_____ Rapport de recherche _____

Caractéristiques de l'emploi dans la collectivité et résultats de mise en liberté sous condition des délinquants sous responsabilité fédérale

This report is also available in French. 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 obtenir des exemplaires supplémentaires, veuillez vous adresser à la Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada, 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

.

2014 Nº R-316

Caractéristiques de l'emploi dans la collectivité et résultats de mise en liberté sous condition des délinquants sous responsabilité fédérale

Amanda Nolan

et

Jenelle Power

Service correctionnel du Canada

Août 2014

Remerciements

Nous aimerions remercier Andrew Pettinger pour sa contribution en ce qui concerne les données sur l'emploi dans la collectivité. Nous tenons également à remercier Janelle Beaudette d'avoir contribué à la revue de la littérature, ainsi qu'à la section d'introduction du rapport. En dernier lieu, nous voulons remercier Lynn Stewart, Jennie Thompson et John Weekes pour leurs commentaires constructifs concernant les premières ébauches de notre rapport.

Résumé

Mots clés : *emploi dans la collectivité; services correctionnels communautaires; réinsertion sociale des délinquants.*

Le rôle que joue l'emploi dans la réinsertion sociale et la réduction du taux de récidive est largement reconnu. Toutefois, on en sait beaucoup moins sur les éléments qui sous-tendent la relation existant entre eux et les variables qui sont les plus susceptibles de nuire à la réussite. Peu d'études ont été menées pour examiner l'incidence que des caractéristiques particulières de l'emploi (p. ex., la qualité du travail) peuvent avoir pour ce qui est de dissuader les délinquants de commettre des actes criminels. La présente étude avait pour but d'examiner la relation entre les caractéristiques de l'emploi obtenu par des délinquants sous responsabilité fédérale récemment mis en liberté et la réussite de la mise en liberté sous condition (telle qu'elle est définie dans toute révocation ou révocation pour une nouvelle infraction). L'étude portait tout spécialement sur la question de la stabilité d'emploi, du niveau de compétence ou une combinaison des deux qui pourrait aider à prévoir si un délinquant risque d'être réincarcéré pendant sa liberté conditionnelle, après avoir tenu compte d'autres facteurs associés à la récidive.

Les participants ont été choisis parmi tous les délinquants sous responsabilité fédérale qui ont été mis en liberté sous condition entre le 1er avril 2010 et le 31 mars 2011. Ils devaient également avoir été mis en liberté à la première date d'admissibilité de la peine de ressort fédéral qu'ils purgeaient, avoir fait l'objet d'un suivi dans la collectivité pendant au moins 180 jours et avoir occupé au moins un emploi pendant la période de suivi. Deux principales caractéristiques de l'emploi occupé dans la collectivité ont été examinées : (1) la stabilité d'emploi (conservé au moins un emploi dans la collectivité pendant 90 jours ou plus) et (2) le niveau de compétences professionnelles (occupé au moins un emploi hautement spécialisé dans la collectivité).

Même après avoir tenu compte d'autres covariables liées à la récidive, des analyses statistiques ont révélé que les délinquants qui ont occupé au moins un emploi stable dans la collectivité sont beaucoup moins susceptibles d'être réincarcérés pendant leur liberté conditionnelle (pour toute révocation ou révocation pour une nouvelle infraction) que ceux qui n'ont démontré aucune stabilité d'emploi pendant la période de suivi examinée dans la présente étude, Plus précisément, les délinquants qui n'ont démontré aucune stabilité d'emploi étaient 3,5 fois plus susceptibles d'être réincarcérés, toutes raisons confondues, et présentaient un risque de réincarcération pour une nouvelle infraction 2,5 fois plus élevé que ceux qui ont occupé un emploi stable. Aucune corrélation significative n'a toutefois été établie entre le niveau de compétence exigé pour l'emploi exercé dans la collectivité et les résultats de la mise en liberté sous condition.

Les résultats expliquent mieux la relation entre l'emploi exercé dans la collectivité, plus particulièrement le maintien en poste, et la réduction du risque de récidive. Ces résultats donnent également à penser que les ressources en emploi offertes aux délinquants devraient les aider à obtenir un emploi qu'ils seront en mesure de conserver. En outre, les délinquants qui ont été évalués comme étant susceptibles d'avoir de la difficulté à conserver un emploi stable pourraient faire l'objet d'interventions supplémentaires en emploi pour les aider davantage dans leurs efforts de réinsertion sociale. Dans de futurs projets de recherche, le processus permettant aux

délinquants de conserver leur emploi devrait être examiné plus en détail pour que les interventions puissent être ciblées de façon appropriée.

Table des matières

Remerciements ii
Résumé iii
Liste des tableaux vi
Liste des annexes vi
Introduction 1
La présente étude 5
Méthode 7
    Participants 7
    Mesures/matériel 7
    Procédure/approche analytique 9
Résultats 11
    Niveau de compétences professionnelles et stabilité d'emploi 11
    Résultats de la mise en liberté sous condition 11
    Caractéristiques des délinquants selon la stabilité d'emploi 14
Analyse 16
Conclusions 19
Bibliographie 21
Annexes 24

Liste des tableaux

Tableau 1 *Classification des emplois dans la collectivité en fonction du niveau de compétence* .. 9
Tableau 2 *Fréquence des révocations selon la stabilité d'emploi et le niveau de compétence*.... 11
Tableau 3 *Modèles de régression logistique permettant de prévoir les révocations*..... 13
Tableau 4 *Modèles de régression logistique permettant de prédire la stabilité d'emploi*..... 15

Liste des annexes

Annexe A : Profil général des participants 24
Annexe B : Profil selon la stabilité d'emploi..... 25

Introduction

Le lien entre les besoins en emploi et le comportement criminel est bien établi dans la recherche correctionnelle (p. ex., Andrews et Bonta, 2003; Gendreau, Goggin et Gray, 1998; Sampson et Laub, 1993). De nombreux délinquants ont des antécédents de travail caractérisés par l'instabilité et ne possèdent pas les compétences relatives à l'employabilité que les employeurs recherchent au sein de la population active d'aujourd'hui. Dans bien des cas, les délinquants sous responsabilité fédérale au Canada étaient sans emploi au moment de leur arrestation; environ 65 % des délinquants de sexe masculin (Boe, 2005) et 72 % des délinquantes (Delveaux et Blanchette, 2005) ont indiqué qu'ils étaient sans emploi lorsqu'ils ont été incarcérés. En outre, bien des gens considèrent l'emploi comme un indicateur clé de la réinsertion sociale réussie des délinquants à la suite de leur mise en liberté. Peu de gens mettraient en doute l'importance d'occuper un emploi significatif dans la réussite de la réinsertion sociale des délinquants, dans la mesure où cela permet à ces derniers de subvenir à leurs besoins financiers par des moyens légaux, de développer leur estime de soi, d'apprécier la société, d'établir des relations prosociales et de ressentir un sentiment d'appartenance à la collectivité (Latessa, 2012).

En réaction au lien établi entre l'emploi et la criminalité, les organisations correctionnelles du monde entier ont mis en place des interventions axées sur l'emploi et l'employabilité qui constituent un élément clé des stratégies visant à promouvoir la réhabilitation des délinquants. Les interventions relatives à l'emploi sont en effet censées faciliter le processus de réinsertion sociale des délinquants en atténuant les obstacles systémiques auxquels ces derniers se heurtent en raison de leurs piètres compétences professionnelles, et donc favoriser leur réussite postlibératoire et contribuer à la sécurité publique. Les exemples de telles stratégies d'intervention comprennent notamment les programmes d'emploi en établissement qui permettent aux délinquants d'acquérir des compétences professionnelles générales, une expérience en milieu de travail et une attestation de formation professionnelle liée aux besoins du marché du travail. Par exemple, le Service correctionnel du Canada (SCC) s'efforce d'améliorer l'employabilité des délinquants et de perfectionner leurs compétences à cet égard, pendant leur incarcération et à la suite de leur mise en liberté, à l'aide de son Programme d'emploi et d'employabilité (PEE). CORCAN est un organisme de service spécial au sein du SCC qui

facilite l'atteinte des objectifs du PEE en offrant une formation professionnelle et/ou une certification aux délinquants, ainsi qu'une formation en cours d'emploi dans ses ateliers de production.

Dans l'ensemble, la recherche réalisée dans le domaine des programmes d'emploi en établissement donne à penser que les programmes de travail et de formation professionnelle offerts aux délinquants dans le milieu carcéral peuvent avoir une incidence positive sur les résultats obtenus en établissement et les résultats postlibératoires et peuvent, entre autres, aider les délinquants à améliorer leur comportement en établissement (comme en témoigne la diminution des incidents; Maguire, 1996; Taylor et coll., 2008), accroître leurs chances d'obtenir un emploi dans la collectivité (Nolan, Wilton, Cousineau et Stewart, 2014; Taylor et coll., 2008) et réduire les taux de récidive (Bouffard et coll., 2000; Wilson et coll., 2000). Toutefois, des lacunes méthodologiques, telles que l'absence d'évaluations scientifiquement rigoureuses pour évaluer les programmes, ont été observées et limitent la possibilité de tirer des conclusions fermes concernant leur efficacité. La recherche réalisée dans le domaine de l'emploi des délinquants montre, de façon plus constante, l'existence d'un lien solide entre l'obtention d'un emploi dans la collectivité après la mise en liberté et la diminution du risque de récidive (Brews, Luong et Nafekh, 2010; Gillis et Nafekh, 2005; Lockwood, Nally, Ho et Knutson, 2012; Nolan et coll., 2014; Taylor et coll., 2008).

Obtenir un emploi est l'un des plus grands défis que sont appelés à relever les délinquants nouvellement mis en liberté (Visher et Kachnowski, 2007). En plus de leurs antécédents professionnels instables, les délinquants peuvent devoir faire face à plusieurs obstacles à l'obtention d'un emploi lors de leur mise en liberté, notamment leur faible niveau de compétences relatives à l'employabilité et de qualifications officielles, des problèmes liés à leur santé physique et/ou psychologique, l'absence de conditions de soutien (p. ex., logement, liens sociaux), des restrictions juridiques et de la discrimination. Par exemple, Holzer, Raphael et Stoll (2007) ont constaté que seulement 20 % des employeurs interrogés envisageraient « certainement » ou « probablement » d'embaucher un délinquant, tandis que 35 % d'entre eux ont indiqué que cela dépendrait du crime commis. Ils ont également découvert que les employeurs sont généralement moins enclins à embaucher des délinquants qui affichent un comportement violent ou qui n'ont pas d'expérience de travail. Dans un même ordre d'idées, Graffam, Shinkfield et Hardcastle (2008) ont constaté que les délinquants ayant des antécédents

criminels étaient considérés comme étant moins susceptibles d'obtenir et de conserver un emploi que les autres groupes défavorisés. Les employeurs afficheraient une attitude encore plus négative à l'égard de certains groupes de délinquants, comme les délinquants sexuels (Brown, Spencer et Deakin, 2007).

Bien qu'un grand nombre d'études portent sur l'incidence que le maintien d'un emploi a sur la réduction du risque de récidive, moins nombreuses sont celles qui examinent les raisons pour lesquelles il en est ainsi. Le lien qui existe entre l'emploi et la délinquance est complexe. Bien que l'emploi joue clairement un rôle important pour les délinquants, conceptualiser ce dernier comme étant simplement quelque chose qu'une personne a ou n'a pas est une façon beaucoup trop simpliste de dépeindre la situation. Par exemple, même après avoir réussi à décrocher un emploi dans la collectivité, de nombreux délinquants continuent d'être préoccupés par les questions relatives au maintien de cet emploi et à leur avancement. Ces questions soulèvent des difficultés importantes, étant donné qu'un emploi durable est une des composantes d'une réinsertion sociale réussie et contribue à réduire le taux de récidive (Harrison et Schehr, 2004). Sampson et Laub (1993) ont notamment démontré dans une étude longitudinale souvent citée que le niveau de stabilité d'emploi est lié à la récidive. Ils ont constaté que l'instabilité professionnelle était liée à une criminalité future, tant chez les personnes ayant des antécédents de délinquance que chez celles n'en ayant pas. Il a été établi que le maintien d'un emploi stable est associé à l'abandon par les délinquants de leur comportement criminel, et ce, même chez les adolescents les plus délinquants.

Outre les difficultés liées à l'obtention et au maintien d'un emploi dans la collectivité, on note également la difficulté à obtenir un emploi de *qualité*. Par exemple, le fait d'obtenir un emploi significatif peut permettre aux délinquants d'établir des relations prosociales, d'acquérir de l'expérience et des connaissances et de développer leur estime de soi et leur capacité d'intervention (Latessa, 2012; Rhodes, 2008). Toutefois, peu d'études ont été réalisées sur les composantes d'un emploi de qualité pour les délinquants ou les caractéristiques particulières de l'emploi contribuent à la réussite de la réinsertion sociale. Un grand nombre de définitions et de modèles généraux concernant la qualité du travail ont été proposés dans la littérature sur l'emploi dans la population générale (p. ex., Fairlie, 2010; Handel, 2005; Lowe, 2007; Groupe de travail sur la mesure de la qualité de l'emploi, 2010), et les définitions plus détaillées comprennent généralement certains aspects difficiles à opérationnaliser ou à quantifier, tels que les

récompenses intrinsèques et les relations entretenues avec les collègues de travail. Néanmoins, certains aspects assez concrets sont inclus dans la plupart des définitions, comme le salaire, la stabilité d'emploi et les heures de travail (Cloutier-Villeneuve, 2012).

Gillis et Andrews (2005) ont mené une étude pour examiner les facteurs liés aux résultats obtenus dans le domaine de l'emploi par les délinquants sous responsabilité fédérale mis en liberté sous condition. Un des résultats qu'ils ont examinés dans ce domaine était la qualité de l'emploi, qui a été évaluée à l'aide d'une variable composée qui comprenait les éléments suivants : (1) type d'emploi (spécialisé ou non spécialisé), (2) salaire répondant aux besoins et (3) satisfaction à l'égard du revenu. Lors des évaluations réalisées un mois et six mois après la mise en liberté, les analyses ont révélé l'existence d'un lien positif entre la qualité de l'emploi et le désir de décrocher/conserver un emploi et d'obtenir un soutien social à cet égard. Comme l'étude avait pour but premier d'examiner l'incidence de différents facteurs personnels, interpersonnels et sociaux liés aux résultats dans le domaine de l'emploi, dont la qualité, les auteurs n'ont pas examiné tout particulièrement s'il existe un lien entre un emploi de plus grande qualité et la récidive.

Se fondant sur les conclusions tirées par Gillis et Andrews (2005), Scott (2010) a examiné les perceptions des délinquants au sujet de la valeur du travail et a constaté que le thème le plus souvent cité par la majorité des délinquants interrogés était la priorité accordée à la sécurité financière et au gain matériel. Les délinquants interrogés dans cette étude ont également fait état de l'importance du travail pour l'épanouissement personnel, la santé physique et mentale et le bien-être ainsi que la satisfaction personnelle et l'accomplissement. Toutefois, là encore, l'étude n'a pas examiné l'incidence de ces variables sur la réussite ou l'échec des délinquants dans la collectivité.

Uggen (1999) a tenté d'évaluer quantitativement chez les délinquants le lien existant entre la qualité de l'emploi (en se fondant sur le niveau de satisfaction) et le comportement criminel. Il a constaté que l'exercice d'un emploi de plus grande qualité a réduit la probabilité qu'un comportement criminel soit adopté chez un échantillon de délinquants à risque élevé, et ce, même en tenant compte d'autres variables importantes liées à leurs activités criminelles antérieures et de facteurs liés à la rémunération et à la durée de l'emploi. Toutefois, cette étude présente certaines limites, dans la mesure où elle est fondée sur une auto-évaluation des comportements délinquants. Il a été recommandé que les prochaines études visent à établir les

caractéristiques distinctives des emplois de qualité et à évaluer l'incidence de ceux-ci sur la diminution de la criminalité ultérieure. Plus tard, Uggen et Staff (2001) ont laissé entendre que la qualité de l'emploi joue un rôle important dans la réduction du taux de récidive; toutefois, les auteurs ont également précisé qu'il est difficile de faire des inférences de causalité en se fondant sur les preuves tirées des observations faites dans les études existantes.

Dans une étude plus récente, Power et Nolan (sous presse) ont examiné qualitativement le point de vue des délinquants mis en liberté concernant la qualité de leur travail; plus précisément, ils ont évalué dans quelle mesure ceux-ci considèrent que leur travail a une incidence sur leur réinsertion sociale dans la collectivité. Les entrevues réalisées ont révélé que bien que les récompenses extrinsèques, comme la paie, soient considérées comme un avantage, les délinquants apprécient davantage le fait que leur emploi est intéressant et valorisant et qu'il leur procure un sentiment de satisfaction et d'appartenance. En règle générale, les délinquants ont indiqué que leur réussite professionnelle actuelle est attribuable à une attitude positive et à une éthique du travail rigoureuse, et la plupart d'entre eux ont admis que leur travail les aidait à s'abstenir de toute activité criminelle, en leur offrant une façon productive et prosociale de structurer leur temps.

La présente étude

Bien que le rôle que joue l'emploi dans la réinsertion sociale des délinquants et la réduction de la récidive soit largement reconnu, il en reste encore beaucoup à apprendre sur les facteurs qui sous-tendent la relation qui existe entre les deux. Peu de recherches ont été menées concernant l'influence qu'exercent des caractéristiques particulières de l'emploi pour ce qui est de dissuader les délinquants de se livrer à des activités criminelles, en particulier les caractéristiques qui peuvent être révélatrices d'un travail de plus grande qualité. La présente étude visait donc à examiner le lien qui existe entre plusieurs caractéristiques des emplois obtenus par des délinquants sous responsabilité fédérale récemment mis en liberté et la réussite de leur mise en liberté sous condition (c.-à-d. toute révocation ou révocation pour une nouvelle infraction).

Les principales caractéristiques de l'emploi examinées sont la stabilité d'emploi et le niveau de compétences professionnelles, étant donné que ces dernières font l'objet d'un suivi et

d'un compte rendu dans le dossier des délinquants par les agents de libération conditionnelle[1]. La présente étude s'est également penchée sur le lien existant entre les caractéristiques démographiques et les caractéristiques de la peine des délinquants et le niveau de compétence et la stabilité d'emploi de ceux-ci dans la collectivité, de même que sur le lien entre les caractéristiques des emplois occupés et la participation des délinquants aux activités liées à l'emploi en établissement, telles que CORCAN.

La recherche réalisée ici était en grande partie de nature exploratoire. Toutefois, les questions suivantes ont aidé à orienter la présente étude :

1) Les délinquants qui occupent un emploi stable dans la collectivité sont-ils moins susceptibles d'être réincarcérés pendant la mise en liberté sous condition que ceux qui sont incapables de conserver un tel emploi?
2) Les délinquants qui obtiennent un emploi hautement spécialisé dans la collectivité sont-ils moins susceptibles d'être réincarcérés pendant leur liberté sous condition que ceux qui décrochent un emploi peu spécialisé?
3) Peut-on s'attendre à obtenir un résultat optimal en combinant la stabilité d'emploi et le niveau de compétence, lequel démontrerait que les délinquants qui obtiennent un emploi hautement spécialisé dans la collectivité et qui le conservent pendant un certain temps sont moins susceptibles d'être réincarcérés pendant leur liberté sous condition que ceux qui n'ont pas accès à un tel emploi?

[1] Nota : Il s'agit là des deux seules variables concernant l'emploi dans la collectivité qui font actuellement l'objet d'un suivi dans le dossier des délinquants et qui ont théoriquement été associées à la qualité du travail. Cette question est abordée plus en détail dans les sections portant sur la méthode utilisée et l'analyse effectuée.

Méthode

Participants

Les participants à la présente étude ont été sélectionnés parmi les délinquants sous responsabilité fédérale qui ont été mis en liberté à la première date d'admissibilité de la peine de ressort fédéral qu'ils purgeaient, mise en liberté qui est survenue entre le 1er avril 2010 et le 31 mars 2011 (*N* = 4 460). Seuls les délinquants qui ont fait l'objet d'une période de suivi[2] dans la collectivité d'au moins 180 jours[3] et qui ont occupé au moins un emploi au cours de cette période ont été inclus dans l'étude[4]. Le profil de tous les participants (*N* = 1 741) est présenté dans le tableau A1 à l'annexe A. Dans l'ensemble, la majorité des participants sont des hommes (94 %) et ne sont pas d'ascendance autochtone (87 %). Plus de 60 % de ces délinquants avaient été reconnus coupables d'une infraction sans violence (67 %), purgeaient une peine de moins de 3 ans (62 %) et bénéficiaient d'une libération conditionnelle totale (68 %). Les délinquants étaient majoritairement classés comme des délinquants dits « à sécurité moyenne » pour ce qui est du niveau de risque lié aux antécédents criminels et aux besoins criminogènes (44 % et 48 %, respectivement).

Mesures/matériel

Les données sur les délinquants ont été tirées de composantes du Système de gestion des délinquant(e)s (SGD) du SCC, un système informatisé de gestion de dossiers tenu à jour par le SCC pour gérer les renseignements sur tous les délinquants sous responsabilité fédérale. Les données tirées de ce système comprenaient : des données démographiques et des renseignements

---

[2] Les délinquants ont fait l'objet d'un suivi jusqu'à la première des échéances suivantes : la date de fin de leur peine de ressort fédéral actuelle, la date de la première révocation de leur liberté, la date de leur décès ou de leur expulsion du pays ou la date de fin de l'étude, soit le 11 juillet 2012.

[3] Il a été établi que 180 jours constituaient un délai suffisant pour considérer comme stable l'emploi occupé par les délinquants.

[4] Pour être sélectionnés, les délinquants devaient également avoir fait l'objet d'une évaluation selon l'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques révisé (IDAFD-R) à un moment ou à un autre pendant leur incarcération (par opposition à l'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques [IDAFD]). Ce critère a été ajouté étant donné que le profil démographique et le profil de la peine des délinquants ayant subi une évaluation IDAFD étaient grandement différents des profils de ceux ayant fait l'objet de l'évaluation IDAFD-R, ce qui donne à penser que leurs évaluations peuvent avoir différé d'une manière qui nous est actuellement inconnue. Comme l'IDAFD-R est actuellement utilisé dans la pratique, la décision a été prise de mettre l'accent sur les délinquants évalués selon cette mesure afin que les niveaux de risque et de besoin puissent être pris en compte au moment de prévoir les résultats de la liberté sous condition. À la suite de cette décision, 671 délinquants ont été exclus de l'étude.

de base sur la peine des délinquants, ainsi que des renseignements sur la participation de ces derniers aux activités liées à l'emploi en établissement et sur l'emploi obtenu par ceux-ci dans la collectivité après leur mise en liberté.

Lors de leur admission dans un établissement fédéral, tous les nouveaux délinquants font l'objet d'une évaluation détaillée afin d'évaluer les facteurs dynamiques et statiques – à savoir l'Évaluation initiale des délinquants (EID). Le rapport résultant de l'Évaluation des facteurs statiques (EFS) est utilisé pour fournir une appréciation globale en vue de déterminer le niveau d'intervention requis en fonction des facteurs statiques. Une autre composante de l'EID est l'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques (IDAFD), qui a pour but d'aider les agents de libération conditionnelle à cerner les facteurs criminogènes à prendre en compte et à en établir l'ordre de priorité en fonction de sept domaines de risque dynamiques. Cet outil fournit également une appréciation globale du niveau de besoin. L'IDAFD a été révisé et la nouvelle version a été mise en œuvre en 2009 (la version révisée est connue sous le nom d'Instrument de définition et d'analyse des facteurs dynamiques révisé [IDAFD-R]). La version révisée intègre une nouvelle composante liée à la réceptivité, qui a pour but d'améliorer les efforts de réinsertion sociale. Les cotes attribuées sont mises à jour périodiquement tout au long de la peine des délinquants. Les dernières évaluations des niveaux de risque, de besoin et de motivation des délinquants réalisées avant la mise en liberté de ces derniers ont été prises en compte dans la présente étude.

On a utilisé la version de 2006 de la Classification nationale des professions (CNP) de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) pour établir les catégories sous lesquelles les emplois dans la collectivité obtenus par les délinquants ont été classés (« codes de la CNP »)[5]. La CNP est la référence nationalement reconnue en matière de professions au Canada. Cet outil sert à classer les professions en fonction du niveau et du type de compétences qu'elles exigent (RHDCC, 2012). Le SCC utilise actuellement les 64 codes à trois caractères numériques de la CNP pour classer les emplois des délinquants dans la collectivité, ainsi que deux autres codes créés pour désigner les emplois du domaine de la gestion et du domaine professionnel. Dans le cadre de la présente étude, on a utilisé les deux premiers

[5] Pour obtenir plus d'informations, veuillez visiter le site de *Ressources humaines et Développement des compétences Canada* http://www30.hrsdc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx

caractères numériques, le premier correspondant au type de compétences et le deuxième au niveau de compétence de chaque emploi.

Procédure/approche analytique

Deux principales caractéristiques de l'emploi dans la collectivité ont été examinées : (1) le niveau de compétences professionnelles et (2) la stabilité d'emploi. Le niveau de compétences professionnelles était une variable dichotomique (élevé ou faible), qui a été définie à partir du code de la CNP que l'agent de libération conditionnelle ou le coordonnateur de l'emploi dans la collectivité du délinquant a attribué à l'emploi obtenu par ce dernier dans la collectivité. Les emplois ont été catégorisés comme étant peu spécialisés ou hautement spécialisés au moyen du deuxième chiffre de ces codes de la CNP (voir le tableau 1). La stabilité d'emploi était également une variable dichotomique (oui ou non), qui a été définie en fonction de la durée de l'emploi du délinquant dans la collectivité. Si le délinquant avait occupé au moins un emploi d'une durée de 90 jours ou plus[6] au cours de la période de suivi, il était considéré comme ayant un emploi stable. Toutefois, s'il n'avait conservé aucun emploi pendant le nombre de jours prescrits au cours de la période de suivi, il était considéré comme n'ayant aucune stabilité d'emploi. Il est important de mentionner qu'un délinquant pouvait avoir occupé plusieurs emplois dans la collectivité, mais qu'au moins un de ceux-ci devait avoir été conservé pendant un minimum de 90 jours consécutifs pour être considéré comme « stable ».

Tableau 1

Classification des emplois dans la collectivité en fonction du niveau de compétence

Emplois peu spécialisés

- Postes nécessitant habituellement des études secondaires ou une formation professionnelle
- Postes pour lesquels une formation en cours d'emploi est habituellement offerte

Emplois hautement spécialisés

- Postes de gestion
- Postes nécessitant habituellement une formation universitaire
- Postes nécessitant habituellement une formation collégiale ou une formation d'apprenti

[6] Une période de 90 jours a été utilisée pour évaluer la stabilité puisqu'une telle période est considérée par CORCAN comme un indicateur potentiel de la réussite professionnelle. Le seuil de 90 jours est donc également utilisé comme indicateur dans le Système intégré de rapports du SCC lors des affectations à un emploi.

L’analyse de régression logistique a été utilisée pour examiner les effets des caractéristiques de l’emploi (c.-à-d. la stabilité d’emploi et le niveau de compétence) et de plusieurs autres variables que l’on sait associées à la récidive d’après la probabilité : (1) de toute révocation pendant la liberté sous condition et (2) d’une révocation pour une nouvelle infraction pendant la liberté conditionnelle. L’analyse de régression logistique a également été utilisée pour examiner les caractéristiques démographiques et les caractéristiques de la peine qui permettraient le mieux de prévoir celles liées à l’emploi. Elle permet de prévoir l’appartenance à un groupe à partir d’un ensemble de variables explicatives et d’interpréter des coefficients au moyen de rapports de cotes. Un rapport de cotes correspond à la variation de la probabilité d’appartenir à l’une des catégories de résultats quand la valeur de la variable explicative augmente d’une unité. Les rapports de cotes supérieurs à un représentent l’augmentation de la probabilité d’un résultat lorsque la variable explicative varie d’une unité, tandis que les rapports de cotes inférieurs à un reflètent la diminution de la probabilité de ce résultat lorsque la variable explicative change d’une unité (Tabachnick et Fidell, 2007). Dans le cadre de la présente étude, des modèles de régression ont été conçus de manière à ce que chaque covariable soit entrée séparément, et si une covariable était jugée non significative (de l’ordre de $p < 0{,}05$) une fois combinée aux autres, elle était éliminée du modèle. Les variables liées à la stabilité d’emploi et au niveau de compétence font toutefois exception puisqu’elles ont été conservées dans le modèle, indépendamment de leur signifiance.

Les corrélations entre les caractéristiques de l’emploi des délinquants, les données démographiques de ces derniers et les renseignements sur leur peine, leurs résultats en établissement et leurs résultats postlibératoires ont été interprétées en utilisant la mesure de l’ampleur de l’effet (c.-à-d. l’indice *V* de Cramer). L’indice *V* de Cramer varie de 0 à 1,0 et doit être interprété comme suit : les valeurs entre 0,10 et 0,20 sont généralement considérées comme démontrant une faible corrélation, celles entre 0,20 et 0,40 et entre 0,40 et 0,60 indiquent respectivement une corrélation modérée et une forte corrélation, et celles supérieures à 0,60 montrent une très forte corrélation (Rea et Parker, 1992). Dans le cadre de la présente étude, les variables dont l’ampleur de l’effet était supérieure à 0,10 ont été jugées suffisamment significatives pour être interprétées.

Résultats

Niveau de compétences professionnelles et stabilité d'emploi

Parmi les délinquants, 55 % (*n* = 961) avaient occupé au moins un emploi dans la collectivité considéré comme hautement spécialisé, et 45 % (*n* = 780) d'entre eux n'avaient décroché que des emplois peu spécialisés. En ce qui concerne la stabilité d'emploi, 81 % (*n* = 1 414) des délinquants avaient occupé au moins un emploi pendant 90 jours ou plus, alors que 19 % (*n* = 327) d'entre eux n'avaient gardé leur emploi que moins de 90 jours.

Résultats de la mise en liberté sous condition

Dans l'ensemble, les délinquants ont fait l'objet d'un suivi dans la collectivité pendant une moyenne de 483,0 jours (*écart-type* = 151,8). Au total, 23 % (*n* = 396) d'entre eux ont été réincarcérés pendant la période de suivi (c.-à-d. avant la date d'expiration du mandat, la date de leur décès ou de leur expulsion du pays ou la date de fin de l'étude). La fréquence des réincarcérations selon le niveau de compétence et la stabilité d'emploi est présentée dans le tableau 2. Il n'y a aucune corrélation significative entre les révocations et le niveau de compétences professionnelles. Toutefois, il y a en une entre les révocations et la stabilité d'emploi, dans la mesure où un nombre disproportionnellement plus élevé de délinquants n'ayant pas été réincarcérés avaient occupé un emploi pendant plus de 90 jours.

Tableau 2

Fréquence des révocations selon la stabilité d'emploi et le niveau de compétence

	Liberté révoquée				
	Oui		Non		
	%	*n*	%	*n*	*V*
Stabilité d'emploi					0,39
< 90 jours	47	185	11	142	
≥ 90 jours	53	211	89	1 203	
Niveau de compétences professionnelles					0,01
Faible	46	181	45	599	
Élevé	54	215	55	746	

Résultats multivariables. Une analyse de régression logistique permettant de prévoir les réincarcérations a également été effectuée afin d'examiner plus avant le lien entre le niveau de compétences professionnelles et la stabilité d'emploi et les révocations lorsque d'autres variables prédictives sont prises en compte. Les modèles qui permettent de prévoir toute révocation et les révocations pour une nouvelle infraction pendant la liberté sous condition sont présentés dans le tableau 2. Après avoir statistiquement analysé d'autres covariables, les résultats obtenus montrent que le fait d'avoir exercé au moins un emploi hautement spécialisé dans la collectivité (plutôt que d'avoir occupé seulement des emplois peu spécialisés) ne permet pas de prévoir de façon appréciable toute révocation ou révocation pour une nouvelle infraction. Selon les résultats obtenus, les délinquants qui ont occupé au moins un emploi stable (pendant 90 jours ou plus) dans la collectivité[7] étaient beaucoup moins susceptibles d'être réincarcérés pendant leur liberté sous condition (pour toute révocation et révocation pour une nouvelle infraction). De façon plus précise, les délinquants qui n'ont pas occupé un emploi stable étaient 3,5 fois plus susceptibles d'être réincarcérés pour quelque motif que ce soit et 2,5 fois plus susceptibles d'être réincarcérés pour une nouvelle infraction que ceux qui ont bénéficié d'une stabilité d'emploi.

[7] Prendre note que le lien entre la stabilité d'emploi et le niveau de compétence a également été évalué dans les deux modèles, mais qu'il s'est révélé sans importance dans les deux cas. Par conséquent, les modèles montrant les paramètres d'interaction ne sont pas présentés ici.

Tableau 3

Modèles de régression logistique permettant de prévoir les révocations

Covariable	Toute révocation[a]				Covariable	Révocation pour une nouvelle infraction[b]			
	χ^2	Rapport de cotes	IC de 95 %			χ^2	Rapport de cotes	IC de 95 %	
Stabilité d'emploi					Stabilité d'emploi				
Non ou oui	63,6***	3,57	2,61	4,88	Non ou oui	15,96***	2,51	1,60	3,95
Niveau de compétences professionnelles					Niveau de compétences professionnelles				
Faible ou élevé	0,2[n.s.]	0,94	0,71	1,24	Faible ou élevé	0,45[n.s.]	0,87	0,57	1,31
Durée de la liberté (jours)	128,03***	0,993	0,992	0,994	Durée de la liberté (jours)	5,65*	0,998	0,997	1,00
Type de mise en liberté					Facteur criminogène				
Libération conditionnelle ou libération d'office	84,05***	5,68	3,92	8,24	Moyen ou faible	8,15**	2,97	1,41	6,28
Facteur criminogène					Élevé ou faible	8,69**	3,29	1,49	7,25
Moyen ou faible	12,01***	2,38	1,46	3,88					
Élevé ou faible	28,21***	4,20	2,47	7,13					
Domaines de facteurs criminogènes moyens/élevés									
Toxicomanie	22,92***	2,13	1,56	2,90					
Fréquentations	11,20***	1,65	1,23	2,21					

Nota : IC = Intervalle de confiance.

[a]Le modèle global était significatif [$\chi^2(8) = 343{,}07$, $p < 0{,}0001$]. [b]Le modèle global était significatif [$\chi^2(5) = 56{,}66$, $p < 0{,}0001$].

*$p < 0{,}05$. **$p < 0{,}01$. ***$p < 0{,}001$. *n.s.* = non significatif.

Caractéristiques des délinquants selon la stabilité d'emploi

Comme il a été établi que seule la stabilité d'emploi, et non le niveau de compétences professionnelles, permet de prévoir de façon appréciable la probabilité d'une réincarcération pendant la liberté sous condition, des variables clés (p. ex., caractéristiques démographiques et caractéristiques de la peine des délinquants, degrés de risque et de besoins) ont été utilisées pour établir une comparaison entre les délinquants qui ont occupé au moins un emploi stable et ceux qui n'ont bénéficié d'aucune stabilité d'emploi. Un examen plus poussé des caractéristiques les plus souvent associées à la stabilité d'emploi pourrait permettre de mieux comprendre ce qui caractérise les délinquants qui ont des emplois stables et ceux qui n'en ont pas, ce qui pourrait, en retour, donner lieu à des interventions auprès des délinquants qui ne présentent pas ces caractéristiques afin de les aider à atteindre une stabilité d'emploi. La fréquence des différentes caractéristiques observées chez les délinquants, selon la stabilité d'emploi, est indiquée dans les tableaux présentés à l'annexe B.

Une analyse de régression logistique a été effectuée pour déterminer quelles variables permettraient le mieux de prédire l'appartenance à un groupe bénéficiant d'une stabilité d'emploi (c.-à-d. un emploi stable par rapport à des emplois instables). Le modèle définitif utilisé pour prévoir la stabilité d'emploi est présenté dans le tableau 4. Il convient de noter que le sexe des délinquants, leur âge au moment de la mise en liberté, le type d'infraction (c.-à-d. avec ou sans violence), le type de mise en liberté (c.-à-d. libération conditionnelle ou libération d'office) et les besoins modérés ou élevés dans les domaines de l'emploi, de la vie personnelle et affective, des relations matrimoniales et familiales, de l'attitude générale et des fréquentations ont été jugés sans importance lors de l'élaboration du modèle et n'ont donc pas été inclus dans la version finale du modèle. Dans l'ensemble, les résultats obtenus ont révélé que les caractéristiques suivantes sont associées à une probabilité beaucoup plus faible d'exercer un emploi stable dans la collectivité : être d'ascendance autochtone et présenter, avant la mise en liberté, un niveau de risque statique global moyen ou élevé, un niveau global de besoins criminogènes moyen ou élevé, un faible niveau de motivation et un niveau de besoin modéré ou élevé dans les domaines de la toxicomanie et du fonctionnement dans la collectivité.

Tableau 4

Modèles de régression logistique permettant de prédire la stabilité d'emploi

	Stabilité d'emploi			
Covariable	χ^2	Rapport de cotes	Limites de confiance à 95 %	
Statut d'Autochtone				
Autochtones ou non-Autochtones	9,16**	0,59	0,41	0,83
Risque lié aux antécédents criminels				
Moyen ou faible	4,18*	0,65	0,43	0,98
Élevé ou faible	9,08**	0,48	0,30	0,78
Facteur criminogène				
Moyen ou faible	17,78***	0,30	0,17	0,53
Élevé ou faible	29,45***	0,18	0,10	0,34
Degré de motivation				
Faible ou élevé	9,26**	0,46	0,28	0,76
Moyen ou élevé	0,85$^{n.s.}$	0,87	0,64	1,17
Domaines de facteurs criminogènes moyens/élevés				
Toxicomanie	7,03**	0,67	0,50	0,90
Fonctionnement dans la collectivité	11,64***	0,55	0,40	0,78

Nota : Le modèle global était significatif [$\chi^2(9) = 187{,}62$, $p < 0{,}0001$].
*$p < 0{,}05$. **$p < 0{,}01$. ***$p < 0{,}001$. *n.s.* = non significatif.

Analyse

La présente étude avait pour but premier d'examiner le lien entre plusieurs caractéristiques de l'emploi obtenu par des délinquants sous responsabilité fédérale récemment mis en liberté et la réussite de la mise en liberté sous condition. L'étude portait tout spécialement sur la question de la stabilité d'emploi, du niveau de compétence ou une combinaison des deux qui pourrait aider à prévoir si un délinquant risque d'être réincarcéré pendant sa liberté conditionnelle, après avoir tenu compte d'autres facteurs associés à la récidive.

Les résultats confirment l'importance de la stabilité d'emploi, mais pas du niveau de compétence, pour ce qui est de réduire la probabilité d'une réincarcération pendant la liberté sous condition. Même après avoir pris en compte d'autres variables liées à la récidive, à l'obtention d'un emploi et à l'intervalle d'exposition au risque dans la collectivité, les délinquants qui ont occupé au moins un emploi stable dans la collectivité (c.-à-d. qui ont conservé un emploi pendant 90 jours ou plus) étaient beaucoup moins susceptibles d'être réincarcérés pendant qu'ils étaient en liberté sous condition (pour toute révocation ou révocation pour une nouvelle infraction) que ceux qui n'ont bénéficié d'aucune stabilité d'emploi (c.-à-d. qui ont travaillé, mais qui ont conservé leurs emplois pendant moins de 90 jours). Plus précisément, les délinquants qui n'ont bénéficié d'aucune stabilité d'emploi étaient 3,57 fois plus susceptibles d'être réincarcérés, toutes raisons confondues, et 2,51 fois plus susceptibles d'être réincarcérés pour une nouvelle infraction que ceux qui ont occupé un emploi stable. Parallèlement, il a été établi qu'il n'y a aucun lien significatif entre le niveau de compétence requis pour l'emploi exercé dans la collectivité (c.-à-d. avoir occupé au moins un emploi hautement spécialisé) et les résultats de la mise en liberté sous condition.

À partir des résultats démontrant que seule la stabilité d'emploi permet de prévoir de façon appréciable une réincarcération pendant la liberté sous condition, nous avons également examiné les variables démographiques et celles liées à la peine qui permettraient le mieux d'évaluer la probabilité qu'un délinquant bénéficie d'une stabilité d'emploi. Dans l'ensemble, les résultats ont permis de constater qu'il existe clairement un lien entre une probabilité plus faible d'occuper un emploi stable dans la collectivité et le fait de se déclarer Autochtone et de présenter, avant la mise en liberté, un niveau de risque ou de besoin moyen ou élevé, un faible niveau de motivation et un niveau de besoin modéré ou élevé dans les domaines de la toxicomanie et du fonctionnement dans la collectivité. Ces résultats mettent en évidence le type

de personnes capables de conserver un emploi – celles qui présentent, de façon générale, un potentiel de réinsertion sociale élevé. Comme il a été démontré dans la présente étude que la stabilité d'emploi joue un rôle important, il peut être avantageux dans les interventions liées à l'emploi de cibler les délinquants qui présentent les caractéristiques associées à une probabilité plus faible de stabilité d'emploi. Toutefois, il est important de souligner que d'autres caractéristiques que nous n'avons pas examinées, comme l'étendue du réseau de soutien des délinquants et l'endroit où ceux-ci sont mis en liberté, peuvent également être associées à leur capacité à conserver un emploi pendant une longue période. Ces facteurs pourraient être examinés plus en détail lors de futurs projets de recherche.

Les résultats n'ont révélé aucun lien significatif entre le fait d'avoir occupé au moins un emploi stable dans la collectivité et celui d'avoir participé à des activités liées à l'emploi en établissement, telles que CORCAN ou des programmes d'emploi du SCC, ou d'avoir obtenu un certificat de formation professionnelle. Par contre, cela concorde avec les études qui ont montré que les programmes d'emploi en établissement ne permettent pas de prévoir de façon significative si un emploi sera maintenu/conservé dans la collectivité (Nolan et coll., 2014; Taylor et coll., 2008).

Dans l'ensemble, les résultats de la présente étude expliquent davantage le lien qui existe entre l'emploi dans la collectivité et la réduction du taux de récidive. Bien que ce lien ait été clairement établi (p. ex., Brews et coll., 2010; Gillis et Nafekh, 2005; Lockwood et coll., 2012; Nolan et coll., 2014; Taylor et coll., 2008), on dispose de peu de renseignements pour déterminer si le type d'emploi est important ou quel mécanisme l'emploi influe sur la récidive. Les résultats que nous avons obtenus concordent avec ceux d'une étude réalisée précédemment qui a démontré qu'une situation d'emploi instable est associée à une future criminalité (Sampson et Laub, 1993). La présente étude donne à penser que le maintien d'un emploi dans la collectivité est associé à une diminution de la probabilité de réincarcération pendant la liberté sous condition. Elle tend également à démontrer que le niveau de compétences professionnelles, tel qu'il est défini dans la présente étude, n'a aucune incidence sur le résultat de la mise en liberté sous condition. En effet, les résultats montrent que l'obtention de *tout* emploi que le délinquant est en mesure de conserver est essentielle à la réussite de ce dernier lors de sa mise en liberté. L'absence de lien avec le niveau de compétence va à l'encontre des résultats d'une étude réalisée précédemment par Uggen (1999), qui a constaté qu'un emploi de meilleure qualité était lié à une

diminution de la probabilité de délinquance; toutefois, les données utilisées pour cette étude avaient été recueillies il y a de cela plusieurs décennies et les délinquants avaient alors eux-mêmes évalué leur comportement de délinquance. Les résultats contradictoires peuvent également être attribuables aux différentes méthodes utilisées pour définir ce qui constitue un emploi de qualité.

Une limite potentielle de la présente étude vient du fait que nous avons défini la notion d'emploi stable comme le fait d'occuper un emploi en continu pendant plus de 90 jours. Cependant, certains peuvent être d'avis que cette notion devrait faire référence au fait de conserver un emploi au fil du temps, quel que soit le nombre d'emplois occupés au cours de cette période. Néanmoins, il est probable que l'objectif d'emploi ultime de la plupart des délinquants soit la stabilité dans un emploi donné. Comme nous n'avons pas tenu compte des motifs pour lesquels les délinquants ont quitté leur emploi, nous avons jugé plus approprié d'examiner la période pendant laquelle un même emploi a été conservé. D'autres projets de recherche pourraient être menés pour examiner l'incidence que le maintien d'un emploi stable a par rapport à l'exercice de plusieurs emplois différents au cours d'une période donnée et étudier les facteurs qui limitent la capacité d'un délinquant à conserver un même emploi pendant 90 jours ou plus (même s'il est en liberté depuis au moins 6 mois). Ces recherches pourraient démêler les motifs sur lesquels le délinquant exerce une emprise et ceux qui sont hors de son contrôle (p. ex., quitter son emploi plutôt que d'être mis à pied d'un emploi saisonnier). Elles pourraient également examiner les motifs qui ont une incidence négative (p. ex., être renvoyé, quitter son emploi en raison d'un manque de motivation, rechuter, voir sa liberté suspendue à la suite d'un manquement aux conditions de la libération conditionnelle), une incidence neutre (p. ex., devoir suivre un programme, recevoir du counseling psychologique, se voir imposer restrictions en maison de transition) et une incidence positive (p. ex., accepter un poste comportant une rémunération plus élevée, retourner aux études).

Une autre limite potentielle de la présente étude vient du fait que nous étions limités par le type de renseignements à notre disposition, quoique nos conclusions montrent l'importance de la stabilité d'emploi pour prévoir le résultat de la mise en liberté sous condition. Plus précisément, bien que de nombreux facteurs puissent être inclus dans les mesures utilisées pour évaluer la qualité du travail, peu de ces variables sont disponibles dans les bases de données tenues à jour actuellement par le SCC (c.-à-d. le SGD) et, par conséquent, seules deux variables

dichotomiques ont été examinées (c.-à-d. la stabilité d'emploi et le niveau de compétence). Il est possible que d'autres variables associées à la qualité du travail soient plus importantes encore pour favoriser la réinsertion sociale des délinquants que celles utilisées ici. Des renseignements connexes, tels que le niveau de rémunération, pourraient également fournir une mise en contexte importante au moment d'évaluer la qualité du travail. En outre, les aspects de leur travail les délinquants eux-mêmes considèrent comme étant les plus importants ne sont pas clairs. D'autres projets de recherche pourraient être menés pour définir ces aspects (p. ex., gains financiers, relations avec les collègues, sentiment d'appartenance) et déterminer si ces variables ont une incidence sur la réussite de la mise en liberté sous condition. En fait, tel qu'il a été mentionné précédemment, une étude à petite échelle réalisée récemment par Power et Nolan (sous presse) a examiné qualitativement le point de vue des délinquants concernant la qualité de leur travail dans la collectivité et la mesure dans laquelle ceux-ci considèrent que leur travail a une incidence sur leur réinsertion sociale. Dans l'ensemble, les résultats donnent à penser que les récompenses intrinsèques sont de la plus haute importance dans l'évaluation que font les délinquants de la qualité de leur travail pendant leur mise en liberté, et bien que les récompenses extrinsèques, comme la paie, soient considérées comme un avantage, les délinquants apprécient davantage le fait que leur emploi est intéressant et valorisant et qu'il leur procure un sentiment d'accomplissement. La majorité des délinquants ont également admis que leur travail les a aidés à s'abstenir de toute activité criminelle, en leur offrant une façon productive et prosociale de passer leur temps.

Conclusions

Les résultats donnent à penser que la stabilité d'emploi des délinquants dans la collectivité, mais non le niveau de compétences professionnelles, est associée à la réussite de la réinsertion sociale de ces derniers dans la collectivité. Il pourrait être souhaitable que les services offerts aux délinquants dans le domaine de l'emploi visent avant tout à aider ces derniers à obtenir un emploi qu'ils seront en mesure de conserver. Il pourrait d'ailleurs être avantageux pour les délinquants qui ont été évalués comme ayant de la difficulté à conserver un emploi stable de faire l'objet d'interventions supplémentaires en emploi en vue de les aider davantage dans leurs efforts de réinsertion sociale. Dans le cadre de futurs projets de recherche, il faudrait déterminer les meilleures façons d'aider les délinquants à conserver leur emploi dans la

collectivité pour que les interventions réalisées dans ce domaine puissent être ciblées de façon appropriée.

Bibliographie

Andrews, D. A. et Bonta, J. (2003). *The psychology of criminal conduct*. (3e éd.) Cincinnati, OH, É-U. : Anderson Publishing Co.

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, 3-5.

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). *Évaluation du rendement : initiative des centres d'emploi dans la collectivité* (Dossier nº 394-2-82). Ottawa, ON : Direction de l'évaluation, Service correctionnel du Canada.

Brown, K., Spencer, J. et Deakin, J. (2007). The reintegration of sex offenders: Barriers and opportunities for employment. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 46, 32-42. doi:10.1111/j.1468-2311.2007.00452x

Cloutier-Villeneuve, L. (2012). Job quality in Quebec and the United Kingdom: Trends by sex and family status, 1998-2008. *International Labour Review*, 151, 61-84. doi:10.1111/j.1564-913X.2012.00135.x

Delveaux, K., Blanchette, K. et Wickett, J. (2005). *Besoins, intérêts et programmes en matière d'emploi des délinquantes* (R-166). Ottawa, ON : Direction de l'évaluation, Service correctionnel du Canada.

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

Gendreau, P., Goggin, C. et Gray, G. (1998). Les domaines de besoins du délinquant : emploi. *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle,* 10, 15-18.

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

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.

Graffam, J., Shinkfield, A. J. et Hardcastle, L. (2008). The perceived employability of ex-prisoners and offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology,* 52, 673-685.

Handel, M. J. (2005). Trends in perceived job quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, 32(1), 66-94. doi:10.1177/0730888404271901

Harrison, B. et Schehr, R. C. (2004). Offenders and post-release jobs: Variables influencing success and failure. *Journal of Offender Rehabilitation*, 39, 35-68.

Holzer, H. J., Raphael, S. et Stoll, M. (2007). The effect of an applicant's criminal history on employer hiring decisions and screening practices: Evidence from Los Angeles. Dans S. Bushway, M. A. Stoll et D. F. Weiman (éds), *Barriers to re-entry?: The labor market for released prisoners in post-industrial America*, New York : Russell Sage Foundation.

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.

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 & Delinquency*, 58, 380-396.

Lowe, G. (2007). *21st century job quality: achieving what Canadians want*. Ottawa, ON : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

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.

Nolan, A., Wilton, G, Cousineau, C. et Stewart, L. (2014). *Résultats des programmes d'emploi pour les délinquants : incidence de la participation au programme d'emploi de CORCAN* (R-283). Ottawa, ON : Direction de l'évaluation, Service correctionnel du Canada.

Power, J. et Nolan, A. (Sous presse). *Perception des délinquants sur la qualité de leur emploi et sur leur réinsertion sociale : une enquête préliminaire fondée sur une méthode qualitative*. Ottawa, ON : Direction de l'évaluation, Service correctionnel du Canada.

Rea, L. M. et Parker, R. A. (2005). *Designing and conducting survey research: A comprehensive guide*. (3e éd.) San Francisco, CA : Jossey-Bass.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (15 mars 2012). *Classification nationale des professions 2006*. Consulté à l'adresse : http://www30.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx.

Rhodes, J. (2008). Ex-offenders, social ties and the routes into employment. *Internet Journal of Criminology*, 1-20.

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

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

Tabachnick, B. G. et Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. (5e éd.) Boston : Allyn & Bacon.

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., Y. Stys, T. Jensen, D. Batten, A. Fabisiak, L. Eredyli et coll. (2008). *Rapport d'évaluation : stratégie d'emploi du Service correctionnel du Canada – Composante des établissements* (Dossier nº 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.

Uggen, C. et Staff, J. (2001). Work as a turning point for criminal offenders. *Corrections Management Quarterly*, 5, 1-16.

Visher, C. A. et Kachnowski, V. (2007). Finding work on the outside: results from the "Returning Home" project in Chicago. Dans S. Bushway, M. A. Stoll et D. F. Welman (éds), *Barriers to re-entry?: The labor market for released prisoners in post-industrial America* (pp. 80-113), New York : Russell Sage Foundation.

Visher, C. A., Winterfield, L. et Coggeshall, M. B. (2005). Ex-offender employment programs and recidivism: A meta-analysis. *Journal of Experimental Criminology*, 1, 295-315.

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.

Annexes

Annexe A : Profil général des participants

Tableau A1

Profil général des participants

	%	*n*		%	*n*
Sexe			Risque lié aux antécédents criminels		
Hommes	94	1 639	Faible	31	524
Femmes	6	102	Moyen	44	753
			Élevé	25	433
Statut d'Autochtone					
Non-Autochtones	87	1 505	Besoin lié aux facteurs criminogènes		
Autochtones	13	230	Faible	19	328
			Moyen	48	843
Infraction principale			Élevé	33	570
Avec violence	33	584			
Sans violence	67	1 157	Besoin modéré ou élevé		
			Toxicomanie	41	711
Durée de la peine			Fonctionnement dans la collectivité	12	211
< 3 ans	62	1 084	Vie personnelle et affective	46	795
De 3 à 10 ans	35	614	Relations matrimoniales et familiales	19	327
De 10 à 25 ans	1	24	Emploi	45	789
Indéterminée	1	19	Attitude générale	36	628
			Fréquentations	43	748
Âge au moment de la mise en liberté					
De 18 à 30 ans	40	704	Type de mise en liberté		
De 30 à 50 ans	50	867	Semi-liberté	68	1 179
Plus de 50 ans	10	170	Libération conditionnelle totale	2	46
			Libération d'office	30	516

Nota : N = 1 741; les pourcentages sont fondés sur les données disponibles (à l'exclusion des valeurs manquantes).

Annexe B : Profil selon la stabilité d'emploi

Tableau B1
Caractéristiques démographiques et caractéristiques de la peine des délinquants selon la stabilité d'emploi

	Emploi stable (Plus de 90 jours)				
	Oui (n = 1 414)		Non (n = 327)		
	%	*N*	%	*n*	*V*
Sexe					0,04
Hommes	95	1 338	92	301	
Femmes	5	76	8	26	
Statut d'Autochtone					0,13
Non-autochtones	89	1 253	77	252	
Autochtones	11	156	23	74	
Infraction principale					0,20
Homicide	5	69	3	8	
Infraction sexuelle	7	98	4	14	
Infraction en matière de drogue	71	576	21	70	
Voies de fait	7	102	11	37	
Vol qualifié	10	147	20	66	
Autre infraction avec violence	3	35	3	8	
Autre infraction sans violence	27	387	38	124	
Durée de la peine (années)					0,06
Moins de 3 ans	61	866	67	218	
De 3 à 10 ans	36	508	32	106	
De 10 à 25 ans	2	23	0	1	
Indéterminée	1	17	1	2	

Tableau B1 (suite)

	Oui		Non		
	%	*n*	%	*n*	*V*
Âge au moment de la mise en liberté					0,06
De 18 à 30 ans	39	551	47	153	
De 30 à 50 ans	51	720	45	147	
Plus de 50 ans	10	143	8	27	
Type de mise en liberté					0,17
Semi-liberté	71	1 004	54	175	
Libération conditionnelle totale	3	43	0	3	
Libération d'office	26	367	46	149	

Tableau B2
Évaluations des niveaux de risque, de besoin et de motivation lors de la mise en liberté, selon la stabilité d'emploi

	Emploi stable (Plus de 90 jours)				
	Oui (n = 1 414)		Non (n = 327)		
	%	*n*	%	*n*	*V*
Risque lié aux antécédents criminels[a]					0,20
Faible	35	481	13	43	
Moyen	43	598	48	155	
Élevé	22	311	38	122	
Facteur dynamique					0,21
Faible	22	306	7	22	
Moyen	50	707	41	136	
Élevé	28	401	52	169	
Niveau de motivation[a]					0,17
Faible	5	64	13	43	
Moyen	54	755	59	190	
Élevé	41	571	27	87	
Besoin modéré ou élevé lié aux facteurs criminogènes					
Toxicomanie[b]	43	606	66	217	0,18
Fonctionnement dans la collectivité[c]	12	165	25	82	0,15
Vie personnelle et affective[d]	53	742	70	229	0,14
Relations matrimoniales et familiales[d]	19	269	32	104	0,12
Emploi	38	535	52	169	0,11
Attitude générale[e]	48	672	59	194	0,09
Fréquentations	56	797	65	213	0,07

Nota : Les besoins modérés ou élevés ont été regroupés afin d'inclure les indicateurs de l'IDAFD-R « besoin modéré d'amélioration » et « besoin élevé d'amélioration ».
Ces indicateurs sont considérés comme étant contraires à « aucun besoin immédiat d'amélioration » et « faible besoin d'amélioration », qui ont été regroupés afin d'inclure les indicateurs « facteur considéré comme un atout en vue de la réinsertion sociale », « aucun besoin immédiat d'amélioration » et « faible besoin d'amélioration ».
[a]n = 31 cas manquants. [b]n = 1 cas manquant. [c]n = 4 cas manquants. [d]n = 3 cas manquants. [e]n = 2 cas manquants.

Tableau B3

Activités liées à l'emploi en établissement selon la stabilité d'emploi

	Emploi stable (Plus de 90 jours)				
	Oui (n = 1 414)		Non (n = 327)		
	%	*n*	%	*n*	*V*
Emploi					0,02
CORCAN (seulement)	6	87	6	20	
SCC (seulement)	57	801	54	178	
Les deux (CORCAN et SCC)	22	318	25	81	
Aucun	15	208	15	48	
Certificat de formation professionnelle					
Oui	52	729	48	157	0,03
Non	48	685	52	170	