



Correctional Service
Canada

Service correctionnel
Canada



SAFETY, RESPECT
AND DIGNITY
FOR ALL

LA SÉCURITÉ,
LA DIGNITÉ
ET LE RESPECT
POUR TOUS

Dossier n° 394-2-83
Rapport d'évaluation intérimaire :
Programme national des compétences
relatives à l'emploi

Direction de l'évaluation

Secteur des politiques

Mai 2010

REMERCIEMENTS

Les membres de l'équipe d'évaluation désirent exprimer leur sincère gratitude aux nombreuses personnes qui ont contribué à la présente évaluation et qui ont fourni de précieux renseignements sur le mode de fonctionnement du Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE). En premier lieu, nous aimerions remercier les membres du groupe consultatif sur l'évaluation du PNCE – Suzanne Cuff, Jary Mitchell, Renée Léger, Amey Bell et Edmund Wu – pour leur soutien et leurs observations tout au long du processus d'évaluation. Nous aimerions également présenter des remerciements spéciaux à Irene Klassen, directrice d'Emploi et employabilité à CORCAN, pour sa collaboration étroite et constante avec l'équipe d'évaluation. Merci à Josée Tremblay pour sa contribution et son appui à la planification de l'évaluation. Nous nous devons de souligner la diligence de Marcie McKay, Brittany MacDonald et Robin Lajeunesse ainsi que les nombreuses heures de travail qu'ils ont consacrées à l'examen des données d'évaluation du PNCE. Nous aimerions exprimer notre sincère reconnaissance au Conference Board du Canada, qui a accepté de soumettre le rapport d'évaluation à un examen par les pairs. Enfin et surtout, l'équipe d'évaluation tient à remercier tous les membres du personnel affectés au PNCE, les intervenants, les surveillants en milieu de travail et les participants au programme, pour lui avoir remis les rapports d'évaluation dont elle avait besoin. La présente évaluation n'aurait pas été possible sans vos contributions.

ÉQUIPE D'ÉVALUATION

Rapport d'évaluation préparé par :

Eugenia Didenko

Agente d'évaluation
Direction de l'évaluation
Secteur des politiques
Service correctionnel du
Canada

Duyen Luong

Évaluateur principal
Direction de l'évaluation
Secteur des politiques
Service correctionnel du
Canada

Chantal Carré

Directrice
Direction de l'évaluation
Secteur des politiques
Service correctionnel du
Canada

Membres de l'équipe d'évaluation :

Brittany MacDonald, Analyste d'évaluation

Marcie McKay, Analyste d'évaluation

Paul Verbrugge, Agent d'évaluation

Christopher Rastin, Agent d'évaluation

Robin Lajeunesse, Analyste d'évaluation

**Programme national des compétences relatives à l'emploi
du Service correctionnel du Canada**

SIGNATURES

.....

Pamela M. Yates
Directrice générale
Direction de l'évaluation

.....

Date

.....

Lynn Garrow
Commissaire adjointe associée
Secteur des politiques

.....

Date

RÉSUMÉ

L'emploi est un besoin prévalent et bien documenté chez les délinquants sous responsabilité fédérale (Brews, Luong et Nafekh, 2010; Comité d'examen du Service correctionnel du Canada, 2007; Delveaux, Blanchette et Wickett, 2005; Gillis, 2000; Gillis et Andrews, 2005; Taylor et coll., 2008; Trevethan et Rastin, 2003). À titre de composante du continuum menant à l'emploi du Service correctionnel du Canada (SCC), qui a pour objectif de fournir aux délinquants un soutien à l'emploi dès leur admission, et ce, jusqu'à la période postérieure à la mise en liberté, le Programme national de compétences relatives à l'employabilité (PNCE) consiste à offrir des activités de formation axées sur les compétences de base et transférables nécessaires pour obtenir et conserver un emploi dans la collectivité. Le budget annuel du PNCE est estimé à environ 442 667 \$. La présente évaluation a été réalisée dans le but d'examiner la pertinence, la mise en œuvre, la réussite et la rentabilité de ce programme.

L'évaluation a établi que les compétences relatives à l'employabilité ciblées par le PNCE ont toujours été considérées comme pertinentes et importantes par les employeurs de tous les secteurs professionnels, et que le programme est conforme aux priorités pangouvernementales et correctionnelles. Depuis sa création, le PNCE est offert aux délinquants incarcérés dans les différentes régions du SCC par des intervenants formés qui affirment avoir réalisé des activités conformément aux lignes directrices reçues. La majorité des participants au PNCE se sont vu remettre un certificat de compétences relatives à l'employabilité par le Conference Board du Canada, et l'amélioration de ces compétences chez les délinquants a été soulignée par les intervenants du programme, par les surveillants en milieu de travail ainsi que par les participants eux-mêmes. Fait important, des améliorations ont été observées dans les douze compétences relatives à l'employabilité ciblées par le programme. Dans l'ensemble, les participants au PNCE étaient tout aussi susceptibles que ceux d'un groupe témoin de se trouver un emploi dans la collectivité; les participantes au programme, quant à elles, étaient plus nombreuses que celles du groupe témoin à avoir obtenu un emploi. De plus, la participation au PNCE était associée à une probabilité réduite de première réincarcération, pour quelque motif que ce soit, et d'une première réincarcération à la suite d'une nouvelle infraction. Lors d'un examen distinct de l'effet de traitement du programme sur différents sous-groupes de délinquants, ces résultats ne sont demeurés valides que pour les participants de sexe masculin.

Plusieurs aspects de la conception et de la mise en œuvre du programme semblent avoir contribué à l'effet limité de traitement sur les résultats correctionnels dans la collectivité. Par exemple, les participants devaient mettre en pratique, dans leur milieu de travail immédiat, les compétences relatives à l'employabilité acquises dans le cadre du programme, mais certaines des tâches qui leur ont été confiées en établissement ne semblent pas leur avoir fourni une telle possibilité. De plus, plusieurs surveillants en milieu de travail ont déclaré ne pas être familiers avec le PNCE et ne pas réaliser systématiquement les activités prévues par celui-ci. Par contre, les intervenants du programme ont mentionné que le contenu du programme gagnerait à être revu et que les méthodes d'enseignement devraient être mieux adaptées à la population carcérale et aux types d'emplois que les délinquants souhaitent obtenir après leur mise en liberté, et qu'il faudrait promouvoir l'apprentissage par la pratique en classe. Il vaut la peine de mentionner que l'étendue de douze compétences relatives à l'employabilité enseignées dans le cadre du PNCE a été jugée suffisante à la lumière de l'analyse documentaire et de la rétroaction reçue des

intervenants de programmes. D'autres compétences relatives à l'employabilité, notamment les connaissances en informatique, ont également été jugées importantes pour répondre aux besoins des employeurs.

Le PNCE a été principalement offert aux délinquants chez lesquels on a détecté des besoins en matière d'emploi. Plus particulièrement, selon les résultats de leur évaluation initiale, 77 % de tous les participants au programme avaient des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi lors de leur admission dans un établissement fédéral; en outre, lorsque la région du Québec est exclue de cette analyse en raison de différences apparentes dans les pratiques d'évaluation, ce pourcentage grimpe à 89 %. De plus, le PNCE n'est peut-être pas accessible à tous les délinquants pouvant avoir besoin de perfectionner des compétences relatives à l'employabilité. Par exemple, les délinquants et les délinquantes chez qui on a relevé des besoins en matière d'emploi, mais auxquels aucune tâche n'a été attribuée en établissement, pourraient ne pas être autorisés à participer au PNCE ou à se prévaloir des services que comprend ce programme. Les participants au PNCE affichent généralement des niveaux supérieurs de motivation et de potentiel de réinsertion sociale et des niveaux de besoins et de risque plus faibles que la population carcérale générale.

Le PNCE a été conçu dans le but d'améliorer la capacité des participants à obtenir et conserver un emploi dans la collectivité; toutefois, aucune liaison formelle n'a été établie entre le PNCE et les services et possibilités d'emploi dans la collectivité. Les responsables du programme ont indiqué qu'une meilleure corrélation avec les possibilités d'emploi dans la collectivité comporterait des avantages pour les participants au PNCE.

En dernier lieu, le rapport coût-efficacité du programme ne pouvait être examiné dans le cadre de l'évaluation, faute de données financières exactes et fiables.

Bref, l'évaluation a révélé que la participation au PNCE est associée à d'importantes améliorations des compétences relatives à l'employabilité. Un effet de traitement positif a également été observé sur certains résultats correctionnels dans la collectivité, comme l'obtention d'un emploi et des taux moindres de réincarcération dans un établissement fédéral, mais pas pour tous les groupes de délinquants. De plus, l'évaluation a permis de cerner des problèmes liés à la conception et à la mise en application du PNCE ainsi qu'à la gouvernance et à la gestion financière du programme. Pour régler les problèmes soulevés et ainsi améliorer les résultats des délinquants, le présent rapport d'évaluation formule plusieurs recommandations visant plus particulièrement la conception et la mise en œuvre du PNCE. La mise en œuvre des modifications recommandées devrait cependant être conditionnelle à un examen approfondi de programmes et services comparables d'employabilité offerts dans toutes les régions.

PRINCIPALES CONSTATATIONS

CONSTATATION N^o 1. Le PNCE est conforme aux priorités pangouvernementales et correctionnelles. De plus, les interventions relatives à l'employabilité demeurent pertinentes étant donné le pourcentage croissant de délinquants qui affichent des niveaux élevés de besoins en matière d'emploi et de faibles compétences professionnelles. La nécessité de telles interventions a été confirmée par les intervenants de programmes interrogés.

CONSTATATION N^o 2. Des programmes comparables de perfectionnement des compétences ont été élaborés et sont présentement offerts au grand public par différentes organisations dans tout le pays. De surcroît, certaines organisations sans but lucratif offrent une formation sur les compétences générales et l'employabilité aux délinquants dans la collectivité.

CONSTATATION N^o 3. De nombreux auteurs affirment que les compétences relatives à l'employabilité que le PNCE vise à perfectionner sont jugées importantes par les employeurs des différents secteurs professionnels. Le PNCE pourrait être amélioré, notamment en ajoutant au programme l'acquisition de connaissances générales en informatique et de compétences liées au service à la clientèle.

CONSTATATION N^o 4. Bien que le PNCE ait été mis en œuvre à l'échelle nationale, il est plus ou moins accessible et les taux d'inscription varient selon les régions. Aux dires des responsables du programme, les contraintes budgétaires, les problèmes de dotation et la visibilité relativement faible de ce programme sont autant de facteurs qui expliquent en partie les variations observées dans sa disponibilité et son exécution.

CONSTATATION N^o 5. Le PNCE est offert principalement aux délinquants chez lesquels on a relevé des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi au moment de l'admission. Les participants au PNCE affichent généralement des niveaux supérieurs de motivation et de potentiel de réinsertion sociale et des niveaux de besoins et de risque plus faibles que la population carcérale confiée à la garde du SCC.

CONSTATATION N^o 6. Les responsables du programme estiment que les compétences relatives à l'employabilité sont suffisamment prises en compte dans le PNCE, mais laissent également entendre que le contenu du programme gagnerait à être revu et que les méthodes d'enseignement pourraient être mieux adaptées à la population de délinquants.

CONSTATATION N^o 7. Les intervenants du programme sont satisfaits de la formation qu'ils reçoivent dans le cadre du PNCE et se disent confiants en leur capacité de présenter le contenu du programme aux participants. Ils affirment réaliser les activités prévues dans le PNCE en respectant les lignes directrices définies dans le manuel du programme.

CONSTATATION N^o 8. À l'encontre des réponses fournies par les intervenants du programme, la majorité des surveillants en milieu de travail déclarent ne pas être familiers avec le PNCE. Les surveillants en milieu de travail avouent également ne pas réaliser systématiquement les activités décrites dans le manuel du programme.

CONSTATATION N^o 9. Le PNCE mise sur un environnement propice au perfectionnement intégré des compétences dans lequel l'apprentissage en classe est soutenu par l'application immédiate de ces compétences dans un milieu de travail; toutefois, certains intervenants du PNCE et certains surveillants en milieu de travail indiquent que les tâches attribuées aux délinquants dans les établissements ne leur fournissent pas nécessairement d'occasions de mettre en pratique les compétences enseignées dans le cadre du programme (p. ex., le travail de nettoyage et d'entretien ou le travail dans les cuisines). Dans plusieurs cas, les surveillants en milieu de travail n'ont pas suffisamment de contacts avec les délinquants pour être en mesure d'évaluer de manière fiable leurs compétences et les progrès qu'ils ont réalisés en suivant le programme.

CONSTATATION N^o 10. Les responsables du programme sont d'avis qu'une meilleure corrélation entre le PNCE et les possibilités d'emploi dans la collectivité comporterait des avantages pour les participants.

CONSTATATION N^o 11. La majorité des participants au PNCE se rendent jusqu'au bout. Les taux d'achèvement sont plus élevés chez les délinquants n'ayant aucun besoin ou des besoins modérés en matière d'emploi que chez ceux qui ont des besoins considérables en ce domaine. Ils étaient également plus élevés chez les délinquantes. Les délinquants autochtones, toutefois, présentent un taux d'achèvement du programme égal à ceux des délinquants non autochtones.

CONSTATATION N^o 12. La majorité des participants au PNCE se sont vu remettre un certificat de compétences relatives à l'employabilité par le Conference Board du Canada.

CONSTATATION N^o 13. Les participants au PNCE déclarent mieux comprendre maintenant le rôle et l'importance des compétences relatives à l'employabilité pour obtenir et conserver un emploi.

CONSTATATION N^o 14. De l'avis des intervenants du programme, des surveillants en milieu de travail et des participants eux-mêmes, la participation au PNCE a pour effet d'améliorer les compétences relatives à l'employabilité des délinquants.

CONSTATATION N^o 15. Dans l'ensemble, les participants au PNCE sont tout aussi susceptibles que ceux d'un groupe témoin de se trouver et de conserver un emploi dans la collectivité. Toutefois, les participantes au PNCE sont plus nombreuses à trouver un emploi après leur mise en liberté que les délinquantes du groupe témoin.

CONSTATATION N^o 16. Chez les délinquants de sexe masculin, la participation au PNCE est associée à une probabilité réduite de première réincarcération; cependant, aucun effet de traitement n'est observé chez les délinquantes. En outre, les délinquants autochtones qui suivent le PNCE sont beaucoup moins nombreux à être réincarcérés pour une nouvelle infraction que les délinquants autochtones du groupe témoin.

CONSTATATION N^o 17. En l'absence de rapports financiers fiables, il est impossible de réaliser des analyses de rentabilité du programme.

CONSTATATION N^o 18. Aucun changement significatif des besoins des délinquants en matière d'emploi et des autres indicateurs dynamiques n'a été observé dans les Suivis du plan correctionnel avant et après la participation au PNCE ou durant la période écoulée entre l'admission et la mise en liberté.

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION N^o 1. Que le SCC procède à une analyse de l'environnement en préparation à une analyse de l'écart par rapport à d'autres programmes et services de formation axés sur des compétences disponibles dans la collectivité afin de déterminer si la population carcérale peut être bien desservie, à l'intérieur ou à l'extérieur des établissements, par les services et programmes présentement offerts avec les ressources qui lui sont allouées. 26

RECOMMANDATION N^o 2. Que le SCC révise, là où il y a lieu, le contenu du PNCE (p. ex., les scénarios des jeux de rôle) et les méthodes d'enseignement (p. ex., les présentations par affiches, les discussions de groupe) afin de mettre davantage l'accent sur l'employabilité et l'apprentissage par la pratique, et de rendre le programme plus facilement applicable aux expériences de vie des délinquants. 39

RECOMMANDATION N^o 3. Que le SCC élabore une stratégie de mise en application des compétences afin de s'assurer que : a) les participants au programme auxquels des tâches ont été confiées en établissement peuvent utiliser dans leur milieu de travail immédiat, avec un degré suffisant de supervision et de rétroaction, les compétences apprises dans le cadre du PNCE; b) que les surveillants en milieu de travail sont en mesure d'exercer la surveillance nécessaire et d'évaluer la progression des délinquants dans le programme, quel que soit le type de tâche accomplie en établissement. 45

RECOMMANDATION N^o 4. Suivant les résultats de l'analyse de l'environnement et des lacunes et les révisions du PNCE, que le SCC fasse mieux connaître le programme sur le terrain et veille à ce que le PNCE soit offert de façon uniforme dans les établissements. 46

RECOMMANDATION N° 5. Que le SCC établisse une liaison formelle entre le PNCE et les services d'emploi dans la collectivité (p. ex., les centres d'emploi dans la collectivité) afin d'accroître la continuité des services de l'établissement à la collectivité et peut-être aussi augmenter les avantages qu'en tirent les délinquants. 56

RECOMMANDATION N° 6. Que le SCC veille à ce que la gestion financière du PNCE rende possible l'établissement de rapports cohérents et exacts sur les dépenses, qui permettront ensuite de réaliser des analyses de rentabilité. 62

RECOMMANDATION N° 7. En l'absence de données financières fiables, que le SCC entreprenne un examen de la vérification des dépenses du PNCE afin de rendre compte des dépenses engagées pour ce programme depuis 2006-2007..... 62

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	I
ÉQUIPE D'ÉVALUATION.....	I
SIGNATURES.....	II
RÉSUMÉ	III
LISTE DES TABLEAUX.....	XI
LISTE DES GRAPHIQUES	XII
LISTE DES ACRONYMES.....	XIII
INTRODUCTION.....	1
1. PROFIL DU PROGRAMME	1
1.1. Contexte	1
1.2. Programme national des compétences relatives à l'employabilité	2
1.3. Structure de gouvernance	4
1.4. Dépenses financières	5
1.5. Résultats prévus	6
1.6. Contexte et objet de l'évaluation	7
2. MÉTHODE D'ÉVALUATION	9
2.1 Portée de l'évaluation	9
2.2 Composition des échantillons et profils des participants	11
2.3 Mesures : Procédures et analyses	14
2.4 Limites de l'évaluation	18
3. PRINCIPALES CONSTATATIONS.....	21
<u>Objectif n° 1 : Pertinence du programme</u>	21
<u>Objectif n° 2 : Mise en œuvre</u>	30
<u>Objectif n° 3 : Succès (efficacité et efficience)</u>	46
<u>Objectif n° 4 : Rentabilité</u>	59
<u>Objectif n° 5 : Résultats inattendus</u>	63
ANNEXES	72
Annexe A : Compétences relatives à l'employabilité 2000+, selon le Conference Board du Canada	72

Annexe B : Liste des unités opérationnelles qui participent au PNCE.....	75
Annexe C : Structure de gouvernance des programmes d'emploi et d'employabilité.....	77
Annexe D : Modèle logique du PNCE.....	78
Annexe E : Matrice d'évaluation du PNCE.....	79
Annexe F : Profils des participants au PNCE et des groupes témoins.....	83
Annexe G : Caractéristiques de l'outil de collecte de données pour l'évaluation des compétences visées par le PNCE.....	86
Annexe H : Programmes de perfectionnement des compétences offerts par la Société John Howard.....	90
Annexe I : Population et représentation régionale du PNCE.....	93
Annexe J : Résultats des participants au PNCE, en pourcentage et par exercice financier	95
Annexe K : Résultats du PNCE sur le plan des apprentissages.....	96
Annexe L : Résultats correctionnels dans la collectivité.....	98

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Taux d'inscription au PNCE par région.....	32
Tableau 2. Niveau global de risque, de besoin, de motivation et de potentiel de réinsertion sociale des participants au PNCE et de la population carcérale générale	36
Tableau 3. Niveau global de risque, de besoin, de motivation et de potentiel de réinsertion sociale des participants au PNCE excluant ceux de la région du Québec et de la population carcérale générale.....	37
Tableau 4. Séances de formation menées à terme par les intervenants, selon la région et selon l'exercice financier.....	40
Tableau 5. Tests de Wilcoxon pour observations appariées sur l'autoévaluation des délinquants, rangs moyens.....	50
Tableau 6. Résultats pour les compétences relatives à l'employabilité, avant et après le programme.	52
Tableau 7. Chances d'obtenir un emploi, selon le sexe et le statut d'Autochtone	54
Tableau 8. Pourcentage des personnes employées à la fin de l'intervalle de temps (ou un graphique).....	55
Tableau 9. Probabilité de réincarcération, selon le sexe et selon le statut d'Autochtone	57
Tableau 10. Dépenses du programme et inscriptions (2007-2008, 2008-2009 et moyenne)	61
Tableau 11. Niveaux des besoins en matière d'emploi, du risque général et des besoins globaux des participants au PNCE, de l'admission à la mise en liberté	64
Tableau 12. Pourcentage d'inscriptions de délinquants autochtones, non autochtones, d'hommes et de femmes.....	93

LISTE DES GRAPHIQUES

- Figure 1. Pourcentage de délinquants chez lesquels on a recensé des besoins en matière d'emploi lors de leur évaluation initiale et de leur mise en liberté dans la collectivité..... 23
- Figure 2. Nombre de séances du PNCE offertes, selon la région, de 2006-2007 à 2008-2009... 31
- Figure 3. Besoins en matière d'emploi des participants au PNCE, par région..... 34

LISTE DES ACRONYMES

AC	Administration centrale
BEC	Bureau de l'enquêteur correctionnel
CEC	Centres d'emploi dans la collectivité
CGRR	Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats
CIC	Comité d'intervention correctionnelle
DPRS	Division des programmes de réinsertion sociale
PDG	Président-directeur général
PEE	Programmes d'emploi et d'employabilité
PNCE	Programme national des compétences relatives à l'employabilité
PRCE	Projet de recherche sur les compétences essentielles
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
SCC	Service correctionnel du Canada
SGD	Système de gestion des délinquant(e)s
SIFM	Système intégré des finances et du matériel
SIRG	Système intégré de rapports de gestion
SPC	Suivi du plan correctionnel
SPSS	Progiciel de statistiques sur les Sciences sociales

INTRODUCTION

1. PROFIL DU PROGRAMME

1.1. Contexte

Il est bien connu que la population canadienne de délinquants sous responsabilité fédérale a des besoins importants en matière d'emploi et d'employabilité (Boe, 2005; Brews, Luong et Nafekh, 2010; Comité d'examen du Service correctionnel du Canada, 2007; Delveaux, Blanchette et Wickett, 2005; Gillis et Andrew, 2005; Motiuk et Vuong, 2005; Taylor et coll., 2008; Trevethan et Rastin, 2003). Des études ont montré que les délinquants ayant des besoins importants en matière d'emploi affichent des taux de récidive plus élevés que les délinquants dont les besoins sur le plan de l'emploi sont faibles ou inexistantes (Brown et Motiuk, 2005; Gendreau, Goggin, et Gray, 1998, 2000). Les liens étroits entre la récidive et la situation d'emploi des délinquants dans la collectivité sont également bien documentés dans les écrits. Par exemple, Gillis et Nafekh (2005) ont constaté que les délinquants qui sont capables de se trouver un emploi après leur mise en liberté réussissent à mener à terme leur période de liberté conditionnelle et sont proportionnellement moins nombreux à être réincarcérés que leurs homologues sans emploi. Plus récemment, Taylor et ses collègues (2008) ont observé que les délinquants sans emploi étaient plus susceptibles d'être réincarcérés dans un établissement fédéral à l'intérieur d'une période d'un an que les délinquants occupant un emploi.

Abondant dans le même sens que l'analyse documentaire, des examens récents du système correctionnel fédéral et des programmes correctionnels ont mis en relief le lien entre les faibles compétences relatives à l'employabilité des délinquants et la criminalité et ont réclamé une amélioration des programmes axés sur les besoins particuliers des délinquants en matière d'emploi (Bureau de l'enquêteur correctionnel [BEC], 2005, 2007; Bureau du vérificateur général, 1999, 2003; Comité d'examen du Service correctionnel du Canada, 2007). De plus, des évaluations internes des Programmes d'emploi et d'employabilité (PEE) du Service correctionnel du Canada (SCC) ont déploré l'absence d'une approche uniforme au SCC pour répondre aux besoins des délinquants en matière d'emploi et ont fait ressortir la nécessité de faire en sorte que les délinquants aient la possibilité d'améliorer leurs compétences relatives à l'emploi grâce à des programmes appropriés et à des activités concernant l'emploi (Carrington, 2003; Taylor et coll. 2008).

C'est pour donner suite à ces recommandations que le SCC¹ a mis en œuvre le Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE) à l'intention des délinquants ayant des besoins dans le domaine de l'emploi et de l'employabilité. Le PNCE a pour but d'aider les délinquants à acquérir les connaissances et les compétences requises pour se joindre à la population active, augmentant ainsi leurs chances de réussir leur réinsertion sociale en toute sécurité (Kitagawa, 2005).

1.2. Programme national des compétences relatives à l'employabilité

Le PNCE permet d'offrir une formation axée sur les compétences relatives à l'employabilité aux délinquants incarcérés qui ont des besoins manifestes en matière d'emploi. Le Programme vise à aider les délinquants à développer les compétences, les attitudes et les comportements de base qui augmentent leur employabilité et augmentent leurs chances d'obtenir et de conserver un emploi dans la collectivité (p. ex., l'aptitude à communiquer, la capacité de résoudre des problèmes, la gestion de l'information, etc.).

Le programme s'adresse aux délinquants et aux délinquantes chez lesquels on a détecté des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi lors de leur évaluation initiale et qui seront admissibles à une mise en liberté dans moins de cinq ans. Les besoins en matière d'emploi sont fondés sur des facteurs tels que des antécédents professionnels instables, le fait d'être sans emploi au moment de l'arrestation et l'absence de domaine de compétences, de métier ou de profession. Pour être admissible au PNCE, les délinquants doivent aussi en même temps avoir un travail en établissement (travail ou études).² En dernier lieu, il est souhaitable que les participants au programme possèdent des compétences de base en alphabétisation (8^{ième} année ou plus); toutefois, l'exécution du programme peut être adaptée de façon à tenir compte du niveau particulier d'alphabétisation d'un délinquant.

Une fois que les agents de libération conditionnelle ont désigné les délinquants admissibles au programme, le Comité d'intervention correctionnelle (CIC), conformément à les *Lignes directrices 005-1 : Structure de gestion des établissements : rôles et responsabilités*

¹ Le Service correctionnel du Canada (SCC) est l'organisme du gouvernement fédéral chargé d'administrer les peines d'emprisonnement de deux ans ou plus imposées par les tribunaux. Des renseignements sur le SCC, notamment sur les politiques et les lois qui régissent son mode de fonctionnement, sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.csc-scc.gc.ca>.

(Service correctionnel du Canada [SCC], 2008),³ valide le choix des candidats et approuve leur inscription au programme ainsi que les listes d'attente.

Le PNCE a été élaboré par le Conference Board du Canada⁴ en collaboration avec le SCC et est basé sur les compétences, les attitudes et les comportements décrits dans le cadre Compétences relatives à l'employabilité 2000+ (Conference Board du Canada, 2000).⁵ Le programme comprend 12 compétences relatives à l'employabilité divisées en trois grandes catégories : (1) les compétences de base; (2) les qualités personnelles; et (3) l'esprit d'équipe.

Une séance du PNCE comprend 12 cours d'environ deux heures chacun devant un groupe composé d'au plus 10 délinquants.⁶ La durée totale d'une séance du PNCE se situe entre 30 et 37,5 heures et englobe à la fois les leçons en classe et le temps passé dans le lieu de travail. Le PNCE comprend plus de 100 exercices (p. ex., des jeux de rôle, des présentations par affiches, etc.) qui sont réalisés en classe et sous forme de devoirs.

Le programme comporte un volet « évaluation » des participants, intégré dans sa structure. Les progrès réalisés par les participants au PNCE sont surveillés à l'aide de trois évaluations principales : les autoévaluations des participants, les évaluations des intervenants et les évaluations des surveillants en milieu de travail. Toutes les évaluations ont lieu avant et après la participation au programme et visent à évaluer les connaissances des participants et leur

² Le manuel du PNCE (Conference Board du Canada, 2006a) décrit le travail en établissement comme un emploi dans un lieu de travail, mais le SCC autorise également les délinquants inscrits à un programme d'études à suivre le PNCE.

³ La Directive du commissaire n° 005-1 est disponible à l'adresse suivante : <http://www.csc-scc.gc.ca/text/plcy/cdshtm/005-1gl-fra.shtml>

⁴ Le Conference Board du Canada est un organisme de recherche appliquée, sans but lucratif, privé et indépendant. Soucieux de contribuer à l'avancement du Canada, le Conference Board veut développer le leadership en acquérant et en encourageant une meilleure compréhension des tendances économiques, des grands dossiers d'intérêt public et de la performance des organisations. Le Conference Board du Canada est un organisme objectif et non partisan qui ne défend pas d'intérêts particuliers. Son financement provient exclusivement de la vente de ses services aux secteurs public et privé. Le Conference Board du Canada emploie des experts en organisation de conférences; des spécialistes reconnus pour la qualité de leurs recherches, de leurs publications et de leurs méthodes de diffusion; des experts en réseautage, en perfectionnement des compétences individuelles en leadership et en développement de la capacité organisationnelle. Il se spécialise dans les tendances économiques ainsi que dans les questions concernant le rendement des organisations et les politiques publiques. Le Conference Board du Canada est indépendant mais affilié au Conference Board Inc. de New York, qui dessert près de 2 000 sociétés réparties dans 60 pays et possède des bureaux à Bruxelles et à Hong Kong. Pour en apprendre davantage au sujet du Conference Board du Canada, voir le site : <http://www.conferenceboard.ca/about-cboc/default.aspx>

⁵ Le profil Compétences relatives à l'employabilité 2000+ a été mis au point par les membres du Forum sur les compétences relatives à l'employabilité, avec l'aide des membres du Forum entreprises-éducation pour les sciences, la technologie et les mathématiques du Conference Board du Canada (une liste complète des compétences incluses dans ce profil est présentée à l'annexe A).

⁶ Une liste complète des établissements qui participent au PNCE est disponible à l'annexe B.

capacité de mettre en application les compétences relatives à l'employabilité enseignées dans le cadre du PNCE.

Le PNCE a été élaboré à l'origine pour les délinquants de sexe masculin. En 2005, le programme a été adapté pour les délinquantes en modifiant son contenu et les outils d'évaluation.

Les délinquants qui parviennent à terminer le programme avec succès peuvent recevoir un certificat nationalement reconnu qui est décerné par le Conference Board du Canada. Pour être admissibles à cette certification externe, les participants doivent obtenir une note de 75 % pour leur participation et de 80 % pour leur présence en classe.

1.3. Structure de gouvernance

Le PNCE fait partie des PEE du SCC. Le Secteur des opérations et des programmes correctionnels est responsable de toutes les opérations en établissement et dans la collectivité et de tous les programmes correctionnels du SCC, y compris CORCAN. À l'administration centrale (AC), CORCAN⁷ est responsable des PEE du SCC et de la formation professionnelle (la structure de gouvernance des Programmes d'emploi et d'employabilité du SCC est présentée à l'annexe C). Un Comité directeur national sur l'emploi et la formation professionnelle, présidé par le Président-directeur général (PDG) de CORCAN, a été mis sur pied et a pour mandat de proposer une vision et des orientations stratégiques, et d'indiquer clairement qui est responsable des programmes d'emploi et d'employabilité.

Dans certains établissements, les séances du PNCE sont financées à même le budget des programmes d'éducation, géré par la Division des programmes de réinsertion sociale (DPRS; voir les détails à la section 1.4), et la DPRS collabore avec CORCAN à l'élaboration de plans intégrés de formation professionnelle, partageant ainsi la responsabilité de certaines composantes des PEE. En dépit du cadre de responsabilisation partagée pour les PEE (annexe C), il est difficile de savoir si le PNCE est représenté dans la structure de gouvernance. En ce moment, la gouvernance et la responsabilité financière du PNCE sont assumées principalement par CORCAN.

⁷ CORCAN est un organisme de service spécial du Service correctionnel du Canada, qui aide les délinquants incarcérés dans les établissements correctionnels fédéraux à acquérir une formation professionnelle et des compétences relatives à l'employabilité.

À l'échelon régional, les gestionnaires des PEE de CORCAN sont responsables de l'exécution du PNCE dans leur région respective. Ils relèvent du directeur, Emploi et employabilité, qui, à son tour, rend compte des résultats du PNCE au PDG de CORCAN. Le PDG de CORCAN relève du commissaire adjoint, Opérations et programmes correctionnels. En dernier ressort, c'est le Secteur des opérations et des programmes correctionnels qui est responsable du PNCE.

À l'échelon des établissements, les directeurs d'établissement ainsi que les directeurs exécutifs des pavillons de ressourcement autochtones et des centres régionaux de traitement sont responsables de l'exécution des programmes d'emploi et d'employabilité destinés aux délinquants et délinquantes, en collaboration avec les directeurs régionaux de CORCAN. Dans les établissements, le PNCE est offert par des intervenants qui font partie de l'effectif du SCC, sauf dans la région du Québec, où la réalisation du programme est confiée à des intervenants envoyés par un fournisseur de services (Via Travail/OPEX) détenteur d'un contrat conclu avec le SCC. Les intervenants ont la responsabilité d'aider les participants à comprendre, à acquérir et à mettre en application des compétences relatives à l'employabilité. De plus, les intervenants du PNCE et les surveillants des délinquants au travail sont conjointement responsables de superviser les progrès des participants au programme.

En dernier lieu, le président du Comité d'intervention correctionnelle a la responsabilité de coordonner toutes les affectations aux programmes, y compris les affectations au PNCE, de façon à atteindre l'objectif d'engagement productif de chaque délinquant ou délinquante.

1.4. Dépenses financières

Tel que mentionné au préalable, CORCAN est principalement responsable des coûts de mise en œuvre du PNCE. Présentement, CORCAN finance directement les séances du PNCE offertes dans les régions de l'Atlantique, de l'Ontario et du Pacifique. Dans la région du Québec, CORCAN finance les séances du PNCE par suite d'un accord conclu avec Via Travail (OPEX), qui est renouvelé à chaque année. Dans la région des Prairies, CORCAN n'a fourni aucun financement pour l'exécution du programme depuis 2008. Certains établissements ont donc décidé de continuer à financer le PNCE à même leur propre budget de dépenses et ont attribué les coûts du PNCE au code financier qui relève du budget du SCC pour les programmes d'éducation (directeur par intérim, Division des programmes de réinsertion sociale, note de

service datée du 12 mai 2010). Cette situation semble avoir soulevé des interrogations concernant la responsabilité de l'exécution et de la gestion financière du programme, qui sont prises en compte dans la recommandation n° 6 du présent rapport.

En règle générale, pour chaque séance complétée du PNCE, CORCAN fournit une somme de 8 000 \$ (directeur par intérim, Emploi, et directeur, Programmes de réinsertion sociale, note de service datée du 21 juin 2005). Selon cette formule de financement du PNCE, les calculs sont basés sur 33 jours d'exécution du programme à l'échelon du groupe Programmes de bien-être social de niveau 3 (WP-03; CORCAN, 2010).⁸

C'est la formule de financement du PNCE, 8 000 \$ pour chaque séance du programme, qui a été utilisée pour estimer les dépenses totales du programme, parce que les renseignements financiers présentés pour le programme manquaient d'uniformité et aussi parce que certaines régions n'avaient pas restructuré leurs budgets respectifs de la formation professionnelle afin d'y inclure les coûts d'exécution du PNCE. En tenant compte du nombre de séances du PNCE présentées au cours des différents exercices financiers, les dépenses estimatives de ce programme sont passées d'environ 400 000 \$ en 2006-2007, pour 50 séances, à quelque 512 000 \$ en 2008-2009, pour 64 séances (avec un budget annuel moyen estimé à 442 667 \$). En plus des dépenses d'exécution du programme, les coûts associés à son élaboration et à sa mise à l'essai en 2004-2005 totalisent 153 933 \$ (selon les paiements versés par CORCAN au Conference Board du Canada).

1.5. Résultats prévus

Certains résultats étaient escomptés du PNCE, notamment les résultats immédiats suivants :

- Accroissement des compétences de base (ou essentielles) des délinquants;
- Amélioration des qualités personnelles et des attitudes des délinquants;
- Accroissement des aptitudes à travailler en équipe;
- Meilleure compréhension de ce que sont les compétences relatives à l'employabilité; et,
- Mise en application de compétences relative à l'employabilité par les délinquants.

Les résultats intermédiaires du PNCE comprenaient les suivants :

- Augmentation des taux d'emploi chez les délinquants;
- Amélioration de l'éthique et de la conduite au travail chez les délinquants; et,
- Diminution des besoins en matière d'emploi.

En dernier ressort, le PNCE est censé contribuer à la réussite de la réinsertion sociale des délinquants dans la collectivité en les aidant à trouver un emploi stable qui, par ricochet, aura pour effet de réduire les taux de récidive et d'accroître la sécurité publique.

Ces résultats sont illustrés dans le modèle logique du programme (annexe D). Le modèle logique fournit une représentation détaillée des activités du programme, de ses extrants, de ses résultats immédiats, intermédiaires et à long terme ainsi que des liens entre ces différents éléments.

1.6. Contexte et objet de l'évaluation

L'évaluation du PNCE, de nature sommative, était dirigée par la Direction de l'évaluation du SCC, conformément à la politique et aux normes d'évaluation du Conseil du Trésor. En 2005, Latendresse et Cortoni (2005) ont réalisé une évaluation préliminaire de l'efficacité du PNCE pour améliorer les compétences et les connaissances relatives à l'employabilité des délinquants ainsi que leurs attitudes et leurs croyances à l'égard de l'emploi. Dans l'ensemble et par rapport aux résultats des évaluations réalisées avant leur inscription au programme, les participants au PNCE semblaient avoir amélioré leur perception et leur compréhension de l'importance de la planification postlibératoire, de la résorption des tensions entre collègues et du perfectionnement continu des compétences. Des améliorations ont également été observées dans les domaines de la communication, de la gestion de l'information ainsi que des attitudes et des comportements au travail.

La présente évaluation a pour objet d'examiner la mise en œuvre du PNCE et les résultats que celle-ci a permis d'atteindre. Les résultats devaient fournir aux gestionnaires de programmes les renseignements nécessaires pour prendre des décisions concernant les politiques et les

⁸ Au SCC, le groupe Programmes de bien-être social comprend les postes suivants : agent des programmes sociaux, agent des programmes correctionnels, agent de libération conditionnelle, etc. De juin 2009 à juin 2010, le salaire de

investissements stratégiques au sujet des programmes d'emploi et d'employabilité destinés aux délinquants. L'évaluation visait notamment à déterminer les effets de l'intervention liée au PNCE, à la lumière des profils de risque et de besoins de la population carcérale sous responsabilité fédérale.

niveau WP-03 variait entre 50 993 \$ et 67 179 \$ par année (Secrétariat du conseil du trésor du Canada, 2009).

2. MÉTHODE D'ÉVALUATION

2.1 Portée de l'évaluation

La présente évaluation porte sur la pertinence, la mise en œuvre, le succès (efficience et efficacité) et la rentabilité du PNCE. L'évaluation a été réalisée à l'aide d'une approche mixte, intégrant à la fois des méthodes qualitatives et quantitatives ainsi que des techniques d'analyse des données visant à en renforcer la triangulation. La matrice d'évaluation complète comprend les questions d'évaluation, les indicateurs de rendement et les sources de données (annexe E).

Au début de la présente évaluation, les résultats suivants étaient escomptés de chacun des objectifs de l'évaluation :

Objectif n° 1 : Pertinence

1. Le PNCE est compatible avec les priorités gouvernementales;
2. Le PNCE est compatible avec les priorités correctionnelles et d'autres stratégies de réinsertion sociale;
3. Le PNCE répond aux besoins recensés en matière d'emploi;
4. Le PNCE est axé sur les besoins des délinquants en matière d'emploi; et,
5. Les délinquants participent activement aux activités du PNCE.

Objectif n° 2 : Mise en œuvre

1. Le PNCE est administré selon les lignes directrices décrites dans la stratégie; et,
2. Le PNCE est coordonné entre l'AC et les régions.

Objectif n° 3 : Succès (efficience et efficacité)

1. Le PNCE produit les extrants prévus;
2. La participation au PNCE aide les délinquants à comprendre et à perfectionner les compétences dont ils ont besoin pour entrer, demeurer et progresser dans le monde du travail;
3. Le PNCE aide les délinquants à se constituer un dossier professionnel positif et à adopter un comportement éthique;
4. Le PNCE contribue au succès de la réinsertion sociale des délinquants; et,

5. Le PNCE aide les délinquants à obtenir et à conserver un emploi après leur mise en liberté.

Objectif n° 4 : Rentabilité

1. Le PNCE a permis d'obtenir les extrants et les résultats escomptés avec les ressources qui lui avaient été allouées; et,
2. Les coûts liés au PNCE sont inférieurs ou comparables à ceux d'autres programmes correctionnels semblables.⁹

Objectif n° 5 : Résultats inattendus

1. La participation au PNCE contribue à accroître la participation des délinquants à leurs plans et programmes correctionnels;¹⁰ et,
2. D'autres résultats inattendus.

Plusieurs échantillons ont été utilisés pour les différents aspects de l'évaluation :

1) l'échantillon du PNCE, extrait du Système de gestion des délinquant(e)s (SGD),¹¹ composé de tous les délinquants inscrits au PNCE ($n = 3\ 199$); 2) un échantillon instantané (une seule journée) de la population carcérale générale sous la responsabilité du SCC, constitué à l'aide du SGD ($n = 22\ 961$); et 3) un échantillon qualitatif résultant d'une enquête sur le PNCE menée auprès des membres du personnel du SCC et des fournisseurs de services dans le cadre du PNCE ($n = 158$).

⁹ En l'absence de données financières fiables pour le PNCE, aucune analyse comparative de rentabilité n'a été effectuée.

¹⁰ Le rapport entre la participation des délinquants au PNCE et leur participation à leurs plans et programmes correctionnels n'a pas été examiné dans le cadre de la présente évaluation en raison de la difficulté d'attribuer ce résultat au PNCE. La présente évaluation porte donc principalement sur les extrants et les résultats directs du PNCE.

¹¹ Le SGD est un système de classement électronique qui sert à saisir les résultats de l'évaluation initiale des délinquants au moment de leur admission dans le système correctionnel et à suivre leurs progrès alors qu'ils sont sous la surveillance du SCC.

2.2 Composition des échantillons et profils des participants

2.2.1 Groupes d'étude pour les analyses quantitatives

Échantillon du PNCE

Les renseignements sur tous les délinquants qui participaient au PNCE ($n = 1\ 726$) ont été extraits du SGD. Les participants au PNCE ont ensuite été comparés à un échantillon de délinquants auxquels le PNCE avait été proposé, mais qui avaient décliné l'offre (c.-à-d. le groupe témoin; $N = 1\ 473$). Les données sur les délinquants (p. ex., le niveau de risque et de besoins, les renseignements démographiques, les antécédents de travail, les caractéristiques de la peine et les résultats correctionnels dans la collectivité) ont été extraites du SGD pour le groupe des participants au PNCE et pour le groupe témoin. Les profils de ces groupes sont présentés à l'annexe F. Là où il y avait lieu, les profils des participants au PNCE ont été divisés en deux catégories : (a) tous les participants au PNCE (groupe du PNCE; $N = 1\ 726$) et (b) les participants au PNCE, excluant ceux de la région du Québec (groupe du PNCE, à l'exclusion du Québec; $N = 1\ 425$), en raison de différences apparentes dans l'évaluation des besoins en matière d'emploi dans cette région.

Dans l'ensemble, les délinquantes étaient plus nombreuses dans le groupe du PNCE que dans le groupe témoin ($N = 262$ et $N = 135$, respectivement). Les participants au PNCE purgeaient généralement de plus longues peines (en moyenne, 319 jours de plus), étaient proportionnellement plus nombreux à avoir été déclarés coupables d'infractions mentionnées à l'annexe I et moins nombreux à avoir été condamnés après avoir commis des infractions mentionnées à l'annexe II.¹² De plus, les participants au PNCE avaient atteint un niveau d'études légèrement plus élevé (0,6 niveau plus élevé), étaient plus jeunes (0,8 an plus jeunes) au moment de leur mise en liberté et affichaient des niveaux de motivation plus élevés, mais un nombre réduit de délinquants présentaient un faible niveau de risque et de besoins. Il n'existait pas de différences entre les groupes sur les plans du potentiel de réinsertion sociale, du type de mise en liberté (c.-à-d. la semi-liberté ou la libération conditionnelle totale par opposition à la libération d'office) ou de la proportion de participants autochtones dans chaque groupe. Même si les

¹² Voir les annexes des infractions dans la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (LSCMLC; 1992). Les infractions mentionnées à l'annexe I sont celles de nature violente, ce qui comprend les crimes contre la personne. Les infractions mentionnées à l'annexe II comprennent celles en matière de drogues. Le texte complet de la LSCMLC est disponible à l'adresse suivante : <http://laws.justice.gc.ca/fr/C-44.6/FullText.html>.

différences entre ces deux groupes se sont révélés significatives pour la plupart des variables, ces différences revêtaient une importance pratique négligeable (voir l'annexe F).

Population générale de délinquants

Un échantillon instantané (une seule journée) de la population générale de délinquants sous la responsabilité du SCC a été constitué à l'aide du SGD en février 2010 ($N = 22\,961$). Cet échantillon a été utilisé pour réaliser un examen approfondi des critères de sélection du PNCE, notamment pour déterminer si les participants au PNCE pouvaient se comparer à la population carcérale générale ($N = 13\,264$) sur les plans suivants : niveau de risque général, niveau de besoins, niveau de motivation, potentiel de réinsertion sociale, caractéristiques de la peine et autres caractéristiques correctionnelles. Des analyses statistiques ont révélé des différences significatives entre les participants au PNCE et la population carcérale générale. Par exemple, les participants au PNCE présentaient généralement des niveaux plus faibles de risque et de besoins et des niveaux plus élevés de motivation et de potentiel de réinsertion sociale comparativement à la population carcérale générale. Les résultats détaillés de ces analyses statistiques sont présentés à la section Principales constatations (constatation n° 6).

2.2.2 Principales sources de données qualitatives

Afin de corroborer les constatations des analyses quantitatives, des renseignements supplémentaires ont été recueillis dans le cadre d'une enquête en ligne auprès des membres du personnel du SCC et des fournisseurs contractuels de services liés au PNCE dans la région du Québec. Le questionnaire d'enquête a été distribué par messages électroniques internes (communiqués généraux) et était disponible dans les deux langues officielles entre le 15 décembre 2009 et le 15 janvier 2010. Deux courriels de rappel ont été envoyés pour tenter d'augmenter le taux de réponse à l'enquête. De plus, une conférence téléphonique a été tenue avec le groupe consultatif d'évaluation dans le but de mieux faire connaître l'enquête en cours sur le PNCE et d'obtenir des appuis à sa réalisation.

En tout, 488 personnes ont répondu à l'enquête sur le PNCE. De ce nombre, 32 % ($n = 158$) ont indiqué être au moins modérément familiers avec les buts et les objectifs du PNCE. Plus des deux tiers des répondants (68 %; $n = 330$) ont déclaré n'avoir aucune connaissance ou une connaissance limitée du programme. Étant donné que l'enquête s'adressait aux employés qui

étaient au moins modérément familiers avec le programme, seuls les résultats des répondants satisfaisant à ce critère ont été utilisés pour formuler les constatations présentées dans le présent rapport.¹³

Les répondants à l'enquête ont majoritairement indiqué qu'ils travaillaient dans les établissements (62 %; $n = 98$); venaient ensuite les membres du personnel des administrations régionales du SCC (12 %; $n = 19$), les fournisseurs contractuels de services liés au PNCE (c.-à-d. qui ne sont pas des employés du SCC; 11 %; $n = 18$), les membres du personnel du SCC qui travaillent dans la collectivité (10 %; $n = 15$) et les membres du personnel de l'AC du SCC (5 %; $n = 8$).

Environ un tiers des répondants ont déclaré être directement impliqués dans l'animation des séances du PNCE (37 %; $n = 59$) et participer au programme à titre de surveillants en milieu de travail (32 %; $n = 51$). Vingt-deux pour cent ($n = 35$) participaient à l'administration et à la gestion du programme, 5 % ($n = 8$) avaient pris part à l'élaboration du programme; les autres répondants participaient au PNCE à d'autres titres.

2.2.3 Étude des documents

Afin d'orienter le contenu du cadre analytique de l'évaluation et situer dans leur contexte les constatations découlant de l'évaluation, un examen des documents gouvernementaux et d'autres rapports publiés et non publiés a été réalisé. Les documents consultés pour les différents volets de l'évaluation comprenaient les suivants :

- Rapports ministériels (c.-à-d. *le Rapport sur les plans et sur les priorités du SCC*, SCC, 2009a; *Rapport ministériel sur le rendement*, SCC, 2009b);
- *Rapport du Comité d'examen du Service correctionnel du Canada : Feuille de route pour une sécurité publique accrue* (Comité d'examen du SCC, 2007);
- Les Rapports du Bureau de l'enquêteur correctionnel (BEC, 2005, 2007);
- *Réponse du SCC aux rapports du Bureau de l'enquêteur correctionnel* (SCC, 2005, 2007);

¹³ Les répondants à l'enquête comprenaient des intervenants du PNCE, des surveillants en milieu de travail, des gestionnaires et coordonnateurs de programmes, des concepteurs de programmes et d'autres membres du personnel du SCC. Dans le présent rapport, tous les répondants sont qualifiés d' « intervenants de programmes ».

- *Rapport de recherche : Accroître les compétences relatives à l'employabilité des délinquants sous responsabilité fédérale : Analyse préliminaire du Programme national des compétences relatives à l'employabilité* (Latendresse et Cortoni, 2005);
- *Rapports d'évaluation : Les programmes d'emploi et d'employabilité du Service correctionnel du Canada* (Carrington et coll. 2003; Taylor et coll. 2008);
- *Rapport d'évaluation : Les centres d'emploi dans la collectivité du Service correctionnel du Canada* (Brews et coll., 2010);
- *Compendium 2000 des programmes correctionnels efficaces* (Gillis, 2000) et autres rapports internes de recherche et d'évaluation (Delveaux et coll., 2005; Gillis et Nafekh, 2005); et,
- Des publications revues par un comité de lecture et la littérature grise¹⁴ sur l'emploi et la récidive chez les délinquants ainsi que sur les besoins des employeurs et leurs préférences d'embauche ont été consultées et sont citées dans les sections pertinentes du rapport.

2.3 Mesures : Procédures et analyses

2.3.1 Enquête électronique

Une enquête électronique à l'intention des employés du SCC et des fournisseurs de services à contrat en lien avec le PNCE a été élaborée à l'aide du logiciel Snap Survey. L'enquête a été administrée sur le site Intranet du SCC, où le questionnaire pouvait être complété en ligne ou bien imprimé sur papier et renvoyé par télécopieur à la Direction de l'évaluation. Une lettre d'invitation, contenant un lien menant au questionnaire d'enquête, a été distribuée dans les deux langues officielles à tous les employés du SCC à l'aide du système de communication interne du Service.

Les questions de l'enquête portaient sur les objectifs de l'évaluation et comprenaient à la fois des questions fermées et des questions ouvertes. Les questions fermées étaient constituées d'échelles d'évaluation en quatre ou cinq points de type Likert ainsi que d'éléments

¹⁴ La littérature grise est définie ainsi : documents d'information, sur support papier ou électronique, produits à tous les paliers de gouvernement, dans les universités, dans le milieu des affaires et dans l'industrie, et non contrôlés par des maisons d'édition commerciales. Les rapports techniques produits par des organismes gouvernementaux et les documents de travail émanant des groupes d'étude sont des exemples de littérature grise.

dichotomiques et catégoriques.¹⁵ Le questionnaire de l'enquête avait été proposé par la Direction de l'évaluation et approuvé par le groupe consultatif d'évaluation composé principalement de représentants du PEE du SCC aux échelons national et régionaux.

Au total, 488 personnes ont rempli le questionnaire de l'enquête en ligne; cependant, seules les réponses des participants qui avaient eux-mêmes déclaré être modérément familiers avec le programme (32 %; $n = 158$) ont été utilisées pour les analyses. Les données ont été exportées dans le Progiciel de statistiques sur les Sciences sociales (SPSS). Les données quantitatives ont été analysées à l'aide de méthodes d'analyse descriptives. Les fréquences et les pourcentages ont été calculés en fonction du nombre de réponses valides à la question. Pour toutes les questions de l'enquête, les données qualitatives ont été analysées par thème, de façon inductive et indépendante, par deux analystes en évaluation. La liste définitive des codes thématiques a été établie par consensus et est présentée dans les sections pertinentes du présent rapport.¹⁶

2.3.2 Données d'évaluation du PNCE

Les compétences relatives à l'employabilité des délinquants et leur performance à l'intérieur du PNCE ont été évaluées par les intervenants, les surveillants en milieu de travail et les participants au programme avant le début et après la fin du programme. Ces évaluations consistaient à coter leur compréhension des compétences relatives à l'employabilité (à savoir, l'importance des compétences et les besoins futurs de perfectionnement) et le perfectionnement de leurs compétences découlant du programme. Ces outils d'évaluation ont été mis au point par le Conference Board du Canada et, à compter de l'exercice 2007-2008, ont été remis électroniquement par les intervenants du programme (directeur par intérim, Emploi et employabilité, note de service datée du 19 juin 2007).

Afin de déterminer l'effet du PNCE, différentes comparaisons pré-test et post-test ont été réalisées. Les comparaisons des résultats obtenus au pré-test et au post-test sur les compétences

¹⁵ Prière de noter que les données quantitatives provenant de l'enquête sont présentées en pourcentage des réponses valides à la question, car certaines questions ne s'appliquaient pas ou les répondants étaient incapables d'y répondre.

¹⁶ Veuillez noter que, pour les données qualitatives provenant de l'enquête, les réponses sont présentées en pourcentage des réponses codées à l'intérieur d'un thème donné. Aucune inférence ne pourrait donc être faite quant à la généralisation des énoncés qualitatifs au reste des répondants.

individuelles ont été examinées à l'aide des tests de Wilcoxon pour observations appariées.¹⁷ Les comparaisons des résultats composites du pré-test et du post-test sur les 12 compétences relatives à l'employabilité ont été examinées avec les tests *t* pour les moyennes dépendantes¹⁸ et ont été répétées pour les groupes de délinquants de sexe masculin et féminin ainsi que pour les groupes de délinquants autochtones et non autochtones. Toutes les analyses ont été réalisées à un seuil de signification de 0,05. Des renseignements détaillés sur les propriétés psychométriques de l'outil de collecte de données sur le PNCE sont présentés à l'annexe G.

2.3.3 *Achèvement du programme*

Les taux d'achèvement du PNCE ont été calculés à l'aide de données extraites du Système intégré de rapports du SCC. Les taux d'achèvement ont fait l'objet d'une autre comparaison entre les participants et les participantes au programme ainsi qu'entre les participants autochtones et non autochtones. En dernier lieu, les taux d'achèvement du PNCE ont été comparés aux taux d'achèvement de tous les programmes offerts dans les établissements du SCC.

2.3.4 *Résultats correctionnels dans la collectivité*

Afin de déterminer l'efficacité du PNCE, l'évaluation a porté sur deux types de résultats correctionnels dans la collectivité : l'échec de la mise en liberté sous condition et les résultats en matière d'emploi après la mise en liberté. L'échec de la mise en liberté sous condition englobait toutes les réincarcérations¹⁹ et les réincarcérations à la suite d'une nouvelle infraction. Un test des effets inter-sujets a été utilisé pour comparer les résultats correctionnels dans la collectivité obtenus par les participants au PNCE et par les membres du groupe témoin. Des analyses de survie et, en particulier, des analyses de régression séquentielle de Cox,²⁰ ont servi à examiner l'obtention et la conservation d'un emploi dans la collectivité ainsi que l'échec de la mise en

¹⁷ Le test de Wilcoxon pour observations appariées est conçu pour vérifier si les différences médianes entre les résultats obtenus dans un échantillon simple ou dans deux échantillons connexes s'écartent de zéro.

¹⁸ Le test *t* pour échantillons dépendants sert à comparer les moyennes de deux variables à l'intérieur d'un échantillon simple ou de deux échantillons appariés (p. ex., les mesures pré-test et post-test).

¹⁹ Toutes les réincarcérations comprenaient une première réadmission pour manquement aux conditions de la libération conditionnelle, avec ou sans perpétration d'une nouvelle infraction.

²⁰ Des analyses de régression de Cox ont servi à déterminer la relation entre le coefficient de survie (le pourcentage d'un échantillon qui n'a pas vécu l'événement étudié au cours d'une période donnée) et une ou plusieurs variables explicatives.

liberté sous condition. Le choix de la méthode d'analyse de régression de Cox a permis à l'équipe d'évaluation de contrôler les différences préexistantes entre les groupes lors de l'évaluation de l'effet du programme et a permis également d'analyser les données censurées.²¹

Plusieurs analyses de régression séquentielle de Cox ont été réalisées afin de déterminer si la probabilité d'être réincarcéré dans un établissement fédéral différait entre les participants au PNCE et les membres du groupe témoin.²² Premièrement, les données suivantes ont été saisies dans le bloc 1 du modèle statistique : l'âge des délinquants au moment de leur mise en liberté, leur type de mise en liberté, leurs niveaux généraux de risque et de besoins, la durée de leur incarcération et leur situation d'emploi dans la collectivité, tandis que la variable de traitement (les participants au PNCE par rapport aux membres des groupes témoins) a été saisie dans le bloc 2 afin d'établir si la participation au PNCE constituait un ajout important à la prédiction du résultat, après avoir contrôlé les variables parasites du bloc 1. Dans le même ordre d'idées, des analyses de régression séquentielle de Cox ont été effectuées afin de déterminer si la probabilité de trouver et de conserver un emploi dans la collectivité différait entre les participants au PNCE et les membres des groupes témoins. Les différences suivantes entre les groupes témoins ont été contrôlées dans les analyses des résultats au chapitre de l'emploi : l'âge lors de la mise en liberté; le type de mise en liberté; les besoins en matière d'emploi au moment de la mise en liberté; la fréquentation des centres d'emploi du SCC dans la collectivité et le potentiel de réinsertion sociale. Toutes les comparaisons de groupe et tous les tests d'hypothèses ont été réalisés au seuil de signification de 0,5.

2.3.5 Rentabilité

Des analyses de coûts ont été effectuées afin d'examiner le coût de la prestation du programme. Les dossiers financiers des exercices 2007-2008 et 2008-2009 étaient inclus dans les analyses. Les coûts moyens par séance du PNCE et par délinquant inscrit au programme ont été calculés à partir des dépenses moyennes disponibles pour les régions du Québec et des Prairies

²¹ Les données sont qualifiées de censurées (ou de tronquées) lorsque le moment d'un événement final (p. ex., la réincarcération) n'est pas connu pour différentes raisons, par exemple parce que l'événement ne s'était pas encore produit à l'époque de l'évaluation.

²² Les analyses de régression de Cox ont été répétées pour les délinquants, les délinquantes, les délinquants autochtones et les délinquants non autochtones dans le but de vérifier si les hypothèses formulées pour ces groupes respectaient les exigences du SCC en matière de rapports.

seulement. Ces calculs ont été comparés à la formule de financement du PNCE, soit 8 000 \$ par séance.

2.4 Limites de l'évaluation

Afin de déterminer l'incidence du PNCE sur les résultats correctionnels dans la collectivité, seuls les délinquants mis en liberté dans la collectivité ont été retenus pour les analyses de résultats, puisque les délinquants incarcérés n'ont pas l'occasion de réussir ou d'échouer dans la collectivité. Ce choix réduit la taille de l'échantillon des participants au PNCE à 1 275 (74 %) et du groupe témoin à 858 (58 %). De plus, aucune conclusion n'a pu être tirée au sujet du maintien de l'emploi. L'équipe d'évaluation a pu distinguer deux types différents de cessation d'emploi – si un délinquant avait été congédié ou s'il avait quitté de son plein gré – mais aucune inférence n'a pu être faite au sujet des raisons possibles du départ (p. ex., compétences insuffisantes ou cheminement professionnel).

Il n'a pas été possible de comparer l'efficacité du PNCE à un autre programme, car aucun programme comparable de perfectionnement des compétences n'avait été offert dans les établissements. Ce sont donc les changements observés, en cours de programme, dans les compétences relatives à l'employabilité qui ont été évalués pour un groupe, à l'aide du pré-test et du post-test. Ces tests ne tiennent pas compte des changements attribuables au passage du temps (p. ex., la maturation) ou au contrôle (c.-à-d. l'effet placebo ou l'effet Hawthorne).²³ Par conséquent, tout changement survenu entre les deux occasions d'évaluation ne peut être définitivement attribué au PNCE. Et qui plus est, les rapports des évaluations préalables et postérieures au programme n'étaient pas disponibles pour tous les participants au PNCE.²⁴ Pour être plus précis, les évaluations préalables et postérieures au programme étaient disponibles pour 51 % ($n = 885$) de tous les participants au PNCE.

La fiabilité de l'outil d'évaluation des données n'ayant pas été évaluée antérieurement, l'équipe d'évaluation a procédé à des analyses de fiabilité avant d'examiner les changements entre l'avant- et l'après-programme (voir l'annexe G). Dans l'ensemble, l'outil de collecte des données semble avoir une bonne cohérence interne. Les niveaux d'accord entre les intervenants

²³ L'effet Hawthorne est un phénomène consistant pour les sujets d'une recherche à modifier leur rendement en réaction à leur participation à l'étude et non en réaction à la manipulation expérimentale.

du PNCE, les surveillants en milieu de travail et les participants au programme étaient statistiquement significatifs, même si la magnitude des corrélations allait de faible à modérée ($r = 0,20$ à $r = 0,56$ pour l'ensemble des résultats relatifs à l'employabilité). Il n'a pas été possible d'établir la validité de l'outil à l'époque de l'évaluation.

De plus, l'équipe d'évaluation n'a pu examiner le changement opéré dans les indicateurs des besoins en matière d'emploi avant et après la participation au programme, tel qu'évalué dans les Suivis du plan correctionnel (SPC), parce que les indicateurs de ces besoins et d'autres indicateurs d'évaluation dynamique sont demeurés pour la plupart inchangés avant et après l'intervention du PNCE. Un certain nombre de facteurs ont pu contribuer à ce manque de différences, mais une enquête sur ceux-ci dépassait la portée de la présente évaluation. Toutefois, dans une étude future, il conviendrait d'examiner les rapports entre les changements dans les besoins dynamiques (dans ce cas-ci, l'emploi) et la récidive.

La présente évaluation n'a pas permis de déterminer si les réponses et commentaires des intervenants de programmes visés par l'enquête, au sujet de la mise en œuvre du PNCE, et les domaines d'amélioration étaient rattachés au curriculum de la version du programme destinée aux hommes, aux femmes ou à ces deux groupes. Un autre examen des documents du programme aidera à préciser la nature et l'étendue des problèmes soulevés par les intervenants de programmes.

Parmi les autres limites constituant des problèmes mineurs pour l'équipe d'évaluation, il faut mentionner : l'information restreinte sur la fréquentation des centres d'emploi dans la collectivité (CEC)²⁵ par les délinquants (notamment, avant ou après leur participation au PNCE); l'impossibilité d'obtenir des renseignements quant au nombre de surveillants en milieu de travail qui ont participé au PNCE, ce qui restreint la capacité de l'équipe d'évaluation de déterminer les taux de réponse de ceux-ci à l'enquête et de calculer le ratio surveillant-délinquants; et l'impossibilité de savoir si tous les participants au PNCE satisfaisaient au critère d'admission²⁶

²⁴ Des modèles d'évaluation informatisés ont été mis en application au cours de l'exercice 2007-2008 afin de minimiser le volume de données manquantes mentionné au cours de l'exercice 2006-2007 (directeur, Emploi et employabilité, note de service datée du 19 juin 2007).

²⁵ Afin de recenser les délinquants qui avaient fréquenté les CEC, les données fournies par CORCAN et utilisées pour l'évaluation 2009 des CEC ont été croisées avec les données sur le PNCE extraites du SGD. À noter que les données sur les CEC concernaient exclusivement les délinquants qui avaient fréquenté les centres d'emploi dans la collectivité entre 2006 et 2008 (Brews et coll., 2010).

²⁶ L'emploi en établissement était défini comme un programme de travail ou d'études à temps partiel ou à temps plein.

pour occuper un emploi dans l'établissement (c.-à-d. combien de participants suivaient des programmes d'études au moment de leur inscription). Ces dernières données n'ont pu être obtenues parce que la participation au PNCE portait le même code que la participation à un programme d'études, ce qui s'est traduit par un taux de participation de 100 % aux programmes d'études chez les délinquants inscrits au PNCE.

En dernier lieu, l'équipe d'évaluation n'a pas ménagé ses efforts pour obtenir des renseignements sur les dépenses du programme, mais l'absence de données financières exactes et fiables rendait impossible la réalisation d'analyses coûts-efficacité et coûts-efficacité. Les recommandations 6 et 7 visent justement à mettre fin au manque d'uniformité dans les pratiques en matière d'établissement de rapports financiers.

3. PRINCIPALES CONSTATATIONS

Les résultats qui suivent sont présentés sous leurs objectifs d'évaluation respectifs, à savoir : (1) *La pertinence du programme*; (2) *Sa mise en œuvre*; (3) *Son succès (efficacité et efficience)*; (4) *Sa rentabilité*; et (5) *Ses résultats inattendus*.

Objectif n° 1 : Pertinence du programme

Est-ce que le PNCE demeure compatible avec les objectifs et les priorités correctionnelles et pangouvernementales et répond aux besoins en matière d'emploi des délinquants et des employeurs?

Pour tenter d'établir la pertinence globale du PNCE, l'équipe d'évaluation a examiné les aspects suivants : (1) la compatibilité du programme avec les priorités pangouvernementales et ministérielles; (2) les antécédents professionnels et les besoins en matière d'emploi que présentent les délinquants; (3) la disponibilité d'autres interventions axées sur l'employabilité pour le grand public et, en particulier, pour les délinquants au Canada; (4) l'adaptation du programme aux besoins des employeurs; (5) les facteurs communs qui influencent la décision des employeurs d'embaucher d'anciens délinquants.

CONSTATATION N° 1. Le PNCE est conforme aux priorités pangouvernementales et correctionnelles. De plus, les interventions relatives à l'employabilité demeurent pertinentes étant donné le pourcentage croissant de délinquants qui affichent des niveaux élevés de besoins en matière d'emploi et de faibles compétences professionnelles. La nécessité de telles interventions a été confirmée par les intervenants de programmes interrogés.

Priorités pangouvernementales et correctionnelles

Les résultats d'examen récents des programmes et services correctionnels ont soulevé des inquiétudes quant à l'état des programmes correctionnels auxquels ont accès les délinquants sous responsabilité fédérale au Canada (BEC, 2005; 2007; Bureau du vérificateur général, 1999; 2003). C'est la raison pour laquelle le ministre de la Sécurité publique a entrepris un examen approfondi des priorités et des opérations du SCC. Le rapport qui a résulté de cet examen, *Feuille de route pour une sécurité publique accrue* (Comité d'examen du SCC, 2007) cerne cinq domaines qui doivent être améliorés afin d'obtenir de meilleurs résultats en matière de sécurité

publique,²⁷ dont l'un est celui de l'emploi et de l'employabilité des délinquants, ce qui oblige le SCC à se recentrer sur le modèle employabilité-emploi et à « préparer les délinquants (par l'acquisition d'un métier ou d'un apprentissage) à profiter des offres d'emploi qui se présentent dans le marché du travail, que ce soit au niveau national ou au niveau local » (Comité d'examen du SCC, 2007).²⁸

C'est pour agir dans ces cinq domaines, et ainsi améliorer le système et les interventions correctionnels, que le SCC a entrepris son Programme de transformation (SCC, 2009c). L'un des principaux thèmes du Programme de transformation du SCC est l'amélioration de l'emploi et de l'employabilité des délinquants, tant à l'intérieur des établissements que dans la collectivité. En 2009-2010, le SCC a continué de centrer ses efforts sur l'accroissement des possibilités d'emploi en établissement; sur l'élaboration de stratégies d'emploi pour les délinquantes et pour les délinquants autochtones; sur la conclusion de partenariats avec la collectivité; sur l'évaluation d'un instrument national d'évaluation professionnelle; et sur l'achèvement de l'examen des politiques et des services actuels en matière d'employabilité, l'objectif étant de mieux intégrer les interventions dans un continuum correctionnel amélioré (SCC, 2009a).

La mise en œuvre du Programme de transformation devrait contribuer à la transition en toute sécurité des délinquants admissibles dans la collectivité, l'une des priorités stratégiques du SCC mentionnées dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2008-2009 (SCC, 2009b) ainsi que dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2009-2010 (SCC, 2009a). Les interventions correctionnelles qui comprennent des programmes d'emploi et d'employabilité sont directement rattachées à cette priorité.

L'emploi et les délinquants sous responsabilité fédérale

Il est bien connu que la population canadienne de délinquants sous responsabilité fédérale a des besoins importants en matière d'emploi et d'employabilité (Brews et coll., 2010; Comité d'examen du SCC, 2007; Delveaux et coll., 2005; Gillis, 2000; Gillis et Andrews, 2005; Taylor et coll., 2008; Trevethan et Rastin, 2003). Un portrait instantané (un seul jour) de la population

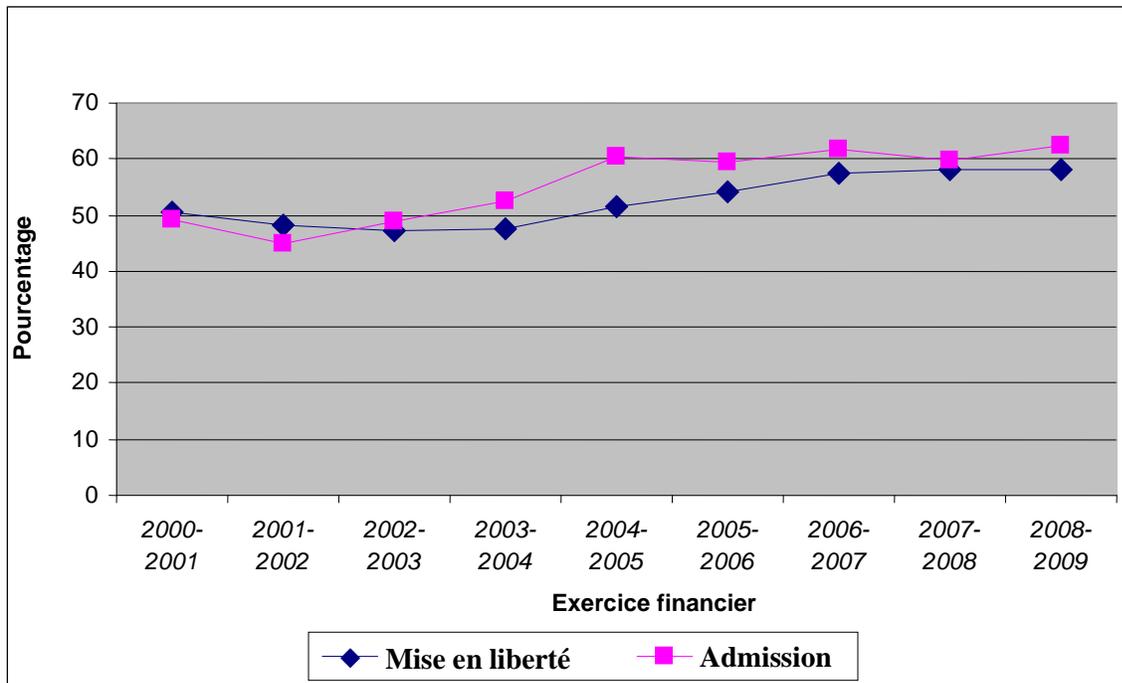
²⁷ Le Comité d'examen du SCC (2007) a relevé les cinq domaines suivants : les obligations du délinquant (responsabilisation); l'élimination des drogues dans les établissements carcéraux; l'employabilité et l'emploi; l'infrastructure matérielle; l'abolition de la libération d'office et l'introduction du régime de libération conditionnelle méritée.

²⁸ Recommandation n° 23b du *Rapport du Comité d'examen du Service correctionnel du Canada : Pour une sécurité publique accrue* (Comité d'examen du SCC, 2007).

confiée à la garde du SCC a révélé que 59 % ($n = 11\,573$) de tous les délinquants qui relevaient du SCC en février 2010 avaient été évalués, au moment de leur admission, comme ayant des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi. Les délinquants accusaient également des déficits importants dans les domaines des antécédents professionnels et de l'employabilité. Par exemple, les deux tiers des délinquants (63 %; $n = 9\,944$) avaient des antécédents professionnels instables, 63 % ($n = 9\,927$) étaient sans emploi au moment de leur arrestation, 56 % ($n = 8\,995$) n'avaient pas de domaine d'emploi ou de compétence et 74 % ($n = 11\,403$) ne possédaient pas de diplôme d'études secondaires.

Le pourcentage de délinquants chez lesquels on a recensé des besoins en matière d'emploi (jugés modérés ou considérables) lors de l'évaluation initiale et de la mise en liberté dans la collectivité a augmenté au cours des dix dernières années (Figure 1).

Figure 1. Pourcentage de délinquants chez lesquels on a recensé des besoins en matière d'emploi lors de leur évaluation initiale et de leur mise en liberté dans la collectivité



Source : SGD (2009).

Le lien entre les programmes correctionnels suivis par le délinquant et le succès de sa réinsertion sociale dans la collectivité est relativement bien établi (Dowden et Andrews, 2000;

Gendreau, Litle et Goggin, 1996; Lipsey, Chapman et Landenberger, 2001), mais le rapport entre la récidive et les interventions ciblées sur l'emploi est moins concluant (Bouffard, MacKenzie et Hickman, 2000; Gillis, 2000; Wilson, Gallagher et Mackenzie, 2000). Cependant, des études ont montré l'existence de liens solides entre l'emploi et la récidive (Gendreau et coll., 2000; Taylor et coll., 2008). Par exemple, une méta-analyse réalisée par Gendreau et ses collègues (2000) a révélé que l'emploi était fortement corrélé avec la récidive ($r = 0,13$), l'instruction et l'emploi, les besoins en matière d'emploi au moment de l'élargissement et les antécédents professionnels comptant parmi les plus fiables des variables explicatives de la récidive ($r = 0,26$; $r = 0,15$; $r = 0,14$, respectivement). Deux études internes du SCC, réalisées par Gillis et Nafekh (2005) ainsi que par Taylor et ses collègues (2008), ont de nouveau montré que les délinquants qui occupaient un emploi dans la collectivité étaient proportionnellement moins nombreux à être réincarcérés dans un établissement fédéral.

En conformité avec ces constatations, les intervenants de programmes qui ont répondu à l'enquête ont affirmé que les interventions en matière d'emploi et d'employabilité conduisaient à une diminution de la récidive (16 %; $n = 21$) et à une forte probabilité que les délinquants obtiennent du succès dans leur milieu de travail (22 %; $n = 29$). De plus, la majorité des intervenants de programmes ont indiqué que le PNCE était une initiative utile (87 %; $n = 128$) parce qu'elle ciblait les besoins des délinquants en matière d'employabilité (83 %; $n = 128$) et leur permettait d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs (80 %; $n = 119$). Les intervenants de programmes ont mentionné que le PNCE facilitait le perfectionnement des compétences chez les délinquants (88 %; $n = 115$), contribuait au succès de la réinsertion sociale des délinquants dans la collectivité (58 %; $n = 76$) et aidait les délinquants à comprendre les comportements recherchés et les attentes à leur égard en milieu de travail (37 %; $n = 48$).

CONSTATATION N^o 2. Des programmes comparables de perfectionnement des compétences ont été élaborés et sont présentement offerts au grand public par différentes organisations dans tout le pays. De surcroît, certaines organisations sans but lucratif offrent une formation sur les compétences générales et l'employabilité aux délinquants dans la collectivité.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) est une organisation fédérale responsable de l'élaboration de politiques, de programmes et d'outils qui favorisent l'acquisition par les Canadiens de compétences professionnelles non techniques propres à certains métiers. Le travail accompli par RHDCC cible à la fois la population générale et des groupes spéciaux qui ont manifestement besoin de perfectionner leurs compétences, l'objectif étant de créer une main-d'œuvre canadienne compétente, souple et inclusive (Ressources humaines et Développement des compétences Canada [RHDCC], 2009).

En 1994, RHDCC a lancé une étude de recherche, le Projet de recherche sur les compétences essentielles (PRCE), dont l'objet était d'examiner et d'articuler un ensemble de compétences de base ainsi que les compétences essentielles auxquelles font appel divers emplois (de Vries, 2009). Ce projet a permis de cerner les neuf compétences exigées dans un milieu de travail canadien, appelées compétences essentielles.²⁹ De plus, les profils des compétences essentielles, qui décrivent comment ces neuf compétences sont utilisées par les travailleurs d'une profession donnée, ont été élaborés et sont maintenant utilisés par des employeurs, des éducateurs, des syndicats et des conseils sectoriels (de Vries, 2009).³⁰

Pour faire progresser l'objectif d'améliorer les compétences essentielles des Canadiens adultes, RHDCC fait la promotion de ces compétences, met au point des outils d'évaluation et d'apprentissage et soutient financièrement certaines activités de formation. Ce ministère établit également des partenariats avec les provinces et les territoires, dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail, afin de concevoir et d'offrir des programmes de formation axés sur l'emploi et le perfectionnement des compétences. Un examen sommaire des programmes et des services disponibles dans ces deux domaines a révélé que différentes organisations gouvernementales, sans but lucratif et financées par le secteur privé offraient des programmes de perfectionnement des compétences dans le but de faciliter l'obtention d'emplois dans les secteurs de l'alphabétisation des adultes, du perfectionnement des compétences

²⁹ Le PRCE de RHDCC a recensé les neuf compétences essentielles suivantes : la lecture de textes, l'utilisation de documents, la numérotique, la rédaction, la communication orale, les capacités de raisonnement, l'utilisation d'ordinateurs, le travail d'équipe et l'apprentissage continu. Fait digne de mention, les profils des compétences essentielles définies par RHDCC et les compétences relatives à l'employabilité décrites par le Conference Board du Canada présentent des corrélations (Kitagawa, 2001).

³⁰ Les conseils sectoriels sont des organisations qui cherchent, cernent et coordonnent des initiatives à l'appui du développement et de la gestion des ressources humaines dans presque tous les secteurs d'activités au Canada. Plus de 30 conseils sectoriels représentent ces secteurs et travaillent en collaboration avec l'industrie. La liste des Conseils sectoriels est disponible à l'adresse suivante : <http://www.councils.org/les-conseils-sectoriels/liste-des-conseils-sectoriels-canadiens/?langType=3084>.

essentielles et d'autres aptitudes (on peut se procurer les répertoires des programmes communautaires auprès de la Coalition de l'alphabétisation de l'Ontario, de BC Literacy, de la Yukon Literacy Coalition, de Literacy Alberta, de Literacy Partners of Manitoba, d'Alphabétisme Terre-Neuve et Labrador, et d'autres organismes).

Certains des programmes communautaires disponibles s'adressent expressément aux personnes confrontées à des obstacles en matière d'emploi et d'employabilité et leur offrent une formation préparatoire à l'emploi, qui englobe le perfectionnement des compétences essentielles ainsi qu'une aide à l'emploi, afin que les chômeurs puissent se préparer à obtenir et à occuper un emploi (p. ex., par l'entremise des centres locaux d'emploi). La formation axée sur les compétences essentielles a également été intégrée dans les formations spécialisées offertes par les conseils sectoriels tels que le Conseil canadien des ressources humaines en camionnage, le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme, le Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada et le Conseil sectoriel de la construction (RHDCC, 2008).

En dernier lieu, les organisations qui offrent des services de réadaptation et de réinsertion sociale aux anciens délinquants, comme la Société John Howard du Canada, proposent aussi des programmes qui sont centrés sur le perfectionnement de compétences semblables à celles visées par le PNCE (l'annexe H contient une liste provisoire des programmes d'employabilité de la Société John Howard). Toutefois, la présente évaluation ne s'est pas intéressée au degré de disponibilité de programmes et de services de perfectionnement des compétences à l'intérieur de chaque région et d'une région à l'autre, car cet aspect dépassait sa portée.

En règle générale, des services et des ressources pour améliorer l'employabilité sont disponibles dans les collectivités. D'autres analyses permettraient de déterminer le caractère acceptable des services présentement offerts à la population de délinquants, dans la collectivité ou dans les établissements fédéraux, et des coûts associés à la prestation de ces services.

RECOMMANDATION N^o 1. Que le SCC procède à une analyse de l'environnement en préparation à une analyse de l'écart par rapport à d'autres programmes et services de formation axés sur des compétences disponibles dans la collectivité afin de déterminer si la population carcérale peut être bien desservie, à l'intérieur ou à l'extérieur des établissements, par les services et programmes présentement offerts avec les ressources qui lui sont allouées.

CONSTATATION N° 3. De nombreux auteurs affirment que les compétences relatives à l'employabilité que le PNCE vise à perfectionner sont jugées importantes par les employeurs des différents secteurs professionnels. Le PNCE pourrait être amélioré, notamment en ajoutant au programme l'acquisition de connaissances générales en informatique et de compétences liées au service à la clientèle.

La compréhension des priorités d'embauche des employeurs peut aider les chercheurs d'emploi à planifier leurs recherches et guider les fournisseurs de services dans leurs activités de repérage des débouchés sur le marché du travail et d'établissement des priorités en matière de formation. Ce dernier aspect est particulièrement pertinent pour le système correctionnel, car les délinquants présentent habituellement de multiples lacunes en matière d'emploi (Comité d'examen du SCC, 2007; Gillis, 2000; Holzer, Raphael et Stoll, 2003a; Taylor et coll., 2008).

À la demande du gouvernement, des universités et des industries, différentes enquêtes ont été réalisées afin de faciliter le repérage des compétences et des qualités personnelles que les employeurs recherchent chez les nouveaux employés (voir par exemple, Bloom et Kitagawa, 1999; EKOS Research Associates., 2007; Learning and Skills Council, 2005; Prism Economics and Analysis, 2008; Université de l'Alberta, 2008). Nonobstant les différences dans les méthodes d'enquête et dans les publics cibles, les résultats de ces enquêtes ont dévoilé des tendances similaires quant aux besoins des employeurs et quant aux domaines d'expertise qu'ils exigent.

En fait, les employeurs de tous les secteurs éprouvent des difficultés à recruter et à garder des employés qualifiés; toutefois, ils craignent tout particulièrement de ne pas pouvoir trouver les personnes possédant les qualités et les compétences de nature non technique qui répondent à leurs besoins en matière de recrutement (Business Council of British Columbia, 2006; Casner-Lotto et Barrington, 2006; Confederation of British Industry, 2008; Conference Board du Canada, 2003; Newton, Hurstfield, Miller, Page et Akroyd, 2005; Phoenix Strategic Perspectives, 2006; Prism Economics and Analysis, 2007). Dans l'ensemble, les employeurs apprécient et recherchent les compétences relatives à l'employabilité (c.-à-d. les compétences de nature non technique et les qualités personnelles) qui sont représentées de manière thématique dans le document *Compétences relatives à l'employabilité 2000+*, produit par le Conference Board du Canada, un cadre de travail dont est inspiré le curriculum du PNCE. Une importance particulière est accordée aux compétences relatives aux relations interpersonnelles, aux aptitudes à communiquer, au travail d'équipe ainsi qu'à des qualités telles que l'honnêteté, l'éthique au travail et le sens des responsabilités (Business Council of British Columbia, 2006; Conference

Board du Canada, 2003; EKOS Research Associates, 2007; Fahey, Roberts et Engel, 2006; Université de Wellington, 2006). Ces résultats sont semblables dans les différents secteurs, ce qui confirme l'importance de développer des compétences générales et des qualités personnelles, quel que soit le type d'emploi.

Étant donné que le PNCE a été élaboré suivant le modèle proposé dans le document *Compétences relatives à l'employabilité 2000+*, produit par le Conference Board du Canada, et les résultats de son sondage national auprès des employeurs réalisé en 2001, il n'est pas étonnant que la majorité des parties intéressées au PNCE sondées (71 %; $n = 107$) aient indiqué que les principales compétences relatives à l'employabilité étaient représentées dans le PNCE, bien que 29 % ($n = 43$) aient suggéré d'autres compétences qui devraient faire partie du programme. Les compétences les plus fréquemment mentionnées qui ne sont pas abordées dans le PNCE et que les répondants à l'enquête aimeraient voir inclure dans ce programme, sont les compétences relatives à la recherche d'emploi et aux entrevues ($n = 15$), les compétences générales en informatique (y compris la recherche et les demandes d'emploi en ligne; $n = 8$), et les compétences en gestion financière ($n = 5$). L'analyse documentaire a également révélé que les employeurs accordaient de l'importance aux compétences générales en informatique ainsi qu'aux compétences dans le domaine du service à la clientèle, et à l'initiative personnelle des employés (Business Council of British Columbia, 2006; Conference Board du Canada, 2003; EKOS Research Associates, 2007; Fahey et coll., 2006; Phoenix Strategic Perspectives, 2006; Université de l'Alberta, 2008).

L'employabilité des anciens délinquants

Les employeurs affirment souvent que les anciens délinquants sont l'un des groupes de candidats à l'emploi les moins intéressants (Graffam, Shinkfield et Handcastle, 2008; Holzer et coll. 2003b; Pager, 2002; Pager et Quillian, 2005), bien que les perspectives d'emploi semblent varier selon la nature des infractions commises, les traits de personnalité des délinquants et les qualifications requises (Fahey et coll., 2006; Phoenix Strategic Perspectives, 2006).

En général, les documents examinés donnent à penser que les industries qui ont peu de contacts avec les consommateurs et qui n'exigent que de faibles niveaux d'études, comme la construction, la fabrication et les transports, embauchent plus volontiers d'anciens délinquants. En revanche, les industries axés sur le service, les finances, l'assurance et l'immobilier sont

celles qui refusent le plus souvent d'embaucher d'anciens délinquants (Holzer et coll., 2001; 2003). Ce sont les plus petites entreprises non manufacturières, à la recherche d'employés possédant une formation et un degré d'instruction précis, qui sont les plus opposées à l'embauche d'anciens délinquants.

Les employeurs ont fait mention de plusieurs stratégies qui pourraient les aider à dissiper leurs inquiétudes concernant l'emploi d'anciens délinquants. Premièrement, la plupart des employeurs ont indiqué qu'ils se sentiraient plus à l'aise d'embaucher un ancien délinquant qui possède déjà des expériences de travail positives au moment de sa mise en liberté, rappelant ainsi l'importance des programmes de transition entre un établissement et une installation communautaire (Fahey et coll., 2006). Deuxièmement, les employeurs soulignent l'importance de la préparation de base au travail ainsi que l'importance des compétences non techniques liées au travail et des qualités personnelles, à savoir, les habiletés en communications interpersonnelles, telles que la capacité de bien s'entendre avec les autres, les aptitudes à communiquer, l'honnêteté, le sens des responsabilités, l'éthique du travail et la ponctualité (Holzer et coll., 2003a). Les employeurs attachent plus d'importance aux compétences générales des délinquants qu'à leurs compétences techniques, et ils sont nombreux à exprimer le désir d'investir dans la formation technique de bons candidats (Phoenix Strategic Perspectives, 2006). Par ailleurs, les employeurs ont souvent tendance à penser que les délinquants ne possèdent peut-être pas les compétences (p. ex., le sens du service à la clientèle) dont ils ont besoin pour réaliser leurs activités (Phoenix Strategic Perspectives, 2006). Une connaissance générale en informatique est également considérée comme une priorité, puisque de nombreux emplois, qui n'exigeaient pas auparavant de compétences technologiques, en exigent maintenant (p. ex., le transport et la livraison, l'entretien ménager des hôtels). Fait important, les employeurs qui avaient déjà employé d'anciens délinquants semblaient attacher une plus grande importance au développement des compétences générales et aux qualités personnelles que les employeurs qui n'avaient jamais embauché de membres de ce groupe (Fahey et coll., 2006).

En définitive, les écrits analysés témoignaient de la pertinence du PNCE et de son applicabilité à la population de délinquants. L'importance que les employeurs accordent aux compétences relatives à l'employabilité a également été soulignée lors des discussions à un

symposium sur l'emploi et l'employabilité organisé par le SCC, qui a eu lieu à Toronto (directeur, Emploi et employabilité, communication personnelle).³¹

Objectif n° 2 : Mise en œuvre

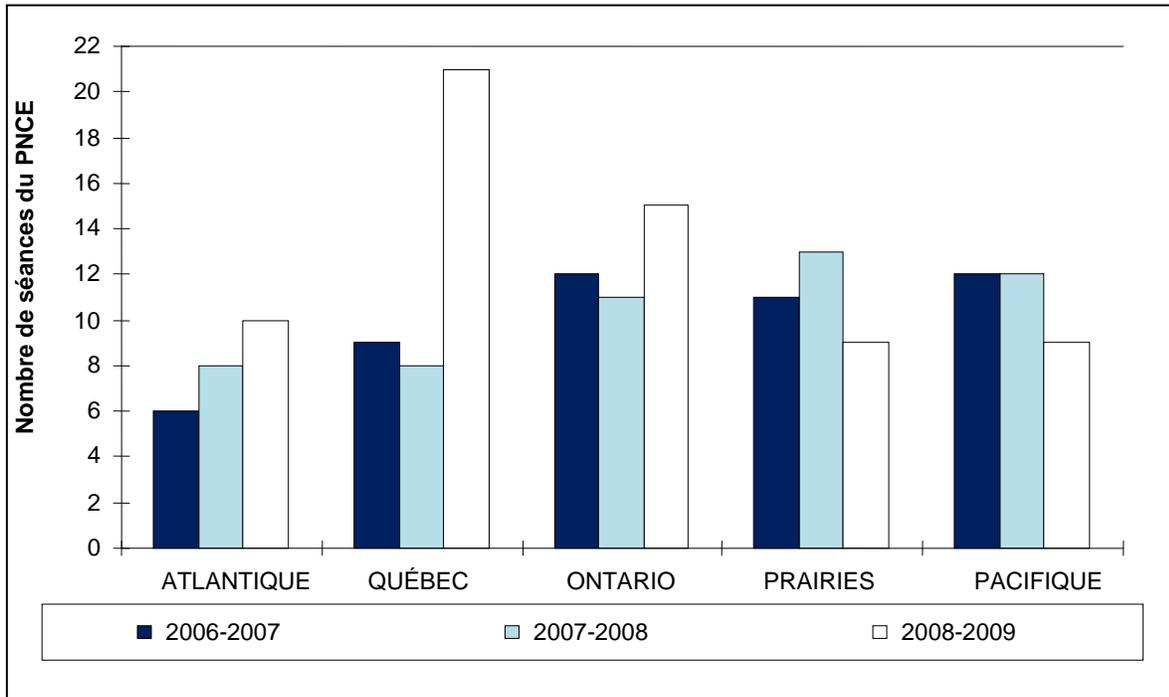
Est-il réaliste de penser que la façon de mettre le PNCE en œuvre permet d'atteindre les buts et objectifs fixés et est-ce que les problèmes de mise en œuvre ont été pris en compte de manière adéquate?

CONSTATATION N° 4. Bien que le PNCE ait été mis en œuvre à l'échelle nationale, il est plus ou moins accessible et les taux d'inscription varient selon les régions. Au dire des responsables du programme, les contraintes budgétaires, les problèmes de dotation et la visibilité relativement faible de ce programme sont autant de facteurs qui expliquent en partie les variations observées dans sa disponibilité et son exécution.

Le nombre de séances du PNCE données depuis le début de la mise en œuvre intégrale du programme, au cours de l'exercice 2006-2007, fluctue à l'intérieur des régions et d'une région à l'autre. Alors que le nombre de séances offertes dans la région de l'Atlantique a augmenté de façon constante au cours de la période de trois ans, soit de 2006-2007 à 2008-2009, le nombre total de séances dans la région du Québec a augmenté de 163 % en une seule année, de 2007-2008 à 2008-2009. La région de l'Ontario a également connu une hausse du nombre de séances au cours de la même période, mais pas aussi importante (c.-à-d. de 36 %). Le nombre de séances du PNCE données dans les régions des Prairies et du Pacifique de 2007-2008 à 2008-2009 atteignent des niveaux inférieurs à ceux de 2006-2007, exercice financier durant lequel a eu lieu le lancement du programme (voir la Figure 2).

³¹ Le symposium sur l'emploi et l'employabilité s'est tenu en février 2009 et avait pour but de mieux comprendre les besoins des employeurs et d'améliorer les perspectives d'emploi pour les délinquants mis en liberté. Le symposium offrait à des employeurs et à des représentants syndicaux de tout le pays la possibilité de rencontrer des dirigeants de CORCAN, des membres du Comité consultatif de CORCAN et des employés du SCC.

Figure 2. Nombre de séances du PNCE offertes, selon la région, de 2006-2007 à 2008-2009



Source : Données fournies par CORCAN – Bilan comparatif sommaire de la participation aux programmes et du nombre de certificats délivrés (2009).

De façon semblable, les taux d’inscription généraux variaient d’une région à l’autre. Plus particulièrement, dans la région du Québec, plus des trois quarts (76,4 %) des délinquants aiguillés vers le PNCE se sont inscrits au programme, ce qui représente le taux le plus élevé de toutes les régions. Le taux d’inscription le plus faible a été enregistré dans la région des Prairies (42 %; voir le Tableau 1). Les taux d’inscription des délinquants autochtones et des délinquantes variaient également selon les régions. En outre, les taux d’inscription au PNCE dans les régions différaient considérablement de la distribution régionale de la population de détenus du SCC; les régions de l’Atlantique et du Pacifique étaient surreprésentées et les autres trois régions étaient sous-représentées (voir l’annexe I pour de plus amples détails).

Tableau 1. Taux d'inscription au PNCE par région

Région (n) ^a	Taux d'inscription		
	Taux généraux	Délinquants autochtones ^b	Délinquantes ^b
Atlantique (n = 247)	53,5 %	7,7 %	15,4 %
Québec (n = 301)	76,4 %	4,7 %	11,6 %
Ontario (n = 401)	49,8 %	10,8 %	10,0 %
Prairies (n = 351)	41,9 %	53,6 %	31,9 %
Pacifique (n = 426)	60,9 %	28,2 %	8,7 %

Note. ^a Représente le nombre de participants au PNCE dans chaque région. ^b Les taux d'inscription des délinquants autochtones et des délinquantes ont été calculés à partir du nombre de participants au PNCE dans chaque région. Pour de plus amples détails sur la représentation des délinquants autochtones et des délinquantes au PNCE, veuillez consulter l'annexe I.

Source : SGD (2009).

Les irrégularités quant à la prestation du programme dans les régions, décrites ci-dessus, ont été signalées par les intervenants de programmes interrogés. Plus particulièrement, les répondants à l'enquête ont exprimé une certaine inquiétude quant à la capacité et aux ressources disponibles pour offrir le PNCE dans les régions (43 %; n = 54). Trente répondants à l'enquête (23 %) ont qualifié d'irrégulière la disponibilité du programme. Ces répondants ont laissé entendre que la prestation du programme deviendrait plus stable si son financement était permanent³² et si du personnel à temps plein y était affecté de façon permanente. Comme l'ont mentionné les intervenants de programmes, d'autres facteurs ont peut-être nui à la mise en œuvre du programme, entre autres les suivants : le rôle du PNCE par rapport à d'autres programmes offerts en établissement et par rapport au contenu des plans correctionnels des délinquants (13 %; n = 17); les préoccupations liées à l'horaire du programme et aux interférences avec les heures de travail des délinquants (13 %; n = 17); les problèmes relatifs aux affectations aux programmes (p. ex., le manque de clarté concernant les affectations aux programmes et les aiguillages vers ceux-ci; 18 %; n = 23); et la faible connaissance et compréhension du programme sur le terrain, couplée à un manque de communication au sujet du programme (26 %; n = 33).³³ Ensemble, les

³² Le PNCE est financé par CORCAN et le soutien financier disponible pour le programme dépend directement des recettes de cet organisme. Après trois années de croissance, les recettes de CORCAN ont légèrement fléchi en 2008-2009 pour se chiffrer à 70 millions de dollars, alors qu'elles avaient totalisé 70,6 millions de dollars au cours de l'exercice antérieur (CORCAN, 2009a).

³³ À l'époque du lancement du PNCE, en 2005-2006, CORCAN a mis en œuvre une stratégie de communication qui comprenait des séances de formation et d'information à l'intention des employés du SCC, la rédaction du dépliant sur le PNCE et des échanges continus avec les comités régionaux concernés. Fait digne de mention, les participants au programme sondés ont révélé que le programme est peu connu sur le terrain, ce qui rappelle l'importance de

questions concernant la variabilité de l'accès et des inscriptions au programme d'une région à l'autre sont à l'origine de l'une des recommandations de l'évaluation (recommandation 4).

CONSTATATION N° 5. Le PNCE est offert principalement aux délinquants chez lesquels ont été relevés des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi au moment de l'admission. Les participants au PNCE affichent généralement des niveaux supérieurs de motivation et de potentiel de réinsertion sociale et des niveaux de besoins et de risque plus faibles que la population carcérale confiée à la garde du SCC.

Le PNCE s'adresse aux détenus ayant des besoins reconnus en matière d'emploi. Pour avoir le droit de participer au PNCE, les délinquants doivent satisfaire aux critères suivants : avoir des besoins reconnus en matière d'emploi qualifiés de « modérés » ou de « considérables » lors de l'évaluation initiale; posséder un niveau d'alphabétisation de base (8^{ième} année ou plus) et la capacité de communiquer en anglais ou en français; avoir un travail à temps partiel ou à temps plein ou faire des études à l'intérieur de l'établissement; et être admissible à une mise en liberté dans moins de cinq ans.³⁴ Même si l'alphabétisation de base et l'admissibilité à la mise en liberté dans moins de cinq ans sont généralement des conditions préalables, des aménagements sont possibles pour répondre aux besoins personnels des délinquants.

Étant donné le pourcentage beaucoup plus élevé des participants au PNCE n'ayant aucun besoin ou de faibles besoins en matière d'emploi dans la région du Québec (76 %) comparativement aux quatre autres régions (voir la Figure 3),³⁵ deux types d'analyses ont été réalisées afin d'évaluer le caractère approprié des pratiques concernant l'affectation au programme et la mise en œuvre du programme. La première analyse portait sur tous les délinquants qui avaient participé au PNCE ($n = 1\ 726$), tandis que la deuxième excluait les

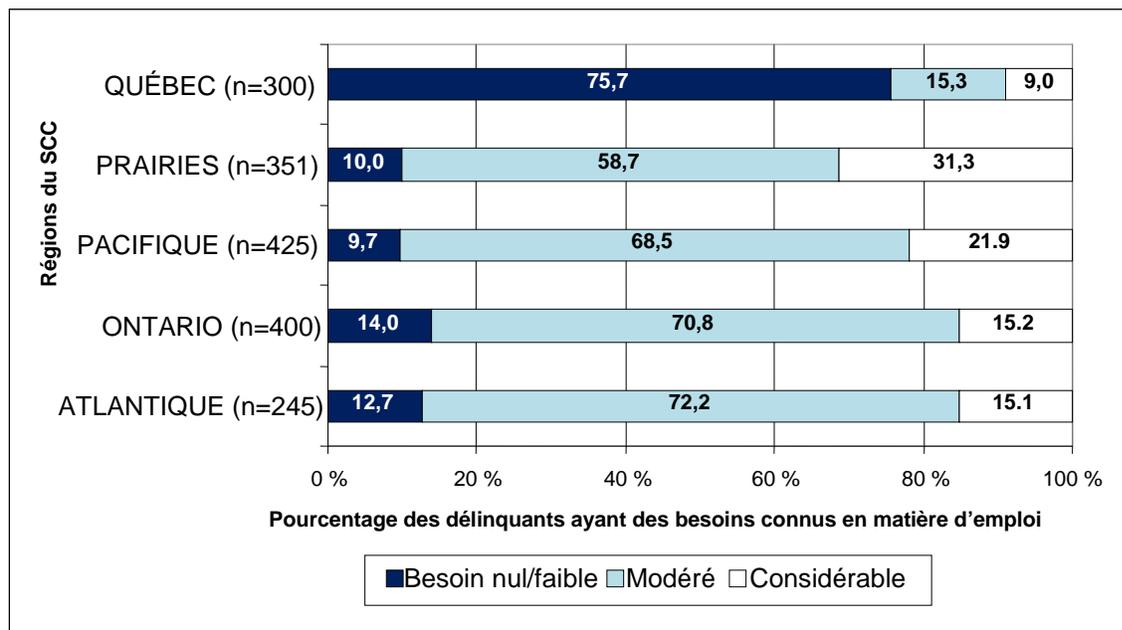
déployer des efforts de communication durables au nom de la direction du programme. CORCAN est en train d'élaborer une stratégie de communication en relation avec les initiatives permanentes du SCC en matière d'emploi (suivant les recommandations formulées à la suite de l'évaluation du PEE [Taylor et coll., 2008] et le plan d'action de la direction); toutefois, la présente évaluation n'avait pas pour objet d'analyser la mesure dans laquelle cette stratégie avait été mise en application et avait porté fruit.

³⁴ CORCAN (2009b), Méthode d'aiguillage et d'affectation au PNCE, mise à jour en février 2009. Prière de prendre note que les délinquants affectés à un programme d'études à temps plein ne sont plus admissibles au PNCE depuis 2009.

³⁵ Des résultats semblables ont été obtenus lors de l'évaluation de l'initiative des centres d'emploi dans la collectivité (Brews et coll., 2010), ce qui porte à croire que les procédures d'établissement de rapports sont systématiquement différentes d'une région à l'autre. Soucieux de donner suite aux recommandations formulées après l'évaluation de cette initiative, le SCC a décidé d'utiliser l'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques révisé (IDAFD-R), un élément du Processus d'évaluation initiale des délinquants, afin de simplifier et

délinquants provenant de la région du Québec ($n = 1\,425$). Ces analyses sont présentées dans les deux prochaines sections.

Figure 3. Besoins en matière d'emploi des participants au PNCE, par région



Source : SGD (2009).

Tous les participants au PNCE

La prestation de services ciblant les facteurs criminogènes (c.-à-d., le principe des besoins) est l'un des principes des interventions correctionnelles efficaces (voir, par exemple, Andrews et Bonta, 2006). Des évaluations récentes de l'initiative des CEC du SCC (Brews et coll., 2010) et du PEE (Taylor et coll., 2008) ont toutefois révélé que des programmes d'emploi étaient offerts à des délinquants n'ayant aucun besoin ou de faibles besoins en matière d'emploi. Dans le même ordre d'idées, la présente évaluation a permis de constater que, sur l'ensemble et en dépit du critère d'admissibilité au programme consistant à avoir des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi, 23 % des participants au PNCE ne présentaient aucun besoin ou de faibles besoins en matière d'emploi selon les résultats de leur évaluation initiale ($n = 390$) et selon les SPC rédigés avant le début du PNCE ($n = 391$). Et qui plus est, le pourcentage de participants au PNCE n'ayant aucun besoin ou de faibles besoins en matière d'emploi était

d'améliorer le processus d'évaluation des délinquants. La direction du SCC a également entrepris un examen du

beaucoup plus élevé que dans le groupe témoin (13 %; $\chi^2(2, n = 3\ 125) = 47,45, p < 0,0001$).³⁶ Fait à signaler, un pourcentage plus élevé des délinquants faisant partie du groupe témoin avaient des antécédents d'emploi instables comparativement aux participants au PNCE (81 % et 74 %, respectivement; $\chi^2(1, n = 2\ 884) = 20,44, p < 0,0001$).

Plusieurs des intervenants de programmes qui ont répondu à l'enquête (18 %; $n = 23$) ont exprimé des préoccupations au sujet du processus et des critères d'aiguillage vers le programme. Par exemple, 9 % ($n = 12$) d'entre eux ont commenté la validité apparente des critères d'aiguillage vers le programme, indiquant que ces critères, dans leur ensemble, avaient pour effet d'écarter les délinquants qui avaient le plus besoin du programme. Les intervenants de programmes ont aussi suggéré que le programme cible les délinquants ne possédant aucune compétence ou de faibles compétences relatives à l'emploi plutôt que ceux qui ont déjà un travail en établissement, et qu'il fallait donc élargir le programme afin d'inclure un plus grand nombre de délinquants. Bien entendu, les délinquants qui ne bénéficient pas d'une affectation de travail en établissement ou dans un atelier de CORCAN affichent des besoins plus élevés en matière d'emploi que ceux qui ont un travail. En fait, l'ensemble des données sur le PNCE révèle que 86 % des délinquants sans affectation de travail présentent des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi, comparativement à 78 % des délinquants qui ont pu obtenir une affectation de travail ($\chi^2(2, n = 3\ 125) = 32,38, p < 0,0001$).

D'autres analyses ont été effectuées afin de comparer les participants au PNCE à la population carcérale générale pour certaines variables démographiques et correctionnelles. Ces analyses ont révélé que les participants au PNCE présentaient généralement des niveaux de risque et de besoins plus faibles et des niveaux plus élevés de motivation et de potentiel de réinsertion sociale que la population carcérale générale (voir le Tableau 2).

domaine de l'emploi dans le plan correctionnel afin d'en vérifier la conformité à l'IDAFD-R).

³⁶ Lorsque les besoins en matière d'emploi mentionnés dans le SPC, tels qu'évalués avant l'inscription au PNCE, sont pris en compte, on obtient une répartition des besoins en matière d'emploi très semblable à celle établie lors de l'évaluation initiale.

Tableau 2. Niveau global de risque, de besoin, de motivation et de potentiel de réinsertion sociale des participants au PNCE et de la population carcérale générale

	Fréquence		
	Population incarcérée	Participants au PNCE	
	%	<i>n</i>	%
Risque χ^2 (2, <i>n</i> = 1 559) = 147,49, <i>p</i> < 0,0001			
Faible	9.14 %	184	11.80 %
Modéré	32.09 %	694	44.52 %
Élevé	58.77 %	681	43.86 %
Besoin χ^2 (2, <i>n</i> = 1,560) = 70,21, <i>p</i> < 0,0001			
Faible	4.81 %	72	4.62 %
Modéré	25.76 %	546	35.00 %
Élevé	69.43 %	942	60.38 %
Niveau de motivation χ^2 (2, <i>n</i> = 1,559) = 157,17, <i>p</i> < 0,0001			
Faible	19.18 %	152	9.75 %
Modéré	66.59 %	1 048	67.22 %
Élevé	14.23 %	359	23.03 %
Potentiel de réinsertion sociale χ^2 (2, <i>n</i> = 1,559) = 117,83, <i>p</i> < 0,0001			
Faible	44.44 %	487	31.24 %
Modéré	27.42 %	488	31.30 %
Élevé	28.14 %	584	37.46 %

Source : SGD (2009).

Bien que 23 % des participants n'aient aucun besoin ou de faibles besoins en matière d'emploi, donnant à penser que les délinquants qui reçoivent des services dans le cadre du PNCE ne sont peut-être pas ceux qui ont le plus besoin d'acquérir des compétences relatives à l'employabilité, les résultats en provenance de la région du Québec ont grandement contribué à l'obtention d'un tel pourcentage. En fait, 58,2 % (*n* = 227) de tous les délinquants n'ayant aucun besoin ou de faibles besoins en matière d'emploi qui ont suivi le programme étaient originaires de cette région. C'est pourquoi des analyses supplémentaires ont été réalisées, visant cette fois l'échantillon des participants au PNCE excluant ceux de la région du Québec.

Les participants au PNCE à l'exclusion de ceux de la région du Québec

Lorsque les participants de la région du Québec sont exclus des analyses, il est constaté qu'un pourcentage plus élevé des délinquants ayant des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi (88,5 %; *n* = 1 258) ont reçu des services dans le cadre du PNCE. Ce pourcentage est passablement plus élevé que celui des délinquants ayant des besoins modérés ou

considérables en matière d'emploi dans les établissements fédéraux (63,4 % ; $\chi^2(2, n = 1\ 421) = 389,54, p < 0,0001$), mais un peu plus faible que celui du groupe témoin (c.-à-d. les délinquants qui ont été orientés vers le PNCE, mais qui ne l'ont pas suivi; 91 % ; $\chi^2(2, n = 2\ 736) = 7,98, p < 0,05$).

Lorsque les participants de la région du Québec sont exclus, des tendances semblables apparaissent en ce qui concerne les niveaux de risque global, de besoin global, de motivation et de potentiel de réinsertion sociale. En fait, les participants au PNCE, à l'exclusion de ceux de la région du Québec, présentent encore en général des niveaux plus faibles de risque global et de besoin global et des niveaux plus élevés de motivation et de potentiel de réinsertion sociale comparativement à la population carcérale du SCC (Tableau 3).

Tableau 3. Niveau global de risque, de besoin, de motivation et de potentiel de réinsertion sociale des participants au PNCE excluant ceux de la région du Québec et de la population carcérale générale

	Fréquence		
	Population incarcérée	Participants au PNCE, à l'exclusion de ceux du Québec	
	%	<i>n</i>	%
Risque $\chi^2(2, n = 1\ 309) = 111,44, p < 0,0001$			
Faible	9.14 %	170	12.99 %
Modéré	32.09 %	557	42.55 %
Élevé	58.77 %	582	44.46 %
Besoin $\chi^2(2, n = 1\ 309) = 49,93, p < 0,0001$			
Faible	4.81 %	63	4.81 %
Modéré	25.76 %	448	34.22 %
Élevé	69.43 %	798	60.96 %
Niveau de motivation $\chi^2(2, n = 1\ 309) = 148,45, p < 0,0001$			
Faible	19.18 %	114	8.71 %
Modéré	66.59 %	892	68.14 %
Élevé	14.23 %	303	23.15 %
Potentiel de réinsertion sociale $\chi^2(2, n = 1\ 309) = 72,77, p < 0,0001$			
Faible	44.44 %	436	33.31 %
Modéré	27.42 %	395	30.18 %
Élevé	28.14 %	478	36.52 %

Source : SGD (2009).

En bref, le PNCE a surtout été offert à son public cible, c'est-à-dire aux délinquants dont les besoins en matière d'emploi avaient été évalués comme étant « modérés » ou

« considérables », à l'exception de la région du Québec. Par contre, les participants au PNCE avaient généralement des niveaux de risque et de besoins plus faibles ainsi que des niveaux de motivation et de potentiel de réinsertion sociale plus élevés que la population carcérale générale, ce qui donne à penser que le programme n'est peut-être pas offert aux délinquants qui ont le plus besoin de services d'intervention. D'autres analyses sont nécessaires pour déterminer si les critères actuels d'admission au PNCE permettent de bien repérer les délinquants qui éprouvent des problèmes dans le domaine de l'emploi et de l'employabilité.

CONSTATATION N^o 6. Les responsables du programme estiment que les compétences relatives à l'employabilité sont suffisamment prises en compte dans le PNCE, mais laissent également entendre que le contenu du programme gagnerait à être revu et que les méthodes d'enseignement pourraient être mieux adaptées à la population de délinquants.

Dans une proportion variant entre 84 % ($n = 48$) et 90 % ($n = 51$), les intervenants du PNCE sont d'avis que le programme accorde suffisamment d'importance à chacune des compétences relatives à l'employabilité. Ils indiquent également que les objectifs des leçons sont clairement définis (93 %; $n = 62$) et pertinents (84 %; $n = 56$), que les activités du programme sont de nature interactive (89 %; $n = 59$), que le contenu des leçons est exhaustif (82 %; $n = 54$) et que les participants prennent part aux activités (79 %; $n = 53$). Les répondants sont proportionnellement moins nombreux (69 %; $n = 45$) à déclarer que le contenu du cours est adapté aux besoins du groupe cible, tandis que près d'un tiers des répondants (31 %; $n = 20$) divergent d'opinion à cet égard.

Quatre-vingt-quatre répondants (66 %) ont suggéré des modifications et des améliorations à certains aspects du programme; ils ont notamment proposé de multiplier les occasions de mettre en pratique les compétences acquises en participant au PNCE (18 %; $n = 23$), d'adapter le contenu du programme (p. ex., les scénarios) aux expériences de vie des délinquants et aux emplois qu'ils aimeraient solliciter (23 %; $n = 30$),³⁷ et de veiller à ce que les exercices soient suffisamment diversifiés et pertinents compte tenu de la durée du programme (16 %; $n = 20$). Les répondants ont aussi proposé d'étoffer le contenu du programme afin qu'il cible davantage l'employabilité (29 %; $n = 37$; p. ex., le *curriculum vitae* et les lettres de

³⁷ Les scénarios pour les séances de jeux de rôle, qui font partie du PNCE, ont été élaborés en consultation avec les délinquants.

présentation, les techniques d'entrevue, les méthodes de recherche d'emploi, l'information au sujet des échelles salariales et du marché du travail, et les choix d'emplois pour les délinquants) et d'accroître la participation des collectivités (16 % ; $n = 21$; p. ex., inviter des employeurs locaux et des conférenciers émanant de la collectivité à discuter de l'importance des compétences relatives à l'employabilité). Comme indiqué dans la section « Limites » du présent rapport, il n'était pas possible d'établir si les observations susmentionnées, en particulier celles qui concernent le contenu du programme, s'appliquaient au contenu du PNCE pour les hommes, pour les femmes ou aux deux versions.

Certains intervenants du programme ont proposé des mesures précises pour améliorer le programme, notamment l'idée d'inviter des conférenciers à participer aux cours dispensés dans le cadre du PNCE, et bon nombre ont indiqué qu'ils l'avaient déjà fait (16 % ; $n = 21$). Dix-neuf participants (15 %) ont de nouveau rappelé l'importance d'offrir des cours sanctionnés par un certificat dans le cadre du PNCE, en sus du curriculum de ce programme et pour accroître l'employabilité des délinquants au moment de leur mise en liberté, notamment sur les sujets suivants : le secourisme, le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), la protection contre les chutes, la sécurité alimentaire, la conduite de chariots élévateurs à fourche et l'entreposage. Certains cours de formation professionnelle offerts par le SCC sont déjà sanctionnés par un certificat, mais cette observation des intervenants du programme porte à croire qu'il y aurait peut-être lieu d'assurer de meilleures corrélations entre l'employabilité et les interventions et services de formation professionnelle offerts aux délinquants dans les installations du SCC et de veiller à ce que les membres du personnel du SCC soient au courant des autres services disponibles, entre autres ceux prévus dans le PEE.

RECOMMANDATION N^o 2. Que le SCC révise, là où il y a lieu, le contenu du PNCE (p. ex., les scénarios des jeux de rôle) et les méthodes d'enseignement (p. ex., les présentations par affiches, les discussions de groupe) afin de mettre davantage l'accent sur l'employabilité et l'apprentissage par la pratique, et de rendre le programme plus facilement applicable aux expériences de vie des délinquants.

CONSTATATION N^O 7. Les intervenants du programme sont satisfaits de la formation qu'ils reçoivent dans le cadre du PNCE et se disent confiants en leur capacité de présenter le contenu du programme aux participants. Ils affirment réaliser les activités prévues dans le PNCE en respectant les lignes directrices définies dans le manuel du programme.

Entre les exercices financiers 2005-2006 et 2008-2009, 18 séances de formation des intervenants du PNCE ont été dispensées à 111 membres du personnel et fournisseurs contractuels du SCC, toutes achevées avec succès. La région des Prairies a obtenu le taux de prestation le plus élevé (33,3 %), suivie des régions du Québec (20,7 %) et de l'Ontario (15,3 %). Quelque 14,4 % des participants provenaient des régions du Pacifique et de l'Atlantique et 1,8 % d'entre eux travaillaient à l'AC (voir le Tableau 4). Comme le montre le Tableau 4, les séances de formation ont été plus nombreuses au cours des premières années de la mise en œuvre intégrale du programme. Fait digne de mention, environ 24,3 % ($n = 27$) des membres du personnel formés n'étaient plus à l'emploi du SCC au moment de l'évaluation.

Tableau 4. Séances de formation menées à terme par les intervenants, selon la région et selon l'exercice financier

Région	Total		Exercice financier			
	<i>n</i>	%	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Atlantique	16	14.4 %	2	8	5	1
Québec	23	20.7 %	1	14	8	0
Ontario	17	15.3 %	10	4	1	2
Prairies	37	33.3 %	1	28	7	1
Pacifique	16	14.4 %	2	5	4	5
AC	2	1.8 %	1	0	0	1
Nombre total de participants ^a	111	100 %	17	59	25	10
Nombre de séances de formation	18		2	8	5	3

Nota. ^a Les participants au programme comprenaient des employés du SCC et des fournisseurs de services à contrat. Veuillez prendre note que les régions sont représentées par le groupe d'appartenance des employés et non par l'endroit où se déroule la formation. De plus, les nombres présentés dans le tableau sont ceux consignés dans le système de bases de données du SCC. Les gestionnaires du programme aux niveaux national et régional sont responsables de l'exactitude des données.

Selon les données d'enquête, la majorité des intervenants qui ont reçu la formation en étaient satisfaits (89 %; $n = 59$) et la jugeaient suffisante (87 %; $n = 60$). La majorité d'entre eux estimaient également posséder les compétences nécessaires pour transmettre le contenu du

programme (96 %; $n = 63$) et disposer des ressources qu'il leur fallait pour livrer efficacement la matière du programme (88 %; $n = 59$). Fait important, presque tous les intervenants ont indiqué avoir confiance en leur capacité d'enseigner aux délinquants des compétences relatives à l'employabilité (94 %; $n = 64$).

Afin de déterminer dans quelle mesure ils avaient mis en application les lignes directrices pour la mise en œuvre du programme, les intervenants³⁸ étaient invités à répondre à une série de questions liées à la prestation du programme, inspirées des lignes directrices pour la mise en œuvre énoncées dans le manuel du PNCE (Conference Board du Canada, 2006a). D'après les réponses fournies, la majorité des intervenants (entre 73 % et 96 %) réalisaient des entrevues préalables au programme avec les délinquants recommandés, s'assuraient que les délinquants signent un formulaire de consentement et effectuaient les évaluations requises avec diligence, avant le début du PNCE. De plus, la majorité des répondants affirmaient être généralement d'accord avec les contenus des cours (94 %; $n = 50$) et offraient aux participants des occasions de mettre en pratique leurs compétences relatives à l'employabilité dans le cadre de séances de jeux de rôle intégrées dans chaque leçon (89 %; $n = 47$).

La majorité des intervenants (entre 79 % et 100 %) ont également indiqué qu'ils donnaient souvent un aperçu du programme aux participants dès la première leçon, les encourageaient constamment par des commentaires constructifs, examinaient avec les délinquants les rapports les concernant et en discutaient avec eux avant de produire leurs rapports définitifs, et tenaient compte des notes obtenues pour l'assistance et la participation aux cours pour décider s'il y avait lieu de leur décerner le certificat émis par le Conference Board du Canada.

Afin de faciliter la mise en œuvre du PNCE, il y aurait peut-être lieu d'améliorer la communication entre les intervenants et les surveillants en milieu de travail. Quelque 61,5 % ($n = 32$) des intervenants ont indiqué qu'ils avaient eu des contacts réguliers et constants avec les surveillants en milieu de travail pendant toute la durée du programme, mais 38,5 % ($n = 20$) ont déclaré avoir rarement ou parfois eu des contacts avec les surveillants des délinquants. Dans le même ordre d'idées, 30 % ($n = 12$) des surveillants ont affirmé n'avoir jamais ou rarement consulté les intervenants du PNCE.

³⁸ Sur les 97 personnes formées pour exécuter le PNCE et qui travaillaient au SCC au moment de l'évaluation, 67 (69 %) ont répondu à l'enquête d'évaluation du PNCE.

CONSTATATION N^o 8. À l'encontre des réponses fournies par les intervenants du programme, la majorité des surveillants en milieu de travail déclarent ne pas être familiers avec le PNCE. Les surveillants en milieu de travail avouent également ne pas réaliser systématiquement les activités décrites dans le manuel du programme.

Tel qu'indiqué dans la brochure traitant de l'évaluation des surveillants en milieu de travail du PNCE (Conference Board du Canada, 2006b), les surveillants en milieu de travail ont la responsabilité d'évaluer les compétences relatives à l'employabilité des participants au PNCE avant le début du programme et de suivre leurs progrès pendant toute la durée du programme. Les surveillants en milieu de travail sont également encouragés à fournir une rétroaction constructive aux participants en se servant de l'outil « Décrire, exprimer, inviter ». ³⁹ Ils participent aux séances d'information générale pour le personnel sur les programmes d'emploi et d'employabilité destinés aux délinquants et reçoivent également des renseignements supplémentaires des intervenants du PNCE, mais ne bénéficient d'aucune formation formelle dans le cadre du programme.

Environ le tiers (32 %; $n = 51$) des surveillants en milieu de travail du PNCE qui ont participé à l'enquête ont indiqué avoir au moins une connaissance moyenne du programme, une proportion bien en dessous des 89 % ($n = 59$) des intervenants qui ont fourni la même réponse. De plus, la majorité des surveillants en milieu de travail du PNCE (79 %; $n = 118$) ont indiqué ne pas avoir reçu de formation sur le PNCE, et 43 % ($n = 45$) ont déclaré ne pas être intéressés à suivre cette formation.

Concernant la participation continue à l'exécution du PNCE, certains surveillants en milieu de travail ont indiqué ne pas être périodiquement informés, par écrit, de l'inscription des délinquants au programme (28 %, $n = 11$). Ils affirment également n'avoir jamais ou avoir rarement ou parfois rempli le questionnaire d'évaluation préalable des compétences relatives à l'employabilité des participants au PNCE (35 %, $n = 14$) ou leur avoir fourni une rétroaction continue (31 %; $n = 12$). L'utilisation de l'outil « Décrire, exprimer, inviter » est une pratique suggérée pour la prestation du PNCE, mais la majorité des surveillants en milieu de travail

³⁹ L'outil « Décrire, exprimer, inviter » doit être utilisé pour fournir une rétroaction mobilisatrice et favoriser la communication ouverte en donnant ou en recevant une rétroaction. Cet outil est centré sur les éléments suivants : (1) décrire la situation; (2) exprimer l'effet que produit la situation sur une ou plusieurs personnes; (3) inviter d'autres personnes à partager leurs points de vue sur la situation.

déclarent ne pas s'en être servi pour gérer leur rétroaction (55 %; $n = 16$). En dernier lieu, certains surveillants ont également reconnu ne pas avoir systématiquement procédé aux évaluations post-programme (18 %; $n = 9$). Il ne faut donc pas s'étonner que 14,9 % des évaluations préalables au programme et 16,4 % des évaluations postérieures au programme, qui devaient être réalisées par les surveillants en milieu de travail, soient absentes de l'ensemble de données utilisées pour la présente évaluation, alors que ces mêmes pourcentages s'élevaient respectivement à 3,8 % et 4,2 % des évaluations réalisées par des intervenants du PNCE. Les surveillants en milieu de travail ont ajouté que, selon le type de travail attribué (p. ex., un travail de nettoyage et d'entretien, un travail dans les cuisines), ils avaient parfois peu de contacts avec les délinquants, d'où la difficulté d'évaluer les progrès de ces derniers dans leur acquisition de compétences ($n = 9$). Et qui plus est, certains surveillants en milieu de travail ont mentionné que les évaluations des délinquants grugeaient du temps, portaient à confusion et étaient difficiles à réaliser en temps utile ($n = 9$).

CONSTATATION N^o 9. Le PNCE mise sur un environnement propice au perfectionnement intégré des compétences dans lequel l'apprentissage en classe est soutenu par l'application immédiate de ces compétences dans un milieu de travail; toutefois, certains intervenants du PNCE et certains surveillants en milieu de travail indiquent que les tâches attribuées aux délinquants dans les établissements ne leur fournissent pas nécessairement d'occasions de mettre en pratique les compétences enseignées dans le cadre du programme (p. ex., le travail de nettoyage et d'entretien ou le travail dans les cuisines). Dans plusieurs cas, les surveillants en milieu de travail n'ont pas suffisamment de contacts avec les délinquants pour être en mesure d'évaluer de manière fiable leurs compétences et les progrès qu'ils ont réalisés en suivant le programme.

CONSTATATION N^o 10. Les responsables du programme sont d'avis qu'une meilleure corrélation entre le PNCE et les possibilités d'emploi dans la collectivité comporterait des avantages pour les participants.

Le PNCE joue un rôle dans le continuum⁴⁰ d'emploi du SCC, rôle qui commence durant le processus d'évaluation initiale, se poursuit pendant toute la durée des programmes que suit le délinquant en établissement dans le but d'accroître son employabilité, et s'étend ensuite aux services d'emploi dans la collectivité. Comme le prévoit le continuum d'emploi, il faut attribuer

⁴⁰ Voir la représentation schématique du continuum d'emploi du SCC à l'adresse suivante : <http://www.csc-cc.gc.ca/text/prgrm/corcan/pblct/continuum-fra.shtml>

aux délinquants des tâches qui ont un lien avec leurs évaluations professionnelles et qui leur offrent des occasions de mettre en application les compétences acquises dans le cadre du PNCE. Toutefois, certains des répondants à l'enquête (16 %; $n = 20$) ont indiqué que, souvent, les affectations de travail en établissement ne permettaient pas aux délinquants de mettre ces compétences en pratique. Certains types d'emplois accessibles aux délinquants (p. ex., le travail de nettoyage et d'entretien, le travail dans les cuisines, etc.) ne font pas nécessairement partie du curriculum du PNCE. Rappelons ici que le peu de possibilités d'emplois intéressants offertes aux délinquants à l'intérieur du SCC a été souligné dans plusieurs rapports (BEC, 2005, 2007; Taylor et coll., 2008). En outre, plusieurs surveillants en milieu de travail ont indiqué ne pas avoir suffisamment de contacts avec les participants au PNCE pour être en mesure d'évaluer leurs compétences relatives à l'employabilité ($n = 9$).

Il vaut également la peine de mentionner que 32 % des participants au PNCE n'avaient pas d'affectation de travail à la date de début du programme, mais suivaient plutôt un programme d'études.⁴¹ L'évaluation n'a pas permis de juger de la pertinence des affectations d'études pour respecter l'exigence de mise en application des compétences enseignées dans le cadre du PNCE. Cette question pourrait être abordée lors d'examens et d'évaluations ultérieurs du programme.

De plus, à l'époque de l'évaluation, il n'existait pas de lien formel entre le PNCE et les services d'emploi dans la collectivité (p. ex., les CEC ou d'autres services communautaires), même si les intervenants du PNCE étaient encouragés à présenter le concept de ces centres à la fin du cours. L'évaluation récente de l'initiative des CEC du SCC (Brews et coll., 2010) a révélé que les clients des CEC étaient plus susceptibles d'obtenir un emploi comparativement à ceux qui ne fréquentaient pas les CEC et aussi plus nombreux à être satisfaits de leur emploi que ceux qui s'étaient trouvé un emploi par leurs propres moyens. En outre, les clients des CEC étaient proportionnellement moins nombreux à être réincarcérés dans un établissement fédéral que ceux qui ne fréquentaient pas les CEC. À la lumière des résultats positifs de l'évaluation des CEC, et compte tenu de l'objectif général du Programme d'emploi et d'employabilité, soit celui de lier entre elles les activités connexes à l'emploi pendant toute la durée de la peine de ressort fédéral (en incarcération et dans la collectivité) que purge le délinquant, des liaisons formelles entre le PNCE et les services d'emploi dans la collectivité pourraient comporter des avantages pour les

⁴¹ En 2009, les critères d'admission au PNCE ont été revus afin d'exclure les participants qui poursuivent des études à temps plein.

délinquants ainsi que pour le continuum d'emploi global. Bien sûr, les intervenants de programmes ayant répondu à l'enquête ont indiqué que le SCC devrait fournir un spectre complet du continuum des interventions en matière d'emploi. Plus particulièrement, 9 % ($n = 11$) des répondants ont évoqué la nécessité de rattacher le PNCE à l'évaluation de la situation d'emploi des délinquants afin de les aider à choisir une carrière, et un quart (24 %; $n = 31$) des répondants ont rappelé l'importance de proposer aux délinquants des possibilités d'emploi dans la collectivité, surtout au moment de leur mise en liberté.

Dans l'ensemble, un certain nombre de problèmes liés à la conception et à la mise en œuvre du programme ont été signalés au cours de la présente évaluation, problèmes qui pourraient avoir influencé l'effet de traitement du programme sur les résultats correctionnels des participants sur le plan de l'emploi et dans la collectivité (cet aspect est analysé plus loin, à la section traitant du succès du PNCE). En examinant le profil des participants au PNCE, les responsables de la présente évaluation ont découvert que des délinquants n'ayant aucun besoin ou de faibles besoins en matière d'emploi avaient participé au PNCE, même si l'un des principaux critères d'admission au programme était de présenter des besoins modérés ou considérables au chapitre de l'emploi. De plus, le critère d'une affectation de travail concomitante en établissement pourrait avoir exclu les délinquants ayant les besoins les plus marqués étant donné qu'ils n'avaient pas réussi à obtenir une affectation de travail. De surcroît, comme mentionné antérieurement, les surveillants en milieu de travail ont déclaré ne pas connaître le PNCE et ne pas réaliser systématiquement les activités de ce programme. Les intervenants du programme et les surveillants en milieu de travail ont également indiqué que les types d'affectations de travail accessibles aux délinquants dans les établissements du SCC (par exemple, le travail dans les cuisines, le travail de nettoyage et d'entretien) ne donnaient pas nécessairement aux participants l'occasion de mettre en application les compétences qu'ils avaient acquises dans le cadre du PNCE. Ces intervenants de programmes ont suggéré d'y inclure un lien formel vers les possibilités d'emploi dans la collectivité.

RECOMMANDATION N^o 3. Que le SCC élabore une stratégie de mise en application des compétences afin de s'assurer que : a) les participants au programme auxquels des tâches ont été confiées en établissement peuvent utiliser dans leur milieu de travail immédiat, avec un degré suffisant de supervision et de rétroaction, les compétences apprises dans le cadre du PNCE; b) que les surveillants en milieu de travail sont en mesure d'exercer la

surveillance nécessaire et d'évaluer la progression des délinquants dans le programme, quel que soit le type de tâche accomplie en établissement.

RECOMMANDATION N^o 4. Suivant les résultats de l'analyse de l'environnement et des lacunes et les révisions du PNCE, que le SCC fasse mieux connaître le programme sur le terrain et veille à ce que le PNCE soit offert de façon uniforme dans les établissements.

Objectif n^o 3 : Succès (efficience et efficacité)

Est-ce que le PNCE produit les extrants prévus compte tenu des ressources dépensées et est-ce qu'il permet d'obtenir les résultats escomptés?

La section qui suit a pour objet d'évaluer systématiquement le succès du PNCE. C'est pourquoi elle s'intéresse surtout à deux grands objectifs de l'évaluation – l'efficience et l'efficacité du programme – et est divisée en deux segments.

Efficience

La mesure dans laquelle une politique, un programme ou une initiative produit les extrants prévus par rapport aux ressources utilisées.

CONSTATATION N^o 11. La majorité des participants au PNCE se rendent jusqu'au bout. Les taux d'achèvement sont plus élevés chez les délinquants n'ayant aucun besoin ou des besoins modérés en matière d'emploi que chez ceux qui ont des besoins considérables en ce domaine. Ils étaient également plus élevés chez les délinquantes. Les délinquants autochtones, toutefois, présentent un taux d'achèvement du programme égal à ceux des délinquants non autochtones.

À l'époque de la présente évaluation, 80 % ($n = 1\ 380$) des participants avaient terminé le PNCE, alors que 16 % ($n = 277$) s'en étaient retirés. Le pourcentage de retraits du programme pour des motifs attribuables à la gestion de la population⁴² était de 4 % ($n = 69$). En comparaison, le taux global d'achèvement de tous les programmes correctionnels offerts dans les

⁴² Les cas liés à la gestion de la population font référence aux situations suivantes : lorsqu'un délinquant est transféré, mis en liberté, réaffecté temporairement ou libéré sous condition, lorsqu'un programme est annulé, lorsqu'un délinquant a fini de purger sa peine (c.-à-d., à la date d'expiration de son mandat) ou qu'une affectation a été transférée.

établissements correctionnels fédéraux depuis 2006-2007 s'élève à 49 %.⁴³ Les taux d'abandon sont semblables dans les deux cas (17 % pour tous les programmes et 16 % pour le PNCE), le pourcentage des retraits pour des motifs attribuables à la gestion de la population est faible par rapport à celui enregistré pour l'ensemble des programmes disponibles dans les établissements (34 %).

Les taux d'achèvement du programme diffèrent aussi en fonction des besoins en matière d'emploi ($\chi^2(4, n = 1\,721) = 10,37, p < 0,05$). Les taux d'achèvement les plus élevés sont ceux des participants qui n'ont aucun besoin ou de faibles besoins en matière d'emploi (84 %), suivis des délinquants ayant des besoins modérés en matière d'emploi (80 %). Les taux d'achèvement les plus faibles ont été observés chez les délinquants dont les besoins en matière d'emploi avaient été jugés considérables (74 %). Les taux d'abandon grimpent au fur et à mesure que les besoins en matière d'emploi augmentent (besoins considérables en matière d'emploi [21 %]; besoins modérés en matière en matière [16 %]; aucun besoin ou faibles besoins en matière d'emploi [13 %]).

Les taux d'achèvement du programme sont très différents chez les participantes et chez les participants ($\chi^2(2, n = 1\,726) = 17,7, p < 0,0001$); ils sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes (89 % par rapport 78 %). Il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les participants autochtones et les participants non autochtones (82 % par rapport à 80 %, respectivement; $\chi^2(2, n = 1\,717) = 0,84, p > 0,05, ns$). La répartition des résultats du programme, selon l'exercice financier, est présentée à l'annexe J.

CONSTATATION N^o 12. La majorité des participants au PNCE se sont vu remettre un certificat de compétences relatives à l'employabilité par le Conference Board du Canada.

Le certificat de compétences relatives à l'employabilité émis par le Conference Board du Canada est un certificat reconnu partout au pays. Pour être admissible à ce certificat, les participants au PNCE doivent obtenir une note globale d'au moins 75 % basée sur leur participation en classe et sur l'exécution de leurs travaux personnels (Conference Board du Canada, 2006a). De plus, un taux minimal d'assistance au cours de 80 % est exigé pour recevoir le certificat, ce qui correspond à deux absences non justifiées, pas plus. En dernier lieu, les

⁴³ Source : Système intégré de rapports – Tableau d'analyse des programmes, janvier 2010.

délinquants doivent préparer leur portfolio de compétences et répondre aux questionnaires d'autoévaluation du programme.

Tel que mentionné ci-dessus, la majorité (80 %) des participants au PNCE ont terminé le programme. De ce nombre, presque tous les délinquants (98 %; $n = 1\,382$) ont satisfait aux exigences du programme et se sont vu décerner un certificat de compétences relatives à l'employabilité par le Conference Board du Canada.

Selon les données sur la participation au programme, compilées par les intervenants du PNCE et mises à la disposition des évaluateurs,⁴⁴ 97 % ($n = 856$) des délinquants n'ont pas manqué plus de deux cours, satisfaisant ainsi à l'exigence d'assistance au programme de 80 % pour être admissibles au certificat. Dans l'ensemble, 98 % ($n = 865$) des participants ont obtenu des notes supérieures à 75 % pour leur participation au programme.

Efficacité

La mesure dans laquelle une politique, un programme ou une initiative permet d'obtenir les résultats prévus.

CONSTATATION N^o 13. Les participants au PNCE déclarent mieux comprendre maintenant le rôle et l'importance des compétences relatives à l'employabilité pour obtenir et conserver un emploi.

Selon les théories du changement de comportement (p. ex., Theory of Planned Behaviour, Ajzen et Fishbein, 1980; Stages of Change, Prochaska et DiClemente, 1986; Theory on the Diffusion of Innovations, Rogers, 1983), la conscience de son comportement personnel et les intentions de l'améliorer sont considérées comme les points de départ de la modification du comportement. C'est pourquoi les attitudes personnelles et la connaissance des résultats souhaités sont devenues l'un des résultats fréquemment évalués dans les programmes de formation et de perfectionnement des compétences (Kirkpatrick, 1994).

Les participants au PNCE devaient indiquer dans quelle mesure ils accordaient de l'importance au perfectionnement de leurs compétences relatives à l'employabilité et dans quelle

⁴⁴ Des données étaient disponibles pour 885 participants au PNCE.

mesure ils se sentaient capables de mettre ces compétences en application.⁴⁵ Ces autoévaluations ont été réalisées avant et après leur participation au programme. Afin de déterminer si la participation au PNCE influait sur les délinquants, un ensemble d'analyses statistiques pré-test et post-test ont été réalisées.

De manière générale, les délinquants attachent une importance élevée à chacune des compétences relatives à l'employabilité avant de participer au programme (cote moyenne allant de 3,91 à 4,11), et une plus haute importance encore après avoir suivi le programme (cote moyenne allant de 4,06 à 4,21). Les cotes moyennes découlant des évaluations de l'importance de ces mêmes compétences, réalisées après la participation au programme, sont passablement plus élevées que celles obtenues lors de l'autoévaluation initiale des dix compétences relatives à l'employabilité. Exceptions dignes de mention : aucun changement significatif n'est observé quant à la capacité de résoudre des problèmes et à l'apprentissage continu (voir le Tableau 5).

⁴⁵ L'importance du perfectionnement des compétences a été évaluée sur une échelle de 5 points, 1 correspondant à une faible importance et 5 à une haute importance. La capacité de mettre en application les compétences relatives à l'employabilité a été évaluée sur une échelle de 3 points : 1 = Je suis très bon là-dedans; 2 = Ça va pour le moment; 3 = Je dois améliorer cette compétence.

Tableau 5. Tests de Wilcoxon pour observations appariées sur l'autoévaluation des délinquants, rangs moyens.

Compétences relatives à l'employabilité	L'importance de continuer à parfaire ses compétences			La capacité de mettre ses compétences en application		
	Avant	Après	z	Avant	Après	z
Communication	4,09	4,21	3,0**	1,97	2,37	12,6***
Gestion de l'information	4,01	4,11	2,8**	1,89	2,29	12,4***
Calcul	3,95	4,06	2,9**	1,99	2,31	10,1***
Résolution de problèmes	4,11	4,17	1,8	2,02	2,33	9,9***
Gestion des émotions	4,09	4,19	2,5*	1,99	2,24	8,3***
Attitudes positives	4,03	4,12	2,6*	2,14	2,36	7,6***
Sens des responsabilités	4,02	4,20	4,3***	2,11	2,40	9,0***
Adaptabilité	3,91	4,07	3,4**	2,09	2,35	9,2***
Apprentissage continu	4,09	4,15	1,3	2,12	2,39	9,1***
Travailler en sécurité	3,93	4,13	4,4***	2,28	2,51	8,7***
Travailler avec les autres	3,99	4,10	2,6**	2,11	2,34	7,6***
Participer à des projets	3,99	4,09	2,6**	2,11	2,36	8,1***

Note. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Quant à la capacité que les délinquants estiment avoir pour mettre en application leurs compétences relatives à l'employabilité, il est intéressant de souligner que lors du test préalable au début du programme, les délinquants disaient avoir une bonne capacité d'utiliser ces compétences dans la pratique. Mais lors du test postérieur au programme, les délinquants étaient proportionnellement plus nombreux à indiquer qu'ils devaient améliorer leurs compétences relatives à l'employabilité. Ces résultats pourraient être attribués au fait que les participants sont peut-être devenus plus conscients des limites de leurs compétences personnelles après s'être familiarisés avec les compétences relatives à l'employabilité et avoir tenté de les mettre en pratique durant les cours du PNCE. Des analyses statistiques ont confirmé que les différences dans les degrés moyens de capacité estimés étaient statistiquement significatives pour les 12 compétences relatives à l'employabilité (Tableau 5).

Ces constatations faisant état d'une meilleure connaissance des compétences relatives à l'employabilité et d'attitudes plus positives chez les délinquants concordent avec les résultats de l'examen préliminaire du projet pilote du PNCE qui faisaient état d'améliorations dans les attitudes et les croyances des délinquants relativement à l'emploi et au milieu de travail (Latendresse et Cortoni, 2005).

En dernier lieu, les données d'enquête fournies par les intervenants du PNCE et d'autres intervenants de programmes vont aussi dans le même sens que les résultats des évaluations des délinquants réalisées avant et après leur participation au programme. La majorité des répondants à l'enquête ont indiqué que le PNCE avait aidé les délinquants à mieux comprendre les compétences et les attitudes relatives à l'employabilité (93 %; $n = 128$) ainsi que les comportements entre délinquants (87 %; $n = 116$). De plus, les notes attribués par les intervenants du PNCE, après le programme, indiquent que les délinquants comprennent beaucoup mieux l'importance du travail que ce n'était le cas avant de participer au programme (moyenne_{avant} = 3,07, écart-type_{avant} = 0,97; moyenne_{après} = 3,42, écart-type_{après} = 0,70; $z = 8,8, p < 0,05$).

CONSTATATION N^o 14. De l'avis des intervenants du programme, des surveillants en milieu de travail et des participants eux-mêmes, la participation au PNCE a pour effet d'améliorer les compétences relatives à l'employabilité des délinquants.

Lors de la conception du programme, les intervenants et les surveillants en milieu de travail du PNCE ont évalué les compétences relatives à l'employabilité des participants avant et après leur participation au PNCE afin d'établir des données de référence pour chaque délinquant et cerner les progrès réalisés dans le perfectionnement de ses compétences relatives à l'employabilité.⁴⁶

D'une façon générale, les délinquants, les surveillants en milieu de travail et les intervenants du programme ont fait état d'améliorations dans le perfectionnement des compétences des participants. La plus forte différence moyenne dans les notes attribuées avant et après le programme est celle des intervenants du PNCE; les surveillants en milieu de travail et les délinquants ont fait état d'améliorations plutôt modestes. Avant de suivre le programme, les

⁴⁶ Lors de la rédaction du manuel du PNCE, un outil d'évaluation des compétences a été mis au point et devait être complété par les intervenants du programme, les participants et les surveillants en milieu de travail. De plus, afin d'évaluer séparément chacune des compétences relatives à l'employabilité (sur une échelle de 0 à 4), il a fallu calculer et interpréter comme suit la note totale attribuée à ces compétences : 1-12 = développement; 13 - 24 = approfondissement; et 25-36 = supériorité. Dans l'ensemble, cet outil de collecte de données a montré une bonne fiabilité si l'on en juge d'après les coefficients de cohérence interne. L'équipe d'évaluation n'a pu vérifier la validité de l'outil, car aucun autre outil bien établi n'était disponible pour mettre en corrélation les résultats des tests. L'annexe G contient des renseignements détaillés sur les caractéristiques de l'outil d'évaluation du PNCE.

délinquants se classaient généralement dans la catégorie « approfondissement », mais optaient pour une catégorie supérieure, « supériorité », après avoir suivi le programme (Tableau 6).

Tableau 6. Résultats pour les compétences relatives à l'employabilité, avant et après le programme.

	Résultats totaux – Compétences relatives à l'employabilité		
	Résultats moyens avant le programme	Résultats moyens après le programme	Valeur de <i>t</i>
Intervenants (<i>n</i> = 854)	19,2	26,7	44,05***
Surveillants en milieu de travail (<i>n</i> = 732)	21,3	26,1	26,02***
Délinquants (<i>n</i> = 826)	21,6	26,5	20,92***

Note. Les résultats de corrélation entre les différents groupes de répondants sont présentés à l'annexe G.
****p* < 0,001.

L'amélioration des résultats totaux des compétences relatives à l'employabilité, tels qu'évalués par trois groupes différents d'évaluateurs, demeure significative pour les hommes, les femmes, les délinquants autochtones et les délinquants non autochtones. De plus, d'importants progrès ont été observés sur le plan des compétences personnelles relatives à l'employabilité (voir les détails des analyses statistiques à l'annexe K).

Outre le perfectionnement des compétences relatives à l'employabilité, les intervenants du PNCE ont évalué le rendement au travail des délinquants. Leurs évaluations du rendement au travail des délinquants étaient plus élevées que celles qu'ils avaient réalisées avant que les délinquants participent au PNCE (moyenne_{avant} = 2,12, écart-type_{avant} = 0,61; moyenne_{après} = 2,5, écart-type_{après} = 0,56; *z* = 14,3, *p* < 0,05).

Les données d'enquête fournies par les intervenants du programme ont elles aussi confirmé une amélioration des compétences relatives à l'employabilité chez les délinquants. Une forte majorité des délinquants ont indiqué que le PNCE les avait aidés à s'améliorer dans les 12 domaines de compétences relatives à l'employabilité, les pourcentages allant de 74 % (*n* = 96) en calcul et de 79 % (*n* = 107) en résolution de problèmes à 90 % (*n* = 131) pour les attitudes et les comportements positifs et 91 % (*n* = 130) pour les capacités de communication.

Globalement, ces résultats concordent avec les résultats préliminaires de l'évaluation du projet pilote du PNCE, réalisée par Latendresse et Cortoni (2005), dans laquelle les participants avaient déclaré que leurs compétences relatives à l'employabilité étaient plus grandes après leur participation au programme.

CONSTATATION N^o 15. Dans l'ensemble, les participants au PNCE sont tout aussi susceptibles que ceux d'un groupe témoin de se trouver et de conserver un emploi dans la collectivité. Toutefois, les participantes au PNCE sont plus nombreuses à trouver un emploi après leur mise en liberté que les délinquantes du groupe témoin.

Le PNCE devait accroître la capacité des délinquants de se trouver et de conserver un emploi dans la collectivité en perfectionnant et mettant en application les compétences générales requises pour être aptes à l'emploi. C'est la raison pour laquelle cette évaluation s'intéressait aux effets du PNCE sur la capacité des délinquants d'obtenir un emploi dans la collectivité. Des données sur l'emploi étaient disponibles pour 2 055 participants au PNCE et membres de groupes témoins,⁴⁷ un nombre qui correspond à 96 % de tous les délinquants mis en liberté dans la collectivité dans l'ensemble de renseignements utilisés pour réaliser l'évaluation.

Les participants au PNCE ont été proportionnellement plus nombreux à obtenir un emploi après leur mise en liberté (54 %) comparativement aux délinquants faisant partie du groupe témoin (45 %), mais des analyses statistiques ultérieures ont révélé que cette différence entre les deux groupes n'était pas associée à la participation au PNCE. Plus particulièrement, les analyses statistiques examinaient les effets de plusieurs covariables⁴⁸ sur l'obtention d'un emploi, et le modèle statistique global a été ajusté de façon à n'inclure que les covariables qui étaient manifestement associées à la situation d'emploi dans la collectivité. Outre l'intervention du PNCE, les covariables suivantes ont été analysées :⁴⁹ l'âge au moment de la mise en liberté, les types de mises en liberté (libération conditionnelle ou libération d'office), les besoins en matière d'emploi lors de la mise en liberté, la fréquentation d'un centre d'emploi dans la collectivité et le potentiel de réinsertion sociale. Des analyses statistiques ont également été réalisées afin d'examiner la différence entre les participants au PNCE et les groupes témoins au chapitre du maintien de l'emploi.

⁴⁷ 78 (3,7 %) délinquants qui n'étaient pas employés dans la collectivité, mais qui poursuivaient des études, ont été exclus des calculs lors de l'examen portant sur l'obtention et la conservation d'un emploi, dont les résultats sont présentés dans la présente section.

⁴⁸ En statistique, une covariable est une variable qui ne fait pas partie de la manipulation expérimentale (c.-à-d. le traitement) mais qui peut influencer le résultat étudié.

⁴⁹ Les cinq covariables étaient associées au résultat de l'emploi (voir les détails des analyses statistiques à l'annexe L).

Obtention d'un emploi

Dans l'ensemble, les participants au PNCE avaient autant de chances que ceux du groupe témoin de se trouver un emploi dans la collectivité (voir le Tableau 7). Ce constat vaut pour les délinquants autochtones, les délinquants non autochtones et les délinquants de sexe masculin. Pour les délinquantes, la participation au PNCE était un prédicteur significatif de l'obtention d'un emploi; en fait, les participantes au PNCE étaient 1,6 fois plus nombreuses à se trouver un emploi après leur mise en liberté dans la collectivité que celles qui n'avaient pas suivi le programme.

Tableau 7. Chances d'obtenir un emploi, selon le sexe et le statut d'Autochtone

PNCE par rapport au groupe témoin	Globalement	Sexe		Statut d'Autochtone	
		Hommes	Femmes	Autochtones	Non-Autochtones
Rapport de cotes	1,060	1,020	1,559*	1,188	1,048
Valeur de p	0,373	0,777	0,048	0,277	0,519

Note : Seuil de signification à $*p < 0,05$.

Maintien de l'emploi

En ce qui a trait au maintien de l'emploi dans la collectivité, aucune différence n'a été observée entre les participants au PNCE et le groupe témoin. Ce qui signifie que la probabilité de conserver un emploi à l'intérieur d'une période de six mois était comparable chez les deux groupes (voir le Tableau 8).⁵⁰ La durée médiane de survie (c.-à-d., la période au cours de laquelle la moitié des délinquants étaient toujours employés dans la collectivité) était de 164 jours pour les participants au PNCE et de 210 jours pour le groupe témoin.

⁵⁰ Considérant la taille de l'échantillon disponible pour cette analyse, la période d'observation pour présentation a été limitée à six mois afin d'en arriver à une estimation fiable de la fonction de survie à chaque intervalle de temps.

Tableau 8. Pourcentage des personnes employées à la fin de l'intervalle de temps (ou un graphique)

Intervalle de temps	Groupe du PNCE		Groupe témoin	
	<i>n</i>	Pourcentage des délinquants qui conservent leur emploi	<i>n</i>	Pourcentage des délinquants qui conservent leur emploi
1 mois	399	0,84	233	0,83
2 mois	268	0,74	152	0,73
3 mois	193	0,67	112	0,66
4 mois	146	0,62	83	0,61
5 mois	118	0,55	63	0,59
6 mois	90	0,48	52	0,58

Les analyses de survie ont de nouveau confirmé que les participants au PNCE avaient autant de chances de conserver leur emploi que les membres du groupe témoin (annexe L). Il est toutefois important de mentionner qu'aucune inférence n'a pu être faite quant au résultat du maintien de l'emploi, car l'équipe d'évaluation ne disposait d'aucune information concernant les motifs de la cessation d'emploi. Par exemple, sur les 193 personnes (31 %) qui avaient quitté leur emploi, certaines pourraient avoir opté pour d'autres cheminements de carrière. Par ailleurs, le nombre de personnes congédiées était trop faible pour effectuer quelque analyse que ce soit de ce résultat en particulier (7 %; $n = 43$).

Centres d'emploi dans la collectivité

La fréquentation des centres d'emploi dans la collectivité (CEC) était un important prédicteur de l'emploi; en effet, les délinquants qui avaient reçu des services des CEC avaient presque deux fois plus de chances de se trouver un emploi que les délinquants qui n'avaient pas bénéficié de tels services (ratio de cotes = 1,9, $p < 0,05$). Cette constatation est compatible avec la récente évaluation de l'Initiative des CEC (Brews et coll., 2010) qui a révélé des taux d'emploi beaucoup plus élevés chez les délinquants qui fréquentaient les CEC que chez les membres du groupe témoin (78 % et 53 %, respectivement).

Malgré les résultats positifs associés à la fréquentation d'un CEC, seul un petit pourcentage des participants au PNCE mis en liberté (30 %; $n = 385$) avaient reçu des services

de soutien à l'emploi dans les CEC.^{51,52} Ces résultats positifs auraient peut-être été plus importants si les délinquants avaient à la fois suivi le PNCE (dans l'établissement) et fréquenté un CEC (dans la collectivité). Le PNCE est déjà bien positionné, puisqu'il est un volet du continuum d'emploi du SCC et qu'il commence lors de l'évaluation initiale et se prolonge dans la collectivité après la mise en liberté des délinquants en cause. Au sujet de la mise en œuvre du PNCE, les répondants à l'enquête ont laissé entendre que les participants à ce programme pourraient tirer avantage d'une meilleure liaison entre le PNCE et les donneurs d'emploi dans la collectivité.

RECOMMANDATION N^o 5. Que le SCC établisse une liaison formelle entre le PNCE et les services d'emploi dans la collectivité (p. ex., les centres d'emploi dans la collectivité) afin d'accroître la continuité des services de l'établissement à la collectivité et peut-être aussi augmenter les avantages qu'en tirent les délinquants.

CONSTATATION N^o 16. Chez les délinquants de sexe masculin, la participation au PNCE est associée à une probabilité réduite de première réincarcération; cependant, aucun effet de traitement n'est observé chez les délinquantes. En outre, les délinquants autochtones qui suivent le PNCE sont beaucoup moins nombreux à être réincarcérés pour une nouvelle infraction que les délinquants autochtones du groupe témoin.

Les participants au PNCE et les membres du groupe témoin (c.-à-d. les délinquants qui avaient été orientés vers le PNCE, mais ne s'y étaient pas inscrits) présentaient des différences en regard de certaines caractéristiques démographiques, criminogènes et correctionnelles qui se sont révélées être liées à la récidive chez les délinquants adultes (p. ex., Gendreau et coll., 1996). Il a donc fallu contrôler ces différences préexistantes entre les groupes lors des analyses de résultats sur l'échec de la mise en liberté sous condition. Des analyses de régression séquentielle de Cox ont été effectuées pour contrôler les covariables suivantes : l'âge au moment de la mise en liberté; les niveaux de risque et de besoins; le type de mise en liberté (libération conditionnelle ou libération d'office); la durée de l'incarcération; et la situation d'emploi dans la collectivité. Deux mesures de l'échec de la mise en liberté sous condition ont été examinées, à savoir, une

⁵¹ Les données disponibles ne permettaient pas de déterminer si la participation ou l'absence de participation au PNCE précédait la fréquentation d'un CEC.

⁵² Dans le groupe témoin, le pourcentage de délinquants recevant ces services était un peu plus faible, soit 26 % ($n = 219$).

première réincarcération (pour manquement aux conditions de la mise en liberté ou perpétration de nouvelles infractions) et une réincarcération pour perpétration d'une nouvelle infraction.

Après prise en compte des différences préexistantes entre les participants au PNCE et les groupes témoin, il se dégage un effet de traitement important en faveur du PNCE pour tous les types de réincarcération et pour la réincarcération à la suite d'une nouvelle infraction. En fait, les participants au PNCE étaient 0,86 fois moins susceptibles d'être réincarcérés pour différentes raisons et 0,73 fois moins susceptibles d'être réincarcérés pour une nouvelle infraction que les membres du groupe témoin. Mais les résultats différaient lorsque des analyses distinctes étaient réalisées pour les hommes, les femmes, les délinquants autochtones et les délinquants non autochtones (Tableau 9).

Tableau 9. Probabilité de réincarcération, selon le sexe et selon le statut d'Autochtone

PNCE par rapport au groupe témoin	Toutes les réincarcérations		Réincarcération pour une nouvelle infraction	
	Ratio de cotes	Valeur de p	Ratio de cotes	Valeur de p
Global	0,862*	0,042	0,731**	0,010
Sexe				
Hommes	0,830*	0,016	0,722**	0,009
Femmes	1,273	0,323	-	- ^a
Statut d'Autochtone				
Autochtones	0,820	0,141	0,576*	0,014
Non-Autochtones	0,878	0,134	0,786	0,095

Note : ^a – Étant donné le petit nombre d'événements (19; 4,8 %), il était impossible de réaliser des analyses de régression séquentielle de Cox pour cette catégorie de résultats correctionnels dans la collectivité.

Seuils de signification : * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Le sexe

Les participants au PNCE de sexe masculin étaient 0,83 fois moins susceptibles d'être réincarcérés dans un établissement fédéral pour différents motifs et 0,72 fois moins susceptibles d'être réincarcérés pour une nouvelle infraction que ceux faisant partie du groupe témoin. Chez les délinquantes, aucun effet important de traitement n'a été constaté; les participantes au PNCE étaient tout aussi susceptibles d'être réincarcérées que les femmes du groupe témoin. Des résultats variables ont été rapportés dans le compte rendu de recherche sur la relation entre l'emploi et la récidive chez les délinquantes (Bonta, Pang et Wallace-Capretta, 1995; Lambert et Madden, 1976). Ainsi, Bonta et ses collègues (1995) ont indiqué qu'aucune des variables de

l'emploi n'était prédictive de la récidive, bien que le fait de posséder des sources de soutien financier autres que celles d'un emploi (p. ex., des prestations d'aide sociale ou un revenu provenant de sources illégales) soit corrélé avec un risque plus élevé de récidive. Cependant, les études de recherche sur les délinquantes sont peu nombreuses comparativement à celles menées auprès de la population de délinquants de sexe masculin (Dowden et Andrews, 1999; Stuart et Brice-Baker, 2004). Il n'a pas été possible d'examiner l'effet du PNCE sur les réincarcérations à la suite de nouvelles infractions chez les délinquantes en raison de la faible occurrence de cet événement au sein de ce groupe.

Statut d'Autochtone

Aucun effet important de traitement n'a été constaté chez les délinquants non autochtones. Les participants non autochtones au PNCE affichaient une probabilité égale d'être réincarcérés pour différentes raisons et pour perpétration d'une nouvelle infraction que les délinquants non autochtones faisant partie du groupe témoin. Réciproquement, les participants autochtones au PNCE étaient 0,58 fois moins susceptibles d'être réincarcérés après avoir commis une nouvelle infraction que leurs homologues du groupe témoin; cependant, aucun effet important de traitement n'a été observé chez les délinquants autochtones réincarcérés pour quelque motif que ce soit.

Situation d'emploi

Dans toutes les analyses de résultats, y compris les analyses portant sur des sous-groupes de délinquants, la situation d'emploi s'est révélée un prédicteur important de l'échec de la mise en liberté. Sur l'ensemble, les délinquants qui avaient pu se trouver un emploi dans la collectivité après leur mise en liberté étaient 0,33 fois moins enclins à être réincarcérés que ceux qui n'avaient pas réussi à décrocher un emploi. Fait digne de mention, des résultats comparables ont été déclarés à la suite de l'évaluation des programmes d'emploi et d'employabilité du SCC (Taylor et coll., 2008) et de l'étude du SCC sur les résultats obtenus dans la collectivité par tous les délinquants purgeant une peine de ressort fédéral (Gillis et Nafekh, 2005), qui ont toutes les deux établi une corrélation importante entre l'obtention d'un emploi et la récidive. Plus particulièrement, Taylor et coll. (2008) ont déclaré que les délinquants sans emploi étaient 2,89 fois plus susceptibles d'être réincarcérés moins d'un an après leur mise en liberté

comparativement à ceux qui avaient un emploi. Ces constatations soulignent le rôle important que joue l'emploi dans le processus de réinsertion sociale des délinquants, en toute sécurité.

En résumé, la présente évaluation a permis de relever d'importantes améliorations des compétences relatives à l'employabilité chez les participants au programme. Les délinquants ont réalisé des apprentissages dans les douze compétences relatives à l'employabilité ciblées par le PNCE; toutefois, ces gains ne se sont pas tous traduits par de bons résultats correctionnels dans la collectivité, tels qu'une plus grande facilité d'obtenir un emploi et une réduction des taux de réincarcération sous responsabilité fédérale. Un effet de traitement positif a toutefois été observé chez certains groupes de délinquants pour certains résultats correctionnels, notamment une probabilité moindre de réincarcération pour les délinquants de sexe masculin et une probabilité accrue de trouver un emploi dans la collectivité pour les délinquantes.

Objectif n° 4 : Rentabilité

Est-ce que les moyens les plus appropriés et les plus efficaces ont été utilisés pour atteindre les résultats escomptés?

CONSTATATION N° 17. En l'absence de rapports financiers fiables, il est impossible de réaliser des analyses de rentabilité du programme.

En 2003, le SCC a entrepris un exercice de restructuration visant à réorganiser ses activités de formation professionnelle et autres activités connexes, ce qui consistait notamment à intégrer l'apprentissage des compétences relatives à l'employabilité dans ses programmes d'emploi et d'employabilité (commissaire adjoint par intérim, note de service datée du 18 mars 2003). Il fallait donc élaborer des stratégies régionales pour la formation professionnelle, ce qui comprenait un plan de ressources tenant compte des fonds alors disponibles dans le budget de la formation professionnelle. Afin de lancer l'exercice de restructuration et de faire progresser le PEE, CORCAN a fourni un financement de 1,5 million de dollars; il était cependant indiqué que CORCAN ne serait peut-être pas en mesure de maintenir ce niveau de financement au cours des prochaines années (sous-commissaire principal, note de service datée du 27 novembre 2003). L'équipe d'évaluation ne disposait d'aucun élément probant pour affirmer que le plan de ressources pour la formation professionnelle avait été

correctement mis en œuvre. Si bien que CORCAN a continué de soutenir la formation axée sur les compétences relatives à l'employabilité (c.-à-d. le Programme national des compétences relatives à l'employabilité), l'élément moteur du portefeuille du PEE.

Présentement, CORCAN finance directement les séances du PNCE données dans les régions de l'Atlantique, de l'Ontario et du Pacifique. Dans la région du Québec, CORCAN finance les séances du PNCE dans le cadre d'une entente contractuelle avec Via Travail (OPEX) qui est renouvelée à chaque année. Étant donné qu'aucun financement n'a été versé à la région des Prairies, chacune des unités opérationnelles offre des séances du PNCE à ses propres frais, affectant les dépenses liées à ce programme au budget des programmes d'éducation.

Pour consigner les dépenses liées au programme, des codes uniques ont été créés dans le Système intégré de rapports de gestion (SIRG) et dans le système financier⁵³ de CORCAN; cependant ces codes n'ont pas été utilisés de façon uniforme dans toutes les régions.

L'évaluation a révélé que l'existence de deux centres de responsabilité financière pour le PNCE pourrait avoir contribué aux difficultés cernées dans la gestion financière du programme et dans la production de rapports sur ces résultats. Il n'a donc pas été possible de réaliser des analyses de rentabilité de tout le PNCE pour les exercices 2006-2007 à 2008-2009.

Des données financières étaient toutefois disponibles pour les régions des Prairies et du Québec (dans le SIRG et les détails des contrats, respectivement) pour les exercices 2007-2008 et 2008-2009.⁵⁴ De plus, selon la documentation⁵⁵ de CORCAN, le coût de prestation d'une séance du PNCE est estimé à 8 000 \$; ce calcul est basé sur 33 jours de cours dispensés par un employé faisant partie du groupe 3 des Programmes de bien-être social (WP-03; CORCAN, 2010).⁵⁶

⁵³ Dans le système financier de CORCAN, les dépenses du PNCE ont reçu le code « formation professionnelle » (centre de coûts 392). Il est important de mentionner qu'au cours de l'exercice financier 2009-2010, un code de programme distinct a été instauré afin de suivre de près les dépenses du PNCE.

⁵⁴ Dans le cadre de la présente évaluation, l'information financière disponible pour l'exercice 2006-2007 n'a pas été utilisée en raison d'importantes incompatibilités. L'exercice 2006-2007 était la première année de mise en œuvre du PNCE et il semble que le code attribué au programme n'ait pas été correctement utilisé, d'où le manque apparent de fiabilité des nombres consignés. Une publication du Conference Board du Canada (2009) indique que les dépenses du SCC par participant inscrit au PNCE se chiffrent à 58,41 \$ pour l'exercice financier 2006-2007.

⁵⁵ Directeur, Emploi, et directeur, Programmes de réinsertion sociale. Note de service du 21 juin 2005.

⁵⁶ Au SCC, le groupe Programmes de bien-être comprend les postes suivants : agent des programmes sociaux, agent des programmes correctionnels, agent de libération conditionnelle, etc. Pour la période comprise entre juin 2009 et juin 2010, le salaire d'un agent de niveau WP-03 se situait entre 50 993 \$ et 67 179 \$ par année (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2009).

La formule de financement du PNCE a été utilisée pour estimer les dépenses du programme à 442 667 \$ par année pendant trois exercices financiers. Ce montant représente 10,7 % des dépenses du SCC au titre de la formation professionnelle en 2008-2009 (4 132 247 \$) et 0,6 % des recettes de CORCAN, également en 2008-2009 (70,0 millions de dollars).

À partir des données disponibles, l'équipe d'évaluation a réalisé différentes analyses visant à vérifier le coût de prestation du programme, mais un certain nombre d'écarts ont été relevés entre les données financières et les données relatives à l'exécution du programme. Premièrement, les dépenses indiquées par la région des Prairies pour l'exercice 2008-2009 se chiffraient à 215 115,33 \$, soit cinq fois plus que les dépenses de l'exercice antérieur (42 208,81 \$). Malgré l'importante différence dans les dépenses, un plus grand nombre de séances du PNCE ont été offertes en 2007-2008 qu'en 2008-2009, et le nombre de participants inscrits était comparable au cours de ces deux exercices. Deuxièmement, dans la région du Québec, les fonds pour l'exercice financier 2007-2008 ont été versés en décembre 2007, ce qui a restreint la période de prestation du programme aux quatre mois compris entre décembre 2007 et mars 2008, alors que les données pour l'exercice suivant concernaient les activités réalisées durant l'exercice complet. À la lumière de ces deux facteurs, l'équipe d'évaluation a décidé d'utiliser la moyenne annuelle des dépenses du programme et des inscriptions au programme, fondée sur la période de deux ans pour laquelle des données étaient disponibles (voir le Tableau 10).

Tableau 10. Dépenses du programme et inscriptions (2007-2008, 2008-2009 et moyenne)

	2007-2008	2008-2009	Moyenne
Région des Prairies			
Dépenses	42 208,81 \$	215 115,33 \$	128 662,07 \$
Nombre de séances offertes	13	9	11
Nombre de délinquants inscrits au PNCE	89	91	90
Coût moyen par séance			11 696,55 \$
Coût moyen par participant			1 429,58 \$
Région du Québec			
Dépenses	144 000 \$	108 000 \$	126 000,00 \$
Nombre de séances offertes	8	21	14,5
Nombre de délinquants inscrits au PNCE	74	114	94
Coût moyen par séance			8 689,66 \$
Coût moyen par participant			1 340,43 \$

En moyenne, les coûts de prestation d'une séance du PNCE dans les régions des Prairies et du Québec s'élevaient à 10 969 \$ et à 8 690 \$ respectivement. Le coût moyen par délinquant inscrit au PNCE était comparable pour les deux régions (Tableau 10).

Pour calculer le coût estimatif de la prestation du programme par délinquant dans les autres régions – Atlantique, Pacifique et Ontario –, l'équipe d'évaluation a utilisé les dépenses estimatives pour une séance du PNCE à 8 000 \$ et divisé le montant estimatif par le nombre moyen de participants au programme dans ces régions entre 2006-2007 et 2008-2009 (c.-à-d. 8,7 délinquants par séance; 8,4 délinquants par séance; et 9,3 délinquants par séance, respectivement). Résultat, les coûts estimatifs de la prestation du PNCE par délinquant s'élevaient à 920 \$ dans la région de l'Atlantique, à 952 \$ dans la région du Pacifique et à 860 \$ dans la région de l'Ontario (moyenne de 911 \$ pour les trois régions).

Au total, les coûts estimatifs du programme dans les régions de l'Atlantique, du Pacifique et de l'Ontario étaient considérablement inférieurs aux dépenses des régions du Québec et des Prairies (voir le tableau 10). Donc, dans toutes les régions, les coûts étaient plus élevés que le coût estimatif initial de 800 \$⁵⁷ par délinquant.

RECOMMANDATION N^o 6. Que le SCC veuille à ce que la gestion financière du PNCE rende possible l'établissement de rapports cohérents et exacts sur les dépenses, qui permettront ensuite de réaliser des analyses de rentabilité.

RECOMMANDATION N^o 7. En l'absence de données financières fiables, que le SCC entreprenne un examen de la vérification des dépenses du PNCE afin de rendre compte des dépenses engagées pour ce programme depuis 2006-2007.

⁵⁷ Le coût estimatif a été établi en divisant les dépenses estimatives d'une séance du PNCE (8 000 \$) par le nombre maximum de participants autorisé pour chaque séance (c.-à-d. 10 délinquants).

Objectif n° 5 : Résultats inattendus

Est-ce que le PNCE a engendré des résultats positifs ou négatifs inattendus?

Bien que ce ne soit pas un résultat inattendu du PNCE, la présente évaluation a mis en relief des problématiques concernant les processus d'évaluation des délinquants. En particulier, une faible variation des résultats de changement concernant les indicateurs dynamiques d'évaluation, notamment les besoins en matière d'emploi, a été observée dans toutes les évaluations des délinquants consignées dans les SPC. Cette question est analysée plus en détail plus loin, mais il est important de reconnaître qu'elle va plus loin que les effets des programmes sur chaque personne et semble rattachée au processus et à la mesure du changement chez les délinquants.

CONSTATATION N° 18. Aucun changement significatif des besoins des délinquants en matière d'emploi et des autres indicateurs dynamiques n'a été observé dans les Suivis du plan correctionnel avant et après la participation au PNCE ou durant la période écoulée entre l'admission et la mise en liberté.

L'équipe d'évaluation n'a pu examiner le changement survenu dans les indicateurs des besoins des délinquants en matière d'emploi, tel qu'évalué dans les SPC. Les niveaux de besoins en matière d'emploi, tout comme d'autres indicateurs dynamiques d'évaluation, demeuraient largement inchangés, selon les évaluations réalisées avant et après la participation au PNCE. Par exemple, 95,9 % des participants au PNCE ($n = 1\ 433$) présentaient le même niveau de besoins en matière d'emploi avant et après le programme. En excluant de ce calcul les délinquants n'ayant aucun besoin ou de faibles besoins en matière d'emploi, le pourcentage des participants au PNCE dont les niveaux de besoins n'avaient pas changé demeurait élevé, soit 95,2 % ($n = 1\ 100$). Des observations semblables ont été formulées en ce qui a trait aux niveaux de risque général et de besoins globaux des délinquants. Le Tableau 11 présente une répartition détaillée des niveaux de besoins des délinquants en matière d'emploi, de risque général et de besoins globaux depuis l'évaluation initiale jusqu'aux évaluations des SPC réalisées avant et après la participation au PNCE et au moment de la mise en liberté.

Tableau 11. Niveaux des besoins en matière d'emploi, du risque général et des besoins globaux des participants au PNCE, de l'admission à la mise en liberté

	À l'admission	Avant le PNCE	Après le PNCE	À la mise en liberté
Besoins en matière d'emploi				
Nuls ou faibles	22,7 %	23 %	23,3 %	22,4 %
Modérés	58,3 %	61,5 %	63,6 %	63,1 %
Élevés	19,1 %	15,5 %	13 %	14,5 %
Risque général				
Faible	11,8 %	9,8 %	10,7 %	10,9 %
Modéré	44,5 %	45,9 %	46,4 %	49,1 %
Élevé	43,7 %	44,3 %	42,9 %	40,0 %
Besoins généraux				
Faibles	4,6 %	4,6 %	5,3 %	4,71 %
Modérés	35,0 %	41,1 %	43,6 %	42,9 %
Élevés	60,4 %	54,3 %	51,1 %	52,4 %

Source : SGD (2009).

De faibles variations des résultats de changement concernant l'indicateur des besoins en matière d'emploi avaient été observées auparavant lors d'évaluations réalisées par le SCC (Delveaux et coll., 2005; Taylor et coll., 2008) et ont entravé la capacité de l'équipe d'examiner ce changement comme une variable des résultats dans le cadre des analyses quantitatives. Un certain nombre de facteurs peuvent avoir contribué au manque de différences, notamment la sensibilité des mesures utilisées pour évaluer le changement, la fréquence à laquelle les délinquants sont évalués ou les différences dans les processus de jugement des évaluateurs. Ce genre d'enquête dépassait cependant la portée de l'évaluation. Il faudrait réaliser une autre étude pour examiner le processus complet de changement chez les délinquants, en s'intéressant tout particulièrement au changement au fil du temps et à la relation entre le changement dans les facteurs des besoins dynamiques et la récidive.

Aucun autre résultat inattendu n'a été dévoilé par la présente évaluation.

BIBLIOGRAPHIE

- AJZEN, I. et M. FISHBEIN. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*, Englewood Cliffs (New Jersey), Prentice-Hall, 1980.
- ANDREWS, D. A. et J. BONTA. *The psychology of criminal conduct (4th Ed.)*, Newark (New Jersey), LexisNexis/ Matthew Bender, 2006.
- BLOOM, M. R. et K. G. KITAGAWA. *Understanding Employability Skills (Report 257-99)*, Ottawa (Ont.), Conference Board of Canada, 1999.
- BOE, R. « 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.
- BONTA, J. et D. A. ANDREWS. *Modèle d’évaluation et de réadaptation des délinquants fondé sur les principes du risque, des besoins et de la réceptivité (n° de cat. PS3-1/2007-6)*, Ottawa (Ont.), Sécurité publique Canada, 2007.
- BONTA, J., B. PANG et S. WALLACE-CAPRETTA. « Predictors of recidivism among incarcerated female offenders », *The Prison Journal*, vol. 75, n° 3, 1995, p. 277-294.
- BOUFFARD, J. A., D. L. MACKENZIE et L. J. HICKMAN. « Effectiveness of vocational education and employment programs for adult offenders: A methodology-based analysis of the literature », *Journal of Offender Rehabilitation*, vol. 31, n° 1/2, 2000, p. 1-41.
- BREWS, A., D. LUONG et M. NAFEKH. *Rapport d’évaluation : Initiative des centres d’emploi dans la collectivité*, Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2010.
- BROWN, S.L et L. L. MOTIUK. *Le volet Instrument de définition et d’analyse des facteurs dynamiques (IDAFD) du processus d’évaluation initiale des délinquants (EID) : examen méta-analytique, psychométrique et consultatif (rapport 164)*, Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2005.
- BUREAU DE L’ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL. « Rapport annuel du Bureau de l’Enquêteur correctionnel, 2004-2005 », Ottawa (Ont.), l’auteur 2005.
- BUREAU DE L’ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL. « Rapport annuel du Bureau de l’Enquêteur correctionnel, 2006-2007 », Ottawa (Ont.), l’auteur, 2007.
- BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA. Service correctionnel du Canada, *Rapport du vérificateur général du Canada – La réinsertion sociale des délinquants*, Ottawa (Ont.), l’auteur, 1999.

- BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA. Service correctionnel du Canada, *Rapport du vérificateur général du Canada- La réinsertion sociale des délinquants de sexe masculin*, Ottawa (Ont.), l'auteur, 2003.
- BUSINESS COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA. *2006 Biennial Skills and Attributes Survey Report: What are BC Employers Looking for?*, Vancouver (C-B), l'auteur, 2006.
- CARRINGTON, D. *L'évaluation du Programme d'emploi et d'employabilité* (Dossier n° 394-2-017), Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2003.
- CASNER-LOTTO J. et L. BARRINGTON. *Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century U.S. workforce*, New York (New York), The Conference Board, Inc., 2006.
- CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY. *Taking Stock: Confederation of British Industry Education and Skills Survey 2008*, Londres (R-U), l'auteur, 2008.
- CONFERENCE BOARD DU CANADA. *Strength from Within: Overcoming the Barriers to Workplace Literacy Development*, Ottawa (Ont.), l'auteur, 2003.
- CONFERENCE BOARD DU CANADA. « Programme national des compétences relatives à l'employabilité » : manuel (2^e éd.), Ottawa (Ont.), l'auteur, 2006a.
- CONFERENCE BOARD DU CANADA. « Évaluation du superviseur au travail » (2^e éd.), Ottawa (Ont.), l'auteur, 2006b.
- CONFERENCE BOARD DU CANADA. *Les avantages fiscaux nets des programmes du SCC pour le gouvernement fédéral*, Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2009.
- COMITÉ D'EXAMEN DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA. *Feuille de route pour une sécurité publique accrue*, Ottawa (Ont.), l'auteur 2007. Consulté à l'adresse suivante : <http://www.publicsafety.gc.ca>.
- CORCAN. *CORCAN – Rapport annuel 2008-2009 : Valeurs canadiennes au travail*. Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2009a.
- CORCAN. *Orientation vers le PNCE et processus d'affectations aux programmes* (révision : février 2009). Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2009b.
- CORCAN. *NESP Programs Offered in 2009-2010*, Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2010.
- DE VRIES, E. « Workplace Essential Skills in Policy and Practice: A Canadian Perspective », dans R. Maclean et D. Wilson (dir.), *International Handbook of Education for the*

- Changing World of Work*, Dordrecht, Berlin, Heidelberg, New York, Springer, 2009, p. 2713-2730.
- DELVEAUX, K., K. BLANCHETTE et J. WICKETT. *Besoins, intérêts et programmes en matière d'emploi des délinquantes*, Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2005.
- DOWDEN, C. et D. A. ANDREWS. « What works for female offenders: A meta-analytic review », *Crime & Delinquency*, vol. 45, n° 4, 1999, p. 438-452.
- DOWDEN, C. et D. A. ANDREWS. « Effective correctional treatment and violent re-offending: A meta-analysis », *Revue canadienne de criminologie = Canadian Journal of Criminology*, vol. 42, 2000, p. 449-467.
- EKOS RESEARCH ASSOCIATES. *Les compétences essentielles dans les milieux de travail au Canada : rapport final*, [Présenté à Ressources humaines et Développement social Canada], Ottawa (Ont.), 2007. Consulté le 12 mars 2010 à l'adresse suivante: http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/rop/sujets/competences_et_emploi/2007/31806/por_318_06f.pdf.
- FAHEY, J., C. ROBERTS et L. ENGEL. *Employment of Ex-Offenders: Employer Perspectives*. Boston (Massachusetts), Crime & Justice Institute, 2006.
- GENDREAU, P., 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.
- GENDREAU, P., C. GOGGIN et G. GRAY. *Le domaine de l'emploi dans la détermination des besoins*, Saint John (N-B), Centre d'études sur la justice pénale, Université du Nouveau-Brunswick, 2000.
- GENDREAU, P., T. LITTE et C. GOGGIN. « A meta-analysis of the predictors of adult offender recidivism: What works! », *Criminology*, vol. 34, n° 4, 1996, p. 575-607.
- GILLIS, C.A. « Programmes liés à l'emploi pour les délinquants », Dans SCC, (2000), *Compendium 2000 des programmes correctionnels efficaces*, Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2000.
- GILLIS, C.A. et D. A. ANDREWS. *Variables prédictives de l'emploi chez les délinquants sous responsabilité fédérale mis en liberté sous condition*, Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2005.

- GILLIS, C. A. et M. L. 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.
- GRAFFAM, J., A. SHINKFIELD et L. HARDCASTLE. « The perceived employability of ex-prisoners and offenders », *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, vol. 52, n° 6, 2005, p. 673-685.
- HOLZER, H. J., S. RAPHAEL et M. STOLL. *Will Employers Hire Ex-Offenders? Employer Preferences, Background Checks, and Their Determinants*, Berkeley (Californie), University of California, 2001.
- HOLZER, H. J., S. RAPHAEL et M. A. STOLL. *The Urban Institute Reentry Roundtable Discussion Paper: Employment Barriers Facing Ex-Offenders*, New York University Law School, l'auteur, 2003a.
- HOLZER, H. J., S. RAPHAEL et M. A. Stoll. « Employer Demand for Ex-Offenders: Recent Evidence from Los Angeles (Discussion Paper No. 1268-03) », Madison (Wisconsin), Institute for Research on Poverty, University of Wisconsin-Madison, 2003b.
- KIRKPATRICK, D. L. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, (1st Ed.), San Francisco (Californie), Publishers Group West, 1994.
- KITAGAWA, K. *D'une compétence à l'autre, faites le lien!* Ottawa (Ont.), Conference Board du Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2001.
- KITAGAWA, K. « Les compétences que recherchent les employeurs canadiens – Un programme national », *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 17, n° 1, 2005, p. 6-9.
- LAMBERT, L. R. et P. G. MADDEN. « The adult female offender: The road from institution to community life », *Revue canadienne de criminologie = Canadian Journal of Criminology and Corrections*, 18, 1976, p. 3-15.
- LATENDRESSE, M. et F. CORTONI. *Rapport de recherche : Accroître les compétences relatives à l'employabilité des délinquants sous responsabilité fédérale : analyse préliminaire du Programme national des compétences relatives à l'employabilité*, Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2005.
- LEARNING AND SKILLS COUNCIL. *National Employers Skills Survey 2005: Key Findings*, Coventry (R-U), l'auteur, 2005.

- LIPSEY, M. W., G. L. CHAPMAN et N. A. LANDENBERGER. « Cognitive-behavioural programs for offenders », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 578, 2001, p. 144-157.
- LOI SUR LE SYSTÈME CORRECTIONNEL ET LA MISE EN LIBERTÉ SOUS CONDITION, L.R.C. 1992, ch. 20.
- MOTIUK, L. L. 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.
- NEWTON, B., J. HURSTFIELD, L. MILLER, R. PAGE et K. AKROYD. *What Employers Look for when Recruiting the Unemployed and Inactive: Skills, Characteristics and Qualifications (Research Report No. 295)*, Norwich (R-U), Department for Work and Pensions, 2005.
- PAGER, D. *The Mark of a Criminal Record: Doctoral Dissertation*. Department of Sociology, Madison (Wisconsin), University of Wisconsin-Madison, 2002.
- PAGER, D. et L. QUILLIAN. « Walking the talk? What employers say versus what they do », *American Sociological Review*, vol. 70, 2005, p. 335-380.
- PHOENIX STRATEGIC PERSPECTIVES INC. *Étude auprès de chefs d'entreprise concernant l'embauche d'ex-détenus*, Ottawa (Ont.), l'auteur, 2006
- PRISM ECONOMICS AND ANALYSIS. *Étude sur le marché du travail dans les domaines de l'ingénierie et de la technologie : Sondage auprès des employeurs d'ingénieurs et de techniciens et technologues en génie 2007*, Toronto (Ont.), l'auteur, 2008.
- PROCHASKA, J. O. et C. C. DICLEMENTE. « Toward a comprehensive model of change », dans W. R. Miller et N. Heather (dir.), *Treating Addictive Behaviors: Processes of Change*, New York, Plenum Press, 1986.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. *Initiatives sur les compétences essentielles des conseils sectoriels : études de cas*, Ottawa (Ont.), l'auteur, 2008.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. *RHDC 2009-2010 Rapport sur les plans et les priorités*, Ottawa (Ont.), l'auteur, 2009.
- ROGERS, E. M. *Diffusion of innovations* (3rd Ed.), New York, Free Press, 1983.
- SAMPSON, R., S. GASCON, I. GLEN, C. LOUIE et S. ROSENFELDT. *Rapport du Comité d'examen du Service correctionnel du Canada : Feuille de route pour une sécurité*

- publique accrue* (n° de catalogue PS 84-14/2007F), Ottawa (Ont.), ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2007.
- SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA. *Taux de rémunération de la Fonction publique du Canada*, 2009. Consulté le 2 mars 2010, à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/coll_agre/rates-taux-fra.asp.
- SÉCURITÉ PUBLIQUE CANADA. *Aperçu statistique : le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, Ottawa (Ont.), Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2009.
- SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA. *Réponse du Service correctionnel du Canada au 32^e rapport annuel de l'Enquêteur correctionnel – 2004-2005*, Ottawa (Ont.), l'auteur, 2005.
- SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA. *Réponse du Service correctionnel du Canada au 34^e rapport annuel de l'Enquêteur correctionnel – 2006-2007*, Ottawa (Ont.), l'auteur, 2007.
- SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA. *Lignes directrices 005-1 : Structure de gestion des établissements : rôles et responsabilités*, Ottawa, (Ont.), l'auteur, 2008.
- SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA. *Service correctionnel Canada 2009-2010 Rapport sur les plans et les priorités*, Ottawa (Ont.), l'auteur, 2009a.
- SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA. *Service correctionnel du Canada 2008-2009 Rapport ministériel sur le rendement*, Ottawa (Ont.), l'auteur, 2009b.
- SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA. *Programme de transformation*, Ottawa (Ont.), l'auteur, 2009c. Consulté le 15 février 2010, à l'adresse suivante : <http://www.csc-scc.gc.ca/text/organi/trnsform-fra.shtml>.
- STUARD, B. et J. BRICE-BAKER. « Correlates of higher rates of recidivism in female prisoners: An exploratory study », *Journal of Psychiatry and Law*, vol. 32, 2004, p. 29-70.
- TAYLOR, K., Y. STYS, T. JENSEN, D. BATTEN, A. FABISIAK, L. EREDYLI, et coll. *Rapport d'évaluation : Stratégie d'emploi du Service correctionnel du Canada – Composante des établissements* (dossier n° 394-2-74), Ottawa (Ont.), Service correctionnel du Canada, 2008.

- TREVETHAN, S. et C. J. RASTIN. « Profil des délinquants purgeant leur peine dans la collectivité », *Forum – Recherche sur l’actualité correctionnelle*, vol. 15, n° 1, 2003, p. 12-15.
- UGGEN, C. et J. STAFF. « Work as a Turning Point for Criminal Offenders », *Corrections Management Quarterly*, 2001, vol. 5, n° 4, 2001, p. 1-16.
- UNIVERSITY OF ALBERTA. *CAPS Employer Survey 2008*, Edmonton (Alb.), l’auteur, 2008.
- UNIVERSITY OF WELLINGTON. *Employment Skills Survey*, Victoria (Australie), l’auteur, 2006.
- WILSON, D. B., 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.

ANNEXES

Annexe A : Compétences relatives à l'employabilité 2000+, selon le Conference Board du Canada

Compétences relatives à l'employabilité 2000+

Les compétences dont vous avez besoin pour entrer, demeurer et progresser dans le monde du travail—que vous travailliez à votre propre compte ou en équipe.

Ces compétences peuvent également vous servir au-delà du milieu de travail, pour toute une gamme d'activités quotidiennes.

Compétences de base Les compétences essentielles à votre développement Vous serez davantage en mesure d'évoluer dans le monde du travail lorsque vous pouvez :	Compétences personnelles en gestion Les compétences, attitudes et comportements qui favorisent le potentiel de croissance Vous pourrez accroître vos chances de réussite lorsque vous pouvez :	Compétences pour le travail d'équipe Les compétences et les qualités nécessaires pour contribuer de façon productive Vous serez plus apte à améliorer les résultats d'un travail, d'un projet ou de la performance d'une équipe lorsque vous pourrez :
Communiquer : Lire et comprendre l'information sous diverses formes (c.-à-d. textes, graphiques, tableaux, schémas) Écrire et parler afin de favoriser l'écoute et la compréhension d'autres personnes Écouter et poser des questions à fin de comprendre le sens et la valeur du point de vue des autres personnes Partager l'information par l'utilisation de diverses technologies de l'information et de communications (verbalement, courrier électronique, ordinateurs) Utiliser les connaissances et compétences scientifiques, technologiques et mathématiques appropriées pour expliquer ou préciser des idées	Communiquer : Lire et comprendre l'information sous diverses formes (c.-à-d. textes, graphiques, tableaux, schémas) Écrire et parler afin de favoriser l'écoute et la compréhension d'autres personnes Écouter et poser des questions à fin de comprendre le sens et la valeur du point de vue des autres personnes Partager l'information par l'utilisation de diverses technologies de l'information et de communications (verbalement, courrier électronique, ordinateurs) Utiliser les connaissances et compétences scientifiques, technologiques et mathématiques appropriées pour expliquer ou préciser des idées Gérer l'information : Repérer, recueillir et organiser l'information en utilisant les systèmes de technologie et	Travailler avec d'autres : Comprendre et composer avec la dynamique d'un groupe Veiller à ce que les buts et objectifs de l'équipe soient clairs Être souple : respecter, accueillir et appuyer les idées, les opinions et la contribution des autres membres du groupe Reconnaître et respecter la diversité des perspectives dans un groupe Recevoir et donner de la rétroaction de façon constructive et respectueuse Contribuer au succès de l'équipe en partageant l'information et son expertise Diriger, appuyer ou motiver l'équipe pour une performance maximale

<p>Gérer l'information :</p> <p>Repérer, recueillir et organiser l'information en utilisant les systèmes de technologie et d'information appropriés</p> <p>Consulter, analyser et appliquer les connaissances et compétences de diverses disciplines (p.ex. : les arts, les langues, la science, la technologie, les mathématiques, les sciences sociales et humaines)</p> <p>Utiliser les chiffres : Décider ce qui doit être mesuré ou calculé</p> <p>Observer et sauvegarder l'information en utilisant les méthodes, les outils et les technologies appropriées</p> <p>Faire des estimations et vérifier les calculs</p> <p>Réfléchir et résoudre des problèmes : Évaluer des situations et cerner les problèmes</p> <p>Rechercher divers points de vue et les évaluer objectivement</p> <p>Reconnaître les dimensions humaines, interpersonnelles, techniques, scientifiques et mathématiques d'un problème</p> <p>Déterminer la source d'un problème</p> <p>Être créatif et novateur dans la recherche de solutions</p> <p>Utiliser d'emblée la science, la technologie et les mathématiques pour réfléchir, acquérir et partager le savoir, résoudre des</p>	<p>d'information appropriés</p> <p>Consulter, analyser et appliquer les connaissances et compétences de diverses disciplines (p.ex. : les arts, les langues, la science, la technologie, les mathématiques, les sciences sociales et humaines)</p> <p>Utiliser les chiffres : Décider ce qui doit être mesuré ou calculé</p> <p>Observer et sauvegarder l'information en utilisant les méthodes, les outils et les technologies appropriées</p> <p>Faire des estimations et vérifier les calculs</p> <p>Réfléchir et résoudre des problèmes : Évaluer des situations et cerner les problèmes</p> <p>Rechercher divers points de vue et les évaluer objectivement</p> <p>Reconnaître les dimensions humaines, interpersonnelles, techniques, scientifiques et mathématiques d'un problème</p> <p>Déterminer la source d'un problème</p> <p>Être créatif et novateur dans la recherche de solutions</p> <p>Utiliser d'emblée la science, la technologie et les mathématiques pour réfléchir, acquérir et partager le savoir, résoudre des problèmes et prendre des décisions</p> <p>Évaluer des solutions pour faire des recommandations ou arriver à des décisions</p> <p>Adopter des solutions</p> <p>Confirmer l'efficacité d'une solution et l'améliorer</p>	<p>Comprendre le rôle du conflit dans un groupe pour parvenir à des solutions</p> <p>Gérer et résoudre les conflits</p> <p>Participer aux projets et aux tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifier, concevoir ou mettre en œuvre un projet ou une tâche, du début à la fin, en maintenant le cap sur des objectifs et des résultats <p>Planifier et rechercher la rétroaction, tester, réviser et mettre en œuvre</p> <p>Travailler selon les normes de qualité établies</p> <p>Choisir et utiliser les outils et la technologie qui conviennent à une tâche ou à un projet</p> <p>Vous adapter aux exigences et à l'information changeantes</p> <p>Superviser des projets ou des tâches et identifier des moyens de les améliorer</p>
--	--	--

problèmes et prendre des décisions

Évaluer des solutions pour faire des recommandations ou arriver à des décisions

Adopter des solutions

Confirmer l'efficacité d'une solution et l'améliorer

Le Conference Board du Canada

255 chemin Smyth

Ottawa (Ont.) K1H 8M7 Canada

Tél. : (613) 526-3280

Télé. : (613) 526-4857

Internet : www.conferenceboard.ca/education

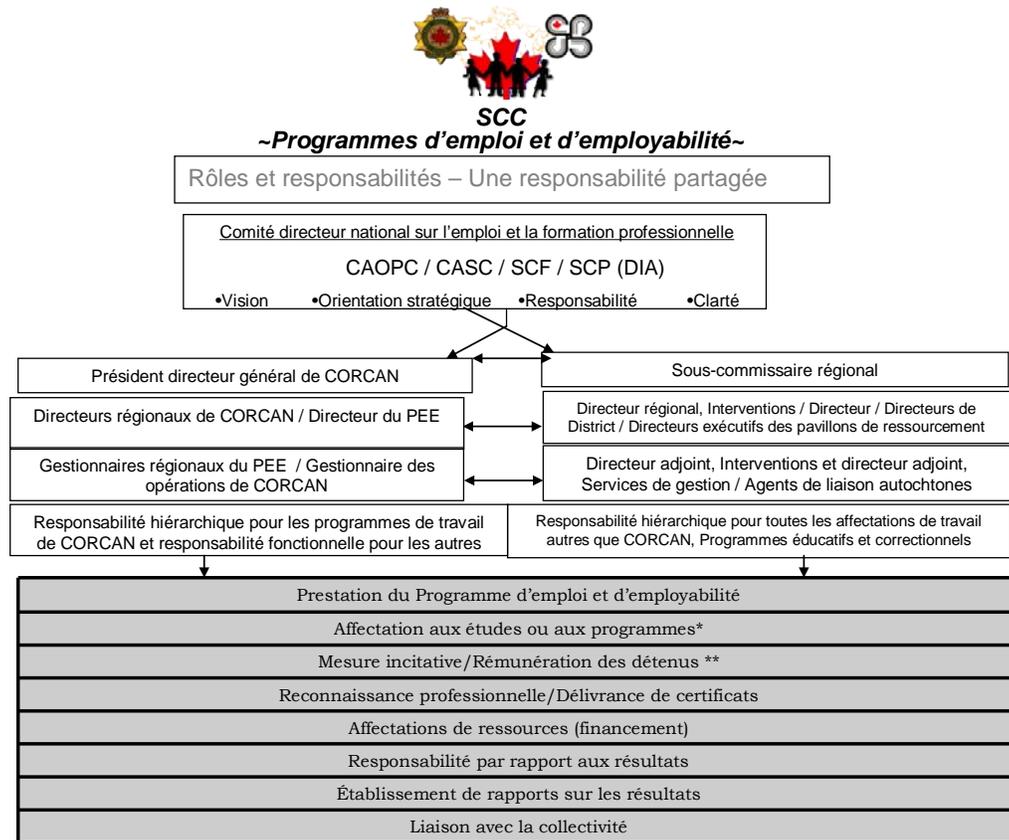
Source : Conference Board du Canada (2000)

Annexe B : Liste des unités opérationnelles qui participent au PNCE

Région	Niveau de sécurité	Établissement	2006-2007	2007-2008	2008-2009
ATLANTIQUE	Maximale	Établissement de l'Atlantique		✓	
	Moyenne	Pénitencier de Dorchester	✓	✓	✓
		Établissement de Springhill	✓	✓	✓
	Minimale	Westmorland	✓	✓	✓
	Niveaux multiples	Établissement Nova pour femmes	✓		✓
QUÉBEC	Moyenne	Établissement Archambault	✓	✓	✓
		Établissement de Cowansville	✓	✓	✓
		Établissement Drummond	✓	✓	✓
		Établissement Leclerc	✓	✓	✓
		Établissement de la Macaza	✓	✓	✓
	Minimale	Centre fédéral de formation	✓		✓
		Établissement Montée St-François	✓		✓
		Établissement de Sainte-Anne-des-Plaines	✓	✓	✓
	Niveaux multiples	Établissement Joliette	✓	✓	✓
ONTARIO	Moyenne	Établissement de Bath	✓	✓	✓
		Établissement de Collins Bay		✓	✓
		Établissement Fenbrook	✓	✓	✓
		Établissement de Joyceville		✓	✓
		Établissement de Warkworth	✓		
	Minimale	Établissement de Beaver Creek	✓	✓	✓
		Établissement Frontenac	✓	✓	✓
		Établissement Pittsburgh	✓		✓
	Niveaux multiples	Établissement pour femmes Grand Valley	✓		✓
PRAIRIES	Moyenne	Établissement Bowden		✓	

		Établissement de Drumheller	✓	✓	✓
		Pénitencier de la Saskatchewan	✓	✓	
	Minimale	Établissement de Grande Cache	✓	✓	✓
		Établissement Pê Sâkâstêw	✓	✓	✓
		Établissement Riverbend	✓	✓	✓
		Établissement de Rockwood	✓		
		Pavillon de ressourcement Willow Cree	✓	✓	
	Niveaux multiples	Établissement d'Edmonton pour femmes	✓	✓	✓
		Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci	✓	✓	
PACIFIQUE	Maximale	Établissement de Kent		✓	
	Moyenne	Établissement de Matsqui	✓	✓	✓
		Établissement de Mission	✓	✓	✓
		Établissement Mountain	✓	✓	✓
	Minimale	Établissement Ferndale	✓	✓	✓
		Village de guérison Kwikwèxwelhp	✓		✓
	Niveaux multiples	Établissement de la vallée du Fraser pour femmes	✓	✓	✓
		Centre régional de traitement	✓	✓	✓

Annexe C : Structure de gouvernance des programmes d'emploi et d'employabilité

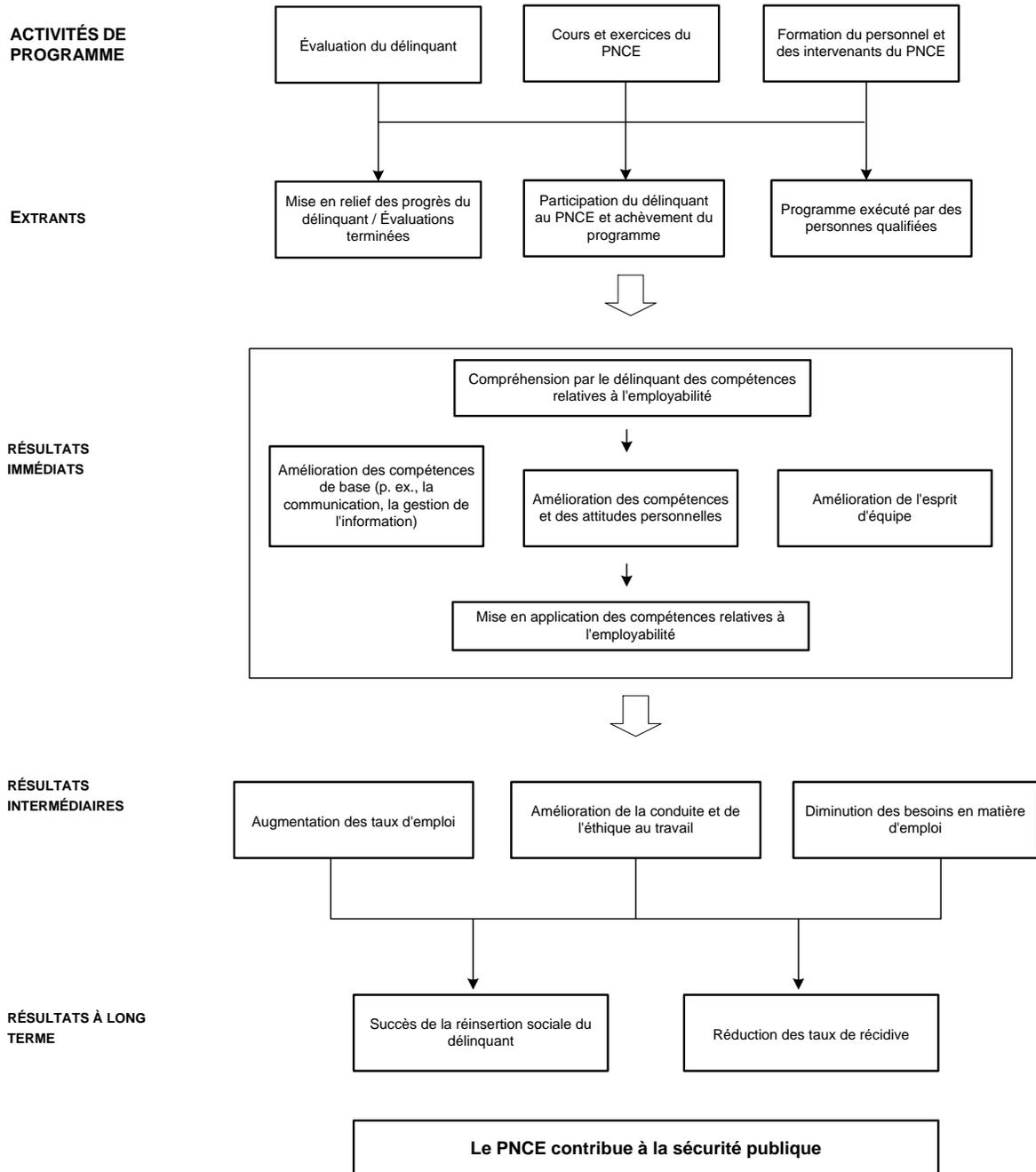


* Voir le principe directeur 10.

** Voir le principe directeur 12.

Annexe D : Modèle logique du PNCE

Modèle logique du Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE)



Annexe E : Matrice d'évaluation du PNCE

Objectif n° 1 de l'évaluation : <u>La pertinence</u>			
Est-ce que le PNCE demeure compatible avec les objectifs et les priorités correctionnelles et pangouvernementales et répond aux besoins en matière d'emploi des délinquants et des employeurs?			
	Principaux résultats	Indicateurs de rendement	Sources de données
i)	Le PNCE est compatible avec les priorités gouvernementales.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documents prouvant que le PNCE est compatible avec les priorités du gouvernement du Canada. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étude des documents
ii)	Le PNCE est compatible avec les priorités correctionnelles et d'autres stratégies de réinsertion sociale.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documents prouvant que le PNCE est compatible avec les priorités correctionnelles et d'autres stratégies de réinsertion sociale. ▪ Les opinions des membres du personnel et des parties intéressées au sujet de la pertinence du PNCE. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étude des documents ▪ Enquête auprès des employés et des parties intéressées.
iii)	Le PNCE répond aux besoins recensés des employeurs.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les activités du PNCE répondent aux besoins recensés des employeurs. ▪ Les opinions des membres du personnel et des parties intéressées au sujet de la capacité du programme de répondre aux besoins des employeurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étude des documents ▪ Analyse documentaire ▪ Données sur le PNCE⁵⁸ ▪ Enquête auprès des employés et des parties intéressées.
iv)	Le PNCE est axé sur les besoins des délinquants en matière d'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les activités du PNCE répondent aux besoins recensés des délinquants. ▪ Les participants au programme ont des besoins recensés en matière d'emploi. ▪ Les niveaux de changement (avant et après la participation au programme) dans les besoins des délinquants en matière d'emploi. ▪ La capacité des délinquants d'obtenir et de conserver un emploi dans la collectivité. ▪ Les opinions des membres du personnel et des parties intéressées au sujet de la capacité du PNCE de répondre aux besoins des participants en matière d'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étude des documents ▪ SGD ▪ Données sur le PNCE ▪ Enquête auprès des employés et des parties intéressées.
v)	Les délinquants participent activement aux activités du PNCE.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'accès et la participation des délinquants aux activités du PNCE. ▪ Les points de vue du personnel au 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SGD ▪ Données sur le PNCE

⁵⁸ Autoévaluation du délinquant, évaluation de l'intervenant et manuel des surveillants en milieu de travail, Programme national des compétences relatives à l'employabilité, Conference Board du Canada (2006).

		sujet de la participation.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enquête auprès du personnel
<p>Objectif n° 2 de l'évaluation : <u>La mise en œuvre</u> Est-il réaliste de penser que la façon de mettre le PNCE en œuvre permet d'atteindre les buts et objectifs fixés et est-ce que les problèmes de mise en œuvre ont été pris en compte de manière adéquate?</p>			
	Principaux résultats	Indicateurs de rendement	Sources de renseignements
i)	Le PNCE est administré suivant les lignes directrices décrites dans la stratégie.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le PNCE est conforme aux documents et lignes directrices applicables. ▪ Les opinions des membres du personnel au sujet de la capacité du PNCE de respecter les lignes directrices établies et de fournir une formation appropriée aux délinquants. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étude des documents ▪ Enquête auprès du personnel
ii)	Le PNCE est coordonné entre l'AC et les régions.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les opinions des membres du personnel quant à la manière dont le PNCE est coordonné entre l'AC et les régions. ▪ Les opinions des membres du personnel au sujet de l'efficacité et le caractère adéquat de la coordination du PNCE entre l'AC et les régions. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étude des documents ▪ Enquête auprès du personnel
<p>Objectif n° 3 de l'évaluation : <u>Le succès (efficacité et efficacie)</u> Est-ce que le PNCE produit les extrants prévus compte tenu de la dépense de ressources et est-ce qu'il permet d'obtenir les résultats escomptés?</p>			
L'efficacité			
	Principaux résultats	Indicateurs de rendement	Sources de renseignements
i)	L'initiative produit les extrants prévus.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le nombre de délinquants qui participent au programme. ▪ Le nombre de délinquants qui terminent le programme avec succès. ▪ Le nombre et type d'évaluations réalisées pour déceler les progrès des délinquants. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SGD ▪ Données sur le PNCE
L'efficacité			
ii)	La participation au PNCE aide les délinquants à comprendre et à perfectionner les compétences dont ils ont besoin pour entrer, demeurer et progresser dans le monde du travail.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La mesure dans laquelle les délinquants comprennent ce que sont les compétences relatives à l'emploi. ▪ L'attitude des délinquants à l'égard de l'emploi. ▪ Le degré de perfectionnement des compétences relatives à l'emploi chez les délinquants. ▪ Ce que pensent les membres du 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Données sur le PNCE ▪ Enquête auprès des employés et des parties intéressées.

		personnel et les délinquants de l'effet du PNCE, de la compréhension qu'ont les délinquants des compétences relatives à l'employabilité et de la possibilité de les améliorer.	
iii)	Le PNCE aide les délinquants à se constituer un dossier professionnel convenable et à adopter un comportement éthique.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La connaissance et la compréhension qu'ont les délinquants de leur dossier professionnel et de l'éthique. ▪ L'attitude des délinquants à l'égard de l'emploi. ▪ L'opinion des membres du personnel et des parties intéressées au sujet de l'assiduité et de l'éthique du travail chez les délinquants. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Données sur le PNCE ▪ Enquête auprès des employés et des parties intéressées.
iv)	Le PNCE contribue au succès de la réinsertion sociale des délinquants.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le taux de récidive moindre chez les délinquants qui participent au PNCE comparativement à ceux qui n'y participent pas. ▪ L'affaiblissement des indicateurs des besoins en matière d'emploi. ▪ Le taux d'emploi chez les délinquants mis en liberté. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SGD ▪ Données sur le PNCE ▪ Enquête auprès du personnel
v)	Le PNCE aide les délinquants à obtenir et à conserver un emploi après leur mise en liberté.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le nombre de délinquants qui obtiennent et conservent un emploi comparativement à ceux qui n'ont pas participé au PNCE. ▪ Le nombre de délinquants qui ont trouvé un emploi par l'entremise des centres d'emploi dans la collectivité. ▪ Les opinions des délinquants quant à la mesure dans laquelle le PNCE les a aidés à obtenir et à conserver un emploi après leur mise en liberté. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SGD ▪ Enquête auprès du personnel

Objectif n° 4 de l'évaluation : La rentabilité

Est-ce que les moyens les plus appropriés et les plus efficaces ont été utilisés pour atteindre les résultats escomptés?

	Principaux résultats	Indicateurs de rendement	Sources de renseignements
i)	Le PNCE a permis d'obtenir les extrants et les résultats escomptés avec les ressources qui lui avaient été allouées.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le PNCE a aidé à réaliser des économies de coûts aux chapitres de la réinsertion sociale et de la réduction des taux de récidive et des périodes d'incarcération. ▪ Les opinions des membres du personnel et des parties intéressées au sujet de la rentabilité du PNCE. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SIFM ▪ Étude des documents ▪ Enquête auprès des employés et des parties intéressées.
ii)	Les coûts liés au PNCE sont inférieurs ou comparables à	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le PNCE permet d'obtenir des résultats semblables ou supérieurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étude des documents

	ceux d'autres programmes correctionnels semblables.	avec des affectations de fonds équivalentes ou moindres. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les opinions des membres du personnel et des parties intéressées au sujet de la rentabilité du PNCE. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SIFM ▪ Analyse documentaire ▪ Enquête auprès des employés et des parties intéressées.
<p>Objectif n° 5 de l'évaluation : <u>Les résultats inattendus</u> Est-ce que le PNCE a engendré des résultats positifs ou négatifs inattendus?</p>			
	Principaux résultats	Indicateurs de rendement	Sources de renseignements
i)	La participation au PNCE contribue à accroître l'adhésion des délinquants à leurs plans et programmes correctionnels.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le taux de participation des délinquants et le taux d'achèvement de leurs plans et programmes correctionnels. ▪ Les opinions des membres du personnel et des délinquants au sujet de la participation et l'achèvement des plans et programmes correctionnels. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SGD ▪ Enquête auprès du personnel
ii)	D'autres résultats inattendus.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ À déterminer 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ À déterminer

Annexe F : Profils des participants au PNCE et des groupes témoins

Des méthodes quantitatives ont été utilisées pour établir des comparaisons entre les participants au PNCE et les groupes témoins sur certaines variables démographiques et correctionnelles (p. ex., l'âge, le statut d'Autochtone, le degré de risque et l'importance des besoins). Pour chaque variable, les participants au PNCE ont été comparés à un groupe de délinquants qui avaient été dirigés vers le PNCE, mais n'y avaient pas participé. Les détails de ces analyses statistiques sont présentés dans les tableaux ci-dessous.

Âge au moment de la mise en liberté

	<i>N</i>	Âge moyen (en années)	Écart-type	Valeur de <i>t</i>
Groupe du PNCE	1 275	33,6	9,2	-2,32* ^a
Groupe témoin	858	32,8	9,4	

Nota.^a – Le test *t* a été réalisé à l'aide de la transformation logarithmique de l'âge au moment de la mise en liberté afin d'améliorer la répartition et réduire de l'influence des observations aberrantes.

**p* < 0,05.

Sexe

	<i>N</i>	Hommes	Femmes
$\chi^2 (1, n = 3\ 199) = 26,45, p < 0,0001$			
Groupe du PNCE	1 726	84,8 %	15,2 %
Groupe témoin	1 473	90,8 %	9,2 %

Statut d'Autochtone

	<i>N</i>	Autochtones	Non-Autochtones
$\chi^2 (1, n = 3\ 176) = 2,89, p > 0,05, ns$			
Groupe du PNCE	1 717	22,3 %	77,7 %
Groupe témoin	1 459	24,8 %	75,2 %

Degré de scolarisation

	<i>N</i>	Niveau moyen	Écart-type	Valeur de <i>t</i>
Groupe du PNCE	1 549	10,3	3,6	-4,37***
Groupe témoin	1 287	9,7	3,2	

Nota. *** $p < 0,001$.

Besoins en matière d'emploi lors de l'admission

	Groupe du PNCE % (<i>n</i>)	Groupe témoin % (<i>n</i>)
	$\chi^2 (2, n = 3\ 125) = 47,45, p < 0,0001$	
Besoins considérables	19,1 % (328)	23,4 % (329)
Besoins modérés	58,3 % (1 003)	63,3 % (889)
Aucun besoin ou besoins faibles	22,7 % (390)	13,3 % (186)

	Groupe du PNCE		Groupe témoin	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
	$\chi^2 (2, N = 3\ 125) = 47.45, p < 0,0001$			
Besoins considérables	328	19.1 %	329	23.4 %
Besoins modérés	1 003	58.3 %	889	63.3 %
Aucun besoin ou besoins faibles	390	22.7 %	186	13.3 %

Niveaux de risque, de besoins, de motivation et de potentiel de réinsertion sociale

	Groupe du PNCE		Groupe témoin	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Niveaux de risque	$\chi^2 (2, N = 2\ 918) = 10.59, p < 0,01$			
Élevé	681	43.7 %	579	42.6 %
Moyen	694	44.5 %	564	41.5 %
Faible	184	11.8 %	216	15.9 %
Niveaux de besoins	$\chi^2 (2, N = 2\ 965) = , p < 0,01$			
Élevé	942	60.4 %	824	58.7 %
Moyen	546	35.0 %	479	34.1 %
Faible	72	4.6 %	102	7.3 %
Niveaux de motivation	$\chi^2 (2, N = 2\ 918) = 16.37, p < 0,001$			
Élevé	359	23.0 %	236	17.4 %
Moyen	1 048	67.2 %	958	70.5 %
Faible	152	9.8 %	165	12.1 %
Niveaux du potentiel de réinsertion sociale	$\chi^2 (2, N = 2\ 918) = 017, p > 0,05, ns$			
Élevé	584	37.5 %	513	37.8 %
Moyen	488	31.3 %	407	30.0 %
Faible	487	31.2 %	439	32.3 %

Durée des peines ^a

	N	Moyenne (en jours)	Écart-type	Valeur de t
Groupe du PNCE	1 567	1 719	1 148	-6,52*** ^b
Groupe témoin	1 394	1 400	1 447	

Nota. ^a – Les délinquants purgeant des peines de durée indéterminée (c.-à-d. à perpétuité) ont été exclus du calcul. ^b

– Le test t a été réalisé à l'aide de la transformation logarithmique de l'âge au moment de la mise en liberté afin d'améliorer la répartition et de réduire l'influence des observations aberrantes.

*** $p < 0,001$.

Types de peines

	Groupe du PNCE	Groupe témoin	Chi carré
	% (n)	% (n)	
Peine de durée indéterminée	9,2 % (159)	5,4 % (79)	17,10***
Infraction prévue à l'annexe I	57,8 % (997)	52,1 % (767)	10,41**
Infraction prévue à l'annexe II	20,1 % (347)	25,4 % (374)	12,72***
Infraction sexuelle	8,3 % (144)	6,0 % (89)	6,23*

Nota. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Type de mise en liberté

	N	Semi-liberté	Libération cond. totale	Libération d'office	Chi carré
Groupe du PNCE	1 274	37,4 %	1,8 %	60,8 %	3,30 ^a
Groupe témoin	857	33,6 %	1,8 %	64,6 %	

a – Pour effectuer le test du chi carré, les cas de semi-liberté et de libération conditionnelle totale ont été placés dans une seule catégorie. Le test n'était pas statistiquement significatif.

Annexe G : Caractéristiques de l’outil de collecte de données pour l’évaluation des compétences visées par le PNCE

Pour soupeser l’effet du PNCE sur la compréhension qu’avaient les délinquants du programme et sur l’amélioration de leurs compétences relatives à l’employabilité, les délinquants, les intervenants du programme et les surveillants en milieu de travail ont évalué le rendement et les habiletés des délinquants avant et après leur participation.

Les douze compétences relatives à l’employabilité ont été évaluées sur une échelle ordinale de 0 à 3 (0 = ne connaît pas la compétence; 1 = connaît et comprend la compétence; 2 = maîtrise la compétence et se montre déterminé à la mettre en application; 3 = applique la compétence avec constance et fait preuve de leadership dans le domaine en cause). Les réponses individuelles ont ensuite été compilées pour obtenir le résultat total sur l’échelle ordinale. Afin de faciliter l’interprétation du résultat total, la classification suivante a été proposée :
1-12 = développement; 13-24 = approfondissement; 25-36 = supériorité.

Lorsque l’équipe d’évaluation a procédé à l’analyse descriptive initiale, la réponse « 0 » (ne connaît pas la compétence) a été singularisée à titre de catégorie irrégulière (avec des fréquences tournant autour de 5 % ou moins pour toutes les variables relatives aux compétences). Afin de corriger cette anomalie et d’améliorer la répartition des résultats, ceux-ci ont été recodés sur une échelle comprenant trois catégories en combinant les réponses « 0 » et « 1 ». Résultat, toutes les analyses statistiques des compétences ou qualités personnelles ont été effectuées à l’aide de la nouvelle échelle de trois points, alors que les résultats totaux sur l’échelle sont demeurés inchangés (étendue de 0 à 36).

Pour déterminer les caractéristiques de l’outil de collecte de données sur le PNCE, les statistiques suivantes sur les items communs ont été calculées :

- Le niveau de concordance entre les groupes correspondants (corrélations des scores obtenus avant et après la participation au programme);
- La fiabilité de l’échelle (l’alpha de Cronbach);
- Les corrélations totales des items.

En dernier lieu, la validité des critères a été vérifiée en mesurant le niveau de concordance entre les scores de l'évaluation du PNCE et le domaine des besoins en matière d'études et d'emploi.

En règle générale, l'outil de collecte de données a démontré une bonne fiabilité interne; toutefois, l'équipe d'évaluation n'a pu établir sa validité. En particulier, les niveaux de concordance entre les groupes de répondants étaient significativement et positivement corrélés ($r = 0,51$ au test préalable au programme et $r = 0,59$ au test postérieur au programme). Réciproquement, les résultats entre les notations des délinquants et celles des surveillants en milieu de travail, et les notations des délinquants et celles des intervenants, quoique augmentant dans la bonne direction depuis les notations initiales jusqu'aux notations finales, indiquaient un niveau de concordance beaucoup moindre (c.-à-d. $r = 0,31$ au test préalable et $r = 0,38$ au test postérieur entre le délinquant et l'intervenant, et $r = 0,22$ au test préalable et $r = 0,25$ au test postérieur entre le délinquant et le surveillant en milieu de travail). Le faible niveau de concordance entre les groupes de délinquants et les autres groupes de répondants pourrait être expliqué par le fait que les délinquants aient initialement surévalué leurs propres compétences (à en juger par certaines différences négatives entre l'avant- et l'après-programme ainsi que par l'augmentation importante du besoin de perfectionner les compétences relatives à l'employabilité mentionné par les délinquants lors du test postérieur au programme). Les caractéristiques psychométriques de l'outil de collecte de données sur le PNCE sont présentées ci-dessous.

I. Le niveau de concordance entre les groupes de répondants

Afin de déterminer le niveau de concordance des notations attribuées avant et après le programme entre les trois groupes de répondants et d'accroître notre confiance dans les résultats des évaluations, différents tests de corrélation ont été effectués. Les coefficients de corrélation de rang de Spearman ont été calculés pour chaque item des compétences personnelles favorisant l'employabilité. Les coefficients de corrélation de Pearson ont été calculés pour les résultats totaux (pré- et post-test) sur l'échelle des compétences relatives à l'employabilité. Les résultats sont présentés par groupe de deux répondants dans le tableau ci-dessous.

Compétences	Délinquants/ Intervenants		Délinquants/ Surveillants		Intervenants/ Surveillants	
	Avant	Après	Avant	Après	Avant	Après
Communication	0,32	0,33	0,16	0,14	0,40	0,41
Gestion de l'information	0,28	0,30	0,09	0,20	0,36	0,40
Calcul	0,29	0,28	0,14	0,18	0,43	0,42
Réflexion et résolution de problèmes	0,22	0,26	0,10	0,14	0,32	0,44
Gestion des émotions	0,18	0,27	0,10	0,12	0,39	0,46
Attitudes positives	0,24	0,30	0,17	0,17	0,43	0,42
Sens des responsabilités	0,21	0,25	0,14	0,17	0,45	0,45
Capacité d'adaptation	0,23	0,25	0,13	0,17	0,37	0,42
Apprentissage continu	0,24	0,33	0,14	0,19	0,32	0,44
Travailler en sécurité	0,23	0,19	0,14	0,21	0,40	0,43
Travailler avec les autres	0,20	0,29	0,15	0,12	0,34	0,44
Participer à des projets	0,20	0,24	0,11	0,12	0,34	0,42
Résultat total	0,33	0,39	0,20	0,23	0,49	0,56

Nota. Toutes les corrélations avaient un seuil de signification de 0,001.

II. Fiabilité de l'échelle et corrélations totales entre les items

Le test de fiabilité de l'échelle et les corrélations totales entre les items ont été effectués séparément pour les notations prétest et posttest pour les trois groupes de répondants. Dans l'ensemble, ces analyses ont révélé un degré élevé de constance dans les notations attribuées par tous les groupes de répondants aux compétences relatives à l'employabilité, et tous ont atteint des coefficients alpha de Cronbach supérieurs à 0,9. En sciences sociales, on considère généralement que la valeur de l'alpha doit être au moins égale à 0,7 pour un ensemble d'items pour constituer une échelle. Les coefficients supérieurs à 0,8 indiquent une bonne fiabilité. Les résumés détaillés des résultats sont présentés dans les tableaux suivants.

Autoévaluations des participants au programme

Statistiques d'échelle	N	Moyenne	Variation	Écart-type	N de variables	Alpha
Avant	861	21,59	46,99	6,86	12	0,91
Après	835	26,43	46,49	6,82	12	0,93

Évaluations des surveillants en milieu de travail

Statistiques d'échelle	N	Moyenne	Variance	Écart-type	N de variables	Alpha
Avant	760	21,25	48,86	6,99	12	0,92
Après	747	26,08	46,137	6,79	12	0,93

Évaluations des intervenants

Statistiques d'échelle	N	Moyenne	Variance	Écart-type	N de variables	Alpha
Avant	860	19,22	41,60	6,45	12	0,93
Après	856	26,70	28,27	5,31	12	0,91

III. Validité des critères

Afin d'établir la validité de l'outil de collecte de données pour l'évaluation des compétences visées par le PNCE, l'équipe d'évaluation a examiné la corrélation entre l'outil et les mesures du SCC pour le domaine de l'emploi. Les 35 mesures du domaine de l'emploi obtenues lors des évaluations initiales des délinquants ont été rassemblées afin d'obtenir un résultat composite pour le domaine de l'emploi (étendue de 0 à 35, les résultats les plus élevés indiquant des obstacles plus grands à l'emploi et à l'employabilité).⁵⁹ Le résultat composite pour le domaine de l'emploi a ensuite été corrélé avec les résultats des évaluations préalables et postérieures au PNCE. Bien que statistiquement significative, la force des corrélations entre les scores était faible.

	Évaluations du PNCE		
	Intervenants	Surveillants	Délinquants
Résultat du domaine de l'emploi (<i>r</i>)	-0,21***	-0,16***	0,15***
N	583	514	594

Nota. *** $p < 0,001$.

⁵⁹ Les scores des trois mesures de la participation aux programmes d'emploi ont été inversés afin que toutes les mesures coïncident entre elles.

Annexe H : Programmes de perfectionnement des compétences offerts par la Société John Howard

Un examen des programmes de perfectionnement des compétences offerts dans la collectivité a révélé que certains organismes sans but lucratif fournissaient des services de perfectionnement de compétences spécifiquement à l'intention des délinquants libérés. Cette section décrit quelques-uns de ces programmes offerts par la Société John Howard qui mettent principalement l'accent sur les aptitudes à la vie quotidienne, les compétences générales et les compétences relatives à l'employabilité.

Ontario : consultez la liste complète des programmes à

http://www.johnhoward.on.ca/pdfs/JHS_Provincial_Adult_Program_and_Service_Inventory.pdf

- **Durham – Learning Alternatives Program et l'ACE Literacy Program** : visent le perfectionnement des connaissances de base en alphabétisation en ce qui a trait à la lecture, l'écriture et les mathématiques, afin de perfectionner les compétences et d'accroître les possibilités d'emploi ou pour participer à d'autres initiatives liées à l'éducation et avoir accès à des outils didactiques informatiques;
- **Hamilton/Burlington – Career Links Employment Services** : orientation professionnelle, attestation;
- **Hamilton/Burlington – Workpath** : choix de carrière, recherche d'emploi, perfectionnement des compétences professionnelles, maintien de l'emploi;
- **Hamilton/Burlington – Breaking the Cycle : Youth Leadership Ambassador Program (YLAP)** : compétences prosociales, en leadership et relatives à l'employabilité, formation professionnelle, fixation d'objectifs personnels, stratégies de socialisation;
- **Kawartha Lakes/Haliburton – Outreach Literacy Program** : lecture, écriture, mathématiques, informatique, emploi;
- **Kawartha Lakes/Haliburton – Services aux établissements** : visites aux établissements pour aider à la rédaction de curriculum vitae pour l'obtention d'un emploi au moment de la mise en liberté et ateliers d'aptitudes à la vie quotidienne;
- **Ottawa – Early Intervention Employment Skills Training** : alphabétisation, emploi et aptitudes à la vie quotidienne;

- **Ottawa – Skills Plus – Programme de formation préparatoire à l’emploi :** formation sur les compétences relatives à l’emploi et les compétences essentielles – autonomie sociale, éloquence et survie en milieu de travail;
- **Ottawa – Centre d’apprentissage axé sur les aptitudes à la communication, l’informatique et les compétences relatives à l’emploi :** compétences en informatique et relatives à l’emploi;
- **Peterborough – Acquisition des compétences de base relatives à l’emploi :** compétences relatives à l’emploi, alphabétisation, bénévolat, aptitudes à la vie quotidienne, placement professionnel et compétences essentielles telles que définies par RHDC;
- **Sault Ste. Marie – Options Emploi :** apprentissage social et préparation au marché du travail.

Alberta : consultez la liste complète des programmes à

<http://www.johnhoward.ab.ca/serv.htm#calgary>

- **Programme d’alphabétisation des adultes :** lecture, écriture, numératie, aptitudes à la vie quotidienne;
- **Programme d’apprentissage visant à améliorer la situation d’emploi des délinquants :** maîtrise de soi, préparation à l’emploi, informatique, ressourcement, estime de soi, résolution de problèmes, coopération et prise de décisions;
- **Centre d’apprentissage pour les adultes en transition :** création littéraire, alphabétisation, arts du langage, mathématiques, compétences en informatique, préparation à l’emploi, aptitudes à la vie quotidienne : dépendance, estime de soi, maîtrise de la colère, relations saines, soutien communautaire en santé mentale.

Manitoba : consultez la liste complète des programmes à

<http://www.johnhoward.mb.ca/pages/home.php>

- **Aide à l’emploi :** acquisition de compétences et outils de recherche d’emploi;
- **Programme d’acquisition de compétences en préparation à l’emploi :** perfectionnement des compétences et outils offerts en prison;
- **Alphabétisation :** compétences en lecture, écriture et mathématiques, développement pédagogique, social et affectif.

Terre-Neuve-et-Labrador : consultez la liste complète des programmes à

<http://www.johnhowardnl.ca/>

- **Perfectionnement des compétences relatives à l'employabilité** : exploration et évaluation personnelles de cheminement de carrière, compétences en maintien de l'emploi, programme de tutorat informatisé.

Nouveau-Brunswick : consultez la liste complète des programmes à

<http://www.jhssj.nb.ca/content/216386>

- **Réseau ACTION** : choix de carrière, présentation de candidature, estime de soi, information sur les liens d'attachement et les pardons, méthodes d'entrevue à l'intention des délinquants, préparation de curriculum vitae et de lettre de présentation, communication efficace, rendement maximal, affirmation de soi, fixation d'objectifs, conserver son emploi;
- **Programme communautaire de maintien des acquis** : fixation d'objectifs, résolution de problèmes, gestion des émotions, pensées à haut risque, communication, maîtrise de soi.

Île-du-Prince-Édouard : consultez la liste complète des programmes à

<http://www.jhs-pei.ca/>

- **Services d'aide à l'emploi** : relations humaines, maîtrise de soi, planification et fixation d'objectifs, compétences relatives à l'emploi (compétences de base, compétences professionnelles particulières, attitude positive au travail, indépendance, initiative, fiabilité, engagement et capacité à reconnaître ses forces personnelles), compétences en recherche d'emploi (préparation à la recherche d'emploi, compétences en entretien et capacité à définir et à comprendre en quoi consiste l'emploi).

Annexe I : Population et représentation régionale du PNCE

Représentation des Autochtones et des délinquantes dans le PNCE

Les délinquants autochtones représentaient 22 % de tous les participants au PNCE, alors qu'ils constituent environ 19,6 % de la population carcérale⁶⁰ placée sous la garde du SCC. Cette différence est faible, mais statistiquement significative ($\chi^2(1, n = 1\ 717) = 7,64, p < 0,01$). En outre, le pourcentage de délinquants autochtones inscrits au PNCE est demeuré élevé au cours des années de mise en œuvre intégrale du programme (voir le Tableau 12) et les délinquants autochtones étaient plus nombreux que les participants au programme non autochtones à avoir des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi. Pour être plus précis, 89 % des délinquants autochtones inscrits au PNCE avaient des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi, comparativement à 74 % des délinquants non autochtones; $\chi^2(2, N = 1\ 712) = 60,71, p < 0,0001$).

Tableau 12. Pourcentage d'inscriptions de délinquants autochtones, non autochtones, d'hommes et de femmes

	Programme pilote				Mise en œuvre intégrale						Total	
	2004-2005		2005-2006		2006-2007		2007-2008		2008-2009			
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Autochtones	11	26 %	26	27 %	121	26 %	83	20 %	87	18 %	388	22 %
Non-Autochtones	31	74 %	69	73 %	347	74 %	335	80 %	399	82 %	1 373	78 %
Hommes	36	85 %	95	100 %	402	86 %	372	89 %	400	82 %	1 487	84 %
Femmes	6	14 %	0	0 %	66	14 %	46	11 %	86	18 %	274	16 %

Nota. ^a Aucune des six femmes inscrites au PNCE (pilote) n'a terminé le programme.

Source : Système intégré de rapports du SCC (2009).

Le PNCE a tout d'abord été élaboré à l'intention des délinquants, mais une version s'adressant aux délinquantes a été créée en novembre 2005 et mise en œuvre au cours de l'exercice 2006-2007 (SCC, 2005). Depuis lors, le pourcentage des femmes inscrites au PNCE (15 %) est demeuré plus élevé que le pourcentage de femmes incarcérées sous l'autorité du SCC

⁶⁰ La moyenne a été calculée à l'aide des données sur les délinquants incarcérés fournies par Sécurité publique Canada (2009, tableau C11) pour la période de trois ans comprise entre les exercices financiers 2006-2007 et 2008-2009.

(3,7 %) ⁶¹ dans toutes les régions. Cette différence est statistiquement significative ($\chi^2(1, N = 1\,726) = 638,36, p < 0,0001$). En dernier lieu, les délinquantes qui participent au PNCE ont généralement des besoins plus élevés en matière d'emploi que leurs homologues de sexe masculin (c.-à-d. que 88 % des délinquantes inscrites au PNCE ont des besoins modérés ou considérables en matière d'emploi, comparativement à 75 % des délinquants; $\chi^2(2, N = 1\,721) = 24,24, p < 0,0001$).

Représentation régionale

La répartition régionale des inscriptions au PNCE diffère de la répartition régionale de la population carcérale placée sous la garde du SCC ($\chi^2(4, n = 1\,726) = 223,72, p < 0,0001$).

Région	% de participants au PNCE	% de délinquants incarcérés
Atlantique ^a	14,31 %	9,71 %
Ontario ^b	23,23 %	27,39 %
Pacifique ^a	24,68 %	14,25 %
Prairies ^b	20,34 %	24,85 %
Québec ^b	17,44 %	23,79 %

Nota : ^a – indique les régions surreprésentées dans le PNCE par rapport au pourcentage des délinquants incarcérés dans ces régions; ^b – indique les régions sous-représentées dans le PNCE par rapport au pourcentage des délinquants incarcérés dans ces régions.

⁶¹ La moyenne a été calculée à l'aide des données sur les délinquants incarcérés fournies par Sécurité publique Canada (2009, tableau C11) pour la période de trois ans comprise entre les exercices financiers 2006-2007 et 2008-2009.

Annexe J : Résultats des participants au PNCE, en pourcentage et par exercice financier

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Hommes				
Taux d'achèvement	79 %	74 %	81 %	73 %
Taux d'abandon	19 %	23 %	16 %	22 %
Gestion de la population	2 %	3 %	3 %	6 %
Femmes				
Taux d'achèvement	89 %	75 %	87 %	93 %
Taux d'abandon	10 %	15 %	12 %	5 %
Gestion de la population	2 %	10 %	1 %	2 %
Autochtones				
Taux d'achèvement	81 %	73 %	85 %	83 %
Taux d'abandon	15 %	22 %	12 %	14 %
Gestion de la population	3 %	5 %	2 %	3 %
Non-Autochtones				
Taux d'achèvement	80 %	74 %	81 %	76 %
Taux d'abandon	18 %	22 %	16 %	19 %
Gestion de la population	2 %	4 %	3 %	5 %

Source : Système intégré de rapport de gestion du SCC, le 13 décembre 2009.

Annexe K : Résultats du PNCE sur le plan des apprentissages

I. Résultats des tests t pour échantillons appariés sur la note totale attribuée aux compétences relatives à l'employabilité.

Délinquants autochtones

	Degré de liberté	Valeur de t	Ratio de performance > t
Intervenants	182	22,74	<0,0001
Surveillants en milieu de travail	147	14,04	<0,0001
Délinquants	167	10,20	<0,0001

Délinquants non autochtones

	Degré de liberté	Valeur de t	Ratio de performance > t
Intervenants	667	37,79	<0,0001
Surveillants en milieu de travail	580	22,50	<0,0001
Délinquants	654	18,35	<0,0001

Délinquantes

	Degré de liberté	Valeur de t	Ratio de performance > t
Intervenants	124	15,78	<0,0001
Surveillants en milieu de travail	97	9,70	<0,0001
Délinquantes	124	11,44	<0,0001

Délinquants de sexe masculin

	Degré de liberté	Valeur de t	Ratio de performance > t
Intervenants	728	41,23	<0,0001
Surveillants en milieu de travail	633	24,13	<0,0001
Délinquants	700	18,20	<0,0001

II. Résultats des tests de Wilcoxon sur les compétences individuelles relatives à l'employabilité.

Compétences relatives à l'employabilité	Intervenants			Surveillants			Délinquants		
	Avant	Après	z	Avant	Après	z	Avant	Après	z
Communication	1,61	2,25	21,4	1,75	2,18	16,2	1,81	2,25	13,9
Gestion de l'information	1,50	2,16	21,4	1,71	2,14	16,0	1,59	2,12	15,2
Calcul	1,54	2,02	18,6	1,72	2,03	13,1	1,63	2,15	14,8
Résolution de problèmes	1,47	2,16	21,9	1,61	2,04	16,0	1,78	2,15	11,9
Gestion des émotions	1,56	2,16	20,0	1,74	2,14	15,9	1,72	2,09	11,4
Attitudes positives	1,74	2,30	18,9	1,85	2,22	14,1	1,86	2,20	11,2
Sens des responsabilités	1,69	2,31	20,1	1,86	2,23	14,0	1,87	2,24	11,8
Capacité d'adaptation	1,51	2,18	21,9	1,74	2,11	13,7	1,78	2,18	12,7
Apprentissage continu	1,69	2,32	21,0	1,78	2,17	15,1	1,86	2,21	11,5
Travailler en sécurité	1,79	2,29	18,2	1,92	2,24	12,6	2,03	2,33	9,9
Travailler avec les autres	1,52	2,25	21,8	1,79	2,21	16,2	1,80	2,18	12,3
Participation à des projets	1,60	2,30	21,2	1,83	2,24	15,2	1,78	2,17	11,8

Nota : Tous les tests avaient un seuil de signification de $p < 0,001$.

Annexe L : Résultats correctionnels dans la collectivité

Résultats concernant l'obtention d'un emploi

1. Analyse de régression séquentielle de Cox – Probabilité de trouver un emploi (globalement)

	β	Erreur-type	Critère de Wald	Fonction de répartition	Seuil de signif.	Ratio de risque
Bloc 1						
Âge lors de la mise en liberté	-0,014	0,003	15,633	1	0,000	0,986
Besoins en matière d'emploi lors de la mise en liberté	-0,274	0,056	23,721	1	0,000	0,760
Type de mise en liberté	-0,382	0,071	28,851	1	0,000	0,683
Fréquentation des CEC	0,649	0,064	102,840	1	0,000	1,914
Potentiel de réinsertion sociale au moment de la mise en liberté	0,169	0,052	10,483	1	0,001	1,184
Bloc 2						
PNCE (groupe du PNCE par rapport au groupe témoin)	0,058	0,066	0,795	1	0,373	1,060

Nota : Le premier modèle (variables du bloc 1) était statistiquement fiable (-2 probabilité logarithmique : 14 393,115, $\chi^2(5) = 237,65$, $p < 0,0001$). Le deuxième modèle (variables du bloc 1 plus les variables PNCE du bloc 2) était lui aussi statistiquement fiable (-2 probabilité logarithmique : 14 392,316; $\chi^2(6) = 238,77$, $p < 0,0001$); cependant la variable PNCE n'ajoutait pas grand-chose au modèle, après avoir contrôlé les variables du bloc 1 (voir ci-dessus les paramètres du deuxième modèle).

2. Analyse de régression séquentielle de Cox – Probabilité de trouver un emploi, selon le sexe

	Délinquantes		Délinquants	
	Critère de Wald	Ratio de risque	Critère de Wald	Ratio de risque
Bloc 1				
Âge lors de la mise en liberté	0,767	0,990	15,120	0,986***
Besoins en matière d'emploi lors de la mise en liberté	1,137	0,824	20,372	0,764***
Type de mise en liberté	3,567	0,678	28,398	0,667***
Fréquentation des CEC	23,635	2,501***	77,555	1,824***
Potentiel de réinsertion sociale lors de la mise en liberté	0,148	1,068	11,521	1,206**
Bloc 2				
PNCE (Groupe du PNCE par rapport au groupe témoin)	3,915	1,559* ^a	0,080	1,020

Nota : ^a – Changement par rapport au bloc 1 dans $\chi^2(1) = 4,192, p < 0,05$.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; Les modèles du bloc 1 et du bloc 2 étaient statistiquement fiables tant pour les délinquantes que pour les délinquants. Les paramètres du modèle 2 sont présentés dans le tableau.

3. Analyse de régression séquentielle de Cox – Probabilité de trouver un emploi, selon le statut d'Autochtone

	Délinquants autochtones		Délinquants non autochtones	
	χ^2	Ratio de risque	χ^2	Ratio de risque
Bloc 1				
Âge lors de la mise en liberté	0,497	1,006	26,333	0,980***
Besoins en matière d'emploi lors de la mise en liberté	0,158	0,945	18,607	0,763***
Type de mise en liberté	1,002	0,843	29,115	0,651***
Fréquentation des CEC	33,078	2,397***	74,386	1,847***
Potentiel de réinsertion sociale lors de la mise en liberté	2,391	1,212	5,213	1,144*
Bloc 2				
PNCE (groupe du PNCE par rapport au groupe témoin)	1,182	1,188	0,415	1,048

Nota : * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; Les modèles du bloc 1 et du bloc 2 étaient statistiquement fiables tant pour les délinquants autochtones que non autochtones. Les paramètres du modèle 2 sont présentés dans le tableau.

Résultats concernant le maintien d'emploi

4. Analyse de régression séquentielle de Cox – Probabilité de conserver un emploi (modèle général)

	β	Erreur-type	Critère de Wald	Degré de liberté	Seuil de signif.	Ratio de risque
Bloc 1						
Âge lors de la mise en liberté	-0,013	0,008	2,844	1	0,092	0,987
Besoins en matière d'emploi lors de la mise en liberté	0,145	0,107	1,828	1	0,176	1 156
Type de mise en liberté	-0,188	0,148	1,613	1	0,204	0,828
Fréquentation des CEC	-0,084	0,133	0,399	1	0,527	0,919
Potentiel de réinsertion sociale lors de la mise en liberté	-0,250	0,113	4 892	1	0,027	0,778
Bloc 2						
PNCE (groupe du PNCE par rapport au groupe témoin)	0,028	0,139	0,040	1	0,841	1,028

Nota : Le premier modèle (variables du bloc 1) était statistiquement fiable (-2 probabilité logarithmique : 2 636,332, χ^2 (5) = 12,186, $p < 0,05$). Le deuxième modèle (variables du bloc 1 plus variable PNCE du bloc 2) était lui aussi statistiquement fiable, mais de façon marginale (-2 probabilité logarithmique : 2 636,292; χ^2 (6) = 12,213, $p = 0,057$), et la variable PNCE n'ajoutait pas grand-chose au modèle, après avoir contrôlé les variables du bloc 1 (voir ci-dessus les paramètres du deuxième modèle).

Résultats concernant l'échec de la mise en liberté

5. Analyse de régression séquentielle de Cox – Probabilité de réincarcération (modèle général)

	β	Erreur-type	Critère de Wald	Degré de liberté	Seuil de signif.	Ratio de risque
Bloc 1						
Âge lors de la mise en liberté	-0,025	0,004	34,871	1	0,000	0,975***
Type de mise en liberté	0,473	0,092	26,217	1	0,000	1,604***
Durée de l'incarcération	-0,009	0,002	17,458	1	0,000	0,991***
Niveau de risque lors de la mise en liberté	0,264	0,065	16,743	1	0,000	1,302***
Niveau de besoins lors de la mise en liberté	0,252	0,088	8,172	1	0,004	1,286**
Emploi dans la collectivité	-1,107	0,074	225,707	1	0,000	0,331***
Bloc 2						
PNCE (groupe du PNCE par rapport au groupe témoin)	-0,148	0,073	4,142	1	0,042	0,862*

Nota : Le premier modèle (variables du bloc 1) était statistiquement fiable (-2 probabilité logarithmique : 10 660,131, χ^2 (6) = 438,182, $p < 0,0001$). Le deuxième modèle (variables du bloc 1 plus les variables PNCE du bloc 2) était lui aussi statistiquement fiable (-2 probabilité logarithmique : 10 656,024; χ^2 (7) = 442,877, $p < 0,0001$) et la variable PNCE n'ajoutait pas grand-chose au modèle, après avoir contrôlé les variables du bloc 1 (voir ci-dessus les paramètres du deuxième modèle). Changement par rapport au bloc 1 dans χ^2 (1) = 4,107, $p < 0,05$.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

6. Analyse de régression séquentielle de Cox – Probabilité de réincarcération, selon le sexe

	Délinquantes		Délinquants	
	χ^2	Ratio de risque	χ^2	Ratio de risque
Bloc 1				
Âge lors de la mise en liberté	0,606	0,990	36,287	0,973***
Type de mise en liberté	3,561	1,616	20,017	1,562***
Durée de l'incarcération	0,246	0,997	16,584	0,990***
Niveau de risque lors de la mise en liberté	5,550	1,522*	10,840	1,259***
Niveau de besoins lors de la mise en liberté	0,001	1,006	9,659	1,345**
Emploi dans la collectivité	19,744	0,409***	209,987	0,315***
Bloc 2				
PNCE (groupe du PNCE par rapport au groupe témoin)	0,997	1,273	5,848	0,830 ^a

Nota : ^a – Changement par rapport au bloc 1 dans $\chi^2(1) = 5,797$, $p = 0,016$.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Les modèles du bloc 1 et du bloc 2 étaient statistiquement fiables tant pour les délinquantes que pour les délinquants. Les paramètres du modèle 2 sont présentés dans le tableau.

7. Analyse de régression séquentielle de Cox – Probabilité de réincarcération, selon le statut d'Autochtone

	Délinquants autochtones		Délinquants non autochtones	
	χ^2	Ratio de risque	χ^2	Ratio de risque
Bloc 1				
Âge lors de la mise en liberté	4,928	0,980*	24,182	0,976***
Type de mise en liberté	7,033	1,538	18,388	1,625***
Durée de l'incarcération	2,310	0,994	15,578	0,989***
Niveau de risque lors de la mise en liberté	1,267	1,155	13,788	1,328***
Niveau de besoins lors de la mise en liberté	0,621	1,147	7,352	1,321**
Emploi dans la collectivité	39,815	0,410***	176,337	0,312***
Bloc 2				
Groupe du PNCE par rapport au groupe témoin	2,168	0,820	2,249	0,878

Nota : * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Les modèles du bloc 1 et du bloc 2 étaient statistiquement fiables tant pour les délinquants autochtones que pour les délinquants non autochtones. Les paramètres du modèle 2 sont présentés dans le tableau.

8. Analyse de régression séquentielle de Cox – Probabilité de réincarcération pour une nouvelle infraction (modèle général)

	β	Erreur-type	Critère de Wald	Degré de liberté	Seuil de signif.	Ratio de risque
Bloc 1						
Âge lors de la mise en liberté	-0,050	0,008	39,987	1	0,000	0,951***
Type de mise en liberté	0,595	0,159	13,937	1	0,000	1,813***
Durée de l'incarcération	-0,012	0,004	8,670	1	0,003	0,988**
Niveau de risque lors de la mise en liberté	0,360	0,109	10,993	1	0,001	1,434***
Niveau de besoins lors de la mise en liberté	0,281	0,149	3,566	1	0,059	1,325
Emploi dans la collectivité	-0,944	0,121	60,657	1	0,000	0,389***
Bloc 2						
Groupe du PNCE par rapport au groupe témoin	-0,313	0,121	6,712	1	0,010	0,731**

Nota : * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. Le premier modèle (variables du bloc 1) était statistiquement fiable (-2 probabilité logarithmique : 3 759,026, $\chi^2(6) = 179,127$, $p < 0,0001$). Le deuxième modèle (variables du bloc 1 plus les variables PNCE du bloc 2) était lui aussi statistiquement fiable (-2 probabilité logarithmique : 3 752,398; $\chi^2(7) = 186,838$, $p < 0,0001$), et la variable PNCE n'ajoutait pas grand-chose au modèle, après avoir contrôlé les variables du bloc 1 (voir ci-dessus les paramètres du deuxième modèle). Changement par rapport au bloc 1 dans $\chi^2(1) = 6,627$, $p = 0,01$.

9. Analyse de régression séquentielle de Cox – Probabilité de réincarcération pour une nouvelle infraction, selon le sexe

	Délinquantes		Délinquants	
	χ^2	Ratio de risque	χ^2	Ratio de risque
Bloc 1				
Âge lors de la mise en liberté	-	-	42,833	0,948***
Type de mise en liberté	-	-	12,730	1,825***
Durée de l'incarcération	-	-	7,140	0,989**
Niveau de risque lors de la mise en liberté	-	-	6,087	1,326*
Niveau de besoins lors de la mise en liberté	-	-	4,489	1,393*
Emploi dans la collectivité	-	-	56,278	0,385***
Bloc 2				
PNCE par rapport au groupe témoin	-	-	6,774	0,722** ^a

Nota : ^a – Changement par rapport au bloc 1 dans $\chi^2(1) = 6,704$, $p = 0,010$.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Les modèles du bloc 1 et du bloc 2 sont statistiquement fiables pour les délinquants de sexe masculin. Les paramètres du deuxième modèle sont présentés dans le tableau. Étant donné le petit nombre d'événements ($n = 19$), aucune analyse de cette catégorie de résultats correctionnels dans la collectivité n'a été réalisée pour les délinquantes.

10. Analyse de régression séquentielle de Cox – Probabilité de réincarcération selon le statut d'Autochtone

	Délinquants autochtones		Délinquants non autochtones	
	χ^2	Ratio de risque	χ^2	Ratio de risque
Bloc 1				
Âge lors de la mise en liberté	9,420	0,949**	26,778	0,954***
Type de mise en liberté	0,235	1,137	16,058	2,226***
Durée de l'incarcération	3,253	0,986	6,668	0,988**
Niveau de risque lors de la mise en liberté	1,441	1,287	8,101	1,443**
Niveau de besoins lors de la mise en liberté	0,128	1,108	3,475	1,382
Emploi dans la collectivité	10,688	0,467***	46,009	0,378***
Bloc 2				
Groupe du PNCE par rapport au groupe témoin	5,981	0,576* ^a	2,790	0,786

Nota : ^a – Changement par rapport au bloc 1 dans $\chi^2(1) = 5,938, p = 0,015$.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Les modèles du bloc 1 et du bloc 2 étaient statistiquement fiables tant pour les délinquants autochtones que non autochtones. Les paramètres du modèle 2 sont présentés dans le tableau.