants. Cependant, le personnel et les délinquants ont des opinions divergentes au sujet de la juste répartition des emplois offrant des primes au rendement, et le personnel a indiqué que ce type de rémunération cause des dissensions chez les détenus.

Constatation n° 37 : Les programmes d’emploi qui offrent la possibilité de primes au rendement assurent de façon efficiente la participation productive des détenus.

Comme il a été mentionné précédemment, le programme de primes au rendement est un mécanisme de motivation utilisé dans le cadre des activités de CORCAN. On prévoit que ce régime motivera les détenus à tirer parti des possibilités d’emploi s’offrant à eux pendant leur incarcération et qu’il favorisera l’adaptation à la vie en établissement et la réussite dans la collectivité des détenus qui touchent ces primes.

Tableau 38 – Ventilation des dépenses liées aux primes au rendement⁷⁷

Exercice financier	Dépenses totales	Inscriptions	Dépenses par détenu (pour un an)	Dépenses par détenu (pour une période de paie)
2005-2006	1 726 008 \$	4 074	423,66 \$	16,29 \$
2006-2007	1 883 712 \$	4 251	443,12 \$	17,04 \$

Comme on peut le voir au tableau 38, le versement de primes au rendement à un détenu coûte en moyenne 443 \$ par année, soit 17,04 \$ par période de paie (il y a 26 périodes de paie dans une année).

Les participants aux programmes d’emploi clés, dont la probabilité de toucher des primes au rendement est plus élevée étant donné qu’ils comptent parmi leurs rangs les délinquants travaillant pour CORCAN, formaient le groupe étant le moins souvent impliqué dans des

⁷⁷ Les données sur les primes au rendement ont été fournies par le contrôleur de CORCAN.

incidents en établissement. En effet, ils étaient impliqués, en moyenne, dans 1,31 incident par année, soit 0,41 incident de moins que les participants aux programmes d’emploi du SCC, et 0,22 incident de moins que les membres du groupe témoin (voir tableau 39). Contre toute attente, les participants aux programmes d’emploi du SCC étaient impliqués dans un plus grand nombre d’incidents en établissement que les membres du groupe témoin et les participants aux programmes d’emploi clés.

Du point de vue de la rentabilité, on peut considérer que l’investissement de 779 \$ réalisé pour chaque détenu participant aux programmes d’emploi clés (voir tableau 30) se traduit par un recul du taux annuel d’incident en établissement de 0,41 incident par détenu. Dans l’analyse de ces résultats, il convient de tenir compte du fait qu’il est impossible de comparer directement les délinquants qui touchent des primes au rendement et les autres délinquants.

Tableau 39 – Indicateurs de la participation productive – incidents en établissement

Groupe	Taux moyen d’incident en établissement ⁷⁸
Participants aux programmes d’emploi clés	1,31
Participants aux programmes d’emploi du SCC	1,72
Groupe témoin	1,53

4.4.2 Opinion des délinquants et du personnel concernant les primes au rendement

De nombreux emplois pour CORCAN donnent aux détenus qui les occupent le droit à des primes au rendement (allocation) en plus de leur salaire quotidien. On a posé aux délinquants une série de questions visant à évaluer leur opinion du programme de primes au rendement. On leur a tout d’abord demandé s’ils croyaient que les délinquants en général étaient en faveur du régime et s’ils y étaient eux-mêmes favorables. La majorité (86 %, $n = 260$) des 300 délinquants ayant répondu à ces questions ont affirmé qu’ils croyaient que les délinquants en général étaient en faveur du programme de primes au rendement. Une proportion légèrement plus faible (82 %,

⁷⁸ Selon la description présentée dans la section « Participation productive des délinquants » du présent rapport.

$n = 246$) ont dit être personnellement en faveur de ce programme. Les délinquants qui occupaient un emploi pour CORCAN étaient généralement plus favorables au programme de primes au rendement que ceux qui occupaient un emploi en établissement ($\chi^2(1, n = 253) = 5,71, p < 0,05$).

On a demandé aux délinquants qui n'étaient pas en faveur du programme de primes au rendement ($n = 22$) d'expliquer leur réponse. Les réponses les plus souvent fournies étaient que le montant des primes au rendement était trop faible ou irréaliste (32 %, $n = 7$), ou que les primes devraient être offertes à tous les délinquants ou pour tous les emplois (27 %, $n = 6$).

Quelques-uns estimaient que les travailleurs touchant des primes au rendement ne devraient pas avoir à payer pour leur logement et leurs repas (14 %, $n = 3$).

Constatation n° 38 : Selon les délinquants et le personnel, les primes au rendement motivent les délinquants et leur donnent le sentiment d'être productifs. Les délinquants affirment également qu'elles leur permettent de disposer de plus d'argent au moment de leur mise en liberté et d'élargir leur ensemble de compétences. Les membres du personnel, pour leur part, estiment que ces primes aident les délinquants à se sentir plus indépendants ou autonomes et leur apprennent à gérer l'argent. Il convient de noter qu'un peu moins du quart des délinquants considèrent que les primes au rendement n'ont d'autre avantage que de permettre de gagner davantage d'argent.

On a demandé aux délinquants d'énumérer les avantages potentiels du programme de primes au rendement (outre le fait de permettre de gagner davantage d'argent). Parmi les 247 délinquants qui ont répondu à la question, près de la moitié (43 %) ont indiqué que les primes au rendement les motivaient à travailler. D'autres ont affirmé qu'elles permettaient de disposer de plus d'argent au moment de leur mise en liberté (22 %, $n = 54$), qu'elles donnaient aux délinquants l'impression d'être plus productifs en leur donnant un résultat concret pour leur travail (17 %, $n = 41$) ou qu'elles étaient associées à des emplois qui leur enseignaient des compétences plus utiles (11 %, $n = 26$). Fait intéressant, 22 % des délinquants ($n = 55$) ont répondu que les primes au rendement n'avaient d'autre avantage que de permettre de gagner davantage d'argent.

On a également demandé aux membres du personnel d'énumérer les avantages du programme de primes au rendement (outre le fait de permettre aux délinquants de gagner davantage d'argent).

Parmi les 537 répondants, 81 % ($n = 435$) ont affirmé que ces primes motivaient davantage les délinquants à travailler. D'autres ont répondu qu'elles donnaient aux délinquants l'impression d'être plus productifs en leur donnant un résultat concret pour leur travail (71 %, $n = 382$), qu'elles leur permettaient de se sentir plus indépendants ou autonomes (50 %, $n = 267$) ou qu'elles leur apprenaient à gérer l'argent (32 %, $n = 172$). Fait intéressant, 2 % des répondants ($n = 10$) ont déclaré que ces primes n'avaient aucun autre avantage, et 2 % ($n = 12$) ont fourni des réponses n'ayant aucun lien avec la question.

Constatation n° 39 : Les délinquants ont une opinion plus favorable de l'équité de la répartition des emplois assortis de primes au rendement que le personnel. De fait, un peu moins de la moitié des membres du personnel estiment que ces primes ne sont pas réparties de façon équitable. Ils croient plutôt que les emplois assortis de primes au rendement sont attribués en fonction des besoins administratifs de CORCAN, des préférences du personnel, du rendement antérieur du délinquant dans le cadre de l'emploi ou de la disponibilité des placements à l'intérieur de l'établissement. Par ailleurs, contrairement à ce qu'avaient indiqué les délinquants composant l'échantillon, le personnel considère que le programme de primes au rendement cause entre les délinquants des conflits qui donnent lieu à des altercations, à de la jalousie ou à du ressentiment. La majorité des membres du personnel ont indiqué que le programme de primes au rendement ne causait pas de conflits parmi le personnel des établissements.

On a demandé aux délinquants de se prononcer sur l'équité de la répartition des emplois assortis de primes au rendement. Plus précisément, on leur a demandé d'évaluer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », à quel point ils étaient d'accord pour dire que les emplois assortis de primes au rendement étaient répartis de façon équitable. Au total, 70 % ($n = 163$) ont répondu qu'ils étaient d'accord ou totalement d'accord, et 21 % ($n = 48$) étaient en désaccord ou totalement en désaccord; l'opinion des autres était neutre ($M = 3,90$, $ÉT = 1,40$). On a également demandé aux délinquants d'indiquer, sur la même échelle, à quel point ils étaient d'accord pour dire que les emplois qui offrent des primes au rendement entraînent des conflits entre les délinquants dans l'établissement. La majorité d'entre eux (74 %, $n = 174$) étaient en désaccord ou totalement en désaccord, et 17 % ($n = 41$) étaient d'accord ou totalement d'accord ($M = 1,90$, $ÉT = 1,31$).

On a effectué des tests t sur échantillons indépendants et des analyses de la variance pour déterminer si l'évaluation moyenne de l'équité de la répartition des emplois assortis de primes au rendement et des conflits créés par le programme de primes variait de façon significative entre

les membres de divers groupes démographiques. La comparaison de l'évaluation moyenne faite par les délinquants occupant un emploi pour CORCAN et de celle des délinquants occupant un emploi en établissement a révélé que les délinquants occupant un emploi pour CORCAN avaient une opinion plus favorable de l'équité de la répartition des emplois assortis de primes au rendement ($M = 4,11$ comparativement à $M = 3,72$, $t(271) = 2,17$, $p < 0,05$).

Lorsqu'on a demandé aux délinquants s'ils croyaient que les emplois qui offrent des primes au rendement entraînaient des conflits entre les délinquants dans l'établissement, on a observé un écart général significatif entre les délinquants de régions différentes ($F(4, 231) = 2,76$, $p < 0,05$). Les délinquants du Québec étaient proportionnellement plus nombreux que ceux de l'Ontario et des Prairies à répondre par l'affirmative. De même, les délinquants de la région de l'Atlantique étaient plus nombreux que ceux de l'Ontario à être d'accord pour dire que ces emplois créaient des conflits. Les comparaisons par paires ne révélaient cependant aucun écart significatif lorsqu'une correction de Bonferroni était appliquée.

On a également demandé aux membres du personnel de se prononcer sur diverses questions relatives au régime de primes au rendement. Ainsi, comme on l'avait fait pour les délinquants, on leur a demandé d'indiquer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », la mesure dans laquelle ils étaient d'accord pour dire que les emplois assortis de primes au rendement étaient répartis de façon équitable. Parmi les répondants ($n = 720$), la majorité (41 %, $n = 298$) étaient en désaccord ou totalement en désaccord, et 28 % ($n = 205$) étaient d'accord ou totalement d'accord ($M = 2,73$, $ÉT = 1,23$). On a effectué des analyses de la variance pour déterminer si les réponses à cette question variaient significativement en fonction de la région ou du niveau de sécurité des établissements. Aucun écart significatif n'a été observé.

On a réalisé des tests t sur échantillons indépendants pour déterminer si l'opinion des délinquants différait significativement de celle des membres du personnel. Ces tests ont révélé que les délinquants avaient une meilleure opinion de l'équité de la répartition des emplois assortis de primes au rendement que les membres du personnel ($M = 4,10$ comparativement à $M = 2,73$, $t(929) = 14,0$, $p < 0,0001$).

On a ensuite demandé aux membres du personnel d'énumérer les raisons pour lesquelles ils croyaient ou ne croyaient pas que les possibilités d'emploi assorties de primes au rendement étaient réparties de façon équitable. Parmi ceux qui étaient d'accord ou totalement d'accord pour dire que ces emplois étaient répartis équitablement ($n = 148$), 55 % ont affirmé que leur répartition reposait sur les compétences et aptitudes des délinquants ($n = 81$); 52 %, sur la disponibilité des placements à l'intérieur de l'établissement ($n = 77$); 47 %, sur le rendement antérieur du délinquant dans le cadre de cet emploi ($n = 70$); 40 %, sur les intérêts des délinquants ($n = 59$); 40 %, sur les besoins administratifs de CORCAN ($n = 58$); et 27 %, sur les besoins des délinquants en matière d'emploi ($n = 40$). Fait intéressant, parmi ceux qui étaient en désaccord ou totalement en désaccord ($n = 97$), beaucoup ont énuméré des raisons comparables à celles fournies par les répondants qui étaient d'accord ou totalement d'accord. Ainsi, ils considéraient que ces emplois n'étaient pas répartis de façon équitable parce que leur répartition reposait sur les besoins administratifs de CORCAN (74 %, $n = 72$), sur les préférences du personnel (42 %, $n = 41$); sur la disponibilité des placements à l'intérieur de l'établissement (38 %, $n = 37$), sur les compétences et aptitudes des délinquants (18 %, $n = 17$) ou sur le rendement antérieur du délinquant dans le cadre de cet emploi (18 %, $n = 17$). La liste exhaustive des raisons énumérées par les membres du personnel est présentée au tableau 61 (annexe 9).

On a aussi voulu savoir si les membres du personnel croyaient que le régime de primes au rendement entraînait des conflits entre leurs collègues et entre les délinquants. Sur les 460 répondants, 26 % ($n = 118$) ont affirmé que le régime entraînait des conflits au sein du personnel. Sur ces 118 répondants, 113 ont justifié leur réponse. Parmi les motifs couramment énumérés, mentionnons la concurrence que se livrent les membres du personnel pour embaucher les travailleurs (30 %, $n = 34$), les tensions entre le personnel des programmes et celui de l'emploi (9 %, $n = 10$) et les tensions liées à la prise de décisions (6 %, $n = 7$). Les membres du personnel étaient plus nombreux à considérer que le régime de primes au rendement entraînait des conflits entre les délinquants (62 %, $n = 266$ sur 430). Parmi ceux qui ont répondu par l'affirmative, 95 % ($n = 252$) ont justifié leur réponse. Voici quelques-uns des motifs qu'ils ont fournis : les pressions exercées sur les candidats et les travailleurs de CORCAN (17 %, $n = 43$ sur 252), la jalousie créée par les différences salariales (16 %, $n = 41$), le ressentiment attribuable

à l'accès insuffisant aux emplois assortis de primes au rendement et au nombre trop faible de ces emplois (14 %, $n = 35$) et la jalousie causée par le statut et le traitement spéciaux dont profitent les délinquants qui occupent ces emplois (13 %, $n = 32$). Il convient de noter que nombre de membres du personnel ont justifié leur réponse à ces questions en énumérant des motifs qui n'avaient aucun lien avec les conflits entre membres du personnel (41 %, $n = 46$) ou entre délinquants (16 %, $n = 39$). On ignore la raison pour laquelle ces questions ont été mal interprétées.

Constatation n° 40 : Environ les deux tiers des délinquants considèrent que les emplois assortis de primes au rendement sont plus attirants que les autres; cette proportion est plus élevée chez les hommes et les non-Autochtones. La majorité affirme que ces emplois exercent un attrait accru du fait de la paie plus élevée qui leur est associée. Un peu moins du cinquième des délinquants, cependant, croient que ces emplois constituent de « meilleurs » emplois.

On a demandé aux délinquants si les emplois assortis de primes au rendement étaient plus attirants que les autres. Sur les 299 répondants, 69 % ont affirmé que c'était le cas. On a analysé des tableaux de contingence à deux facteurs pour étudier la ventilation des réponses (oui ou non) en fonction de diverses variables démographiques. On a constaté que les emplois assortis de primes au rendement exerçaient un attrait significativement plus marqué sur les hommes que sur les femmes ($\chi^2(1, n = 234) = 4,08, p < 0,05$). Ils étaient également plus attirants pour les non-Autochtones que pour les Autochtones ($\chi^2(1, n = 222) = 4,67, p < 0,05$). Lorsqu'on leur a demandé d'expliquer leur réponse, 94 % des délinquants qui considéraient que ces emplois étaient plus attirants ont mentionné la paie plus élevée qui leur est associée ($n = 184$), 16 % ont avancé qu'il s'agissait de meilleurs emplois ($n = 32$) et 8 % ont fait valoir que ces emplois offraient plus d'heures que les autres ($n = 16$).

Constatation n° 41 : Le personnel considère que les primes au rendement maintiennent la motivation et la productivité des délinquants pendant leur incarcération.

Enfin, on a évalué le lien entre le régime de primes au rendement et l'emploi productif des délinquants pendant leur incarcération. Pour ce faire, on a demandé aux membres du personnel d'indiquer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », la mesure dans laquelle le montant des primes au rendement versées aux délinquants maintenait la motivation de ces derniers pendant leur incarcération. La majorité des 756 répondants (49 %, $n = 368$) étaient d'accord ou totalement d'accord, et 21 % ($n = 156$) étaient en désaccord ou totalement en désaccord ($M = 3,36$, $ÉT = 1,10$). On leur a également demandé d'indiquer, sur la même échelle, la mesure dans laquelle le montant des primes au rendement versées aux délinquants maintenait la productivité de ces derniers pendant leur incarcération. La majorité des 751 répondants (44 %, $n = 330$) étaient d'accord ou totalement d'accord, et 21 % ($n = 161$) étaient en désaccord ou totalement en désaccord ($M = 3,29$, $ÉT = 1,09$). On a effectué une analyse de la variance dans le but de déterminer s'il existait un écart significatif dans le degré d'accord des répondants en fonction de la région et du niveau de sécurité de l'établissement. On a constaté que des différences significatives existaient entre les réponses des membres du personnel de régions différentes en ce qui concerne l'effet des primes au rendement sur la motivation des délinquants ($F(5, 734) = 3,2$, $p < 0,01$) et sur leur productivité ($F(5, 728) = 4,1$, $p < 0,005$) pendant leur incarcération. Cette différence significative relative à l'effet des primes au rendement sur la motivation était toutefois neutralisée lorsqu'on appliquait une correction de Bonferroni. En ce qui concerne l'effet des primes sur la productivité des délinquants, le degré d'accord du personnel de l'Ontario était en moyenne supérieur à celui du personnel du Québec (différence moyenne = 0,40, $p < 0,05$). Pour ces deux questions, les réponses du personnel d'établissements de niveaux de sécurité différents ne variaient pas significativement.

4.5 5^e objectif de l'évaluation : résultats imprévus

Il y a résultats imprévus lorsque les politiques, les programmes ou les initiatives donnent lieu ou sont associés à des effets positifs ou négatifs inattendus.

4.5.1 Questions importantes relatives au PEE : opinions du personnel et des partenaires communautaires

Constatation générale n° 12 (résultats imprévus) – Il y a pénurie de programmes de formation professionnelle, de possibilités de placement à l'extérieur et d'occasions d'emploi. Or, les délinquants estimaient que les PEE leur permettaient d'éviter les ennuis, de se tenir occupés, d'améliorer leurs habitudes de travail, d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances, et une plus grande confiance relativement à leurs aptitudes au travail. De plus, bon nombre des pratiques exemplaires des PEE sont appliquées activement par divers établissements à l'échelle du pays.

Constatation n° 42 : Les membres du personnel considèrent que la participation au PEE donne lieu à des changements positifs dans les dispositions du délinquant, mais croient qu'il y a pénurie de programmes et d'emplois. Ils estiment également qu'il est nécessaire de continuer à mettre sur pied et à offrir des programmes de formation professionnelle et de perfectionnement des compétences. Enfin, les délinquants affirment que la certification et les besoins en matière d'emploi sont d'autres facteurs qui revêtent une grande pertinence à ce sujet.

On a demandé aux membres du personnel si des questions importantes (positives ou négatives) avaient surgi dans le cadre des activités professionnelles ou des programmes d'employabilité et de formation professionnelle. Sur les 376 répondants qui ont fourni une réponse définitive (oui ou non), 217 (58 %) ont précisé ces questions. La question positive la plus souvent mentionnée était les changements positifs dans les dispositions du délinquant (12 %, $n = 25$). Parmi les questions négatives, la plus souvent mentionnée était la pénurie de programmes et d'emplois (11 %, $n = 24$). Les réponses fournies par plus de 5 % des répondants sont énumérées au tableau 40. La liste exhaustive des questions positives et négatives est fournie au tableau 62, à l'annexe 9.

Tableau 40 – Questions relatives au PEE : réponses les plus courantes du personnel

	Membres du personnel <i>n</i> (%)
Questions positives	
Changements positifs dans les dispositions du délinquant	25 (12 %)
Les délinquants acquièrent des aptitudes monnayables	21 (10 %)
Augmentation des chances de succès après la mise en liberté	17 (8 %)
Questions négatives	
Pénurie de programmes et d'emplois	24 (11 %)
Emplois sans intérêt pour les délinquants	21 (10 %)
Ressources additionnelles nécessaires	13 (6 %)
Les programmes ne reflètent pas le marché de l'emploi ou ne sont pas pertinents	13 (6 %)
Incitation au comportement antisocial	12 (6 %)
Pas suffisamment de certificats	12 (6 %)
Tensions avec CORCAN	10 (5 %)

Remarque : Ces résultats représentent 78 % des réponses fournies par le personnel.

On a aussi demandé aux partenaires communautaires si des questions importantes (positives ou négatives) avaient surgi dans le cadre des activités professionnelles ou des programmes de formation professionnelle. Sur les 17 répondants qui ont fourni une réponse définitive (oui ou non), un peu plus de la moitié (59 %, $n = 10$) ont répondu par l'affirmative. Aucun thème ne semblait toutefois dominer leurs réponses, qui étaient comparables à celles des membres du personnel et des délinquants. Comme eux, ils ont mentionné la pénurie de programmes et d'emplois, le manque d'intérêt suscité par les emplois et le nombre insuffisant de certificats. Fait intéressant, les partenaires communautaires ont exprimé des doutes quant à la réinsertion sociale des délinquants purgeant des peines d'emprisonnement à perpétuité et la pertinence des emplois pour les délinquants âgés.

4.5.2 Suggestions du personnel quant aux moyens de garantir que le PEE favorise l'obtention et le maintien de l'emploi

On a demandé aux membres du personnel s'ils croyaient qu'il était possible d'améliorer les programmes d'emploi et d'employabilité en y intégrant un élément qui pourrait augmenter la probabilité d'obtention et de conservation d'un emploi par un délinquant, une délinquante ou un délinquant autochtone dans la collectivité. Sur les 475 répondants qui ont fourni une réponse définitive (oui ou non), 411 (87 %) ont offert des suggestions. Le développement de programmes de formation et de compétences était le changement le plus couramment suggéré (22 %, $n = 92$). Les changements suggérés par plus de 5 % des répondants sont présentés au tableau 41. La liste exhaustive des changements suggérés se trouve au tableau 63, à l'annexe 9.

Tableau 41 – Changements aux programmes d'emploi les plus suggérés par les membres du personnel

	Membres du personnel ayant répondu n (%)
Changements	
Développer les programmes de formation et les compétences	92 (22 %)
Mettre en œuvre un système de reconnaissance professionnelle et d'accréditation externe par une tierce partie	44 (11 %)
Offrir davantage d'emplois intéressants et variés	33 (8 %)
S'assurer que les emplois reflètent ce qui se passe dans le monde réel	31 (8 %)
Assurer une communication directe avec la collectivité	24 (6 %)
Offrir des programmes d'apprentissage professionnel	22 (5 %)

Remarque : Les changements susmentionnés représentent 60 % de l'ensemble des suggestions formulées par les membres du personnel.

4.5.3 Suggestions des délinquants quant aux changements à apporter au PEE

On a demandé aux délinquants s'ils croyaient qu'on devrait modifier les programmes d'emploi pour qu'ils soient plus profitables à leur réinsertion sociale. La majorité des 302 répondants qui ont fourni une réponse définitive (80 %, $n = 242$) ont répondu par l'affirmative et ont suggéré des changements à apporter aux programmes d'emploi. Les changements suggérés par plus de 5 % des répondants sont présentés au tableau 42. La liste exhaustive des changements suggérés se trouve au tableau 49, à l'annexe 6.

Tableau 42 – Changements aux programmes d'emploi les plus suggérés par les délinquants

	Délinquants ayant répondu <i>n</i> (%)
Changements	
Plus de possibilités d'emploi	117 (49 %)
Plus de formation axée sur les aptitudes	112 (47 %)
Les emplois devraient être mieux rémunérés	54 (22 %)
Les emplois devraient être plus utiles/réalistes	32 (13 %)
Tous les emplois devraient permettre de toucher une prime au rendement	22 (9 %)
Moins d'emplois de nettoyage	19 (8 %)
Offrir davantage de placements à l'extérieur	19 (8 %)
Délivrer une certification/compter les heures travaillées en vue d'une certification	14 (6 %)
Les placements devraient correspondre aux compétences des délinquants	11 (5 %)

Remarque : Les changements susmentionnés représentent 80 % de l'ensemble des suggestions formulées par les délinquants.

On a également demandé aux délinquants s'ils croyaient qu'on devrait modifier les programmes de formation professionnelle pour qu'ils leur soient plus profitables après leur mise en liberté. Près des deux tiers des 297 répondants (64 %, $n = 194$) ont suggéré des changements à apporter aux programmes de formation professionnelle. Les changements suggérés par plus de 5 % des répondants sont présentés au tableau 43. La liste exhaustive des changements suggérés se trouve au tableau 50, à l'annexe 6.

Tableau 43 – Changements aux programmes de formation professionnelle les plus suggérés par les délinquants

	Délinquants ayant répondu <i>n</i> (%)
Changements	
Offrir davantage de programmes de certification professionnelle et de stages	83 (43 %)
Offrir davantage de programmes de formation professionnelle en général	57 (29 %)
Offrir davantage de cours d'informatique et de formation d'employé de bureau	19 (10 %)
Offrir des cours de niveau postsecondaire et des formations scolaires	17 (9 %)
Offrir des programmes de formation professionnelle à tous les délinquants	15 (8 %)
La formation devrait tenir compte des besoins du marché du travail au sein de la collectivité	15 (8 %)
Les heures travaillées dans des postes au sein des établissements devraient compter pour une certification dans la collectivité	13 (7 %)
La formation devrait être approfondie/spécialisée	10 (5 %)

Remarque : Les changements susmentionnés représentent 80 % de l'ensemble des suggestions formulées par les délinquants.

4.5.4 Opinion des délinquants concernant les avantages de la participation au PEE sur le plan personnel

Constatation n° 43 : Selon les délinquants, les PEE les aident à éviter les ennuis, à se tenir occupés, à améliorer leurs habitudes de travail, à acquérir de nouvelles compétences et connaissances et à accroître leur confiance dans leurs aptitudes au travail.

On a demandé aux délinquants d'énumérer les avantages qu'ils croyaient avoir tirés, sur le plan personnel, de leur emploi en cours d'incarcération. Sur les 283 répondants, 36 % ($n = 101$) ont affirmé que cet emploi les avait aidés à éviter les ennuis et à se tenir occupés. Parmi les autres avantages suggérés, mentionnons l'amélioration des habitudes de travail (24 %, $n = 67$), l'augmentation de la confiance dans les aptitudes de travail (23 %, $n = 66$), l'accroissement de l'estime de soi (16 %, $n = 46$) et l'apprentissage de nouvelles aptitudes de travail (16 %, $n = 44$).

Fait intéressant, 12 % des répondants ($n = 35$) ont déclaré n'avoir tiré aucun avantage, sur le plan personnel, de leur emploi en cours d'incarcération. Une liste exhaustive des réponses fournies par les délinquants est présentée au tableau 51, à l'annexe 6.

On a également demandé aux délinquants d'énumérer les avantages qu'ils croyaient avoir tirés, sur le plan personnel, de leur participation aux programmes de formation professionnelle. Sur les 165 répondants, 55 % ($n = 91$) ont affirmé avoir développé une plus grande confiance dans leurs aptitudes professionnelles, 24 % ont dit avoir acquis de nouvelles compétences et connaissances ($n = 39$), 16 % ont déclaré avoir acquis une plus grande estime de soi ($n = 26$), 14 % ont fait valoir qu'ils étaient plus aptes au travail et qu'ils profitaient de possibilités d'emploi plus nombreuses ($n = 23$) et 12 % ont dit avoir amélioré leurs communications interpersonnelles ($n = 20$). Une liste exhaustive des réponses fournies par les délinquants est présentée au tableau 52, à l'annexe 6.

Enfin, on a également demandé aux délinquants d'énumérer les avantages qu'offrent les placements à l'extérieur (outre le fait de gagner de l'argent). Sur les 127 répondants, 51 % ($n = 65$) ont affirmé que ces placements facilitaient leur réinsertion graduelle dans la société. Par ailleurs, 18 % ont dit se sentir plus indépendants ou autonomes ($n = 23$), 17 % ont déclaré recueillir des fonds pour favoriser leur libération conditionnelle ($n = 21$), 16 % ont mentionné la multiplication de leurs possibilités d'emploi après leur mise en liberté ($n = 20$) et 10 % ont fait valoir que les placements permettaient aux délinquants de prouver leur crédibilité et leur fiabilité ($n = 13$). Fait digne de mention, seul un répondant (1 %) a affirmé n'avoir tiré aucun avantage des placements à l'extérieur, si on fait abstraction de l'argent gagné. Une liste exhaustive des réponses fournies par les délinquants est présentée au tableau 53, à l'annexe 6.

4.5.5 Opinion des partenaires communautaires concernant les possibilités de placement à l'extérieur

Constatation n° 44 : Selon les partenaires communautaires, les placements à l'extérieur facilitent la réinsertion sociale des délinquants, mais sont trop peu nombreux. Les partenaires considèrent également que ces placements favorisent l'obtention et le maintien d'un emploi dans la collectivité.

Les placements à l'extérieur permettent de satisfaire aux besoins en matière d'emploi des délinquants et contribuent à leur réinsertion sociale en les aidant à trouver un emploi dans la collectivité. Pour déterminer si les partenaires communautaires croient que les délinquants tirent des avantages des placements à l'extérieur, on leur a demandé d'indiquer sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifiait « totalement en désaccord » et 5, « totalement d'accord », la mesure dans laquelle ils étaient d'accord pour dire que les possibilités de placement à l'extérieur offertes aux délinquants étaient suffisamment nombreuses, que les placements à l'extérieur réussissaient à améliorer la réinsertion sociale des délinquants, et que les placements à l'extérieur amélioraient les chances qu'un délinquant conserve un emploi dans la collectivité.

Comme on peut le voir au tableau 44, 75 % ($n = 15$) des partenaires communautaires ($n = 20$) à qui on a demandé si les possibilités de placement à l'extérieur étaient suffisamment nombreuses se sont dit en désaccord ou totalement en désaccord; 10 % ($n = 2$) étaient d'accord et 15 % ($n = 3$) étaient neutres. En ce qui concerne l'amélioration de la réinsertion sociale des délinquants, la majorité des partenaires communautaires (85 %, $n = 17$ sur 21) étaient d'accord ou totalement d'accord et seulement 10 % ($n = 2$) étaient en désaccord. Lorsqu'on les a interrogés à propos de l'incidence des placements à l'extérieur sur l'emploi dans la collectivité, 81 % ($n = 17$) des partenaires communautaires étaient d'accord ou totalement d'accord pour dire que les placements à l'extérieur augmentaient les chances d'obtenir un emploi dans la collectivité; 10 % ($n = 2$) étaient en désaccord avec cet énoncé. De même, 78 % ($n = 14$ sur 18) des partenaires communautaires étaient d'accord ou totalement d'accord pour dire que les placements à l'extérieur augmentaient les chances de conserver un emploi dans la collectivité; 17 % ($n = 3$) étaient neutres et 5 % ($n = 1$) étaient en désaccord.

Tableau 44 – Opinion des partenaires communautaires quant aux placements à l’extérieur et à leur incidence sur la réinsertion sociale et l’emploi dans la collectivité

	Placements à l’extérieur		
	Totalement en désaccord / en désaccord % (n)	Neutre % (n)	D’accord / totalement d’accord % (n)
Nombre suffisant de possibilités de placements intéressants	75 (15)	13 (3)	10 (2)
Amélioration de la réinsertion sociale	10 (2)	10 (2)	80 (17)
Accroissement des chances d’obtenir un emploi	10 (2)	10 (2)	80 (17)
Accroissement des chances de conserver un emploi	5 (1)	17 (3)	78 (14)

4.5.6 Pratiques exemplaires

Constatation n° 45 : Divers organismes canadiens appliquent des pratiques exemplaires dans le cadre du PEE. Par ailleurs, un examen juridictionnel a révélé que le SCC applique déjà certaines initiatives considérées comme étant des pratiques exemplaires internationales.

Le soulignement des pratiques exemplaires permet non seulement de reconnaître de façon informelle la valeur des initiatives appliquées, mais également de mettre en commun les pratiques adoptées dans divers pays, régions ou établissements et d’en tirer des enseignements. Bien que les pratiques exemplaires ne constituent pas un résultat précis visé par la stratégie d’évaluation, les discussions menées avec les gestionnaires, le personnel et les délinquants ont permis d’en répertorier certaines qui sont appliquées par le SCC ou des organismes internationaux. Ces pratiques exemplaires sont décrites de façon générale dans la section qui suit; certaines sont présentées de façon plus détaillée à l’annexe 11 (exemples fournis pour chacune des régions du SCC).

Sondage auprès du personnel du SCC : résultats

Après avoir complété le processus de consultation des nombreuses parties intéressées au PEE, l'équipe d'évaluation a conclu qu'il serait utile de recueillir davantage de renseignements sur les pratiques exemplaires appliquées dans le cadre de ces programmes. Le questionnaire du sondage réalisé auprès du personnel comptait une question portant sur les pratiques exemplaires appliquées dans les régions ou les établissements : « D'après vous, quels établissements ou régions appliquent des pratiques exemplaires dans le cadre de la mise en œuvre des programmes d'emploi et d'employabilité? En quoi constituent-ils un exemple à cet égard? » Sur les 268 membres du personnel qui ont répondu à cette question, 47 % ($n = 125$) ont reconnu que le SCC appliquait de telles pratiques et les ont décrites. Par ailleurs, 44 % ($n = 118$) ont dit qu'ils ne connaissaient pas l'existence de telles pratiques, ce qui fait ressortir la nécessité de souligner et de faire connaître les initiatives qui constituent des pratiques exemplaires dans le cadre du PEE. Enfin, 9 % ($n = 25$) ont déclaré que le SCC n'appliquait aucune pratique exemplaire ($n = 18$) ou que la question était sans objet ($n = 7$).

La majorité des réponses à cette question correspondaient à certains thèmes généraux et mettaient l'accent sur des pratiques exemplaires relatives à des partenariats communautaires, à des placements à l'extérieur ou à des initiatives permettant la certification, l'accréditation ou la participation à une formation d'apprenti. Les initiatives dans le cadre desquelles les journées de travail étaient longues (et donc plus représentatives d'une expérience de travail dans le « monde réel ») étaient aussi souvent données en exemple. Dans le même ordre d'idées, les répondants jugeaient que les initiatives dans le cadre desquelles on remet aux délinquants des documents d'information et d'identification avant leur mise en liberté favorisaient la réussite de leur réinsertion sociale. Enfin, les initiatives qui établissent un lien direct avec les besoins sur le marché du travail revêtaient elles aussi une importance cruciale pour la réussite du PEE, selon les répondants.

Le codage thématique des réponses à la question sur les pratiques exemplaires a permis de dégager une dernière tendance en ce qui a trait au niveau de sécurité des établissements où sont offertes des interventions en matière d'emploi. Plus précisément, les répondants étaient nombreux à souligner que les interventions en matière d'emploi offertes dans les établissements

à sécurité minimale ou moyenne donnaient de meilleurs résultats que celles offertes dans les établissements à sécurité maximale. Dans l'ensemble, chacun de ces thèmes semblait correspondre directement aux objectifs prioritaires généralement établis et visés par le SCC. Néanmoins, le fait qu'ils aient été donnés comme exemples de « pratiques exemplaires » laisse croire que ces objectifs prioritaires ne sont pas toujours atteints par l'organisme. À l'annexe 11 figurent d'autres exemples concrets de pratiques exemplaires mentionnées dans le cadre du sondage réalisé auprès du personnel, mais non décrites ci-dessus.

RECOMMANDATION N°9 : Le SCC devrait mettre en place une stratégie nationale de communication de l'information concernant les initiatives d'emploi continu, les pratiques exemplaires, les résultats obtenus, les enjeux, les leçons retenues et les succès remportés.

Examen juridictionnel international : résultats

L'examen juridictionnel des primes au rendement et des salaires versés aux détenus a permis de formuler des constatations intéressantes en ce qui concerne les pratiques exemplaires appliquées dans d'autres pays. Ces constatations concordent parfois avec les pratiques appliquées par le SCC, mais elles permettent aussi de découvrir de nouvelles idées ou façons de faire pouvant être utiles au Canada. Les pratiques exemplaires répertoriées dans le cadre de cet examen sont résumées brièvement dans les paragraphes qui suivent.

Les services correctionnels de Singapour ont mis sur pied un cadre de « privilèges progressifs » qui rend l'ensemble des détenus admissibles à des programmes de formation professionnelle et d'emploi une fois qu'ils atteignent la phase de traitement (après avoir été incarcérés pendant un certain temps). La répartition des possibilités d'emploi et de formation repose sur la « feuille de route personnelle » des délinquants, qui permet de cerner leurs aptitudes et leurs intérêts. Ensuite, les délinquants se voient parfois confier un emploi après que leur dossier ait été étudié par le comité de travail de l'établissement (qui discute des possibilités de placement et évalue le dossier des détenus). Ce comité répartit les emplois en s'efforçant de tenir compte des aptitudes et des besoins des détenus.

Les services correctionnels du Queensland⁷⁹ ont souligné une de leurs pratiques exemplaires, dans le cadre de laquelle deux établissements à sécurité maximale ont mis sur pied (en 1999 et en 2002, respectivement) un système de quarts de travail de 12 heures par jour, 7 jours par semaine au sein de leurs ateliers industriels. La journée de 12 heures permet aux détenus de travailler pendant la matinée et de participer à d'autres activités (p. ex. programmes de traitement de facteurs criminogènes, activités récréatives) pendant l'après-midi. Inversement, les détenus qui travaillent l'après-midi peuvent participer à ces activités au cours de la matinée. Dans un de ces établissements (centre correctionnel Wolston), on a entrepris un examen des primes versées aux détenus pour étudier la possibilité de fixer un plafond à leur montant, et ce, bien que les détenus aient droit, en vertu de la procédure, à des primes pouvant atteindre 100 %.

Ce programme de primes a été mis à l'essai avec succès en 2004 et est toujours appliqué à l'heure actuelle. Les emplois de niveau 1 sont rémunérés au taux quotidien de 2,11 \$ et ne sont pas assortis de primes. Les emplois de niveau 2 sont rémunérés au taux quotidien de 2,73 \$ et sont assortis de primes ne pouvant dépasser 40 %. Les emplois de niveaux 3 et 4, pour leur part sont rémunérés au taux quotidien de 3,41 \$ et de 4,11 \$, respectivement, et sont assortis de primes ne pouvant dépasser 50 % et 60 %, respectivement. Les primes ne s'appliquent qu'aux travailleurs des industries commerciales, qui occupent nécessairement des emplois de niveaux 2, 3 ou 4. Les travailleurs qui occupent un emploi d'une autre catégorie (p. ex. aménagement paysager, cuisine) sont rémunérés en fonction des taux correspondant aux niveaux d'emploi 1 à 4, mais ne touchent pas de primes. Tous les détenus reçoivent en outre une allocation de base de 9,27 \$ par semaine pour acheter les produits nécessaires à leur hygiène personnelle.

Pour améliorer leurs pratiques exemplaires, les services correctionnels du Queensland ont récemment entrepris un examen de leur régime de rémunération des détenus. Ils ont mis sur pied un groupe de travail sur le régime d'incitatifs à l'intention des détenus (Prisoner Incentives Scheme Working Party), qu'ils ont chargé d'élaborer un modèle de rémunération qui tient compte des besoins opérationnels et commerciaux et des besoins des détenus en ce qui a trait aux interventions en matière d'emploi. Ce modèle prévoirait des niveaux de rémunération de base communs à tous les centres, et la participation aux programmes de formation et d'emploi serait

⁷⁹ Queensland Corrective Services, *Appendix – Remuneration Rates (Jan.9/06)*, Appendix 2.

déterminée en fonction du niveau estimé de risque et de besoin. Le taux de rémunération de chaque détenu reposerait sur tous les renseignements recueillis au sujet de sa participation à l'ensemble des activités recommandées.

5.0 RECOMMANDATION FINALE ET CONCLUSIONS GÉNÉRALES

Cette évaluation nous a appris à mieux connaître les programmes d'emploi et d'employabilité offerts par le Service correctionnel du Canada. Dans l'ensemble, elle a fait ressortir certains résultats positifs de ces programmes, mais nous a permis de constater l'existence de certaines contraintes. Nous avons donc formulé des suggestions quant aux améliorations qu'on pourrait y apporter. Fait important, nous avons souligné les différences observées entre les diverses régions et les établissements de niveaux de sécurité différents dans le cadre de l'étude de la facilitation des PEE. Plus précisément, nous avons constaté que les parties intéressées étaient nombreuses à considérer que les interventions en matière d'emploi effectuées par les établissements à niveau de sécurité minimale ou moyenne étaient plus efficaces et efficaces que celles des établissements à sécurité maximale. Par ailleurs, chaque région semble compter ses forces et ses faiblesses. Il est donc clairement nécessaire de publier régulièrement des renseignements sur les pratiques exemplaires, celles qui donnent les résultats voulus et celles qui n'ont pas encore fait leurs preuves. Tous les participants à cette évaluation sont conscients des avantages qu'offrent les PEE. Il y a cependant pénurie de possibilités d'emploi et de formation professionnelle. En outre, la véritable portée des interventions actuelles est mal connue. On prévoit que le travail réalisé actuellement par l'Équipe de transformation⁸⁰ du SCC contribuera à pallier cette pénurie touchant les possibilités d'emploi et de formation professionnelle.

RECOMMANDATION N° 10 : Le SCC devrait examiner davantage la pertinence du niveau de sécurité des établissements (c.-à-d. sécurité minimale, moyenne et maximale) et son incidence sur la prestation des interventions liées à l'emploi. L'établissement devrait être en mesure de mettre en œuvre les interventions les plus appropriées au milieu de travail de la collectivité (c.-à-d. qui ont le rapport le plus étroit avec une semaine de travail typique dans le « monde réel »).

⁸⁰<http://infonet/Corporate/National/OurOrganization/reviewHome.htm?lang=fr>.

La présente évaluation reposait sur un modèle logique et tenait compte des résultats à court, moyen et long termes. On y traitait donc peu des progrès récemment réalisés dans le domaine de l'emploi et de l'employabilité des délinquants. Il convient néanmoins de souligner l'importance de l'évaluation du PEE effectuée par le Secteur de l'évaluation en 2003, qui avait été suivie de l'élaboration d'un plan d'action de la gestion dans le cadre duquel les résultats suivants ont été obtenus :

1. Les principes directeurs du PEE ont été révisés en mars 2003, puis communiqués à toutes les parties intéressées.
2. Des stratégies opérationnelles annuelles ont été élaborées pour chacune des régions et font maintenant l'objet de rapports trimestriels.
3. Des stratégies régionales de formation ont été préparées et mises en œuvre en juin 2003; depuis, plus de 6 000 certificats ont été décernés dans le cadre de programmes de formation professionnelle.
4. Un directeur des opérations du projet de RSGD a été chargé de collaborer étroitement avec CORCAN pour assurer la qualité et l'intégrité des données.
5. Des stratégies régionales ont été élaborées en vue de la restructuration en profondeur des programmes de formation professionnelle, conformément aux principes directeurs révisés du PEE.
6. Les membres du personnel ont reçu, en plus de l'information contenue dans le Bulletin de la gestion des cas, des lignes directrices détaillées sur l'inclusion des renseignements d'emploi dans le plan correctionnel.
7. Les documents de formation ont été révisés pour que les besoins en matière d'emploi soient mieux intégrés au plan correctionnel.
8. Dans les nouveaux principes directeurs sont cernés les contraintes et les questions qui pourraient entraver l'atteinte de l'objectif d'une journée de travail de 7,5 heures. Fait important, on a embauché cinq gestionnaires régionaux de l'emploi et de l'employabilité, chargés de s'occuper de la question.
9. Un comité directeur national a été mis sur pied pour étudier et orienter la DC 730 (Affectation aux programmes et paiements aux détenus).
10. Le Bulletin de la gestion des cas facilite la détection des écarts entre les besoins en matière d'emploi et les affectations d'emploi.
11. Les gestionnaires régionaux du PEE sont chargés de la surveillance continue des procédures d'établissement de calendrier.
12. Les descriptions de travail ont été révisées; on y a ajouté des renseignements sur la durée du séjour et les objectifs d'apprentissage, de même que les signatures du superviseur et du délinquant.
13. Toutes les composantes du Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE) sont entrées en vigueur, conformément aux résultats et au rendement visés dans le plan opérationnel de CORCAN. Par ailleurs, le Programme des compétences liées à l'intégration communautaire est offert dans l'ensemble du pays.

14. Plus de 4 000 membres du personnel ont reçu une formation sur le PEE, la gestion des délinquants dans le milieu de travail et la communication de renseignements sur les délinquants aux partenaires externes.

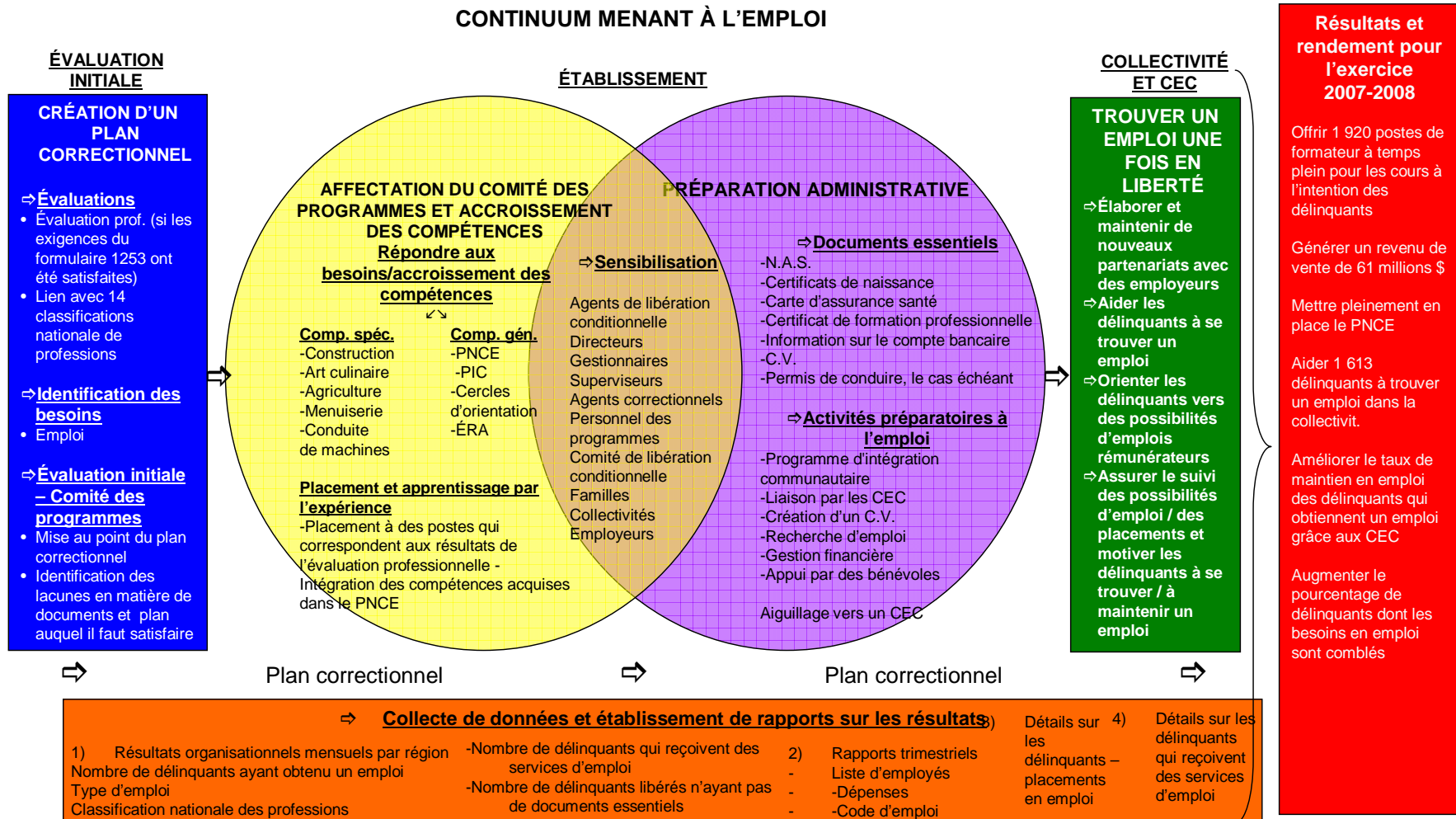
Une recommandation de l'évaluation initiale du PEE était toujours non résolue au moment de la rédaction du présent rapport. Précisément, il s'agit de la recommandation 4-E du Plan d'action de la gestion (PAG) selon laquelle il faut « concevoir un horaire automatisé qui peut tenir compte de la présence et de la rémunération des délinquants ». Cette recommandation se rapporte directement aux limites établies dans la présente évaluation ainsi que dans les évaluations antérieures. De ce fait, la recommandation finale de cette évaluation porte sur les efforts continus visant la résolution de cette question.

RECOMMANDATION N° 11 : Le SCC devrait continuer de s'employer à concevoir et à mettre sur pied un horaire automatisé qui peut tenir compte de la présence et de la rémunération des délinquants.

Pour donner suite au présent rapport, un nouveau PAG sera préparé en fonction des constatations et des recommandations qui y sont formulées. Le bureau de première responsabilité (BPR) sera chargé de sa mise en œuvre. Selon toute vraisemblance, une nouvelle évaluation du PEE sera entreprise par le SCC au cours des cinq prochaines années. On espère que les membres du personnel, les délinquants et les partenaires communautaires qui y participeront considéreront que des progrès ont été réalisés dans le domaine des interventions en matière d'emploi et d'employabilité et de leur capacité à contribuer : 1) à la sécurité publique; 2) aux activités, à la sûreté et à la sécurité des établissements; 3) au bien-être du personnel et des délinquants.

6.0 ANNEXES

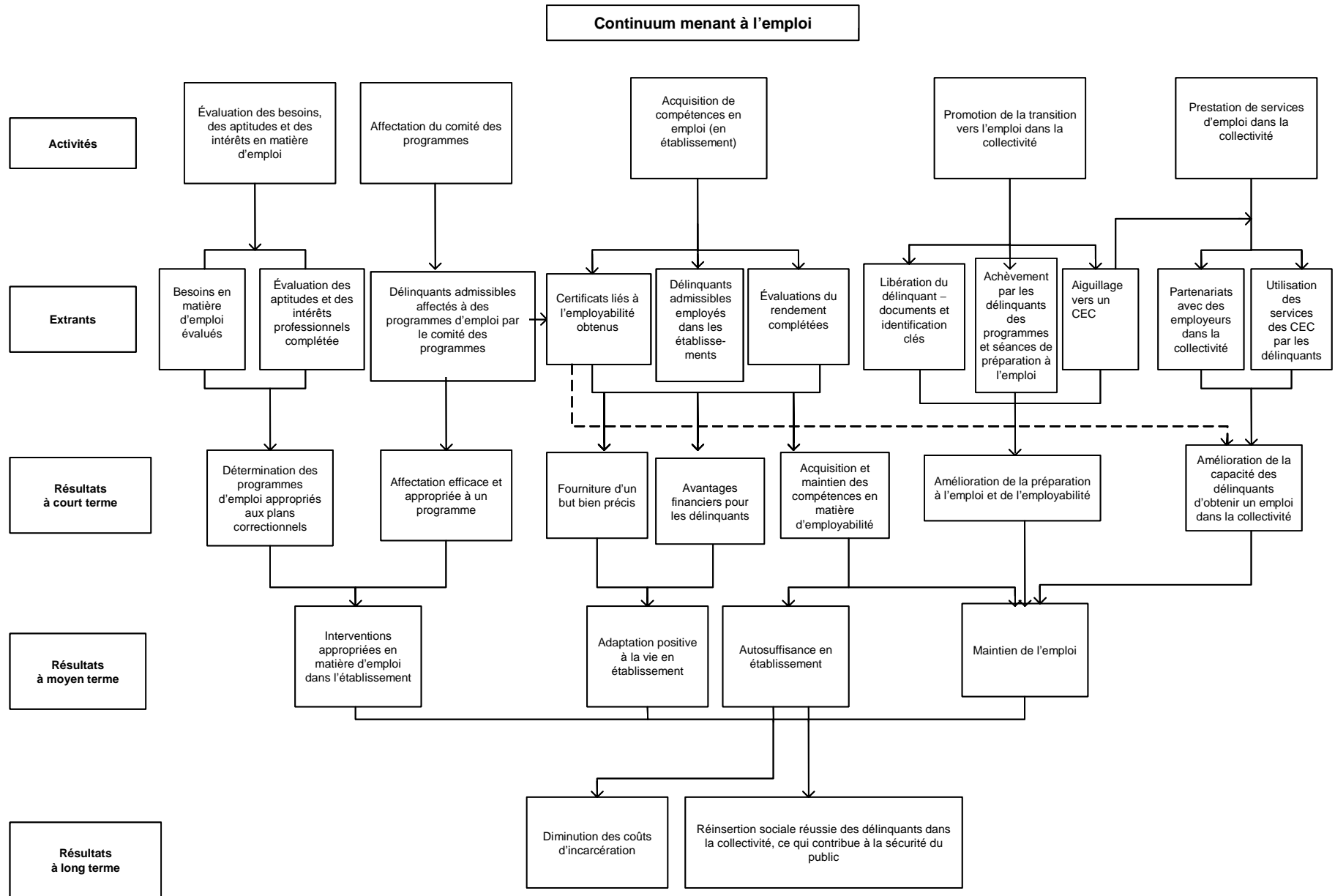
Annexe 1 : Continuum menant à l’emploi de CORCAN



⇒ **Collecte de données et établissement de rapports sur les résultats**

1) Résultats organisationnels mensuels par région	-Nombre de délinquants qui reçoivent des services d'emploi	2) Rapports trimestriels	Détails sur les délinquants – placements en emploi
Nombre de délinquants ayant obtenu un emploi	-Nombre de délinquants libérés n'ayant pas de documents essentiels	- Liste d'employés	Détails sur les délinquants qui reçoivent des services d'emploi
Type d'emploi		-Dépenses	
Classification nationale des professions		-Code d'emploi	

Annexe 2 : Modèle logique du PEE



Évaluation des programmes d’emploi et d’employabilité : sondage auprès du personnel

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

DEMO.1. Endroit : _____

DEMO.2. Niveau de sécurité de l’établissement : _____

DEMO.3. Classification : _____

DEMO.4. Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel (en mois)? : _____

Définitions

➤ Aux fins de la présente évaluation, les **ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES** renvoient à deux catégories d’emploi :

- 1) Possibilités d’emploi au sein de **CORCAN**;
- 2) Possibilités d’emploi dans l’**ÉTABLISSEMENT** (services de l’établissement).

Certaines questions portent particulièrement sur l’un ou l’autre type d’emploi, tandis que d’autres portent sur les **ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES** en général. Veuillez lire les questions attentivement.

➤ Les **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** désignent les interventions qui entraînent une reconnaissance professionnelle externe par une « tierce partie » (p. ex. PNCE, SIMDUT, AucoCad, etc.).

SECTION A – OBJECTIF 1 (PERTINENCE)

A.1. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les **possibilités d’emploi DANS L’ÉTABLISSEMENT** tiennent compte de ce qui suit?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Besoins des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Aptitudes des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Intérêts des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

A.2. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les **possibilités d’emploi de CORCAN** tiennent compte de ce qui suit?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Besoins des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Aptitudes des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Intérêts des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A.3. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** tiennent compte de ce qui suit?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Besoins des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Aptitudes des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Intérêts des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A.4. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les données tirées des **évaluations professionnelles** (p. ex. COPS/CAPS, ESPORT, IPP) sont pertinentes, compte tenu des possibilités d’emploi...

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Dans l’établissement?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Dans la collectivité?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A.5. Quel est le plus grand **obstacle** auquel se heurtent les délinquants lorsqu’ils cherchent un emploi dans la collectivité après leur **mise en liberté**? (UN choix)

<input type="radio"/>	i. Le fait d’avoir un casier judiciaire (refus d’embaucher des délinquants)	<input type="radio"/>	vi. Âge à la mise en liberté
<input type="radio"/>	ii. Ne pas posséder les aptitudes requises pour le type d’emploi que vous cherchez.	<input type="radio"/>	vii. Absence des documents exigés (carte d’AS, curriculum vitae, etc.)
<input type="radio"/>	iii. Ne pas avoir la formation ou la reconnaissance professionnelle exigée pour le type d’emploi que vous cherchez	<input type="radio"/>	viii. Autres

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

<input type="radio"/>	iv. Manque de soutien dans la collectivité	<input type="radio"/>	ix. Ne sait pas
<input type="radio"/>	v. Durée de l’incarcération (absence du marché du travail)	<input type="radio"/>	x. S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

SECTION B – OBJECTIF 2 (RÉUSSITE : Efficience et efficacité)

Efficience

B.1. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les activités et programmes suivants sont correctement intégrés aux plans correctionnels des délinquants?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Activités professionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Programmes d’employabilité et de formation professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.2. Quel est le plus grand obstacle à l’intégration efficace des **ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES** au plan correctionnel d’un délinquant? (UN choix)

<input type="radio"/>	i. Autres besoins du délinquant en matière de programmes (p. ex. formation, plan correctionnel)	<input type="radio"/>	v. Outils d’évaluation professionnelle inadéquats
<input type="radio"/>	ii. Accessibilité des emplois dans l’établissement	<input type="radio"/>	vi. Autres
<input type="radio"/>	iii. Accessibilité des programmes professionnels	<input type="radio"/>	vii. Ne sait pas
<input type="radio"/>	iv. Refus de participer aux activités professionnelles	<input type="radio"/>	viii. S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

B.3. Quel est le plus grand obstacle à l’intégration efficace des **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** au plan correctionnel d’un délinquant? (UN choix)

<input type="radio"/>	i. Autres besoins du délinquant en matière de programmes (p. ex. formation, plan correctionnel)	<input type="radio"/>	v. Outils d’évaluation professionnelle inadéquats
<input type="radio"/>	ii. Accessibilité des emplois dans l’établissement	<input type="radio"/>	vi. Autres
<input type="radio"/>	iii. Accessibilité des programmes professionnels	<input type="radio"/>	vii. Ne sait pas
<input type="radio"/>	iv. Refus de participer aux activités professionnelles	<input type="radio"/>	viii. S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser :

<p>B.4. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d'accord », à quel point êtes-vous d'accord avec le fait que les données tirées des évaluations professionnelles (p. ex. COPS/CAPS, ESPORT, IPP) permettent d'intégrer les programmes d'emploi et d'employabilité au plan correctionnel d'un délinquant?</p>							
Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Totalement d'accord	Ne sait pas	S/O	
1	2	3	4	5	77	88	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<p>B.5. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d'accord », à quel point êtes-vous d'accord avec le fait qu'il existe un nombre suffisant de possibilités d'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES valables pour les délinquants qui ont des besoins en matière d'emploi?</p>							
Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Totalement d'accord	Ne sait pas	S/O	
1	2	3	4	5	77	88	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<p>B.6. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d'accord », à quel point êtes-vous d'accord avec le fait que les possibilités d'emploi suivantes sont attribuées à ceux dont les besoins en matière d'emploi sont les plus importants?</p>							
	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Totalement d'accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Possibilités d'emploi dans l'établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Possibilités d'emploi au sein de CORCAN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Programmes d'employabilité et de formation professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

B.7. Quels facteurs déterminent quel délinquant sera dirigé vers une **ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE** en particulier? (Choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/>	i. Besoins en matière d’emploi du délinquant	<input type="radio"/>	v. Besoins opérationnels de CORCAN
<input type="radio"/>	ii. Intérêts du délinquant	<input type="radio"/>	vi. Autres
<input type="radio"/>	iii. Aptitudes/compétences du délinquant	<input type="radio"/>	vii. Ne sait pas
<input type="radio"/>	iv. Accessibilité d’un placement	<input type="radio"/>	viii. S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser :

B.8. Quels facteurs déterminent quel délinquant sera dirigé vers un **PROGRAMME D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** en particulier? (Choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/>	i. Besoins en matière d’emploi du délinquant	<input type="radio"/>	v. Besoins opérationnels de CORCAN
<input type="radio"/>	ii. Intérêts du délinquant	<input type="radio"/>	vi. Autres
<input type="radio"/>	iii. Aptitudes/compétences du délinquant	<input type="radio"/>	vii. Ne sait pas
<input type="radio"/>	iv. Accessibilité d’un placement	<input type="radio"/>	viii. S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser :

B.9. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les emplois dans les entités suivantes maintiennent **la motivation et la productivité** des délinquants pendant leur incarcération?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Possibilités d’emploi dans l’ÉTABLISSEMENT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Possibilités d’emploi au sein de CORCAN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

B.10. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les **possibilités d’emploi qui supposent des primes au rendement** sont réparties de façon équitable?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. **Pourquoi** croyez-vous cela? (Choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/>	i. Les emplois assortis de primes au rendement sont attribués en fonction des besoins des délinquants en matière d’emploi	<input type="radio"/>	vii. Les emplois assortis de primes au rendement sont attribués par rotation
<input type="radio"/>	ii. Les emplois assortis de primes au rendement sont attribués en fonction des intérêts des délinquants	<input type="radio"/>	viii. Les emplois assortis de primes au rendement sont attribués en fonction des préférences du personnel
<input type="radio"/>	iii. Les emplois assortis de primes au rendement sont attribués en fonction des compétences et aptitudes des délinquants	<input type="radio"/>	ix. Autres
<input type="radio"/>	iv. Les emplois assortis de primes au rendement sont attribués en fonction de la disponibilité des placements à l’intérieur de l’établissement	<input type="radio"/>	x. Ne sait pas
<input type="radio"/>	v. Les emplois assortis de primes au rendement sont attribués en fonction des besoins administratifs de Corcan	<input type="radio"/>	xi. S/O
<input type="radio"/>	vi. Les emplois assortis de primes au rendement sont attribués en fonction du rendement antérieur du délinquant dans le cadre de cet emploi		

i. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

B.11. À l’exception de gagner plus d’argent, quels sont les **avantages du régime de prime au rendement** pour les détenus? (Choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/>	i. Apprendre à gérer l’argent	<input type="radio"/>	v. Autres
<input type="radio"/>	ii. Se sentir plus indépendant ou autonome	<input type="radio"/>	vi. Ne sait pas
<input type="radio"/>	iii. Davantage de motivation pour travailler	<input type="radio"/>	vii. S/O
<input type="radio"/>	iv. Avoir l’impression d’être plus productif, obtenir un résultat concret pour son travail		

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

B.12. Le régime de prime au rendement cause-t-il des **conflits** entre les **délinquants** dans l’établissement?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Si la réponse est **positive**, veuillez préciser :

B.13. Le régime de prime au rendement cause-t-il des **conflits** parmi le **personnel** de l’établissement?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Si la réponse est **positive**, veuillez préciser :

Efficacité

B.14. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les programmes d’emploi et d’employabilité sont **efficaces** à l’égard de la **réinsertion des délinquants** dans la collectivité?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.15. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les **besoins en matière d’emploi** des délinquants **sont moins grands** grâce aux éléments suivants :

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Possibilités d’emploi dans l’ÉTABLISSEMENT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Possibilités d’emploi au sein de CORCAN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Programmes d’EMPLOYABILITÉ et de FORMATION PROFESSIONNELLE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

B.16. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que, lorsque les délinquants participent à des programmes d’emploi et d’employabilité dans l’établissement, on les encourage à **chercher des ressources dans la collectivité** qui les aideront à trouver un emploi après leur mise en liberté?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.17. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que la participation aux activités suivantes augmente la possibilité pour un délinquant de se voir accorder **un type quelconque de mise en liberté sous condition**?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Possibilités d’emploi dans l’ÉTABLISSEMENT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Possibilités d’emploi au sein de CORCAN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Programmes d’EMPLOYABILITÉ et de FORMATION PROFESSIONNELLE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.18. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que la participation aux activités suivantes augmente la possibilité qu’un délinquant **obtienne** un emploi dans la collectivité?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Possibilités d’emploi dans l’ÉTABLISSEMENT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Possibilités d’emploi au sein de CORCAN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Programmes d’EMPLOYABILITÉ et de FORMATION PROFESSIONNELLE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

B.19. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que la participation aux activités suivantes augmente la possibilité qu’un délinquant **conserve** un emploi dans la collectivité?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Possibilités d’emploi dans l’ÉTABLISSEMENT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Possibilités d’emploi au sein de CORCAN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Programmes d’EMPLOYABILITÉ et de FORMATION PROFESSIONNELLE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SECTION C : OBJECTIF 3 (RENTABILITÉ)

C.1. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « pas du tout rentable », et 5 signifiant « extrêmement rentable », à quel point les programmes d’emploi et d’employabilité sont-ils **rentables**?

Pas du tout rentable	Pas très rentable	Quelque peu rentable	Très rentable	Extrêmement rentable	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C.2. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord », et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que le salaire au rendement que touchent les détenus suffit à...

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Conserver leur motivation pour travailler pendant leur incarcération?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Assurer leur productivité pendant leur incarcération?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

C.3. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que le **fonctionnement global** de l’établissement est favorisé par chacun des éléments suivants?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Possibilités d’emploi dans l’ÉTABLISSEMENT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Possibilités d’emploi au sein de CORCAN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Programmes d’EMPLOYABILITÉ et de FORMATION PROFESSIONNELLE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C.4. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que **CORCAN**, à titre d’organisme spécial d’exploitation (OSE), joue son **double rôle** consistant à **maintenir l’autosuffisance** des délinquants **sur le plan financier** et à **contribuer à la réussite de leur réinsertion sociale**?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. D’après vous, un de ces rôles prédomine-t-il?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

b. Si la réponse est **positive**, lequel?

<input type="radio"/>	i. Maintenir l’autosuffisance sur le plan financier	<input type="radio"/>	iii. Autre
<input type="radio"/>	ii. Contribuer à la réussite de la réinsertion sociale des délinquants	<input type="radio"/>	iv. Ne sait pas

c. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser :

SECTION D : OBJECTIF 4 (RÉSULTATS IMPRÉVUS)

Annexe – Entrevue auprès d'informateurs principaux / Protocoles de sondage et d'entrevue

D.1. Pourrait-on améliorer les programmes d'emploi et d'employabilité en y intégrant un élément qui pourrait augmenter la **probabilité d'obtention et de conservation d'un emploi** par un délinquant, une délinquante ou un délinquant autochtone dans la collectivité?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Si la réponse est **positive**, veuillez préciser :

D.2. Y a-t-il des **questions importantes** (positives ou négatives) qui ont surgi dans le cadre des **ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES** ou des **PROGRAMMES D'EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE**?

Non	Oui	Ne sait pas	N/A
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Si la réponse est **positive**, quelles sont ces questions?

D.3. D'après vous, quels établissements ou régions appliquent des **pratiques exemplaires** dans le cadre de la mise en œuvre des programmes d'emploi et d'employabilité? En quoi constituent-ils un exemple à cet égard?

SECTION E : PLACEMENTS À L’EXTÉRIEUR

E.1. Votre établissement offre-t-il des PLACEMENTS À L’EXTÉRIEUR aux délinquants?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
○	○	○	○

**Si OUI, veuillez répondre aux questions suivantes concernant les placements à l’extérieur.
Si NON, veuillez sauter cette section. Merci d’avoir participé au sondage.**

E.2. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les **PLACEMENTS À L’EXTÉRIEUR** tiennent compte de ce qui suit?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Besoins des délinquants	○	○	○	○	○	○	○
b. Aptitudes des délinquants	○	○	○	○	○	○	○
c. Intérêts des délinquants	○	○	○	○	○	○	○

E.3. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les **PLACEMENTS À L’EXTÉRIEUR...**

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Sont correctement intégrés aux plans correctionnels des délinquants?	○	○	○	○	○	○	○
b. Aident les délinquants à obtenir un emploi dans la collectivité?	○	○	○	○	○	○	○
c. Aident les délinquants à conserver un emploi dans la collectivité?	○	○	○	○	○	○	○

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

E.4. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord », et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait qu’un nombre suffisant de **PLACEMENTS À L’EXTÉRIEUR** intéressants sont disponibles pour les délinquants qui manifestent des besoins en matière d’emploi?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Merci de votre participation!

Évaluation des programmes d’emploi et d’employabilité : entrevue avec les délinquants

Le Programme d’emploi et d’employabilité (PEE) vise à améliorer les chances des détenus de trouver et de conserver un emploi après leur mise en liberté en offrant une formation professionnelle et des emplois à l’intérieur de l’établissement. Le SCC examine actuellement le PEE et aimerait connaître votre expérience particulière de ce programme, aussi bien que votre opinion générale à cet égard.

On vous demande de participer à une entrevue de 30 minutes au sujet des programmes d’emploi et d’employabilité. Votre participation à cette entrevue est volontaire, et toute information que vous pouvez fournir sera confidentielle. De plus, vous avez le choix de refuser de répondre à toute question et vous pouvez abandonner l’étude à n’importe quel moment. Toutefois, veuillez noter que si l’une de vos déclarations menace l’ordre ou la sécurité d’un agent de libération conditionnelle, d’un établissement ou d’une maison de transition, si vous nous fournissez des renseignements au sujet de la violence envers un enfant ou si vous nous donnez des renseignements détaillés concernant la préméditation d’un crime susceptible de causer un grave préjudice à autrui ou à vous-même, nous serons obligés de le signaler.

Vos réponses aux questions de l’entrevue sont confidentielles (c.-à-d. votre nom ne sera pas associé à la transcription de l’entrevue). Les transcriptions sont accessibles en application de l’article quatre (4) de la *Loi sur l’accès à l’information*. Aucun renseignement signalétique ne figurera sur les transcriptions, et votre nom ne sera inscrit dans aucun rapport ou document d’évaluation. Les réponses à l’entrevue seront regroupées et présentées sous forme de résumé dans le rapport d’évaluation. Ainsi, vos réponses aux questions de l’entrevue resteront confidentielles.

Les renseignements que vous fournissez seront ajoutés aux commentaires d’autres partenaires, membres du personnel et délinquants de la collectivité. Cette information nous donnera une bonne idée de la pertinence, de la réussite et de la rentabilité des programmes d’emploi et d’employabilité du SCC, en plus de nous permettre de déterminer les modifications souhaitables à effectuer sur le plan des processus ou des procédures qui pourraient se révéler importantes ultérieurement.

Avant de demander votre consentement à participer à cette évaluation, nous ferons tout en notre pouvoir pour répondre à vos questions. En avez-vous?

Ma signature ci-dessous indique que j’ai lu ce qui précède et que j’accepte de participer à une entrevue au sujet des programmes d’emploi et d’employabilité. L’intervieweur apposera également sa signature pour valider les conditions énoncées plus haut.

Date

Nom du participant (LETTRES
MOULÉES)

Signature du participant

Date

Nom de l’intervieweur (LETTRES
MOULÉES)

Signature de l’intervieweur

Évaluation des programmes d’emploi et d’employabilité : entrevue avec les délinquants

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

DEMO.1. Code régional : _____

DEMO.2. Cote de sécurité : _____

DEMO.3. Durée de l’incarcération (en mois) : _____

DEMO.4. Code de l’origine ethnique : _____

DEMO.5. Code du sexe : _____

DEMO.6. Actuellement employé par l’ÉTABLISSEMENT ou CORCAN _____

DEMO.7. Participe actuellement aux PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION
PROFESSIONNELLE _____

SECTION A — ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Les premières questions porteront sur des évaluations professionnelles dont vous avez peut-être fait l’objet dans le cadre du processus d’évaluation initiale...

A.1. Avez-vous subi une **évaluation professionnelle** (p. ex. CAPS/COPS, ESPORT, Inventaire des préférences professionnelles, Test d’aptitudes informatisé)?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Si la réponse est **négative**, pourquoi n’avez-vous pas subi d’évaluation professionnelle? (**NE PAS LIRE LA LISTE** — Choisir tout ce qui s’applique).

<input type="radio"/>	i. Je ne satisfaisais pas aux exigences de la formation	<input type="radio"/>	v. Contraintes opérationnelles
<input type="radio"/>	ii. Je n’avais pas déterminé mes besoins en matière d’emploi	<input type="radio"/>	vi. Autre
<input type="radio"/>	iii. Choix personnel	<input type="radio"/>	vii. Ne sait pas
<input type="radio"/>	iv. Exigences en matière de langue	<input type="radio"/>	viii. S/O

b. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser

c. Si la réponse est **positive**, quelles évaluations, parmi les suivantes, avez-vous subies? (**LIRE LA LISTE** — Choisir tout ce qui s’applique).

<input type="radio"/>	i. CAPS/COPS	<input type="radio"/>	v. Autre
<input type="radio"/>	ii. ESPORT	<input type="radio"/>	vi. Ne sait pas
<input type="radio"/>	iii. IPP	<input type="radio"/>	vii. S/O
<input type="radio"/>	iv. Test d’aptitudes informatisé		

Annexe – Entrevue auprès d'informateurs principaux / Protocoles de sondage et d'entrevue

d. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser

*Si la réponse est **positive** à la question A.1 (a subi une évaluation professionnelle) :*

A.2. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d'accord », à quel point êtes-vous d'accord avec le fait que les données tirées de votre **évaluation professionnelle** reflètent correctement vos **aptitudes, habiletés et intérêts**?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Totalement d'accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A.3. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d'accord », à quel point êtes-vous d'accord avec le fait que les renseignements fournis par votre **évaluation professionnelle** seront utiles pour vous **orienter** dans votre future recherche d'emploi dans la collectivité?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Totalement d'accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SECTION B — EMPLOI DANS L'ÉTABLISSEMENT ET POUR CORCAN

La prochaine section permet de recueillir des renseignements au sujet de votre emploi dans l'établissement ou pour CORCAN...

B.1. Avez-vous participé à un des programmes suivants (choisir ce qui s'applique)?

	Non	Oui	Ne sait pas	S/O
	0	1	77	88
a. Emploi dans l' ÉTABLISSEMENT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Emploi pour CORCAN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pour les prochaines questions, veuillez penser à votre emploi actuel ou le plus récent dans l'établissement. Si vous avez actuellement plus d'un emploi, veuillez penser à celui auquel vous consacrez le plus de temps...

B.2. Quel emploi exercez-vous actuellement ou avez-vous exercé dernièrement dans l'établissement?

a. Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ou pendant combien de temps l'avez-vous occupé (en mois)? _____

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

B.3. En pensant à l’emploi en question, sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec les énoncés suivants?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Je travaille dans un domaine qui m’intéresse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Mon emploi fait appel aux aptitudes et aux compétences que je possédais avant mon incarcération	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Mon emploi fait appel aux aptitudes et aux compétences que j’ai acquises ici au SCC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Mon travail constitue une bonne façon d’employer mon temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Mon emploi me permet d’acquérir des aptitudes que j’utiliserai pour un travail dans la collectivité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Mon rendement au travail est évalué de façon juste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Exercer mon emploi augmente mes chances d’obtenir une mise en liberté sous condition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.4. Estimez-vous que vous faites une **contribution productive** en travaillant dans l’établissement?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.5. Estimez-vous que vous seriez **plus productif** à faire autre chose que l’emploi que vous occupez présentement ou que vous avez occupé le plus récemment?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Si la réponse est **positive**, quelle activité dans la liste suivante serait un emploi plus productif de votre temps? (LIRE LA LISTE — Choisir tout ce qui s’applique).

<input type="radio"/>	i. Programme d’éducation	<input type="radio"/>	iv. Programme de certification professionnelle
<input type="radio"/>	ii. Programme correctionnel (p. ex. PPV, PPT, etc.)	<input type="radio"/>	v. Ne sait pas
<input type="radio"/>	iii. Autre placement	<input type="radio"/>	vi. S/O

Annexe – Entrevue auprès d'informateurs principaux / Protocoles de sondage et d'entrevue

B.6. Y a-t-il un **autre emploi** actuellement offert dans votre établissement qui correspondrait mieux à vos intérêts et à vos aptitudes?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Si la réponse est **positive**, quel autre emploi correspond mieux à vos intérêts et à vos aptitudes, d'après vous?

B.7. Selon vous, quelles sont les **aptitudes essentielles** à détenir pour trouver un emploi dans la collectivité? (**NE PAS LIRE LA LISTE** — Choisir tout ce qui s'applique).

<input type="radio"/> a. Aptitudes en communication interpersonnelle	<input type="radio"/> j. Travail d'équipe
<input type="radio"/> b. Gestion de l'information	<input type="radio"/> k. Participation aux projets et aux tâches
<input type="radio"/> c. Savoir travailler avec les chiffres	<input type="radio"/> l. Créativité et innovation
<input type="radio"/> d. Réflexion et résolution de problèmes	<input type="radio"/> m. Ponctualité
<input type="radio"/> e. Attitude et comportements positifs	<input type="radio"/> n. Capacité de suivre des directives
<input type="radio"/> f. Prise de responsabilité à l'égard du rendement	<input type="radio"/> o. Autre
<input type="radio"/> g. Faculté d'adaptation	<input type="radio"/> p. Ne sait pas
<input type="radio"/> h. Volonté d'apprendre continuellement	<input type="radio"/> q. S/O
<input type="radio"/> i. Prudence au travail	<input type="radio"/>

i. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser :

B.8. En considérant toutes les **aptitudes** que vous avez utilisées dans le cadre de votre emploi actuel ou le plus récent, lequel des énoncés suivants s'applique? (**LIRE LA LISTE**)

Les aptitudes que j'ai utilisées sont principalement celles que je possédais avant d'arriver au SCC	1	<input type="radio"/>
Les aptitudes que j'ai utilisées sont principalement de nouvelles compétences que je ne possédais pas avant mon arrivée au SCC	2	<input type="radio"/>
Les aptitudes que j'ai utilisées sont une combinaison de compétences que je possédais avant et de nouvelles compétences que je n'avais pas avant d'arriver au SCC	3	<input type="radio"/>
Ne sait pas	77	<input type="radio"/>
S/O	88	<input type="radio"/>

B.9. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « pas du tout certain » et 5 signifiant « absolument certain », à quel point seriez-vous **certain** d'être capable d'accomplir dans la collectivité le travail que vous faites actuellement dans l'établissement?

Pas du tout certain	Pas certain	Assez certain	Certain	Absolument certain	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

B.10. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « très improbable » et 5 signifiant « très probable », à quel point est-ce probable que vous allez chercher un **emploi semblable** dans la collectivité?

Très improbable	Improbable	Assez probable	Probable	Très probable	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
○	○	○	○	○	○	○

Pour les prochaines questions, veuillez penser à vos expériences de travail en établissement dans l’ensemble.

B.11. D’après vous, quel emploi vous a généralement le **mieux préparé** à travailler dans la collectivité (**NE PAS LIRE LA LISTE**)?

<input type="radio"/>	1	Admin. – commis	<input type="radio"/>	34	Entretien des établissements – aide-maçon
<input type="radio"/>	2	Admin. – rédacteur en chef d’une publication	<input type="radio"/>	35	Entretien des établissements – plomberie
<input type="radio"/>	3	Admin. – bibliothèque	<input type="radio"/>	36	Entretien des établissements – culture en serre/horticulture
<input type="radio"/>	4	Admin. – autre	<input type="radio"/>	37	Entretien – manœuvre
<input type="radio"/>	5	Agroalimentaire – abattoir	<input type="radio"/>	38	Fabrication – rembourreur
<input type="radio"/>	6	Agroalimentaire – travailleur en laiterie	<input type="radio"/>	39	Travail du métal
<input type="radio"/>	7	Agroalimentaire – commis de ferme	<input type="radio"/>	40	Peintre
<input type="radio"/>	8	Nettoyeur	<input type="radio"/>	41	Coordonnateur de l’enseignement par les pairs
<input type="radio"/>	9	Entraîneur	<input type="radio"/>	42	Photographe
<input type="radio"/>	10	Travailleur de la construction	<input type="radio"/>	43	Défenseur des prisonniers
<input type="radio"/>	11	Admin. – Corcan	<input type="radio"/>	44	Ouvrier
<input type="radio"/>	12	Corcan – travailleur de la construction	<input type="radio"/>	45	Animateur de loisirs
<input type="radio"/>	13	Corcan – fabrication	<input type="radio"/>	46	Recyclage
<input type="radio"/>	14	Corcan – travailleur du textile	<input type="radio"/>	47	Plombier principal
<input type="radio"/>	15	Apprenti-électricien	<input type="radio"/>	48	Services – buanderie
<input type="radio"/>	16	Équipement de restauration – fournisseur de services	<input type="radio"/>	49	Services – services d’impression
<input type="radio"/>	17	Aide-mécanicien – chauffeur pour l’établissement	<input type="radio"/>	50	Services préposé aux soins des animaux
<input type="radio"/>	18	Service alimentaire – boulanger-pâtissier	<input type="radio"/>	51	Services – préposé aux soins
<input type="radio"/>	19	Service alimentaire – service au bar	<input type="radio"/>	52	Services – cantine des détenus
<input type="radio"/>	20	Service alimentaire – boucherie	<input type="radio"/>	53	Services – comité des détenus
<input type="radio"/>	21	Service alimentaire – cuisiner	<input type="radio"/>	54	Services – compagnon
<input type="radio"/>	22	Service alimentaire – plongeur	<input type="radio"/>	55	Services – commis des magasins d’AAS
<input type="radio"/>	23	Service alimentaire – préparation des aliments	<input type="radio"/>	56	Services – buanderie/ASS
<input type="radio"/>	24	Conception graphique	<input type="radio"/>	57	Services – barbier/coiffeur
<input type="radio"/>	25	Programme national d’éducation et d’entraide par les pairs – HIV-sida	<input type="radio"/>	58	Service spirituel/culturel
<input type="radio"/>	26	Travailleur dans un centre d’artisanat et de bricolage	<input type="radio"/>	59	Tatoueur
<input type="radio"/>	27	Industrie – monteur	<input type="radio"/>	60	Tuteur
<input type="radio"/>	28	Industrie – ébéniste	<input type="radio"/>	61	Remise en état de fourgons
<input type="radio"/>	29	Coordonnateur des plaintes des détenus	<input type="radio"/>	62	Réparation de véhicules (Mdn-VLLR)
<input type="radio"/>	30	Entretien des établissements – menuiserie	<input type="radio"/>	63	Aucun
<input type="radio"/>	31	Entretien des établissements – aide aux	<input type="radio"/>	66	Autre

Annexe – Entrevue auprès d'informateurs principaux / Protocoles de sondage et d'entrevue

		aînés et entretien paysager			
<input type="radio"/>	32	Entretien des établissements – entretien des chaudières	<input type="radio"/>	77	Ne sait pas
<input type="radio"/>	33	Entretien des établissements – entretien paysager	<input type="radio"/>	88	S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

B.12. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d'accord », à quel point êtes-vous d'accord avec le fait que votre emploi dans l'établissement vous a **préparé** à travailler dans la collectivité?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Totalement d'accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.13. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d'accord », à quel point êtes-vous d'accord avec le fait que, dans le cadre de votre emploi dans l'établissement, vous avez été encouragé à **faire appel aux ressources de la collectivité** qui vous aideront à obtenir un emploi après votre mise en liberté?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Totalement d'accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.14. D'après vous, quel est le plus grand **obstacle** auquel vous risquez de vous heurter dans votre recherche d'emploi dans la collectivité après votre **mise en liberté**? (**NE PAS LIRE LA LISTE** — sélectionner la **PREMIÈRE** mention)

<input type="radio"/>	1	Le fait d'avoir un casier judiciaire (refus d'embaucher des délinquants)
<input type="radio"/>	2	Ne pas détenir les aptitudes requises pour le type d'emploi que vous cherchez
<input type="radio"/>	3	Ne pas avoir la formation ou la certification exigée pour le type d'emploi que vous cherchez
<input type="radio"/>	4	Manque de soutien dans la collectivité (des amis ou de la famille)
<input type="radio"/>	5	Durée de l'incarcération (absence du marché du travail)
<input type="radio"/>	6	Âge à la mise en liberté (p. ex. proche de la retraite, en concurrence avec des candidats plus jeunes)
<input type="radio"/>	7	Trouver une façon abordable et fiable d'aller travailler
<input type="radio"/>	8	Trouver une garderie adéquate et abordable
<input type="radio"/>	9	Absence des documents exigés (carte d'AS, curriculum vitae, etc.)
<input type="radio"/>	66	Autre
<input type="radio"/>	77	Ne sait pas
<input type="radio"/>	88	S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

B.15. De quelle façon estimez-vous que votre emploi pendant votre incarcération vous a profité sur le plan **personnel**? (**NE PAS LIRE LA LISTE** — Choisir tout ce qui s'applique)

<input type="radio"/>	i. Accroissement de l'estime de soi	<input type="radio"/>	viii. Amélioration de la communication interpersonnelle
-----------------------	-------------------------------------	-----------------------	---

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

<input type="radio"/>	ii. Gain du respect des autres	<input type="radio"/>	ix. Augmentation de la confiance en ses aptitudes de travail
<input type="radio"/>	iii. Gain de la confiance des autres	<input type="radio"/>	x. Confiance acquise grâce aux autres
<input type="radio"/>	iv. Amélioration de la gestion du temps	<input type="radio"/>	xi. Aucun avantage personnel
<input type="radio"/>	v. Amélioration des habitudes de travail	<input type="radio"/>	xii. Autre
<input type="radio"/>	vi. Amélioration de la discipline personnelle	<input type="radio"/>	xiii. Ne sait pas
<input type="radio"/>	vii. Amélioration de la gestion de la colère	<input type="radio"/>	xiv. S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

B.16. Croyez-vous qu’on devrait **changer** certaines choses des programmes d’emploi pour qu’ils vous soient plus profitables après votre mise en liberté?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Si la réponse est **positive**, que devrait-on changer? (**NE PAS LIRE LA LISTE** — Choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/>	i. Plus de formation axée sur les aptitudes	<input type="radio"/>	vi. Nous devrions pouvoir choisir notre travail
<input type="radio"/>	ii. Plus de possibilités d’emploi	<input type="radio"/>	vii. Tous les emplois devraient permettre de toucher une prime au rendement
<input type="radio"/>	iii. Placements plus équitables (pas de favoritisme)	<input type="radio"/>	viii. Les emplois devraient être mieux rémunérés
<input type="radio"/>	iv. Moins d’emplois de nettoyage	<input type="radio"/>	ix. Autre
<input type="radio"/>	v. Meilleure supervision	<input type="radio"/>	

b. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

Comme vous le savez peut-être, des délinquants touchent des primes au rendement dans le cadre de leur emploi. Quant au programme de primes au rendement...

B.17. Croyez-vous que les **délinquants en général** sont en faveur du programme de primes au rendement?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.18. Êtes-vous en faveur du programme de primes au rendement pour les détenus?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Si la réponse est **négative**, pourquoi n’êtes-vous pas en faveur du programme de primes au rendement?

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

B.19. En plus de gagner davantage d’argent, quels sont les autres **avantages du programme de primes au rendement** pour les détenus? (**NE PAS LIRE LA LISTE** — Choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/>	i. Apprendre à gérer l’argent	<input type="radio"/>	vi. Recueillir des fonds pour aider la famille
<input type="radio"/>	ii. Se sentir plus indépendant ou autonome	<input type="radio"/>	vii. Aucun autre avantage
<input type="radio"/>	iii. Davantage de motivation pour travailler	<input type="radio"/>	viii. Autre
<input type="radio"/>	iv. Avoir l’impression d’être plus productif, obtenir un résultat concret pour son travail	<input type="radio"/>	ix. Ne sait pas
<input type="radio"/>	v. Recueillir des fonds pour favoriser la libération conditionnelle	<input type="radio"/>	x. S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

B.20. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », indiquez à quel point vous êtes d’accord avec le fait que les emplois qui offrent des primes au rendement...

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Sont répartis de façon équitable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Entraînent des conflits entre les délinquants dans l’établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.21. Selon vous, les emplois qui permettent de toucher des primes au rendement sont-ils plus **attirants** pour les délinquants, comparativement aux emplois qui ne le permettent pas?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Pourquoi êtes-vous de cet avis? (NE PAS lire la liste, choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/>	i. En raison de la paie
<input type="radio"/>	ii. Les types d’emplois qui permettent de toucher une prime au rendement sont meilleurs
<input type="radio"/>	iii. Les emplois qui permettent de toucher une prime au rendement offrent plus d’heures que les autres
<input type="radio"/>	iv. Autre
<input type="radio"/>	v. Ne sait pas

b. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

SECTION C : PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les questions suivantes sont axées sur votre formation visant la certification professionnelle. Cela comprend les programmes de formation suivant : SIMDUT, sécurité alimentaire, opérateur d’équipement, construction, arts culinaires et tout autre programme de formation professionnelle qui vise une certification.

C.1. Avez-vous participé à un **PROGRAMME D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** pendant votre incarcération?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
○	○	○	○

a. Si la réponse est **négative**, pourquoi n’avez-vous pas participé à un **PROGRAMME D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE**? (Choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/>	i. Je ne satisfaisais pas aux exigences de la formation	<input type="radio"/>	v. Contraintes opérationnelles
<input type="radio"/>	ii. Je n’avais pas déterminé mes besoins en matière d’emploi	<input type="radio"/>	vi. Autre
<input type="radio"/>	iii. Choix personnel	<input type="radio"/>	vii. Ne sait pas
<input type="radio"/>	iv. Exigences en matière de langue	<input type="radio"/>	viii. S/O

b. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

c. Si la réponse est **positive**, à quels **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** avez-vous participé? (NE PAS LIRE LA LISTE, choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/>	i. Agriculture	<input type="radio"/>	viii. PNCE
<input type="radio"/>	ii. PIC	<input type="radio"/>	ix. ERA
<input type="radio"/>	iii. Construction	<input type="radio"/>	x. SIMDUT
<input type="radio"/>	iv. Arts culinaires	<input type="radio"/>	xi. Ébénisterie
<input type="radio"/>	v. Opérateur d’équipement	<input type="radio"/>	xii. Autre
<input type="radio"/>	vi. Sécurité alimentaire	<input type="radio"/>	xiii. Ne sait pas
<input type="radio"/>	vii. Cercles d’accompagnement	<input type="radio"/>	xiv. S/O

d. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

Si la réponse à C.1 est **positive** (participation à une formation professionnelle) :

C.2. Avez-vous **terminé tous** vos **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE**?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
○	○	○	○

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

- a. Si la réponse est **négative**, quels **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** n’avez-vous pas terminés (NE PAS LIRE LA LISTE, choisir tout ce qui s’applique)?

<input type="radio"/>	i. Agriculture	<input type="radio"/>	viii. PNCE
<input type="radio"/>	ii. PIC	<input type="radio"/>	ix. ERA
<input type="radio"/>	iii. Construction	<input type="radio"/>	x. SIMDUT
<input type="radio"/>	iv. Arts culinaires	<input type="radio"/>	xi. Ébénisterie
<input type="radio"/>	v. Opérateur d’équipement	<input type="radio"/>	xii. Autre
<input type="radio"/>	vi. Sécurité alimentaire	<input type="radio"/>	xiii. Ne sait pas
<input type="radio"/>	vii. Cercles d’accompagnement	<input type="radio"/>	xiv. S/O

- b. Pour quelles **raisons** n’avez-vous pas terminé vos **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE**? (NE PAS LIRE LA LISTE, choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/>	1	Transféré à un autre établissement
<input type="radio"/>	2	S’est fait attribuer un autre emploi
<input type="radio"/>	3	S’est fait attribuer un programme d’éducation
<input type="radio"/>	4	A suivi un programme correctionnel
<input type="radio"/>	5	N’aimait pas cela
<input type="radio"/>	6	C’était trop dur
<input type="radio"/>	7	Le programme a été annulé
<input type="radio"/>	8	Conflit avec l’animateur
<input type="radio"/>	9	Conflit avec un détenu
<input type="radio"/>	66	Autre
<input type="radio"/>	77	Ne sait pas
<input type="radio"/>	88	S/O

- i. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

- c. En ce qui concerne les **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** que vous avez terminés, à quel endroit se trouve votre certificat? (NE PAS LIRE LA LISTE, UN seul choix)

<input type="radio"/>	1	Dans mon dossier
<input type="radio"/>	2	Dans ma cellule
<input type="radio"/>	3	Chez un membre de ma famille ou un ami dans la collectivité
<input type="radio"/>	4	Autre
<input type="radio"/>	77	Ne sait pas
<input type="radio"/>	88	S/O

- i. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

C.3. Quant à vos **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE** en général, sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec les énoncés suivants?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Mes programmes d’employabilité et de formation professionnelle correspondent à mes intérêts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Mes programmes d’employabilité et de formation professionnelle m’ont permis d’acquérir des aptitudes qui seront utiles dans la collectivité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Je me sentirais à l’aise de travailler dans la collectivité de la région dans laquelle j’ai suivi mes programmes d’employabilité et de formation professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C.4. Quels **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** vous ont le mieux préparé à travailler dans la collectivité? (**NE PAS LIRE LA LISTE** — Choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/> i. Agriculture	<input type="radio"/> viii. PNCE
<input type="radio"/> ii. PIC	<input type="radio"/> ix. ERA
<input type="radio"/> iii. Construction	<input type="radio"/> x. SIMDUT
<input type="radio"/> iv. Arts culinaires	<input type="radio"/> xi. Ébénisterie
<input type="radio"/> v. Opérateur d’équipement	<input type="radio"/> xii. Autre
<input type="radio"/> vi. Sécurité alimentaire	<input type="radio"/> xiii. Ne sait pas
<input type="radio"/> vii. Cercles d’accompagnement	<input type="radio"/> xiv. S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

C.5. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant que vous êtes « totalement d’accord », à quel point vous sentiriez-vous plus **motivé** à participer aux **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** si votre certificat provenait d’une **tierce partie** reconnue par les employeurs de la collectivité (p. ex. collèges publics accrédités ou collèges privés d’enseignement professionnel autorisés)?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

C.6. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord », et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point croyez-vous que, si vous n’étiez pas en mesure de **terminer** votre **PROGRAMME D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** en établissement, vous aimeriez pouvoir le terminer après votre mise en liberté?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
○	○	○	○	○	○	○

a. Quels **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** aimeriez-vous le plus pouvoir terminer après avoir été mis en liberté?

C.7. De quelle façon croyez-vous avoir tiré avantage, sur le plan **personnel**, de vos **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE**? (Choisir tout ce qui s’applique)

<input type="radio"/>	i. Accroissement de l’estime de soi	<input type="radio"/>	viii. Amélioration de la communication interpersonnelle
<input type="radio"/>	ii. Respect des autres	<input type="radio"/>	ix. Augmentation de la confiance en ses aptitudes de travail
<input type="radio"/>	iii. Confiance des autres	<input type="radio"/>	x. Confiance acquise grâce aux autres
<input type="radio"/>	iv. Amélioration de la gestion du temps	<input type="radio"/>	xi. Aucun avantage personnel
<input type="radio"/>	v. Amélioration des habitudes de travail	<input type="radio"/>	xii. Autre
<input type="radio"/>	vi. Amélioration de la discipline personnelle	<input type="radio"/>	xiii. Ne sait pas
<input type="radio"/>	vii. Amélioration de la gestion de la colère	<input type="radio"/>	xiv. S/O

b. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

C.8. Apporteriez-vous des changements aux **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** pour les rendre plus profitables après votre mise en liberté?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
○	○	○	○

a. Si la réponse est **positive**, veuillez élaborer :

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

SECTION D : PLACEMENTS À L’EXTÉRIEUR

Cette dernière section portera sur un placement à l’extérieur dont vous avez peut-être fait l’objet.

D.1. Avez-vous participé à un placement à l’extérieur durant votre incarcération dans cet établissement?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si la réponse est négative : merci d’avoir participé à l’entrevue!

D.2. Quel est l’emploi que vous occupez actuellement ou que vous avez occupé dernièrement dans le cadre de votre placement à l’extérieur? _____

b. Pendant combien de temps occupez-vous ou avez-vous occupé ce poste (en mois)? _____

D.3. Quant à votre placement à l’extérieur le plus récent, sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec les énoncés qui suivent?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Je suis intéressé par mon placement à l’extérieur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Mon placement à l’extérieur fait appel à mes aptitudes et à mes compétences	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Mon placement à l’extérieur constitue une bonne utilisation de mon temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Mon placement à l’extérieur me permet d’acquérir des aptitudes qui seront utiles pour un travail dans la collectivité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Mon rendement dans le cadre de mon placement à l’extérieur est évalué de façon juste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Mon placement à l’extérieur augmente mes chances d’obtenir une mise en liberté sous condition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.4. Croyez-vous faire une **contribution productive** grâce à votre placement à l’extérieur?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d'informateurs principaux / Protocoles de sondage et d'entrevue

D.5. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord », et 5 signifiant « totalement d'accord », à quel point êtes-vous d'accord avec le fait que votre placement à l'extérieur vous a **préparé** pour un travail dans la collectivité?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D'accord	Totalement d'accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.6. En plus de gagner davantage d'argent, quels sont les autres avantages qu'offrent les placements à l'extérieur pour les détenus? (NE PAS LIRE LA LISTE — Choisir tout ce qui s'applique)

<input type="radio"/>	i. Apprendre à gérer l'argent	<input type="radio"/>	vi. Recueillir des fonds pour aider la famille
<input type="radio"/>	ii. Se sentir plus indépendant ou autonome	<input type="radio"/>	vii. Aucun autre avantage
<input type="radio"/>	iii. Davantage de motivation pour travailler	<input type="radio"/>	viii. Autre
<input type="radio"/>	iv. Avoir l'impression d'être plus productif, obtenir un résultat concret pour son travail	<input type="radio"/>	ix. Ne sait pas
<input type="radio"/>	v. Recueillir des fonds pour favoriser la libération conditionnelle	<input type="radio"/>	x. S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

Merci de votre participation!

Évaluation des programmes d’emploi et d’employabilité : sondage de la collectivité

Le Programme d’emploi et d’employabilité (PEE) vise à améliorer les chances des détenus d’obtenir et de conserver un emploi après leur mise en liberté, en offrant une formation professionnelle et des emplois à l’intérieur de l’établissement. Le SCC examine actuellement la pertinence, la réussite et la rentabilité du PEE et aimerait connaître votre expérience par rapport à ce programme, aussi bien que votre opinion générale à cet égard.

On vous demande de participer à un sondage de 15 minutes au sujet des programmes d’emploi et d’employabilité. Votre participation à ce sondage est volontaire, et toute information que vous pouvez fournir sera confidentielle. De plus, vous avez le choix de refuser de répondre à toute question, et vous pouvez abandonner l’étude à n’importe quel moment.

Vos réponses aux questions du sondage sont confidentielles (c.-à-d. votre nom ne sera pas associé aux protocoles du sondage). Les protocoles sont accessibles en vertu de l’article quatre (4) de la *Loi sur l’accès à l’information*. Aucun renseignement signalétique (p. ex. nom, poste) ne figurera sur les protocoles, et votre nom ne sera inscrit dans aucun rapport ou document d’évaluation. Les réponses au sondage seront regroupées et présentées sous forme de résumé dans le rapport d’évaluation. Ainsi, vos réponses aux questions du sondage resteront confidentielles.

Les renseignements que vous fournissez seront ajoutés aux commentaires d’autres partenaires, membres du personnel et délinquants de la collectivité. Cette information nous donnera une bonne idée de la pertinence, de la réussite et de la rentabilité des programmes d’emploi et d’employabilité du SCC, en plus de nous permettre de déterminer les modifications souhaitables à effectuer sur le plan des processus ou des procédures qui pourraient se révéler importantes ultérieurement.

Ma signature ci-dessous indique que j’ai lu ce qui précède et que j’accepte de participer à un sondage au sujet des programmes d’emploi et d’employabilité. L’intervieweur apposera également sa signature pour valider les conditions énoncées plus haut.

Date

Nom du participant (LETTRES
MOULÉES)

Signature du participant

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

DEMO.1. Province : _____

DEMO.2. Organisation de la collectivité: _____

DEMO.3. Titre du poste : _____

DEMO.4. Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel (en mois)? : _____

Définitions

A Aux fins de la présente évaluation, les **ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES** renvoient à deux catégories d’emploi :

- 1) Possibilités d’emploi au sein de **CORCAN**;
- 2) Possibilités d’emploi dans l’**ÉTABLISSEMENT** (services de l’établissement).

Certaines questions portent particulièrement sur l’un ou l’autre type d’emploi, tandis que d’autres portent sur les **ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES** en général. Veuillez lire les questions attentivement.

A Les **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE** désignent les interventions qui entraînent une reconnaissance professionnelle externe par une « tierce partie » (p. ex. PNCE, SIMDUT, AucoCad, etc.)

SECTION A – OBJECTIF 1 (PERTINENCE)

A.1. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les possibilités **d’emploi dans la COLLECTIVITÉ** tiennent compte de ce qui suit?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Besoins des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Aptitudes des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Intérêts des délinquants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

A.2. Quel est le plus grand **obstacle** auquel se heurtent les délinquants lorsqu’ils cherchent un emploi dans la collectivité après leur **mise en liberté**? (UN choix)

<input type="radio"/>	i. Le fait d’avoir un casier judiciaire (refus d’embaucher des délinquants)	<input type="radio"/>	vi. Âge à la mise en liberté
<input type="radio"/>	ii. Ne pas posséder les aptitudes requises pour le type d’emploi que vous cherchez.	<input type="radio"/>	vii. Absence des documents exigés (carte d’AS, curriculum vitae, etc.)
<input type="radio"/>	iii. Ne pas avoir la formation ou la reconnaissance professionnelle exigée pour le type d’emploi que vous cherchez	<input type="radio"/>	viii. Autres
<input type="radio"/>	iv. Manque de soutien dans la collectivité	<input type="radio"/>	ix. Ne sait pas
<input type="radio"/>	v. Durée de l’incarcération (absence du marché du travail)	<input type="radio"/>	x. S/O

a. Si la réponse est **Autre**, veuillez préciser : _____

SECTION B – OBJECTIF 2 (RÉUSSITE : Efficience et efficacité)

Efficience

A.1. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait qu’il existe un **nombre suffisant de possibilités d’ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES valables** pour les délinquants qui ont des besoins en matière d’emploi?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Efficacité

B.2. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les programmes d’emploi et d’employabilité sont **efficaces** à l’égard de la **réinsertion des délinquants** dans la collectivité?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

B.3 Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les **besoins en matière d’emploi** des délinquants **sont moins grands** grâce aux éléments suivants :

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Possibilités d’emploi dans l’ÉTABLISSEMENT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Possibilités d’emploi au sein de CORCAN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Programmes d’EMPLOYABILITÉ et de FORMATION PROFESSIONNELLE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.4 Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que, lorsque les délinquants participent à des programmes d’emploi et d’employabilité dans l’établissement, on les encourage à **chercher des ressources dans la collectivité** qui les aideront à trouver un emploi après leur mise en liberté?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.5 Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que la participation aux activités suivantes augmente la possibilité qu’un délinquant **obtienne** un emploi dans la collectivité?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Possibilités d’emploi dans l’ÉTABLISSEMENT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Possibilités d’emploi au sein de CORCAN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Programmes d’EMPLOYABILITÉ et de FORMATION PROFESSIONNELLE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

B.6 Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que la participation aux activités suivantes augmente la possibilité qu’un délinquant **conserve** un emploi dans la collectivité?

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. Possibilités d’emploi dans l’ÉTABLISSEMENT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Possibilités d’emploi au sein de CORCAN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Programmes d’EMPLOYABILITÉ et de FORMATION PROFESSIONNELLE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B.7 Selon vous, les délinquants sont-ils prêts à travailler au moment de leur réinsertion sociale après leur mise en liberté?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a) Si la réponse est **négative**, pourquoi?

SECTION C : OBJECTIF 4 (RÉSULTATS IMPRÉVUS)

C.1. Pourrait-on améliorer les programmes d’emploi et d’employabilité en y intégrant un élément qui pourrait augmenter la **probabilité d’obtention et de conservation d’un emploi** par un délinquant, une délinquante ou un délinquant autochtone dans la collectivité?

No	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Si la réponse est **positive**, veuillez préciser :

Annexe – Entrevue auprès d’informateurs principaux / Protocoles de sondage et d’entrevue

C.2. Y a-t-il des **questions importantes** (positives ou négatives) qui ont surgi **dans la collectivité** dans le cadre des **ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES** ou des **PROGRAMMES D’EMPLOYABILITÉ ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE**?

Non	Oui	Ne sait pas	S/O
0	1	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

a. Si la réponse est **positive**, quelles sont ces questions?

SECTION D : PLACEMENTS À L’EXTÉRIEUR

D.1. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les **PLACEMENTS À L’EXTÉRIEUR** sont correctement intégrés aux plans correctionnels des délinquants?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.2. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les **PLACEMENTS À L’EXTÉRIEUR** réussissent à améliorer la réinsertion sociale des délinquants?

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
1	2	3	4	5	77	88
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.3. Sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant « totalement en désaccord » et 5 signifiant « totalement d’accord », à quel point êtes-vous d’accord avec le fait que les **PLACEMENTS À L’EXTÉRIEUR** améliorent les chances d’un délinquant...

	Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	D’accord	Totalement d’accord	Ne sait pas	S/O
	1	2	3	4	5	77	88
a. D’obtenir un emploi dans la collectivité?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. De conserver un emploi dans la collectivité?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Merci de votre participation!

Annexe 4 : Sources et méthodes de collecte de données et techniques d’analyse

Évaluations et procédures

Système de gestion des délinquant(e)s (SGD) : Les renseignements concernant les participants de l’échantillon des CEC et de l’échantillon des établissements ont été tirés du Système de gestion des délinquant(e)s (SGD). Les données du SGD comprenaient des données sommaires sur les antécédents criminels, la mise en liberté et l’admission ainsi que des données figurant dans l’évaluation initiale des délinquants (EID)⁸¹.

Évaluation initiale des délinquants (EID) : Il s’agit d’une évaluation complète du délinquant effectuée au moment de l’admission dans le système fédéral. En bref, l’EID comporte deux composantes fondamentales qui présentaient un intérêt dans la présente évaluation : l’évaluation des facteurs statiques et l’analyse des facteurs dynamiques.

Analyse des facteurs dynamiques : Dans le cadre de cette analyse, les délinquants sont évalués en fonction de sept facteurs dynamiques : l’emploi et l’éducation, les relations familiales et matrimoniales, les fréquentations et les relations sociales, la toxicomanie, le comportement dans la collectivité, l’orientation personnelle et affective ainsi que l’attitude. Chaque facteur dynamique est évalué sur une échelle allant de « aucun besoin d’amélioration dans l’immédiat » à « grand besoin d’amélioration ». Les délinquants qu’on identifie comme ayant quelques besoins ou d’énormes besoins dans des domaines particuliers sont généralement aiguillés vers un processus permettant de répondre à ces besoins.

Évaluation des facteurs statiques : Cette évaluation analyse le casier judiciaire (jeune et adulte), la gravité des infractions, les infractions à l’origine de la peine actuelle ainsi que les antécédents en matière d’infraction sexuelle afin de déterminer les risques criminels. On établit ensuite le niveau global d’intervention selon les facteurs statiques (élevé, moyen, faible) en fonction de l’analyse de ces facteurs statiques. Cette démarche donne une indication du niveau global de risque au moment de l’admission.

Données financières : On a obtenu l’information financière concernant le PEE dans les dossiers financiers que le SCC tient à jour, notamment : 1) la base de données du coût d’entretien d’un délinquant (CED) du SCC⁸² et 2) le Système intégré de gestion des finances et du matériel (SIGFM).

Analyse coût-efficacité : L’analyse coût-efficacité (ACE) vise à fournir de l’information stratégique à la direction en vue de la réaffectation des ressources, au besoin. Il ne s’agit pas de comparer les

⁸¹ Voir la Directive 705-6 du commissaire du SCC, « Planification correctionnelle et profil criminel ».

⁸² Le SCC utilise cette base de données pour estimer le coût de l’entretien des délinquants pris en charge par le système correctionnel fédéral. Le coût des services partagés (par exemple le personnel, le matériel et les services publics) est réparti entre les établissements correctionnels voisins, tandis que les coûts en capital (le terrain, les établissements et les bâtiments, etc.) sont exclus du SIGFM.

programmes entre eux ni de repérer le meilleur programme – qui sont des utilisations courantes des analyses coût-efficacité. Bien que les deux soient utilisées de façon interchangeable, l’ACE est un calcul beaucoup plus précis et plus simple que l’analyse coûts-avantages (ACA). L’ACE aboutit à un ratio de l’activité, de la production ou des résultats par rapport aux coûts; elle sert à mesurer respectivement l’économie, la rentabilité et l’efficacité. Elle calcule le coût de production d’une unité d’activité (p. ex. le coût par délinquant participant au PEE), d’un extrant (p. ex. la réussite du PEE) ou d’un résultat (p. ex. le nombre de jours avant la mise en liberté).

À la différence de l’ACA, qui recueille tous les résultats et estime leur valeur monétaire, l’ACE privilégie un seul résultat mesurable (p. ex. le nombre de jours avant la mise en liberté). L’ACE n’essaie pas d’évaluer les résultats indirects, tandis que l’ACA essaie d’englober tous les résultats possibles, comme la valeur incorporelle liée du sentiment accru d’efficacité personnelle des délinquants qui prennent part aux programmes d’emploi.

Afin que l’ACE puisse être réalisée, il doit exister plus d’une solution. Dans le cas du PEE, et conformément aux comparaisons précédentes entre les groupes faites tout au long du présent rapport, les groupes se composent de délinquants qui suivent des programmes d’emploi clés, de délinquants qui occupent un emploi au SCC et de non-participants (c.-à-d. de délinquants qui ne participent pas à des interventions en matière d’emploi). En outre, les résultats du programme doivent être quantifiables et imputables à l’intervention (Mason et Tereharo, 2007). De plus, il faut décider quand mesurer les résultats afin d’être sûr que le programme a duré suffisamment longtemps pour influencer sur les comportements, mais pas trop longtemps, car d’autres facteurs extérieurs pourraient intervenir dans les résultats (Mason et Tereraho, 2007).

Procédures d’analyse

Données du SGD : L’équipe chargée de l’évaluation a procédé à des analyses descriptives, paramétriques et non paramétriques sur des données provenant des échantillons des CEC et des établissements.

Données des entrevues : *L’équipe a aussi réalisé des analyses fréquentielles des questions dichotomiques et des questions avec échelle d’évaluation*⁸³, *et des analyses qualitatives des*

⁸³ Il est important de noter que dans certains cas, les participants ne sont pas en mesure ou ne veulent pas répondre de façon absolue à certaines questions dichotomiques ou à des questions avec échelle d’évaluation et choisissent à la

questions d’entrevues ouvertes. On a procédé à une analyse préliminaire de chaque question ouverte afin de définir des thèmes. Chaque réponse ouverte a ensuite été soigneusement analysée et codée selon les thèmes finaux dégagés par l’analyse. On a ensuite calculé les fréquences et les pourcentages afin de donner un aperçu des constatations.

place de répondre uniquement par des réponses qualitatives ouvertes. Dans les cas où il manquait énormément d’information dans les réponses données aux questions dichotomiques et aux questions avec échelle d’évaluation, on a analysé les réponses ouvertes.

Annexe 5 : Classification des membres du personnel interrogés**Tableau 45 – Sommaire de la classification des membres du personnel interrogés**

Classification	Membres du personnel interrogés <i>n</i> (en %)
Programmes de bien-être social (WP)	245 (30 %)
Services correctionnels (CX)	177 (22 %)
Services administratifs (AS)	74 (9 %)
Commis aux écritures et aux règlements (CR)	59 (7 %)
Manœuvres et hommes de métier (GL)	59 (7 %)
Services divers (GS)	46 (6 %)
Sciences infirmières (NU)	27 (3 %)
Services d'éducation (ED)	20 (2 %)
Groupe de la direction (EX)	16 (2 %)
Psychologie (PS)	15 (2 %)
Économique et services de sciences sociales (SI)	9 (1 %)
Systèmes d'ordinateurs (CS)	9 (1 %)
Gestion financière (FI)	8 (1 %)
Administration des programmes (PM)	7 (1 %)
Gestion du personnel (PE)	6 (< 1 %)
Soutien technologique et scientifique (EG)	4 (< 1 %)
Service extérieur (FS)	3 (< 1 %)
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	3 (< 1 %)
Services hospitaliers (HS)	2 (< 1 %)
Électronique (EL)	1 (< 1 %)
Économique et services de sciences sociales (ES)	1 (< 1 %)
Services d'information (IS)	1 (< 1 %)
Services juridiques (LA)	1 (< 1 %)
Mathématiques (MA)	1 (< 1 %)
Achat et approvisionnement (PG)	1 (< 1 %)
Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	1 (< 1 %)
Aumônier	1 (< 1 %)
Coordonnateur de l'emploi communautaire	1 (< 1 %)
Opex	1 (< 1 %)
Non précisé	49 (6 %)

Annexe 6 : Codage thématique supplémentaire : entrevues avec les délinquants**Tableau 46 – Liste exhaustive des postes des délinquants par type d'emploi (pour CORCAN ou en établissement)**

Poste	Type d'emploi			Total <i>n</i> (%)
	CORCAN	Établissement	CORCAN et établissement	
Nettoyeur	3	48	1	52 (19 %)
CORCAN – travailleur du textile	26	-	1	27 (10 %)
Entretien des établissements	1	21	-	22 (8 %)
Commis de cuisine	-	18	-	18 (6 %)
CORCAN – négoce agricole	12	-	-	12 (4 %)
Réparation de véhicules (Mdn-VLLR)	12	-	-	12 (4 %)
Comité des détenus	-	12	-	12 (4 %)
Cantine des détenus	-	12	-	12 (4 %)
Adjoint administratif	2	9	-	11 (4 %)
Travail du métal	10	1	-	11 (4 %)
Restauration	-	10	-	10 (3 %)
CORCAN – travailleur de la construction	8	-	-	8 (3 %)
CORCAN - généraliste	8	-	-	8 (3 %)
Tuteur	-	7	-	7 (3 %)
Recyclage	-	6	-	6 (2 %)
Peintre	4	1	-	5 (2 %)
Préposé aux soins des animaux	-	5	-	5 (2 %)
Commis aux magasins	-	5	-	5 (2 %)
CORCAN – fabrication	4	-	-	4 (1 %)
Aide-mécanicien/chauffeur	1	3	-	4 (1 %)
CORCAN – conception graphique	4	-	-	4 (1 %)
Animateur de loisirs	-	3	-	3 (1 %)
Services de blanchisserie	-	3	-	3 (1 %)
Barbier/coiffeur	-	3	-	3 (1 %)
Service culturel/spirituel	-	3	-	3 (1 %)
Travailleur dans un centre d'artisanat et de bricolage	-	2	-	2 (< 1 %)
Coordonnateur des plaintes des détenus	-	2	-	2 (< 1 %)
Apprenti-électricien	1	-	-	1 (< 1 %)
Équipement de restauration	-	1	-	1 (< 1 %)
Ébéniste	1	-	-	1 (< 1 %)
Photographe	-	1	-	1 (< 1 %)
Défenseur des prisonniers	-	1	-	1 (< 1 %)
Préposé aux soins des détenus	-	1	-	1 (< 1 %)
Artiste-peintre	-	1	-	1 (< 1 %)
École	-	1	-	1 (< 1 %)
CORCAN - compost	1	-	-	1 (< 1 %)
CORCAN – fabrication d'ordinateurs	1	-	-	1 (< 1 %)
Total	99	180	2	281 (100 %)

Tableau 47 – Liste exhaustive des programmes de formation professionnelle suivis pendant l’incarcération par les délinquants interrogés

	Participants à des programmes de formation professionnelle <i>n</i> (%)
Programmes	
SIMDUT	139 (76 %)
Premiers soins	45 (25 %)
Construction	39 (21 %)
Opérateur d’équipements	31 (17 %)
Sécurité alimentaire	28 (15 %)
Arts culinaires	18 (10 %)
PNCE	16 (9 %)
Sécurité des chantiers et des locaux	16 (9 %)
Soudage/travail du métal/tuyauterie	11 (6 %)
Sécurité en espaces clos contre le sulfure d’hydrogène	8 (4 %)
Sécurité antichute	7 (4 %)
Ébénisterie	6 (3 %)
Gardien	6 (3 %)
Réparation de matériel automobile et de petits moteurs	5 (3 %)
Électricien	5 (3 %)
Préposé aux premiers soins canins/valet de chenil	4 (2 %)
Horticulture	4 (2 %)
Soignant	3 (2 %)
Compagnon	3 (2 %)
Coupe de viande	3 (2 %)
ERA	2 (1 %)
Impression	2 (1 %)
RCR	2 (1 %)
Transport de matières dangereuses	2 (1 %)
Enseignement postsecondaire	2 (1 %)
Signalisation	2 (1 %)
Agriculture	1 (< 1 %)
PIC	1 (< 1 %)
Cercles d’accompagnement	1 (< 1 %)
Animateur pour réceptions et banquets	1 (< 1 %)
Tutorat	1 (< 1 %)
Couturier (PMT)	1 (< 1 %)
Coiffure	1 (< 1 %)
Sécurité des magasins d’artisanat et de bricolage	1 (< 1 %)
Initiation à l’informatique	1 (< 1 %)
Apprenti-mécanicien	1 (< 1 %)
PEE (Programme d’emploi de l’OPEX)	1 (< 1 %)

Tableau 48 – Liste exhaustive des emplois qui préparent le mieux les délinquants à un travail dans la collectivité

	Délinquants interrogés <i>n</i> (%)
Emploi	
CORCAN - fabrication	25 (12 %)
Manœuvre de cuisine/restauration	22 (11 %)
Entretien des établissements	17 (9 %)
CORCAN – travailleur du textile	15 (8 %)
Nettoyeur	13 (7 %)
Adjoint administratif	12 (6 %)
CORCAN – travailleur de la construction	9 (5 %)
Travail du métal	9 (5 %)
CORCAN – négoce agricole	7 (3 %)
Comité des détenus	6 (3 %)
École	6 (3 %)
Réparation de véhicules (Mdn-VLLR)	5 (2 %)
Apprenti-électricien	4 (2 %)
Peinture	4 (2 %)
Cantine des détenus	4 (2 %)
Commis des magasins	4 (2 %)
Tuteur	4 (2 %)
Travailleur de la construction	3 (1 %)
Services de blanchisserie	3 (1 %)
Préposé aux soins des animaux	3 (1 %)
Barbier/coiffeur	3 (1 %)
CORCAN – travail généraliste	3 (1 %)
Travailleur dans un centre d'artisanat et de bricolage	2 (< 1 %)
Coordonnateur des plaintes des détenus	2 (< 1 %)
Recyclage	2 (< 1 %)
Programme de placement à l'extérieur	2 (< 1 %)
Tout type d'emploi	2 (< 1 %)
Journaliste	2 (< 1 %)
Équipement de restauration	1 (< 1 %)
Aide-mécanicien/chauffeur	1 (< 1 %)
Défenseur des prisonniers	1 (< 1 %)
Animateur de loisirs	1 (< 1 %)
Préposé aux soins des détenus	1 (< 1 %)
Service spirituel/culturel	1 (< 1 %)
Artiste-peintre	1 (< 1 %)
Bénévole à l'Armée du Salut	1 (< 1 %)
Total	201 (100 %)

Tableau 49 – Changements aux programmes d'emploi les plus fréquemment proposés par les délinquants

	Délinquants interrogés <i>n</i> (%)
Changement	
Plus de possibilités d'emploi	117 (49 %)
Plus de formation axée sur les aptitudes	112 (47 %)
Les emplois devraient être mieux rémunérés	54 (22 %)
Les emplois devraient être plus utiles/réalistes	32 (13 %)
Tous les emplois devraient permettre de toucher une prime au rendement	22 (9 %)
Moins d'emplois de nettoyage	19 (8 %)
Offrir davantage de placements à l'extérieur	19 (8 %)
Délivrer une certification / compter les heures travaillées en vue d'une certification	14 (6 %)
Les placements devraient correspondre aux compétences des délinquants	11 (5 %)
Améliorer l'équilibre entre les programmes correctionnels et les programmes d'emploi	10 (4 %)
Choisir un meilleur moment pour effectuer les placements (les offrir plus tôt au cours de l'incarcération)	9 (4 %)
Meilleure supervision	9 (4 %)
Sensibiliser davantage les délinquants aux possibilités d'emploi au sein de la collectivité	8 (3 %)
Les horaires devraient être plus réguliers/réalistes	8 (3 %)
Placements équitables (pas de favoritisme)	7 (3 %)
Offrir une formation en informatique	7 (3 %)
Nous devrions pouvoir choisir notre travail	6 (3 %)
Offrir des programmes de stages	6 (3 %)
La rémunération devrait être plus équitable (en fonction du nombre d'heures travaillées)	4 (2 %)
Aider les délinquants à trouver du travail après la mise en liberté / à acquérir des compétences relatives à l'employabilité	3 (1 %)
Améliorer les évaluations professionnelles	3 (1 %)
Offrir un enseignement postsecondaire	3 (1 %)
Sensibiliser les délinquants aux possibilités d'emploi au sein des établissements	2 (< 1 %)
Mettre à disposition davantage de documentation sur les emplois	2 (< 1 %)
Le rendement au travail devrait être évalué de façon plus équitable	2 (< 1 %)
Intégrer davantage de suggestions des délinquants dans les emplois	1 (< 1 %)

	Délinquants interrogés <i>n</i> (%)
Les délinquants qualifiés devraient encadrer les emplois	1 (< 1 %)
Davantage de stabilité dans les ateliers	1 (< 1 %)
Regrouper les délinquants occupant le même emploi dans la même unité résidentielle	1 (< 1 %)
Les délinquants devraient passer des entrevues pour les emplois	1 (< 1 %)
Améliorer les descriptions de travail	1 (< 1 %)
Informar la collectivité sur la façon dont les délinquants gagnent leur salaire au sein des établissements	1 (< 1 %)
Offrir des emplois particuliers aux délinquants qui purgent une peine d'emprisonnement à perpétuité	1 (< 1 %)
Rendre l'école obligatoire	1 (< 1 %)
Améliorer les conditions de travail (les rendre plus hygiéniques)	1 (< 1 %)

Tableau 50 – Changements aux programmes de formation professionnelle proposés par les délinquants

	Délinquants interrogés <i>n</i> (%)
Changement	
Offrir davantage de programmes de certification professionnelle et de stages	83 (43 %)
Offrir davantage de programmes de formation professionnelle en général	57 (29 %)
Offrir davantage de cours d'informatique et de formation d'employé de bureau	19 (10 %)
Offrir des cours de niveau postsecondaire et des formations scolaires	17 (9 %)
Offrir des programmes de formation professionnelle à tous les délinquants	15 (8 %)
La formation devrait tenir compte des besoins du marché du travail au sein de la collectivité	15 (8 %)
Les heures travaillées dans des postes au sein des établissements devraient compter pour une certification dans la collectivité	13 (7 %)
La formation devrait être approfondie/spécialisée	10 (5 %)
Permettre de poursuivre le programme de certification dans la collectivité	7 (4 %)
Améliorer la qualité des instructeurs dans les programmes de certification	7 (4 %)
Choisir un meilleur moment pour offrir les programmes de formation professionnelle	7 (4 %)
Accroître le nombre de placements à l'extérieur pour les formations en cours d'emploi	6 (3 %)
Améliorer l'équilibre entre les programmes de certification professionnelle et les programmes correctionnels	5 (3 %)
Augmenter le nombre de personnes par cours et diminuer les listes d'attente	5 (3 %)
Offrir davantage de programmes permettant d'acquérir des compétences relatives à l'employabilité	4 (2 %)
Les certificats professionnels devraient correspondre aux intérêts des délinquants	4 (2 %)
Sensibiliser davantage les délinquants aux programmes de formation professionnelle des établissements	3 (2 %)
Offrir une prime d'encouragement pour la participation aux programmes de formation professionnelle	2 (1 %)
Offrir des bourses d'études	1 (< 1 %)
Sensibiliser le public à l'insuffisance des programmes de formation professionnelle au sein des établissements	1 (< 1 %)
Offrir davantage de programmes axés sur les besoins des femmes	1 (< 1 %)

Tableau 51 – Avantages personnels obtenus par les délinquants qui travaillent pendant leur incarcération

	Délinquants interrogés <i>n</i> (%)
Avantage	
Être occupé/éviter de s'attirer des ennuis	101 (36 %)
Amélioration des habitudes de travail	67 (24 %)
Augmentation de la confiance en ses aptitudes de travail	66 (23 %)
Accroissement l'estime de soi	46 (16 %)
Acquisition de nouvelles compétences	44 (16 %)
Gains financiers / acquisition d'une responsabilité financière	38 (13 %)
Amélioration de la communication interpersonnelle	36 (13 %)
Utilisation productive du temps / sentiment d'avoir accompli quelque chose	34 (12 %)
Amélioration de la gestion du temps	29 (10 %)
Gain du respect des autres	28 (10 %)
Amélioration de la discipline personnelle	23 (8 %)
Confiance acquise grâce aux autres	16 (6 %)
Amélioration de la gestion de la colère	8 (3 %)
Gain de la confiance des autres	8 (3 %)
Rester en forme	4 (1 %)
Se faire des relations professionnelles	3 (1 %)
Éprouver un sentiment d'indépendance	3 (1 %)
La prime d'encouragement est motivante	2 (< 1 %)
Apprécier le contact avec les non-délinquants	2 (< 1 %)
Avantages indirects de l'emploi (p. ex. nourriture supplémentaire)	1 (< 1 %)
Aucun avantage	35 (12 %)

Tableau 52 – Avantages personnels obtenus par les délinquants qui participent aux programmes de formation professionnelle pendant leur incarcération

	Délinquants interrogés <i>n</i> (%)
Avantage	
Augmentation de la confiance en ses aptitudes de travail	91 (55 %)
Acquisition de nouvelles compétences/connaissances	39 (24 %)
Accroissement de l'estime de soi	26 (16 %)
Accroissement des aptitudes au travail et des possibilités d'emploi	23 (14 %)
Amélioration de la communication interpersonnelle	20 (12 %)
Amélioration des habitudes de travail	18 (11 %)
Amélioration de la discipline personnelle	8 (5 %)
Sentiment d'avoir accompli quelque chose / utilisation productive du temps	8 (5 %)
Obtention d'un résultat concret pour les connaissances acquises	5 (3 %)
Gain du respect des autres	5 (3 %)
Amélioration de la gestion du temps	4 (2 %)
Amélioration de la gestion de la colère	3 (2 %)
Permettre d'obtenir un emploi au sein d'un établissement et de rester en poste	3 (2 %)
Futur avantage financier dans la collectivité	3 (2 %)
Mise à jour des compétences acquises précédemment	3 (2 %)
Davantage de motivation pour apprendre et travailler	2 (1 %)
Bonne façon d'employer le temps	1 (< 1 %)
Aucun avantage personnel	20 (12 %)

Tableau 53 – Avantages des programmes de placements à l'extérieur

	Délinquants interrogés <i>n</i> (%)
Avantage	
Réintégration progressive dans la société	65 (51 %)
Se sentir plus indépendant ou autonome	23 (18 %)
Recueillir des fonds pour favoriser la libération conditionnelle	21 (17 %)
Accroissement des possibilités d'emploi une fois libéré	20 (16 %)
Possibilité de rencontrer des personnes sociales positives et de travailler avec elles	20 (16 %)
Faire preuve de crédibilité et se montrer digne de confiance	13 (10 %)
Accroissement de la stabilité et mise en place d'une routine plus normale	9 (7 %)
Davantage de motivation pour travailler	8 (6 %)
Avoir l'impression d'être plus productif, obtenir un résultat concret pour son travail	8 (6 %)
Occasion de participer à la collectivité	6 (5 %)
Augmentation des chances d'obtenir une mise en liberté conditionnelle	6 (5 %)
Acquisition de connaissances/compétences/expérience	5 (4 %)
Davantage de motivation pour ne pas retourner en établissement	5 (4 %)
Possibilité de renforcer les liens familiaux	4 (3 %)
Changement de cadre par rapport à l'établissement	4 (3 %)
Recueillir des fonds pour aider la famille	4 (3 %)
Permettre aux autres délinquants d'accéder à des emplois dans les établissements	3 (2 %)
Amélioration de la communication interpersonnelle	1 (< 1 %)
Aucun autre avantage	1 (< 1 %)

Annexe 7 : Analyse par pays de la rémunération et des primes d’encouragement des détenus

États-Unis

Aux États-Unis, les détenus qui travaillent dans les établissements de Federal Prison Industries, Inc. (FPI) sont rémunérés selon cinq niveaux qui s’échelonnent de 5 (rémunération la plus faible) à 1 (rémunération la plus élevée). Chaque établissement fixe une durée minimale à passer à chaque niveau de rémunération, qui ne doit pas être inférieure à des lignes directrices précises. Le type de rémunération des délinquants englobe un *régime temporaire de primes d’encouragement* et une *rémunération à la pièce à long terme*. Les délinquants peuvent également recevoir une part des gains annuels réalisés par l’entreprise et toucher des primes s’ils font des suggestions ou réalisent des projets particuliers⁸⁴.

Le nombre total de détenus qui se qualifient pour obtenir un *salaire majoré* ne dépasse pas les 15 % des détenus touchant la rémunération de niveau 1 au sein d’un établissement. Ils reçoivent un montant précis en plus des autres rémunérations et avantages auxquels ils ont droit (prime d’ancienneté, heures supplémentaires, rémunération à la pièce, etc.). La prime représente actuellement 0,20 l’heure. Le salaire majoré permet de reconnaître la valeur de traits de caractère favorables à une bonne adaptation à la vie en établissement. Il ne s’agit pas d’une forme de boni ou de prime d’encouragement accordé aux détenus très productifs.

À l’exception de ce qui figure en détail dans le *FPI Accounting Manual*, le taux de salaire maximum pour chaque niveau dans le cadre du *système de primes d’encouragement* ne peut pas dépasser 120 % du taux de salaire horaire standard correspondant au niveau de salaire en question. Le surintendant d’Industries peut approuver des taux de salaire horaire supérieurs à 120 % du taux de salaire horaire standard correspondant au niveau de salaire en question dans des circonstances exceptionnelles et pour une période ne dépassant pas trois mois.

La *rémunération à la pièce* incite les travailleurs à faire leur possible pour augmenter leur salaire et la production, ce qui profite aussi bien aux travailleurs qu’à FPI. La rémunération à la pièce peut être de deux principaux types : salaire à la pièce individuel (le salaire d’une personne augmente ou diminue en fonction des unités qu’elle produit) ou fonds collectifs des salaires (tous les membres d’un groupe font

⁸⁴ Information donnée par Todd Baldau, Federal Prison Industries, juin 2007.

leur possible pour augmenter leur taux de production commune et tous participent à une réserve de fonds qui est répartie de façon égale entre les membres du groupe de travail⁸⁵.

Angleterre et Pays de Galles

En Angleterre et au Pays de Galles, les détenus reçoivent une rémunération s'ils participent de manière constructive au régime de l'établissement. Les mécanismes de rémunération et les taux de salaire qui sont appliqués dans les établissements sont du ressort de la direction locale; ils font l'objet de règles et de montants minimaux fixés de façon centralisée à 2,50 £ (détenu sans emploi) ou à 4,00 £ (détenu occupant un emploi) par semaine⁸⁶.

Le travail à la pièce est un travail qui est rémunéré en fonction de la quantité et de la qualité des unités produites. Les établissements peuvent mettre en place des mécanismes de rémunération à la pièce pour certains emplois au lieu d'un taux de salaire standard. Les mécanismes de rémunération à la pièce des prisons doivent préciser le taux de salaire ainsi que la quantité et la qualité des unités produites que l'on s'attend à obtenir ainsi que la rémunération à la pièce ou la prime que l'on peut recevoir ou les déductions qui peuvent être retenues en fonction de la productivité individuelle ou collective.

Les administrateurs peuvent appliquer des *taux de salaire plus élevés* pour toute activité déterminée qui prend une ou plusieurs séances complètes de travail par semaine. Les mécanismes de rémunération à des taux plus élevés sont des privilèges essentiels qui se gagnent dans le cadre des primes et des privilèges acquis; ils peuvent apporter des indemnités différentielles ou restreindre l'admissibilité à certaines activités en fonction du niveau de la prime, ou un mélange des deux. Les mécanismes de rémunération à des taux plus élevés sont réservés aux détenus qui bénéficient déjà de niveaux de primes élevés ou standards et d'un programme de privilèges qu'ils ont acquis.

Les administrateurs et les directeurs de prisons sous contrat peuvent mettre en place des systèmes de *primes* permettant de valoriser et de récompenser la productivité, les résultats, comme le fait d'acquérir des qualifications reconnues à l'échelle nationale ou d'atteindre des objectifs difficiles du plan de peine,

⁸⁵ Toutes les pratiques de rémunération actuelles listées ci-dessus figurent dans les énoncés de programme « Accounting Procedures for Civilian and Inmate Payrolls » (n° 8570.01) et « Work Programs for Inmates » (n° 8120.02).

⁸⁶ Le système de rémunération est détaillé dans « Prisoner's Pay » (n° 4460) et « Incentives and Earned Privileges » (n° 4000) publiés par le service des prisons du Royaume-Uni.

ou les heures supplémentaires effectuées dans une activité déterminée. Les primes sont considérées comme des privilèges pour les détenus et non comme un droit. Les administrateurs et les directeurs des prisons sous contrat doivent publier les critères permettant d'obtenir des primes, et veiller à ce que ceux-ci soient appliqués de façon uniforme. C'est au gestionnaire de l'activité de faire une recommandation de prime qui sera ensuite approuvée par un gestionnaire principal ou un titulaire principal de budget.

Finlande

Le service pénitentiaire en Finlande englobe des établissements « fermés » et « ouverts ». Les prisons fermées sont celles qui accueillent des détenus condamnés à l'emprisonnement et des personnes qui purgent des peines d'emprisonnement pour le non-paiement d'amendes. Les établissements ouverts sont ceux qui accueillent des personnes qui travaillent ou qui participent à d'autres activités; on considère que ces personnes sont aptes à respecter les conditions moins restrictives des établissements ouverts par rapport à celles des établissements fermés, et on présume que la personne ne s'enfuira pas de l'établissement.

On verse aux détenus une *indemnité d'activité* ou *salaire* (salaire conforme à celui du marché pour les tâches professionnelles effectuées dans les établissements ouverts) en fonction de trois catégories de rémunération⁸⁷. La catégorie la plus élevée d'indemnités d'activité et de salaires est considérée comme une rémunération au rendement. Conformément aux dispositions législatives, l'indemnité d'activité est versée en fonction de la demande, de la régularité et de la durée du travail, des études ou d'une autre activité ainsi que du rendement du détenu.

La rémunération des tâches professionnelles dans les établissements ouverts est de 3,70 €, de 4,10 € ou de 4,50 € l'heure si les détenus travaillent pour les services aux détenus. Le taux d'imposition varie pour chacun, mais dans la plupart des cas, il est inférieur à 20 %. Les détenus versent à la prison 1,60 € par heure travaillée pour la nourriture et le logement. En outre, des retenues de salaire peuvent servir à régler des dettes ou à subvenir aux besoins des personnes à charge du délinquant (p. ex. les enfants).

⁸⁷ Information fournie par Eila Lempiainen, Finland Criminal Sanctions Agency (service des sanctions pénales de Finlande), juillet 2007.

Les salaires imposables (conformes à ceux du marché) versés pour le travail en prison dans les établissements ouverts peuvent également être considérés comme une rémunération au rendement. Conformément aux nouvelles dispositions législatives sur l'emprisonnement, les détenus des établissements ouverts reçoivent des salaires adaptés au travail qu'ils effectuent si ce dernier est considéré comme une tâche professionnelle; dans le cas contraire, ils reçoivent une indemnité d'activité. Conformément à un règlement du service des sanctions pénales de Finlande, les détenus reçoivent un salaire dans certains ateliers particuliers s'ils présentent des compétences élémentaires relatives à la vie active et certaines compétences professionnelles prédéterminées nécessaires à la réalisation du travail en question. Le service des sanctions pénales recommande que les prisons déterminent les compétences professionnelles requises conformément à ce qu'il est convenu d'appeler les qualifications axées sur les compétences (qualifications générales pour les adultes dans lesquelles les compétences se manifestent dans la pratique d'après des critères nationaux).

Pour l'instant, les établissements ouverts traversent une période de transition. Dans la majorité des ateliers, les détenus obtiennent une indemnité d'activité pendant les premières semaines jusqu'à ce qu'ils acquièrent les compétences professionnelles nécessaires. Dans certains ateliers, les surveillants ont de l'expérience dans l'encadrement des stagiaires-apprentis et, par conséquent, ils connaissent déjà les critères correspondant aux compétences professionnelles requises. En outre, il ne faut pas oublier que le règlement du service des sanctions pénales n'exige pas que les compétences professionnelles requises cadrent avec les exigences des qualifications axées sur les compétences tant que les compétences professionnelles requises sont déterminées à l'avance.

Le travail rémunéré n'est pas une mesure d'encouragement aussi efficace que ce à quoi on pourrait s'attendre, car les détenus paient des impôts ainsi que la nourriture et le logement à la prison. En outre, il se peut que des retenues soient effectuées sur le salaire pour régler des dettes ou pour subvenir aux besoins des personnes à charge. Les détenus qui paient des dettes et ont des personnes à charge pourraient ainsi recevoir moins d'argent de poche que s'ils percevaient l'indemnité d'activité.

Singapour

Aux services correctionnels de Singapour, les travailleurs domestiques dans les prisons (employés directement par la prison) gravissent successivement sept échelons (ouvrier stagiaire/aide de cuisine,

ouvrier stagiaire principal, ouvrier, ouvrier principal, chef ouvrier, ouvrier qualifié). Le travailleur domestique commencera à l'échelon le plus bas pendant trois mois, ensuite il sera automatiquement promu à l'échelon supérieur. Les promotions suivantes auront lieu une fois que le travailleur aura terminé la période requise (six mois).

Les travailleurs des ateliers industriels dans les prisons (employés par Singapore Corporation of Rehabilitative Enterprises, SCORE) sont promus en fonction de leur rendement et de leur niveau de productivité dans les ateliers. Ces délinquants doivent se maintenir à un objectif fixe pendant une certaine période avant d'accéder à l'échelon supérieur. Les salaires sont calculés soit à l'aide d'un *taux fixe* (5 échelons – contremaître en chef, contremaître, assistant-contremaître, chef d'équipe/de ligne, ouvrier) soit à l'aide d'un *tarif à la pièce* (c'est le cas pour les activités comme la blanchisserie où le travail est abondant, continu et quantifiable). Le tarif à la pièce est mis en œuvre après la réalisation d'une analyse du travail détaillée, qui établit le nombre optimal de pièces que le détenu doit produire dans un temps donné. Les détenus qui travaillent au tarif à la pièce peuvent s'attendre à gagner entre 12 \$SA et environ 40 \$SA par semaine en fonction de leur productivité⁸⁸.

Hong Kong

Dans le cadre du mécanisme de rémunération des détenus, les délinquants assujettis aux services correctionnels de Hong Kong perçoivent différents niveaux de rémunération qui s'échelonnent de A à F en fonction du travail qu'ils effectuent (ces niveaux sont ensuite divisés en tarifs pour les apprentis et en tarifs pour les ouvriers qualifiés; au sein d'un même niveau, le tarif pour les apprentis est légèrement supérieur à la moitié du tarif pour les ouvriers qualifiés). Le niveau de rémunération d'un emploi est prédéterminé à la suite d'un processus d'évaluation de l'emploi. Les critères de l'évaluation englobent : i) les connaissances, les aptitudes et les compétences; ii) les conditions de travail; iii) l'effort; iv) la responsabilité; v) la loyauté.

Les détenus qui sont tout d'abord affectés à un atelier se voient généralement attribuer un poste du plus bas niveau de rémunération et sont rémunérés au tarif des apprentis correspondant. S'il atteint le niveau de rendement voulu, le délinquant obtiendra le tarif des ouvriers qualifiés. En guise de prime

⁸⁸ Information fournie par Justin Vikneswaran, planification organisationnelle, administration pénitentiaire, services correctionnels de Singapour, juin 2007.

d'encouragement, le détenu qui fait preuve d'un bon rendement au travail peut se voir confier un poste d'un niveau de rémunération supérieur lorsque des places sont vacantes. Le délinquant est soumis à une période d'apprentissage au nouveau poste avant de faire preuve d'un bon rendement et passer au tarif des ouvriers qualifiés⁸⁹.

Queensland, Australie

Les *Correctives Services* du Queensland⁹⁰ ont recours à un système de rémunération des détenus qui permet à tous les délinquants qui travaillent dans le milieu carcéral d'être rémunérés pour un travail dans les industries commerciales en prison ou un travail de soutien des centres correctionnels (p. ex. aménagement paysager, tâches culinaires). Les délinquants travaillent dans des centres correctionnels à sécurité élevée ou à sécurité faible ou sur des chantiers. Les tarifs de base maximaux des établissements à sécurité élevée ou à sécurité faible reposent sur quatre niveaux de classification de l'emploi (niveau 1 : 2,11 \$; niveau 2 : 2,73 \$; niveau 3 : 3,41 \$; niveau 4 : 4,11 \$) avec une prime d'encouragement pouvant s'élever jusqu'à 100 % du tarif de base. Le plafond global correspond au niveau 4 plus la prime (soit 57,54 \$). Sur les chantiers, les taux de salaire quotidiens maximaux reposent sur six niveaux de classification de l'emploi (niveau 1 : 2,80 \$; niveau 2 : 5,71 \$; niveau 3 : 6,69 \$; niveau 4 : 7,20 \$; niveau 5 : 8,03 \$; niveau 6 : 8,21 \$; plafond global : 57,54 \$)⁹¹.

Tasmanie, Australie

Les *Corrective Services* de Tasmanie n'utilisent pas de mécanisme de primes d'encouragement pour les délinquants⁹². Par le passé, ils avaient augmenté l'indemnité des détenus qui travaillaient à la transformation des légumes pendant la période de l'heure d'été, lorsque la demande de légumes était forte. Toutefois, les détenus touchaient cette indemnité par période de travail et non à titre d'encouragement.

Les services correctionnels ont dernièrement mis en place une gestion intégrée des délinquants et réfléchissent à la possibilité de faire quelque chose de similaire avec les détenus qui participent à des programmes ou à des cours désignés comme étant nécessaires pendant le processus d'évaluation. Encore

⁸⁹ Information fournie par les services correctionnels, gouvernement de la RASHK, juin 2007.

⁹⁰ Information fournie par FP Rockett, DG des *Corrective Services* du Queensland, juillet 2007.

⁹¹ Annexe des *Corrective Services* de Queensland – « Remuneration Rates » (janv.9/06) – Annexe 1.

⁹² Information fournie par Ginna Webster, service des prisons de Tasmanie, juin 2007.

une fois, il ne s'agira pas d'une rémunération incitative ou axée sur le rendement – il s'agira d'une hausse d'indemnité pendant la durée de la participation au programme ou à la formation.

Annexe 8 : Analyse de l'emploi au SCC et pour CORCAN et comparaison avec le marché du travail⁹³

Ce chapitre examine les tendances du marché du travail et des secteurs d'activité canadiens en relation avec les programmes d'emploi et d'employabilité offerts aux délinquants par le programme de placement CORCAN du Service correctionnel du Canada. Ce volet de l'évaluation recouvre un examen des états financiers de CORCAN, une ventilation de la disponibilité des affectations d'emploi et de leurs secteurs respectifs et une analyse du marché du travail. Les tendances du marché du travail et la croissance des différents secteurs d'activité seront identifiées et comparées aux offres du SCC afin de déterminer s'il y a, et s'il y aura, une demande suivie pour ces types d'emploi ou de produits. En outre, les secteurs industriels qui connaissent une croissance significative et continue seront identifiés.

Analyse financière de CORCAN⁹⁴

Le tableau 40 et la figure 3 illustrent la situation financière de CORCAN pour les années financières allant de 1999-2000 à 2006-2007. Les revenus sont définis comme étant l'augmentation des ressources économiques résultant des activités régulières d'une entité; ici, il s'agit du produit des ventes de CORCAN. Le coût des marchandises vendues est défini comme étant les charges engagées pour acquérir ou produire les marchandises vendues. La marge bénéficiaire brute est la différence entre les coûts de fabrication et les sommes reçues pour la vente des marchandises. La marge bénéficiaire brute doit idéalement être positive, faute de quoi elle est perçue comme une perte de revenu.

CORCAN est constitué de cinq secteurs d'activité : agriculture et foresterie, services divers, textiles, fabrication et construction. Ces activités servent à encourager et à aider concrètement les délinquants à mettre en pratique de bonnes habitudes de travail et à acquérir des aptitudes monnayables par le biais de la fabrication de marchandises vendables, dans un milieu de travail structuré et économiquement rentable comparable à celui du secteur privé. CORCAN reçoit des crédits pour la formation et les activités correctionnelles afin de compenser les frais résultant de la nature éducative et correctionnelle de l'environnement dans lequel il doit mener ses opérations. En outre, en 1989, le gouvernement fédéral a introduit le concept d'organisme spécial d'exploitation (OSE), qui a donné à certains organismes gouvernementaux, tels que CORCAN, la possibilité de devenir plus productifs, efficaces et concurrentiels. Pour bénéficier du statut d'OSE, un organisme gouvernemental doit être de taille suffisamment grande pour justifier le changement, totalement engagé dans la fourniture de biens et services, soumis aux fluctuations du marché et présenter un potentiel d'amélioration. CORCAN a obtenu le statut d'OSE le 1^{er} avril 1992. Ce statut permet à CORCAN de jouir de plus de souplesse pour commercialiser ses produits, acheter des biens et des services, affecter son personnel et signer des contrats avec des organisations du secteur privé. De plus, il est en mesure d'offrir une gamme élargie de formation et de possibilités d'emploi aux délinquants.

Le fait d'être devenu un OSE ne signifie pas la privatisation de CORCAN. En fait, CORCAN fonctionne dans le cadre du SCC et son exploitation est guidée par la mission et les valeurs fondamentales du SCC.

⁹³ L'équipe d'évaluation souhaite remercier sincèrement M. Jean-François Létourneau et ses collègues de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS) qui ont procédé à un examen externe par des pairs de cette annexe.

⁹⁴ États financiers de CORCAN, source : rapports annuels de CORCAN 1999-2007.

Bien qu'une grande partie du rôle et des responsabilités de base de CORCAN à titre d'OSS restent identiques, des différences importantes existent en raison de l'octroi de mandats particuliers, appelés délégations. Les délégations permettent à CORCAN de fonctionner selon le modèle de l'entreprise privée et de fournir une plus grande variété de services aux détenus. Une des délégations importantes est le droit de se servir de fonds renouvelables, ce qui veut dire que les marges positives générées par CORCAN peuvent être conservées par le SCC et utilisées pour des programmes correctionnels supplémentaires plutôt que de passer aux revenus généraux du gouvernement comme c'était le cas dans le passé. À titre d'OSE, CORCAN est en mesure d'élargir ses activités correctionnelles en investissant les revenus de ses programmes dans les activités correctionnelles appuyant le mandat général de CORCAN.

Comme les états financiers l'indiquent, il est évident que CORCAN n'a pas dégagé de bénéfices depuis l'exercice 1999-2000. Les coûts de fabrication des marchandises sont supérieurs aux revenus générés par les ventes. Il semble que les secteurs de l'agriculture, des textiles et de la fabrication aient systématiquement compté sur les frais des services correctionnels et de la formation pour équilibrer leurs budgets respectifs en raison de l'augmentation des coûts de production.

D'après Statistique Canada, cette tendance correspond à ce qui se passe dans l'économie canadienne. Comme les tendances linéaires à la figure 3 l'illustrent, les coûts de fabrication augmentent de façon régulière et la marge positive diminue. Si cette tendance se poursuit, les revenus vont continuer de diminuer, les coûts de production augmenteront et CORCAN n'affichera pas de bénéfices. Étant donné que CORCAN a pour mandat d'offrir aux délinquants des programmes de formation et de perfectionnement en matière d'emploi et d'employabilité, il n'est pas inhabituel que les coûts de production soient élevés. Dans un environnement de formation, les coûts de production sont plus élevés à cause des rebuts et du gaspillage plus élevés. Cependant, CORCAN peut être en mesure de maximiser les bénéfices en se concentrant sur les secteurs d'activité où les coûts de production sont à la baisse et le rendement des investissements augmente, ou bien là où la courbe d'apprentissage de la production est plus courte. Néanmoins, la marge positive décroissante est attribuable au fait que le mandat de CORCAN consiste à former les délinquants incarcérés dans les prisons fédérales et à leur donner une expérience de travail tout en fournissant des services et des marchandises aux clients du secteur public et du secteur privé dans un contexte concurrentiel. Le rendement économique de CORCAN s'est amélioré depuis qu'il a obtenu le statut d'OSE. CORCAN a cumulé des pertes de 7,3 millions de dollars pour les années financières allant de 1992 à 1995; il a toutefois dégagé un excédent de 200 000 \$ pour l'année financière 1996-1997⁹⁵.

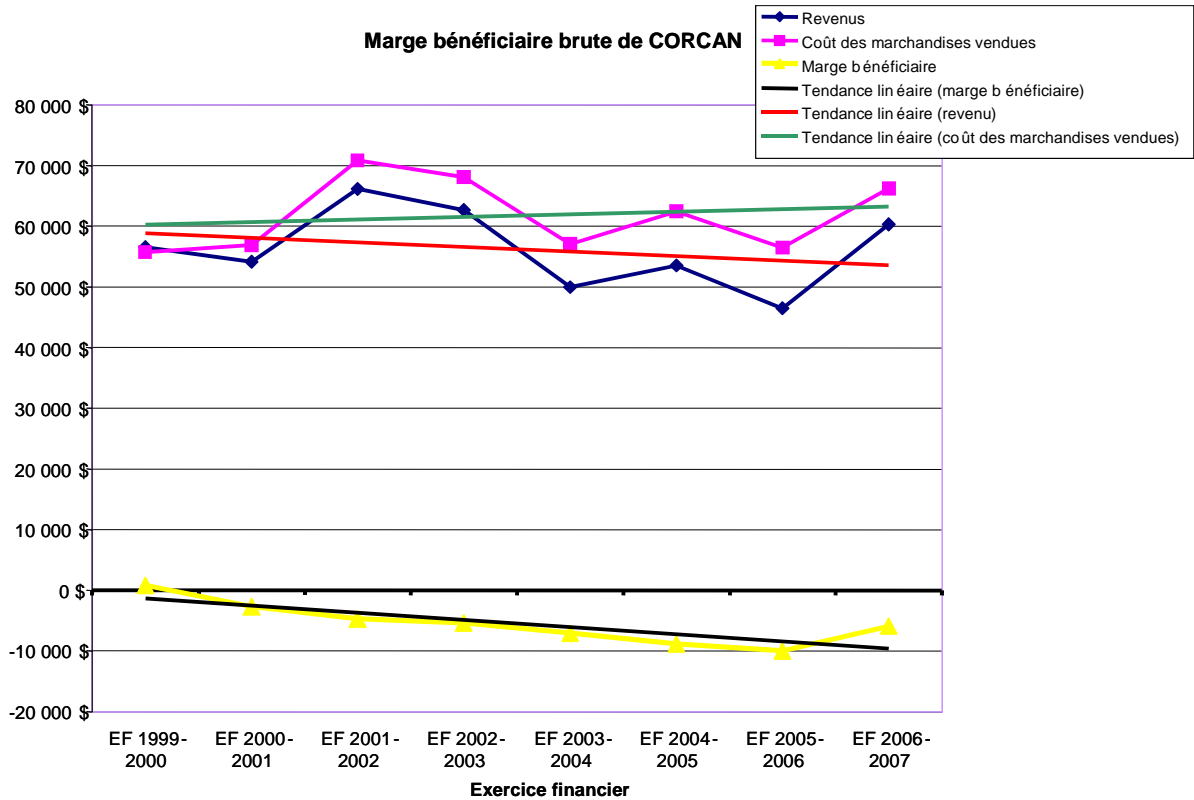
Les frais engagés par CORCAN soutiennent tant les activités commerciales qu'il choisit de poursuivre que les activités de formation et les activités correctionnelles qui font partie de son mandat. Le coût de ces activités correctionnelles et de formation fait partie intégrante du fonctionnement dans un milieu carcéral au Canada. Pour cette raison, les coûts des activités correctionnelles et de formation ne peuvent pas être récupérés au moyen d'une stratégie de prix comme c'est le cas pour les coûts des activités économiques, mais ils doivent être reconnus et recouverts à l'aide d'un autre mécanisme.

⁹⁵ Source : Rapport ministériel sur le rendement pour la période se terminant le 31 mars 1997 (site du Conseil du Trésor).

Tableau 54 – États financiers de CORCAN par secteur d'activité (en milliers) (de 1999 à 2007)

Secteur d'activité	Agriculture et foresterie	Services (Graphiques 1999 et 2000)	Textile	Fabrication	Construction	Total
Revenus 2006-2007	7 896 \$	5 022 \$	3 935 \$	32 392 \$	11 062 \$	60 307 \$
Coût des marchandises vendues 2006-2007	10 919 \$	5 586 \$	4 977 \$	34 048 \$	10 723 \$	66 253 \$
Marge bénéficiaire brute	- 3 023 \$	- 564 \$	- 1 042 \$	- 1 656 \$	339 \$	- 5 946 \$
Revenus 2005-2006	6 674 \$	5 123 \$	3 836 \$	22 750 \$	8 094 \$	46 477 \$
Coût des marchandises vendues 2005-2006	10 140 \$	4 728 \$	5 180 \$	27 755 \$	8 687 \$	56 490 \$
Marge bénéficiaire brute	- 3 466 \$	395 \$	- 1 344 \$	- 5 005 \$	- 593 \$	- 10 013 \$
Revenus 2004-2005	6 448 \$	5 773 \$	3 472 \$	25 273 \$	12 561 \$	53 527 \$
Coût des marchandises vendues 2004-2005	9 779 \$	5 515 \$	4 952 \$	29 706 \$	12 491 \$	62 443 \$
Marge bénéficiaire brute	- 3 331 \$	258 \$	- 1 480 \$	- 4 433 \$	70 \$	- 8 916 \$
Revenus 2003-2004	7 370 \$	5 126 \$	3 145 \$	19 477 \$	14 866 \$	49 984 \$
Coût des marchandises vendues 2003-2004	10 315 \$	4 647 \$	4 338 \$	24 059 \$	13 719 \$	57 078 \$
Marge bénéficiaire brute	- 2 945 \$	479 \$	- \$1 193	- 4 582 \$	1 147	- 7 094 \$
Revenus 2002-2003	10 172 \$	4 859 \$	5 770 \$	28 515 \$	13 369 \$	62 685 \$
Coût des marchandises vendues 2002-2003	13 037 \$	4 962 \$	6 510 \$	29 439 \$	14 157 \$	68 105 \$
Marge bénéficiaire brute	- 2 865 \$	- 103 \$	- 740 \$	- 924 \$	- 788 \$	- 5 420 \$
Revenus 2001-2002	11 026 \$	5 163 \$	3 342 \$	26 679 \$	19 923 \$	66 133 \$
Coût des marchandises vendues 2001-2002	13 731 \$	5 427 \$	3 963 \$	27 535 \$	20 213 \$	70 869 \$
Marge bénéficiaire brute	- 2 705 \$	- 264 \$	- 621 \$	- 856 \$	- 290 \$	- 4 736 \$
Revenus 2000-2001	10 632 \$	4 876 \$	4 481 \$	18 781 \$	15 347 \$	54 117 \$
Coût des marchandises vendues 2000-2001	12 075 \$	4 438 \$	4 666 \$	19 970 \$	15 708 \$	56 857 \$
Marge bénéficiaire brute	- 1 443 \$	438 \$	- 185 \$	- 1 189 \$	- 361 \$	- 2 740 \$
Revenus 1999-2000	10 866 \$	2 465 \$	5 952 \$	21 770 \$	15 481 \$	56 534 \$
Coût des marchandises vendues 1999-2000	12 576 \$	2 915 \$	5 584 \$	20 060 \$	14 565 \$	55 700 \$
Marge bénéficiaire brute	- 1 710 \$	- 450 \$	368 \$	1 710 \$	916 \$	834 \$

Figure 3 – Tendances de la marge bénéficiaire brute de CORCAN



L'examen des affectations d'emploi disponibles de CORCAN et du SCC et du pourcentage des détenus occupant actuellement ces postes indique qu'en ce qui concerne les programmes d'emploi de CORCAN, la majorité des détenus travaillent dans l'industrie manufacturière, les textiles et la buanderie. En ce qui concerne les emplois du SCC, la majorité des détenus sont affectés à des travaux de nettoyage et de préparation des aliments (voir les extraits pertinents au tableau 41; les autres perspectives d'emploi offertes par CORCAN ou le SCC représentaient au plus 7 %, et la plupart du temps moins de 1 %, des affectations d'emploi des délinquants).

Tableau 55 – Affectations d’emploi de CORCAN et du SCC de 2003 à 2007

Affectations d’emploi de CORCAN ⁹⁶	EXERCICE 2003-2004	EXERCICE 2004-2005	EXERCICE 2005-2006	EXERCICE 2006-2007
R03 – CORCAN FABRICATION	32,81 %	32,59 %	32,23 %	30,71 %
R05 – CORCAN TEXTILE	13,02 %	15,36 %	14,99 %	15,45 %
R11 – BUANDERIE	12,68 %	13,05 %	13,18 %	13,25 %
C02 – ENTRETIEN	31,98 %	32,06 %	33,00 %	33,19 %
C34 – PRÉPARATION DES ALIMENTS	13,34 %	12,71 %	12,01 %	11,83 %

L’examen du nombre moyen d’heures/semaine travaillées par délinquant dans chaque affectation d’emploi indique que le nombre moyen d’heures par semaine est d’environ 13 heures (maximum d’heures par semaine = 30, minimum d’heures par semaine = 2,37⁹⁷), ce qui n’est pas comparable à la semaine de travail de 40 heures, habituellement considérée comme l’emploi à temps plein dans la collectivité. Cependant, ceci ne signifie pas que les délinquants ne sont pas productifs pendant leur incarcération; plusieurs délinquants participent aussi à des programmes correctionnels.

Analyse du marché du travail – Contexte économique

L’économie canadienne a connu une transition remarquable après avoir connu des difficultés pendant la majeure partie des années 1990. Les années 1990 ont été caractérisées par des politiques fiscales et monétaires restrictives dont l’objectif était de stabiliser l’inflation et de contrôler les déficits budgétaires⁹⁸. Entre 2002 et 2005, l’économie canadienne a été affectée par plusieurs facteurs économiques importants⁹⁹ :

- les faibles taux d’intérêt du début de la décennie ont contribué au boom du marché de la construction résidentielle; toutefois, en 2006, les États-Unis ont connu une chute du marché du logement qui a causé un affaissement des prix du bois d’œuvre;
- la demande soutenue pour le pétrole et les autres ressources naturelles a généré de nouvelles richesses, surtout dans l’Ouest canadien, et a été le principal moteur de la croissance de l’emploi. Inversement, les pâtes et papiers ont subi une décroissance régulière, et on s’attend à ce que cette tendance se poursuive, compte tenu de la diminution de la circulation des journaux en Amérique du Nord, les lecteurs se tournant de plus en plus vers Internet pour obtenir de l’information, et de l’augmentation de la concurrence en provenance des pays tropicaux comme le Brésil et l’Indonésie, où les arbres poussent plus vite que dans la forêt boréale canadienne¹⁰⁰;

⁹⁶ Source : Système intégré de rapports – Analyse de l’emploi

⁹⁷ Source : Système intégré de rapports – Analyse de l’emploi – Exercice 2006-2007

⁹⁸ M. Lapointe, K. Dunn, N. Tremblay Côté, L. P. Bergeron et L. Ignaczak, *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015)*, Direction de la recherche sur la politique stratégique, Ressources humaines et Développement social Canada, octobre 2006.

⁹⁹ V. Ferrao, « L’évolution récente de l’emploi par industrie », *L’emploi et le revenu en perspective*, janvier 2006, Statistique Canada, n° 75-001-XIF au catalogue.

¹⁰⁰ P. Cross, « Nouvelles tendances du marché du travail : toutes à l’opposé des années 1990 », *L’observateur économique canadien*, février 2006, Statistique Canada, n° 11-010 au catalogue.

- la montée du dollar a provoqué une hausse des prix à l'exportation, surtout ceux des produits manufacturés;
- le taux de chômage a atteint son point le plus bas depuis les années 1970 (6,4 % en 2005, 6,1 % en 2006, stable autour de 6 % en 2007)¹⁰¹;
- le niveau total d'emploi devrait croître à un taux de 1,1 % entre 2006 et 2015¹⁰².

En conséquence des événements économiques des dernières années, l'économie canadienne s'est transformée : les secteurs d'activité des années 1990, comme l'industrie automobile, les textiles, le vêtement, l'ameublement, le bois d'œuvre et les pâtes et papiers, se sont affaiblis. L'emploi dans le secteur du textile et du vêtement a diminué de plus de 10 %, tandis que l'emploi dans l'ameublement, le bois d'œuvre et les pâtes et papiers a chuté du tiers comparé aux années 1990¹⁰³. L'emploi dans le secteur manufacturier a diminué de 3,7 % en 2005, et cette tendance s'aggrave à mesure que le taux de change¹⁰⁴ s'améliore. En 2006, les mines ont été le seul secteur d'activité où l'emploi a augmenté dans toutes les provinces¹⁰⁵.

Le chômage est à son plus bas niveau depuis 33 ans, à la suite du virage vers le travail à plein temps et de la croissance de la demande de main-d'œuvre non spécialisée, particulièrement dans les secteurs des ressources et de la construction; vers la fin de 2005, la demande de main-d'œuvre non spécialisée a augmenté de 20 %. Les emplois temporaires des sociétés de dotation en personnel ont diminué de 10 %, et la croissance économique des zones rurales s'est rapprochée (1,3 %) de celle des zones urbaines (1,4 %)¹⁰⁶. Le recul des secteurs d'activité les plus forts des années 1990 s'ajoutant à la chute inévitable du taux de participation global de la main-d'œuvre en raison du vieillissement de la population et du faible taux des naissances modifiera considérablement l'économie canadienne et le marché du travail. Par exemple, les professions qui connaîtront *une offre excédentaire* comprennent¹⁰⁷ les occupations suivantes :

- commis en bureautique et en éditique (CNP¹⁰⁸ 142);
- préposés/préposées de station-service (CNP 6621);
- poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur (CNP 7295);
- patron/patronnes de bateau de pêche (CNP 8262);
- personnel de l'exploitation forestière et en foresterie (CNP 842);
- personnel en agriculture et en horticulture (CNP 843);
- opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication de produits textiles et personnel assimilé (CNP 944);
- opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles (CNP 9451);

¹⁰¹ Tableaux de CANSIM de Statistique Canada

¹⁰² Voir Lapointe et collaborateurs.

¹⁰³ P. Cross, « Nouvelles tendances du marché du travail : toutes à l'opposé des années 1990 », *L'observateur économique canadien*, février 2006, Statistique Canada, n° 11-010 au catalogue.

¹⁰⁴ Voir Lapointe et collaborateurs.

¹⁰⁵ Voir Cross.

¹⁰⁶ Voir Lapointe et collaborateurs.

¹⁰⁷ Les listes des professions devant faire face à une offre et à une demande excédentaires sont extraites de l'article de Lapointe et collaborateurs.

¹⁰⁸ L'acronyme CNP désigne la « classification nationale des professions » à des fins de statistiques.

- assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de matériel électronique (CNP 9483)¹⁰⁹.

En dépit de ceci, plusieurs professions montrent des signes de *demande excédentaire* :

- membres des corps législatifs et cadres supérieurs (CNP 001);
- directeurs/directrices des ressources humaines (CNP 0112);
- professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises (CNP 112);
- superviseurs/superveuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information (CNP 1213);
- géologues, géochimistes et géophysiciens/géophysiciennes (CNP 2113);
- ingénieurs civils/ingénieures civiles (CNP 2131);
- ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes (CNP 2132);
- ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (CNP 2147);
- ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel (CNP 2173);
- technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication (CNP 2233);
- médecins, dentistes et vétérinaires (CNP 311)
- optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé (CNP 312);
- professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation (CNP 314);
- infirmiers/infirmières en chef et superviseurs/superveuses (CNP 3151);
- personnel technique en soins de santé (sauf soins dentaires) (CNP 323), p. ex. infirmiers/infirmières auxiliaires autorisés, techniciens/techniciennes en audiologie et techniciens/techniciennes en physiothérapie;
- technologues en radiation médicale (CNP 3215);
- aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires (CNP 3413);
- autre personnel de soutien des services de santé (CNP 3414);
- avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec) (CNP 4112);
- professeurs/professeures d'université (CNP 4121);
- psychologues (CNP 4151);
- professionnels des arts, de la culture, des loisirs et des sports et réviseurs/réviseuses, rédacteurs-réviseurs/ rédactrices-réviseuses et chefs du service des nouvelles (CNP 5122);
- professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications (CNP 5124);
- directeurs/directrices de services d'hébergement (CNP 0632);
- agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier (CNP 6232);
- constructeurs/constructrices et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire (CNP 0712)
- directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles (CNP 072);
- entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et du personnel assimilé (CNP 721), comme les employés en tuyauterie et en charpenterie;

¹⁰⁹ Voir Lapointe et collaborateurs.

- surveillants/surveillantes du forage et des services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz (CNP 8222);
- foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services relatifs à l'extraction de pétrole et de gaz (CNP 8232);
- occupations propres à la transformation, à la fabrication et aux services publics;
- surveillants/surveillantes dans les industries de transformation (CNP 921), p. ex. dans le raffinage du pétrole, le traitement du gaz et des produits chimiques et les services d'utilité publique et dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique¹¹⁰.

On prévoit que la plupart des postes de cadres subissant actuellement les pressions d'une demande excédentaire continueront de connaître une telle situation au cours des 10 prochaines années, car le nombre prévu de nouvelles possibilités d'emploi devrait être supérieur au nombre de nouveaux chercheurs d'emploi. En raison du nombre croissant de travailleurs partant à la retraite, de nouveaux postes s'ouvriront, notamment pour les membres des corps législatifs et cadres supérieurs, les cadres en ressources humaines de même que les superviseurs des corps de métiers, de l'exploitation d'immeubles, du forage et des services liés à l'extraction de pétrole et de gaz et de la transformation. Il est aussi prévu que des pressions découlant d'une pénurie se fassent sentir dans deux autres domaines de la gestion : les cadres des secteurs de la santé, des études, des services sociaux et communautaires ainsi que les cadres de l'administration publique.

L'augmentation des besoins en matière de soins de santé attribuable au vieillissement de la population entraînera un accroissement plus rapide de la demande que de l'offre dans plusieurs emplois liés aux soins de santé. D'autres professions telles que médecins, optométristes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé, infirmiers/infirmières en chef et superviseurs/superviseuses, aides-infirmiers/ aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires continueront de subir des pressions dues à la pénurie de main-d'œuvre au cours de la prochaine décennie. Par ailleurs, d'autres professions du domaine de la santé – les professionnels/professionnelles en matière de thérapies et d'évaluations et les technologues en radiothérapie – continueront vraisemblablement à manquer, même si les prévisions indiquent un équilibre relatif entre les nouvelles offres d'emploi et les nouveaux chercheurs d'emploi. Autrement dit, pour alléger la pression actuelle, l'offre future devrait être supérieure à la demande future.

Il est prévu que les pressions dues à la pénurie de main-d'œuvre parmi les professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises perdurent car les employeurs continuent à mettre l'accent sur le recrutement et la conservation d'employés de qualité pour faire face aux besoins de plus en plus complexes de notre économie.

Il est aussi prévu que les pressions persistent au cours de la prochaine décennie chez les foreurs/foreuses et le personnel chargé des essais et des autres services relatifs à l'extraction de pétrole et de gaz, conséquence de l'accroissement de la demande associée aux grands projets d'investissement, comme les projets d'exploitation des sables bitumineux de l'Alberta. Enfin, la force du secteur de la construction non résidentielle (p. ex. les Jeux olympiques de 2010 en Colombie-Britannique) et de la rénovation avantagera les ingénieurs/ingénieures civils/civiles et constructeurs/constructrices et rénovateurs/rénovatrices en

¹¹⁰ Voir Lapointe et collaborateurs.

construction domiciliaire¹¹¹. Bien que la majorité des perspectives d'emploi soient dans le marché de la main-d'œuvre qualifiée, le besoin de pourvoir les postes de soutien existe toujours.

En outre, certains secteurs canadiens nécessitant une main-d'œuvre peu qualifiée ressentiront les pressions du marché du travail liées aux retraites et au vieillissement de la population. D'après l'Alliance des conseils sectoriels¹¹² (ACS), certains secteurs clés subiront des pénuries de main-d'œuvre sans précédent, par exemple :

- le secteur de la construction estime que 150 000 travailleurs prendront leur retraite entre 2005 et 2014;
- la croissance industrielle et l'émergence des mises à la retraite dans le secteur minier créeront une demande pouvant atteindre 81 000 travailleurs;
- le secteur du camionnage prévoit avoir besoin de 37 000 nouveaux conducteurs de camions au cours des 10 prochaines années;
- on aura besoin de 62 000 ouvriers qualifiés dans le domaine de l'entretien des avions d'ici 2016;
- le secteur de l'électronique, et plus particulièrement en ce qui touche l'installation, l'entretien et la réparation des appareils électroménagers, a signalé que plus du tiers de ses travailleurs actuels sont âgés de 55 ans ou plus et que 25 % d'entre eux comptent prendre leur retraite au cours des cinq prochaines années;
- le secteur du transport par autobus aura besoin de mécaniciens et de conducteurs car, selon les estimations, 45 % des travailleurs prévoient prendre leur retraite d'ici 5 à 7 ans;
- la moitié du secteur de la réparation d'automobiles et de motocyclettes indique un manque de personnel qualifié;
- l'industrie de la transformation des matières plastiques créera 28 500 nouveaux emplois cette année et le roulement du personnel créera annuellement 25 000 emplois;
- le secteur de l'électricité mentionne que 40 % de ses travailleurs seront admissibles à la retraite d'ici 2014;
- on aura besoin de près de 50 000 employés qualifiés dans les métiers de la métallurgie d'ici cinq ans;
- les fabricants de pièces automobiles prévoient un taux de postes vacants de 42 % au Canada l'année dernière.

Comme les rapports annuels de CORCAN l'ont souligné, les effets des fluctuations de l'économie canadienne ont eu une incidence sur les bénéficiaires et la forme d'entreprise de CORCAN. D'un point de vue purement économique, la majorité des secteurs d'activité de CORCAN ont subi des tensions en raison de l'impact des changements dans l'économie. Il est donc naturel que CORCAN ait affiché des déficits. Il est aussi évident que les secteurs d'activité et les affectations d'emploi actuellement disponibles ne reflètent pas les habiletés et l'expérience professionnelle pour lesquelles la demande économique est élevée dans la collectivité. Pour faciliter la réinsertion positive des délinquants dans la collectivité, on devrait leur enseigner les compétences recherchées dans la collectivité, de façon à augmenter leurs chances d'obtenir un emploi. La préparation des aliments ou le travail en buanderie ne fournit pas de nombreuses habiletés transférables et ne donne pas aux délinquants les aptitudes dont ils ont besoin pour se mesurer au marché du travail d'aujourd'hui. Les affectations d'emploi de CORCAN et du SCC

¹¹¹ Voir Lapointe et collaborateurs.

¹¹² *Les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs clés*, feuillet d'information, www.councils.org.

devraient être mieux harmonisées avec le marché du travail. Le SCC propose des affectations dans certains secteurs d'activité importants et dans des secteurs où il y aura pénurie de main-d'œuvre, tels que la métallurgie, la construction et la mécanique des véhicules. Ces domaines représentent actuellement environ 10 % de toutes les affectations. D'un point de vue purement économique, CORCAN ne s'est pas adapté efficacement aux conditions du marché : une partie de la formation offerte ne reflète pas l'offre et la demande actuelles du marché et, si cet aspect n'est pas abordé, cette situation aura des conséquences sur la capacité des détenus à obtenir et à conserver un emploi.

Analyse du marché du travail – contexte correctionnel

Il est important de noter que CORCAN fonctionne dans un environnement correctionnel où il peut n'être ni réaliste ni possible de fonctionner dans une optique purement économique. Comme il a été mentionné auparavant, CORCAN a considérablement amélioré son rendement économique depuis qu'il a obtenu le statut d'OSE, et cette formule le rapprochant du secteur privé a été particulièrement favorable à l'obtention de résultats financiers positifs. Cette approche peut être moins pertinente dans le contexte d'une formation préparatoire à l'emploi. La capacité de CORCAN de faire preuve de souplesse et de s'adapter à l'offre et à la demande du marché du travail est freinée par la nature de l'environnement dans lequel il fonctionne. Par conséquent, l'analyse du marché du travail a besoin d'être adaptée au contexte correctionnel. La recherche indique que l'incarcération elle-même et l'existence d'un casier judiciaire font obstacle à l'obtention d'emplois par les détenus. En outre, l'ex-délinquant est souvent confronté à la stigmatisation, et il est concevable qu'un casier judiciaire empêche les détenus d'accéder à certaines professions, d'obtenir une habilitation de sécurité ou d'être admissibles à un cautionnement. Enfin, certains pourraient avancer que l'incarcération peut éroder ou affaiblir les aptitudes en cette époque de changements technologiques rapides au niveau mondial.

CORCAN a besoin de s'adapter aux exigences du marché du travail de manière réaliste en tablant sur ce qui est réalisable dans un contexte correctionnel. Il doit être proactif à l'égard du profil variable des délinquants et de ses interventions visant à développer des aptitudes basées sur les besoins du marché du travail. Les secteurs d'activité tels que l'industrie manufacturière et l'agriculture ne sont pas facilement adaptables aux conditions du marché et imposent des investissements financiers importants. CORCAN pourrait profiter d'une amélioration de sa capacité d'adaptation aux demandes du marché du travail, mais les exigences du marché du travail doivent être analysées dans le contexte correctionnel. CORCAN doit réellement devenir plus réceptif aux changements qui se produisent dans le marché du travail en procédant à une analyse annuelle du marché du travail (du point de vue du contexte correctionnel) et en harmonisant les types de formation et aptitudes offertes avec la demande économique.

Annexe 9 : Codage thématique supplémentaire : sondage auprès du personnel**Tableau 56 – Principaux obstacles à l'intégration efficace des activités professionnelles au plan correctionnel du délinquant, selon les membres du personnel**

	Membres du personnel ayant répondu – <i>n</i> (%)
Obstacle	
Accessibilité des placements dans l'établissement	245 (31 %)
Accessibilité des programmes professionnels	204 (26 %)
Autres besoins du délinquant en matière de programmes	147 (19 %)
Refus de participer aux activités professionnelles	109 (14 %)
Manque d'emplois intéressants ou de variété dans les emplois offerts	17 (2 %)
Outils d'évaluation professionnelle inadéquats	16 (2 %)
Travail non adapté à l'emploi dans le monde réel	10 (1 %)
Manque de formation pratique et dans les métiers	6 (1 %)
Activités qui ne comblent pas les besoins criminogènes du délinquant	2 (< 1 %)
Activités non adaptées au profil de santé mentale du délinquant	1 (< 1 %)
Manque de collaboration entre CORCAN et l'établissement	1 (< 1 %)

Remarque : Plusieurs répondants ont donné des réponses multiples ($n = 16, 2 \%$), ou une réponse sans rapport avec la question ($n = 7, 1 \%$); de ce fait, leurs réponses n'ont pas pu être incluses.

Tableau 57 – Obstacles à l'intégration efficace des programmes de formation professionnelle au plan correctionnel du délinquant, selon les membres du personnel

Obstacle	Membres du personnel ayant répondu – <i>n</i> (%)
Accessibilité des programmes professionnels	290 (38 %)
Accessibilité des emplois dans l'établissement	143 (19 %)
Autres besoins du délinquant en matière de programmes	141 (19 %)
Refus de participer aux activités professionnelles	108 (14 %)
Outils d'évaluation professionnelle inadéquats	29 (4 %)
Manque d'emplois intéressants ou de variété dans les emplois offerts	13 (2 %)
Problèmes dans l'exécution des programmes	9 (1 %)
Programme non adapté à l'emploi dans le monde réel	4 (< 1 %)
Manque de formation pratique et dans les métiers	4 (< 1 %)
Manque de fonds	2 (< 1 %)
Manque de connaissances concernant la disponibilité des programmes	2 (< 1 %)
Activités qui ne combent pas les besoins criminogènes du délinquant	1 (< 1 %)
Activités non adaptées au profil de santé mentale du délinquant	1 (< 1 %)
Personnel non disposé à intégrer le programme au plan correctionnel	1 (< 1 %)
Aucun obstacle	1 (< 1 %)

Remarque : Plusieurs répondants ont donné des réponses multiples ($n = 8$, 1 %), ou une réponse sans rapport avec la question ($n = 3$, < 1 %); de ce fait, leurs réponses n'ont pas pu être incluses.

Tableau 58 – Facteurs qui déterminent quel délinquant sera dirigé vers une activité professionnelle en particulier, selon les membres du personnel

Facteur	Membres du personnel ayant répondu – <i>n</i> (%)
Accessibilité d'un placement	510 (62 %)
Aptitudes/compétences des délinquants	375 (46 %)
Intérêts du délinquant	332 (40 %)
Besoins en matière d'emploi du délinquant	249 (30 %)
Besoins opérationnels de CORCAN	242 (29 %)
Risques sur le plan de la sécurité/des capacités	5 (< 1 %)
Attitude et comportement du délinquant	4 (< 1 %)
Obtention de l'emploi par un contact	3 (< 1 %)
Critères du programme	2 (< 1 %)
Motivation du délinquant	2 (< 1 %)
Plan correctionnel du délinquant	2 (< 1 %)
Comité des programmes/politiques du SCC	2 (< 1 %)
Facilité de l'emploi	2 (< 1 %)
Durée de la peine	1 (< 1 %)
Besoins de l'établissement	1 (< 1 %)
Ne sait pas	74 (9 %)

Remarque : En raison de réponses multiples, les pourcentages des répondants ne totalisent pas 100 %.

Tableau 59 – Facteurs qui déterminent quel délinquant sera dirigé vers un programme d’employabilité et de formation professionnelle en particulier, selon les membres du personnel

Facteur	Membres du personnel ayant répondu – <i>n</i> (%)
Accessibilité d’un placement	306 (59 %)
Intérêts du délinquant	295 (57 %)
Aptitudes/compétences du délinquant	290 (56 %)
Besoins en matière d’emploi du délinquant	254 (49 %)
Besoins opérationnels de CORCAN	136 (26 %)
Comité des programmes/politiques du SCC	3 (< 1 %)
Durée de la peine	3 (< 1 %)
Plan correctionnel du délinquant	3 (< 1 %)
Besoin de maintenir la réputation du SCC	2 (< 1 %)
Attitude et comportement du délinquant	2 (< 1 %)
Critères du programme	2 (< 1 %)
Motivation du délinquant	1 (< 1 %)
Affectation faite au hasard	1 (< 1 %)
Ne sait pas	13 (3 %)

Remarque : En raison de réponses multiples, les pourcentages des répondants ne totalisent pas 100 %.

Tableau 60 – Principaux obstacles à l’obtention d’un emploi dans la collectivité, selon les membres du personnel

Obstacle	Membres du personnel ayant répondu – <i>n</i> (%)
Ne pas posséder les aptitudes requises pour le type d’emploi cherché	263 (33 %)
Ne pas avoir la formation ou la reconnaissance professionnelle exigée pour le type d’emploi cherché	162 (21 %)
Avoir un casier judiciaire	159 (20 %)
Manque de motivation à travailler	61 (8 %)
Manque de soutien dans la collectivité	33 (4 %)
Durée de l’incarcération (absence du marché du travail)	25 (3 %)
Absence des documents exigés (carte d’assurance sociale, curriculum vitae, etc.)	20 (3 %)
Alcoolisme/toxicomanie	13 (2 %)
Tentation de retourner à un mode de vie criminel	8 (1 %)
Manque d’aptitudes en communication ou d’entregent	6 (1 %)
Âge à la mise en liberté	4 (< 1 %)
Manque d’expérience	4 (< 1 %)
Problèmes de santé mentale ou physique, ou incapacités	2 (< 1 %)
Manque d’argent ou de soutien financier	2 (< 1 %)
Attitude négative envers soi-même	2 (< 1 %)
Ressources limitées (prison par rapport à collectivité);	2 (< 1 %)
Attentes irréalistes	1 (< 1 %)
Refus de travailler au salaire minimum	1 (< 1 %)
Formation qui ne reflète pas les besoins du marché de l’emploi	1 (< 1 %)

Remarque : Plusieurs répondants ont donné des réponses multiples ($n = 19$, 2 %), ou une réponse sans rapport avec la question ($n = 4$, < 1 %); ces réponses ne sont pas inscrites.

Tableau 61 – Raisons pour lesquelles les emplois assortis de primes au rendement sont, ou ne sont pas, répartis de façon équitable entre les délinquants, selon les membres du personnel

	Membres du personnel ayant répondu – <i>n</i> (%)
Raisons pour lesquelles les emplois assortis de primes au rendement sont distribués de façon équitable	<i>n</i> = 148
Les emplois sont attribués en fonction des compétences et aptitudes des délinquants	81 (55 %)
Les emplois sont attribués en fonction de la disponibilité des placements à l'intérieur de l'établissement	77 (52 %)
Les emplois sont attribués en fonction du rendement antérieur du délinquant dans le cadre de cet emploi	70 (47 %)
Les emplois sont attribués en fonction des intérêts des délinquants;	59 (40 %)
Les emplois sont attribués en fonction des besoins opérationnels de CORCAN	58 (39 %)
Les emplois sont attribués en fonction des besoins des délinquants en matière d'emploi	40 (27 %)
Les emplois sont attribués en fonction des préférences du personnel	22 (15 %)
Les emplois sont attribués par rotation	16 (11 %)
Les emplois sont attribués en fonction des attitudes et des comportements des délinquants	1 (1 %)
Les emplois sont attribués en fonction de la classification du délinquant (isolement protecteur ou population carcérale générale)	1 (1 %)
Les emplois sont attribués en fonction des besoins et/ou de l'expérience de l'établissement	1 (1 %)
Ne sait pas	2 (1 %)

	Membres du personnel ayant répondu – <i>n</i> (%)
Raisons pour lesquelles les emplois assortis de primes au rendement ne sont pas distribués de façon équitable	<i>n</i> = 97
Les emplois sont attribués en fonction des besoins opérationnels de CORCAN	72 (74 %)
Les emplois sont attribués en fonction des préférences du personnel	41 (42 %)
Les emplois sont attribués en fonction de la disponibilité des placements à l'intérieur de l'établissement	37 (38 %)
Les emplois sont attribués en fonction des compétences et aptitudes des délinquants	17 (18 %)
Les emplois sont attribués en fonction du rendement antérieur du délinquant dans le cadre de cet emploi	17 (18 %)
Les emplois sont attribués en fonction des intérêts des délinquants	9 (9 %)
Les emplois sont attribués en fonction des besoins des délinquants en matière d'emploi	4 (4 %)
Les emplois sont attribués par rotation;	2 (2 %)
Les emplois sont attribués en fonction de la capacité du délinquant de manipuler les membres du personnel	1 (1%)
Les emplois sont attribués en fonction de la durée de la peine et de la date de libération	1 (1 %)
Les emplois sont attribués en fonction des attitudes et des comportements des délinquants	1 (1 %)
Les emplois sont attribués en fonction de la classification du délinquant (isolement protecteur ou population carcérale générale)	1 (1 %)
Les emplois sont attribués en fonction des besoins et/ou de l'expérience de l'établissement	1 (1 %)

Remarque : Plusieurs répondants ont donné des réponses sans rapport avec la question (*n* = 5, 2 %); ces réponses ne sont pas inscrites.

Tableau 62 – Questions importantes qui ont surgi dans le cadre des activités professionnelles mentionnées par les membres du personnel

	Membres du personnel ayant répondu – <i>n</i> (%)
Questions positives	
Changements positifs dans les dispositions du délinquant	25 (12 %)
Les délinquants acquièrent des aptitudes monnayables	21 (10 %)
Augmentation des chances de succès après la mise en liberté	17 (8 %)
Les délinquants connaissent les attentes de la collectivité et du monde réel	6 (3 %)
Les délinquants quittent l'établissement avec un certificat	2 (1 %)
Les initiatives réussies peuvent servir de modèles pour d'autres régions	1 (< 1 %)
Questions négatives	
Pénurie de programmes et d'emploi	24 (11 %)
Emplois sans intérêt pour les délinquants	21 (10 %)
Ressources additionnelles nécessaires	13 (6 %)
Les programmes ne reflètent pas le marché de l'emploi ou ne sont pas pertinents	13 (6 %)
Incitation au comportement antisocial	12 (6 %)
Pas suffisamment de certificats	12 (6 %)
Tensions avec CORCAN	10 (5 %)
Conflits avec les programmes correctionnels et diminution, à la longue, de la fréquentation	5 (2 %)
Mauvaise gestion (fonctionnelle/bureaucratique) du PEE	5 (2 %)
Manque de motivation à participer aux programmes d'emploi	3 (1 %)
Frustration parmi les délinquants en raison des salaires faibles	2 (1 %)
L'emploi/la formation ne devraient pas être fournis dans l'établissement	2 (1 %)
Les évaluations professionnelles ne sont pas effectuées correctement	2 (1 %)
Les délinquants qui ne travaillent pas drainent d'autres ressources	1 (< 1 %)
Les emplois offerts dans l'établissement exploitent les délinquants	1 (< 1 %)

Remarque : Plusieurs répondants (9 %, *n* = 19) ont fourni des réponses sans rapport avec la question; ces réponses ne sont pas inscrites.

Tableau 63 – Changements aux programmes d'emploi les plus suggérés par les membres du personnel

	Membres du personnel ayant répondu – <i>n</i> (%)
Changements	
Développer les programmes de formation et les compétences	92 (22 %)
Mettre en œuvre un système de reconnaissance professionnelle et d'accréditation externe par une tierce partie	44 (11 %)
Offrir davantage d'emplois intéressants et variés	33 (8 %)
S'assurer que les emplois reflètent ce qui se passe dans le monde réel	31 (8 %)
Assurer une communication directe avec la collectivité	24 (6 %)
Offrir des programmes d'apprentissage professionnel	22 (5 %)
Se concentrer sur l'acquisition d'une éthique de travail	14 (3 %)
L'emploi doit être adapté au marché de l'emploi et aux besoins d'aujourd'hui	13 (3 %)
Offrir davantage de possibilités	13 (3 %)
Offrir davantage de possibilités aux délinquantes	12 (3 %)
Incorporer des habiletés en recherche d'emploi	7 (2 %)
Concentrer l'emploi aux niveaux de sécurité inférieurs	7 (2 %)
Développer les compétences informatiques	6 (2 %)
Incorporer les aptitudes à la vie quotidienne	6 (2 %)
Offrir davantage de placements à l'extérieur et d'occasions de PSAE	6 (2 %)
S'assurer de l'engagement et du soutien des membres du personnel	6 (2 %)
Offrir des perspectives d'emploi aux délinquants ayant des besoins particuliers	5 (1 %)
Offrir des emplois mieux assortis aux cultures respectives des délinquants autochtones	5 (1 %)
Accroître la souplesse opérationnelle et financière de CORCAN	5 (1 %)
Utiliser les tests d'aptitude afin de déterminer les aptitudes et champs d'intérêt	5 (1 %)
Offrir le PNCE	5 (1 %)
Se concentrer sur les aptitudes sociales	5 (1 %)
Payer les délinquants en fonction du travail accompli et non des heures travaillées	4 (1 %)
S'assurer que les documents nécessaires sont prêts dès la libération	3 (1 %)
Offrir des chances d'avancement/de promotion	2 (< 1 %)
Disposer de plus de personnel de surveillance/formation	2 (< 1 %)
Rendre l'emploi obligatoire dans le cadre des plans correctionnels des délinquants	2 (< 1 %)
Les programmes doivent refléter le niveau de sécurité ou la durée de la peine	2 (< 1 %)

Annexe – Codage thématique supplémentaire : sondage auprès du personnel

Offrir de l'information sur les avantages de l'emploi dans le cadre du plan correctionnel	1 (< 1 %)
Éliminer les primes au rendement	1 (< 1 %)

Remarque : Plusieurs répondants ($n = 13, 3 \%$) ont offert des réponses sans rapport avec la question; ces réponses ne sont pas inscrites.

Annexe 10 : Centres de coûts pour les interventions en matière d’emploi et méthodologie de calcul des coûts

ACTIVITÉ

Une activité est une sous-section de la structure des programmes et des activités du SCC qui permet d’identifier l’objectif d’une transaction. Le gestionnaire accomplit une ou plusieurs activités et enregistre les dépenses au moyen du code d’activité approprié. Un budget peut être saisi pour chaque activité.

Centre de coûts (CC)¹¹³

Un centre de coûts est une sous-section d’une activité. Un centre de coûts sert à fractionner les dépenses mais ne doit pas nécessairement être assorti d’un budget distinct. L’utilisation des centres de coûts est obligatoire.

Centre de coûts/activité (SIFM)	Activité/intervention en matière d’emploi
460 (coût-activité)	Éducation
469	Formation professionnelle
472	Compétences relatives à l’employabilité et orientation de carrière
473	Compétences relatives à l’employabilité spéciales et formation en emploi
480	Programme national des compétences relatives à l’employabilité

¹¹³ Source : Manuel de codage financier du SCC, Direction générale du contrôleur

Méthodologie du calcul du rapport coût-efficacité

Le rapport coût-efficacité est le ratio des coûts du programme par unité par rapport à la différence entre les coefficients statistiques indiqués au chapitre traitant de l'efficacité de l'évaluation. L'équation de coût-efficacité qui en résulte est :

Coût-efficacité =

$$\frac{\text{CUT}}{\text{CSGR} - \text{CSGT}}$$

CUT = coût unitaire du traitement

CSGR = coefficient statistique du groupe témoin

CSGT = coefficient statistique du groupe traité

Par exemple :

Coût-efficacité concernant le taux d'incidents dans l'établissement :

$$= \frac{443,12 \$}{0,47 \text{ (emploi du SCC)} - 0,36 \text{ (programme d'emploi clé)}}$$

$$= \frac{443,12 \$}{0,11}$$

Ceci peut être interprété comme suit : un investissement de 443,12 \$ contribue à une diminution de 0,11 du taux des incidents dans l'établissement.

Annexe 11 : Pratiques exemplaires**Pratiques exemplaires dans le cadre du PEE identifiées dans le sondage auprès du personnel**

Région	Établissement	Initiative du PEE	Pertinence établie
Atlantique	Établissement de l'Atlantique	Programme d'ouvrier foreur	Répond à des besoins du marché du travail qui ont été constatés
Québec	Sainte-Anne-des-Plaines	Construction	Ateliers de formation et d'employabilité divers Nombre de perspectives d'emploi disponibles pour les détenus Capacité de faire un excellent travail avec des détenus en sécurité maximale Contrat externe pour la gestion, l'évaluation et le suivi des initiatives d'employabilité
	La Macaza	Projets de construction ciblant spécifiquement les délinquants inuits	
	Joliette		
	Leclerc		
	Donnacona		
Ontario	Frontenac	Exploitation agricole	Réinsertion, placements après la libération
	Isabel McNeil House	Impression au cadre	
	Beaver Creek	Équipe de travail pour service communautaire	
	Fenbrook	Partenariats communautaires avec des entreprises locales (par ex. IGA/Mr Sub)	
	Joyceville	Programme de soudage	

	Pittsburg	Accréditation pour cuisiniers, exploitation agricole	
Pacifique	Kwikwexwelhp		Certificats, apprentissage professionnel, placements
	Matsqui Mission	Non identifiée Programme en électricité, PEE mis à l'ordre du jour à la séance d'information quotidienne des cadres	Carte de qualification pour travaux d'électricité
	Mountain	Services d'alimentation	
	William Head	Programme en électricité et certificat d'études collégiales	Carte de qualification pour travaux d'électricité
	Pacifique	Formation et certificat en services d'alimentation	
Prairies	Grand Cache	Apprentissage du soudage et partenariat avec Alberta Learning	
	Saskatchewan		Formation et certification par une tierce partie Partenariats communautaires
		Programme de transition	

Points saillants des pratiques régionales exemplaires décrites par l'AC de CORCAN et les directeurs régionaux du PEE

Région de l'Atlantique

Pratique exemplaire : Formation pré-emploi d'ouvrier de plancher de forage

Région de l'Atlantique – Collectivité et Westmorland

En partenariat avec Maritime Drilling Schools (MDS), North Sydney, Nouvelle-Écosse

Introduction

L'initiative de formation pré-emploi d'ouvrier de plancher de forage de la région de l'Atlantique a débuté en janvier 2007, en partenariat avec Maritime Drilling Schools (MDS). Ce programme est unique parce qu'il offre une continuité entre l'établissement et la collectivité et fournit au délinquant l'occasion d'obtenir plusieurs certificats différents délivrés par des tierces parties. En outre, la structure et l'approche du programme offrent aux délinquants la possibilité de vivre une expérience dans le « vrai monde ».

Élaboration et conception

Le programme a été élaboré et est offert par MDS, un établissement d'enseignement agréé par Développement des ressources humaines Canada. Seize organisations reconnaissent MDS, y compris :

- ◇ l'Association internationale des entrepreneurs de forage, qui a décerné à MDS l'accréditation WellCAP Well Control;
- ◇ la Société canadienne de la santé et de la sécurité au travail;
- ◇ l'Association of Energy Engineers;
- ◇ la National Association of Safety Professionals;
- ◇ la Canadian Association of Oilwell Drilling Contractors.

Le programme consiste en un cours d'une durée de 20 jours et comprend des programmes de forage, de formation pratique sur les appareils de forage et de programmes portant sur la sécurité dans ce secteur d'activité. Les aptitudes à la vie quotidienne et l'employabilité font aussi partie des composants du programme.

Mise en œuvre

Ce programme a commencé à la suite d'une proposition de la part de MDS, qui offrait à trois détenus en liberté conditionnelle de la région de Sydney/Cap Breton la possibilité de recevoir une formation pré-emploi d'ouvrier de plancher de forage de 20 jours. Les objectifs de la formation étaient les suivants :

- ◇ accorder aux détenus en liberté conditionnelle la possibilité d'obtenir un savoir transférable dans le domaine du forage;

- ◇ accorder aux détenus en liberté conditionnelle la possibilité de vérifier leur intérêt et de mettre à l'épreuve leurs aptitudes pour le secteur du forage;
- ◇ permettre à MDS d'évaluer le niveau de compétence et le potentiel des détenus en liberté conditionnelle dans le secteur du forage;
- ◇ aider les détenus en liberté conditionnelle à obtenir un emploi à long terme et à bâtir une carrière dans le secteur du forage.

À la fin de la formation, MDS a présenté un rapport final au directeur du PEE de CORCAN pour la région de l'Atlantique. Ce rapport incluait :

- ◇ un bref sommaire des activités;
- ◇ les noms des participants;
- ◇ le nombre de certificats d'achèvement délivrés aux délinquants participants;
- ◇ des formulaires d'évaluation des participants.

Résultats

À ce jour, le programme a été offert exclusivement dans la collectivité (à l'établissement de formation de MDS). Depuis l'année dernière (2007-2008), la formation a été donnée à un total de neuf délinquants, et trois délinquants additionnels prennent part au programme au moment de la rédaction du présent document. Tous les participants qui ont participé au programme ont trouvé un emploi.

Il est prévu que deux séances seront offertes à l'établissement de Westmorland au cours du prochain exercice financier (2009-2010) et on s'attend à ce que 25 délinquants terminent le programme.

Conclusion

Le programme est perçu comme un succès par les intervenants concernés et a fait la preuve de sa capacité de fournir des connaissances et des habiletés transférables. En outre, le partenariat avec MDS et la possibilité d'obtenir une reconnaissance professionnelle externe par une tierce partie représentent une contribution de très grande valeur aux nombreuses initiatives ciblant les délinquants qui ont des besoins en matière d'emploi. Enfin, et peut-être encore plus important, ce programme correspond aux besoins prévus du marché du travail. Dans la mesure du possible, il est recommandé d'entreprendre des projets semblables dans toutes les régions, d'un bout à l'autre du pays.

Auteur et coordonnées :

Isabelle Leblanc-Gaudet

Directrice de l'emploi et de l'employabilité pour la région de l'Atlantique

Service correctionnel du Canada

gaudetIM@csc-scc.gc.ca

506-851-3527

Région du Québec

Pratique exemplaire : Projet de construction des Inuits de La Macaza

Région du Québec – La Macaza

En partenariat avec l'Association sectorielle paritaire – Construction (ASP Construction)

Introduction

Au cours du dernier exercice financier, CORCAN – Région du Québec a entrepris un projet de construction à l'établissement de La Macaza, avec l'aide d'une main-d'œuvre composée de détenus d'origine inuite. Par conséquent, un groupe de 10 délinquants inuits, la plupart parlant exclusivement l'inuktitut et quelques-uns parlant l'anglais ou le français, se sont présentés au travail sur le site. Ce projet avait pour objectif de permettre aux participants d'acquérir des connaissances dans le domaine de la construction et de perfectionner leurs compétences en matière d'employabilité. Le projet consistait à remplacer les conduites de vapeur qui reliaient le gymnase à trois blocs cellulaires.



Élaboration et conception

Les participants ont reçu des instructions pour savoir comment procéder à l'excavation des conduites, installer les formes et la charpente pour construire la tranchée de béton, installer les nouvelles conduites et les rendre fonctionnelles, refermer la tranchée et restaurer l'aménagement paysager.

Comme préparation en vue de ce travail, les travailleurs inuits ont reçu cinq jours de formation en matière de santé et sécurité sur les chantiers de construction dans le cadre d'un programme de formation reconnu offert par une tierce partie, l'*Association sectorielle paritaire-Construction* (ASP Construction). Les certificats obtenus sont inscrits à leur dossier dans le Système de gestion des délinquant(e)s et contribuent à améliorer leur employabilité. Chaque participant a reçu une carte de certification délivrée par ASP Construction.



Mise en œuvre

Ce projet de construction a commencé en 2006-2007 à l'initiative de la Division des services techniques, Région du Québec. Il y avait déjà un certain temps que l'entretien et les réparations périodiques des conduites de vapeur ne suffisaient plus pour que ce réseau vétuste fonctionne adéquatement.

Conscients de la vocation de CORCAN – c'est-à-dire aider à préparer les délinquants au marché du travail et à améliorer leur employabilité avant leur libération – la direction de CORCAN et de l'établissement de La Macaza ont approuvé le projet.

La direction de l'établissement de Sainte-Anne-des-Plaines a offert les services de son formateur local pour donner la formation en anglais. La Direction des initiatives pour les Autochtones de l'administration centrale a couvert les frais de séjour et de déplacement d'une interprète inuktitut-anglais. L'établissement de La Macaza a acheté les manuels de formation fournis à chaque participant. Le directeur des opérations à Construction CORCAN a coordonné le travail avec les représentants de l'établissement de La Macaza, et CORCAN a assumé les frais de déplacement et les heures supplémentaires des membres du personnel affectés au projet de construction ainsi que du formateur.

Résultats

Les 10 participants ont tous complété leur formation en santé et sécurité sur les chantiers de construction, et une carte de certification leur a été délivrée par ASP Construction. Ils ont acquis des connaissances savoir et de l'expérience dans le domaine de la construction pendant une période de 20 semaines.

Conclusion

Le travail d'équipe accompli par CORCAN, les opérations correctionnelles et les membres du personnel ayant participé au programme a contribué à la réalisation de cette entreprise, qui s'affiche déjà comme un grand succès. Grâce à ce projet, les intervenants contribuent à part entière au succès de la réinsertion et du développement des délinquants inuits.

Auteur et coordonnées :

Pierre Bonneau

Directeur de l'emploi et de l'employabilité pour la région du Québec

Service correctionnel du Canada

bonneauPI@csc-scc.gc.ca

450-664-6640, poste 3639

Région de l'Ontario

Pratique exemplaire : Projet pilote d'orientation et de formation dans les métiers de l'horticulture

Région de l'Ontario – Établissement Grand Valley pour femmes

En partenariat avec Landscape Ontario Horticultural Trades Association et la Canadian Nursery Landscape Association (CNLA)

Introduction

Dans le cadre de ses programmes d'emploi et d'employabilité, l'Établissement Grand Valley pour femmes (EGV) a élaboré avec succès un programme de formation professionnelle : le programme d'orientation et de formation dans les métiers de l'horticulture, un projet pilote qui vient juste de terminer sa deuxième année. Ce programme a connu plusieurs résultats positifs; il a reçu un soutien inestimable dans le cadre de partenariats établis avec la Landscape Ontario Horticultural Trades Association et la Canadian Nursery Landscape Association (CNLA), et l'appui d'un des chefs de file du secteur des services d'entretien paysager en Amérique du Nord. Le programme a été mis en place dans le but d'offrir aux détenues des choix de carrière non traditionnels dans les métiers de l'aménagement paysager et de fournir aux élèves l'ensemble des compétences, les connaissances de base et l'expérience nécessaires pour bénéficier de placements à l'extérieur et d'emplois après leur mise en liberté, dans le secteur florissant des services d'entretien paysager. En raison du succès du programme, l'EGV cherche actuellement à obtenir l'accréditation (Certified Horticultural Technician, CHT) de la Canadian Nursery Landscape Association (CNLA), de sorte que la CNLA puisse certifier l'acquisition des compétences par un processus de contrôle des connaissances et des heures de formation complétées par les élèves. Le programme de certification en vue du titre de Certified Horticultural Technician (CHT) est reconnu dans le secteur de l'aménagement paysager et par les associations provinciales en aménagement paysager d'un bout à l'autre du Canada et des États-Unis.

Élaboration et conception

L'élaboration, la conception et la prestation du programme d'orientation et de formation dans les métiers de l'horticulture en 2006 et en 2007 ont été réalisées grâce à un contrat de service avec la société Horticultural Connections, Inc. Cette entreprise a travaillé étroitement avec Landscape Ontario, la Canadian Nursery Landscape Association, des chefs de file du domaine et la direction du programme à l'EGV pour créer un programme de formation professionnelle efficace qui soit bien adapté aux besoins des femmes en matière d'emploi et de formation de même qu'aux exigences actuelles des employeurs du secteur des services d'entretien paysager. Le programme et le contenu des cours ont été conçus pour répondre aux exigences de base et permettre aux participantes n'ayant pas encore complété leur 12^e année d'obtenir des crédits d'équivalence du niveau secondaire. La participation à ce programme prépare aussi les participantes à travailler en vue de franchir les étapes menant à l'obtention du titre de Certified Horticultural Technician (CHT). Un autre élément important de ce programme consiste à fournir un soutien aux participantes lorsqu'elles sont mises en liberté dans la collectivité, et à les aider en les dirigeant vers un emploi ou de la formation dans le secteur de l'aménagement paysager.

Mise en œuvre

Le programme est offert en quatre grands modules de 75 heures chacun, commençant en mai et se poursuivant jusqu'à la mi-novembre. Chaque module dure six semaines, à raison de deux journées complètes par semaine, et se compose de 37,5 heures d'enseignement en classe et de 37,5 heures de travaux pratiques d'entretien paysager. Le matériel pédagogique utilisé dans les modules principaux, pendant toute la durée du programme, provient de l'industrie de l'aménagement paysager. Pour permettre au plus grand nombre possible de délinquantes de participer au programme d'horticulture, les programmes actuels et futurs doivent avoir un mécanisme d'entrée souple, qui permet aux délinquantes d'entreprendre le programme au moment le plus opportun de leur peine. Le programme d'horticulture est annoncé dans tout l'établissement, les candidates présentent une demande, laquelle est suivie d'une entrevue. Le comité d'intervention de l'établissement étudie les demandes et les recommandations, et décide des affectations au programme.

Résultats

Les principaux résultats du programme sont résumés ci-dessous :

- en 2006 et 2007, quinze détenues ont participé au programme de formation professionnelle en horticulture de l'EGV. La plupart d'entre elles ont terminé leurs modules de formation avec des résultats remarquables;
- onze détenues sur quinze ont été libérées à ce jour et aucune n'a récidivé; six détenues ont trouvé un emploi dans le secteur de l'aménagement paysager depuis qu'elles ont terminé le programme. Toutes les autres travaillent dans d'autres domaines, sont travailleuses autonomes ou sont retournées travailler pour leur employeur précédent;
- en 2006, trois détenues ont complété avec succès un placement rémunéré à l'extérieur dans une entreprise d'entretien paysager; elles ont obtenu d'excellents résultats en matière de rendement et une possibilité d'emploi avec cette même entreprise après leur libération. Le propriétaire a informé chaque détenue qu'il la recommanderait aux franchisés situés dans la région où elle irait s'installer après sa mise en liberté;
- trois détenues ont obtenu des crédits d'équivalence du niveau secondaire à partir des modules en horticulture et ont été en mesure d'obtenir un diplôme de 12^e année;
- l'aménagement des terrains de l'EGV s'est amélioré grâce aux compétences accrues et au perfectionnement des connaissances du personnel d'entretien paysager et des détenues participant au programme de formation professionnelle en horticulture et au programme de placement à l'extérieur.

Conclusion

Voici quelques déclarations de diplômées du programme de formation professionnelle en horticulture attestant de l'efficacité de celui-ci :

[Traduction]

« Le programme d'horticulture m'a permis d'acquérir des compétences pratiques qui m'aideront à réussir dans le domaine de l'aménagement paysager. Il m'a ouvert des portes auxquelles je n'aurais pas songé autrement. J'ai maintenant des choix. »

« Cela m'a donné une excellente occasion de progresser. Cette expérience d'apprentissage à long terme est très en demande. Le fait que les animateurs aient eu confiance en moi et m'aient démontré du respect, alors qu'en général on ne me fait pas confiance, m'a remis sur la voie que j'aurais dû suivre depuis toujours. Mon estime personnelle, mon assurance et mon sentiment d'indépendance ont restauré ma confiance en moi-même. Ce programme m'a démontré que la vie offre beaucoup de possibilités et, peu importe le niveau d'études, il n'y a pas de limites quand on veut apprendre. »

« Ce programme m'a personnellement permis d'améliorer mes connaissances sur les plantes et les techniques. Je suis vraiment reconnaissante de l'occasion de travailler à l'extérieur qui m'a été offerte et j'y ai gagné en santé, en richesse et en bonheur. »

Le projet pilote servira de base à un futur programme permanent de formation professionnelle en horticulture. Des contrats pluriannuels faciliteront la réalisation de plusieurs objectifs emballants, entre autres : amélioration continue du programme; possibilités de reconnaissance professionnelle externe par des tierces parties; élargissement des programmes de perfectionnement des compétences et des programmes de formation dans le domaine de l'aménagement paysager pour les délinquantes afin de répondre à la demande d'ouvriers qualifiés dans ce secteur d'activité en pleine croissance, où le manque de main-d'œuvre qualifiée se fait de plus en plus sentir; établissement de nouveaux partenariats sectoriels; établissement éventuel d'une infrastructure en vue de l'obtention de certificats dans les pénitenciers fédéraux de l'Ontario et du reste du Canada.

Auteurs et coordonnées :

Karen Ince

Instructeur en horticulture

Horticultural Connections, Inc.

incemk@csc-scc.gc.ca

519-895-8166

Cheryl Flamenco Steiner

Agente des programmes, région de l'Ontario

Service correctionnel du Canada, Établissement Grand Valley pour femmes

flamencosteinerch@csc-scc.gc.ca

519-895-8166

Renseignements sur le secteur de l'aménagement paysager : www.cht.canadanursery.com,
www.landscapeontario.com.

Région de l'Ontario*Pratique exemplaire : Groupe de bénévoles en service communautaire (GBSC)**Région de l'Ontario – Établissement de Beaver Creek***Introduction**

L'établissement de Beaver Creek (EBC) dispose d'un groupe de bénévoles en service communautaire actif (GBSC) et d'un programme communautaire CORCAN. Le programme encadre un groupe de 25 délinquants à qui on a accordé des PSAE. Les délinquants commencent par effectuer des travaux dans différents projets communautaires allant du débroussaillage à de nouveaux projets de construction pour le GBSC, et certains sont ensuite choisis pour les projets de CORCAN. Cette expérience donne au SCC l'occasion de placer les délinquants dans un environnement structuré à l'intérieur de la collectivité, ce qui permet aux délinquants d'apporter une contribution significative à la société tout en acquérant des aptitudes professionnelles. Que ce soit dans le GBSC ou pour CORCAN, les délinquants développent des aptitudes variées allant du travail de manœuvre aux métiers de la construction, tout en travaillant à des projets pour des organismes de services (INCA, Snowmobile Club), des groupes communautaires (Lindsay Gymnastics Club) et des administrations municipales (cantons de Muskoka Lakes, de Gravenhurst, de Huntsville, de Bracebridge et de Dorset). Après avoir travaillé pour le GBSC et CORCAN, les délinquants peuvent faire une demande de placement à l'extérieur. Ils sont alors embauchés pour des périodes de soixante jours par des entreprises locales, dans des postes de premier échelon que les employeurs ont du mal à combler. Une fois qu'un délinquant a effectué son placement à l'extérieur, il est mieux préparé pour une mise en liberté sous condition.

Élaboration et conception

Le projet de pratique exemplaire a commencé avec le « Bush Gang », un groupe de cinq à six délinquants purgeant des peines d'emprisonnement à perpétuité, surveillés par un agent d'unité résidentielle. Les délinquants ont travaillé au débroussaillage et à la coupe d'arbres dans différents sites de Parcs Canada, des parcs municipaux et des forêts des environs. Le directeur de l'établissement, directeur adjoint des Programmes correctionnels de l'EBC à l'époque, a approuvé les projets au début des années 1990. Un des projets les plus importants a été la coupe d'arbres et le débroussaillage du parc Arrowhead, à proximité de Huntsville. En 1999, le « Bush Gang » devenait l'« équipe de travail communautaire » et axait davantage ses activités sur des projets communautaires. À ce moment-là, des critères supplémentaires ont été formulés afin que les projets choisis offrent plus de possibilités d'acquisition de compétences pratiques.

Au cours des quelques années qui ont suivi, l'équipe a participé à plusieurs projets importants dans la région de Muskoka qui ont permis aux membres du GBSC d'évoluer et de se perfectionner. On peut mentionner, entre autres :

- la démolition d'entrepôts à Huntsville et dans le secteur riverain de Gravenhurst;
- la démolition et la préparation du site pour la rénovation du musée de Dorset;
- le déboisement d'une superficie de 16 acres pour l'aménagement de terrains de soccer dans la ville de Bracebridge;

- la construction d'un barrage avec Parcs Canada en 2002;
- la plantation d'arbres pour la ville de Port Sydney;
- un projet de construction important au Camp Northern Lights, incluant le rehaussement d'un bâtiment, la mise en place de nouvelles fondations, le remplacement des poutres pourries et la peinture de la structure. Le GBSC a aussi construit huit cabines avec lits superposés, préfabriquées à l'EBC et montées sur place;
- la remise en état d'un vieil entrepôt et la construction d'un nouveau club de gymnastique, entièrement fonctionnel, pour la ville de Lindsay;
- la remise en état du bateau d'excursion Wanda III;
- en 2007, l'équipe a travaillé à Camp Dorset, effectuant la pose de carreaux de sol, des travaux de peinture et d'hivérization des cabines. Elle a aussi construit une plateforme de chargement avec auvent au camp et a participé à la remise en état de l'intérieur et de l'extérieur d'un bateau d'excursion.

Au fur et à mesure que les compétences et les aptitudes des délinquants progressaient, CORCAN utilisait davantage les travailleurs du groupe de service communautaire. Au moment de la rédaction de ce rapport, CORCAN avait signé un contrat avec le Camp Dorset pour la construction de plusieurs structures d'hébergement.

Mise en œuvre

Tout bon plan commence par une vision, accompagnée d'un plan d'action et des personnes sur le terrain pour le réaliser. Le directeur de l'établissement contribue en encourageant les organismes de service communautaire à accepter l'aide des délinquants et en tenant les dirigeants communautaires au courant de notre participation. Cela demande aussi la présence d'une personne dotée de l'expertise et des compétences et habiletés nécessaires pour mettre en œuvre le plan, et Beaver Creek a la chance d'avoir un excellent personnel pour mener ses projets. Ce personnel a mis l'initiative en marche en entreprenant de petits projets, comme le nettoyage de cours d'églises au printemps et à l'automne, le montage de tentes pour des événements spéciaux, le débroussaillage le long de sentiers de motoneige et du Sentier transcanadien, et, par la suite, la coupe d'arbres endommagés par une tempête de verglas dans le parc Algonquin. Grâce au bouche-à-oreille, la bonne réputation du GBSC a permis au groupe d'aller de l'avant et d'acquérir plus rapidement des compétences dans la construction de quais et de plateformes, le rehaussement de bâtiments pour en renforcer les fondations et même la construction de nouvelles structures d'hébergement pour les campeurs à l'INCA et au Camp Dorset. Le GBSC a plusieurs autres projets importants en réserve, mais un comité de l'établissement doit maintenant évaluer les demandes et les classer par ordre de priorité.

Résultats

Le nombre de projets augmente chaque année, ce qui permet à un plus grand nombre de délinquants de participer au programme. L'été dernier, quatre membres du personnel y ont participé en dirigeant deux équipes de CORCAN et deux équipes du GBSC. Grâce aux efforts de ces deux équipes, les matériaux récupérés sur le chantier d'un des projets ont pu servir à un autre. Les lattes de plancher enlevées dans le cadre du projet de l'INCA sont devenues le nouveau plancher du club de gymnastique et certains éléments ont pu être réutilisés dans le projet Habitat pour l'humanité.

En utilisant le travail des délinquants pour différents projets, les organismes de service communautaire ont épargné des centaines de milliers de dollars en frais de main-d'œuvre. Des structures dangereuses ont été sécurisées et de nouvelles structures ont été mises en place. Les usagers du camp Dorset, du camp Northern Lights, du camp de l'INCA et, bien entendu, les délinquants eux-mêmes sont les premiers à profiter de ces efforts. Le bon travail effectué par le GBSC et CORCAN a ouvert la porte à la mise en place de placements dans la collectivité pour les délinquants. Grâce aux belles réalisations des équipes de travail, la participation des délinquants aux activités de la collectivité est de plus en plus acceptée.

Conclusion

La clé du succès repose sur l'utilisation des bonnes personnes et la création de liens avec la collectivité; il faut avoir les compétences nécessaires pour travailler avec les délinquants et les former, disposer des outils nécessaires pour accomplir le travail et avoir la capacité de mesurer les progrès des délinquants dans le cadre d'un travail significatif. En outre, le résultat doit profiter à la collectivité. Une fois ces éléments en place, on obtient une situation gagnant-gagnant pour les délinquants, la collectivité, le SCC et CORCAN. Les pratiques exemplaires devraient être reproduites.

Auteur et coordonnées :

Hélène Brochu

Directrice adjointe – programmes d'intervention

Service correctionnel du Canada, établissement de Beaver Creek

brochu@csc-scc.gc.ca

705-687-1734

Région des Prairies

Pratique exemplaire : Programme de technologie de l'information et des communications

CORCAN – Région des Prairies – Pénitencier de la Saskatchewan

En collaboration avec le programme des ordinateurs pour les écoles (OPE) et Industrie Canada

Introduction

Le programme de technologie de l'information et des communications (TIC) a été élaboré en collaboration avec les responsables du Programme des ordinateurs pour les écoles (OPE) et Industrie Canada. L'objectif du programme TIC consiste à remettre en état des ordinateurs et à donner aux participants la possibilité d'obtenir une accréditation dans ce domaine. Tous les participants ayant réussi le programme obtiennent, à la fin du programme, la certification CISCO « IT Essentials: PC Hardware and Software » (technologie de l'information de base – matériel et logiciels PC). Les ordinateurs remis en état sont alors donnés à des écoles et à des organismes sans but lucratif de la région.

Au tout début du programme, nous avons dû monter un atelier capable de fonctionner dans un environnement carcéral. Après avoir connu plusieurs erreurs et échecs, nous avons réussi à relever ces défis et à élaborer un bon modèle. Pendant cette étape de travaux préparatoires, la pratique exemplaire utilisée par les services correctionnels du Manitoba fut fréquemment citée et nous fut en conséquence très utile. Le programme de TIC s'est inspiré d'abord du modèle des établissements provinciaux des services correctionnels du Manitoba car ils ont été les premiers à mettre en œuvre une telle initiative. En fonction de l'emplacement et du positionnement de l'atelier, il y a plusieurs aspects dont il faut tenir compte avant la mise en œuvre, notamment la sécurité, les problèmes de poussière, l'humidité, l'air, les décharges statiques, etc.

Élaboration et conception

Le modèle du programme de TIC a été élaboré par tâtonnement et par la mise en application des normes de conception de l'industrie. La mise en place d'un atelier OPE dans un immeuble public ne présente pas le même genre de problèmes et de défis que l'ouverture d'un atelier dans un établissement correctionnel. Industrie Canada, et notamment la Direction générale des applications de l'autoroute de l'information, aide à coordonner l'initiative, et le Programme OPE fournit les ordinateurs. Dans un pénitencier, il est important de prendre en compte la sûreté et la sécurité du personnel et des délinquants. Dans cette optique, tous les outils doivent être inventoriés et contrôlés, et les fournitures d'atelier doivent être adaptées au travail dans un établissement.

Les ressources fournies aux formateurs jouent un rôle majeur dans la mise en œuvre du programme. Il est essentiel de disposer de renseignements actualisés, y compris les manuels, les livres et le matériel didactique. La nature et la pertinence du matériel retenu varient en fonction des besoins particuliers des participants au programme. La technologie informatique est un domaine en évolution constante et les normes de l'industrie doivent être respectées pour s'assurer que l'enseignement offert est à la fois pertinent et à jour.

Le coût de la mise en œuvre initiale du programme TIC est d'environ 10 000 \$; toutefois, cela pourra varier en fonction des exigences particulières de l'établissement. Pour le projet qui nous intéresse, le financement initial a été fourni par CORCAN, l'établissement et Industrie Canada.

Mise en œuvre

Les buts et les avantages de cette pratique exemplaire étaient les suivants :

- 1) avoir la capacité de modifier le programme et de l'adapter à un environnement correctionnel;
- 2) pouvoir rajuster le programme en fonction de ce qui avait bien fonctionné ou de ce qui n'avait pas bien fonctionné à l'intérieur d'un environnement carcéral, dans le respect des normes du Programme OPE;
- 3) assurer la participation continue de tous les partenaires (c'est-à-dire Industrie Canada, OPE, CORCAN et l'établissement);
- 4) maintenir un programme qui soit le plus rentable possible.

Résultats

Sous l'angle de la rentabilité, en comparaison avec d'autres coûts de programme, les facteurs de coût liés à l'atelier et au programme de TIC lui-même ont été jugés raisonnables. Le pénitencier de la Saskatchewan avait un animateur qualifié; il n'était donc pas nécessaire d'employer un animateur contractuel. L'organisation de l'atelier en milieu institutionnel en fonction des exigences de sécurité (gestion des stocks et acquisitions), y compris les modifications apportées pour adapter les lieux et l'espace de travail en vue de l'enseignement, a été jugée réussie. En outre, le Programme OPE a permis à CORCAN d'établir des liens et des partenariats importants avec OPE Saskatchewan et Industrie Canada.

Le programme a été offert aux délinquants des établissements à sécurité moyenne. Le programme a fourni aux participants des aptitudes et des connaissances pouvant être utilisées dans la collectivité après leur libération. Le domaine de l'informatique et des technologies de l'information est un secteur d'activité en pleine croissance. Les compétences acquises dans ce programme sont un actif que les délinquants pourront ensuite utiliser pour obtenir un emploi intéressant dans la collectivité. L'obtention et la conservation d'un emploi régulier et intéressant contribuent fortement à la réussite de la réinsertion sociale.

Conclusion

Les résultats de cette initiative sont considérés comme positifs et significatifs. La région des Prairies est actuellement en voie d'étendre le Programme OPE à d'autres établissements, à l'intérieur comme à l'extérieur de la région. En plus du pénitencier de la Saskatchewan, le programme de TIC fonctionne actuellement à Stan Daniels et des négociations sont en cours avec OPE Alberta, en collaboration avec CORCAN et Industrie Canada, pour la mise en œuvre d'un programme dans un établissement à sécurité maximum (Edmonton). Enfin, le SCC a récemment déployé des efforts de collaboration avec la société Keewatin Career Development Corporation (KCDC) pour s'assurer que les chargés de cours du SCC obtiennent la certification CISCO qui les

autorisera à donner de la formation, à faire passer des examens et à attribuer la certification CISCO « IT Essentials: PC Hardware and Software » (technologie de l'information de base – matériel et logiciels PC) aux délinquants. Cette certification est considérée comme la base d'une « qualification technologique », et permet aux délinquants de s'orienter dans le domaine technologique de leur choix en fonction de leurs intérêts respectifs.

Auteur et coordonnées :

Guy Lloyd

Superviseur, programme de TIC

Service correctionnel du Canada

lloydgs@csc-scc.gc.ca

306-765-8305

Région des Prairies

Pratique exemplaire : Cours préparatoire pour travailleurs de la construction

Région des Prairies – Pénitencier de la Saskatchewan et Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci (PROO)

En collaboration avec le Saskatchewan Indian Institute of Technology (SIIT)

Introduction

La région des Prairies, en l'occurrence l'Alberta et la Saskatchewan, connaît une forte demande de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine de la construction, en raison d'une augmentation appréciable des besoins des collectivités. Pour aider les délinquants à obtenir un emploi dans ce domaine pendant qu'ils sont en liberté sous condition, le Service correctionnel du Canada, CORCAN, le Saskatchewan Indian Institute of Technology (SIIT) et le Saskatchewan Trades Commission ont collaboré à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un cours d'initiation aux métiers de la construction comprenant 10 modules. Ce programme permet aux participants d'acquérir les compétences fondamentales requises pour obtenir un emploi à un échelon supérieur à celui de manœuvre. Par conséquent, ce cours aide les délinquants à obtenir un emploi et à tourner le dos aux comportements les ayant conduits à l'incarcération. La certification du SIIT fournit aux employeurs l'assurance que les délinquants ont la formation et les compétences appropriées pour un emploi dans ce domaine, ce qui crée ainsi une situation gagnant-gagnant pour tous les intéressés.

Cette initiative se distingue des autres par la participation d'intervenants, tant du pénitencier que de l'établissement d'enseignement et d'apprentissage, aux discussions dès les premières étapes de son élaboration. Par conséquent, la formation est non seulement reconnue par les employeurs à cause de la reconnaissance professionnelle externe accordée par un établissement d'enseignement reconnu, mais elle est aussi reconnue et soutenue par le Saskatchewan Apprenticeship Board (commission d'apprentissage de la Saskatchewan). Cette reconnaissance lui confère alors une crédibilité accrue en raison de la qualité de la formation reçue par les délinquants.

Élaboration et conception

Le directeur du programme d'emploi et d'employabilité a d'abord communiqué avec Construction Careers and le SIIT. Le directeur régional de CORCAN a communiqué avec le Saskatchewan Trades and Apprenticeship Council (conseil des métiers et de l'apprentissage de la Saskatchewan) et rencontré des représentants de cet organisme afin d'établir un partenariat.

Mise en œuvre

La première étape consistait à communiquer avec toutes les parties et les collaborateurs potentiels et à les sensibiliser au mandat et à l'objectif de CORCAN. On a procédé à des visites des établissements et tenu des réunions avec les membres du personnel et les délinquants afin de dissiper certaines idées fausses au sujet des établissements et des délinquants. Au cours de cette phase, toutes les parties ont réalisé qu'elles avaient en commun le mandat, l'objectif et la volonté d'accroître les perspectives d'emploi des délinquants autochtones, et que les cours qui allaient être

offerts étaient déjà adaptés au groupe. Par conséquent, il n'était pas nécessaire d'élaborer un nouveau programme d'études ni de modifier le contenu des cours.

Résultats

Plusieurs obstacles à l'embauche ont été surmontés. Les délinquants ont été choisis en fonction de certains critères, notamment leurs aptitudes et leur désir de participer à un programme d'apprentissage professionnel et de continuer dans cette voie après leur libération ainsi que la date prévue de mise en liberté, ce qui permettait d'établir un ordre de priorité.

Pendant le déroulement du programme, d'autres partenaires ont joint les rangs afin de prêter assistance en ce qui concerne les aspects pratiques de la formation. Par exemple, une maison prête à habiter a été entièrement construite avec des matériaux fournis par une entreprise appartenant à des Autochtones. La maison a été donnée à un groupe local de femmes autochtones pour qu'elles la vendent afin d'amasser des fonds pour sensibiliser les gens aux femmes autochtones disparues en Saskatchewan. Les délinquants étaient non seulement fiers d'avoir apporté une contribution à la collectivité, mais ils se sont appliqués à livrer une maison de qualité. D'autres projets de construction entrepris à l'établissement ont permis de fournir une aide peu coûteuse au service de l'entretien. Toutes les heures consacrées au volet des compétences pratiques de la formation ont été reconnues aux fins des heures d'apprentissage professionnel et ont été ajoutées aux 250 heures déjà cumulées dans chaque cours réussi par le participant.

Un grand nombre de délinquants ont eu la possibilité de réduire leur niveau de sécurité au cours du programme et d'être transférés d'un établissement à sécurité moyenne à un établissement à sécurité minimale, où le programme était offert. Ils ont été en mesure de démontrer leur engagement envers le programme. La fréquentation a été très élevée et on a appris aux délinquants comment planifier leur emploi du temps en fonction des exigences de travail dans la « vraie vie ». Les vendredis après-midi étaient réservés aux permissions, aux rencontres avec les agents de libération conditionnelle, etc. Cela a permis de minimiser l'effet négatif de l'interruption des cours. Les agents de libération conditionnelle et les autres services ont approuvé ce concept et rajusté leurs horaires de travail en conséquence.

Un grand nombre des membres du personnel de l'établissement ont assisté aux remises des diplômes, y compris les agents de libération conditionnelle, les partenaires, les aînés autochtones, le personnel et la direction de CORCAN de même que le personnel du programme, les cadres supérieurs de l'établissement et les directeurs régionaux de CORCAN.

Les coordonnateurs de l'emploi dans la collectivité ont fait observer qu'il était beaucoup plus facile d'intégrer les délinquants dans des emplois significatifs dans la collectivité.

Quelques délinquants ont acquis des connaissances en électricité et en plomberie, et choisi de continuer dans ces secteurs plutôt qu'en charpenterie.

Conclusion

Le financement de l'intégrité du programme servira d'abord à donner ce type de cours, à en étoffer le contenu et à en élargir la portée. Les cours professionnels de courte durée, qui permettent aux délinquants de s'inscrire à l'avance pour entreprendre leur apprentissage professionnel auprès des

employeurs après leur mise en liberté, constituent une prime et réduisent les obstacles systémiques à l'emploi durable.

Le SCC doit cerner les besoins en matière d'emploi et de formation des délinquants, de façon à s'assurer que l'argent dépensé pour de tels programmes soit affecté aux délinquants les plus appropriés et au moment le plus opportun de leur peine.

Les partenariats établis avec les organismes et les programmes en place représentent un avantage évident car les programmes d'études sont déjà élaborés en fonction de populations ayant des caractéristiques démographiques difficiles et des besoins en matière d'emploi uniques.

CORCAN doit susciter davantage le questionnement des autres intervenants des établissements pour s'assurer que les besoins en matière d'emploi sont satisfaits. CORCAN n'a pas et ne peut avoir la capacité d'orienter les délinquants vers toutes les occasions d'emploi et de formation qui leurs sont offertes.

Auteur et coordonnées :

Kathy Neil

Directrice régionale, Emploi et employabilité, Région des Prairies

Service correctionnel du Canada

neilkm@csc-scc.gc.ca

306-975-4119

Région des Prairies

Pratique exemplaire : Initiative de logements de qualité – Projet pilote

*CORCAN – Région des Prairies – Établissement de Rockwood
En partenariat avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)*

Introduction

Dans le cadre du programme d'emploi et d'employabilité à l'établissement de Rockwood (ER) et en partenariat avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), l'ER a pu élaborer avec succès un programme de formation professionnelle appelé Initiative d'amélioration de la qualité des logements (IAQL). La première session s'est terminée en décembre 2007 et une deuxième session a débuté en février 2008. Ce programme a reçu des critiques très positives et obtenu des résultats tout aussi positifs et a permis aux détenus d'obtenir du travail dans la collectivité après leur mise en liberté.

L'IAQL de la SCHL est constituée d'un ensemble de programmes de formation conçus dans le but d'aider les Premières nations à améliorer la qualité des maisons en place en leur fournissant les compétences nécessaires pour corriger les problèmes les plus importants qui affectent les résidences des collectivités qui habitent les réserves.

Élaboration et conception

La formation est offerte en modules constitués de cours théoriques (en classe) et d'exercices pratiques (en atelier) et durant neuf semaines. Les modules offerts à l'établissement de Rockwood comportent ce qui suit :

1. Introduction aux systèmes de ventilation
2. Assainissons l'air
3. Assainissons l'air – évaluation de la maison
4. Introduction à l'entretien des maisons
5. Ateliers des constructeurs
6. Inspection de logements existants
7. Élimination de la moisissure

Les participants peuvent obtenir jusqu'à six certificats délivrés par une tierce partie associée à la SCHL.

La formation par modules permet aux participants d'obtenir leur certificat en tout ou en partie, en fonction de leur disponibilité. Les participants qui ne peuvent compléter tous les modules pendant leur séjour dans l'établissement seront en mesure de les terminer dans la collectivité. La SCHL offre aussi d'autres modules auxquels les délinquants auront accès dans la collectivité.

Mise en œuvre

Les dirigeants de la SCHL et de l'ER se sont réunis pour discuter de l'IAQL. Lorsqu'ils sont arrivés à un accord au niveau local, le bureau régional de CORCAN et la SCHL ont examiné les

documents. Cet examen a confirmé que le programme aiderait les participants à acquérir les compétences et les habiletés pouvant les aider à obtenir de l'emploi dans un domaine connexe et permettrait aux individus de mieux entretenir leur propre maison et d'y apporter des améliorations. Le bureau régional de CORCAN et la SCHL ont mis en place un protocole d'entente pour lancer ce programme.

Résultats

Résultats du programme initial :

- Le programme a été lancé en octobre 2007; onze détenus ont participé au programme de formation de l'IAQL à l'établissement de Rockwood.
- Un total de 55 certificats a été obtenu par les 11 participants. Trois détenus ont été libérés avant d'avoir complété tous les modules.
- Cinq détenus sont encore à l'établissement de Rockwood, un détenu fait l'objet d'une suspension et cinq détenus sont actuellement en liberté sous condition.
- Sur les cinq détenus en liberté sous condition, un cherche toujours de l'emploi et quatre sont employés à temps plein à des travaux d'entretien ou de réparation. Ces tâches sont directement liées à la formation professionnelle fournie dans le programme.

Au cours de leur formation théorique et pratique de neuf semaines, les détenus, sous la surveillance d'un instructeur, ont construit une maison miniature à l'échelle de un sixième, posé des portes dans les cadres, appris à réparer et à boucher des cloisons sèches, à assembler et à installer une toilette et un lavabo, à installer des bardeaux, à construire et à finir un mur extérieur, à réparer les robinets qui fuient, à construire un escalier et ont aussi mené à bien un projet de réparation et de peinture d'une pièce dans la chapelle de Rockwood.

Conclusion

Une deuxième session de l'IAQL est actuellement en cours à Rockwood et cette initiative se poursuivra à cet établissement tout au long de 2008-2009. La partie théorique du programme sera assurée par l'établissement à sécurité moyenne de Stony Mountain pendant cet exercice financier.

Le Pavillon de ressourcement Willow Cree procède actuellement à l'implantation de l'IAQL à son emplacement avec l'assistance de l'instructeur de Rockwood. Ceci ne représente que le début de l'expansion de ce programme, car la SCHL et le SCC/CORCAN jugent qu'il serait avantageux de le mettre en œuvre dans l'ensemble des Prairies et peut-être du pays.

Auteur et coordonnées :

Penny Molotkin

Directrice des opérations

Service correctionnel du Canada

molotkinp@csc-scc.gc.ca

204-344-5111 poste 5500

Région du Pacifique

Pratique exemplaire : Formation en construction CORE – Les femmes d’abord

CORCAN Pacifique – Établissement de Fraser Valley

En partenariat avec la Vancouver Regional Construction Association



Introduction

Cette année, CORCAN Pacifique a offert une formation en construction CORE, qui a débuté par un programme de six semaines destiné aux femmes de l’établissement de Fraser Valley (juin 2007), pour ensuite s’étendre aux détenus masculins en sécurité moyenne et maximale (décembre 2007). Le lancement de cette initiative avec un groupe de détenues représentait un premier pas hors des sentiers battus dans un secteur d’activité surreprésenté par les travailleurs masculins. En outre, ce déplacement vers un établissement à sécurité maximale, où la formation CORE a été gérée conjointement avec le Programme national des compétences relatives à l’employabilité, se voulait une mesure stratégique, quoique divergente, visant à rééquilibrer la formation générale et spécialisée offerte aux détenus bientôt remis en liberté.



Élaboration et conception

La division de construction CORCAN a été très active à l'établissement pour femmes de Fraser Valley pendant les différentes phases de la construction sur le site. Au fil du temps, cette présence a permis aux femmes intéressées et ayant les aptitudes nécessaires d'acquérir des connaissances de base et de l'expérience en construction. Par ailleurs, le directeur des activités de CORCAN explorait des pistes et établissait des liens avec le secteur de la construction pour s'assurer que les reconnaissances professionnelles externes obtenues à la suite de la formation puissent être reliées à nos activités, lorsque la chose était possible. La Vancouver Regional Construction Association tient régulièrement des assemblées permettant aux gens de la construction de faire du réseautage et CORCAN s'est joint à ce groupe, qui avait déjà travaillé étroitement avec l'Industry Training Authority (service de formation industriel) de la province en vue de l'élaboration d'un programme de formation modulaire qui soutiendrait la demande de main-d'œuvre et le perfectionnement des compétences.

Références : <http://www.vrca.bc.ca/main.php> et <http://www.itabc.ca/>.

Mise en œuvre

Pour s'assurer que les délinquants reçoivent une formation généralement reconnue qui les prépare à l'emploi, il fallait d'abord faire des recherches et établir des liens. Le besoin de main-d'œuvre dans le secteur de la construction avait déjà conduit les partenaires communautaires à élaborer des programmes stratégiques de formation à court terme dans le but de préparer les élèves à des emplois de premier échelon; CORCAN Pacifique a donc pu bénéficier d'un accord fortuit. Les résultats ont été présentés au Regional Offender Employment and Vocational Committee (comité régional sur l'emploi et l'employabilité des délinquants), où les représentants des établissements se rencontrent chaque mois pour partager l'information et élaborer des pratiques exemplaires. Le passage de la théorie à la pratique n'a guère été facile au lancement du projet pilote de formation en construction CORE pour les femmes. Les femmes ont été quelque peu hésitantes à s'inscrire, même si elles participaient activement aux travaux de construction effectués sur le site. Le manque de confiance en soi des individus est apparu comme une difficulté sous-jacente, de même que leur difficulté à s'imaginer en train de travailler dans le domaine de la construction. Il a également été un peu difficile d'adapter le cours afin qu'il respecte les exigences fonctionnelles de l'établissement, mais un groupe de six femmes a complété la formation avec succès.

Résultats

Les six femmes qui ont terminé la formation pilote en construction CORE ont obtenu un certificat délivré par une tierce partie pour la conduite de chariots élévateurs à fourches, le contrôle de la circulation, les premiers soins, la sécurité des chantiers (CSTS), la protection contre les chutes en plus d'un certificat de reconnaissance de la Vancouver Regional Construction Association pour avoir complété le programme. Il est trop tôt pour savoir si elles ont pu utiliser les compétences acquises pour travailler dans le domaine de construction dans la collectivité. Cette étude aura lieu en juin 2008. Des témoignages anecdotiques provenant de diplômées du programme donnent à penser que leur confiance dans leurs aptitudes pour ce genre de travail et leur confiance générale dans leur capacité d'obtenir un emploi après leur mise en liberté se sont fortement améliorées grâce au programme.

Les programmes offerts aux établissements Kent (à sécurité maximale) et Mountain (à sécurité moyenne) ont permis à six détenus de réussir dans chacun des programmes, y compris le Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE). Des commentaires reçus précédemment de détenus participant au PNCE semblaient indiquer des lacunes en ce qui concerne l'aspect pratique du programme. L'association avec la formation en construction CORE est donc une initiative opportune. Les détenus n'ont raté des séances que pour des raisons valables et ont démontré une évolution de leurs compétences générales et spécialisées. Les participants ont semblé plus motivés et satisfaits des résultats, tout en manifestant une certaine souplesse en ce qui concerne la planification de leur recherche d'emploi après leur mise en liberté.

Conclusion

Compte tenu du taux de succès de la formation en construction CORE de cette année, la recherche sur les résultats à plus long terme de l'initiative est prioritaire. La question demeure : cette formation a-t-elle eu un effet positif sur l'emploi dans la collectivité ou sur le succès de la réinsertion en général? Il est possible que l'équilibre entre les programmes de formation professionnelle spécialisée (dont l'acquisition de compétences non traditionnelles chez les femmes) et d'acquisition de compétences générales doive être évalué parce qu'il semble être un facteur de motivation particulièrement important pour les délinquants des établissements à sécurité plus élevée.

Lorsque CORCAN exerce des activités pour lesquelles la demande actuelle de main-d'œuvre dans la collectivité est très élevée, la possibilité d'une reconnaissance professionnelle externe de la formation par une tierce partie devrait être offerte chaque fois que la chose est possible, et les activités opérationnelles devraient être intégrées à la formation.

Auteur et coordonnées :

Nellie Taylor

Directrice régionale intérimaire des programmes d'emploi et d'employabilité, région du Pacifique

Service correctionnel du Canada

taylorne@csc-scc.gc.ca

604-870-6850
