

# FORUM

Recherche sur l'actualité correctionnelle

Volume 8, numéro 1, janvier 1996

## Dossiers

### L'emploi des délinquants

Tendances en matière  
d'emploi pour les  
délinquants

Employabilité

Programmes d'ateliers  
industriels en prison

Placement à l'extérieur



Service correctionnel  
Canada

Correctional Service  
Canada

FORUM – RECHERCHE SUR L'ACTUALITÉ CORRECTIONNELLE est une revue publiée trois fois par an, dans les deux langues officielles, à l'intention des employés et des gestionnaires du Service correctionnel du Canada.

FORUM s'intéresse à la recherche appliquée touchant aux politiques, aux programmes et à l'administration du secteur correctionnel. On y trouve des articles inédits rédigés par des fonctionnaires du Service correctionnel du Canada et par des chercheurs et des praticiens œuvrant dans le domaine.

FORUM est préparé et publié par la Direction de la recherche, Recherche et développement correctionnels, Service correctionnel du Canada.

FORUM invite les chercheurs du milieu à rédiger des articles susceptibles de figurer dans l'une ou l'autre des sections de la revue. Ces articles doivent être adressés à M. Larry Motiuk, Ph.D., directeur, Direction de la recherche, Recherche et développement correctionnels, Service correctionnel du Canada, 340, avenue Laurier ouest, 2<sup>e</sup> étage, Ottawa (Ontario) Canada K1A 0P9. Les textes retenus sont sujets à des modifications de style et de longueur.

**Pour plus amples renseignements sur les sujets abordés dans FORUM, prière de s'adresser à la :**

Direction de la recherche  
Recherche et développement  
correctionnels  
Service correctionnel du Canada  
Deuxième étage  
340, avenue Laurier ouest  
Ottawa (Ontario) K1A 0P9  
(613) 995-3975

**Pour obtenir des exemplaires supplémentaires de FORUM, prière de s'adresser au :**

Centre d'information  
Recherche et développement  
correctionnels  
Service correctionnel du Canada  
Deuxième étage  
340, avenue Laurier ouest  
Ottawa (Ontario) K1A 0P9  
(613) 947-8871

**Rédacteur :** Larry Motiuk  
**Rédacteur adjoint :** Ted Murphy  
**Distribution :** CORCAN  
**Adaptation :** TPSGC – Bureau de la traduction  
**Réviseur :** Cathy Delnef  
**Graphisme :** Groupe Communication Canada  
**Composition et mise en page :** Accurate Design & Communication Inc.

Les articles ne portant pas mention d'auteur sont le fruit du travail collectif des employés de la Direction de la recherche, Recherche et développement correctionnels, Service correctionnel du Canada.

*Les opinions exprimées dans FORUM ne concordent pas nécessairement avec les opinions et politiques du Service correctionnel du Canada. FORUM s'efforce de présenter diverses opinions sur les problèmes que connaissent actuellement les services correctionnels et sur leurs solutions. La reproduction des articles, en tout ou en partie, est permise avec l'autorisation du Service correctionnel du Canada.*

**For further information regarding the content of the magazine, please contact:**

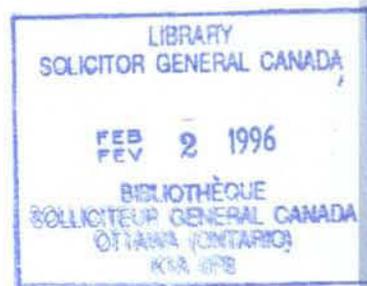
Research Division  
Correctional Research and Development  
Correctional Service of Canada  
Second Floor,  
340 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0P9  
(613) 995-3975

**To request copies of this publication, please contact:**

Information Centre  
Correctional Research and Development  
Correctional Service of Canada  
Second Floor,  
340 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0P9  
(613) 947-8871

# FORUM

Recherche sur l'actualité correctionnelle



## La recherche en deux mots

Un marché du travail difficile pour les jeunes par Deborah Sunter .....	3
Les ateliers industriels dans les prisons fédérales du Canada : un survol historique par John Edwards .....	6
Chômage et vieillissement de la population : des tendances aux effets contradictoires sur les populations carcérales par Roger Boe .....	8
Conséquences sur la récidive à long terme des programmes d'emploi, d'apprentissage et de formation professionnelle en milieu carcéral par William G. Saylor et Gerald G. Gaes .....	12
Participation aux programmes d'emploi de CORCAN et récidive postlibératoire par Larry Motiuk et Ray Belcourt .....	15
L'emploi des détenus : l'importance croissante des compétences génériques par Christa Gillis, David Robinson et Frank Porporino .....	18
La recherche d'un détenu : réflexions sur la poursuite d'études universitaires durant l'incarcération par Edward A. Parker .....	21

## Évaluation et programmes

L'emploi des délinquants : un objectif pour la réduction du risque et des besoins par Larry Motiuk .....	22
L'employabilité : de la recherche à la pratique par Elizabeth Fabiano, Jim LaPlante et Amel Loza .....	25
Les compétences génériques et les compétences liées à l'employabilité des détenus par Pat Mulgrew .....	29
L'employabilité en pratique par Jacques Brouillard et Alain Sirois .....	32

## Le point sur...

Les délinquants et le travail au Service correctionnel du Canada : Une évolution historique par Thomas Townsend .....	35
Les programmes d'ateliers industriels et le comportement des détenus en établissement par Kathleen Maguire .....	39
Ateliers industriels des prisons et emploi des détenus : les nouveaux partenariats avec le secteur privé par Robert C. Grieser .....	43
Principes et caractéristiques fondamentaux de la formation correctionnelle de base des adultes par Ray Lilly .....	46
Le placement à l'extérieur : un pas dans la bonne direction par Charles L. Haskell .....	49

# Guide à l'intention des auteurs

## Présentation des articles

Pour soumettre un article à FORUM, envoyez deux exemplaires de l'article en plus de votre texte sur disquette (en MS Word ou WordPerfect 5.1) à :

Larry Motiuk, Ph. D.  
Directeur, Direction de la recherche  
Recherche et développement correctionnels  
Service correctionnel du Canada  
340, avenue Laurier ouest, 2<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0P9  
Télécopieur : (613) 941-8477

Les articles peuvent être présentés en français ou en anglais.

## Dates de tombée

FORUM est publié trois fois par an, en janvier, en mai et en septembre. En général, les articles doivent nous parvenir au moins quatre mois à l'avance. Pour qu'un article soit inclus dans le numéro du mois de septembre, il doit parvenir à la rédaction avant le 15 mai.

## Style

Les articles doivent être rédigés dans un style clair. Les termes techniques de recherche et de statistique sont à proscrire dans la mesure du possible. S'il est impossible de les exclure, il faut à tout le moins en donner une explication claire. FORUM s'adresse à quelque 6 000 personnes dans plus de 35 pays - universitaires, grand public, journalistes, employés de services correctionnels (depuis le personnel de première ligne jusqu'aux hauts fonctionnaires) ainsi qu'aux membres du système judiciaire. Notre objectif est d'être en mesure de présenter une recherche de qualité à des profanes.

## Longueur

Idéalement, les articles devraient compter entre 1 000 et 1 500 mots (six pages à double interligne). Les articles ne doivent pas dépasser 2 000 mots.

## Graphiques et tableaux

Les graphiques et tableaux doivent être présentés sur des pages distinctes, à la fin de l'article. Lorsqu'un article comprend plus d'un graphique ou d'un tableau, ceux-ci doivent être numérotés. Les graphiques sont préférables aux tableaux.

## Renvois

Les renvois sont présentés sous forme de notes en bas de page dans les articles publiés, mais, lorsque vous présentez un article, n'utilisez pas la fonction note en bas de page ou note en fin de texte de MS Word / WordPerfect. Tapez plutôt les notes en bas de page dans l'ordre numérique à la fin de l'article. On ne doit voir apparaître dans le texte que le numéro de la note en indice supérieur. Veuillez noter que la date de la citation de l'auteur, par exemple Andrews (1989), ne doit pas figurer dans le texte. Toutes les références doivent préciser les éléments suivants :

### Articles

- nom de l'auteur (initiales du prénom seulement)
- titre de l'article
- nom de la revue
- volume (et numéro) de la revue
- date du volume ou de la revue
- numéro(s) de page de l'article

### Livres

- nom de l'auteur (initiales du prénom seulement)
- titre complet du livre
- rédacteur, directeur de publication, traducteur, le cas échéant
- collection, le cas échéant, volume et numéro de la collection
- édition, s'il ne s'agit pas de l'édition originale
- données de publication (ville, maison d'édition et date de publication)
- numéro(s) de la (ou des) pages de la citation

## Révision

Les articles sont révisés en deux étapes. Dans un premier temps, ils sont révisés pour le contenu et le style, puis ils sont relus pour la correction grammaticale et la lisibilité.

Les articles révisés sont envoyés aux auteurs pour approbation avant l'impression.

## Droits d'auteur

Les articles de FORUM peuvent être reproduits ou réimprimés avec la permission du Service correctionnel du Canada (voir adresse ci-dessus).

# Un marché du travail difficile pour les jeunes

par *Deborah Sunter*<sup>1</sup>

*Gestionnaire, Enquête sur la population active, Division des enquêtes-ménages, Statistique Canada*

**L**e marché du travail, en ce milieu des années 1990, est très différent de celui qu'a connu la génération précédente.

Tant la composition de la population active que les possibilités offertes par l'économie ont changé fondamentalement.

Grandement accélérés par les récessions du début des années 1980 et 1990, la restructuration industrielle et les progrès incessants de la technologie ont été sources d'occasions nouvelles et de prospérité pour certains, mais aussi d'insécurité, d'instabilité et de difficultés pour d'autres.

Les jeunes adultes qui cherchent à entrer sur le marché du travail font face à des obstacles et à des défis qui étaient inconnus il y a une vingtaine d'années. L'arrivée à l'âge adulte de la génération du baby-boom et l'accroissement du nombre de femmes travaillant à l'extérieur du foyer ont contribué à une croissance rapide de la population active dans les années 1970 et 1980, lorsque l'économie était suffisamment forte pour absorber tous ces travailleurs. À l'heure actuelle, les baby-boomers, qui sont dans la trentaine et la quarantaine, occupent une part considérable des emplois au Canada (54 %).

Les jeunes adultes se disputent par conséquent des emplois sans cesse moins nombreux; il y a aussi de grandes chances qu'ils aient besoin d'un diplôme universitaire pour décrocher des emplois que leurs parents pouvaient obtenir au terme d'études secondaires. Les jeunes gens, par exemple, ne peuvent plus abandonner leurs études et espérer obtenir un emploi stable et raisonnablement bien rémunéré dans une usine ou sur un chantier de construction; en effet, les travailleurs plus âgés et plus expérimentés se débattent déjà pour éviter des mises à pied dans ces secteurs.

Cet article tente de décrire ces transformations récentes en présentant un aperçu des tendances générales actuelles en matière d'emploi, ainsi que du marché du travail tel qu'il se présente au groupe où le système correctionnel recrute l'essentiel de ses clients : les jeunes gens.

## Tendances récentes sur le marché du travail

**U**ne des transformations les plus fondamentales à se produire sur le marché du travail canadien a été que les industries de biens (comme celles de la fabrication et de l'agriculture) ont cédé la place au secteur des services comme principale source de création d'emplois. Les industries de services correspondent actuellement à 73 % de l'emploi,

alors qu'elles n'en représentaient que 66 % en 1976 et à peine 47 % en 1951<sup>2</sup>.

Les industries de services englobent une vaste gamme d'activités qui exigent des compétences très diverses. Il y a eu croissance aux échelons supérieurs (emplois bien rémunérés et exigeant des compétences poussées) et aux échelons inférieurs (emplois peu rémunérés et n'exigeant guère de compétences spécialisées). Les gains enregistrés aux échelons supérieurs ont été attribuables à l'expansion, dans les années 1980, de services publics tels que l'enseignement et les services de santé, tandis que la croissance aux échelons inférieurs a surtout été le fait de l'industrie de l'accueil et des autres services personnels.

Les réductions récentes dans le secteur des services publics peuvent entraîner une diminution des emplois aux échelons supérieurs de l'industrie des services. Cette diminution sera toutefois compensée en partie par la croissance rapide des services aux entreprises où seront créés de nouveaux emplois axés sur les connaissances.

La répartition des heures de travail a aussi changé depuis les années 1970. Les employeurs font de plus en plus appel à des travailleurs à temps partiel, temporaires et occasionnels pour répondre à la demande fluctuante de leurs produits et services. Les travailleurs à temps partiel (c.-à-d. ceux qui travaillent ordinairement moins de 30 heures par semaine) correspondent actuellement à 17 % de l'emploi, alors que cette proportion était de 11 % en 1976 et d'à peine 4 % en 1951.

À l'autre extrémité de l'échelle, un nombre croissant de personnes travaillent plus de 50 heures par semaine. Cette polarisation explique que seulement six salariés sur 10 travaillent une semaine normale de 35 à 40 heures, alors que cette proportion était de sept travailleurs sur 10 en 1976.

C'est en partie à cause de la disponibilité accrue d'emplois à temps partiel que les travailleurs

occupent dans une proportion croissante plusieurs emplois : le pourcentage est passé de 2 % à 5 % de la population active au cours des 20 dernières années. Auparavant, le cumul d'emplois était surtout le fait d'hommes et il existait également dans les secteurs de la production de biens et dans celui des services. De nos jours, ce sont les femmes et les travailleurs des industries de services qui enregistrent le taux le plus élevé de cumul d'emplois.

Par ailleurs, de plus en plus de Canadiens créent eux-mêmes leurs emplois. En 1994, on dénombrait 2,1 millions de Canadiens qui travaillaient à leur compte, soit deux fois plus qu'en 1976 — ils représentaient 16 % des personnes occupées, au lieu de 11 %. L'augmentation la plus marquée a été celle du nombre de travailleurs autonomes, qui s'est accru de 67 % depuis 1980.

Les entrepreneurs sont toujours susceptibles d'être des hommes âgés de 25 ans ou plus, bien que le nombre de femmes travaillant à leur compte ait augmenté de façon marquée. À peine 4 % des hommes au début de la vingtaine sont des travailleurs autonomes, mais cette proportion dépasse 10 % pour les hommes âgés de 25 à 29 ans.

La transformation des industries qui emploient les Canadiens s'est accompagnée d'une transformation des compétences et du niveau d'instruction des travailleurs.

À l'heure actuelle, près du tiers de la population active occupe des postes de spécialistes ou de cadres, tandis que la proportion des travailleurs ayant au moins fait des études secondaires partielles est passée de 29 % en 1979 à 42 % en 1989. Au cours de cette période, il est aussi devenu plus courant pour les travailleurs de détenir des diplômes universitaires : la proportion de diplômés est passée de 10 % à 17 %.

Un vaste éventail d'activités économiques exigent désormais une scolarité plus poussée et une plus grande spécialisation. Ainsi, les fabricants font de plus en plus appel à des travailleurs hautement spécialisés pour acquérir un avantage sur le marché<sup>3</sup>. Les usines qui ont

recours à la technologie de pointe pour la gestion de l'information et de la qualité (de même que pour les procédés de production) jouissent manifestement d'un atout par rapport à leurs concurrents.

Le chômage est donc devenu étroitement lié au niveau d'instruction. Le taux de chômage tend à être plus élevé parmi les personnes peu scolarisées que parmi celles qui sont plus instruites, et l'écart s'est accentué au cours des 10 dernières années. En 1994, par exemple, le taux de chômage des personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires était presque le double de la moyenne nationale de 10,4 %, alors que celui des diplômés d'université était environ la moitié de cette même moyenne.

**À l'heure actuelle, près du tiers de la population active occupe des postes de spécialistes ou de cadres, tandis que la proportion des travailleurs ayant au moins fait des études secondaires partielles est passée de 29 % en 1979 à 42 % en 1989.**

### **Les difficultés accrues des jeunes gens sur le marché du travail**

La dernière récession a eu des effets dévastateurs sur les perspectives d'emploi des jeunes<sup>4</sup>. Avec la contraction des activités commerciales en 1990, les employeurs ont privilégié les travailleurs d'expérience au détriment des employés nouvellement embauchés. Peu de possibilités se sont offertes aux nouveaux arrivants sur le marché du travail vu la compression des effectifs ou la fermeture des entreprises, et les travailleurs plus âgés étaient moins portés à quitter leur emploi ou à risquer un changement de poste.

Vers le milieu de 1992, tous les groupes avaient été touchés par le ralentissement marqué et prolongé de l'économie. Le taux d'emploi des adultes âgés de 25 à 54 ans, qui avait atteint un sommet de 78,9 % en 1990, était retombé à 74,9 %, les hommes occupant des emplois manuels étaient les plus durement touchés. Toutefois, une demande record pour les exportations canadiennes a contribué à ramener le taux d'emploi parmi les adultes presque au niveau où il se situait avant la récession. Depuis la fin de 1994, le taux d'emploi pour ce groupe a oscillé autour de 76,4 %.

Malheureusement, cette récente reprise économique n'a presque pas touché les jeunes. En août 1995, la proportion d'hommes âgés de 20 à 24 ans occupant un emploi (64,9 %) était marginalement plus élevée qu'au pire moment de la récession (63,5 %) et de 12 % inférieure au maximum de 77 % enregistré en 1989.

Vu l'affaiblissement des perspectives d'emploi, le taux de chômage des jeunes gens demeure lui aussi élevé; il oscille en effet autour de 16 %. Il est toutefois beaucoup plus faible qu'il ne l'aurait été si le taux d'activité n'avait pas diminué de façon marquée au cours des dernières années.

En août 1995, la proportion des jeunes qui travaillaient ou qui se cherchaient un emploi avait diminué d'un pourcentage record de 9,1 % par rapport au sommet de 86,6 % enregistré en janvier 1989. La tendance croissante des jeunes gens à poursuivre leurs études explique dans une large mesure ce recul; les taux d'activité des étudiants sont inférieurs de moitié environ à ceux des personnes qui ne sont pas aux études.

Malgré l'augmentation des frais de scolarité, l'inscription dans les établissements d'enseignement croît régulièrement depuis plus d'une décennie et a augmenté encore plus brusquement depuis 1990. À l'été de 1995, 29 % des hommes âgés de 20 à 24 ans qui avaient été des étudiants à temps partiel le printemps précédent prévoyaient poursuivre leurs études à l'automne, contre 21 % en 1993 et 13 % en 1980.

Que ce soit le désir d'obtenir une meilleure instruction ou des perspectives d'emploi peu brillantes qui incitent ces jeunes à poursuivre leurs études, le fait est qu'ils sont moins nombreux à quitter l'école secondaire avant d'avoir obtenu leur diplôme. À la fin de 1994, seulement 14 % des hommes âgés de 20 ans avaient abandonné leurs études secondaires

avant d'obtenir un diplôme, alors que cette proportion était de près de 19 % en 1990.

Les tendances salariales constituent une illustration claire de la demande actuelle de compétences et de diplômés<sup>5</sup>. Le fait le plus marquant est l'évolution de la situation sur le marché du travail des hommes âgés de 20 à 29 ans n'ayant qu'un diplôme d'études secondaires. Non seulement moins d'hommes appartenant à cette catégorie avaient un emploi en 1993 par rapport à 1979, mais une proportion plus faible de ces derniers avaient travaillé à temps plein toute l'année. On ne s'étonnera donc pas de constater que les gains moyens de ce groupe étaient de 10 % plus faibles que ceux enregistrés en 1979. D'ailleurs, en 1993, les hommes âgés de 25 à 29 ans qui avaient fait des études universitaires gagnaient à peu près autant que les diplômés du secondaire en 1979.

### Regard vers l'avenir

À l'entrée dans la deuxième moitié des années 1990, il est difficile de prévoir ce que sera le marché du travail pour les jeunes d'aujourd'hui. Même pour ceux qui détiennent un diplôme d'études secondaires et qui ont fait certaines études postsecondaires, la sécurité d'emploi n'est pas garantie; il leur faudra sans doute améliorer constamment leurs compétences. Ceux qui ne possèdent pas de compétences particulières devront probablement se contenter d'une série d'emplois temporaires offrant peu d'avantages et de sécurité d'emploi.

À long terme, il se pourrait toutefois que la situation de ce groupe se transforme fondamentalement lorsque les membres de la génération du baby-boom quitteront le marché du travail et créeront une demande de services sociaux, de loisirs et de santé. ■

<sup>1</sup> Division des enquêtes-ménages, Statistique Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0T6.

<sup>2</sup> La plupart des données incluses dans cet article ont été recueillies au moyen de l'Enquête sur la population active menée mensuellement par Statistique Canada pour mesurer les tendances relatives aux caractéristiques de la population canadienne en matière d'emploi.

<sup>3</sup> BALDWIN, J., *Technology Use and Industrial Transformation: Empirical Perspectives*, Document de recherche n° 75, Ottawa, Statistique Canada, 1995.

<sup>4</sup> SUNTER, D., «Des jeunes en attente», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n° 1, 1994, p. 37-42.

<sup>5</sup> CROMPTON, S., «Perspectives d'emploi des diplômés du secondaire», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 3, 1995, p. 9-15.

# Les ateliers industriels dans les prisons fédérales du Canada : un survol historique

par John Edwards<sup>1</sup>

Commissaire, Service correctionnel du Canada

**A**u début des années 1990, M. Gerry Woods, suite à sa retraite du ministère du Solliciteur général du Canada, a rassemblé un grand nombre de renseignements historiques sur les services correctionnels fédéraux canadiens. En se basant sur ces renseignements, la chronologie suivante a été préparée en 1994 afin d'informer les nouveaux membres du Comité consultatif de CORCAN.

- 1833** Des artisans et des ouvriers qualifiés de la région de Kingston organisent une manifestation pour protester contre les produits fabriqués en prison. À la suite de celle-ci, les prisons commencent à éviter de faire concurrence aux «vrais» travailleurs.
- 1834** Une loi enjoint au directeur de la prison fédérale canadienne de fournir des emplois aux détenus. Malgré cette politique de plein emploi, il n'y a jamais plus de 50 % des détenus qui sont employés.
- 1867** Les détenus commencent à travailler pour plusieurs entreprises du secteur privé.
- 1870-1979** Le ministère canadien des Travaux publics et la milice commencent à commander des quantités importantes de matériel (p. ex., articles de ferronnerie, bottes et uniformes) aux ateliers industriels des prisons.
- 1883** Les contrats de travail avec des entreprises du secteur privé expirent et le travail disponible pour les détenus diminue.
- 1913** À cause d'une vive opposition à l'existence d'ateliers industriels concurrentiels, les détenus sont réduits à fabriquer de la corde, des seaux en bois, des vadrouilles et des balais, ainsi que des vêtements et chaussures destinés à être portés en établissement. La Commission MacDonald considère

les programmes d'ateliers industriels dans les prisons comme «une disgrâce pour le Dominion» étant donné l'absence de «travail sain, utile et profitable».

**1919**

Dans son rapport annuel, le surintendant W.S. Hughes affirme : [traduction] «les dirigeants reconnaissent depuis longtemps que l'emploi convenable des détenus constitue une nécessité fondamentale. Il serait extrêmement inhumain d'obliger des hommes à l'oisiveté [...] les détenus [...] sont sous la tutelle du gouvernement du Dominion, et il n'y a aucune raison valable pour que les biens dont l'État a besoin [...] ne soient pas fabriqués, autant que possible, dans les pénitenciers.»

**1921**

Le Comité Biggar propose des modifications de la *Loi sur les pénitenciers* qui obligeraient les ministères à utiliser autant que possible, et à titre gratuit, les produits fabriqués dans les pénitenciers. Un décret renfermant une version atténuée des mesures proposées est en définitive adopté. Le ministre de la Justice affirme toutefois qu'il est [traduction] «opportun et souhaitable que tous les biens, articles ou services de réparation dont a besoin le gouvernement [...] qui peuvent commodément être fabriqués, produits ou fournis par les pénitenciers [...] le soient dans la mesure où cela est possible d'une manière aussi économique.» Seul résultat : des contrats en vue de la fabrication de sacs postaux pour le service des postes.

**1939-1945**

La plupart des établissements ont un excédent de travail.

- 1945-1949** Le travail disparaît au moment même où la population carcérale augmente de 34%.
- 1960** On donne la préséance à la production en atelier plutôt qu'à la formation professionnelle.
- 1966** Le Conseil du Trésor approuve un plan qui vise à donner la préséance à la formation plutôt qu'à la production dans les ateliers industriels et à fusionner les deux. Le plan ne prévoit rien pour la commercialisation des produits, pas plus qu'il ne prévoit de capitaux pour l'ouverture de nouveaux ateliers industriels.
- 1968** Le commissaire McLeod s'avoue déçu par le plan. Il y a beaucoup de roulement parmi les détenus-travailleurs.
- 1969** La Commission Ouimet reprend les arguments traditionnels : les conditions de travail doivent correspondre autant que possible à celles qui existent dans le secteur privé; il faut utiliser des machines, des méthodes et des instructeurs haut de gamme; le gouvernement (y compris dans le cadre des programmes d'aide internationale) doit utiliser davantage de produits fabriqués dans les pénitenciers; il faut sensibiliser le public, les syndicats et le secteur privé à la nécessité d'inclure l'emploi dans le programme de réadaptation des délinquants.
- 1977** Le Bureau des conseillers en gestion insiste, dans son rapport, sur le fait

que les conditions existant dans les ateliers industriels des prisons doivent ressembler autant que possible à celles qui existent à l'extérieur. Le sous-comité parlementaire MacGuigan recommande d'améliorer la formation des détenus, d'établir une société nationale des ateliers industriels dans les prisons, d'adopter un régime de bonis et de rémunération au rendement pour les détenus, et de faire appel à la pleine coopération des entreprises et des travailleurs afin d'accroître les possibilités d'emploi offertes aux délinquants. CORCAN voit le jour.

- 1981** CORCAN fabrique 80 produits distincts.
- 1984** Le Comité Carson fait état des progrès des ateliers industriels dans les prisons : il y a eu réorganisation, la production a triplé et l'on utilise une échelle de rémunération graduée.
- 1989** Le programme d'ateliers industriels complet, de grande qualité et axé sur des mesures d'encouragement qu'avait recommandé le sous-comité MacGuigan est en place dans un cadre expérimental à l'établissement de Collins Bay. ■

<sup>1</sup> Quatrième étage, 340, avenue Laurier ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

## À venir dans *Forum-Recherche sur l'actualité correctionnelle...*

Le thème du numéro de mai 1996 de FORUM sera «*La gestion des délinquants sexuels*». L'édition du mois de septembre 1996 sera consacrée aux «*Programmes correctionnels efficaces*». Ce sera également le 25<sup>e</sup> numéro à être publié.

# **C**hômage et vieillissement de la population : des tendances aux effets contradictoires sur les populations carcérales

par Roger Boe<sup>1</sup>

Recherche et développement correctionnels, Service correctionnel du Canada

**D**epuis 1940, on enregistre tant au Canada qu'aux États-Unis une augmentation croissante des taux de criminalité et d'incarcération. Cet accroissement s'est produit parallèlement à deux autres phénomènes sociaux : une augmentation considérable, après la guerre, de la population de jeunes, qui a depuis entraîné un vieillissement de la population, et une période de grande croissance économique et de faible chômage, à laquelle ont succédé des périodes prolongées de stagnation économique et de chômage croissant. En ce début de la seconde moitié des années 1990, ces tendances semblent appelées à se poursuivre. Le vieillissement continu de la population canadienne entraînera une baisse marquée du nombre et de la proportion des jeunes à risque élevé au sein de la population, et l'augmentation constante des taux de chômage pourrait aboutir à la création d'un groupe de jeunes en permanence sans travail, et peut-être inemployables.

L'auteur examine les taux élevés d'admission enregistrés par les services correctionnels fédéraux pour mettre en évidence certains faits récents relatifs à ces tendances, en plus d'examiner les conséquences générales des changements démographiques sur les populations carcérales. Enfin, et c'est peut-être le point le plus important, il explore les différents aspects des changements survenus dans les tendances de l'emploi et leur incidence éventuelle sur les services correctionnels fédéraux.

## **Le risque d'incarcération dans un établissement fédéral**

**L**es chercheurs ont fréquemment examiné, au cours des dernières décennies, la relation entre la composition quant à l'âge et au sexe de la population et les niveaux de criminalité et d'incarcération<sup>2</sup>. Ils ont constaté que le fait d'être jeune et de sexe masculin était la condition la plus souvent associée au risque de commettre des crimes<sup>3</sup>. La relation entre l'âge, le sexe, la criminalité et l'incarcération est demeurée relativement stable ces vingt dernières années selon les statistiques du Service correctionnel du Canada.

On peut faire deux grandes constatations en ce qui concerne la situation des deux dernières décennies. Premièrement, les jeunes du sexe masculin ont le taux de risque le plus élevé,

et ce taux est demeuré relativement stable depuis 20 ans. Deuxièmement, le taux de risque des hommes plus âgés est sensiblement moindre, mais il a augmenté graduellement avec le temps.

En 1992, par exemple, un homme âgé de 18 à 29 ans avait un risque d'environ 0,14 % d'être incarcéré dans un établissement fédéral par rapport à 0,12 % en 1976. Les taux de risque enregistrés en 1976 pour les autres groupes d'âge étaient sensiblement plus faibles : à peine 0,055 % pour les hommes âgés de 30 à 39 ans; 0,025 % pour les hommes de 40 à 49 ans et environ 0,01 % pour les hommes de 50 ans ou plus. Ces taux ont aussi augmenté graduellement avec le temps.

## **L'incidence du baby-boom, puis de la chute de la natalité**

Immédiatement après la Seconde Guerre mondiale, le Canada a connu une hausse relativement régulière des taux de criminalité et d'incarcération, de même qu'une croissance rapide de sa population âgée de moins de 30 ans. Ces faits ont confirmé l'opinion voulant que les tendances démographiques puissent dans une large mesure expliquer les taux de criminalité<sup>4</sup>.

Récemment, l'attention s'est transférée de l'incidence du baby-boom aux effets de la chute de la natalité qui l'a suivi, c'est-à-dire aux problèmes liés au vieillissement de la population canadienne. Cette nouvelle tendance devrait avoir des conséquences positives pour le milieu correctionnel. Elle devrait en effet se traduire par une réduction des taux d'incarcération futurs, vu la baisse du nombre et de la proportion de jeunes à risque élevé, qui s'accompagnera d'une augmentation marquée du nombre d'hommes (âgés de 50 ans ou plus) à faible risque (voir le graphique 1).

La population d'hommes âgés de 50 ans ou plus continuera à augmenter au cours de la prochaine décennie pour passer d'environ 3 millions de personnes à plus de 4,5 millions en 2005. Les trois autres groupes d'âge d'adultes du sexe masculin

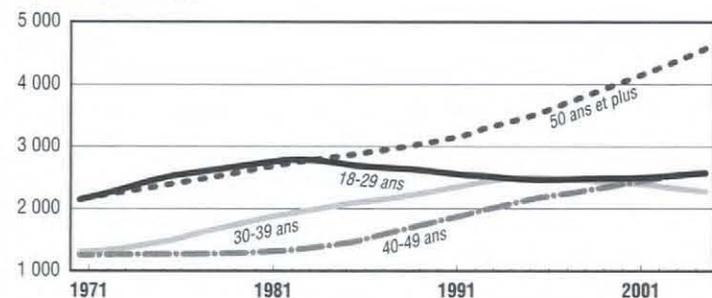
représenteront chacun environ 2,5 millions de personnes et resteront à ce niveau jusqu'en 2005.

Pour des raisons évidentes, le Service correctionnel du Canada s'intéresse depuis longtemps à l'évolution du profil démographique.

Graphique 1

### Population d'hommes canadiens et prévisions

Population (en milliers)



À la fin des années 1970, le Service a conçu un modèle démographique qui lui a permis de prévoir que, si les taux de risque demeuraient inchangés, le nombre de personnes admises dans des établissements fédéraux augmenterait jusqu'en 1982 (année où le nombre de personnes âgées de 18 à 29 ans a atteint un sommet dans la population générale). On prévoyait également un renversement marqué par la suite, vu la baisse du nombre de personnes âgées de moins de 30 ans. La prévision des tendances démographiques s'est révélée juste, mais non pas celle des conséquences sur les services correctionnels (voir le tableau 1).

Les écarts entre nombre réel et nombre prévu sont très significatifs. Ils traduisent des accroissements du nombre de délinquants admis chaque année dans les établissements fédéraux, alors que les tendances démographiques avaient laissé supposer que le nombre allait demeurer stable ou diminuer légèrement. Il y a de toute évidence une différence importante entre la situation qui avait été prévue et celle qui s'est produite. De nombreuses transformations sociales peuvent fournir une explication, y compris un programme assez solide de politiques et de mesures législatives en matière criminelle et correctionnelle<sup>5</sup>. Toutefois, une autre raison qui expliquerait l'écart serait l'effet des changements structurels survenus sur le plan de l'emploi, notamment l'accroissement graduel général du chômage et l'émergence d'un groupe de jeunes en permanence sans travail.

## Tendances contradictoires en matière de chômage

On croit ordinairement que les jeunes ayant un emploi stable risquent beaucoup moins de commettre des actes criminels et d'être incarcérés. Les recherches ont généralement révélé une corrélation inverse modeste mais significative entre l'incarcération et le chômage. Une étude récente a ainsi mis en évidence une relation minime mais significative entre l'évolution du taux de chômage et l'évolution de la taille de la population carcérale générale au Canada<sup>6</sup>.

Le chômage (tant le chômage associé aux récessions cycliques que le chômage attribuable aux transformations structurelles à long terme du marché du travail)

entraîne divers problèmes sociaux et psychologiques comme la pauvreté dans l'enfance, la désintégration des familles, des problèmes de santé mentale, le suicide et un accroissement des taux de criminalité et d'incarcération.

Tableau 1

### Nombre réel et prévu d'hommes admis dans les établissements correctionnels fédéraux (1982—1992)

Année	Nombre réel	Nombre prévu	Écart
1982	5 307	5 307	0
1983	5 655	5 356	+299
1984	5 715	5 366	+385
1985	5 760	5 357	+313
1986	5 916	5 350	+566
1987	6 020	5 359	+661
1988	6 193	5 372	+821
1989	6 151	5 388	+763
1990	6 434	5 387	+1 047
1991	6 331	5 477	+854
1992	7 104	5 478	+1 626

Toutefois, les recherches n'ont produit que des preuves empiriques assez faibles à l'appui de ces thèses<sup>7</sup>. L'analyse menée pour cet article a par exemple révélé l'existence d'une relation significative, mais modeste, entre les variations du taux de chômage et le nombre d'admissions

dans les établissements correctionnels fédéraux; cette relation ne peut expliquer que 7 % de la variation dans le nombre d'hommes admis chaque année dans ces établissements.

### L'incarcération et le chômage de récession

Curieusement, la situation qu'a connue le Service au cours des récentes récessions économiques semble indiquer l'existence d'une relation plus forte entre le chômage et l'incarcération. Les deux grandes récessions que le Canada a traversées depuis 1980 se sont toutes deux accompagnées d'augmentations considérables du nombre annuel net (nombre total des admissions moins les mises en liberté) d'admissions (voir le graphique 2).

La relation constatée entre la récession économique et le nombre net d'admissions est plutôt modeste, les admissions augmentant à raison de 25 à 50 par mois. Toutefois, même une petite augmentation absolue du nombre d'admissions a une incidence considérable sur la croissance annuelle de la population carcérale, et son effet se fait sentir pendant de nombreux mois, c'est-à-dire jusqu'à la mise en liberté des délinquants.

conséquences sur la libération conditionnelle. Il est plus difficile d'accorder une mise en liberté anticipée aux délinquants admissibles s'il n'existe pas dans la collectivité de possibilités d'emploi. Il se peut par conséquent que beaucoup de ces délinquants demeurent incarcérés jusqu'à leur date d'admissibilité à la libération d'office.

Par conséquent, même si, d'après les recherches, les relations statistiques sont assez faibles, le Service a été forcé de s'adapter aux conséquences importantes des deux dernières récessions.

### Tendances liées au chômage structurel

La récession qui a commencé en 1991 semble se prolonger davantage que celle de 1981-1983. Lors de cette dernière, la reprise économique s'est amorcée rapidement; le nombre d'admissions dans les établissements fédéraux a promptement atteint un sommet pour diminuer ensuite de façon significative. Il se pourrait que la même évolution se répète, mais l'on ne sait pas très bien si les tendances quant aux admissions reviendront à ce qu'elles étaient. Il se pourrait que des changements structurels plus profonds (voir l'article de Sunter dans ce numéro) aient à long terme un effet neutralisant celui de la reprise.

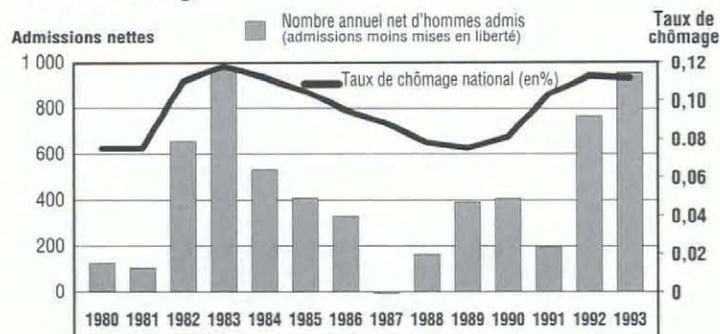
Les jeunes Canadiens ne sont pas les seuls qui se ressentent de ces changements, même s'ils sont tout spécialement touchés. Ainsi, le taux d'activité des jeunes (de 15 à 19 ans) a diminué sensiblement ces dernières années. De 1989 à 1992, le pourcentage de jeunes occupant un emploi est tombé de 52 % à 41 %. Les jeunes ont toujours affiché des taux de chômage plus élevés, mais leurs niveaux actuels de chômage sont sans précédent. En 1992, le taux de chômage des jeunes de 15 à 19 ans était de 19,7 %, contre 16,6 % pour le groupe des 20 à 24 ans et

9,9 %, pour les personnes âgées de 25 ans ou plus. L'inscription dans les écoles atteint aussi des niveaux records. En 1991-1992, par exemple, 77 % des jeunes âgés de 15 à 19 ans étaient des étudiants à temps plein, contre seulement 65 % en 1975-1976<sup>8</sup>.

Toutefois, les jeunes ne font pas tous partie de la population active ou de l'effectif scolaire. Des études révèlent l'émergence d'un groupe

Graphique 2

**Comparaison entre l'augmentation du nombre d'admissions enregistrées par le Service correctionnel du Canada et le taux de chômage**



En 1991, par exemple, 6 400 délinquants (environ 625 par mois) ont été admis dans des établissements correctionnels fédéraux. Or, même des augmentations modestes (à peine 25 à 50 délinquants supplémentaires par mois) signifient de 300 à 600 détenus de plus par année. L'augmentation annuelle de la population carcérale serait alors le double ou le triple de ce qu'elle est normalement (350 détenus). L'élévation du taux de chômage a aussi des

de jeunes sans travail (ou sous-employés), insuffisamment scolarisés et qui ne font pas partie de la population active<sup>9</sup>. Ce groupe est non seulement nombreux mais aussi appelé à augmenter si l'on ne prend pas les mesures socio-économiques qui s'imposent.

Le profil des jeunes délinquants sous responsabilité fédérale ressemble étrangement à celui des jeunes sous-employés qui ont abandonné l'école. Les membres des deux groupes tendent à avoir un niveau d'instruction inférieur à la moyenne et une expérience de travail irrégulière, en plus de manquer de certaines compétences sociales et professionnelles de base, c'est-à-dire des «ressources sociales» nécessaires pour réussir ou même demeurer sur un marché du travail déjà précaire<sup>10</sup>.

### Concentration criminogène

Nous devons craindre que cette concentration de jeunes qui ont décroché et de l'école et de la population active ne devienne un élément important et permanent de la population au Canada. Les recherches ne font que confirmer la thèse voulant que les concentrations de pauvreté et de chômage constituent des facteurs criminogènes<sup>11</sup>.

Le Service a récemment reconnu l'importance d'adopter une approche systématique pour

cerner les besoins des délinquants en vue d'interventions permettant de s'attaquer aux facteurs criminogènes dynamiques, c'est-à-dire les facteurs sur lesquels il est possible d'agir par une intervention et des programmes actifs. Toutefois, de telles interventions exigent un minimum de mécanismes de soutien externe. Il doit par exemple y avoir des emplois vers lesquels les jeunes peuvent se diriger.

### La course vers l'avenir

Il existe un tableau représentant l'archange Gabriel poussé à reculer vers l'avenir, de sorte qu'il voit les progrès accomplis par l'humanité uniquement à travers le désordre accumulé des débris de l'histoire. C'est ce qui peut se produire lorsqu'on examine les tendances sociales; souvent, nous ne nous retournons pas pour voir où nous allons.

Le Service correctionnel du Canada doit faire de son mieux pour tous ses clients. Toutefois, à long terme, il serait préférable et moins coûteux de créer dans la collectivité des mécanismes efficaces pour, en quelque sorte, tuer la criminalité dans l'œuf. Des recherches approfondies s'imposent pour comprendre les mécanismes fondamentaux à l'œuvre dans notre société et pour élaborer des solutions de rechange à l'incarcération qui soient efficaces. ■

<sup>1</sup> 2C - 340, avenue Laurier ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

<sup>2</sup> Lorsque je parle d'une relation avec la «criminalité», j'entends aussi implicitement l'incarcération.

<sup>3</sup> NETTLER, G., *Explaining Crime*, New York, McGraw-Hill, 1978. Voir également SUTHERLAND, E.H. et CRESSY, D.R., *Criminology*, 8<sup>e</sup> édition, Philadelphie, Lippincott, 1970. Les recherches sont trop nombreuses pour qu'on puisse en faire une analyse complète.

<sup>4</sup> HARTNAGEL, T.T., «The Effects of Age and Sex Compositions of Provincial Populations on Provincial Crime Rates», *Canadian Journal of Law and Criminology*, vol. 67, 1977. Voir également FERDINAND, T.N., «Demographic Shifts and Criminality: An Inquiry», *British Journal of Criminology*, vol. 10, 1970, ainsi que WELFORD, C.J., «Age Composition and the Increase in Recorded Crime», *Criminology*, vol. 11, 1973.

<sup>5</sup> On s'attendait à ce que les modifications apportées au système correctionnel (au moyen des projets de loi C-67 et C-36 par exemple) soient sans conséquence sur la croissance de la population carcérale. Toutefois, d'autres révisions et modifications importantes du *Code criminel* et de la politique sur les services de police et les services correctionnels ont eu des conséquences sur les taux d'incarcération.

<sup>6</sup> SCHISSEL, B., «The Influence of Economic Factors and Social Control Policy on Crime Rate Changes in Canada: 1962-1988», *Revue canadienne de sociologie*, vol. 17, 1992.

<sup>7</sup> LONG, S.K. et WITTE, A.D., «Current Economic Trends: Implications for Crime and Criminal Justice», *Crime and Criminal Justice in a Declining Economy*, WRIGHT, K.N., dir., Cambridge, Delgeschlager, Gunn et Hain, 1981. Voir aussi CANTOR, D. et LAND, K.C., «Unemployment and Crime Rates in Post-World War II United States: A Theoretical and Empirical Analysis», *American Sociological Review*, vol. 50, 1985, p. 17.

<sup>8</sup> LINDSAY, C. et coll., *Les jeunes au Canada: Deuxième édition*, Ottawa, Statistique Canada, 1994, p. 24.

<sup>9</sup> SUNTER, D. «Des jeunes en attente», *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F, Ottawa, Statistique Canada, 1994.

<sup>10</sup> Voir BECKER, G.S., «Crime and Punishment: An Economic Approach», *Journal of Political Economy*, vol. 76, 1966, p. 169-217. Voir également COLEMAN, J., «Social Capital in the Creation of Human Capital», *American Journal of Sociology*, vol. 94, 1988, ainsi que COLEMAN, J., «The Rational Reconstruction of Society», *American Sociological Review*, vol. 58, 1993.

<sup>11</sup> HAGAN, J., «The Social Embeddedness of Crime and Unemployment», *Criminology*, vol. 31, n° 4, 1993, p. 466.

# Conséquences sur la récidive à long terme des programmes d'emploi, d'apprentissage et de formation professionnelle en milieu carcéral

par William G. Saylor<sup>1</sup> et Gerald G. Gaes<sup>1</sup>  
U. S. Federal Bureau of Prisons

**L**e Post-release Employment Project (projet d'emploi postlibératoire) a été conçu pour évaluer les conséquences sur le comportement postlibératoire de la participation à des programmes de travail et de formation professionnelle en milieu carcéral. Des données ont été recueillies sur plus de 7 000 délinquants entre 1983 et 1987.

*Les constatations préliminaires ont été présentées en 1991; les délinquants inclus dans l'étude avaient alors été en liberté depuis au moins un an. Toutefois, les auteurs examinent les résultats en se basant sur une période postlibératoire beaucoup plus longue, allant jusqu'à 10 ans pour un grand nombre des délinquants. Ils passent en revue le plan et la méthode d'étude, analysent brièvement les constatations initiales et, surtout, examinent en détail les résultats à long terme.*

## Plan et méthodologie

**C**ontrairement à la plupart des études sur la participation à un programme de travail ou de formation professionnelle en milieu carcéral, le projet d'emploi postlibératoire a été conçu en vue d'une évaluation longitudinale prospective.

Les délinquants choisis pour l'étude devaient avoir travaillé dans des ateliers industriels de prison ou avoir participé à un programme d'apprentissage ou de formation professionnelle durant leur incarcération. Parmi ceux qui ont été choisis, 57 % avaient uniquement travaillé dans des ateliers industriels, 24 % avaient participé à un programme de formation professionnelle ou d'apprentissage (ou les deux) et 19 % avaient à la fois travaillé et participé à un programme de participation professionnelle.

Étant donné qu'il était impossible, vu l'obligation d'avoir travaillé ou participé à un programme de formation professionnelle, d'assigner au hasard les délinquants à un groupe expérimental ou à un groupe témoin, il a fallu utiliser un plan quasi expérimental et choisir les délinquants destinés à faire partie du groupe témoin à partir du «bassin» de tous les autres détenus mis en liberté au cours du même trimestre civil que les participants à l'étude.

Il faut souvent, dans des études d'évaluation, neutraliser l'erreur systématique qui risque de se produire dans le choix des participants. En effet, un tel choix n'est jamais aléatoire, il y a toujours un facteur qui le détermine. D'après cette thèse, les participants pourraient présenter des caractéristiques particulières qui augmenteraient leur probabilité de réussite, même sans l'intervention du programme.

Pour régler, dans cette étude, le problème de l'erreur systématique de sélection, on a utilisé une procédure d'appariement statistique à deux étapes. Il s'agissait de créer un groupe témoin de délinquants équivalant, en théorie, au groupe expérimental à tous les égards sauf celui de la participation à un programme de travail ou de formation professionnelle en établissement<sup>2</sup>.

## Résultats initiaux

Les constatations peuvent être regroupées en trois domaines : l'adaptation à la vie carcérale, le comportement en maison de transition et les résultats postlibératoires.

D'après les résultats initiaux, les délinquants ayant participé à des programmes de travail, de formation professionnelle ou d'apprentissage étaient moins susceptibles que ceux du groupe témoin de faire l'objet, au cours de leur dernière année d'incarcération, d'un rapport d'inconduite.

Quant aux participants qui faisaient l'objet d'un tel rapport, il était moins probable que celui-ci porte sur une inconduite grave. Les participants au programme ont également été jugés plus responsables par leur équipe d'unité.

Lorsqu'ils obtiennent leur mise en liberté, de nombreux délinquants sous responsabilité fédérale sont d'abord placés dans une maison de transition, au lieu de retourner directement dans la collectivité. Une maison de transition offre un cadre structuré qui permet aux délinquants de travailler dans la collectivité mais d'être surveillés de plus près qu'ils ne le

seraient s'ils obtenaient une mise en liberté sous condition ordinaire.

Il est intéressant de noter que les membres du groupe témoin étaient aussi susceptibles que les participants au programme de ne pas commettre, durant leur séjour dans une maison de transition, une inconduite entraînant leur réincarcération. Toutefois, les participants au programme étaient 24 % plus susceptibles au cours de cette période d'obtenir un emploi à temps plein ou de travailler comme journaliers.

Pour recueillir des données sur les résultats postlibératoires, il a fallu communiquer avec les agents de probation. Dans le système de justice fédéral américain, ces agents surveillent aussi bien les délinquants qui ont uniquement une peine de probation que les délinquants condamnés à l'emprisonnement et subséquentement mis en liberté avant la fin de leur peine.

Au cours d'une période d'un an, on a recueilli des renseignements sur les points suivants : Les délinquants avaient-ils été arrêtés de nouveau ou avaient-ils vu leur mise en liberté sous condition révoquée? Avaient-ils trouvé un emploi? À combien se montaient leurs gains légaux?

À la fin de l'année, 10,1 % des délinquants du groupe témoin avaient été arrêtés de nouveau ou avaient vu leur mise en liberté sous condition révoquée, contre 6,6 % des participants au programme. Cette différence est statistiquement significative.

En outre, 72 % des participants au programme ont trouvé et conservé un emploi au cours de cette période, contre seulement 63 % des délinquants faisant partie du groupe témoin. Cette différence est aussi statistiquement significative.

Enfin, bien que la différence ne soit pas statistiquement significative, on a constaté que les participants au programme qui travaillaient gagnaient en moyenne plus (821 \$ par mois) que les membres du groupe témoin qui travaillaient (769 \$ par mois).

## Constatations sur les résultats à long terme

Même si les résultats initiaux de cette étude étaient encourageants, nous voulions savoir si les différences manifestées persisteraient. À défaut de pouvoir réévaluer l'emploi et les gains, nous avons pu analyser de nouveau la récidive parmi les membres des deux groupes. La plupart des délinquants examinés à cette étape de suivi étaient en liberté depuis au moins huit ans, et certains depuis 12 ans.

Les dossiers automatisés du *Bureau of Prisons* ont permis de déterminer si des participants au programme ou des membres du groupe témoin avaient été réincarcérés dans un établissement fédéral pour avoir commis une nouvelle infraction ou parce que leur liberté sous condition avait été révoquée.

Puisque nous utilisons des données fédérales, des délinquants pouvaient avoir été condamnés et incarcérés pour avoir commis une infraction à des lois d'État sans que ce fait soit noté pour l'étude. Toutefois, rien ne permet de croire qu'il pourrait y avoir des taux différentiels de poursuite et de condamnation du fait qu'ils avaient participé à cette étude, ce qui aurait introduit un biais inconnu dans les données de suivi.

L'étude de suivi avait pour but de déterminer le temps que les délinquants avaient passé dans la collectivité avant d'être réincarcérés. Dans la mesure où la participation à un programme de travail ou de

formation professionnelle en établissement a un effet positif, on pouvait s'attendre à ce que les participants au programme demeurent plus longtemps dans la collectivité.

Les délinquants et les délinquantes ont été examinés séparément, étant donné que les femmes sont moins susceptibles de récidiver que les hommes. Les résultats confirment ces attentes : seulement 19,3 % des délinquantes ont été réincarcérées, contre 31,6 % des délinquants. Toutefois, en moyenne, les hommes ont été réincarcérés après 811 jours, contre 647 jours

**À la fin de l'année, 10,1 % des délinquants du groupe témoin avaient été arrêtés de nouveau ou avaient vu leur mise en liberté sous condition révoquée, contre 6,6 % des participants au programme. Cette différence est statistiquement significative.**

pour les femmes. Par conséquent, même si le nombre de femmes susceptibles d'échouer au cours de leur liberté sous condition était moindre, celles qui ont échoué l'ont fait beaucoup plus tôt que les hommes.

Ce résultat pourrait avoir des conséquences intéressantes sur la conception des programmes destinés aux délinquants et aux délinquantes.

On a distingué parmi les participants au programme trois sous-groupes : les délinquants qui avaient participé au programme d'ateliers industriels (58 %), ceux qui avaient participé à des programmes de formation professionnelle ou d'apprentissage (24 %) et ceux qui avaient participé tant au programme d'ateliers industriels qu'au programme de formation (19 %).

Deux mesures de la récidive ont été utilisées pour cette étude : la perpétration d'une nouvelle infraction et la révocation de la mise en liberté sous condition.

Toutefois, la participation à un programme d'ateliers industriels ou de formation, ou à ces deux types de programmes, n'a pas eu d'incidence sur la récidive des délinquantes, indépendamment de la mesure de la récidive employée.

Par contre, la survie (en liberté sous condition) du sous-groupe des délinquants ayant travaillé en atelier industriel était 20 % plus longue que celle du groupe témoin lorsque la récidive était définie comme la perpétration d'une nouvelle infraction, alors que la survie du sous-groupe des participants au programme de formation était 28 %

plus longue que celle du groupe témoin. Les deux écarts étaient statistiquement significatifs.

On a constaté une tendance semblable pour le sous-groupe «mixte», mais dans ce cas l'écart n'était pas statistiquement significatif. Ce résultat est sans doute attribuable à la taille relativement petite du sous-groupe.

Toutefois, lorsque la récidive était définie comme la révocation de la liberté sous condition, ni la participation à un programme d'ateliers industriels ou de formation ni la participation à ces deux types de programmes n'avait d'incidence sur la récidive des délinquants.

### Interprétation des résultats

Le travail dans les ateliers industriels des prisons et la participation à un programme de formation ou d'apprentissage auraient, semble-t-il, des effets à court et à long terme qui réduisent la probabilité de la récidive, surtout chez les hommes.

Ils seraient sans incidence sur la révocation à long terme de la liberté sous condition, mais réduiraient la réincarcération à la suite de nouvelles infractions.

En moyenne, les délinquants qui se voient imposer de nouvelles peines sont incarcérés beaucoup plus longtemps que ceux dont on a simplement révoqué la liberté sous condition.

Cela voudrait dire que les programmes de travail et de formation en établissement peuvent contribuer à réduire la population carcérale. ■

**Les résultats confirment ces attentes : seulement 19,3 % des délinquantes ont été réincarcérées, contre 31,6 % des délinquants. Toutefois, en moyenne, les hommes ont été réincarcérés après 811 jours, contre 647 jours pour les femmes.**

<sup>1</sup> U.S. Federal Bureau of Prisons, NALC 202, 320 1st Street N.W., Washington, D.C. USA 20534. Les opinions exprimées dans cet article n'engagent que les auteurs et ne traduisent pas la position ou les politiques officielles du U.S. Bureau of Prisons ou du U.S. Department of Justice.

<sup>2</sup> Le lecteur trouvera des renseignements sur les aspects techniques de la méthode employée dans COCHRAN, W.G. et RUBIN, D.B., «Controlling Bias in Observational Studies: A Review», *Sankhya*, vol. 35, n° 4, 1973, p. 417-446. Voir également ROSENBAUM, P.R. et RUBIN, D.B., «The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects», *Biometrika*, vol. 70, n° 1, 1983, p. 41-55.

# Participation aux programmes d'emploi de CORCAN et récidive postlibératoire

par Larry Motiuk<sup>1</sup> et Ray Belcourt

Recherche et développement correctionnels, Service correctionnel du Canada

**B**eaucoup d'intervenants du milieu correctionnel estiment qu'un délinquant qui participe à des programmes d'emploi durant son incarcération a de bonnes chances de s'adapter à la vie carcérale et de réussir ensuite sa réinsertion dans la société.

De fait, beaucoup de recherches semblent indiquer que les délinquants dont les antécédents sont caractérisés par une instabilité sur le plan de l'emploi risquent beaucoup plus que ceux qui peuvent faire état d'emplois stables d'enfreindre les règles du pénitencier et de récidiver après leur mise en liberté.

On continue toutefois à se demander si la participation des délinquants à des programmes de travail en établissement favorise effectivement l'adaptation à la vie carcérale et si elle permet de réduire la récidive. Cet article traite cette question dans le contexte du programme d'ateliers industriels du Service correctionnel du Canada (CORCAN). La participation continue à un programme d'emploi de CORCAN peu avant la mise en liberté a-t-elle une incidence sur la récidive?

## Méthode de recherche

L'échantillon observé était composé de 269 délinquants sous responsabilité fédérale qui avaient travaillé pour CORCAN de façon ininterrompue pendant au moins six mois durant leur incarcération. Ils travaillaient tous pour CORCAN dans le mois précédant leur mise en liberté, qu'ils avaient obtenue au moins un an avant l'étude.

Pour calculer les taux de réincarcération, on a tenu compte de la réincarcération des délinquants dans un établissement fédéral soit pour manquement aux conditions de la mise en liberté, soit en raison d'une nouvelle infraction. Les nouvelles condamnations (pour toute infraction ou pour une infraction avec violence) correspondent aux infractions dont les délinquants ont été reconnus coupables après leur libération.

## Caractéristiques de l'échantillon

L'âge moyen des délinquants faisant partie de l'échantillon était de 36 ans, mais environ la moitié d'entre eux étaient âgés de moins de 31 ans. La plupart des délinquants n'étaient pas autochtones (88,4 %); les deux tiers étaient célibataires; les trois quarts environ purgeaient

leur première peine sous responsabilité fédérale (d'une durée d'au moins deux ans) et les trois quarts purgeaient une peine de moins de cinq ans.

À peu près la moitié de ces délinquants n'avaient pas été mis en liberté antérieurement. Les autres avaient été réincarcérés après la révocation de leur liberté sous condition. La plupart des délinquants travaillaient pour CORCAN dans les secteurs de la fabrication, des ateliers industriels ou de l'agriculture, mais certains accomplissaient des travaux de peinture, de microfilmage, de soudure et d'impression.

La région du Québec était la plus fortement représentée dans l'échantillon (35,4 %), suivie de celle des Prairies (28,9 %) et de l'Ontario (13,7 %). Environ 55 % des délinquants avaient obtenu leur libération d'office, tandis que 24 % avaient obtenu la semi-liberté et 19 %, la libération conditionnelle totale. Les autres membres de l'échantillon avaient été élargis à la fin de leur peine.

## Niveau de risque

L'Échelle d'information statistique sur la récidive a été utilisée pour déterminer le risque de récidive des délinquants constituant l'échantillon. À l'issue d'un examen rigoureux des casiers judiciaires, les auteurs de l'étude ont classé à peu près la moitié de ces délinquants

**De fait, beaucoup de recherches semblent indiquer que les délinquants dont les antécédents sont caractérisés par une instabilité sur le plan de l'emploi risquent beaucoup plus que ceux qui peuvent faire état d'emplois stables d'enfreindre les règles du pénitencier et de récidiver après leur mise en liberté.**

dans les catégories de risque «très élevé» ou «élevé» (correspondant à des délinquants à risque élevé, ayant en moyenne 63 chances sur 100 d'être arrêtés dans les trois années suivant leur mise en liberté). Les autres délinquants appartenaient aux catégories de risque «très faible», «faible» ou «moyen» (délinquants présentant peu de risque, ayant en moyenne 33 chances sur 100 d'être arrêtés dans les trois années suivant leur mise en liberté).

Comme on pouvait s'y attendre, environ les trois quarts des délinquants ayant obtenu la libération conditionnelle totale ont été considérés comme des délinquants présentant peu de risque. Par contraste, près de la moitié des délinquants élargis à leur date de libération d'office présentaient un grand risque. Plus de la moitié des délinquants qui ont obtenu la semi-liberté présentaient peu de risque, mais un peu plus du tiers ont été classés dans la catégorie de risque «très élevé». Les pratiques de mise en liberté semblent donc être consistantes avec l'évaluation du risque.

### Moment de la mise en liberté

Les délinquants qui avaient purgé les quatre neuvièmes de leur peine, ou moins, au moment de leur mise en liberté ont été considérés comme des délinquants ayant obtenu une mise en liberté «anticipée», tandis que ceux qui avaient purgé plus des quatre neuvièmes de leur peine ont été considérés comme des délinquants ayant obtenu une mise en liberté «retardée».

Dans ce contexte, on définit la mise en liberté «anticipée» comme celle qui est accordée bien avant la fin de la part de la peine que les détenus purgent en moyenne avant leur mise en liberté. Les délinquants sont admissibles à la libération conditionnelle totale après avoir purgé le tiers (trois neuvièmes) de leur peine et à la libération d'office après en avoir purgé les deux tiers (six neuvièmes). Les deux tiers des délinquants inclus dans cet échantillon ont obtenu une mise en liberté «anticipée».

Nous n'avons pas constaté de relation entre le niveau de risque et le moment de la mise en liberté, mais il y avait une relation significative entre le type de mise en liberté et la proportion de la peine purgée par le délinquant. Ainsi, la plupart des délinquants ayant obtenu la libération conditionnelle (85 %) ou la semi-liberté

(97 %) ont bénéficié d'une mise en liberté «anticipée». On ne s'étonnera pas de constater que près de la moitié des délinquants qui ont obtenu leur élargissement à la date de la libération d'office ont obtenu une forme de mise en liberté «retardée».

Les délinquants qui ont obtenu leur élargissement à la date de libération d'office mais dont la mise en liberté était «anticipée» étaient ceux qui purgeaient le reste d'une peine, c'est-à-dire qui avaient déjà été mis en liberté, mais dont la liberté sous condition avait été révoquée, qui avaient été réincarcérés puis mis de nouveau en liberté à la date de la libération d'office.

### Résultats postlibératoires

Le taux de réincarcération sous responsabilité fédérale, au cours d'une période de suivi moyenne de 1,5 an (la gamme allant de un à trois ans), était de 42 %.

Le taux de réincarcération des délinquants ayant obtenu la semi-liberté était de 56,7 %, près de 10 % de ces délinquants ayant été réincarcérés pour avoir commis une nouvelle infraction (voir le tableau 1). Le taux de réincarcération était sensiblement plus faible pour les délinquants qui avaient obtenu la libération conditionnelle totale (19,2 %). En fait, un seul libéré conditionnel a été réincarcéré dans un établissement fédéral pour avoir commis une nouvelle infraction.

Tableau 1

#### Résultats postlibératoires et type de mise en liberté (269 délinquants)

Type de mise en liberté	Réincarcération sous responsabilité fédérale (n'importe quelle raison)	Réincarcération sous responsabilité fédérale (infraction)	Nouvelle condamnation (n'importe quelle infraction)	Nouvelle condamnation (infraction avec violence)
Semi-liberté (60 délinquants)	56,7 %	10,0 %	30,0 %	15,0 %
Libération conditionnelle totale (52 délinquants)	19,2 %	1,9 %	15,4 %	1,9 %
Libération d'office (157 délinquants)	44,0 %	17,2 %	36,3 %	14,0 %
<b>Total</b>	<b>42,0 %</b>	<b>12,6 %</b>	<b>30,9 %</b>	<b>11,9 %</b>

Environ le tiers des délinquants ont été condamnés de nouveau après leur mise en liberté, mais certains ont été reconnus coupables d'une nouvelle infraction qui n'a pas entraîné leur réincarcération sous responsabilité fédérale

leur réincarcération sous responsabilité fédérale (la condamnation a été prononcée après l'expiration de leur peine et a entraîné une amende, une période de probation ou une peine de moins de deux ans). Néanmoins, les résultats constatés en ce qui concerne les condamnations reflétaient ceux qui avaient été observés pour la réincarcération sous responsabilité fédérale. Qui plus est, le taux de réincarcération sous responsabilité fédérale (pour n'importe quelle raison et pour une nouvelle infraction) des délinquants ayant participé aux programmes d'emploi de CORCAN qui avaient obtenu leur libération conditionnelle totale était sensiblement inférieur à la moyenne nationale<sup>2</sup> pour cette forme de mise en liberté (voir le tableau 2).

criminels d'un délinquant) permettaient de prévoir les résultats après la mise en liberté sous condition. On a constaté une relation significative entre d'une part les niveaux de risque des participants aux programmes d'emploi de CORCAN et d'autre part la réincarcération sous responsabilité fédérale ( $r = -0,30$ ;  $p < 0,001$ ), la réincarcération sous responsabilité fédérale pour une nouvelle infraction ( $r = -0,18$ ;  $p < 0,01$ ), une nouvelle condamnation ( $r = -0,32$ ;  $p < 0,001$ ) et une nouvelle condamnation pour une infraction avec violence ( $r = -0,17$ ;  $p < 0,001$ ).

Presque tous les délinquants mis en semi-liberté ou en liberté conditionnelle totale ont obtenu une mise en liberté «anticipée», de sorte que nous ne pouvions pas tirer de conclusions quant au moment de la mise en liberté et aux résultats obtenus pour ces groupes. Il n'y avait toutefois pas de relation entre le moment de la mise en liberté («anticipée» ou «retardée») et le résultat postlibératoire pour les détenus élargis à la date de leur libération d'office.

Tableau 2

**Réincarcération sous responsabilité fédérale et type de mise en liberté**

Type de mise en liberté	Réincarcération sous responsabilité fédérale (n'importe quelle raison)	Réduction	Réincarcération sous responsabilité fédérale (infraction)	Réduction
<b>Libération conditionnelle totale</b>				
Moyenne nationale	26,6 %		12,1 %	
Participants aux programmes de CORCAN	19,2 %	27,8 %	1,9 %	84,3 %
<b>Libération d'office</b>				
Moyenne nationale	46,4 %		17,1 %	—
Participants aux programmes de CORCAN	44,0 %	5,2 %	17,2 %	

En effet, il y avait une réduction de 27,8 % pour les réincarcérations sous responsabilité fédérale lorsqu'il y avait une participation ininterrompue aux programmes de CORCAN juste avant la mise en liberté. Les résultats étaient semblables en ce qui concerne la réincarcération pour n'importe quelle raison et la libération d'office.

**Risque, moment de la mise en liberté et résultats postlibératoires**

L'étude a confirmé encore une fois que les évaluations du risque (basées sur les antécédents

**Une incidence certaine**

Les résultats de cette recherche révèlent que la participation ininterrompue aux programmes d'emploi de CORCAN immédiatement avant la mise en liberté peut réduire la récurrence, surtout dans le cas des délinquants obtenant la semi-liberté.

Le fait que les délinquants en semi-liberté semblent profiter le plus de la participation aux programmes de CORCAN et que la plupart des délinquants auxquels on octroie la semi-liberté soient classés dans la catégorie des délinquants présentant «peu de risque» souligne l'importance de l'évaluation du risque comme moyen d'identifier les délinquants susceptibles d'obtenir une forme discrétionnaire de mise en liberté.

Il faut en outre encourager cette participation au début de la peine pour les délinquants à faible risque. ■

<sup>1</sup> Deuxième étage, 340, avenue Laurier ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

<sup>2</sup> Les moyennes nationales utilisées aux fins de comparaison proviennent de la publication *Faits et chiffres sur les services*

*correctionnels au Canada*, Ottawa, Solliciteur général du Canada, 1993. Ces chiffres sont semblables à d'autres moyennes nationales de récurrence. Voir NOUWENS, T., MOTIUK, L. et BOE, R., «Le taux de récurrence détaillé», *Forum - Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 5, n° 3, 1993, p. 25-30.

# L'emploi des détenus : l'importance croissante des compétences génériques

par **Christa Gillis**<sup>1</sup>

Département de psychologie, Université Carleton

David Robinson et Frank Porporino

Service correctionnel du Canada

**L**e travail en milieu correctionnel, initialement conçu dans une optique de châtiement et de dissuasion, s'est vu progressivement assigner un but plus pratique, celui de faire acquérir aux délinquants des compétences monnayables susceptibles d'améliorer leurs perspectives d'emploi après leur mise en liberté<sup>2</sup>.

L'emploi en milieu correctionnel est désormais considéré comme un moyen important de contribuer à la réadaptation et à la réinsertion sociale des délinquants. Bien qu'il soit ordinairement axé sur des habiletés concrètes, il peut aussi contribuer à l'acquisition d'attitudes et de comportements positifs (comme la motivation et la responsabilité) qui peuvent être appliqués dans un milieu de travail et dans des situations sociales après la mise en liberté.

Le milieu de travail correctionnel permet aux délinquants de mettre en pratique les habiletés acquises dans les programmes destinés à modifier des attitudes et comportements criminels. C'est pourquoi l'on reconnaît de plus en plus l'emploi en milieu correctionnel comme moyen de réadaptation des délinquants : il contribuerait au renforcement des compétences, au changement d'attitude et aux progrès vers la réadaptation.

Cet article confirme ce rôle «nouveau» que joue l'emploi des détenus en mettant en relief les compétences génériques, plutôt que propres à un emploi particulier, que le travail en établissement permet d'acquérir et qui peuvent ensuite être appliquées à divers milieux de travail et situations sociales.

## Les avantages de l'emploi en milieu correctionnel

**L**es recherches ont révélé que, mis à part leur emploi en milieu correctionnel, la plupart des délinquants ont une expérience professionnelle minimale ou sporadique<sup>3</sup>. D'ailleurs, ils ont eux-mêmes indiqué que les problèmes d'emploi avaient contribué à leur comportement criminel et que la préparation à l'emploi était, à leur avis, indispensable à la réussite postlibératoire<sup>4</sup>.

En plus de permettre l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques, l'emploi en milieu correctionnel produirait

un certain nombre de résultats positifs. Le fait que les détenus aient des horaires quotidiens plus structurés, qu'ils soient davantage occupés et qu'ils soient de manière générale mieux adaptés à la vie carcérale présente des avantages pour l'établissement<sup>5</sup>.

La fonction de réadaptation de l'emploi en milieu correctionnel a également été signalée par les chercheurs, les employés et les délinquants. Outre des compétences monnayables et une expérience professionnelle, l'emploi offre aux délinquants des possibilités de développement personnel (comme par exemple, le sens des responsabilités et une discipline personnelle) pouvant contribuer à leur réadaptation<sup>6</sup>.

Ces résultats peuvent aussi avoir une incidence positive sur la société en général. Une bonne éthique du travail peut accroître les perspectives d'emploi des délinquants après leur mise en liberté<sup>7</sup> ce qui, à son tour, facilite leur réinsertion sociale et diminue la probabilité qu'ils retombent dans la criminalité.

## L'emploi en milieu correctionnel et la réadaptation

De nombreux programmes de réadaptation offerts par le Service correctionnel du Canada visent à modifier les attitudes et croyances qui suscitent un comportement antisocial chez les délinquants. Ils sont basés sur la théorie de l'apprentissage social, selon laquelle il est possible de modifier des croyances existantes.

Le Service offre ces programmes dans l'espoir de changements d'attitude qui aideront les délinquants à s'adapter à leur collectivité et qui en définitive réduiront la récidive. Le travail en milieu correctionnel donne aux délinquants la possibilité de mettre en application les habiletés acquises dans ces programmes (comme la maîtrise de la colère) pour faire face aux exigences et aux pressions qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans la société.

Ensemble, un emploi régulier et la participation à des programmes destinés à modifier les attitudes criminelles peuvent contribuer à l'acquisition des habitudes de travail et des valeurs nécessaires pour occuper un emploi dans la société.

Les recherches initiales sur l'emploi en milieu correctionnel et la récidive ont permis de constater que les probationnaires qui se réintégraient bien dans la société étaient deux fois plus susceptibles (que les probationnaires qui retombaient dans la criminalité après leur mise en liberté) d'appliquer les habiletés qu'ils avaient acquises durant leur emploi en milieu correctionnel<sup>8</sup>.

### Attitudes au travail et comportement

Les ressources les plus importantes que l'emploi en milieu correctionnel permet aux délinquants d'acquérir sont peut-être des compétences génériques, des attitudes et des comportements découlant d'une expérience du travail, qui ne sont pas propres à un emploi mais peuvent être appliqués à de nombreux emplois différents. Ces compétences génériques sont particulièrement importantes pour les délinquants vu que ces derniers ont ordinairement occupé peu d'emplois dans la collectivité et peuvent par conséquent avoir beaucoup à apprendre de toute expérience de travail.

Même si l'expérience contribue certes à l'employabilité globale, on peut soutenir qu'il est encore plus important pour les délinquants d'acquérir les attitudes (comme la motivation) et les comportements (comme la capacité de collaborer avec des collègues) généraux que donne l'expérience du travail et qui peuvent être appliqués à divers emplois.

Nous avons examiné pour cette étude les attitudes au travail et les comportements dans un échantillon composé de 128 délinquants incarcérés dans sept établissements du Service correctionnel du Canada.

La motivation est un aspect du travail en milieu correctionnel qui mérite qu'on s'y attarde. D'après les recherches, les délinquants qui sont personnellement satisfaits de leur «emploi» et qui estiment faire un travail utile croient avoir plus de chances de se réadapter<sup>9</sup>. Par contre, ceux qui estiment que leur travail n'a ni sens ni

importance sont peu susceptibles d'être motivés<sup>10</sup>.

Les cotes obtenues par les délinquants sur le plan de la motivation intrinsèque au travail (correspondant à la mesure dans laquelle une personne veut accomplir son travail correctement dans un but de satisfaction personnelle) étaient semblables, quoiqu'un peu plus faibles, à celles qui ont été obtenues pour deux échantillons de travailleurs manuels britanniques.

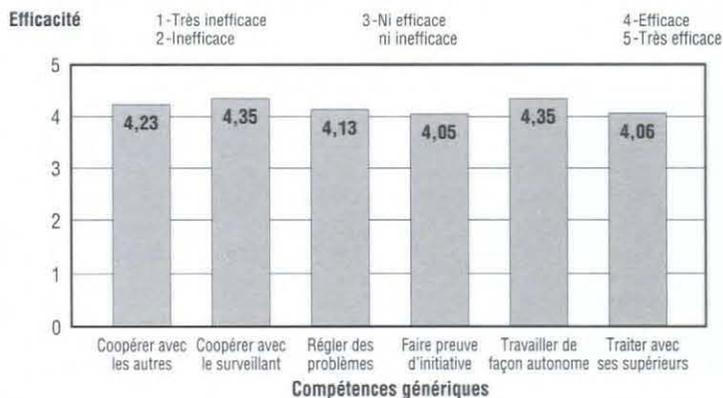
Les perceptions de la valeur de l'emploi et de la mesure dans laquelle les délinquants se sentent responsables des résultats produits étaient semblables à celles d'un échantillon de membres de la collectivité quoique, dans ce cas aussi, un peu plus faibles.

Nous avons examiné les comportements au travail en fonction d'un ensemble de compétences génériques que les employeurs de la collectivité jugent importantes<sup>11</sup>. Les délinquants ont été invités à évaluer leur efficacité sur les plans suivants :

- coopérer avec d'autres travailleurs dans l'atelier;
- coopérer avec leur surveillant;
- régler les problèmes;
- faire preuve d'initiative au travail;
- travailler de façon autonome;
- traiter avec leurs supérieurs.

Graphique 1

#### Auto-évaluation des délinquants quant à leurs compétences génériques au travail



Comme les résultats étaient basés sur des autoévaluations, nous les avons rajustés en tenant compte du facteur de la désirabilité

sociale, c'est-à-dire la mesure dans laquelle les gens tentent de se présenter sous un jour favorable et donnent pour cette raison des réponses trompeuses. Dans l'ensemble, les délinquants ont jugé que leur rendement était efficace (voir le graphique 1).

Plus sa motivation intrinsèque au travail était élevée, plus le délinquant se jugeait efficace par rapport aux divers comportements au travail. De même, plus il estimait faire un travail utile, plus il pensait faire preuve d'initiative au travail, travailler de façon autonome et savoir traiter avec ses supérieurs. Plus il se sentait responsable des résultats de son travail, plus il se jugeait efficace pour ce qui est de coopérer avec le surveillant, de faire preuve d'initiative au travail et de traiter avec ses supérieurs.

### Conséquences

Les cotes moyennes des délinquants pour les diverses mesures de motivation sont semblables à celles obtenues par les travailleurs dans la collectivité, quoique légèrement plus faibles. Qui plus est, il semble exister une relation entre la motivation des délinquants et des compétences professionnelles génériques pouvant être appliquées à d'autres milieux de travail. Cela voudrait dire que les délinquants acquièrent des attitudes au travail et des comportements positifs qui les aident à se trouver un emploi après leur mise en liberté.

Malgré l'importance des habiletés spécifiques acquises dans les ateliers, beaucoup de délinquants seront incapables, après leur mise en liberté, de trouver un emploi dans un cadre similaire. Par conséquent, dans la mesure où ils peuvent donner aux délinquants l'occasion de prendre de l'expérience et les aider ainsi à acquérir des attitudes et des compétences pouvant être appliquées à diverses situations de travail, les programmes d'ateliers industriels en milieu carcéral peuvent accroître leurs chances de se trouver un emploi après leur mise en liberté.

Vu cette incidence éventuelle des attitudes et des comportements positifs, il faudrait sans doute, dans le cadre de la politique d'emploi en milieu correctionnel, apprendre aux surveillants comment favoriser l'acquisition et l'amélioration de ces attitudes et comportements chez les délinquants.

Des recherches antérieures<sup>12</sup> ont révélé que les surveillants d'atelier exerçaient une influence sur l'attitude au travail des délinquants. Des programmes améliorés de formation à l'intention des surveillants seraient donc un bon moyen d'assurer la convergence des programmes correctionnels et des programmes d'ateliers industriels en milieu correctionnel. ■

<sup>1</sup> Département de psychologie, Université Carleton, 1125, promenade Colonel By, Ottawa (Ontario) K1S 5B6.

<sup>2</sup> VITO, G.F., «Putting Prisoners to Work: Policies and Problems», *Journal of Offender Counselling, Services and Rehabilitation*, vol. 9., 1985, p. 21-34.

<sup>3</sup> GLASER, D., *The Effectiveness of a Prison and Parole System*, Indiana, Bobbs-Merrill, 1964.

<sup>4</sup> EREZ, E., «Rehabilitation in Justice: The Prisoner's Perspective», *Journal of Offender Counselling, Services and Rehabilitation*, vol. 11, 1987, p. 5-19. Voir aussi GLEASON, S., «Inmate Attitudes Toward Vocational Training: A Case Study of Vocational Training Students in the State Prison of Southern Michigan», *Journal of Offender Counselling, Services and Rehabilitation*, vol. 10, 1986, p. 49-60.

<sup>5</sup> GLEASON, S. «Inmate Attitudes Toward Vocational Training: A Case Study of Vocational Training Students in the State Prison of Southern Michigan». Voir aussi GUYNES, R. et GREISER, R.C., «Contemporary Prison Industry Goals», *A Study of Prison Industry: History, Components, Goals*, College Park: American Correctional Association, 1986; et FLANAGAN, T. et MAGUIRE, K., *Prison Labor and Prisoner Adjustment*, Albany Hindelang Criminal Justice Research Centre, 1987.

<sup>6</sup> GLEASON, S. «Inmate Attitudes Toward Vocational Training: A Case Study of Vocational Training Students in the State Prison of Southern Michigan». Voir aussi GUYNES et GREISER, «Contemporary Prison Industry Goals».

<sup>7</sup> GUYNES et GREISER, «Contemporary Prison Industry Goals».

<sup>8</sup> GLASER, D., *The Effectiveness of a Prison and Parole System*.

<sup>9</sup> CROOKALL, P.S., *Leadership in Prison Industry*, thèse de doctorat, Université Western Ontario, School of Business Administration, 1989.

<sup>10</sup> HACKMAN, J.R. et OLDDHAM, G.R., «Development of the Job Diagnostic Survey», *Journal of Applied Psychology*, vol. 60, 1975, p. 159-170.

<sup>11</sup> McLAUGHLIN, M., *Profil des compétences relatives à l'employabilité : Ce que les employeurs recherchent*, Ottawa, Conference Board du Canada, 1993.

<sup>12</sup> CROOKALL, P.S., *Leadership in Prison Industry*. Voir aussi GILLIS, C.A., *The Influence of Shop Supervisor Characteristics on Employee-Reported Work Attitudes in a Prison Industry Setting*, thèse de maîtrise, Université Carleton, Département de psychologie, 1994.

# La recherche d'un détenu : réflexions sur la poursuite d'études universitaires durant l'incarcération

par Edward A. Parker<sup>1</sup>

Eastern New York Correctional Facility; Département de sociologie, State University of New York

**A** mon arrivée en prison, je me suis rendu compte que mon pire ennemi était l'oisiveté. J'étais déterminé à ne pas gaspiller les 20 années suivantes de ma vie. Mais je ne savais pas quoi faire. Un programme d'études universitaires (plus précisément le programme de maîtrise en sociologie offert à l'Eastern New York Correctional Facility) m'a donné l'occasion d'accomplir quelque chose de productif. Et, plus important encore, cela a changé ma vie de façon inattendue.

À la fin du programme, je voulais donner quelque chose en retour. Comme la possibilité de poursuivre des études universitaires qui est offerte aux délinquants suscite, en général, des réactions négatives, j'ai décidé que la meilleure façon d'appuyer le programme était d'entreprendre des recherches pour montrer les bénéfices que les délinquants peuvent tirer d'études postsecondaires.

## La résolution

**P**ar résolution, on entend la foi qu'une personne a dans sa capacité d'obtenir les résultats recherchés. Les personnes très résolues croient pouvoir exercer un contrôle sur les événements, au lieu de penser que ceux-ci sont attribuables au hasard ou à la chance. Elles sont donc moins susceptibles de réagir négativement dans des situations stressantes.

En outre, des recherches récentes semblent indiquer que les délinquants très résolus sont moins susceptibles d'être victimes d'anxiété et de dépression et plus susceptibles d'opérer un «changement positif», de réintégrer sans difficulté la collectivité au moment de leur mise en liberté et d'avoir des taux de récidive plus faibles.

Pour ma recherche, j'ai donc examiné la relation entre la résolution et l'instruction postsecondaire en examinant la détermination (c.-à-d., le désir de changement) des détenus qui poursuivaient des études. Mon hypothèse était que les délinquants qui poursuivent des études universitaires et qui les terminent parce qu'ils veulent opérer un changement dans leur vie personnelle se classent plus haut quant à la résolution que les délinquants qui ne poursuivent pas d'études universitaires ou qui abandonnent celles qu'ils ont entamées.

Toutefois, l'analyse résultante révèle que c'est le désir de changement, plutôt que l'interaction entre le changement et un bon programme d'études universitaires, qui exerce une influence significative sur la résolution des délinquants.

J'ai constaté qu'un programme d'études postsecondaires constituait le genre de programme suivi volontairement que recherchaient surtout les délinquants déterminés. Il a été impossible de vérifier s'il existait une relation entre un programme d'études universitaires et la résolution, mais cette constatation a mis en lumière l'importance d'offrir des programmes d'études universitaires dans le cadre du programme de réadaptation.

## La meilleure preuve possible...

Les candidats à des postes élus aiment actuellement prôner l'abolition des programmes d'études postsecondaires pour les délinquants. Il existe toutefois des arguments solides en faveur de programmes de ce genre. Beaucoup de délinquants qui poursuivent un programme d'études postsecondaires ne possédaient même pas un diplôme d'études secondaires. Ainsi, ceux qui achèvent des études universitaires travaillent extrêmement dur pendant six à dix ans, de leur propre initiative, pour atteindre leur but. Cet engagement devrait à lui seul souligner la valeur comme outil de réadaptation d'un programme d'études universitaires.

En ce qui me concerne, le programme d'études universitaires m'a tenu occupé et productif, m'a donné des choix de carrière et m'a permis de planifier mon avenir. Mais surtout, il a complètement transformé ma vie en me donnant de l'espoir. ■

<sup>1</sup> Cet article est basé sur une communication présentée (par enregistrement vidéo) à la 46<sup>e</sup> assemblée annuelle de l'American Society of Criminology, à Miami, en novembre 1994. Prière d'envoyer toute correspondance à Edward Parker, a/s Philliber Research Associates, 28 Main Street, Accord, New York, 12404.

# L'emploi des délinquants : un objectif pour la réduction du risque et des besoins

par Larry Motiuk<sup>1</sup>

Recherche et développement correctionnels, Service correctionnel du Canada

L'instabilité de l'emploi constitue un des principaux facteurs de risque et de besoins chez les délinquants<sup>2</sup>. Les délinquants qui n'ont jamais occupé d'emploi stable risquent beaucoup plus de récidiver que ceux qui ont des antécédents d'emploi stable. On pourrait par conséquent réduire considérablement la récidive en déterminant la situation sur le plan de l'emploi d'un délinquant au moment de son arrestation, en analysant ses besoins sur ce plan à son admission dans un établissement pénitentiaire et en suivant son évolution dans le milieu du travail pendant qu'il est sous surveillance dans la collectivité, puisque tous ces aspects peuvent constituer des objectifs de programmes.

L'article qui suit souligne l'importance de considérer l'emploi des délinquants comme un facteur de risque et de besoins fondamental pendant tout le processus correctionnel et démontre que cette façon de procéder peut améliorer l'efficacité et l'efficacité du processus de gestion des cas.

## Situation en matière d'emploi au moment de l'arrestation

L'Échelle d'information statistique sur la récidive<sup>3</sup> a été utilisée pour déterminer la situation en matière d'emploi des délinquants au moment de l'arrestation. Cet instrument de classement objectif a été administré à 12 422 délinquants faisant partie du système correctionnel fédéral. L'emploi est un des 15 facteurs de risque mesurés.

Plus des deux tiers des délinquants sous responsabilité fédérale étaient sans travail au moment de leur arrestation (voir le tableau 1). En outre, la proportion de délinquants sans travail augmente en fonction du niveau de risque que l'Échelle permet de mesurer.

## Besoins sur le plan de l'emploi au moment de l'admission dans le système correctionnel

L'Inventaire du niveau de surveillance<sup>4</sup> a été utilisé pour déterminer les

Tableau 1

Proportion de délinquants sans travail au moment de leur arrestation d'après l'Échelle d'information statistique sur la récidive (12 422 délinquants)

Niveau de risque	Nombre de délinquants à ce niveau	Pourcentage de délinquants sans travail à ce niveau
Très élevé	2 974	89,4 %
Élevé	1 732	81,7 %
Moyen	1 921	75,9 %
Faible	1 703	67,4 %
Très faible	4 092	46,3 %
<b>Total</b>	<b>12 422</b>	<b>69,0 %</b>

besoins des délinquants sur le plan de l'emploi au moment de leur admission dans un établissement. L'Inventaire est un instrument objectif de classement selon le risque et les besoins dont les indices composés emploi-instruction (somme des résultats obtenus pour l'emploi et l'instruction) permettent de prévoir l'échec après le placement dans une maison de transition ( $r=0,38$ ;  $p<0,001$ ) et la réincarcération ( $r=0,37$ ;  $p<0,001$ )<sup>5</sup>.

L'Inventaire a été administré à 510 délinquants admis consécutivement dans le système correctionnel provincial de l'Ontario<sup>6</sup>.

Tableau 2

Validité prédictive de variables liées à l'emploi mesurées au moyen de l'Inventaire du niveau de surveillance (510 délinquants)

Variable liée à l'emploi	Délinquants répondant au critère	Inconduite en établissement (510)	Réincarcération (510)	Manquement aux conditions de la libération conditionnelle (170)
Actuellement sans travail	69,4 %	0,19***	0,20**	0,20**
Fréquemment sans travail	67,1 %	0,24***	0,21*	0,26***
N'a jamais travaillé à temps plein	47,8 %	0,29**	0,19*	0,32***
A déjà été renvoyé	24,1 %	0,06	0,09*	0,05

Remarque : \* =  $p<0,05$ ; \*\* =  $p<0,01$ ; \*\*\* =  $p<0,001$ .

On a constaté l'existence d'une relation significative entre d'une part la majorité des variables liées à l'emploi et d'autre part l'inconduite en établissement, la réincarcération et le manquement aux conditions de la libération conditionnelle (voir le tableau 2).

En novembre 1994, le Service correctionnel du Canada a mis en place le Processus d'évaluation initiale du délinquant<sup>7</sup>. Le processus comprend la collecte et l'analyse systématiques, pour chaque délinquant, de renseignements sur les antécédents criminels et la santé mentale, la situation sociale et l'instruction, les facteurs servant à déterminer le risque criminel et les facteurs permettant de déterminer les besoins du délinquant. Ainsi, on a pu déterminer qu'environ les trois quarts des hommes et les deux tiers des femmes admis dans un établissement éprouvaient des «besoins» sur le plan de l'emploi.

On a également établi un résumé détaillé pour 2 738 délinquants et 31 délinquantes (voir le tableau 3) de la répartition des variables liées à l'emploi (on a déterminé en moyenne 9,7 indicateurs pour les délinquants et 8,5 indicateurs pour les délinquantes).

### Suivi de la situation en matière d'emploi dans la collectivité

Les surveillants de liberté conditionnelle du Service correctionnel du Canada utilisent l'Échelle de gestion du risque et des besoins dans la collectivité pour évaluer systématiquement les besoins des délinquants, leur risque de récidive et tout autre facteur susceptible d'influencer leur réinsertion sociale. Une des 12 catégories de besoins incluses dans l'Échelle est celle de la *situation de l'emploi*.

Si l'on juge que la situation en matière d'emploi est un «facteur considéré comme un élément de succès en vue de la réinsertion sociale», cela signifie que l'emploi a été un élément très satisfaisant pour le délinquant depuis son retour dans la société. La cote «aucun besoin immédiat d'amélioration» signifie que ni l'emploi, ni le sous-emploi, ni l'emploi sporadique, ni le chômage chronique

n'ont nui au fonctionnement quotidien du délinquant, tandis que la cote «besoin modéré d'amélioration» signifie qu'une de ces situations a causé pour le délinquant des problèmes d'adaptation mineurs depuis son retour dans la société. Enfin, la cote «besoin manifeste d'amélioration» signifie que la situation en matière d'emploi a été à l'origine de problèmes d'adaptation graves.

Tableau 3

#### Répartition des indicateurs liés à l'emploi mesurés au moyen du Processus de l'évaluation initiale du délinquant

Indicateurs liés à l'emploi	Délinquants visés	Délinquantes visées
• N'a pas terminé la 8 <sup>e</sup> année	21,9 %	27,6 %
• N'a pas terminé la 10 <sup>e</sup> année	53,0 %	44,8 %
• Ne détient pas de diplôme d'études secondaires*	77,8 %	58,6 %
• Trouve qu'il est difficile d'apprendre	30,7 %	44,8 %
• A des difficultés d'apprentissage	16,6 %	16,7 %
• Souffre de problèmes physiques qui nuisent à l'apprentissage	5,3 %	0,0 %
• A des problèmes de mémoire	19,0 %	21,4 %
• A des problèmes de concentration	28,3 %	32,1 %
• A de la difficulté à lire	19,7 %	17,9 %
• A de la difficulté à écrire	27,0 %	17,9 %
• A de la difficulté à compter	29,9 %	28,6 %
• A de la difficulté à comprendre des instructions	11,6 %	20,7 %
• Ne possède pas de spécialisation, de métier ou de profession*	58,6 %	37,9 %
• Est insatisfait de sa spécialisation, de son métier ou de sa profession	41,8 %	39,3 %
• Souffre de problèmes physiques qui nuisent au travail	15,7 %	17,2 %
• Sans emploi au moment de l'arrestation	63,2 %	62,1 %
• Sans emploi 90 % du temps ou plus	27,7 %	24,1 %
• Sans emploi 50 % du temps ou plus	54,6 %	48,3 %
• A des antécédents de travail caractérisés par l'instabilité	66,7 %	55,2 %
• Arrive souvent en retard au travail	9,0 %	10,7 %
• N'est pas assidu au travail	11,5 %	10,7 %
• N'a pas d'antécédents de travail	9,9 %	17,2 %
• A de la difficulté à satisfaire aux exigences liées à la charge de travail	11,1 %	7,4 %
• Manque d'initiative	23,4 %	13,8 %
• A démissionné d'un emploi sans en avoir un autre*	42,4 %	24,1 %
• A été mis en disponibilité	56,1 %	53,6 %
• A été renvoyé	26,1 %	28,6 %
• A touché un salaire insuffisant	35,5 %	32,1 %
• A occupé des emplois n'offrant aucun avantage	51,5 %	35,7 %
• A occupé des emplois n'offrant aucune sécurité	56,2 %	41,4 %
• A des problèmes avec ses collègues de travail	4,9 %	3,6 %
• A des problèmes avec les surveillants	12,6 %	10,7 %
• A déjà subi une ou plusieurs évaluations professionnelles	11,9 %	4,0 %
• A participé à des programmes d'emploi*	25,3 %	7,4 %
• A terminé un programme de perfectionnement professionnel	12,1 %	3,8 %

Remarque : Il se peut que les chiffres varient légèrement; \* =  $p < 0,05$ .

Les premières recherches ont permis de constater qu'il existait une relation systématique entre cette évaluation et la suspension ( $r=0,27$ ;  $p<0,001$ ) et la révocation ( $r=0,25$ ;  $p<0,001$ ) de la liberté sous condition<sup>8</sup>.

Un examen de la répartition des échecs (suspension) de la liberté sous condition et des niveaux de besoins sur le plan de l'emploi du délinquant a permis de dégager une tendance cohérente. En effet, plus ses besoins étaient grands, plus le délinquant était susceptible d'échouer durant sa liberté sous condition.

Ainsi, le taux d'échec des délinquants pour lesquels on avait noté, sur le plan de l'emploi, un «besoin manifeste d'amélioration» (36,5 %) était plus de six fois supérieur à celui des délinquants pour lesquels on avait retenu la cote «facteur considéré comme un élément de succès en vue de la réinsertion sociale» (6 %).

Le Service a également mis au point un moyen automatisé de suivre l'évolution du risque et des besoins des délinquants dans la collectivité. Le Système de gestion des délinquants renferme actuellement tous les niveaux de besoins sur le plan de l'emploi réunis depuis la mise en application de l'Échelle d'évaluation du risque et des besoins dans la collectivité. Il est possible de récupérer cette information n'importe quand.

Il suffit de jeter un coup d'oeil sur les besoins cernés quant à l'emploi (cotes «besoin modéré d'amélioration» ou «besoin manifeste d'amélioration») au sein de la population des libérés sous condition pour constater qu'il existe

à cet égard des variations considérables quant au type de liberté sous condition, mais non pas quant au sexe (voir le tableau 4).

Tableau 4

## Besoins cernés sur le plan de l'emploi et type de liberté sous condition

Type de liberté sous condition	Délinquants (5 642)		Délinquantes (193)	
	Nombre de libérés sous condition	Ceux qui ont des besoins quant à l'emploi	Nombre de libérées sous condition	Celles qui ont des besoins quant à l'emploi
Semi-liberté	849	53,6 %	33	48,5 %
Libération conditionnelle totale	3 394	35,5 %	143	38,5 %
Libération d'office	1 395	64,0 %	17	88,2 %
<b>Total</b>	<b>5 642</b>	<b>45,3 %</b>	<b>193</b>	<b>44,6 %</b>

## Analyse

Des profils significatifs et exacts de l'ensemble de la population carcérale peuvent être utilisés pour établir des statistiques fondamentales sur les niveaux de risque et de besoins des délinquants en général ainsi que sur des besoins particuliers. Qui plus est, ces données peuvent aider les organismes correctionnels à aiguiller les ressources et les mesures de contrôle vers les segments de leur population qui en ont le plus besoin afin de réduire le risque.

En ciblant systématiquement et en surveillant les niveaux de risque criminel et de besoins des délinquants au moment de leur admission et au moment de leur mise en liberté sous condition, le Service correctionnel du Canada franchit un pas de plus vers un programme de gestion de risque efficace et bien intégré. ■

<sup>1</sup> Deuxième étage, 340, avenue Laurier ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

<sup>2</sup> ANDREWS, D.A. et BONTA, J., *Psychology of Criminal Conduct*, Cincinnati, Anderson, 1993.

<sup>3</sup> NUFFIELD, J., *La libération conditionnelle au Canada - Recherches en vue d'une normalisation des décisions*, Ottawa, Division des communications, 1982.

<sup>4</sup> ANDREWS, D.A., *The Level of Supervision Inventory*, Toronto, ministère des Services correctionnels de l'Ontario, 1982.

<sup>5</sup> BONTA, J. et MOTIUK, L.L., «Utilization of an Interview-based Classification Instrument: A Study of Correctional Halfway

Houses», *Criminal Justice and Behaviour*, vol. 12, n° 3, 1985, p. 333-352.

<sup>6</sup> MOTIUK, L.L., *Antecedents and Consequences of Prison Adjustment: A Systematic Assessment and Re-assessment Approach*, thèse de doctorat, Université Carleton, 1991.

<sup>7</sup> MOTIUK, L.L., «Le point sur la capacité d'évaluer le risque», *Forum - Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 5, n° 2, 1993, p. 15-20.

<sup>8</sup> MOTIUK, L.L. et PORPORINO, F.J., *Essai pratique de l'Échelle d'évaluation du risque et des besoins dans la collectivité : Une étude des libérés sous condition*, Ottawa, Service correctionnel du Canada, 1989.

# L'employabilité : de la recherche à la pratique

par *Elizabeth Fabiano*<sup>1</sup>, *Jim LaPlante*<sup>1</sup> et *Amel Loza*<sup>1</sup>  
CORCAN, Service correctionnel du Canada

**L**es arguments en faveur de la poursuite ou même de l'expansion des programmes d'ateliers industriels dans les prisons reposent sur le fait que ces programmes contribuent à préparer les délinquants à réintégrer la société. Une étude récente du U.S. Federal Bureau of Prisons a ainsi révélé que les programmes de travail et de formation dans les pénitenciers avaient des conséquences positives importantes sur les délinquants<sup>2</sup>.

Les résultats révèlent en effet que les délinquants qui participent à des programmes d'ateliers industriels dans les prisons fédérales s'adaptent mieux à la vie carcérale. Ils sont aussi moins susceptibles d'être réincarcérés dans l'année suivant leur mise en liberté et plus susceptibles de trouver un emploi après leur mise en liberté et de toucher alors un salaire un plus élevé que les délinquants présentant des caractéristiques semblables aux leurs mais n'ayant pas participé à des programmes de travail ou de formation professionnelle durant leur incarcération. Cette recherche a non seulement prouvé que les programmes de travail en milieu correctionnel pouvaient avoir des effets positifs, elle a aussi aidé à comprendre pourquoi ils étaient efficaces.

Cet article traite les aspects des recherches récentes qui ont incité le Service correctionnel du Canada à réorienter ses programmes d'emploi des délinquants pour mettre l'accent non plus simplement sur le travail en atelier mais plutôt sur l'acquisition de compétences liées à l'employabilité. Il décrit également la mécanique de cette réorientation ainsi que ses conséquences éventuelles.

## Que recherchent les employeurs?

**P**lusieurs initiatives ont été menées récemment pour définir et comprendre les compétences relatives à l'employabilité que les employeurs, dans la société, recherchent le plus. Ces compétences englobent les habiletés génériques, les attitudes et les capacités que les employeurs examinent lorsqu'ils recherchent des employés.

Ainsi, le *Conference Board* du Canada a dressé une liste des compétences essentielles nécessaires aux travailleurs canadiens<sup>3</sup>. Le Profil des compétences relatives à l'employabilité énumère les compétences de base liées à l'employabilité, c'est-à-dire les compétences nécessaires pour trouver un emploi, le conserver

et progresser dans celui-ci. La liste inclut trois catégories : les compétences intellectuelles, les compétences liées à la gestion personnelle et les compétences liées au travail d'équipe.

La *Commission on Achieving Necessary Skills* du *Labour Secretary* des États-Unis a dressé une liste semblable<sup>4</sup>. Elle a distingué deux groupes de compétences indispensables : les compétences de base et les compétences requises dans le milieu de travail. À l'heure actuelle, on utilise largement cette distinction pour examiner les liens qui existent entre l'instruction et la population active.

## L'expérience de CORCAN

Le recours accru, par les universitaires et l'industrie privée<sup>5</sup>, à des notions liées à l'employabilité a incité CORCAN à examiner de près l'incidence sur les délinquants du Programme des ateliers industriels dans les prisons canadiennes.

En 1993, on a par conséquent entamé plusieurs études visant à mieux comprendre les comportements et attitudes au travail des délinquants dans le milieu de travail que constitue CORCAN. Il s'agissait de faire le lien entre ces attitudes et comportements et les compétences, de mieux mesurer le rendement au travail des délinquants et de déterminer comment les surveillants pouvaient exercer une influence positive sur les attitudes et les comportements des délinquants.

## Évaluation des valeurs et des attitudes au travail

L'étude initiale a porté sur les attitudes au travail des délinquants employés par CORCAN<sup>6</sup>. Elle a également permis d'explorer la relation entre ces attitudes et le rendement au travail des délinquants. Ces derniers devraient être plus aptes à trouver et à conserver un emploi dans la société s'ils ont acquis des attitudes qui en font des employés efficaces.

On a aussi constaté l'existence d'une interrelation entre les attitudes au travail. Les délinquants qui jugeaient le travail motivant tendaient aussi à se sentir plus impliqués dans leur emploi, plus responsables de leur travail et plus confiants dans leurs habiletés et compétences. En outre, ces sentiments d'investissement personnel, de responsabilité et de compétence avaient pour effet de diminuer la probabilité que les délinquants expriment des vues criminelles.

L'étude a également révélé que plus les délinquants se sentaient responsables de leur travail et adoptaient une éthique du travail, plus leurs surveillants leur donnaient une cote élevée sur les plans de la fiabilité, de la coopération, de la sensibilisation à la sécurité et de la qualité du travail.

Ces résultats sont importants parce qu'ils prouvent l'existence d'une relation entre les attitudes des délinquants et des observations indépendantes de leur rendement au travail. Ils servent également à préciser et à définir les «attitudes au travail» dans un contexte d'ateliers industriels en milieu correctionnel, ces attitudes étant expressément liées à des compétences exercées au travail, plutôt que de consister en des opinions au sujet du travail en général.

### Profils de rendement au travail

Une seconde étude a permis de mettre en relief les compétences générales qui contribuent au rendement d'un délinquant et elle a abouti à l'élaboration de mesures pouvant être appliquées systématiquement au travail accompli dans les ateliers de CORCAN<sup>7</sup>. On a fait appel à l'expérience collective de plus de 150 surveillants de CORCAN pour définir la qualité du travail, la coopération, la fiabilité, la communication, la sensibilisation à la sécurité et l'initiative. Les surveillants ont donné des exemples concrets qui ont été utilisés pour créer des échelles de notation pour chacune des six mesures du rendement. Les surveillants de CORCAN peuvent désormais utiliser ces mesures afin d'aider les délinquants à mieux comprendre les comportements qui contribuent à l'exécution d'un bon travail ainsi qu'à l'atteinte des objectifs en matière de rendement.

### Caractéristiques sur le plan du leadership des surveillants

Une troisième étude a exploré les caractéristiques sur le plan du leadership des surveillants de

CORCAN et l'incidence de ces caractéristiques sur les délinquants<sup>8</sup>. Elle se basait sur une recherche antérieure<sup>9</sup> qui avait prouvé l'incidence positive qu'avait une formation au leadership donnée aux surveillants d'ateliers.

Vingt-sept surveillants ont été invités à évaluer leur comportement sur le plan du leadership et leurs attitudes quant au travail avec des délinquants et dans le milieu correctionnel en général. Plus de 100 délinquants ont également été invités à évaluer divers facteurs, y compris la crédibilité et le leadership de leur surveillant.

Plus les surveillants déclaraient adopter des formes de leadership actives, plus leur attitude face au travail correctionnel était positive. En outre, plus leur leadership était actif et plus les délinquants étaient motivés par le travail, trouvaient un sens à celui-ci, se sentaient responsables de leur travail et étaient absorbés par leur emploi.

Enfin, plus les délinquants estimaient que leur surveillant exerçait un leadership actif, plus ils le considéraient comme crédible, digne de confiance et compétent, et plus ils étaient disposés à faire un effort supplémentaire.

L'étude semble donc indiquer que les surveillants de CORCAN peuvent jouer un rôle qui ne consiste pas simplement à diriger le travail des délinquants. Ils peuvent avoir une influence sur le sens que prend le travail. C'est pourquoi, selon les auteurs de l'étude, les surveillants de CORCAN devraient suivre des programmes de formation au leadership en mettant l'accent sur le leadership actif.

### De la recherche à la pratique

On peut représenter les compétences qu'exige tout emploi au moyen d'une pyramide à trois niveaux. La base est constituée des capacités d'adaptation, qu'une personne acquiert grâce à son expérience de travail et son vécu. Ces capacités comprennent un grand nombre des facteurs inclus dans le Profil des compétences relatives à l'employabilité du *Conference Board* du Canada, comme le fait d'être un travailleur digne de confiance et de savoir travailler en équipe. Le deuxième niveau correspond aux compétences fonctionnelles, qui permettent à une personne d'assimiler efficacement l'information (compétences analytiques), d'avoir de bonnes relations avec d'autres (compétences en relations interpersonnelles) ou d'utiliser efficacement certaines choses (habiletés

techniques). Le niveau supérieur de la pyramide correspond aux compétences propres à l'emploi, c'est-à-dire à un métier ou à une profession. Les niveaux de la pyramide traduisent également le degré de polyvalence des compétences. Les compétences propres à l'emploi, au sommet, sont celles qui sont les moins polyvalentes, tandis que les capacités d'adaptation, à la base, s'appliquent à la plupart des emplois.

Rien ne garantit que les délinquants qui possèdent des compétences propres à un emploi se trouveront du travail. Toutefois, s'ils ont de bonnes habitudes de travail, s'ils savent s'adapter et peuvent apprendre rapidement, ils ont des chances de décrocher un emploi quelconque où ils recevront une formation en cours d'emploi. C'est pourquoi CORCAN met désormais l'accent non plus simplement sur l'emploi des délinquants dans ses ateliers mais sur des mesures destinées à les aider à acquérir des compétences liées à l'employabilité.

CORCAN envisage par conséquent d'utiliser un instrument basé sur le comportement pour

mesurer le rendement des délinquants, ainsi que des modèles de leadership qui incitent ces derniers à appliquer dans l'atelier et à l'extérieur de celui-ci leurs compétences, leurs habitudes de travail et leurs attitudes nouvelles. CORCAN envisage également de communiquer de plus en plus l'information en sa possession aux agents de gestion des cas du Service afin de contribuer à la réinsertion sociale sûre et réussie des délinquants.

## Les surveillants de CORCAN : un rôle clé

Les surveillants de CORCAN entretiennent d'étroites relations personnelles avec les délinquants, sur lesquels ils peuvent par conséquent exercer une influence positive.

C'est pourquoi l'on met désormais en relief le rôle important des surveillants de CORCAN (et de l'organisation toute entière) pour ce qui est de répondre aux besoins *généraux* des délinquants. L'Échelle de rendement au travail des délinquants

Tableau 1

### Échelle d'employabilité générale

À l'aide du système de notation suivant et en vous basant sur vos observations, évaluez les progrès accomplis par le délinquant sur le plan de l'employabilité. Si vous indiquez que le délinquant a besoin d'amélioration, encerclez l'aspect ou les aspects visés. Inscrivez dans la section réservée aux observations toute suggestion ou information susceptible de contribuer aux progrès du délinquant. La cote «progresse bien» dans une catégorie signifie que le délinquant répond en principe et d'une manière générale à **tous** les critères et qu'il s'améliore sous tous les aspects examinés.

Habiletés intellectuelles	Résolution de problèmes	Créativité	Attitudes et comportements positifs	Responsabilité	Adaptabilité – capacité d'apprendre	Travail d'équipe – travail avec d'autres personnes
<ul style="list-style-type: none"> <li>peut lire et comprendre des textes écrits comme du courrier, des commandes de biens, des graphiques et des affiches;</li> <li>peut rédiger des commandes, des instructions, des recommandations, des observations, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>peut évaluer efficacement des situations;</li> <li>peut régler des problèmes et prendre des décisions;</li> <li>peut utiliser la technologie, des instruments et des outils (p.ex., des ordinateurs);</li> <li>peut accéder à une information spécifique et l'appliquer pour régler des problèmes;</li> <li>peut mettre en œuvre des solutions et suivre et évaluer des constatations ou des résultats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>peut trouver de nouvelles façons de régler des problèmes et d'élaborer des produits;</li> <li>peut trouver des solutions créatrices qui améliorent la productivité des équipes de travail;</li> <li>peut planifier et gérer l'emploi du temps, l'argent et d'autres ressources;</li> <li>peut s'employer à améliorer la qualité, apprendre à travailler avec les autres et aider les autres à se développer;</li> <li>fait appel à sa créativité pour régler des problèmes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a une bonne estime de soi et a confiance en lui-même;</li> <li>a une attitude positive face au travail, aime apprendre, a une bonne image de lui-même, est fier de son travail et est motivé;</li> <li>est énergique, fait preuve d'initiative, est déterminé et aime à bien faire son travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>est responsable et peut se fixer des buts et des priorités en ce qui concerne le travail;</li> <li>assume la responsabilité de ses actions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sait s'adapter pour apprendre;</li> <li>fournit toujours un bon rendement malgré l'imprévisibilité ou le changement constant qui caractérise certaines situations;</li> <li>apprend rapidement et peut comprendre et manipuler rapidement et avec confiance des éléments d'information nouveaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a une bonne idée du fonctionnement de l'organisation et de la façon dont les mesures prises par chacun influent sur l'ensemble de l'organisation;</li> <li>valorise le travail d'équipe;</li> <li>comprend la culture du groupe et travaille bien dans celle-ci;</li> <li>peut planifier et prendre des décisions avec d'autres personnes et appuyer les résultats obtenus;</li> <li>pratique l'entraide pour que le groupe produise les résultats voulus;</li> <li>peut mener le groupe s'il y a lieu et motiver les autres pour qu'ils fournissent un meilleur rendement.</li> </ul>

Progresse bien	<input type="checkbox"/>					
A besoin d'une certaine amélioration	<input type="checkbox"/>					
A besoin de beaucoup d'amélioration	<input type="checkbox"/>					

a été conçue pour donner aux surveillants de CORCAN un moyen facile de faire part aux agents de gestion des cas des progrès accomplis par les délinquants.

L'Échelle reprend les six mesures du rendement susmentionnées en y incluant une plus vaste gamme de compétences relatives à l'employabilité. Celles-ci comprennent les capacités intellectuelles, l'imagination créatrice et la capacité de régler des problèmes et de travailler en équipe, de même que des attitudes et des comportements positifs, telles la responsabilité et l'adaptabilité.

L'Échelle comprend les six mesures du rendement essentielles, une échelle de l'employabilité générale et une partie dans laquelle le surveillant peut faire des observations au sujet du comportement au travail du délinquant.

L'acquisition des compétences relatives à l'employabilité est mesurée par une notation à trois niveaux axée sur le comportement (voir le tableau 1). Les cotes vont de «progresses bien» à «a besoin de beaucoup d'amélioration» en passant par «a besoin d'une certaine amélioration». Cet instrument devrait faciliter l'échange de renseignements entre les surveillants de CORCAN et les agents de gestion des cas du Service.

Les responsables mettent également au point un programme de formation destiné aux surveillants de CORCAN afin de les familiariser avec les programmes correctionnels et de leur inculquer des compétences en leadership actif (transformationnel) et en relations interpersonnelles. La participation accrue des

surveillants à la gestion des plans correctionnels des délinquants devrait contribuer à constituer un effectif composé d'«employés» qui peuvent produire plus et s'impliquer davantage dans le processus du travail. De nombreuses compétences relatives à l'employabilité ressemblent à celles que visent à développer les divers programmes du Service. L'atelier est l'endroit idéal pour les mettre en pratique.

### Un changement de cap important

Les délinquants contribuent largement à la réalisation des objectifs commerciaux de CORCAN; ils constituent sa main-d'oeuvre. Leurs compétences, attitudes et comportements en milieu de travail jouent un rôle crucial dans le maintien de niveaux de productivité raisonnables.

Toutefois, pour favoriser l'acquisition d'attitudes et de comportements positifs, il faut créer un milieu qui permette aux délinquants de mettre en pratique leurs habiletés liées à la dynamique de vie et de suivre un programme positif et crédible de formation destinée à réduire la récidive. Le changement de cap opéré à CORCAN, afin de mettre l'accent sur les compétences relatives à l'employabilité, devrait créer cet environnement.

Ce changement de cap représente une occasion pour CORCAN et les agents de gestion des cas du Service de travailler ensemble à démontrer que l'importance attachée à l'employabilité peut contribuer à remédier aux facteurs criminogènes, et à incorporer cette approche aux plans de traitement généraux des délinquants. ■

<sup>1</sup> Troisième étage, 340, avenue Laurier ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

<sup>2</sup> SAYLOR, W.G. et GAES, G.G., «The Post-release Employment Project Prison Work Has Measurable Effects on Post-release Success», *Federal Prisons Journal*, hiver 1992.

<sup>3</sup> CONFERENCE BOARD DU CANADA, *Profil des compétences relatives à l'employabilité*, Ottawa, 1993.

<sup>4</sup> THE SECRETARY OF LABOR'S COMMISSION ON ACHIEVING NECESSARY SKILLS, *Learning a Living: A Blueprint for High Performance*, Washington, U.S. Department of Labor, 1992.

<sup>5</sup> CARNEVALE, A.P., GAINER, L.J. et MELTZER, A.S., *Workplace Basics*, États-Unis, Jossey-Bass Publishers, 1990.

<sup>6</sup> GETKATE, M., *The CORCAN Offender Work Attitude Survey*, Ottawa, Service correctionnel du Canada, 1994.

<sup>7</sup> GETKATE, M., *The Performance Profile System*, Ottawa, Service correctionnel du Canada, 1994.

<sup>8</sup> GILLIS, C., *The Influence of the CORCAN Shop Supervisor Leadership Characteristics on Offender Work Attitudes*, thèse de maîtrise inédite, Département de psychologie, Université Carleton, 1994.

<sup>9</sup> CROOKAL, P.S. *Leadership in Prison Industry*, thèse de doctorat, Département de psychologie, Université Carleton, 1989.

# Les compétences génériques et les compétences liées à l'employabilité des détenus

par Pat Mulgrew<sup>1</sup>

Établissement de Drumheller, Service correctionnel du Canada

En 1991, les auteurs d'une proposition sur la revitalisation des programmes professionnels offerts par le Service correctionnel du Canada dans la région des Prairies recommandaient un réexamen des programmes de formation professionnelle en établissement. Selon eux, la compression des ressources destinées aux programmes rendait indispensable le recours à des formules plus rentables. Il était également signalé dans le document que la plupart des programmes de formation professionnelle étaient axés sur l'obtention d'un certificat de compétences professionnelles, alors que très peu de détenus cherchaient en définitive à obtenir un emploi dans les domaines pour lesquels ils avaient suivi une formation.

La recommandation fondamentale de la proposition était claire : il fallait soit abandonner les programmes de formation professionnelle, soit les modifier afin de les rendre efficaces et efficaces dans leur utilisation des ressources. Les auteurs recommandaient également que l'accent, dans ces programmes, soit mis sur l'acquisition non plus de compétences professionnelles spécifiques mais plutôt de compétences, d'attitudes et de connaissances génériques liées à l'employabilité. Cette démarche est tout à fait logique vu l'évolution rapide du marché du travail. Étant donné que des valeurs et des intérêts variés peuvent ouvrir des centaines d'options professionnelles, le rôle du Service doit être d'aider les détenus à acquérir la souplesse voulue. Cette approche n'empêche pas la possibilité d'offrir une formation professionnelle spécifique. Elle vise simplement à faire passer au premier plan l'acquisition de compétences polyvalentes pouvant être appliquées à une foule d'emplois.

Cet article retrace ce cheminement en présentant les buts et la structure du nouveau Skills for Employment Program (Programme des compétences professionnelles) et en examinant les résultats obtenus jusqu'à maintenant.

## Contexte

En réponse à une proposition, le Service correctionnel du Canada a décidé d'adopter une démarche novatrice pour offrir aux détenus des programmes de formation professionnelle et d'acquisition de compétences professionnelles. En 1993, il a attribué un contrat au Centre for Career Development Innovation (Concordia College, Edmonton) en vue de l'élaboration d'une série de guides de formation en cours d'emploi pour l'établissement de Drumheller.

Le Centre a créé 27 guides de formation pour divers emplois existant dans l'établissement. Il a également élaboré un manuel de planification de la carrière et des compétences professionnelles destiné à être utilisé en classe pour aider les détenus à cerner et à acquérir les compétences devant leur permettre de se réinsérer dans la société.

Le Programme des compétences professionnelles a fait l'objet d'un projet pilote pendant environ un an à l'établissement de Drumheller. À l'issue de cette mise à l'essai, les responsables ont décidé que d'autres établissements de la région des Prairies (les établissements d'Edmonton et de Bowden et le pénitencier de la Saskatchewan) adopteraient le modèle et le modifieraient en fonction de leurs besoins.

## Buts du programme

Le programme avait d'abord et avant tout pour but l'élaboration d'une série de guides de formation pour divers emplois existant à l'établissement de Drumheller. Les guides devaient préciser les compétences spécifiques nécessaires aux détenus pour remplir efficacement ces emplois et faire face à la concurrence sur le marché du travail de l'Alberta.

Lorsqu'il maîtrise chacune des habiletés requises, le stagiaire s'entend avec son superviseur sur son niveau de compétence. Il reçoit ensuite un certificat de compétence du Concordia College.

Il s'agissait aussi de donner aux détenus la possibilité d'acquérir et de mettre en pratique des compétences de base liées à l'employabilité dans le cadre d'un programme offert en classe et axé sur la planification de carrière et les compétences professionnelles.

## Méthodologie

Le Centre for Career Development Innovation et J. A. Smith Research and Consulting Services venaient de terminer, pour l'Alberta Career Development and Employment, une importante

étude sur les compétences du niveau de débutant renfermant l'information la plus actuelle sur les caractéristiques liées à l'employabilité propres à l'Alberta. L'étude a permis de cerner 42 compétences liées à l'employabilité en vue de l'établissement du curriculum pour le Programme des compétences professionnelles, de même que les habiletés, attitudes et connaissances nécessaires pour acquérir ces compétences.

Le curriculum axé sur l'employabilité incluait des composantes d'un autre plan de formation établi au Centre et d'un troisième créé pour l'établissement de Drumheller (et mis à l'essai à cet endroit), de même que des éléments mis en évidence par l'étude sur les compétences du niveau de débutant. Il a été conçu pour permettre aux détenus de progresser à leur propre rythme et de passer en revue leurs acquis. Chaque module comprend des instructions, des activités, des exercices de révision et du matériel d'auto-évaluation.

Les responsables du projet ont cerné les compétences professionnelles génériques en analysant les travaux de divers auteurs et chercheurs, de même que les compétences génériques distinguées par le Centre dans des domaines comme le tourisme, les sciences environnementales et les services aux entreprises. Les résultats des analyses ont été validés par un comité régional.

Le curriculum visant l'acquisition de compétences génériques a été élaboré de la même manière que celui axé sur l'employabilité. Toutefois, comme le Centre n'avait pas de matériel didactique susceptible d'être adapté au contexte carcéral, il a créé tous les cahiers directement à partir des compétences relevées dans les profils de personnes qui manifestent et utilisent ces compétences génériques.

Les guides destinés aux animateurs pour chaque volet du programme incluaient une description des principes du programme, des activités de groupe, des activités en cours d'emploi et des outils et méthodes d'évaluation des compétences. Ils étaient destinés tant au coordonnateur proposé du perfectionnement professionnel qu'aux agents chargés de la surveillance du travail en établissement.

## Résultats

Des profils professionnels ont été élaborés pour 27 fonctions ou emplois offerts dans les

divers secteurs d'emploi des détenus comme CORCAN, l'Éducation et la formation et les Services alimentaires (voir le tableau 1).

Tableau 1

### Secteurs d'emploi à l'établissement de Drumheller

Travailleur de la carrosserie automobile	Boulangier
Briqueleur	Peintre d'affiches ou d'écriteaux
Ébéniste/menusier	Nettoyeur
Électricien	Préposé aux services d'alimentation
Préposé à la préparation des aliments	Préposé à l'entretien des terrains
Membre du Comité des détenus	Blanchisseur
Aide-bibliothécaire	Travailleur des services de garage
Commis-boucher	Commis/gestionnaire de bureau
Détenu-conseiller	Plombier
Peintre en bâtiment	Imprimeur/graphiste
Travailleur des loisirs	Commis de vente au détail
Tôlier	Aide-enseignant pour l'éducation des adultes
Rembourreur	
Soudeur	
Travailleur d'entrepôt	

Les profils sont rédigés aux termes d'entrevues en profondeur menées avec des spécialistes désignés par des employeurs dans la collectivité. Ils précisent les connaissances, habiletés et attitudes nécessaires pour obtenir un emploi *au niveau de débutant* dans le domaine en question.

En outre, les spécialistes ont cerné un vaste éventail d'habiletés requises pour chaque emploi.

Pour aider à déterminer l'ordre à suivre dans les programmes d'enseignement et de perfectionnement, ils ont distingué trois catégories d'habiletés :

- **Habiletés essentielles** : habiletés qu'une personne doit posséder pour que sa candidature à un poste vacant soit étudiée.
- **Habiletés recherchées** : habiletés que l'employeur s'attend à trouver, outre les habiletés essentielles, chez des employés éventuels. La personne qui possède ces habiletés est en bonne position pour obtenir un emploi.
- **Habiletés très recherchées** : habiletés que la plupart des postulants ne possèdent pas mais qui donnent à celui qui les possède un avantage sur les autres.

Après avoir élaboré des profils professionnels, les surveillants de programmes en établissement s'occupant le plus de la formation et de la surveillance des détenus dans chaque secteur professionnel ont passé les profils en revue pour déterminer s'il fallait tenir compte d'aspects particuliers dans le contexte carcéral.

On a utilisé leurs commentaires pour mettre la dernière main aux profils. Il s'est agi ensuite d'élaborer des guides de formation pour chaque profil.

On a également produit du matériel documentaire pour les surveillants et une fiche d'information à l'intention des détenus.

Il a aussi fallu créer le manuel devant être utilisé pour le programme d'études sur la planification de carrière et les compétences professionnelles.

Celui-ci décrit cinq groupes d'habiletés que les détenus doivent posséder pour se réinsérer dans la collectivité et trouver un emploi :

- Habiletés liées aux relations interpersonnelles : estime de soi, communication, affirmation de soi et capacité d'établir un système de soutien, d'aider les autres, de travailler avec les autres et de combattre l'iniquité;
- Habiletés d'autogestion : capacité de régler des problèmes, de prendre des décisions, d'être conscient de son apparence et de sa tenue, de reconnaître ses limites, d'équilibrer travail et vie personnelle, de faire face aux difficultés de la vie, et de gérer ses accoutumances, son temps, son stress, sa colère et son argent;
- Habiletés liées à la planification et à l'établissement de buts : capacité de se fixer des buts de carrière, d'essayer des choses nouvelles, d'accepter des revers et de s'adapter;
- Habiletés liées à l'emploi : habiletés de base, habiletés propres à un emploi, attitude positive face au travail, autonomie, initiative, fiabilité, intégrité, souci de la qualité, motivation, engagement et capacité de développer ses atouts personnels et de profiter des possibilités de formation;
- Habiletés liées à la recherche d'un emploi : préparation en vue de la recherche d'un emploi, habiletés requises pour participer à une entrevue de recrutement et capacité de cerner et de comprendre l'emploi et d'acquiescer de l'expérience à titre de bénévole.

## Résultats du programme

Des certificats d'attestation (du *Concordia College*) ont été décernés aux détenus pour les trois niveaux de compétence : les habiletés essentielles, les habiletés recherchées et les habiletés très recherchées. Les détenus stagiaires qui manifestent les habiletés, connaissances et attitudes requises en milieu de travail pendant une période de plus de trois mois ont droit à un certificat.

De janvier 1994 à juillet 1995, 191 certificats d'attestation ont été décernés : 98 pour l'acquisition d'habiletés essentielles, 50 pour l'acquisition d'habiletés recherchées et 43 pour l'acquisition d'habiletés très recherchées. En outre, environ 225 certificats de planification de carrière ou de compétences professionnelles ont été décernés (par le *Concordia College*) aux détenus qui ont achevé un programme de formation en classe de trois semaines pour lequel on a utilisé le manuel sur la planification de carrière et les compétences professionnelles.

## Conséquences pour l'avenir

Bien accueilli par les détenus et les agents qui les surveillent en milieu de travail, le *Skills for Employment Program* s'implante rapidement dans la région des Prairies.

Vu les résultats notables obtenus par ses composantes de formation en classe et de formation en cours d'emploi, il faudrait faire des recherches sur ses effets à court et à long terme.

De concert avec des praticiens sur le terrain, le Secteur de la recherche et du développement correctionnels de l'Administration centrale s'emploie actuellement à déterminer l'incidence de ce programme.

Il faut également trouver réponse à certaines questions. Les détenus réussissent-ils à obtenir un emploi après leur mise en liberté? Plus important encore, le conservent-ils? Le programme contribue-t-il à réduire la récidive?

Les réponses à ces questions détermineront dans une large mesure la structure et l'utilité futures du *Skills for Employment Program*. ■

<sup>1</sup> C.P. 3000, Drumheller (Alberta) T0J 0Y0.

# L'employabilité en pratique

par Jacques Brouillard<sup>1</sup> et Alain Sirois<sup>1</sup>

Conseillers d'orientation, Centre régional de réception, région du Québec, Service correctionnel du Canada

**L**e travail est un des principaux éléments qui confèrent de l'importance, voir du prestige à une personne dans la société. Ceux qui travaillent ont droit à plus de reconnaissance sociale que ceux qui n'ont pas de rôle spécifique sur le marché du travail. Ils participent aux projets de société, ils paient des impôts et ils participent aux programmes sociaux. Les autres sont exclus puisqu'ils ne participent pas de la même manière et qu'ils sont souvent forcés de dépendre de programmes, telle l'assistance sociale, qui coûtent cher et sont généralement impopulaires auprès des travailleurs.

Cette exclusion est ressentie encore plus vivement par ceux que la société considère déjà comme des marginaux du fait qu'ils ont commis une infraction criminelle. Dans leur cas, l'étiquette d'«exclu» vient s'ajouter à celle de «délinquant». La combinaison de ces deux épithètes a pour effet de placer ces individus au bas de l'échelle d'utilité et de désirabilité sociale et de leur rendre extrêmement difficile d'apporter à leur vie des changements positifs.

Dans le contexte de l'évaluation professionnelle, la notion d'employabilité désigne la capacité d'un individu de se trouver un emploi, de s'y adapter et de le conserver<sup>2</sup>. Cet article décrit la manière dont la notion d'employabilité est mise en pratique au Centre régional de réception de la région du Québec, tant dans l'évaluation des délinquants que dans l'élaboration de plans de programmes à leur intention.

## Le développement de l'employabilité

**L'**employabilité étant, dans notre société, d'importance primordiale, il est normal que nous ayons notamment pour mandat de rendre notre clientèle plus employable. Nous devons bien sûr, pour cela, être en mesure de cerner les lacunes de cette clientèle et de prendre des mesures pour y remédier.

Un processus à trois étapes a été proposé pour aider les délinquants à devenir aptes à l'emploi<sup>3</sup>. Premièrement, il faut concevoir un mécanisme permettant de saisir la personnalité professionnelle de l'individu. Deuxièmement, il faut prévoir son potentiel professionnel ou sa capacité d'apprendre, de poursuivre un objectif et de progresser après son placement initial. Troisièmement, il faut assurer son adaptation au travail en lui offrant des

programmes et des services axés sur la modification et l'amélioration des comportements essentiels liés à l'emploi.

Il s'agit là des comportements qu'une personne doit posséder pour chercher, obtenir et conserver un emploi. Les autres comportements clés sont liés à la vie sociale, à la vie en collectivité et aux compétences générales requises dans la vie personnelle<sup>4</sup>.

Toutefois, l'employabilité n'est pas déterminée exclusivement par la formation et les compétences professionnelles. La façon dont une personne utilise son temps libre et gère son argent, sa tenue vestimentaire, son logement, sa capacité de se déplacer, ses relations familiales ou conjugales, sa stabilité personnelle, sa santé, tous ces facteurs et bien d'autres ont une incidence directe sur son niveau d'employabilité.

## Mesure des facteurs d'employabilité

Il y a plusieurs critères qui servent à évaluer l'employabilité d'un délinquant (ou de n'importe qui). En plus de tenir compte des facteurs déjà mentionnés, il faut déterminer la capacité d'apprentissage, la scolapitude et la possession (ou le manque) d'habiletés génériques utilisables en situation de travail.

Les traits de personnalité entrent aussi en ligne de compte. Il faut en effet essayer de comprendre la dynamique personnelle du délinquant et sa capacité de s'adapter et de participer au marché du travail et à la société, et d'agir éventuellement sur celles-ci.

Au Centre régional de réception, nous avons pour tâche d'évaluer le degré d'employabilité des délinquants à leur admission, de cerner les raisons de leurs difficultés à s'adapter au marché du travail et, enfin, de proposer des moyens concrets pour les rendre plus employables.

Des entrevues nous permettent de recueillir des éléments d'information sur les antécédents et sur le profil psychosocial; nous utilisons aussi des instruments psychométriques et des instruments

d'évaluation des acquis scolaires pour obtenir une information intéressante sur les facteurs d'évaluation de l'employabilité.

Nous avons également recours à une évaluation des habiletés génériques en situation de travail pour obtenir des données qualitatives sur la capacité des délinquants d'exécuter des tâches spécifiques communes à plusieurs métiers.

### Tests psychométriques

Nous utilisons généralement trois types de tests psychométriques : un test de personnalité, des tests de rendement intellectuel et des inventaires d'intérêts.

Le test de personnalité fournit des renseignements qui permettent d'avoir une image globale de la dynamique personnelle du délinquant. Il nous aide à déterminer si ce dernier est apte à s'investir personnellement dans une tâche, s'il est responsable, motivé, autonome, déterminé et apte à s'investir dans des relations interpersonnelles.

Bref, nous analysons la personnalité du délinquant pour avoir une idée de sa capacité d'entretenir des relations interpersonnelles efficaces dans un cadre de travail. Si nous constatons des lacunes à cet égard, nous recommandons des programmes appropriés.

Les tests d'aptitudes et de rendement intellectuel nous donnent une meilleure idée de la capacité du délinquant de raisonner, d'apprendre, de se concentrer, d'assimiler de nouvelles notions, de retenir les notions apprises et de les utiliser de manière convenable pour atteindre un but donné. Il s'agit là d'un aspect très important étant donné que les délinquants doivent acquérir certaines notions et les appliquer en situation de travail.

Pour diverses raisons — culturelles, familiales, personnelles ou autres —, beaucoup de délinquants n'ont pas exploré de manière structurée leurs intérêts personnels; en outre, ils manquent d'information sur les emplois et les programmes de formation actuellement offerts.

Les inventaires d'intérêts aident à déterminer si le délinquant a fait un choix judicieux en fonction de ses intérêts fondamentaux. Le délinquant qui est incapable de faire des choix et qui préfère s'en remettre au destin est souvent incapable de satisfaire aux exigences d'un employeur, de sorte qu'il finit inévitablement par perdre son emploi.

Mais il y a plus que le simple fait de perdre un emploi; souvent, le délinquant perd du même coup une confiance en soi péniblement acquise.

### Évaluation des acquis scolaires

Bien que l'employabilité ne dépende pas uniquement de la scolarité, les connaissances et les compétences indispensables à l'exercice d'un métier sont ordinairement acquises à l'école. En outre, il faut posséder certains acquis scolaires pour être admissible à des programmes de formation professionnelle.

Nous estimons que plus de la moitié des délinquants n'ont pas terminé la 9<sup>e</sup> année et que bon nombre n'ont fait que des études primaires. Ils ne sont donc pas admissibles aux programmes de formation professionnelle et doivent absolument recevoir l'enseignement qui leur manque.

Au Centre, nous utilisons deux tests pour déterminer le niveau d'instruction des délinquants et recommander les programmes d'éducation nécessaires. Le premier a été élaboré par le Service correctionnel du Canada; il s'agit, pour les anglophones, du *Canadian Adult Achievement Test* et, pour la clientèle francophone, du Test de rendement pour francophones.

Le second est un test de classement mis au point par le ministère de l'Éducation du Québec qui permet de déterminer à quelle partie du programme scolaire correspond le niveau réel de connaissances du délinquant. Les résultats de ce test servent à situer le niveau exact auquel le délinquant devrait commencer son programme d'éducation.

Nous portons une attention toute spéciale aux troubles d'apprentissage, sachant qu'un manque d'habiletés cognitives a une incidence considérable sur la capacité d'une personne de fournir un bon rendement sur le plan scolaire et de s'adapter à un cadre de travail et à la société.

À partir d'une évaluation psychométrique, nous établissons un diagnostic assez précis qui nous permet de recommander des exercices destinés à développer les fonctions cognitives qui sont touchées par les difficultés d'apprentissage.

À long terme, cela devrait améliorer la capacité du délinquant d'apprendre et de fonctionner convenablement en milieu de travail et dans la société. À notre avis, cette forme d'intervention

aide aussi le délinquant à profiter davantage des autres programmes offerts en établissement.

### Évaluation des habiletés génériques en situation de travail

Afin d'obtenir des renseignements utiles sur les compétences et les attitudes des délinquants, nous recommandons à ces derniers de prendre part à des activités structurées qui correspondent à différents métiers.

Ils ont le choix entre des ateliers de menuiserie, de cuisine professionnelle, de câblage électrique, de tôlerie, de mécanique des petits moteurs, de soudure, de dessin technique, de techniques de machiniste et de plomberie.

Ces activités permettent de recueillir de l'information sur les caractéristiques suivantes d'un délinquant :

- sa dextérité;
- sa coordination;
- sa capacité de distinguer les formes, les espaces et les dimensions;
- sa capacité de résoudre des problèmes et d'effectuer des calculs;
- sa capacité d'utiliser des instruments de mesure, d'organiser ses idées, d'établir l'ordre des tâches;
- sa capacité de comprendre et de suivre des instructions verbales, schématiques et audiovisuelles;
- sa capacité d'interpréter des instructions écrites, de lire et de comprendre des graphiques et des tableaux, de communiquer et de poser des questions perspicaces.

Elles fournissent également une information objective sur des caractéristiques comme la ténacité et la persévérance, la maîtrise de soi, la confiance en soi, l'adaptabilité et la souplesse, le sens de l'initiative et l'autonomie.

Bref, l'évaluation en situation de travail permet de déterminer les compétences de base, les habiletés génériques et spécifiques, la

transférabilité du potentiel professionnel et l'adaptabilité active et passive.

### Modes d'intervention

Le Service correctionnel du Canada offre un vaste éventail de services et de programmes destinés à aider la plupart des détenus, et ce, dans le respect de leurs besoins particuliers.

Ces services et programmes visent à favoriser la croissance personnelle, l'acquisition de compétences psychosociales, l'acquisition de connaissances théoriques et professionnelles, et la capacité de maîtriser ses émotions (surtout la colère). Il existe aussi des programmes de traitement pour toxicomanes.

Un grand nombre de ces programmes aident les délinquants à acquérir des comportements essentiels liés à l'emploi. Étant donné que des facteurs autres que la formation scolaire et professionnelle ont une incidence directe sur l'employabilité d'une personne, ces programmes de développement personnel sont recommandés.

### L'employabilité en pratique

Le fait que l'employabilité constitue une condition essentielle à l'estime de soi et au sentiment d'appartenance est bien établi. Il est vrai aussi que les délinquants, peut-être plus que d'autres personnes, tendent à avoir des difficultés sur ce plan.

Au Centre régional de réception de la région du Québec, nous déployons des efforts concertés pour mieux comprendre les problèmes associés à l'employabilité. Nos analyses nous incitent à trouver des moyens plus efficaces de diagnostiquer ces problèmes et de recommander les programmes les plus appropriés.

Notre programme d'intervention axé sur les troubles d'apprentissage est un exemple actuel et concret de ces efforts, mais il doit marquer le début d'une tendance et non pas constituer une intervention unique. ■

<sup>1</sup> 246, montée Ganon, Sainte-Anne-des-Plaines (Québec) J0N 1H0.

<sup>2</sup> DODIER, P., *Problématique et gestion opérationnelle de l'employabilité chez la clientèle carcérale*, 14<sup>e</sup> Consultation nationale sur l'orientation professionnelle, Ottawa, 1988.

<sup>3</sup> DODIER, P., *Un modèle de gestion opérationnelle de l'employabilité pour la clientèle en milieu carcéral*, document inédit, 1986.

<sup>4</sup> DODIER, P., *Un modèle de gestion opérationnelle de l'employabilité pour la clientèle en milieu carcéral*.

# Les délinquants et le travail au Service correctionnel du Canada : Une évolution historique

par **Thomas Townsend**<sup>1</sup>

Directeur exécutif, CORCAN, Service correctionnel du Canada

**L**e travail joue un rôle important dans notre vie. Qui d'entre nous ne se souvient pas des moments marquants qui ont ponctué cet aspect de notre existence : l'obtention d'un emploi, une promotion, une mise à pied ou même un renvoi?

Les emplois et les collègues de travail façonnent aussi notre vie quotidienne. Certaines amitiés et liaisons amoureuses voient le jour en milieu de travail. Les interactions complexes qui caractérisent la vie professionnelle renforcent ou modifient nos attentes personnelles.

Il est facile de comprendre pourquoi le travail joue un rôle fondamental dans notre vie et notre culture. Il nous fournit un revenu, qui nous donne accès au monde de la consommation. Il nous permet de devenir autonomes et d'acquérir notre véritable identité comme adultes. Le travail donne un sens à notre vie et, du moins en partie, définit notre identité sociale.

Le travail n'a pas la même signification sociale pour les délinquants. Environ 70 % de ces derniers disent n'avoir jamais occupé un emploi stable. En raison de certains de leurs comportements (p. ex., consommation de drogues ou consommation abusive d'alcool), la plupart d'entre eux ont beaucoup de difficulté à se trouver et à conserver un emploi. Bon nombre sont aussi trop impulsifs pour travailler dans un milieu structuré.

Confronté à ce manque d'aptitudes à l'emploi, le Service correctionnel du Canada s'est traditionnellement efforcé d'offrir aux délinquants des programmes de travail qui leur permettent d'acquérir des habitudes de travail et des compétences liées à l'employabilité. L'article retrace l'évolution des efforts en ce sens, fait le point de la situation actuelle et décrit les orientations que nous devons prendre dans l'avenir.

## Un point de départ

**L**es élus et les citoyens ont toujours attaché beaucoup d'importance à l'établissement de

régimes de travail en milieu carcéral pour amener les détenus à acquérir des aptitudes professionnelles. Cette notion jouit d'un vaste appui et repose sur une longue tradition, mais il s'est révélé de plus en plus difficile ces dernières années de maintenir des programmes efficaces de travail pour les délinquants.

La valeur du travail dans les programmes modernes de réadaptation fait toujours l'objet de débats, au même titre que les moyens de gérer le travail en milieu carcéral.

La mise au travail des détenus est une tradition qui remonte aussi loin que l'incarcération des contrevenants. En fait, il est fort possible qu'une équipe de détenus ait extrait les pierres qui ont servi à construire le premier pénitencier du Canada.

Lorsque le Service des pénitenciers a vu le jour, le travail était le fondement même du régime carcéral. Il était indispensable au fonctionnement des établissements correctionnels et faisait partie intégrante de la peine imposée au délinquant.

Depuis 50 ans, le travail accompli par les détenus perd progressivement de son importance. Cette évolution est attribuable à des raisons nombreuses et variées, mais qu'on peut toutefois grouper en trois catégories :

- l'automatisation croissante qu'a connue la société ne s'est pas étendue aux établissements pénitentiaires;
- les programmes correctionnels modernes ont réduit le besoin d'inclure le travail parmi les activités des détenus;
- le travail n'est guère valorisé dans les pratiques opérationnelles nouvelles.

**La mise au travail des détenus est une tradition qui remonte aussi loin que l'incarcération des contrevenants. En fait, il est fort possible qu'une équipe de détenus ait extrait les pierres qui ont servi à construire le premier pénitencier du Canada.**

## L'évolution du travail accompli par les délinquants

Au siècle dernier, l'agriculture, la transformation des aliments et les autres branches d'activité nécessaires au fonctionnement d'un pénitencier n'étaient guère mécanisées. Les tâches à accomplir exigeaient des habiletés minimales que les détenus pouvaient facilement acquérir.

Comme le personnel pénitentiaire était peu nombreux, il fallait compter sur les détenus pour les tâches matérielles. En outre, les pénitenciers canadiens étant relativement petits, les détenus pouvaient dans une grande proportion être occupés à assurer la vie de l'établissement.

Des innovations techniques ont depuis vu le jour dans tous les domaines qui sont de grands secteurs d'emploi pour les détenus. Toutefois, vu la nécessité d'occuper ces derniers, ces innovations ont été plus lentes à toucher les pénitenciers. Les emplois exercés par les détenus en sont donc venus à ressembler de moins en moins aux emplois équivalents dans la collectivité.

Ce fossé entre le travail accompli dans la collectivité et le travail accompli en établissement s'est creusé avec l'augmentation de la population carcérale. Malheureusement, celle-ci a augmenté beaucoup plus rapidement au cours des 25 dernières années que le nombre d'emplois pouvant être offerts dans les pénitenciers. Le travail qui était auparavant accompli par un détenu doit maintenant être réparti entre plusieurs travailleurs pour prévenir le chômage au sein de la population carcérale.

Deux moyens peuvent être employés à cette fin. Les surveillants peuvent accepter un nombre de travailleurs supérieur à celui dont ils ont besoin, puis imposer l'oisiveté en milieu de travail (on dit aux travailleurs de rester sur place, mais sans déranger), ou encore on peut redéfinir les tâches à accomplir (p. ex., en confiant à chaque préposé au nettoyage un secteur plus petit). Résultat : la productivité d'un détenu ne correspond qu'à une fraction de celle actuellement attendue du travailleur canadien.

La transformation la plus profonde survenue au XX<sup>e</sup> siècle dans la politique correctionnelle s'est produite au cours des 25 dernières années. Le Service a fait des progrès considérables dans sa compréhension des facteurs qui influent sur la criminalité et des programmes les plus efficaces pour y remédier. Toutefois, les programmes correctionnels ont eu une incidence négative imprévue sur le travail des détenus.

Ce n'est que tout récemment qu'on a tenté de déterminer l'incidence des programmes de travail sur la réadaptation des détenus et la manière dont le travail devait être organisé pour produire des résultats appréciables sur ce plan. De ce fait, le travail a été souvent considéré comme ne jouant qu'un faible rôle du point de vue correctionnel.

Sur le plan opérationnel, cette façon de penser a eu pour effet que les délinquants susceptibles de bénéficier d'un type de travail donné n'ont pas été affectés à la tâche voulue, en plus de donner lieu à d'autres pratiques qui incitent les délinquants à penser que leur travail n'est guère important.

Les changements survenus sur le plan opérationnel ont aussi eu pour effet de minimiser l'importance du travail accompli par les détenus. À mesure que des ressources plus importantes étaient affectées au système correctionnel, l'effectif des établissements a été augmenté de façon à assurer la prestation des services (avec le moins de perturbation possible) même si aucun détenu n'était disponible. L'accroissement de l'effectif a donc réduit les possibilités de travail des délinquants. Il a aussi permis d'augmenter la rotation des détenus entre les programmes, ce qui a

déstabilisé un grand nombre de secteurs de travail et a empêché les détenus de rester assez longtemps à la même place et pouvoir ainsi en tirer des bénéfices.

En outre, les employés sont maintenant plus portés à considérer les détenus comme irresponsables, paresseux et inattentifs, et à ne les croire en mesure d'accomplir que des tâches minimales.

**Malheureusement, celle-ci a augmenté beaucoup plus rapidement au cours des 25 dernières années que le nombre d'emplois pouvant être offerts dans les pénitenciers. Le travail qui était auparavant accompli par un détenu doit maintenant être réparti entre plusieurs travailleurs pour prévenir le chômage au sein de la population carcérale.**

Ces épithètes traduisent peut-être l'évolution du profil de la population carcérale, mais peut-être aussi la réaction des détenus au fait que presque tout le travail accompli en établissement est inutile, peu stimulant et dévalorisé.

Malgré tout, le travail peut avoir un sens et contribuer à la réadaptation du délinquant. Le défi que nous devons relever consiste à intégrer les connaissances nouvellement acquises dans ce domaine à un programme de changement. Les éléments clés mis en lumière par la recherche peuvent et doivent constituer la charpente de nouveaux programmes de travail efficaces en milieu carcéral.

### **Le travail comme moyen de réadaptation**

Il faut absolument redonner au travail la place qui lui revient dans les programmes correctionnels. Dans des circonstances propices, le travail accompli en prison favorise la réinsertion sociale des délinquants. Il faut donc diffuser largement parmi le personnel les résultats des travaux de recherche sur le travail des détenus et le rendement après la mise en liberté. Les employés doivent cesser de considérer le travail accompli par les détenus simplement comme un moyen d'occuper ces derniers. Ils doivent recommander des tâches dans le cadre des plans correctionnels et suivre le rendement au travail des détenus. Mais pour cela, ils doivent être convaincus de la valeur du travail accompli en établissement comme moyen de réadaptation.

### **La distinction entre emploi véritable et travaux ponctuels**

À court terme, il ne sera peut-être pas possible d'éliminer les travaux ponctuels. Mais nous devons cesser de considérer comme un emploi une tâche de nettoyage de 15 minutes. Ce genre de travail ne devrait pas être assimilé à un emploi réel, ni donner droit aux mêmes avantages.

Cela suppose également une réévaluation des emplois des détenus, une définition des exigences de chaque poste et l'établissement de

délais d'exécution pour chaque tâche. Il faudrait également établir et utiliser des repères pour faire la relation entre le travail accompli en milieu carcéral et des tâches similaires à l'extérieur. Il s'agirait, pour cela, de déterminer le nombre d'heures que les employés et les détenus doivent consacrer à la production d'un résultat donné et de comparer la productivité des détenus à celle des travailleurs équivalents dans la société.

### **Le travail et le plan correctionnel**

Le travail doit être considéré comme une situation sociale complexe et ne doit pas être inscrit au plan correctionnel d'un délinquant avant qu'il ait comblé certaines de ses lacunes sur les plans personnel et interpersonnel.

La rémunération doit aussi être établie de manière à inciter les délinquants à acquérir des compétences : la motivation est une condition *sine qua non* de la réussite. Au début des années 1970, on a par exemple mis en place, dans un pénitencier canadien, une installation d'entrée de données pour laquelle on avait besoin de détenus sachant se servir d'un clavier. Pour les emplois d'introduction de données les mieux rémunérés, on exigeait une vitesse de 35 mots à la minute. Les détenus désireux d'obtenir ces emplois mettaient la moitié du temps ordinairement exigé pour achever le cours de dactylographie offert dans l'établissement afin de pouvoir

accéder à une meilleure rémunération.

Nous devons tirer des leçons de cette expérience. Il faut établir des préalables pour les emplois les mieux rémunérés comme cela se fait dans la société, c'est-à-dire laisser la perspective de gains accrus inciter les délinquants à progresser dans leurs plans de programmes.

### **Maximiser l'impact**

Travailler, c'est apprendre en accomplissant quelque chose. Pour être valorisant, le travail doit avoir une certaine durée (d'après les recherches, la durée minimale est de six mois). Il faut donc faire bien comprendre aux détenus l'engagement que le travail représente et souligner cet aspect

**Mais nous devons cesser de considérer comme un emploi une tâche de nettoyage de 15 minutes. Ce genre de travail ne devrait pas être assimilé à un emploi réel, ni donner droit aux mêmes avantages.**

dans les plans de programmes et les rapports sur l'évolution des cas.

## Rétroaction

Il faut constamment faire aux détenus-travailleurs des commentaires au sujet de leur rendement pour les sensibiliser aux comportements clés observés par l'équipe de gestion des cas. Il faut également leur communiquer des observations sur des aspects fondamentaux de l'employabilité telle qu'elle est définie par les employeurs canadiens.

Un outil de rétroaction a été mis au point par des surveillants d'ateliers industriels dans le cadre d'un programme destiné à accroître l'incidence du travail sur les délinquants. Cet instrument novateur offre de nombreuses possibilités : il permet aux surveillants de communiquer leurs attentes en termes simples, de juger le rendement en fonction de comportements observables et de faire des commentaires clairs. Ce système devrait être largement appliqué.

## Surveillants

Les surveillants en milieu de travail doivent être considérés comme des intervenants importants au sein de l'équipe correctionnelle. Non seulement doivent-ils constamment se perfectionner dans leur domaine de spécialisation, mais ils devraient également recevoir une formation pour améliorer leur leadership. Il est malheureux que les personnes qui passent le plus de temps avec les détenus soient souvent celles qui reçoivent le moins de formation.

## Nombre d'emplois

Nous devons trouver d'autres moyens de créer des emplois pour les détenus. Il faut, pour cela, accéder au marché du travail extérieur, c'est-à-dire aux secteurs public et privé.

Vu la croissance de la population carcérale, nous devons conquérir des marchés qui nous permettront d'employer de façon productive les détenus. Pour chaque emploi de détenu, il faut une part du marché d'environ 35 000 \$.

Un gros effort doit aussi être accompli sur le plan des coûts. Les établissements doivent s'adapter aux conditions du marché, dont ils sont isolés depuis 25 ans. Ce virement entraînera des perturbations et, dans bien des cas, une transformation des pratiques établies des établissements.

Enfin, le Service doit se fixer comme objectif global d'employer au moins 20 % des détenus dans ses ateliers industriels et ses exploitations agricoles.

**Le marché du travail peut être source de confusion et même d'angoisse pour une personne n'ayant guère d'expérience. Nous devons par conséquent offrir des services de soutien (s'il y a lieu) pour aider les délinquants à réintégrer la société.**

## Programmes de transition et services de soutien

Les habiletés et l'expérience acquises ne serviront pas à grand-chose si, après sa mise en liberté, le délinquant ne parvient pas à surmonter les obstacles qui l'empêchent d'obtenir un emploi. Le marché du travail peut être source de confusion et même d'angoisse pour une personne n'ayant guère d'expérience. Nous devons par conséquent offrir des services de soutien (s'il y a lieu) pour aider les délinquants à réintégrer la société.

## Le mot de la fin...

Le travail en milieu carcéral est arrivé à un tournant. Certaines recherches très convaincantes nous amènent à repenser son rôle. Nous pouvons revitaliser et repositionner le travail accompli par les délinquants pour en faire une forme précieuse d'intervention correctionnelle.

Sachant que des programmes de travail bien conçus et bien exécutés peuvent favoriser la réinsertion sociale des délinquants, nous avons le devoir d'agir. Cela nous obligera à rompre avec des pratiques qui ont fait partie intégrante de notre environnement professionnel depuis que nous avons commencé à travailler dans le milieu correctionnel. Mais c'est un effort nécessaire, et dont il y a beaucoup à attendre. ■

<sup>1</sup> Troisième étage, 340, avenue Laurier ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

# Les programmes d'ateliers industriels et le comportement des détenus en établissement

par *Kathleen Maguire*<sup>1</sup>

*Hindelang Criminal Justice Research Center, University at Albany*

**L**a plupart des travaux de recherche sur l'incidence des programmes de travail en milieu carcéral sont axés sur les retombées postlibératoires de la participation des délinquants à des programmes d'ateliers industriels durant leur incarcération. Les résultats montrent généralement que ces programmes sont, au mieux, des moyens marginalement efficaces d'assurer la réadaptation à long terme des délinquants<sup>2</sup>.

*On néglige souvent l'incidence qu'a sur les délinquants, durant leur incarcération, l'emploi dans des ateliers industriels. Toutefois, pour contribuer à réduire la récidive, l'emploi des détenus doit nécessairement favoriser la discipline personnelle, l'acquisition de bonnes habitudes de travail et l'établissement d'une image de soi positive. De tels changements devraient se manifester dans le comportement des détenus.*

*Il pourrait par conséquent être utile d'examiner l'incidence sur le comportement des détenus de la participation à des programmes d'ateliers industriels avant d'évaluer la relation entre ces programmes et la récidive. Un examen de la nature et de l'efficacité des changements à court terme dans le comportement peut donner une idée des avantages postlibératoires à attendre des programmes de travail en milieu correctionnel.*

*Cet article résume une recherche récente basée sur l'hypothèse que le travail dans les ateliers industriels pouvait contribuer à l'amélioration du comportement des détenus en établissement et favoriser leur adaptation.*

*Si les programmes d'ateliers industriels dans les prisons contribuent à l'amélioration du comportement des détenus, alors, nous avons, à tout le moins, accompli un premier pas dans nos tentatives d'atténuer l'influence négative générale du milieu carcéral.*

## Qu'offrent les programmes d'ateliers industriels dans les prisons?

**L**es programmes d'ateliers industriels dans les prisons procurent un certain nombre d'avantages aux détenus. Ils offrent souvent des taux de rémunération plus élevés que les autres programmes en établissement et ils permettent également de bénéficier de bonis et de primes au rendement.

Ces programmes donnent aussi aux détenus l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle précieuse. Un tiers au moins des détenus des prisons américaines étaient sans travail avant leur incarcération. Toute expérience professionnelle acquise dans le milieu carcéral donne l'espoir de trouver un emploi après la mise en liberté.

Ces programmes offrent également des avantages quant au cadre immédiat. Les ateliers industriels soulagent l'ennui dont souffrent certains détenus et combattent le stress dont d'autres sont victimes<sup>3</sup>. Ils peuvent même offrir un refuge aux détenus qui craignent pour leur sécurité<sup>4</sup>.

Le travail dans les ateliers industriels peut procurer des avantages moins perceptibles immédiatement. Ces ateliers constituent une entreprise productive. Ils ne permettent pas seulement d'occuper de façon constructive les délinquants, mais ils fournissent également une activité valable dans un cadre par ailleurs relativement stagnant.

Ce travail comporte aussi une interaction avec des surveillants qui ne font pas partie du personnel correctionnel. Les témoignages semblent indiquer que les détenus sont susceptibles de voir ces personnes d'un autre œil parce qu'elles n'appartiennent pas à la structure hiérarchique du pénitencier et qu'elles ne prennent pas de mesures disciplinaires à leur endroit.

Cette interaction peut par conséquent représenter pour les détenus une source de soutien et de renforcement positif, en plus de leur donner l'occasion d'évoluer dans un milieu semblable aux situations de travail du monde normal.

La participation à une activité valable et une interaction positive avec des surveillants qui ne font pas partie du personnel correctionnel devraient également contribuer à accroître l'estime de soi d'un délinquant.

Les effets combinés des avantages tangibles et intangibles que procure le travail dans les ateliers industriels des pénitenciers peuvent aussi réduire l'inconduite en établissement et favoriser l'adaptation des délinquants au milieu carcéral<sup>5</sup>. Dans l'État de New York, il existe, pour la plupart des programmes d'ateliers industriels, des listes d'attente de détenus impatients de travailler. Il est donc raisonnable de supposer que la participation aux programmes d'ateliers industriels incite les délinquants à bien se conduire, de façon à ne pas mettre leur emploi en péril. Enfin, pendant qu'ils travaillent, les détenus ne sont pas oisifs et par conséquent susceptibles de commettre des méfaits.

### Données

Les données sur lesquelles cette recherche est basée ont été tirées d'une vaste étude sur l'efficacité des programmes d'ateliers industriels dans l'État de New York<sup>6</sup>. Les détenus choisis au hasard pour l'étude avaient participé à un tel programme pendant au moins six mois consécutifs en 1981-1982. Les participants ont été recensés à partir des registres de rémunération des ateliers industriels dans cinq prisons à sécurité maximale de l'État.

Un groupe témoin composé de détenus n'ayant pas participé au programme des ateliers industriels a également été constitué à partir de la population carcérale de ces cinq établissements au cours de la même période<sup>7</sup>.

Les chercheurs ont examiné le comportement des détenus avant et après leur participation au programme<sup>8</sup>. L'échantillon final comprenait 1 077 délinquants, soit 511 travailleurs et 566 détenus faisant partie du groupe témoin.

### Relations cernées dans l'échantillon

Les chercheurs ont comparé les détenus ayant travaillé dans les ateliers industriels et ceux du groupe témoin sur plusieurs plans avant d'examiner l'incidence de l'emploi dans les ateliers industriels sur l'inconduite des détenus. Il n'y avait pas de différences significatives entre les deux groupes quant à l'origine raciale, la situation de famille, le lieu de résidence, l'emploi, l'usage de drogues ou d'alcool, le type d'infractions commises, les arrestations antérieures et la durée de la peine purgée.

Toutefois, les détenus ayant travaillé dans les ateliers industriels avaient un niveau de scolarité

plus bas, purgeaient une peine plus longue et étaient, en moyenne, à peu près un an plus âgés que les membres du groupe témoin au moment de leur incarcération pour l'infraction à l'origine de la peine actuelle. En outre, ces détenus avaient commis en moyenne un peu moins de 2,2 infractions aux règles de l'établissement par année, contre une moyenne de 3,3 pour les membres du groupe témoin. Cette différence était statistiquement significative.

### Problèmes de sélection

Pour déterminer si la participation au programme des ateliers industriels avait eu un effet positif sur le comportement des détenus, il a fallu comparer le comportement avant (temps 1) et après (temps 2) la participation à ce programme.

Toutefois, les participants au programme avaient commis sensiblement moins d'infractions aux règles de l'établissement que les membres du groupe témoin pendant toute la durée de leur incarcération et au temps 1 (2,5 contre 3,1 infractions par année pour le groupe témoin). Ces deux différences révèlent la possibilité d'une erreur systématique dans le choix de l'échantillon.

Il y a possibilité d'erreur systématique dans le choix d'un échantillon chaque fois que des sujets sont assignés autrement que de façon tout à fait aléatoire soit au groupe expérimental soit au groupe témoin.

Dans ce cas, les deux groupes ont été choisis au hasard parmi la population carcérale générale, mais ils différaient entre eux quant au taux d'infractions aux règles de l'établissement et à d'autres facteurs (comme l'âge) avant leur assignation à un groupe. Il se peut que des facteurs liés à ces différences aient influé sur le recrutement initial des détenus pour le programme des ateliers industriels.

Il se peut en outre que d'autres variables non mesurées aient influé sur le placement dans le programme des ateliers industriels et sur le comportement des détenus (comme la maturité affective et la motivation au travail).

L'erreur systématique dans le choix de l'échantillon nuit aux tentatives de déterminer l'incidence du programme des ateliers industriels; il est en effet possible que les détenus participant au programme aient été choisis parce qu'ils étaient généralement mieux adaptés et

susceptibles de s'améliorer plus rapidement que ceux qui n'avaient pas été choisis, indépendamment de leur participation au programme.

Bref, à cause de cette erreur systématique, il est difficile de distinguer les effets du programme des effets de sélection antérieurs.

Il se peut également que l'erreur systématique dans le choix de l'échantillon soit attribuable à des facteurs autres que des différences sur le plan du comportement. Ainsi, les différences individuelles, comme le degré de motivation, et les différences liées aux établissements, comme les emplois disponibles pour les détenus, peuvent influencer sur le processus de sélection.

On ne connaît toutefois pas l'effet de ces variables étant donné qu'elles n'ont pas été mesurées. Il faudrait en tenir compte au moment d'évaluer les résultats de l'étude.

L'erreur systématique observable dans cette étude est due au fait que les détenus qui ont participé au programme des ateliers industriels avaient un taux d'infractions aux règles de l'établissement beaucoup plus faible que les membres du groupe témoin, tant pour l'ensemble de la peine qu'au temps 1. Afin de compenser cette erreur, on a distingué dans l'échantillon deux groupes à taux d'infractions élevés.

## Comportement des détenus

Pour mesurer l'adaptation des détenus, on s'est basé sur les registres officiels d'infractions aux règles du pénitencier. Les taux annuels d'infractions ont été calculés pour les durées suivantes :

- toute la période d'incarcération;
- le temps 1 (période précédant le travail dans les ateliers industriels pour les participants au programme et précédant le point de démarcation choisi pour les membres du groupe témoin);
- le temps 2 (période postérieure au travail dans les ateliers industriels pour les participants au programme et postérieure au point de démarcation choisi pour les membres du groupe témoin).

Il a fallu, tout d'abord, examiner les taux d'infractions aux règles de l'établissement pour l'ensemble de l'échantillon, puis distinguer dans l'échantillon deux groupes de détenus ayant des taux élevés d'infractions. Le premier groupe

correspondant aux 50 % des délinquants ayant les taux d'infractions les plus élevés, c'est-à-dire des taux d'infractions annuels d'au moins deux au temps 1. Le second groupe correspondait aux 20 % des délinquants ayant les taux d'infractions les plus élevés, c'est-à-dire des taux d'infractions annuels d'au moins cinq au temps 1.

La comparaison initiale basée sur les infractions aux règles a révélé que les participants au programme avaient des taux d'infractions inférieurs à ceux des membres du groupe témoin tant avant (temps 1) qu'après (temps 2) leur emploi dans les ateliers industriels. Les participants au programme avaient commis sensiblement moins d'infractions que les membres du groupe témoin parmi le premier groupe des détenus ayant un taux élevé d'infractions (premiers 50 %) au temps 1 et au temps 2. Toutefois, étant donné que les participants au programme avaient commis moins d'infractions avant leur emploi (temps 1), nous ne pouvons pas déduire que la participation au programme des ateliers industriels a eu une incidence sur leur comportement au temps 2.

Il a fallu en définitive ramener l'échantillon aux premiers 20 % des délinquants ayant commis des infractions aux règles de l'établissement pour arriver à un point où les taux d'infractions des participants au programme et ceux des membres du groupe témoin n'étaient pas sensiblement différents au temps 1. Mais les participants avaient toujours un nombre d'infractions beaucoup plus faible (3,3) que les membres du groupe témoin (5,0) au temps 2. Ce résultat semble indiquer que la participation au programme des ateliers industriels peut avoir une incidence positive sur le comportement des détenus, du moins pour ceux qui ont des taux élevés d'infractions aux règles de l'établissement.

Plusieurs modèles d'analyses à variables multiples ont également été utilisés pour estimer le comportement au temps 2 de l'ensemble de l'échantillon et des deux groupes de détenus ayant des taux élevés d'infractions pour aider à mieux comprendre l'incidence de la participation au programme des ateliers industriels, les autres facteurs étant neutralisés<sup>9</sup>.

L'analyse la plus rigoureuse a porté sur l'effet de la participation au programme des ateliers industriels au temps 2, les taux d'infractions aux règles de l'établissement au temps 1 et d'autres facteurs étant neutralisés. Les résultats ont révélé

qu'il n'y avait pas de relation significative entre la participation au programme et une baisse des taux d'infractions pour l'ensemble de l'échantillon au temps 2, mais qu'il en existait une entre la participation au programme et une baisse des taux d'infractions au temps 2 pour les deux groupes de détenus ayant des taux élevés d'infractions.

Malgré l'existence possible d'une erreur systématique de sélection, cette recherche révèle que la participation au programme des ateliers industriels a une incidence positive et significative sur le comportement des détenus ayant des taux relativement élevés d'infractions aux règles de l'établissement au début de leur peine.

La participation à ce programme a donc contribué à modifier le comportement des détenus susceptibles d'avoir des taux relativement élevés d'infractions aux règles carcérales.

### Un point de départ

Bien qu'il soit difficile de cerner clairement les effets de traitement que peut avoir la participation à un programme d'ateliers industriels, cette recherche révèle que les détenus ayant participé à un programme de ce genre se

comportaient initialement mieux et avaient dans l'ensemble un meilleur comportement.

La participation n'a pas nécessairement contribué directement à l'amélioration du comportement, mais un programme de ce genre semble avoir permis aux détenus bien adaptés de purger leur peine en évitant d'avoir des difficultés.

Il semble toutefois exister une relation entre la participation à un programme d'ateliers industriels et une amélioration sensible du comportement chez les détenus ayant des taux élevés d'infractions aux règles de l'établissement. Cette constatation confirme la thèse voulant que la participation à un programme d'ateliers industriels soit liée à un mécanisme d'encouragement ou de récompense.

Bref, il se pourrait que les programmes d'ateliers industriels offrent une structure qui favorise et renforce le bon comportement des détenus. Une exploration de la dynamique de ces types de changements de comportement à court terme pourrait ouvrir la voie à des résultats à long terme plus concrets et positifs pour les délinquants. ■

<sup>1</sup> 135 Western Avenue, Albany, New York 12222.

<sup>2</sup> BASINGER, A., *Are Prison Work Programs Working: The Impact of Prison Industry Participation on Recidivism Rates in Ohio*, thèse de maîtrise, School of Public Administration, Ohio State University, 1985. Voir également JOHNSON, C., *The Effects of Prison Labor Programs on Post-Release Employment and Recidivism*, thèse de doctorat, Florida State University, 1984; Utah Governor's Task Force on Correctional Industries, *The Challenge of Correctional Industries*, Salt Lake City, Utah Department of Corrections, 1984; et aussi MAGUIRE, K., FLANAGAN, T.J. et THORNBERRY, T.P., «Prison Labor and Recidivism», *Journal of Quantitative Criminology*, 44, 1988, p. 3-18. On trouvera la seule exception aux résultats généralement négatifs dans SAYLOR, W.G. et GAES, G.G., «PREP Study Links UNICOR Work Experience With Successful Post-Release Outcome», *Federal Bureau of Prisons Research Forum*, 1, 1992, p. 1-8.

<sup>3 et 4</sup> TOCH, H., ADAMS, K. et GRANT, J.D., *Coping: Maladaptation in Prisons*, New Brunswick, Transaction Publishers, 1989.

<sup>5</sup> Il existe des preuves qu'«une participation authentique à des activités traditionnelles peut transformer les attitudes dans un sens prosocial». Voir TOCH, ADAMS et GRANT, *Coping: Maladaptation in Prisons*.

<sup>6</sup> FLANAGAN, T. J., THORNBERRY, T. P., MAGUIRE, K. et MCGARRELL, E. *The Effect of Prison Industry Employment On*

*Offender Behaviour: Report Of The Prison Industry Research Project*, Hindelang Criminal Justice Research Center, Albany, 1988.

<sup>7</sup> La période d'exposition de six mois a été choisie après consultation du personnel du programme d'ateliers industriels. La période 1981-1982 a également été choisie de façon à ce que tous les détenus faisant partie de l'échantillon aient été mis en liberté à la fin de la collecte des données, soit en 1986. Les dossiers sur l'adaptation à la vie carcérale englobent donc toute la période d'incarcération pour la plupart des détenus.

<sup>8</sup> La date du début des affectations des détenus au programme des ateliers industriels correspondait à un point d'intervention normal pour les participants. Une méthode d'appariement à variables multiples en deux stades a été utilisée pour faire correspondre chacun des participants au programme à un membre du groupe témoin et pour déterminer le point de démarcation entre le «temps 1» et le «temps 2» de la durée d'emprisonnement de chaque membre du groupe témoin.

<sup>9</sup> Les modèles à variables multiples ont été estimés au moyen de la méthode de régression des moindres carrés ordinaires. Les variables suivantes ont été incluses dans tous les modèles : l'âge, l'origine raciale, la scolarité, la situation de famille, la profession avant l'incarcération, l'infraction, la durée de la peine, le nombre d'arrestations antérieures, la consommation de drogues et d'alcool avant l'incarcération et le lieu de résidence avant l'arrestation.

# Ateliers industriels des prisons et emploi des détenus : Les nouveaux partenariats avec le secteur privé

par **Robert C. Grieser**<sup>1</sup>

Directeur, Planification, recherche et activation, *Federal Prison Industries Inc.*, U.S. Department of Justice

**D**epuis le début des années 1980, on enregistre une croissance sans précédent des populations carcérales. Par exemple, le nombre de détenus incarcérés dans les prisons fédérales américaines a triplé en dix ans, passant de 32 000 en 1984 à 90 000 en 1995.

De ce fait, les administrateurs des services correctionnels regardent comme indispensables les ateliers industriels, qui leur permettent à la fois de maintenir l'ordre dans des établissements surpeuplés et d'assurer un emploi rémunéré aux délinquants. Les tribunaux ont aussi rendu des ordonnances stipulant que les détenus obtiennent un travail significatif lorsque le système correctionnel contrevient au Huitième Amendement (punition cruelle et insolite).

Toutefois, plusieurs difficultés font obstacle à l'expansion des ateliers industriels dans les prisons, notamment le manque de fonds disponibles ou accessibles et la nécessité de faire des recherches sur les nouveaux produits et marchés à exploiter. L'un des moyens choisis pour surmonter ces difficultés consiste à faire appel à l'entreprise privée.

Cet article décrit le rôle que le secteur privé est appelé à jouer dans les ateliers industriels des prisons, ainsi que les avantages et les risques associés à un tel partenariat. Mais avant tout, il indique quelles sont les clés de la réussite pour la planification et la réalisation de cette «fusion».

## Rôle du secteur privé

**L**e secteur privé peut intervenir à plusieurs niveaux dans les ateliers industriels correctionnels. Tout d'abord, les organismes gouvernementaux s'efforcent depuis longtemps de modeler leurs activités sur celles du secteur privé et de faire appel à ses compétences.

Les responsables des ateliers industriels des prisons ont donc reçu les moyens nécessaires pour rationaliser leurs opérations — pouvoir d'emprunter des capitaux, latitude voulue pour les acquisitions, marge de manœuvre pour l'embauche et la rémunération du personnel. Ils ont également commencé à recruter dans les milieux industriels (tant au palier de la direction qu'à celui des unités de production) et à faire davantage appel à des spécialistes de l'extérieur.

Aux États-Unis, le secteur privé joue un rôle plus direct, en ce sens que la direction et la gestion de nombreux projets de valorisation d'ateliers industriels dans les prisons approuvés par le U.S. Department of Justice sont confiées à des entreprises<sup>2</sup>. Ainsi, l'État de la Floride autorise (depuis 1984) une société quasi-indépendante à gérer les ateliers industriels dans les prisons de cet État.

Les ententes de partenariat entre ateliers industriels des prisons et entreprises privées constituent une autre variation sur le même thème. Ces partenariats consistent à combiner l'apport en main-d'œuvre et l'accès au marché des organismes gouvernementaux qu'offrent les ateliers correctionnels avec les compétences spécialisées d'entreprises privées.

## Les avantages et les risques du partenariat

Ce genre de partenariat peut être avantageux à plus d'un titre pour les ateliers industriels des prisons, en leur permettant notamment :

- d'accroître leur potentiel de vente et, par le fait même, les possibilités de création d'emplois pour les détenus;
- de faire travailler les détenus dans les mêmes conditions que dans l'entreprise privée;
- de réduire leur risque financier;
- d'avoir un meilleur accès à des compétences spécialisées (p. ex., en ingénierie et en marketing);
- d'améliorer leur image de marque grâce à leur collaboration avec le secteur privé;
- d'innover dans leurs opérations;
- d'améliorer l'image de marque de leurs produits.

Un tel arrangement profite également aux entreprises privées en leur permettant de réduire les coûts salariaux et d'accéder aux marchés gouvernementaux, à une main-d'œuvre

disponible pour les équipes de nuit et à des installations de production prêtes à l'emploi. Bref, les deux parties peuvent sortir gagnantes d'un tel arrangement.

Toutefois, les partenariats avec le secteur privé posent bien des défis dont on ne doit pas sous-estimer l'importance. Les organismes correctionnels risquent notamment :

- de devoir investir beaucoup de temps, d'énergie et de ressources dans la planification d'un tel arrangement;
- de devoir céder, en partie du moins, les commandes des ateliers industriels dans les prisons;
- d'échouer dans cette entreprise;
- de tomber sur un partenaire qui n'est pas digne de confiance;
- d'être la cible de plaintes d'entreprises qui n'ont pas été choisies pour le partenariat.

### Les paramètres d'un bon partenariat

Pour assurer la réussite d'un partenariat avec le secteur privé, il est primordial de bien comprendre les responsabilités et les obligations qui incombent aux deux parties.

D'où la nécessité d'établir un plan de marketing détaillé, particulièrement en cas de partage des responsabilités entre l'organisme correctionnel et l'entreprise privée relativement à la mise en marché du produit. Ce plan doit prévoir qui est responsable de la participation aux salons professionnels et de l'élaboration de la documentation sur le produit, et indiquer si les représentants commerciaux recevront une formation particulière.

Sauf dans le cas des commandes existantes, c'est toujours au nom, et à titre de représentant commercial, des ateliers industriels correctionnels que le partenaire du secteur privé doit prendre contact avec les organismes gouvernementaux clients. Ce faisant, il doit toutefois éviter de présenter les ateliers comme étant la source d'approvisionnement imposée aux organismes gouvernementaux. Mieux vaut faire valoir le fait que les clients s'approvisionnent chez nous par choix — à cause des prix, de la qualité du produit et du service — et non par obligation.

Il importe de bien clarifier les modalités de partage des coûts de la main-d'œuvre, des matières premières, des frais de marketing et

de formation et des frais généraux. De même, les modalités de partage des bénéfices doivent être précisées, que l'on opte pour des honoraires fixes ou pour l'octroi d'un pourcentage des profits.

On doit également établir au préalable les modalités de partage des dépenses d'équipement, en fonction du produit choisi, des risques assumés par chacune des parties et des prévisions de résultats.

Il faut s'attendre à essuyer des pertes financières, du moins dans les premiers temps. Or, la plupart des entrepreneurs du secteur privé ne sont pas disposés à éponger bien longtemps un déficit. C'est pourquoi la réussite à long terme d'un partenariat repose souvent sur le choix d'un entrepreneur qui est prêt à assumer les frais de démarrage et à tolérer un certain degré d'incertitude financière.

On doit déterminer clairement qui est responsable de l'embauche des détenus, des licenciements et des heures de travail, ainsi que les voies hiérarchiques et les obligations de rendre compte. Les entrepreneurs devraient également être tenus de rémunérer les détenus selon les taux en vigueur dans les ateliers industriels correctionnels et de satisfaire à toutes les exigences en matière de rapport dans ce domaine.

En ce qui concerne la gestion sur place, rien ne s'oppose à ce que l'entrepreneur fournisse des contremaîtres, ce qui réduira le travail des surveillants d'ateliers correctionnels. Toutefois, ces contremaîtres devront se soumettre à une enquête sur les antécédents et à un test de dépistage des drogues, et devront suivre un stage de familiarisation avec le milieu carcéral.

Enfin, la question des niveaux de production doit être négociée avec soin, particulièrement dans le cas où le produit est fabriqué dans une autre usine. Les organismes correctionnels doivent se garder de faire des comparaisons ou de vouloir rivaliser avec les autres installations ou produits de leur partenaire du secteur privé.

### Le modèle des prisons fédérales américaines

*Federal Prison Industries Inc.* et ses partenaires ont un même objectif : livrer aux clients, dans les délais convenus, des produits de qualité à des prix concurrentiels. Les deux parties partagent à la fois les bénéfices et les risques de leur entreprise commune.

Pour sa part, *Federal Prison Industries* négocie des contrats à long terme, assure un niveau d'activité minimal et fait appel à ses partenaires avant tout pour la création de nouveaux produits.

En échange, ses partenaires s'engagent à contribuer au succès de son groupe de produits en fournissant les services de recherche et développement nécessaires à la conception de nouveaux produits connexes, et en offrant leur assistance technique. Ils aident *Federal Prison Industries* à concevoir des composantes de produits en lui fournissant des dessins techniques et en mettant leurs connaissances spécialisées et leur technologie à sa disposition; et à faire face à la concurrence dans ses créneaux de marché en modernisant et en valorisant constamment ses lignes de produits, en modifiant les prix au besoin et en lui communiquant de l'information sur les coûts. Ils l'aident aussi à maintenir les stocks au niveau minimal qui convient pour respecter des délais d'exécution de plus en plus courts.

Dans l'ensemble, les deux parties s'engagent à demeurer constamment en communication à tous les paliers, en échangeant tous les renseignements se rapportant aux éléments ou au programme faisant l'objet du contrat.

*Federal Prison Industries* a connu, à ce jour, certains succès dans ses partenariats avec le secteur privé, notamment dans le domaine de la fabrication de panneaux architecturaux et de cartouches d'encre pour imprimantes laser. Il y a également eu des échecs. Dans un cas, un projet de traitement de données dans une prison fédérale du New Jersey a tourné court, faute d'un plan de marketing bien pensé. Dans un autre, une offre de partenariat en vue de la production d'enveloppes n'a pas trouvé preneur à cause du degré élevé de risque financier à assumer.

### Principaux domaines de planification

Dans le processus de planification d'une entente de partenariat, les dix points suivants sont primordiaux :

- déterminer la nature du produit et le lieu de sa production;
- désigner un point de contact principal;
- déterminer quelles ressources peuvent être mises à la disposition de l'entreprise privée;
- évaluer avec soin les entreprises candidates;
- établir des relations de travail avec l'entreprise partenaire et faire en sorte que chacun comprenne les besoins de l'autre partie;
- toujours être de bonne foi;
- élaborer un plan bien pensé et détaillé avant la signature du contrat;
- établir un calendrier de mise en œuvre;
- définir des paramètres précis (moyens et résultats) et établir des ententes par écrit;
- prévoir la fin du contrat en y incluant une clause de retrait graduel, et même une clause de renonciation dans l'éventualité où les deux parties concluraient à l'échec du partenariat.

Une autre question primordiale à prendre en compte dans la négociation d'un tel contrat est celle de la solidité financière de l'entreprise partenaire. Il est essentiel que celle-ci ait les reins assez solides pour investir les ressources nécessaires au démarrage sans que sa trésorerie ne s'en ressentent.

### Quelles sont les perspectives d'avenir?

Il est clair qu'à l'avenir, les ateliers industriels des prisons continueront de jouer un rôle majeur dans la gestion sûre et efficace d'établissements correctionnels surpeuplés. Il est tout aussi évident qu'ils feront de plus en plus appel au secteur privé pour les aider à trouver des solutions favorisant leur expansion. Le partenariat avec le secteur privé n'est sans doute pas la solution miracle aux problèmes auxquels font face les administrateurs des ateliers industriels dans les prisons, mais il apporte certainement des éléments de réponse. Il faut surmonter beaucoup d'obstacles, et investir beaucoup d'efforts et de ressources pour établir un partenariat satisfaisant, mais le jeu en vaut la chandelle. ■

<sup>1</sup> 320 First St. N.W., Washington, D.C. 20534. Les opinions exprimées dans cet article n'engagent que l'auteur et ne traduisent pas nécessairement les opinions du U.S. Federal Bureau of Prisons ou du U.S. Department of Justice.

<sup>2</sup> Les dispositions législatives adoptées en 1977 autorisent le U.S. Department of Justice à approuver jusqu'à 50 projets de valorisation des ateliers industriels dans les prisons. Les ateliers visés ne sont alors plus assujettis aux lois interdisant le commerce entre États de biens fabriqués dans les prisons.

# Principes et caractéristiques fondamentaux de la formation correctionnelle de base des adultes

par Ray Lilly<sup>1</sup>

Chef, Éducation et formation, établissement Warkworth,

Membre du Comité de la formation correctionnelle de base des adultes, Service correctionnel du Canada

**P**ourquoi cela vaut-il la peine de consacrer du temps et des efforts à la formation correctionnelle de base des adultes? Principalement parce qu'elle se différencie nettement de la formation de base des adultes tout court.

*Cela ne signifie pas qu'il existe toujours une nette distinction entre éducation, formation de base des adultes et formation correctionnelle de base des adultes. Par contre, cela signifie qu'il existe un continuum, de l'éducation (publique) normale à la formation de base des adultes et à la formation correctionnelle de base des adultes, et que les enseignants du Service correctionnel du Canada sont les plus efficaces au troisième stade de ce continuum.*

*En outre, la stratégie correctionnelle du Service exige que tous les programmes soient de nature correctionnelle, c'est-à-dire qu'ils visent à répondre aux besoins des délinquants et à contribuer à leur réinsertion sociale.*

*C'est pourquoi les premiers éducateurs de la région de l'Ontario ont proposé récemment que la formation correctionnelle de base des adultes soit un projet spécial permanent. Cet article rappelle les textes de référence et les autorités sur lesquels se fonde une telle décision, et analyse les principes et les caractéristiques de la formation correctionnelle de base des adultes.*

*Il importe de noter que bon nombre de délinquants doivent suivre une formation correctionnelle de base comme condition préalable à leur participation à tout type de programme correctionnel de travail parce qu'ils n'ont même pas les habiletés de base requises pour apprendre les rudiments d'un métier.*

## Textes de référence et autorités

**L**e recours à la formation correctionnelle de base des adultes au sein du Service correctionnel du Canada s'appuie sur divers textes de référence et autorités.

*La Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et son règlement d'application prescrivent l'utilisation de programmes éducatifs destinés à répondre aux besoins criminogènes. Ainsi, aux termes de l'article 76 : «Le Service doit offrir une gamme de programmes visant à répondre aux besoins des délinquants et à contribuer à leur réinsertion sociale».*

Dans son énoncé de Mission, le Service s'engage également à inciter activement et à aider les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois en leur offrant des programmes. La valeur fondamentale n° 2 appuie expressément les activités de formation correctionnelle.

D'autre part, la Directive du Commissaire n° 720 précise que le Service doit offrir aux délinquants des programmes agréés au palier provincial, et qui répondent à leurs besoins en matière de formation, afin de les aider à réintégrer la société.

L'American Correctional Association reconnaît depuis longtemps l'utilité de programmes de formation correctionnelle de base des adultes, lorsqu'ils sont bien conçus et bien exécutés, tandis que la Correctional Education Association se range à l'opinion selon laquelle la formation correctionnelle est un moyen de lutte contre les causes profondes de la criminalité.

Enfin, dans le processus de gestion des cas mis en place par le Service, la formation correctionnelle de base des adultes est considérée comme une étape importante de la réinsertion sociale des délinquants. Après tout, les délinquants doivent commencer par apprendre à lire, à écrire et à compter pour comprendre le contenu d'autres programmes et, au bout du compte, le monde dans lequel ils vivent.

## L'utilité de la formation correctionnelle de base des adultes

La formation correctionnelle de base des adultes contribue à la réinsertion sociale des délinquants par des programmes d'acquisition d'habiletés de base (savoir lire, écrire et compter), de développement personnel et de préparation à la vie active qui leur permettront de devenir des citoyens respectueux des lois et autonomes. Ces programmes favorisent par ailleurs l'adoption d'attitudes et de valeurs prosociales qui sont également d'une importance cruciale.

Les études effectuées démontrent que les programmes de formation figurent parmi les moyens les plus efficaces d'aider les délinquants à réintégrer la société. C'est pourquoi l'on y attache de plus en plus d'importance dans les milieux correctionnels.

En outre, bien des délinquants ont un niveau d'instruction très bas par rapport aux autres adultes canadiens. En fait, beaucoup sont des analphabètes fonctionnels et, par conséquent, ont bien peu de chances de trouver un emploi convenable à leur sortie de prison s'ils n'améliorent pas leur niveau d'instruction.

Les résultats de tests indiquent qu'à leur entrée dans le système correctionnel, 60 % des délinquants n'ont pas le niveau requis pour être admis à l'école secondaire, 80 % d'entre eux ne seraient pas admissibles à une formation professionnelle, et 90 % sont au-dessous du niveau correspondant à la fin des études secondaires.

Bien des délinquants n'ont pas non plus les capacités de réflexion et de raisonnement nécessaires pour bien s'insérer dans la société, ni les aptitudes et les bonnes habitudes de travail requises pour conserver un emploi.

Les programmes éducatifs visent à répondre à trois catégories de besoins :

- l'amélioration du niveau d'instruction (d'alphabetisation fonctionnelle, en particulier);
- l'acquisition de compétences nécessaires à l'emploi (particulièrement les habiletés génériques applicables à divers métiers);
- le développement des aptitudes aux relations interpersonnelles, des facultés cognitives et des aptitudes nécessaires pour avoir un comportement prosocial.

### Principes et caractéristiques clés

On a récemment passé en revue toutes les études effectuées dans le domaine de la formation correctionnelle de base des adultes : il est établi depuis longtemps qu'elle contribue à améliorer l'estime de soi, les aptitudes sociales et la confiance en soi.

Selon les résultats de ces recherches, les programmes correctionnels présentant certaines caractéristiques particulières contribuent à réduire le risque de récidive de 25 % à 80 %, soit d'environ 50 % en moyenne<sup>2</sup>.

L'efficacité des programmes de formation correctionnelle de base des adultes repose sur les principes suivants :

- les programmes intensifs doivent porter sur la modification du comportement;
- ces programmes doivent être axés sur les besoins criminogènes des délinquants à risque élevé;
- les enseignants doivent tenir compte à la fois des caractéristiques du programme et des caractéristiques des délinquants qui y participent, et agir en conséquence;
- les stratégies comportementales doivent être appliquées fermement mais équitablement;
- les enseignants doivent être à l'écoute des délinquants et les encourager (et devraient être formés et supervisés en conséquence);
- les délinquants devraient être placés dans des situations propices aux activités prosociales.

Il est tout aussi important d'être au courant des modes d'intervention qui se sont révélés inefficaces dans le domaine de la formation correctionnelle de base des adultes. Il s'agit notamment des classiques thérapies freudiennes psychodynamiques et des psychothérapies rogoriennes centrées sur le client, des approches fondées sur le modèle médical, des approches axées sur la théorie des sous-cultures et de l'étiquetage, des programmes visant les délinquants à faible risque, des programmes axés sur des besoins qui ne sont pas de bons prédicteurs du comportement criminel, et des stratégies mettant l'accent sur un châtement bien compris.

D'autre part, l'analyse des recherches effectuées sur les programmes correctionnels d'alphabetisation indique que les bons programmes dans ce domaine présentent certaines caractéristiques communes<sup>3</sup>.

Par exemple, le matériel didactique est varié, intéressant et adapté à la vie carcérale; il porte sur des questions concrètes telles que les relations familiales, la sexualité et la violence. Les détenus doivent également recevoir une information qui leur servira à leur retour dans la société, notamment sur l'emploi, le logement, les transports, les soins de santé et le bien-être social. De même, les programmes destinés aux parents ayant la garde d'enfants doivent porter sur des questions pratiques telles que les soins à l'enfant, la nutrition et la planification familiale.

Les cours destinés aux délinquants qui maîtrisent mal la langue française ou anglaise, selon le cas, doivent tenir compte des différences culturelles et comporter un volet enseignement de la langue. Les programmes doivent également être axés sur la modification du comportement et l'acquisition de compétences; les participants devraient être libres de s'y inscrire, d'abandonner en cours de route et de progresser à leur rythme.

En outre, les programmes doivent intégrer le développement des habiletés de base et l'acquisition de compétences psychosociales; les progrès et les réalisations des participants doivent faire l'objet d'un suivi. Le milieu d'apprentissage doit être structuré, propice au renforcement positif et riche en modèles de comportement prosocial. Les expériences et les activités d'apprentissage devraient être autant d'occasions pour les participants de mettre en pratique les compétences acquises dans des situations fonctionnelles bien réelles. Enfin, les enseignants doivent utiliser des méthodes d'apprentissage individuel et en groupe, et faire appel à toute une gamme de techniques, de technologies éducatives et de personnes-ressources des groupes communautaires et des milieux d'affaires.

### Miser sur la formation

Les programmes de formation établissent les bases à partir desquelles les délinquants pourront acquérir les compétences nécessaires à leur développement personnel et, par le fait même, à leur réinsertion sociale. Bref, pour tirer profit d'un programme, quel qu'il soit, le délinquant doit d'abord savoir lire, écrire et compter.

Avant 1994, la relation existant entre formation, programmes correctionnels et réinsertion sociale était peu structurée. Elle était cependant jugée assez importante pour que des documents officiels tels que la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* prescrivent l'utilisation de programmes de formation. De plus, le Service correctionnel du Canada a toujours accordé une grande place à la formation

des délinquants dans l'élaboration et la planification de ses politiques.

Aujourd'hui, nous avons une raison supplémentaire de miser sur la formation des délinquants puisqu'il a été établi qu'en appliquant de façon judicieuse les principes et les caractéristiques qui ont fait leurs preuves dans le domaine de la formation correctionnelle de base des adultes, on peut réduire le risque de récidive de 25 % à 80 %.

Les enseignants en milieu correctionnel ont longtemps défini leur activité simplement comme de la «formation correctionnelle», sans pouvoir préciser ce qu'ils entendaient par là. On ne peut plus accepter aujourd'hui des propos du genre : «Je donne simplement des cours de formation de base à des criminels. Leur criminalité n'est pas mon problème.» Notre but n'est pas de produire des escrocs plus instruits, mais de modifier les attitudes, les sentiments et les valeurs des délinquants.

La clé du succès en matière de formation correctionnelle de base des adultes, c'est la formation des enseignants eux-mêmes. Maintenant que nous avons une idée claire de ce que nous recherchons dans ce domaine, nous devons nous assurer que les enseignants du Service comprennent bien les buts de ce procédé et qu'ils possèdent les compétences et les capacités nécessaires pour mettre à exécution les principes et les caractéristiques de la formation correctionnelle de base des adultes.

Pour imprimer une orientation purement correctionnelle à ses programmes de formation, la région de l'Ontario a entrepris un projet visant à incorporer les principes et les caractéristiques des stratégies correctionnelles dans son programme de formation de base des adultes. Toutefois, ce projet n'aura véritablement abouti que le jour où chaque enseignant, chaque délinquant participant et chaque cours mettront en application ces principes et ces caractéristiques. ■

<sup>1</sup> Établissement Warkworth, C.P. 760, Campbellford (Ontario) K0L 1L0.

<sup>2</sup> GENDREAU, P., «The Principles of Effective Intervention with Offenders», *What Works in Community Corrections: A Consensus*

*Conference*, Philadelphie, International Association of Residential and Community Alternatives, 1993.

<sup>3</sup> RYAN, T.A., «Alphabétisation et réinsertion sociale des délinquants», *Forum*, vol. 3, n° 3, 1991, p. 17-23.

# Le placement à l'extérieur : Un pas dans la bonne direction

par **Charles L. Haskell**<sup>1</sup>

Conseiller juridique, Services juridiques, Service correctionnel du Canada

**C**haque année, environ 350 détenus quittent les pénitenciers à sécurité minimale et moyenne du Canada pour participer à un programme de placement à l'extérieur. Un placement à l'extérieur dure, en moyenne, moins de trois mois; il s'agit le plus souvent d'activités bénévoles ou de services communautaires, et non d'un emploi rémunéré.

Toutefois, le placement à l'extérieur répond effectivement à une grande variété d'objectifs correctionnels : il offre aux délinquants des occasions de travailler de façon utile et productive; il favorise le maintien et le renforcement des liens avec les employeurs de la collectivité; enfin, il permet au personnel de mieux évaluer les délinquants aux fins de leur mise en liberté sous condition.

Cet article examine les fondements juridiques des programmes de placement à l'extérieur, décrit les critères d'admissibilité à ces programmes et explore les moyens de résoudre les difficultés associées à la surveillance des délinquants qui y participent.

## Fondements juridiques

**L**a Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition adoptée en 1992 et le Règlement connexe reprennent généralement sous forme codifiée des politiques et procédures qui étaient en vigueur depuis bon nombre d'années au sein du Service correctionnel du Canada. Toutefois, de nouvelles dispositions ont également mis un terme à plusieurs pratiques bien établies.

Par exemple, à l'article 18 de la Loi, un placement à l'extérieur est défini comme un «programme structuré de libération pour une période déterminée permettant aux détenus d'être employés en dehors du pénitencier à des travaux ou des services à la collectivité, sous la surveillance d'une personne — agent ou autre — ou d'un organisme habilités à cet effet par le directeur».

Ce concept est semblable à celui de l'ancien régime de «semi-liberté restreinte» qui permettait d'atteindre des objectifs comparables. La semi-liberté restreinte était accordée à des détenus ayant purgé le sixième de leur peine, pour leur permettre de participer à un programme

d'emploi ou de service à la collectivité. Les détenus devaient revenir tous les soirs ou les fins de semaine à leur établissement à sécurité minimale ou au centre correctionnel communautaire. La Commission nationale des libérations conditionnelles devait simplement s'assurer que la gestion du risque s'effectuait toujours dans de bonnes conditions.

Le placement à l'extérieur se compare également aux «permissions de sortir en groupe sous surveillance», qui étaient très répandues dans le passé et qui permettaient aux détenus des établissements à sécurité minimale de participer à des travaux communautaires.

Toutefois, la nouvelle Loi limite de deux manières l'accès à la semi-liberté restreinte : le détenu y est admissible, non plus après avoir purgé le sixième de sa peine, mais six mois avant le tiers de sa peine (moment auquel il deviendra admissible à la libération conditionnelle totale); et le but assigné à la semi-liberté est de préparer le délinquant à la libération conditionnelle totale. En conséquence, le placement à l'extérieur constitue maintenant le meilleur moyen d'atteindre les objectifs que visaient antérieurement le régime de la semi-liberté restreinte et les permissions de sortir en groupe sous surveillance.

## Admissibilité

Les détenus sont admissibles au placement à l'extérieur en même temps qu'aux permissions de sortir sans surveillance, c'est-à-dire généralement après avoir purgé le sixième de leur peine. Voici les critères d'admission :

- le détenu ne présentera pas un risque indu pour la société en récidivant;
- il est souhaitable que le détenu participe à un programme structuré de travail ou de service à la collectivité à l'intérieur de celle-ci;
- sa conduite pendant la détention ne justifie pas un refus;
- un plan structuré de travail a été établi.

Ces critères sont presque identiques à ceux qui s'appliquent aux permissions de sortir sous surveillance, à l'article 17 de la Loi, et aux permissions de sortir sans surveillance, à l'article 116. Par contre, les critères d'admission à la libération conditionnelle totale et à la semi-liberté sont plus succincts : «le risque de récidive (...) n'est pas inacceptable pour la société et que cette libération contribuera à la protection de celle-ci en favorisant sa réinsertion sociale en tant que citoyen respectueux des lois».

La différence la plus importante entre placement à l'extérieur et libération conditionnelle, pour ce qui est des critères d'admission, réside dans le fait que les intérêts d'un employeur ou d'un organisme communautaire peuvent entrer en ligne de compte dans le cas du placement à l'extérieur. Autrement dit, la réinsertion sociale du délinquant n'est pas l'unique but du placement à l'extérieur.

Les municipalités avoisinant un pénitencier à sécurité minimale ou moyenne voient généralement d'un bon œil le fait de pouvoir compter sur une main-d'œuvre non qualifiée et peu coûteuse pour la lutte contre les incendies, la cueillette des pommes ou les corvées de nettoyage. Les bénéfiques que peuvent tirer les détenus de la participation à ces tâches sont secondaires, à moins que le placement à l'extérieur ne débouche sur un emploi.

Les politiques et procédures adoptées par le Service concernant les programmes de placement à l'extérieur visent à négocier rapidement des arrangements à la fois souples et relativement sûrs. Les directeurs d'établissement sont habilités à autoriser un placement à l'extérieur d'une durée maximale de 60 jours civils et peuvent imposer toute condition qu'ils jugent raisonnable et nécessaire pour la protection de la société.

Les chefs d'établissement ont donc toute latitude pour accorder, refuser ou résilier un placement à l'extérieur, pourvu qu'ils respectent l'obligation d'agir équitablement. Leur liberté d'action n'est limitée que par le degré d'intérêt manifesté par la collectivité, les exigences opérationnelles de l'établissement et l'initiative dont ils font eux-mêmes preuve.

Les possibilités d'expansion des activités de placement à l'extérieur sont d'autant plus grandes que la Loi et le Service laissent le soin d'en décider à ceux qui sont les plus proches des entreprises et des collectivités locales.

## Solutions aux problèmes de surveillance

Une des grandes préoccupations est toujours la responsabilité que pourrait encourir le Service en cas de dommage causé (accidentellement ou volontairement) par un détenu durant un placement à l'extérieur.

La procédure normale exige qu'un surveillant soit désigné pour chaque programme structuré de placement à l'extérieur. En outre, le Service doit s'assurer dans chaque cas que les modalités du placement à l'extérieur sont adaptées à la situation personnelle du détenu et aux facteurs de risque caractérisant ses antécédents. Le Service doit également s'assurer que le surveillant désigné est conscient de ces risques et qu'il connaît son métier. En négligeant de vérifier si ces conditions préalables sont remplies, le Service risquerait d'être tenu responsable de tout préjudice causé à un surveillant ou à un tiers par un détenu.

Les surveillants, ainsi que les représentants des employeurs et des organismes communautaires, doivent toutefois signer un formulaire d'exonération de responsabilité qui vise à décharger le Service de toute responsabilité en cas de préjudice causé par un détenu au cours d'un placement à l'extérieur. Ce formulaire vise également à rappeler aux employeurs et aux organismes communautaires qu'ils doivent exercer une surveillance raisonnable sur les détenus.

Il suffit, sans doute, d'invoquer cette exonération de responsabilité en cas de plainte au sujet d'un détenu qui a brisé la machine qu'il était chargé de manœuvrer, qui a endommagé un produit en cours de fabrication ou de livraison, ou qui a nui d'une autre manière à la qualité du travail. L'employeur ou l'organisme concerné sait, dès le début de l'arrangement, que le Service ne garantit pas la qualité du travail effectué par le détenu.

Par contre, comment réagir dans l'éventualité où un détenu prend la fuite ou cause volontairement des dommages à l'occasion d'un placement à l'extérieur (ce qui est en fait très rare)? La meilleure façon de se prémunir contre ce genre de risque consiste pour l'employeur ou l'organisme à prendre une assurance-responsabilité. La loi rejette habituellement la faute sur ceux qui négligent de prendre les précautions nécessaires pour se protéger, eux-mêmes et autrui, contre tout risque de préjudice prévisible.

Étant donné que la prévision du comportement criminel n'est pas une science exacte, les surveillants doivent, eux aussi, structurer avec soin le programme de placement extérieur et en définir les modalités à la fois en fonction des besoins du cas et en fonction des conditions du placement à l'extérieur, pour se prémunir contre le risque d'être tenus responsables de préjudices. Ils doivent également respecter les modalités établies relativement à la fréquence et à la nature de leurs contacts avec le détenu.

Il convient, à ce stade, d'examiner le contexte juridique tout en essayant de déterminer le degré de surveillance requis pour un placement à l'extérieur. La *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* est divisée en trois parties intitulées respectivement «Système correctionnel», «Mise en liberté sous condition et incarcération», et «Enquêteur correctionnel».

En vertu de l'article 107 de la partie II, la Commission nationale des libérations conditionnelles a «toute compétence et latitude pour accorder une libération conditionnelle» et pour «accorder une permission de sortir sans surveillance».

En conséquence, bien que les chefs d'établissement soient habilités à accorder une permission de sortir sous surveillance (article 17, partie I), ils n'ont que des pouvoirs limités pour ce qui est d'accorder une permission de sortir sans surveillance.

La distinction fondamentale entre la partie I et la partie II réside dans le degré de liberté que les décideurs compétents peuvent respectivement accorder ou refuser aux détenus. Le placement à l'extérieur étant traité dans la partie I, le degré de surveillance exercée s'apparente davantage à celui qu'exige une permission de sortir sous surveillance qu'à celui qu'exige une libération conditionnelle. On peut en dire autant des conditions imposées pour la participation du détenu à un programme de placement à l'extérieur.

### Un pas dans la bonne direction

À l'exception des organismes de services à but non lucratif, la plupart des employeurs se soucient avant tout de productivité, de rendement et de profit. C'est pourquoi rares sont les employeurs qui sont prêts à consacrer

le temps et les ressources nécessaires pour satisfaire à ces critères relatifs à la surveillance raisonnable et à la structure du programme de placement à l'extérieur, lorsqu'ils ont des solutions de rechange plus simples à portée de la main.

En outre, le Service n'offre ni subventions ni autres formes d'encouragement pour inciter les employeurs à participer aux programmes de placement à l'extérieur. On s'attend généralement à ce que les détenus reçoivent les mêmes salaires et avantages sociaux que les employés réguliers.

Par ailleurs, les détenus admis à un programme de placement extérieur ne sont pas exemptés pour autant des transferts ni des autres arrangements pris par l'établissement qui risquent de nuire à leur participation, sans parler des conséquences relatives à leur employabilité. Cela ne fait rien pour rendre le placement à l'extérieur attrayant aux yeux de l'employeur moyen.

Toutefois, un nombre assez important d'organisations communautaires et d'entreprises sont disposées à participer aux programmes de placement à l'extérieur par civisme ou pour d'autres raisons particulières. De même, un nombre relativement important d'employeurs sont prêts à prendre à leur service un détenu qu'ils connaissent personnellement ou qui a les compétences particulières qu'ils recherchent.

Reste que les employeurs éventuels ne sont pas assez nombreux, et que les autorités correctionnelles locales doivent joindre leurs efforts pour trouver et maintenir des possibilités d'emploi dans la collectivité. Lorsque ces efforts aboutissent, les détenus qualifiés ne manquent pas pour occuper les emplois offerts.

Cette dernière constatation suffit à démontrer que l'on a fait un pas dans la bonne direction en incluant le placement à l'extérieur dans la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*. Les directeurs d'établissement sont ainsi habilités à promouvoir l'emploi des détenus dans les collectivités locales, là où les employeurs manifestent intérêt et bonne volonté. ■

<sup>1</sup> 4E-340, avenue Laurier ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.

## JETEZ UN COUP D'ŒIL POUR NE RIEN MANQUER

*Si vous n'avez pas tous les numéros de FORUM, voici une liste qui devrait vous aider à vous mettre à jour.*

Vol. 1, n° 1 (1989)	Délinquants sexuels
Vol. 1, n° 2 (1989)	Évaluation et prévision du risque
Vol. 2, n° 1 (1990)	Attitudes du public
Vol. 2, n° 2 (1990)	Secteur correctionnel communautaire
Vol. 2, n° 3 (1990)	Santé mentale
Vol. 2, n° 4 (1990)	Toxicomanie
Vol. 3, n° 1 (1991)	Formation en milieu correctionnel
Vol. 3, n° 2 (1991)	Conception et aménagement des établissements correctionnels
Vol. 3, n° 3 (1991)	Premiers indices de la délinquance
Vol. 3, n° 4 (1991)	Programmes pour délinquants sexuels
Vol. 4, n° 1 (1992)	Pleins feux sur le personnel
Vol. 4, n° 2 (1992)	Délinquants purgeant une longue peine
Vol. 4, n° 3 (1992)	Violence dans les prisons, le suicide chez les détenus et l'automutilation
Vol. 5, n° 1 (1993)	Numéro spécial
Vol. 5, n° 2 (1993)	Gestion du risque en milieu correctionnel
Vol. 5, n° 3 (1993)	La récidive
Vol. 6, n° 1 (1994)	Les femmes en prison
Vol. 6, n° 2 (1994)	Les délinquants ayant des besoins spéciaux
Vol. 6, n° 3 (1994)	L'amélioration des services correctionnels communautaires
Vol. 7, n° 1 (1995)	Les jeunes délinquants et les services correctionnels
Vol. 7, n° 2 (1995)	Les services correctionnels et la famille
Vol. 7, n° 3 (1995)	La traitabilité des délinquants
Vol. 8, n° 1 (1996)	L'emploi des délinquants

*Si vous voulez recevoir un de ces numéros, veuillez contacter :*

*Centre d'information  
Recherche et développement correctionnels  
340, avenue Laurier ouest, 2<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0P9  
Tél. : (613) 947-8871*

