_____ Rapport de recherche _____

Perception des délinquants sur la qualité de leur emploi et sur leur réinsertion sociale : une enquête préliminaire fondée sur une méthode qualitative

This report is also available in English. Should additional copies be required, they can be obtained from the Research Branch, Correctional Service of Canada, 340 Laurier Ave. West, Ottawa, Ontario K1A 0P9.

Ce rapport est également disponible en anglais. Pour en obtenir un exemplaire, veuillez vous adresser à la Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada, 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

.

2014 Nº R-310

Perception des délinquants sur la qualité de leur emploi et sur leur réinsertion sociale : une enquête préliminaire fondée sur une méthode qualitative

Jenelle Power

et

Amanda Nolan

Service correctionnel du Canada

Mai 2014

DÉNÉGATION GÉNÉRALE DE RESPONSABILITÉ

Le Service correctionnel du Canada n'atteste pas ou ne confirme pas l'exactitude ou la fiabilité des renseignements, du contenu ou des opinions (c.-à-d. l'« **ébauche**») figurant dans ce document, ni la qualité des renseignements communiqués par quiconque en a obtenu une copie. Ceux qui utilisent les renseignements de l'« **ébauche** » du document temporaire le font à leur risque. Le Service correctionnel du Canada se réserve le droit, à sa discrétion et sans obligation, d'apporter des améliorations à l'« **ébauche** » ou de corriger toute erreur ou omission dans toute partie de celle-ci.

Remerciements

Nous remercions Jaya Patni, Matt Rose, Jan Goatcher et Susan Love de leur aide dans le recrutement des délinquants pour les entrevues. Nous remercions aussi Janelle Beaudette de son aide dans la réalisation d'entrevues. Merci à Lynn Stewart et à Brian Grant, qui ont fourni une rétroaction judicieuse concernant les versions antérieures du rapport. Finalement, nous aimerions exprimer notre gratitude aux hommes dans la collectivité qui nous ont offert leur temps et qui ont partagé leurs expériences avec nous.

Résumé

Mots clés : *qualité de l'emploi, réinsertion sociale, emploi dans la collectivité*

Le fait qu'un emploi joue un rôle dans la réussite de la réinsertion sociale et dans la réduction du taux de récidive a été largement appuyé. Toutefois, il en reste beaucoup à apprendre sur les aspects spécifiques d'un emploi qui favorisent la réinsertion sociale des délinquants. Dans la présente étude, nous avons utilisé les travaux existants sur la qualité de l'emploi afin de mettre en lumière les façons dont l'emploi dans la collectivité bénéficie aux délinquants mis en liberté. À l'aide d'une enquête qualitative, une stratégie d'échantillonnage ciblé a été utilisée pour effectuer l'analyse préliminaire de la perception d'un certain nombre de délinquants sur la qualité de leur emploi et sur la façon dont cela a un impact sur leur réinsertion sociale.

Des entrevues semi-dirigées ont été réalisées auprès de dix délinquants de sexe masculin sous responsabilité fédérale dans la collectivité. La candidature des personnes interviewées a été proposée par des intervenants/des partenaires du Service correctionnel du Canada (SCC) dans la région d'Ottawa. Les candidats étaient des délinquants pour qui on supposait que le fait d'occuper un emploi constituait un facteur contributif à la réussite de leur réinsertion sociale. Les entrevues ont été analysées à l'aide d'une méthode d'analyse du contenu, et des thèmes pertinents ont été cernés.

La majorité des délinquants (80 %) ont signalé avoir travaillé pour CORCAN lorsqu'ils étaient en établissement. Des plus hauts salaires, des références positives, la possibilité d'être certifié et des possibilités d'emploi plus attrayantes font partie des avantages qu'offre CORCAN. Toutefois, moins de la moitié (40 %) des délinquants trouvent que leur expérience de travail en établissement les a préparés pour le marché de l'emploi dans la collectivité. Plus de la moitié des délinquants (60 %) ont indiqué avoir reçu de l'aide d'un organisme communautaire, comme la Société John Howard, ou d'un coordonnateur de l'emploi dans la collectivité du SCC pour trouver un emploi dans la collectivité, alors qu'un tiers des délinquants ont indiqué avoir effectué eux-mêmes leur recherche d'emploi.

En général, les résultats laissent entendre que les récompenses intrinsèques avaient une grande importance dans l'évaluation que font les délinquants de la qualité de leur emploi à la suite de leur libération. Même si les récompenses extrinsèques, comme la rémunération, étaient considérées comme bénéfiques, il était plus important pour les délinquants que leur emploi soit intéressant et gratifiant, et qu'il leur permette d'avoir un sentiment d'accomplissement. Les relations au travail, surtout avec les gestionnaires, étaient aussi très importantes et contribuaient à accroître leur estime de soi. Les délinquants attribuent généralement leur succès actuel au travail à une attitude positive et à une solide éthique de travail. La majorité des délinquants ont admis que leur emploi les aide à renoncer aux activités criminelles en leur procurant une manière productive et prosociale de passer leur temps.

L'interprétation des résultats doit se faire avec prudence vu le petit nombre de personnes interviewées et le fait qu'elles provenaient d'une seule région. Les résultats ne sont pas représentatifs de la population des délinquants. Malgré ces restrictions, les résultats, davantage que ceux des études précédentes, peuvent contribuer à définir plus précisément les expériences liées à l'emploi de ceux dont la réinsertion sociale est perçue comme étant réussie.

Table des matières

Remerciements ii
Résumé iii
Liste des annexes iv
Introduction 1
La présente étude 6
Méthode 8
    Procédure/approche analytique 8
    Mesures/matériel 8
    Participants 9
Résultats 11
Conclusion 25
Bibliographie 26

Liste des annexes

Annexe A : Protocole d’entrevue semi-dirigée 31

Introduction

Le lien entre le crime et le fait de ne pas travailler est mis en lumière depuis des décennies par des recherches (p. ex., Glueck et Glueck, 1930; Sampson et Laub, 1993; Wolfgang, Figlio et Sellin, 1972). Le fait d'occuper un emploi est considéré par bien des chercheurs comme étant un facteur clé dans la réinsertion sociale réussie des délinquants à la suite de leur libération d'un établissement correctionnel (p. ex., Brown et Motiuk, 2005; Gillis et Nafekh, 2005; Liddle, Feloy et Solanki, 2000; Motiuk et Vuong, 2005). En effet, parmi les délinquants sous responsabilité fédérale, nombreux sont ceux qui ne travaillent pas au moment de leur arrestation, 65 % des hommes (Boe, 2005) et 72 % des femmes (Delveaux et Blanchette, 2005) n'occupant pas un emploi au moment de leur arrestation. De plus, on a découvert que l'emploi est un facteur important dans la réussite de la réinsertion sociale à la suite de l'incarcération. Des recherches ont démontré un lien entre l'intégration du marché de l'emploi dans la collectivité à la suite de la libération et la réduction du risque de récidive (Brews, Luong et Nafekh, 2010; Gillis et Nafekh, 2005; Lockwood, Nally, Ho et Knutson, 2012; Nolan, Wilton, Cousineau et Stewart, à l'étude; Taylor et coll., 2008). Peu de personnes contesteraient l'importance d'un emploi gratifiant, permettant aux délinquants de subvenir à leurs besoins et à ceux des autres de façon légale, de développer leur estime de soi, d'apprécier la société et la conformité, d'établir des rapports prosociaux et d'acquérir un sentiment d'appartenance à la collectivité (Latessa, 2012), dans la réussite d'une réinsertion sociale. L'emploi dans la collectivité constitue aussi l'un des défis les plus importants auxquels font face les délinquants dans la collectivité à la suite de leur libération (Visher et Kachnowski, 2007).

Même si de nombreux chercheurs se sont penchés sur l'impact qu'a le fait d'avoir un emploi sur la réduction du risque de récidive, les raisons de cet impact ne sont pas très claires, et l'impact de la qualité de l'emploi sur la poursuite des activités criminelles n'est pas bien défini. La relation entre l'emploi et la délinquance est complexe; le risque de récidive ne peut pas être éliminé simplement par le fait d'offrir un emploi à un délinquant. Même si l'emploi est clairement important pour le délinquant, voir l'emploi comme étant simplement quelque chose que certains ont et que d'autres n'ont pas constitue certainement une simplification excessive de la situation. De nombreux facteurs peuvent être pris en compte dans l'évaluation d'un emploi (on

parle souvent de « qualité de l'emploi »), et il existe un corpus de recherches sur la question menées dans la population générale des non-délinquants. Il est utile de distinguer les marchés du travail « primaire » et « secondaire ». Les emplois sur le marché du travail primaire sont caractérisés par des salaires plus élevés, des avantages sociaux intéressants, des conditions de travail sécuritaires, des possibilités d'avancement, une stabilité et des occasions d'apprentissage et de perfectionnement (Doeringer et Piore, 1971). En comparaison, les emplois sur le marché du travail secondaire sont caractérisés par des salaires peu élevés, un faible prestige, des conditions de travail peu plaisantes ou peu sécuritaires et de faibles possibilités d'avancement et de perfectionnement, ce qui cause un taux de rotation du personnel bien plus élevé que sur le marché du travail primaire (Gordon 1972; Osterman 1975; Parcel et Sickmeier, 1988). De façon générale, les emplois de qualité élevée font partie du marché du travail primaire, et les emplois de plus basse qualité font partie du marché du travail secondaire.

Définir la qualité d'un emploi est une tâche compliquée, et bon nombre de modèles ont été proposés. Chaque modèle est influencé par la perspective des auteurs, les données disponibles et l'objectif du modèle. Au moins 24 différents facteurs ont été utilisés pour évaluer la qualité des emplois, et un seul facteur – la rémunération – est commun à l'ensemble des modèles (McDonald, Bradley et Brown, 2008). Cloutier-Villeneuve (2012) a laissé entendre que les salaires, la stabilité et les heures de travail sont des éléments centraux de l'étude de la qualité des emplois et font partie de la majorité des définitions. Tout de même, une grande diversité de modèles et de définitions furent utilisées dans l'étude théorique et empirique de la qualité de l'emploi. Certains modèles utilisent des méthodes extrêmement restrictives pour évaluer la qualité de l'emploi, s'attachant exclusivement à la rémunération (p. ex., Mishel, Bernstein, et Allegretto, 2007) ou au statut à temps plein ou à temps partiel de l'emploi (McDonald et coll., 2008; Wilson, Brown et Cregan, 2008). Même si de telles définitions restrictives sont utiles dans des contextes spécifiques, elles ne réussissent pas à prendre en compte l'ensemble de l'expérience liée à l'emploi comme la vivent les employés. À l'autre extrémité du spectre se trouve le modèle proposé par la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU), possiblement le modèle le plus complet sur la qualité de l'emploi (Groupe de travail sur la mesure de la qualité de l'emploi, 2010). Ce modèle complet comprend : (1) la sécurité et l'éthique de l'emploi (p. ex., la sûreté du lieu de travail, le travail des enfants ou le travail forcé et le traitement équitable); (2) le revenu et les avantages liés à l'emploi; (3) les

heures de travail et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle; (4) la stabilité et la sécurité d'emploi et la protection sociale; (5) le dialogue social; (6) le développement des compétences et la formation; et (7) les rapports en milieu de travail et la motivation liée au travail. Les auteurs de la recherche laissent entendre que tous les aspects ne sont pas pertinents pour tous les pays : il faut utiliser uniquement les éléments qui sont considérés comme étant liés à un enjeu important (c.-à-d., chaque pays devrait déterminer quels facteurs du modèle doivent être utilisés). Cette recommandation prend tout son sens dans le contexte de comparaisons internationales sur les normes du travail. Par exemple, le travail des enfants et le travail forcé constituent un enjeu important dans certains pays, alors qu'il est peu probable que ce facteur soit un enjeu important au Canada.

Un cadre de travail pour évaluer la qualité de l'emploi au Canada a été utilisé par Lowe (2007). Dans ce contexte, les éléments permettant d'évaluer la qualité d'un emploi étaient, entre autres : (1) la situation sur le marché du travail (le type de relation d'emploi ou de contrat de travail); (2) la formation et les compétences (le perfectionnement et l'utilisation de compétences, de connaissances et d'aptitudes); (3) les récompenses intrinsèques (la nature elle-même de l'emploi, y compris l'autonomie, les rapports avec les gestionnaires et les collègues, le caractère intéressant et stimulant de l'emploi); (4) les récompenses extrinsèques (les récompenses matérielles liées à l'emploi, y compris le salaire, les avantages sociaux, la sécurité et l'avancement); (5) la satisfaction liée à l'emploi (la satisfaction générale liée à l'emploi ou la satisfaction liée à un aspect spécifique de l'emploi); et (6) le bien-être (les conséquences positives sur l'employé, comme un faible niveau de stress, un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la santé et le bien-être). Ces aspects sont tous pertinents pour le marché du travail général au Canada, et certains sont davantage pertinents pour les emplois du marché du travail primaire. D'autres modèles fournissent des dimensions supplémentaires qui sont particulièrement pertinentes pour l'emploi sur le marché primaire. Par exemple, le Meaningful Work Inventory (Fairlie, 2010) comprend des facteurs comme le leadership, les caractéristiques de l'organisation et le soutien organisationnel, et le BHPS (Institute for Social & Economic Research, 2012) prend en compte les perspectives de promotion et l'initiative. Même si ces facteurs sont susceptibles d'être importants au moment d'évaluer de manière exhaustive les emplois du marché du travail primaire, ils sont peu susceptibles d'être pertinents dans l'évaluation d'emplois sur le marché du travail secondaire, emplois que les délinquants ont plus

de chances d'occuper.

Certains auteurs ont tenté d'évaluer la qualité de l'emploi d'une manière bien plus précise. Par exemple, Cloutier (2008) a proposé une typologie détaillée comprenant quatre dimensions (c.-à-d. rémunération, compétences, stabilité et heures de travail) qui possèdent chacune des catégories spécifiques, pour un total de 120 classifications possibles. Selon les auteurs, le modèle permet de rassembler les 120 catégories disponibles en groupes significatifs à des fins de recherche ou d'évaluation. Des renseignements détaillés sur l'emploi sont nécessaires à l'utilisation de ces catégories spécifiques.

Le modèle de Handel (2005) est particulièrement simple, bien organisé et fondé sur des recherches précédentes. Les quatre facteurs que comprend le modèle sont : (1) les récompenses extrinsèques ou matérielles (p. ex., rémunération, avantages sociaux, stabilité d'emploi); (2) les récompenses intrinsèques (p. ex., autonomie au travail, importance du travail, satisfaction personnelle); (3) les conditions de travail (stress, charge de travail, effort physique); et (4) la qualité des relations interpersonnelles en milieu de travail (rapports employés-gestionnaires, rapports entre collègues). Les quatre facteurs dans ce modèle sont bien établis dans les écrits et ont été utilisés dans de nombreuses études (p. ex., Chalmers, Campbell et Charlesworth, 2005; Clark, 2005; Frey et Stutzer, 2002; Kalleberg, 1977; Gittleman et Howell, 1995; Kalleberg et Reynolds, 2001; Meisenheimer, 1998; Quinn et Staines, 1979; Rosenthal, 1989; Rubery et Grimshaw, 2001).

Les recherches sur la qualité de l'emploi auprès de délinquants sont plus limitées, mais certains facteurs et aspects spécifiques de l'emploi tirés des études générales sur la qualité de l'emploi sont importants. Par exemple, il a été démontré que la stabilité d'emploi est liée à la récidive. Dans le cadre d'une étude longitudinale, Sampson et Laub (1993) ont découvert que le manque de stabilité lié à l'emploi était associé à une criminalité future pour les personnes qui avaient des antécédents de délinquance et pour ceux qui n'en avaient pas. La stabilité de l'emploi est associée à l'abandon des comportements criminels, et ce, même dans les cas graves de délinquance au cours de l'adolescence. De plus, Uggen (1999) a tenté d'évaluer quantitativement le lien entre la qualité de l'emploi (fondée sur la satisfaction) et les comportements criminels parmi les délinquants. Il a découvert qu'une qualité d'emploi supérieure réduisait le risque de comportements criminels parmi un échantillon de délinquants à risque élevé, même compte tenu d'autres variables importantes liées à la criminalité antérieure, au salaire et à l'ancienneté dans

l'emploi. L'étude est limitée par l'utilisation d'une auto-évaluation de la délinquance. Selon Uggen (1999), des recherches futures pourraient cerner les aspects distinctifs des emplois à qualité élevée et évaluer l'impact qu'ils ont sur la criminalité, et fournir plus de détails sur les mécanismes sociaux et psychologiques qui lient la qualité de l'emploi au crime.

La qualité de l'emploi est liée à des comportements prosociaux même auprès des populations non délinquantes. Par exemple, Huiras, Uggen et McMorris (2000) ont examiné la relation entre la motivation au travail et la délinquance des employés, ce qui inclut des comportements comme voler l'employeur ou les collègues, être en état d'ébriété ou sous l'effet de drogues au travail ou se présenter en retard sans bonne raison. Ils ont découvert que les jeunes adultes ayant obtenu des emplois « de carrière » (c.-à-d. des emplois qui correspondent à leurs objectifs de carrière à long terme) et ayant un plus haut niveau de satisfaction lié à l'emploi étaient moins susceptibles de faire preuve de délinquance sur le lieu de travail que ceux occupant des « emplois de survie » (c.-à-d., des emplois qui ne sont pas liés à leurs objectifs de carrière à long terme) et ayant un plus faible niveau de satisfaction lié à l'emploi.

Gillis et Andrews (2005) ont inclus une mesure de la qualité de l'emploi dans leur recherche sur la prédiction des résultats liés à l'emploi dans la collectivité pour les délinquants canadiens. Pour évaluer la qualité de l'emploi, ils ont utilisé une combinaison des résultats de trois variables dichotomiques : (1) emploi spécialisé ou non spécialisé, (2) salaire qui répond ou qui ne répond pas aux besoins, et (3) satisfaction ou non-satisfaction liée au salaire. La durée de l'emploi a aussi été incluse comme variable distincte. Les résultats ont révélé, même si les corrélations étaient faibles, que les délinquants qui étaient âgés, mariés et non autochtones avaient un niveau de qualité d'emploi plus élevé. De plus, des liens significatifs, mais non solides, ont été découverts entre la qualité de l'emploi et les antécédents d'un emploi stable, un certain niveau de compétence, un soutien social lié à l'emploi, une éthique de travail, une valorisation de l'emploi, une motivation liée au travail, une auto-efficacité liée à l'emploi (c.-à-d. croyance en la capacité de continuer d'apprendre, de s'adapter et d'être productif dans un milieu de travail en évolution), l'intention de trouver/garder un travail et la motivation intrinsèque au travail (c.-à-d. à quel point une personne désire avoir un bon rendement au travail afin d'atteindre une satisfaction personnelle). L'objectif principal de leur étude était d'explorer les contributions de ces différents facteurs aux résultats liés à l'emploi chez les délinquants (y compris la qualité de l'emploi). En raison de la nature des méthodes utilisées, l'étude n'a pas

permis de savoir si une qualité plus élevée d'emploi était associée au risque de récidive.

En se fondant sur les résultats de Gillis et Andrews (2005), Scott (2010) s'est penché sur la perception qu'ont les délinquants de la valeur de l'emploi et du crime. On a demandé aux délinquants de nommer les avantages et les désavantages de l'emploi par rapport à ceux de la criminalité. En général, la sécurité financière et les avantages matériels faisaient partie de thèmes les plus souvent mentionnés par les délinquants comme présentant des avantages. Toutefois, ils ont aussi souligné l'importance de l'emploi pour l'épanouissement personnel, la santé physique et mentale et le bien-être, et la satisfaction personnelle et le sentiment d'accomplissement.

La présente étude

Le rôle que l'emploi joue dans la réussite d'une réinsertion sociale et dans la réduction du taux de récidive a été largement soutenu. Toutefois, il en reste beaucoup à apprendre sur les aspects spécifiques de l'emploi qui aident les délinquants à avoir davantage de succès dans leur réinsertion sociale. Les travaux sur la qualité de l'emploi peuvent aider à mettre en lumière les façons dont les délinquants mis en liberté bénéficient de l'emploi dans la collectivité. L'objectif principal de la présente étude était de mieux comprendre ce qui constitue un « bon » emploi pour les délinquants sous responsabilité fédérale employés dans la collectivité et la façon dont cet emploi contribue au succès de la réinsertion sociale à la suite de la libération, du point de vue des délinquants eux-mêmes. L'étude a porté aussi sur la façon dont, selon les délinquants, leurs expériences de travail dans les établissements ont contribué à leur emploi dans la collectivité et sur les stratégies qu'ils ont utilisées pour obtenir et conserver leur emploi actuel.

Vu le manque d'information concernant la qualité de l'emploi chez les délinquants, la recherche a été de nature exploratoire. Une méthode qualitative a été choisie pour faire l'analyse préliminaire des perceptions qu'ont les délinquants de la qualité de leur emploi et de l'impact de cette dernière sur leurs efforts de réinsertion sociale. Plus précisément, une stratégie d'échantillonnage ciblé a été utilisée. Comme l'a fait remarquer Patton (2002), ce type d'échantillonnage vise à mieux comprendre le phénomène qui nous intéresse et n'a pas pour but de permettre une généralisation empirique à partir d'un échantillon. Le principal avantage de cette approche est qu'il permet de choisir des cas riches en information, ce qui offre une compréhension approfondie des questions à l'étude. Dans le contexte de la présente recherche, on prévoyait que le fait de se concentrer sur un nombre précis de délinquants employés dans la

collectivité aiderait à élucider les mécanismes potentiels qui lient la qualité du travail à la criminalité.

Les questions de recherche suivantes ont permis de cibler les aspects à examiner :

1. Les délinquants ont-ils l'impression que la formation et les emplois en établissement les préparent pour l'emploi qu'ils obtiennent dans la collectivité ?
2. À la suite de leur libération, quelles stratégies les délinquants ont-ils utilisées pour obtenir leur emploi dans la collectivité ?
3. À quels aspects de l'emploi accordent-ils le plus de valeur ?
4. Quel impact, le cas échéant, l'emploi a-t-il sur le bien-être du délinquant (p. ex., sentiment d'accomplissement, estime de soi) ?
5. Quels facteurs, selon eux, ont contribué à leur succès au travail (p. ex., maintien de l'emploi) ?
6. Les délinquants ont-ils l'impression que leur emploi dans la collectivité les aide à ne pas récidiver ?

Méthode

Procédure/approche analytique

Le recrutement des participants pour la présente étude a été effectué avec l'aide des intervenants et des partenaires du SCC dans la région d'Ottawa (Bureau de libération conditionnelle d'Ottawa, coordonnateur de l'emploi dans la collectivité du SCC (CEC), Société John Howard et cercles de soutien et de responsabilité (CSR)). Les membres du personnel de ces organisations ont dû présenter la candidature de délinquants employés dans la collectivité qui sont ou qui étaient sous responsabilité fédérale et pour lesquels, selon eux, l'emploi a joué un rôle déterminant dans la réussite de leur réinsertion sociale. La procédure a permis d'identifier les dix délinquants de sexe masculin qui ont été interviewés. Toutes les entrevues ont été réalisées durant le mois d'octobre 2012.

Les délinquants consentants ont participé à des entrevues individuelles semi-dirigées d'une durée d'environ 30 minutes à une heure. Les entrevues étaient enregistrées sur bande sonore et retranscrites plus tard par les assistants de recherche. Des notes ont aussi été prises par mesure de précaution[1].

Toutes les transcriptions ont été analysées à l'aide de NVivo 7, un logiciel d'analyse de données qualitatives qui aide à gérer et à organiser les renseignements narratifs. Les entrevues ont été analysées à l'aide de l'analyse de contenu, ce qui a permis une quantification systématique et objective du texte (Krippendorff, 1980; Downe-Wamboldt, 1992; Sandelowski, 1995). Dans l'analyse du contenu, les textes classés dans une certaine catégorie sont considérés comme ayant le même sens (Cavanagh, 1997). On a également soumis le contenu des entrevues au codage inductif, qui permet de créer des catégories au fur et à mesure de l'examen du texte plutôt que de les établir à l'avance (Elos et Kyngäs, 2008; Lauri et Kyngäs, 2005). Toutes les entrevues ont été codifiées par l'auteur principal.

Mesures/matériel

Le protocole des entrevues semi-dirigées a été élaboré pour l'étude selon les questions de

[1] Pour l'un des participants, le magnétophone a mal fonctionné, et une partie de l'entrevue n'a pas été enregistrée. Les notes ont dû être utilisées. Aucune citation directe de cette partie de l'entrevue n'a été incluse dans le rapport, mais l'information a été considérée comme appuyant les thèmes.

recherche et le modèle de Handel (2005). Le protocole comprenait six sections : (1) informations générales sur l'emploi et sur le SCC; (2) récompenses extrinsèques; (3) récompenses intrinsèques; (4) conditions de travail; (5) qualité des relations interpersonnelles en milieu de travail; et (6) cote générale (consulter l'annexe A pour connaître le protocole complet).

Les caractéristiques démographiques des délinquants et les renseignements sur les peines ont été extraits du Système de gestion des délinquant(e)s (SGD) du SCC, système informatique qu'utilise le SCC pour gérer l'information sur tous les délinquants purgeant une peine de ressort fédéral.

Participants

La majorité des participants étaient des non-Autochtones (90 %), célibataires (60 %), et l'infraction principale à l'origine de la plus récente incarcération était majoritairement à caractère sexuel (60 %)[2]. Deux délinquants avaient été condamnés à l'emprisonnement à perpétuité, alors que la durée moyenne de la peine de ceux purgeant une peine d'une durée déterminée était de cinq ans. La majorité des délinquants présentaient un niveau de risque élevé en raison de leurs antécédents criminels et de leurs besoins dynamiques évalués au moment de l'admission sous garde fédérale (70 % et 60 %, respectivement). En ce qui concerne les domaines de besoins liés aux facteurs criminogènes, tous les délinquants présentaient des besoins dans le domaine « vie personnelle et affective », 80 % présentaient des besoins en matière de toxicomanie, 50 % présentaient des besoins relativement aux attitudes, 50 % présentaient des besoins liés aux relations matrimoniales et familiales, 40 % présentaient des besoins liés au domaine des fréquentations, 40 % présentaient des besoins en emploi et en éducation et 10 % présentaient des besoins liés au comportement dans la collectivité.

La moitié des délinquants ont été libérés pour la première fois à leur date de libération d'office. L'âge moyen des délinquants interviewés au moment de leur première libération était de 45 ans (fourchette de 28 à 56 ans). Seulement deux des délinquants ont été réincarcérés à la suite de leur première libération, dans les deux cas pour une révocation sans nouvelle infraction. Ces délinquants ont par la suite été libérés de nouveau dans la collectivité dans le cadre d'une libération conditionnelle totale.

[2] Veuillez noter que la forte représentation des délinquants ayant commis une infraction sexuelle peut être en partie due au recrutement des participants à des CSR, organismes communautaires qui aident les délinquants sexuels dans leur réinsertion sociale.

Pour ce qui est des secteurs professionnels dans lesquels ils travaillaient, trois délinquants travaillaient à l'élimination de matières dangereuses, deux travaillaient dans l'industrie manufacturière, deux avaient des emplois de bureau, deux travaillaient dans la construction et un travaillait en expédition/réception. Tous les délinquants, sauf un, travaillaient à temps plein.

Résultats

Les thèmes qui ont été cernés dans les réponses des participants sont présentés dans la présente section, accompagnés d'une description de chaque thème et, dans de nombreux cas, de citations explicatives. De plus, le pourcentage d'hommes qui ont abordé chaque thème est présenté. Toutefois, étant donné le petit nombre de participants (N = 10), les pourcentages devraient être interprétés avec prudence. Les thèmes sont organisés en fonction des questions qui ont guidé la conception de l'étude. Comme c'est généralement le cas avec les recherches qualitatives, certains thèmes imprévus ont été soulevés, et les réponses aux questions n'ont pas été aussi distinctes que prévu. Par conséquent, certains thèmes peuvent être pertinents pour plus d'une question.

1. Les délinquants ont-ils l'impression que la formation et les emplois en établissement les préparent pour l'emploi qu'ils obtiennent dans la collectivité ?

La moitié des délinquants ont déclaré avoir participé à une formation professionnelle en établissement, mais un des participants a signalé ne pas avoir été en mesure d'achever sa formation pour obtenir un certificat. La majorité des délinquants (80 %) ont dit avoir travaillé pour CORCAN[3] pendant qu'ils étaient incarcérés. Alors que quelques délinquants ont affirmé avoir travaillé pour CORCAN principalement pour la rémunération plus élevée, certains ont mentionné des avantages supplémentaires. Par exemple, quelques participants ont trouvé utile le fait d'avoir des références positives de CORCAN après avoir travaillé pour l'organisme avec succès :

> P02 : J'ai utilisé des compétences que je possédais déjà à CORCAN, mais ce que cela m'a donné, vous savez, lorsque je suis sorti... J'ai fait mes preuves à CORCAN, et les superviseurs là-bas n'avaient aucun problème à donner des références et ils m'ont donné de très belles lettres de recommandation. Lorsque je suis allé à mon entrevue d'embauche, j'ai pu les mettre sur la table et dire « et voilà ». Et tout de suite, vous savez, ça m'a qualifié pour avoir l'emploi.

Un délinquant a trouvé plus attrayant de pouvoir obtenir son certificat de soudeur de

[3] CORCAN est un organisme de service spécial au sein du SCC qui a le mandat de favoriser la réinsertion sociale en toute sécurité des délinquants en leur offrant des possibilités d'emploi et une formation portant sur les compétences relatives à l'employabilité pendant leur incarcération dans les pénitenciers fédéraux. Cela se fait grâce à la formation professionnelle en cours d'emploi et au perfectionnement professionnel offerts dans ses ateliers.

CORCAN, puisqu'il s'attendait à ce que cela lui donne davantage d'options à la suite de sa libération :

> P09 : La seule chose qu'on avait à offrir à ce moment-là, c'était de souder, et obtenir une certification de soudeur me permettrait d'utiliser mon temps judicieusement. C'est un immense avantage et un très, très bon salaire assuré lorsque vous sortez. Avec une certification de soudeur, vous pouvez aller absolument partout au Canada, et on vous donne votre certification. Un gars arrive, et vous faites votre test, puis vous êtes approuvé… L'argent n'était pas du tout important pour moi. Non, je le ferais gratuitement. Mais non, ce n'était pas du tout le salaire. Il n'y avait pas d'incitation financière là-dedans.

Un autre délinquant a signalé que le type d'emploi qu'il pouvait obtenir à CORCAN était plus intéressant et lui offrait davantage de liberté que les autres emplois en établissement :

> P03 : Eh bien c'était, en fait, c'est parce que je quittais l'établissement… je franchissais la grille d'entrée, je traversais la route, je montais la colline et je restais là toute la journée; il y avait l'air climatisé, euh, et, à la fin de la journée, je revenais, et c'était ça, vous savez. Donc c'est comme si j'avais une sortie avec escorte ou sans escorte chaque jour. C'était loin de l'établissement, loin du milieu carcéral.

Moins de la moitié (40 %) des délinquants ont l'impression que leur expérience de travail en établissement les a préparés au milieu du travail dans la collectivité. Ces quatre délinquants avaient travaillé pour CORCAN au moins pour une partie du temps qu'ils ont passé en incarcération. Ils ont indiqué qu'avoir un emploi stable en établissement les a aidés à établir une routine et à acquérir des compétences transférables qui ont pu les aider dans le cadre de leur emploi dans la collectivité :

> P02 : C'était bien puisque ça correspondait assez bien à certaines choses que je faisais et, euh, il y avait certaines compétences transférables que j'ai vraiment utilisées quand j'ai eu l'emploi [dans la collectivité].

> P04 : J'ai appris un peu; je mentirais si je disais que je n'ai rien appris. Vous voyez, en dedans, le travail que vous faites n'est pas nécessairement le même puisqu'il y a tant de restrictions et de règlements, et, je vais être honnête avec vous, quand je travaillais dans la construction pour CORCAN, c'était bien, mais à part ça, je travaillais presque toujours dans la cuisine.

D'autres délinquants, toutefois, y compris les quatre qui ont travaillé pour CORCAN, n'ont pas l'impression que leur expérience de travail en établissement les a aidés à se préparer pour leur réinsertion sociale :

> P01 : Ok, je pense que ça n'a vraiment pas aidé… non, pas nécessairement; [l'expérience en établissement] ne m'a pas aidé pour ce qui est du travail… je vais parler de façon très générale, je ne pointe personne du doigt, mais... il y a du très bon personnel là-dedans qui, vous savez, essaie vraiment d'aider les gars, avec les capacités limitées qu'ils ont, mais, euh, le système en général a vraiment besoin d'un remaniement.

> P08 : Travailler en dedans est assez inutile je dirais… même certains certificats que les gars ont en prison, certaines entreprises dehors ne les reconnaissent pas. Elles disent : va chercher ton certificat ou ton diplôme pour conduire un chariot élévateur; les gars l'ont reçu en dedans...J'ai suivi la formation en dedans, et, lorsque je suis arrivé pour travailler à l'extérieur, ils ont dit non, ce n'est pas bon pour nous.

2. À la suite de la libération, quelles stratégies les délinquants ont-ils utilisées pour obtenir leur emploi dans la collectivité ?

Plus de la moitié des délinquants (60 %) ont indiqué avoir reçu de l'aide d'un organisme communautaire comme la Société John Howard ou les centres d'emploi dans la collectivité du SCC[4], alors qu'un tiers ont indiqué avoir eux-mêmes cherché un emploi. Par exemple, un délinquant décrit le fait de remettre sans cesse son CV à des employeurs potentiels :

> P02 : J'ai pas mal fait ça tout seul… j'ai profité de chaque possibilité que j'avais et j'ai eu de nombreuses entrevues, euh, c'était juste une question de savoir ce qui m'intéressait et de brasser des documents et d'utiliser mon cerveau plus que mes muscles, et c'était un défi, j'imagine. Donc, j'ai fini par accepter un emploi chez, euh, [nom d'une épicerie], je travaillais de nuit, je remplissais les tablettes, juste pour recommencer à travailler. Et pendant que je faisais ça, j'ai continué à envoyer des CV et j'ai fini par avoir une entrevue, et il s'adonne que cette entreprise ne posait pas de questions sur les antécédents judiciaires et ne faisait pas de vérification de casier judiciaire; alors, vous savez, si on ne me demande rien, je ne dis rien.

Concernant les casiers judiciaires, la majorité des délinquants [80 %] ont affirmé que leur employeur était, en fait, au courant de leurs antécédents judiciaires. Seulement deux participants n'ont pas informé leur employeur de leurs antécédents judiciaires. La peur que leur employeur découvre leurs antécédents constituait « une source constante de stress » pour ces délinquants. La peur d'être découvert avait aussi des conséquences sur leur capacité d'établir des rapports sociaux avec les autres employés. Un délinquant s'est décrit comme étant une « petite tortue dans une carapace » et l'autre, qui a commis des infractions sexuelles, se préoccupait surtout du fait d'établir des rapports avec les femmes.

[4] Dans le cadre du programme des services d'emploi dans la collectivité du SCC, les CEC ont offert du soutien, des renvois et des occasions d'emploi aux délinquants afin de répondre à leurs besoins en matière d'emploi dans la collectivité.

Plus de la moitié des participants (60 %) ont déclaré ne pas posséder toute la documentation et les pièces d'identité nécessaires pour obtenir un emploi dans la collectivité au moment de leur libération de l'établissement. Un délinquant a signalé avoir eu l'occasion de renouveler ses papiers d'identité dans le cadre d'une visite organisée dans les organismes gouvernementaux pertinents; toutefois, la plupart des délinquants ont signalé que leurs documents avaient expiré pendant leur incarcération sans qu'ils aient eu l'occasion de les renouveler ou que leurs documents ont été mis en entreposage au moment de leur incarcération et qu'ils n'ont pas pu y avoir accès à la suite de leur libération. Alors que certains délinquants ont indiqué qu'il n'avait pas été très difficile de renouveler leurs papiers d'identité, quelques délinquants ont trouvé que ce problème constituait un défi supplémentaire au moment de la libération :

> P02 : Vous savez, mon permis de conduire était expiré, je n'avais aucune pièce d'identité valide, ma carte d'assurance-maladie était expirée, tout ça, alors j'ai dû m'arranger et aller à différents bureaux et tout reconstruire. Euh, je n'ai pas nécessairement eu de difficulté à le faire, mais c'était pénible. C'était incommodant, et vous essayez de respecter vos restrictions et de trouver un emploi, vous essayez de reconstruire votre vie, tout cela à la fois, donc c'est très difficile…

3. À quels aspects de l'emploi accordent-ils le plus de valeur ?

Les participants étaient généralement très satisfaits de leur emploi. Sur les neuf participants qui ont évalué leur emploi sur une échelle allant de un (je n'aime pas du tout mon emploi) à cinq (j'aime beaucoup mon emploi), un délinquant a évalué son emploi à trois, deux délinquants ont évalué leur emploi à quatre, et six délinquants ont évalué leur emploi à 4,5.

Les rapports positifs au travail semblaient avoir une grande importance aux yeux des répondants. Tous les participants ont déclaré avoir une relation positive avec leur gestionnaire. La façon dont ces relations positives étaient liées à l'estime de soi des participants était inattendue (thème abordé principalement à la question 4). Toutefois, il était clair que les interactions positives avec les gestionnaires donnaient souvent aux participants une meilleure opinion d'eux-mêmes.

> P04 : Ça m'a fait sentir bien à propos de moi-même en même temps, puisque, comme j'ai dit, je vois mon patron... c'est très difficile de travailler pour lui, mais même s'il n'est pas du genre à faire des compliments, je peux voir parfois qu'il est satisfait de moi, et tout, vous savez, alors... Il peut se fier sur moi, et, en plus, je suis capable d'en faire plus que la plupart des gens, donc il apprécie cela, et je peux le voir, vous savez. Parfois, il va nous

acheter [des collations]… même s'il ne nous fait pas de compliments, c'est comme cela qu'il montre son appréciation.

P05 : Il y avait trois superviseurs, et il y en avait un qui me donnait des petites tapes dans le dos et qui reconnaissait mon travail et tout, et, vous savez, dans le domaine de la construction, les hommes sont des hommes, et les gars ne partagent pas ce type de choses. Parfois, et ils le disent de leur propre façon en t'appelant d'une certaine façon. Je me sens bien par rapport à eux j'imagine, et je fais bien mon travail, je veux dire, ils veulent me ravoir, donc j'imagine que c'est bon.

Tous les participants ont dit entretenir des rapports généralement positifs avec leurs collègues, même si un des délinquants sentait que certains de ces collègues étaient « intimidés ou préoccupés » parce qu'ils savaient qu'il avait déjà été incarcéré. La plupart des délinquants (70 %) ont dit éviter activement d'être amis avec des collègues en dehors du travail, essayer délibérément de garder la vie professionnelle et la vie personnelle séparées afin d'éviter d'être tenté par des comportements qui ne sont pas permis lors d'une libération conditionnelle (p. ex., boire de l'alcool), de fréquenter d'autres personnes qui ont des antécédents de délinquance ou d'éviter que des collègues ne découvrent leurs antécédents judiciaires.

P02 : Je garde une frontière très étanche entre le travail et la vie personnelle… la plupart des gens sont très proches, euh, il y a beaucoup de couples qui travaillent là-bas, il y a beaucoup de personnes qui se tiennent ensemble le soir et la fin de semaine, vous savez, et ils ont essayé de m'inviter un certain nombre de fois, vous savez. En grande partie, ça a à voir avec l'âge et le fait de boire de l'alcool et, de toute façon, je n'ai pas le droit de boire, donc cela me met dans une position difficile et aussi, je ne peux pas prendre le risque que quelqu'un l'apprenne, surtout dans mon nouveau poste. Je ne peux pas prendre le risque d'avoir cette image… donc, je garde ça très séparé.

P05 : Je préfère ça comme ça, et il y a une raison, je veux dire, nous sortons tous de prison, en fait, la majorité d'entre nous, et, euh, j'ai tendance à avoir des rapports avec des gens dysfonctionnels donc je dois établir des rapports qui sont positifs… c'est mieux d'éviter les risques de me faire influencer.

P08 : Actuellement, c'est pareil à chaque place où je vais, peu importe où, c'est les gens. Que tu sois dans un programme, ou qu'il s'agisse d'un collègue, les gens font une grande différence, et vous savez, ouais. Au quotidien, vous savez, si vous détestez votre travail et que vous détestez les gens qui sont là, c'est, vous ne voulez pas sortir du lit, vous savez. Et j'aime me lever... Je suis debout à 4 h du matin parfois pour sortir… les gens au travail, comme j'ai dit, sont des gens qui m'incitent à venir travailler. S'ils sont une bande d'idiots, vous ne voulez sûrement pas, vous savez... Vous faites simplement le travail et vous endurez, et je vous dirais, je n'aime pas l'attitude des gars, je n'aime pas ci ou ça, mais ils sont assez sympathiques.

Tous les délinquants ont attribué une valeur au fait d'être apprécié et d'être bien traité au travail. Ce sentiment d'être valorisé ou reconnu pour son bon travail provient d'une diversité de gestes de la part de leur employeur. Par exemple, les participants ont parlé du fait d'être reconnus par une promotion ou une augmentation, de recevoir des compliments verbaux ou une prime monétaire, de recevoir de l'équipement de sécurité supplémentaire et d'avoir des privilèges comme de participer à des soirées de fête ou d'avoir un repas gratuit.

> P01 : J'ai été promu au poste de chef de quart, je ne l'ai pas fait encore, mais c'est par anticipation de [aspect de l'emploi]. En plus des gens qui étaient ici avant moi, donc oui, évidemment ils prennent des choses comme cela en considération… Nous avons tous un souper ce soir… Nous avons battu un record de production, ils viennent et nous donnent [un cadeau].

> P03 : Le vice-président est venu nous visiter, donc nous avons passé deux heures à préparer le magasin pour le vice-président. Je pense que quelqu'un doit avoir parlé en ma faveur, parce que quand il est parti, le gestionnaire est venu et m'a dit « je dois aller de l'autre côté de la rue et t'acheter un [cadeau] », donc c'était assez gentil, vous savez, je suis au salaire minimum ou assez près du salaire minimum…

Un délinquant a affirmé s'efforcer d'éviter d'obtenir une promotion et d'avoir davantage de responsabilités à cause de l'augmentation du stress qui y est associée. Ce délinquant accorde une grande valeur à des conditions de travail peu stressantes, puisqu'il reconnaît que le stress a eu une influence négative dans sa vie :

> P03 : Je pourrais sans doute avoir des promotions là-bas, mais je choisis de ne pas avoir de promotions à cause du niveau de stress… je ne veux pas de stress. Le stress est un facteur dans ma vie, donc j'aurais probablement pu devenir directeur adjoint. Ils m'auraient recommandé pour le poste de directeur adjoint, mais je n'ai pas besoin de cela.

4. Quel impact, le cas échéant, l'emploi a-t-il sur le bien-être du délinquant (p. ex., sentiment d'accomplissement, estime de soi) ?

La majorité des délinquants (80 %) ont affirmé que leur emploi augmentait leur estime de soi, ce qui, en retour, a augmenté leurs chances de succès dans la collectivité. Comme cela a déjà été mentionné, des rapports positifs avec les autres – particulièrement avec les gestionnaires – contribuaient à augmenter l'estime de soi chez les participants. D'autres aspects de l'emploi, y compris le fait de se voir comme des membres productifs de la société plutôt que comme des « criminels », contribuaient aussi à la perception de soi :

> P05 : Ça me donne davantage de confiance de savoir que j'ai un emploi et que je suis capable de le garder et des choses comme ça; donc, avec plus de confiance en moi-même, je sais et je crois que je ne vais plus commettre de crime.

> P04 : Bien, comme j'ai dit, la satisfaction personnelle… J'ai une bien meilleure opinion de moi-même, je veux dire, vous savez. Je vais être honnête avec vous, lorsque vous êtes un criminel, vous n'avez pas vraiment une bonne opinion de vous-même parce que quelque part, au fond, je sais que je fais pleurer des femmes. Je, euh, vous savez, vous pensez à ces choses… donc, parfois, vous avez, euh, une faible estime de vous-même, vous avez l'impression d'être une merde; je ne dis pas que tout le monde se sent de cette façon, mais moi, j'ai des valeurs. Je n'ai pas toujours été un criminel, je suis devenu un criminel, donc oui, et c'est probablement un des problèmes, l'une des raisons pour lesquelles je suis tombé dans la drogue aussi, parce que je ne m'aimais pas vraiment, et ce que je faisais, et pendant des années, j'ai essayé de trouver une façon de m'évader, vous savez ce que je veux dire.

Un délinquant a parlé spécifiquement du fait qu'avoir ce qu'il considère comme un bon emploi, un emploi où il peut porter des « vêtements respectables » et non des « bottes de travail couvertes de boue » et voir qu'il y a des occasions de carrière dans son domaine a vraiment augmenté son niveau de confiance en soi :

> P06 : Je ne dirais pas que c'est essentiel, mais je dirais que c'est aussi important qu'autre chose. Parce que, pour moi personnellement, quand j'ai commis mes crimes… j'avais un emploi à temps partiel, mais c'était le même emploi que j'avais à l'école secondaire et… j'étais embarrassé parce que je venais d'être diplômé de l'université et je pensais, vous savez, me voilà à retourner en arrière et à travailler encore à cet emploi à temps partiel ridicule. Le fait de ne pas avoir un emploi significatif a contribué à mes émotions de dépression et de jalousie, d'envie et de dévalorisation, qui ont fait partie de mon, comment appelez-vous ça, cycle de criminalité, de mon comportement agressif. Avoir un emploi décent, qui vous motive, ou, du moins, qui vous donne la possibilité de vous respecter vous-même, ça aide à coup sûr à gérer des émotions destructrices, il n'y a aucun doute là-dessus. Et pour moi, c'est, c'était probablement mes principaux facteurs de risque – émotifs. Je suis bien plus heureux depuis que je travaille là-bas. J'ai une bien meilleure opinion de moi-même.

Pour deux délinquants, l'augmentation de leur estime de soi était liée au sentiment d'appartenance à la plus large communauté des travailleurs ou à la communauté des collègues :

> P07 : Eh bien, en fait, vous savez quoi ? C'est, euh, mon travail me fait sentir que je suis quelqu'un maintenant… je ne suis pas inutile, on a besoin de moi, je fais partie de quelque chose. C'est génial, c'est vraiment génial. Je me sens utile… on a besoin de moi et si je ne suis pas là, il va manquer quelqu'un, donc il va manquer quelque chose, je fais partie d'une chaîne et c'est, c'est génial de travailler avec des gens comme ça, même les gens qui travaillent là-bas, ils ne sont pas, il y a des… Comme j'ai dit, il y a toutes sortes

> de gens qui travaillent là-bas et tout le monde est… Bonjour et passe une bonne journée et bonne fin de semaine. Tout le monde s'assoit ensemble pour les pauses et pour le repas du midi…
>
> P10 : Lorsque je ne travaille pas… je n'ai pas l'impression de faire partie de quelque chose, vous savez, c'est vraiment important pour moi de pouvoir travailler. Ce n'est pas seulement que ça me garde occupé durant la journée, c'est une question d'accomplissement, voilà.

Pour un délinquant, son emploi aide positivement son estime de soi uniquement lorsqu'il ressent qu'il a réellement mérité l'argent qu'il gagne, qu'il l'a réellement gagné.

> P08 : Parce que quand j'ai commencé à recevoir l'argent que je reçois pour mon travail, je me suis dit, euh, j'ai trouvé ça incroyable que les gens reçoivent autant d'argent pour faire ce qu'ils font. Il y a des jours, je tiens un sac ouvert pendant que quelqu'un y lance des décombres et ils me paient plus de 27 $ pour faire cela. J'ai dit, mais qu'est-ce que c'est que ça, n'importe qui peut faire ça. Je ne sentais pas que je le, euh, méritais, en ce sens. Et d'autres fois, lorsque je fais quelque chose de dangereux et qu'il fait plus de 200 degrés, alors je le mérite.

Tous les délinquants ont affirmé retirer un sentiment de satisfaction personnelle ou d'accomplissement de leur emploi :

> P05 : Oui, un accomplissement personnel… parce que tu constates un progrès, tu vois que c'est un grand endroit que tu dois nettoyer et, une fois que c'est fait, à la fin de la journée, tu te dis « Diable, j'ai fait tout ça! ». Parce que ce n'est pas juste de démolir et de tout arracher et de le jeter, il faut aussi s'assurer que tout est propre et faire une vérification de l'air à la fin, donc quand tu vois ça, et que tu sais que la vérification de l'air est réussie, tu te sens bien.
>
> P10 : Bien, j'ai un sentiment d'accomplissement en faisant le travail que je fais. C'est valorisant en soi, construire quelque chose et voir le produit fini… Ce n'est pas seulement une question d'être occupé durant la journée, c'est une question d'accomplissement, voilà.

Pour certains, la satisfaction provient du fait d'être capable de faire des choses positives ou d'aider les autres par le type de travail qu'ils font. Un des délinquants a affirmé se sentir bien du fait que son travail produit de l'équipement médical qui aide à sauver des vies, et un autre a parlé du fait qu'il contribue à fournir une meilleure qualité d'air dans les écoles :

> P09 : Nous avons travaillé dans des écoles où les petits enfants respiraient [de l'amiante]. Et, euh, vous savez, ce n'est vraiment pas bon. Et, euh, j'en retire un sentiment d'accomplissement. Lorsque nous avons fait du bon travail et qu'ils viennent et qu'ils vérifient l'air, chaque fois, ils doivent faire un test, une vérification de l'air. Vous vous sentez bien de savoir que les enfants ne respirent plus cette cochonnerie. Vous vous sentez mieux, voilà.

5. Quels facteurs, selon eux, ont contribué à leur succès au travail (p. ex., maintien de l'emploi) ?

La plupart des participants (70 %) ont parlé de l'importance de l'attitude dans leur succès, que ce soit leur engagement personnel à réussir dans la collectivité ou leur engagement à faire du bon travail (c.-à-d. « éthique de travail »). Le fait de percevoir ces facteurs internes comme favorisant grandement le succès a sans doute contribué à l'estime de soi de ces gens, puisqu'ils reconnaissent leurs efforts personnels, plutôt que d'attribuer leur succès à des facteurs externes. Pour certains, le désir de réussir découlait de raisons personnelles, comme avoir du succès de façon générale et éviter d'être réincarcéré. Pour d'autres, il s'agissait d'un désir de réussir afin de ne pas laisser tomber les personnes qui les ont soutenus (p. ex., famille, amis et bénévoles). Les deux facteurs de motivation jouaient souvent un rôle chez le même individu :

> P01 : En vérité, je pense que le facteur principal est… que j'ai passé 15 ans. Qui donc voudrait y retourner ? Il faudrait que vous soyez un idiot complet pour vouloir retourner en prison, peu importe qui vous êtes et quelles sont vos raisons.

> P02 : Je suis une personne qui aime plaire. J'aime que les gens soient fiers de moi, que les gens dépendent de moi, et, vous savez, ma mère a joué un rôle très important dans ma vie lorsque j'ai été libéré, et elle m'a bien soutenu, et faire en sorte que les choses aillent bien pour moi, ça voulait aussi dire faire en sorte que tout aille bien pour ma partenaire, ma mère, ma famille, m'assurer qu'ils, vous savez, qu'ils peuvent voir que je me reprenais en main. Et ça, pour moi, c'était la clé pour m'assurer de ne plus commettre d'infraction et de, euh, vous savez, ça coûte très cher à la famille lorsque quelqu'un est incarcéré, alors, vous savez, avoir autant de succès que possible afin de rapporter de l'argent supplémentaire à la maison et, vous savez, jouer un rôle important, dans, euh, les finances de la maison, c'était très important pour moi, donc c'était certainement un facteur de motivation.

> P06 : Eh bien, j'ai pris cet emploi très au sérieux. J'ai beaucoup de choses à me prouver et à prouver aux gens dans mon cercle[5], et aux gens dans ma famille, et donc, je prends cet emploi bien plus au sérieux. Je fais de réels efforts chaque jour. J'ai fait des efforts concrets pour connaître tous les superviseurs et tous les cadres intermédiaires, vous savez, individuellement, afin d'avoir de bons rapports avec eux, donc si quelque chose survient, peut-être que quelqu'un pourrait parler en ma faveur.

[5] Un « cercle » fait référence à un groupe de bénévoles avec qui le participant travaille dans le cadre de cercles de soutien et de responsabilité, organismes qui aident les délinquants sexuels à réussir leur réinsertion sociale.

6. Les délinquants ont-ils l'impression que leur emploi dans la collectivité les aide à ne pas récidiver ?

La grande majorité des délinquants (90 %) avaient l'impression que le fait d'avoir un emploi les aidait à ne pas commettre de nouvelles infractions. L'un des participants n'était pas certain que son emploi était lié au fait d'éviter une récidive et n'avait pas l'impression que l'aspect monétaire de l'emploi était important pour sa réinsertion sociale. Le soutien financier fourni par l'employeur a été soulevé durant les entrevues (p. ex. « ça aide à payer les factures », le travail est une « nécessité »); toutefois, les participants ont parlé plus en profondeur d'autres aspects de l'expérience de travail.

Par exemple, la majorité des délinquants (80 %) a signalé que l'emploi les aide à ne pas commettre de nouvelles infractions en leur offrant une façon productive de passer le temps (c.-à-d. que cela les « garde occupés »). Un participant a utilisé la phrase « l'oisiveté est la mère de tous les vices », et un autre a fait remarquer que l'occasion d'avoir un comportement antisocial se présente lorsqu'il n'est pas occupé :

> P01 : Je suis habituellement au travail une demi-heure ou 45 minutes avant le début de mon quart, et je suis habituellement l'un des derniers à partir à la fin du quart, seulement pour m'assurer que la paperasse est bien remplie et que tout le monde qui arrive est au courant des problèmes ou des difficultés que nous avons eus durant la nuit. Je pense que c'est pour cela que j'ai pu avancer si rapidement, alors, et j'aime travailler, j'aime être occupé.

> P06 : C'est l'aspect du temps aussi, comme, le fait d'être occupé. Je travaille environ 50 heures par semaine, alors, si vous n'avez rien à faire toute la journée et que vous restez assis à la maison à vous complaire dans votre misère, ou même, si vous restez simplement assis à la maison, les occasions de faire une bêtise sont bien plus présentes.

Les délinquants ont aussi laissé entendre que le besoin d'accomplir ou de réussir quelque chose les aide à ne pas commettre de nouveaux crimes :

> P06 : J'ai un sentiment d'urgence, euh, je ne sais pas si cela est sain ou non, mais j'ai le sentiment d'être un peu en retard parce que j'ai fait certains choix qui ont fait en sorte que j'ai perdu trois ans et demi de ma vie, trois ans et demi où j'aurais pu avoir un revenu et tout ça, et alors, vous avez beaucoup de temps pour traîner et ne rien faire quand vous êtes incarcéré, et donc, j'ai le sentiment que j'ai vraiment besoin d'être occupé, j'ai vraiment besoin d'être actif, j'ai vraiment besoin d'accomplir des choses, de prendre le travail au sérieux, même s'il s'agit de menues tâches. Ça n'a pas d'importance.

P04 : Ce qui me motive le plus, je vais être honnête avec vous, c'est le besoin de réussir dans quelque chose; j'ai réellement ce besoin, j'ai [âge] ans donc je suis très inquiet pour mon avenir, vous savez ce que je veux dire…

Analyse

L'emploi est généralement considéré comme un facteur important dans la réussite de la réinsertion sociale des délinquants, de nombreuses recherches soutenant le lien entre l'emploi dans la collectivité et la réduction du risque de récidive (Gillis et Nafekh, 2005; Nolan et coll., à l'étude; Taylor et coll., 2008). Néanmoins, peu de recherches ont porté sur les façons spécifiques dont les délinquants mis en liberté bénéficient d'un emploi dans la collectivité, particulièrement selon le point de vue des délinquants eux-mêmes. Afin de mieux comprendre la façon dont l'emploi contribue au succès à la suite de la libération, on a recruté, dans le cadre de la présente étude, des délinquants connus par les membres des équipes responsables de leur cas comme ayant du succès dans la collectivité au chapitre de la stabilité d'emploi. On s'intéressait principalement aux éléments qui font qu'un emploi est de bonne qualité pour ces délinquants et à la façon dont, selon eux, leur emploi contribue à leurs efforts de réinsertion sociale.

Certaines recherches ont laissé entendre que l'expérience de travail en établissement (y compris les ateliers industriels en milieu carcéral et les programmes professionnels/techniques) contribue positivement à la réussite de la réinsertion sociale, y compris à la recherche d'emploi (Nolan et coll., sous presse; Taylor et coll., 2008) et à la réduction du taux de récidive (Bouffard et coll., 2000; Wilson et coll., 2000). Peu de recherches, toutefois, ont traité de la question de façon qualitative en demandant aux délinquants de décrire dans leurs propres mots si les programmes de travail en établissement ont favorisé leur réinsertion sociale et de quelle manière. Pour cette raison, nous avons demandé aux délinquants s'ils avaient l'impression que le travail qu'ils avaient accompli en établissement les avait préparés à leur travail actuel. Fait intéressant, la plupart des délinquants n'avaient pas l'impression d'avoir acquis, dans le cadre de leur travail en établissement, des compétences pertinentes pour le marché du travail dans la collectivité, mais ils ont plutôt choisi de participer à ces activités principalement pour des raisons monétaires. Malgré ces résultats, plusieurs délinquants ont tout de même l'impression qu'ils ont profité de leur expérience de travail en milieu carcéral puisqu'ils ont été productifs, qu'ils ont maintenu une routine quotidienne et qu'ils ont obtenu des lettres de recommandation pour de futurs employeurs. De tels facteurs peuvent être utiles pour encourager la participation des délinquants aux programmes de travail en milieu carcéral et aux activités de préparation à l'emploi. Il est

important de noter que les participants à la présente étude étaient vus comme réussissant bien dans le domaine de l'emploi, et que seulement 40 % d'entre eux présentaient des besoins en matière d'éducation/d'emploi au moment de leur admission. Des recherches futures devraient tenter de mieux cerner les aspects du travail en établissement qui sont les plus avantageux pour les délinquants et de déterminer quels délinquants sont les plus susceptibles de profiter d'un emploi en établissement.

Concernant les stratégies qu'ils ont utilisées pour obtenir leur emploi dans la collectivité, de nombreux délinquants ont reçu l'aide d'un CEC (par l'intermédiaire du SCC ou de la Société John Howard). Pour ces personnes, la recherche d'emploi et le processus d'embauche se sont faits en douceur, particulièrement parce que leur employeur potentiel était au courant de leur statut de délinquant. Ceux qui ont choisi de chercher eux-mêmes un emploi se sont parfois heurtés à des obstacles si un employeur demandait une vérification des antécédents judiciaires. Même après l'embauche, la peur d'être découvert demeurait un facteur de stress considérable pour les délinquants dont l'employeur n'a pas demandé une vérification des antécédents judiciaires et qui n'était pas au courant des antécédents du délinquant. Les commentaires de ces délinquants mettent en lumière l'importance du soutien offert par le SCC et par des organismes communautaires (p. ex., les CEC) dans la recherche d'un emploi dans la collectivité après la mise en liberté. Lorsque les emplois sont obtenus avec l'aide d'un organisme, les employeurs connaissent les antécédents judiciaires, et le délinquant est épaulé dans la gestion de ce problème. Par contre, lorsque les délinquants cherchent eux-mêmes un emploi, ils peuvent vivre un stress supplémentaire dû à l'inquiétude que l'on découvre leur passé criminel.

L'étude avait aussi pour but d'examiner les aspects de l'emploi dans la collectivité auxquels les délinquants accordent le plus d'importance et la façon dont leur emploi a un impact sur leur sentiment de bien-être. Les relations au travail ont constitué l'un des points saillants. Les participants ont beaucoup insisté sur leurs rapports positifs avec les gestionnaires et les collègues, ce qui laisse entendre qu'il s'agit d'un des aspects les plus importants de l'emploi. Ce résultat correspond aux résultats des recherches antérieures menées auprès d'échantillons de collectivités canadiennes, selon lesquelles des collègues amicaux et aidants constituent un facteur important de la satisfaction au travail (Lowe et Schellenberg, 2011). De plus, Handel (2005) a intégré la « qualité des relations interpersonnelles en milieu de travail » aux quatre facteurs liés à

la qualité de l'emploi, puisqu'il a découvert une corrélation positive entre la satisfaction au travail et les rapports avec les gestionnaires et les collègues.

Des rapports positifs au travail non seulement augmentent la satisfaction du délinquant au travail, mais ils semblent aussi avoir des effets positifs sur leur estime de soi. Il est probable que les rapports prosociaux établis au travail permettent aux délinquants d'acquérir un sentiment d'appartenance à la collectivité, et cela, en retour, les encourage à avoir une opinion positive d'eux-mêmes. Bonta et Andrews (2007) ont laissé entendre que la probabilité d'un comportement criminel peut changer ou non en fonction de l'estime de soi. Toutefois, ils font aussi remarquer qu'il est important d'augmenter l'estime de soi tout en changeant les attitudes procriminelles afin de prévenir les « criminels confiants ». Les résultats de la présente étude révèlent que le fait d'avoir un emploi de qualité, tout particulièrement grâce à des rapports positifs avec les pairs, offrait aux délinquants un moyen viable d'obtenir un sentiment d'accomplissement et, par conséquent, augmentait l'estime de soi gagnée par le délinquant lui-même.

La présente étude a aussi porté sur les facteurs qui, selon les délinquants, contribuent le plus à leur succès au travail dans la collectivité et sur la façon dont, selon eux, ils ont été capables de conserver leur emploi. Le fait de conserver son emploi est important étant donné le rôle de la stabilité d'emploi dans une réinsertion sociale réussie (Sampson et Laub, 1993). La majorité des délinquants a parlé de l'importance de l'attitude et de l'éthique de travail dans leur succès. Il est possible que cette façon d'exprimer l'engagement personnel à réussir soit liée au fait d'avoir un grand contrôle intérieur, à la capacité d'une personne de contrôler sa propre vie et à la tendance d'attribuer les résultats à ses propres actions. En effet, la documentation sur le locus de contrôle laisse supposer que ceux qui ont un locus de contrôle interne plus élevé sont plus susceptibles d'avoir des comportements d'adaptation (Huntley, Palmer et Wakeling, 2012). Par conséquent, il est possible que les délinquants que nous avons interviewés réussissent bien au chapitre de l'emploi (comparativement à ceux qui ne peuvent pas garder un emploi dans la collectivité) parce qu'ils ont assumé leur responsabilité par rapport à leur situation actuelle, et qu'ils se jugent responsables de leur vie professionnelle et de leur succès futur. Il serait intéressant d'examiner davantage la corrélation entre le locus de contrôle et les autres caractéristiques de la personnalité des délinquants et la stabilité/le maintien de l'emploi.

Enfin, les auteures de l'étude ont cherché à déterminer de quelle façon, selon les

délinquants, l'emploi dans la collectivité les aidait à ne pas commettre de nouvelles infractions, le cas échéant. Les délinquants ont insisté sur les avantages d'avoir une façon productive et prosociale de passer leur temps plutôt que sur les avantages financiers de l'emploi. Même si les avantages évidents liés au salaire ont été mentionnés, il ne s'agissait pas de la principale raison pour laquelle les délinquants avaient l'impression que leur emploi les aidait à ne pas récidiver. Cette constatation peut laisser entendre que le fait d'avoir un emploi auquel le délinquant désire se rendre de façon régulière est le facteur le plus important et qu'il n'est pas directement lié au salaire ni au niveau de compétence requis pour occuper l'emploi.

Les principales limites de la présente étude sont le petit nombre de délinquants interviewés et le fait que tous les délinquants provenaient d'une seule région géographique (urbaine). Il faut noter, toutefois, que le but de l'étude était non pas d'examiner les effets de l'emploi sur une large population de délinquants, mais plutôt d'examiner en profondeur les expériences de travail de ceux qui réussissent bien dans la collectivité. Ce faisant, nous croyons que l'information recueillie auprès des délinquants sélectionnés fournit des pistes pour des recherches futures sur la signification du travail pour les délinquants et sur son lien avec l'abandon du comportement criminel.

Conclusion

Dans l'ensemble, les résultats de la présente étude ont fourni les premières données probantes indiquant que les récompenses intrinsèques sont de la plus grande importance dans l'évaluation de la qualité de l'emploi pour les délinquants qui ont été interviewés. Même si les récompenses extrinsèques, comme le salaire, étaient perçues comme étant bénéfiques, les délinquants accordaient plus de valeur au fait que leur emploi soit intéressant et gratifiant, et qu'il leur fournisse un sentiment d'accomplissement. Les relations au travail, surtout avec les gestionnaires, étaient aussi d'une grande importance et contribuaient à l'augmentation de l'estime de soi. La valeur accordée aux récompenses intrinsèques et à leur lien avec les relations au travail semblait se traduire par des avantages qui aidaient les délinquants à mener une vie sans crime dans la collectivité.

Bibliographie

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

Bonta, J. et Andrews, D. A. (2007). *Modèle d'évaluation et de réadaptation des délinquants fondé sur les principes du risque, des besoins et de la réceptivité 2007-06*. Ottawa, ON : Sécurité publique Canada.

Bouffard, J. A., MacKenzie, D. L., et Hickman, L. J. (2000). Effectiveness of vocational education and employment programs for adult offenders: A methodology-based analysis of the literature. *Journal of Offender Rehabilitation, 31*, 1-41.

Brews, A., Luong, D., et Nafekh, M. (2010). *Rapport d'évaluation – Initiative des centres d'emploi dans la collectivité* (Dossier n° 394-2-82). Ottawa, ON : Direction de l'évaluation, Service correctionnel du Canada.

Brown, S. L. et Motiuk, L. L. (2005). *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.* Ottawa, ON : Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada.

Cavanagh, S. (1997). Content analysis: Concepts, methods and applications. *Nurse Researcher, 4*, 5-16.

Chalmers, J., Campbell. I., et Charlesworth, S. (2005). Part-time work and caring responsibilities in Australia: Towards an assessment of job quality. *Labour & Industry, 15*, 41-66.

Clark, A. E. (2005). Your money or your life: Changing Job Quality in OEDC countries. *British Journal of Industrial Relations, 43*, 377-400.

Cloutier, L. (2008). *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*. Québec : Institut de la statistique du Québec.

Cloutier-Villeneuve, L. (2012). La qualité de l'emploi salarié au Québec et au Royaume-Uni entre 1998 et 2008 : évolution selon le genre et la situation familiale. *Revue internationale du Travail, 151*, 71-96.

Delveaux, K. et Blanchette, K. (2005). Les besoins des délinquantes en matière d'emploi : Recherche pour une stratégie d'emploi tenant compte des besoins particuliers des femmes. *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle, 17*, 25-28.

Doeringer, P. B. et Piore, M. J. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. New York: M. E. Sharpe, Inc.

Downe-Wamboldt, B. (1992). Content analysis: Method, applications, and issues. *Health Care for Women International*, *13*, 313-321.

Elos, S. et Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, *62*, 107-115.

Fairlie, P. (2010). *The Meaningful Work Inventory Technical Monograph*. Toronto, Ontario, Canada : Author.

Frey, B. S. et Stutzer, A. (2002). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

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

Gillis, C. A. et Andrews, D. A. (2005). *Variables prédictives de l'emploi chez les délinquants sous responsabilité fédérale mis en liberté sous condition* (rapport de recherche R-159). Ottawa, ON : Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada.

Gittleman, M. B. et Howell, D. R. (1995). Changes in the structure and quality of jobs in the United States: Effects by race and gender, 1973-1990. *Industrial and Labor Relations Review*, *48*, 420-440.

Glueck, S. et Glueck, E. (1930). *500 Criminal Careers*. New York, NY: Knopf.

Gordon, D. (1972). *Theories of poverty and underemployment: Orthodox, radical and dual labour market perspectives*. Lexington: DC Heath and Co.

Handel, M. J. (2005). Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, *32*(1), 66-94.

Huiras, J., Uggen, C., et McMorris, B. (2000). Career jobs, survival jobs, and employed deviance: A social investment model of workplace misconduct. *The Sociological Quarterly*, *41*, 245-263.

Huntley, F. L., Palmer, E. J., et Wakeling, H. C. (2012). Validation of an adaptation of Levenson's Locus of Control Scale with adult male incarcerated sexual offenders. *Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment*, *24*, 46-63.

Institute for Social & Economic Research. (2012). *British Household Panel Survey*. Consulté le 4 juillet 2012 à l'adresse : https://www.iser.essex.ac.uk/bhps.

Kalleberg, A. L. et Reynolds, J. (2001). “Work attitudes and nonstandard work arrangements in the United States, Japan, and Europe” dans S. N. Houseman et M. Osawa (éds), *Growth of nonstandard work arrangements*, Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute.

Kalleberg, A. L. (1977).Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, *42*, 124-143.

Krippendorff, K. (1980). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Newbury, CA: Sage.

Latessa, E. (2012). Why work is important, and how to improve the effectiveness of correctional re-entry programs that target employment. *Criminology & Public Policy*, *11*, 87-91.

Lauri, S. et Kyngäs, H. (2005). *Developing nursing theories*. Werner Söderström, Dark Oy, Vantaa.

Liddle, M., Feloy, M., et Solanki, A-R. (2000). *NACRO crime and social policy: Offending and employment in greater London.* NACRO Research Report: London, England.

Lockwood, S., Nally, J. M., Ho, T., et Knutson, K. (2012). The effect of correctional education on postrelease employment and recidivism: A 5-year follow-up study in the state of Indiana. *Crime & Deliquency*, *58*, 380-396.

Lowe, G. (2007). *21st century job quality: Achieving what Canadians really want*. Ottawa, ON: Canadian Policy Research Networks.

Lowe, G. S. et Schellenberg, G. (2001). *What’s a good job? The importance of employment relationships*. Ottawa, ON: Canadian Policy Research Networks.

McDonald, P., Bradley, L., et Brown, K. (2008). “Full-time is a given here”: Part-time versus full-time job quality. *British Journal of Management*, *20*, 143-157.

Meisenheimer, J. R. II. (1998). The services industry in the ‘good’ versus ‘bad’ jobs debate. *Monthly Labor Review*, *121*, 22-47.

Mishel, L., Bernstein, J., et Allegretto, S. (2007). *The State of Working America 2006/2007.* Ithaca, NY: ILR Press and Economic Policy Institute.

Motiuk, L. L. et Vuong, B. (2005). L’emploi des délinquants : Ce que la recherche révèle. *Forum – Recherche sur l’actualité correctionnelle*, *17*, 21-24.

Nolan, A., Wilton, G., Cousineau, C., et Stewart, L. (en attente de publication). *Résultats des programmes d’emploi pour les délinquants : incidence de la participation au programme d’emploi de CORCAN.* Ottawa, ON : Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada.

Osterman, P. (1975). An empirical study of labor market segmentation. *Industrial and Labor Relations Review*, *28*, 33-51.

Parcel, T. et Sickmeier, B. (1988). One firm, two labor markets: The case of McDonald's in the fast-food industry. *The Sociological Quarterly*, *29*, 29-46.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Quinn, R. P. et Staines, G. L. (1979). *The 1977 quality of employment survey*. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, Survey Research Center.

Rosenthal, N. H. (1989). More than wages at issue in job quality debate. *Monthly Labor Review*, *112*, 4-8.

Rubery, J. et Grimshaw, D. (2001). Les TIC, l'emploi et la qualité de l'emploi. *Revue internationale du Travail*, *140*, 207-238.

Sampson, R. et Laub, J. (1993). *Crime in the making: Pathways and turning points through life*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Sandelowski, M. (1995). Qualitative analysis: What it is and how to begin? *Research in Nursing and Health*, *18*, 371-375.

Scott, T. (2010). Offender perceptions on the value of employment. *The Journal of Correctional Education*, *61*, 46-67.

Task Force on the Measurement of Quality of Employment. (2010). *Measuring quality of employment: Country pilot reports*. Genève : Commission économique des Nations Unies pour l'Europe.

Taylor, K. et al. (2008). *Rapport d'évaluation – Stratégie d'emploi du Service correctionnel du Canada : Composante des établissements* (Dossier n° 394-2-74). Ottawa, ON : Direction de l'évaluation, Service correctionnel du Canada.

Uggen, C. (1999). Ex-offenders and the conformist alternative: A job quality model of work and crime. *Social Problems*, *46*, 127-151.

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

Wilson, K., Brown, M., et Cregan, C. (2008). Job quality and flexible practices: An investigation of employee perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, *19*, 473-486.

Wolfgang, M. E., Figlio, R., et Sellin, T. (1972). *Delinquency in a birth cohort*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Annexe A : Protocole d'entrevue semi-dirigée

Questions générales et propres au SCC

Quel type d'emploi occupez-vous ?

Comment avez-vous obtenu l'emploi ?

- Avez-vous reçu l'aide d'un organisme (p. ex., SCC, Société John Howard) ?
- Avez-vous reçu de l'aide d'amis ou de membres de votre famille ?

Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi ?

Quel type d'expérience de travail ou d'éducation aviez-vous avant d'être admis à l'établissement ?

Quel type d'expérience de travail ou d'éducation avez-vous reçu à l'établissement ?

- Le travail que vous avez effectué dans l'établissement ou la formation que vous y avez reçue vous ont-ils préparé pour votre emploi ? (p. ex., compétences, attentes) ?
- De quelle façon votre travail ou votre formation ont-ils aidé à vous préparer ?
- Qu'est-ce qui vous a le plus aidé à vous préparer (c.-à-d., CORCAN, autres emplois du SCC, formation, formation professionnelle) ?
- À quel point étiez-vous préparé à faire votre entrée sur le marché du travail lorsque vous avez été libéré ?
- Quelles compétences ou aptitudes acquises à l'établissement utilisez-vous dans votre emploi actuel ?

Travaillez-vous/avez-vous déjà travaillé pour CORCAN ?

- Comment avez-vous entendu parler de CORCAN ?
- Pourquoi avez-vous décidé de travailler pour CORCAN ? (p. ex., salaire plus élevé, expérience, etc.) ?
- CORCAN vous a-t-il aidé à trouver votre emploi actuel ?

Avez-vous fait face à des défis pour obtenir votre emploi (c.-à-d., aviez-vous tous les documents nécessaires pour obtenir un emploi, comme une carte d'assurance sociale, etc.) ?

Votre employeur connaît-il vos antécédents judiciaires ?

- Vos antécédents ont-ils eu des conséquences sur votre capacité de trouver un emploi (c.-à-d., le fait d'avoir un casier judiciaire) ?

Qu'aimez-vous de votre travail ?

Qu’est-ce qui vous déplaît de votre travail ?

Qu’est-ce qui vous a aidé, selon vous, à conserver cet emploi pendant tout ce temps ?

Votre emploi vous aide-t-il à ne pas commettre de nouveaux crimes ?

- Si oui, de quelles façons ?
- Un autre emploi vous aiderait-il davantage ?

Récompenses extrinsèques

Travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ?

- Le nombre d’heures de travail que vous travaillez est-il celui que vous désirez ?

À quel point votre emploi est-il stable ou sûr ?

Êtes-vous satisfait de votre salaire ?

- Avez-vous l’occasion d’être promu ou d’avoir une augmentation ?
- Avez-vous des avantages sociaux ?

Récompenses intrinsèques

Votre travail est-il intéressant ?

Votre travail est-il gratifiant ?

- Aidez-vous les autres ? Avez-vous l’impression de faire un travail important ?

Votre emploi vous donne-t-il l’occasion d’apprendre et de perfectionner vos compétences et vos aptitudes ?

- Vous permet-il d’utiliser les compétences et les qualifications que vous possédez ?

Votre emploi vous donne-t-il une bonne opinion de vous-même ? (p. ex., sentiment d’accomplissement, satisfaction personnelle, etc.)

Conditions de travail

Votre emploi est-il stressant ?

- Si oui, pourquoi ?
- Comment pourriez-vous décrire votre charge de travail ?
- Votre emploi est-il difficile physiquement ? Dangereux ?

Votre emploi a-t-il des conséquences sur votre santé physique ?

- Si oui, de quelle manière ?

Quel type d’horaire avez-vous ?

- Aimez-vous votre horaire ?

De quelle façon votre emploi a-t-il des conséquences sur votre vie personnelle ?

Qualité des relations interpersonnelles en milieu de travail

Pouvez-vous me parler de vos relations avec votre gestionnaire ou votre superviseur ?

- Votre patron est-il sévère ?
- Quand vous avez fait du bon travail, sait-il le reconnaître ?
- Êtes-vous traité de façon équitable lorsqu'il y a un problème ?

Pouvez-vous me parler de vos rapports avec vos collègues ?

- Travaillez-vous bien en équipe ?
- Les gens avec qui vous travaillez ont-ils déjà eu des démêlés avec la justice ?
- Fréquentez-vous une personne avec qui vous travaillez en dehors du travail ?

Évaluation générale

En général, en pensant à l'ensemble des éléments – y compris le salaire, le type de travail que vous effectuez, les gens avec qui vous travaillez – aimez-vous votre emploi ?

1	2	3	4	5
Mon emploi me déplaît beaucoup	Mon emploi me déplaît un peu	Mon emploi n'est ni plaisant ni déplaisant	Mon emploi me plaît un peu	Mon emploi me plaît beaucoup