



Recension des écrits

De l’incarcération à l’emploi:
Recension des programmes et des bonnes pratiques
de pré-emploi et de développement des compétences
professionnelles pour les personnes incarcérées au
Québec et ailleurs

Par : Victoria Xu

Mandatée par le Comité consultatif clientèle
judiciarisée adulte

cccja.org

Mai 2024

*Commission
des partenaires
du marché du travail*

Québec



TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	4
INTRODUCTION	5
Données démographiques de la population incarcérée au Québec	5
Déploiement des programmes de réinsertion sociale	6
Importance de l'employabilité des personnes ex-détenues	8
Barrières à l'employabilité des personnes ex-détenues	10
PROGRAMMES ET BONNES PRATIQUES.....	14
<i>PHASE I – ENTRÉE EN MILIEU CARCÉRAL</i>	14
a) Programme d'orientation (Comté de Hampden, Massachusetts, États-Unis)..	16
b) Programme d'Emploi et d'Employabilité (Services Correctionnels du Canada) ..	18
c) Centre d'accueil (Département correctionnel d'Oregon, États-Unis)	18
d) Programme « The Workplace » (Massachusetts, États-Unis)	19
e) Équipe de gestion de la réinsertion en communauté (Département de	
Réhabilitation et de Corrections d'Ohio, États-Unis)	19
f) Association Osborne (New York, États-Unis)	20
g) Approche « Through Care » (Singapour).....	21
<i>PHASE II – SÉJOUR EN PRISON</i>	22
h) Programme KEY/CREST (Département des Corrections du Delaware, États-	
Unis).....	23
i) Initiative « Prisons Ouvertes » (Norvège)	25
j) Programme d'amélioration des compétences utiles à l'emploi (Centre	
correctionnel Lafayette Parish, Los Angeles, États-Unis)	26
k) Projet RIO (Collaboration entre le Département de justice criminelle du Texas	
et la Commission d'emploi du Texas, États-Unis) (Discontinué).....	28
l) Projet Transitions (Département des Corrections de l'Oregon, États-Unis).....	29
m) Programme « Fresh Start » (Association Osborne, New York, États-Unis).....	30
n) Programme INTUIT (Département des Corrections de Virginie et Université du	
Commonwealth de Virginie, États-Unis).....	31
o) Programme d'apprentissage technique (Département de Réhabilitation et de	
Correction de l'Ohio, États-Unis).....	32
p) Programme de Camps de Conservation – Feu (Département des Pompiers du	
Comté de Los Angeles et Département des Corrections de Californie).....	33
q) Programme de Certification pour l'Amélioration des aptitudes Industrielles en	
contexte de Prison (« Prison Industry Enhancement Certification Program ») (États-	
Unis).....	34

r) Programme d'Éducation universelle de Base pour Adultes (Floride, États-Unis)	35
s) Programme d'éducation entrepreneuriale (Italie, Belgique et France).....	36
t) Programme de développement de la main-d'œuvre (Vermont, États-Unis)	37
<i>PHASE III – LIBÉRATION ET RÉINSERTION EN COMMUNAUTÉ</i>	38
u) Centre pour les Opportunités en Employabilité (New York, États-Unis).....	38
v) Fondation SAFER (Chicago, États-Unis).....	39
w) Services de soutien pour les personnes ex-détenues (Estonie).....	40
x) Programme « Ban the Box » (New Jersey et New York, États-Unis)	41
y) Certificats de qualification pour l'emploi (Ohio, États-Unis)	41
z) « Work Opportunity Tax Credit » (États-Unis).....	42
aa) Projet « Yellow Ribbon » (Singapour)	42
CONCLUSION.....	44
RÉFÉRENCES	49

AVANT-PROPOS

Le comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte (CCCJA) a été créé en 1997. Ses travaux concernent l'analyse des problématiques de la clientèle judiciairisée en ce qui a trait à ses difficultés d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Le comité émet des avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) sur les stratégies d'intervention qui devraient être privilégiées. En plus de définir la problématique de la clientèle judiciairisée adulte, le CCCJA collabore à l'établissement des priorités d'action de Services Québec en ce qui concerne l'accès et le maintien en emploi des personnes judiciairisées. Il a également le mandat de sensibiliser différents partenaires en lien avec l'employabilité des personnes judiciairisées adultes ainsi que la population, afin de démystifier cette clientèle et les préjugés dont elle fait souvent l'objet.

En 2023-2024, le CCCJA a inscrit à son plan d'action la réalisation d'une étude visant à documenter l'importance du développement de l'employabilité pour la clientèle incarcérée. Cela rejoignait alors une proposition émise par la CPMT et Emploi-Québec. Il a donc été décidé de procéder, dans un premier temps, à une recension des écrits afin d'examiner comment les activités de pré-emploi et les programmes de développement des compétences en établissements de détention affectent l'employabilité, la réintégration et le maintien sur le marché du travail des personnes au moment de leur libération. Conséquemment, un comité a été formé et le CCCJA a embauché une étudiante qui, sous la supervision de la coordonnatrice, a réalisé cette recension.

Nous adressons nos remerciements aux personnes suivantes pour leur participation au comité de suivi :

Bruno Paré, Directeur des opérations au CRPJ-Opex
Maryse Paré, Directrice à La Boussole au YMCA (Les YMCA du Québec)
Marie-Belle Aoun, coordonnatrice du CCCJA et superviseuse de l'étudiante
France Bédard, adjointe à la coordination du CCCJA

Le CCCJA remercie également Victoria Xu, étudiante, pour la réalisation de cette recension.

Ce rapport a été réalisé grâce au financement de la CPMT.

INTRODUCTION

La lutte contre la criminalité est une préoccupation majeure pour les gouvernements du monde entier, puisque ses répercussions peuvent entraîner un accroissement de la précarité sociale et financière au sein de la société. Au Canada, les coûts annuels associés au crime sont estimés à plus de 3 billions de dollars canadiens, la population incarcérée canadienne totalisant environ 40 000 individus (Statistiques Canada, 2023). Sur le plan local, le nombre total de personnes condamnées au Québec est relativement bas (433/100 000) comparativement aux autres provinces canadiennes; seules les provinces de l'Ontario (334/100 000) et de la Nouvelle-Écosse (414/100 000) comportent des taux moins élevés (Arbour et coll., 2022). Or tous pays confondus, la quantité d'individus incarcérés dépasse actuellement les 10 millions et ce nombre ne cesse d'augmenter; en effet, depuis les années 2000, une hausse globale d'environ 20% est observée (Walmsley, 2016). Cette réalité souligne l'importance cruciale de la réhabilitation des personnes incarcérées pour favoriser leur réintégration dans la société et réduire les coûts sociaux et économiques associés à la criminalité. Cette hausse en question est notamment entraînée par les hauts taux d'incarcération observés en Amérique centrale, en Amérique du Sud et aux États-Unis, mais il serait également pertinent de mentionner qu'autre part, une baisse est observée en Europe (Balafoutas et coll., 2019; IRIS, 2021). Au Canada, les admissions en milieu carcéral semblent avoir aussi graduellement baissé en quantité entre 2017 (243 190) et 2022 (149 921), avec une diminution marquée d'environ 38%, suggérant la présence potentielle d'un effet pandémie (Statistiques Canada, 2023).

Données démographiques de la population incarcérée au Québec

Au Québec comme ailleurs dans le monde, le système judiciaire semble davantage cibler les individus marginalisés et vulnérables, puisqu'une surreprésentation de personnes de sexe masculin, jeunes, peu scolarisées, prestataires de l'assistance sociale et faisant partie d'une minorité raciale visible est systématiquement observée (Bernheim et Douglas, 2011; Bellot et Sylvestre, 2016). En ce sens, il est pertinent de souligner que la grande majorité (plus de 80%) des nouvelles personnes détenues québécoises sont peu scolarisées, ces dernières n'ayant souvent qu'un diplôme d'études secondaires ou primaires en main (IRIS, 2021). De plus, un nombre important de personnes nouvellement incarcérées (23 008, soit 57,8% de toutes les admissions) n'ont soit pas spécifié de source de revenus principale, soit n'en avaient pas, tandis que 50% ont mentionné que l'assistance sociale était leur principale source de revenus. Quant à l'ethnicité, il importe de noter que le pourcentage de minorités visibles au Québec était de 13% alors que le pourcentage de personnes admises dont le teint de peau peut être qualifié de « moyen » ou « foncé » était de 33,42%, ce qui suggère une surreprésentation de près de 2,6 fois supérieure à leur poids dans la population générale (IRIS, 2021). Une tendance similaire

est observée au sein de la population autochtone qui réside au Québec; ces peuples habitant en communauté ne représentent qu'environ 1% de la population québécoise, alors qu'ils auraient représenté 6,6% des admissions carcérales durant l'année 2019-2020.

Déploiement des programmes de réinsertion sociale

Face à l'importante quantité d'individus libérés annuellement, il importe de s'attarder sur la maximisation des tentatives de réintégration sociale des personnes détenues, puisqu'une baisse des taux de récidive bénéficie grandement à la société par une diminution de la criminalité et des coûts d'incarcération future. En effet, ces coûts en question ne sont pas à négliger, puisqu'un seul individu détenu coûte au gouvernement québécois environ 254 dollars quotidiennement, une partie de ce montant étant attribuable aux programmes de réinsertion déployés à leur faveur (Statistique Canada, 2023). En ce sens, les établissements de détention sont moralement et légalement tenus d'offrir une variété de programmes visant à optimiser les efforts de réhabilitation de leurs habitants, puisque leur réintégration réussie est un devoir d'envergure gouvernementale et sociétale non négligeable (Human Rights Watch, s.d.). Pour ce faire, les institutions carcérales peuvent collaborer avec d'autres départements gouvernementaux, comme le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dans le but d'offrir des programmes spécifiquement conçus pour faciliter l'accès des personnes détenues sur le marché du travail (Arbour et coll., 2023). Divers organismes communautaires et employeurs privés peuvent aussi s'impliquer dans le développement de ces programmes en question. Il importe de spécifier que la participation à des programmes est basée sur le volontarisme dans les institutions de détention au Québec et que le tribunal ne peut mandater un tel recours, bien que ce dernier puisse spécifiquement assigner le détenu à un centre de détention davantage outillé pour considérer certains besoins criminogènes propres à l'individu en question. La participation aux programmes est malgré tout encouragée en tout temps, mais la décision d'y participer ou non, et dans quelle mesure, réside ultimement dans les mains de la personne incarcérée (Arbour et coll., 2023). De façon générale, la majorité des programmes existants offrent des séances d'une à deux heures sur une base hebdomadaire et durent approximativement de cinq à six semaines chacun (Arbour et coll., 2023). Les programmes axés sur l'employabilité sont parfois plus intensifs; pour l'obtention d'un permis de travail en chantier, une personne détenue doit avoir passé à travers plus de 30 heures d'instructions au courant d'une même semaine.

Malgré le mandat légal des établissements de détention les incitant à implanter des programmes de réhabilitation pour les personnes détenues, aucun cadre ou directive concernant leur quantité, contenu, ou durée n'a été déterminé afin de garantir un

déploiement efficace des services de soutien (Arbour et coll., 2023). En théorie, ces décisions sont prises à part à l'interne dans chacun des établissements de détention de façon individuelle, ce qui peut engendrer de l'hétérogénéité par rapport à la mise en œuvre des programmes, puisque les ressources financières et humaines peuvent grandement varier d'un établissement à l'autre.

Mis à part les restrictions liées au budget et au personnel, la disponibilité des programmes peut dépendre d'un grand nombre d'autres facteurs, dont la durée d'incarcération de la personne détenue, ainsi que le moment de son incarcération. Justement, moins de programmes sont offerts durant l'été et le temps des fêtes. Par exemple, une personne purgeant une peine d'emprisonnement de quelques mois en été se retrouverait avec moins d'opportunités de participation aux programmes, comparativement à un autre individu purgeant une peine de même durée en automne, ou une peine de plus longue durée dans l'ensemble. Il existe donc une corrélation positive entre la durée d'incarcération, ainsi que la quantité de programmes auxquels un individu donné participera (Arbour et coll., 2023). La littérature actuelle documentant les effets de la durée d'incarcération sur le succès de réhabilitation des personnes détenues est généralement en faveur des sentences plus longues, la présence de programmes de réhabilitation efficaces et de conditions de prison favorables jouant un rôle positif non négligeable (Landerso, 2015; Bhuller et coll., 2020; Hjalmarsson et Lindquist, 2022). Bien que la participation aux programmes ne puisse éradiquer les tendances criminelles des individus libérés dues à la nature multidimensionnelle du crime et garantir l'absence de comportements récidivistes, une diminution de la quantité et de la gravité des crimes subséquemment commis est néanmoins observée (Arbour et coll., 2023). Cette observation est entre autres due aux occasions que l'incarcération puisse offrir aux personnes contrevenantes, soit le fait de pouvoir adresser certains facteurs de risque via une participation aux programmes de réhabilitation, d'où leur importance, et de considérer certains problèmes de santé mentale grâce à la thérapie, lorsqu'offerte (Hjalmarsson et Lindquist, 2022). D'autre part, d'autres études stipulent que de plus longues sentences peuvent apporter un lot d'effets délétères significatifs sur la réhabilitation subséquente des personnes détenues, notamment par une perte de capital humain, une difficulté marquée à réintégrer le marché du travail et une exposition à des pairs pouvant potentiellement exacerber les tendances criminelles de certaines personnes par leur mauvaise influence (Lochner, 2004; Bayer et coll., 2009; Stevenson, 2017). Un débat continu s'impose quant à l'impact réel que peut apporter l'incarcération en soi sur la réinsertion sociale des personnes ex-détenues, mais d'ordre général, il semblerait que le fait de pouvoir profiter du temps passé en prison pour miser sur les efforts de réhabilitation durant cette période peut exercer une fonction préventive au sein d'une portion importante de la population incarcérée (Bhuller et coll., 2016).

Ainsi, il est possible de constater qu'un même programme de réhabilitation peut exercer des effets variables sur le plan interindividuel et le développement d'outils pour dépister les besoins spécifiques de chaque personne détenue est primordial dans le but de répartir les ressources de façon optimale pour maximiser l'impact positif qu'elles peuvent apporter (Landerso, 2015; Bhuller et coll., 2020). Certaines recherches mettent notamment de l'avant le besoin de maximiser la réceptivité et l'engagement qu'expriment les individus incarcérés par rapport aux programmes pour favoriser leur adhérence à ces derniers, que ce soit en les rejoignant par le biais de caractéristiques prosociales qu'ils posséderaient déjà, ou en résolvant certaines barrières qui les démotivent à participer (Bonta et Andrews, 2017). Certaines caractéristiques pouvant systématiquement entraver l'implication des individus par rapport aux programmes ont été identifiées, dont un faible niveau d'intelligence, un faible niveau d'estime de soi, une humeur négative et une présence de victimisation sexuelle passée (Hubbard et Pealer, 2009). La prise en compte du contexte culturel dans lequel le programme est déployé et la mise en place d'ajustements en conséquence, pour sa part, semblent au contraire accroître les taux de participation (Gutierrez et coll., 2018). Miser sur la qualité de l'alliance entre les émetteurs des programmes et les participants détenus ainsi que spécifiquement viser leur motivation au changement, se trouvent à exercer un effet positif similaire (Anstiss et coll., 2011). Plus spécifiquement, il semble que ce soit les individus intrinsèquement motivés au changement qui soient davantage portés à fournir des efforts pour prendre en compte leurs besoins criminogènes, ces mêmes individus étant également plus enclins à compléter les programmes jusqu'à la fin pour profiter des effets positifs qui en découlent (Bosma et coll., 2016; Bogue et coll., 2004).

Importance de l'employabilité des personnes ex-détenues

Plusieurs facteurs de risque sont associés à la criminalité et à la récidive, dont l'abus de substances, les traumatismes à l'enfance ainsi que le statut socioéconomique (Doleac, 2019). En ce sens, l'implantation de mesures visant l'amélioration des conditions sociales et économiques des personnes ex-détenues, de même que leurs opportunités d'emploi, pourraient être des avenues pertinentes pour favoriser leur réintégration (Yang, 2017; Agan et Starr, 2018). Généralement, les programmes visant le développement de soi, la diminution des comportements violents, l'éducation ou l'employabilité de l'individu semblent jouer un rôle particulièrement important pour la diminution de comportements récidivistes (Arbour et coll., 2023). En ce moment au Québec, les résultats d'une étude menée en 2023 dévoilent qu'environ 19% des personnes détenues participent à au moins un programme, les plus communs étant ceux visant à combler des lacunes sur le plan de l'éducation, du développement personnel et de la dépendance aux substances (Arbour et coll., 2023). Durant l'entièreté de leur période d'incarcération, ces mêmes participants se sont impliqués dans trois programmes de réhabilitation, en moyenne.

L'intégration réussie des personnes libérées d'un établissement de détention sur le marché du travail, plus spécifiquement, semble être un moyen prometteur et relativement efficace pour la réduction de comportements récidivistes (Holzer et coll., 2003; Smith et coll., 2006; Visher et coll., 2008; Nolan et coll., 2014; Landerso, 2015; Chen et Shields, 2020; Connell et coll., 2023). Cette amélioration en question pourrait être corrélée avec, entre autres, la création d'un filet social protecteur fourni par l'environnement de travail, le développement d'une identité incompatible avec la criminalité et l'amélioration de la sécurité financière (Connell et coll., 2023). L'employabilité permet aussi le développement et la fortification de communautés et familles fragilisées, tout en fournissant un cadre de vie quotidienne productif aux personnes ex-détenues (National Institute of Corrections, 2009). D'autre part, la santé des individus qui ont été incarcérés pourrait également être positivement impactée, puisque l'oisiveté est corrélée avec un niveau de santé moindre à travers une panoplie d'études, surtout sur le plan mental (Connell et coll., 2023). Les bienfaits de l'employabilité sont d'autant plus exacerbés lorsque cette dernière est régie par de bons salaires et de bonnes conditions de travail, puisque dans le cas contraire, le stress additionnel accumulé pourrait créer des enjeux de rétention d'emploi indésirables et causer plus de tort que de bien, autant pour eux-mêmes que pour la société (Visher et coll., 2008; Connell et coll., 2023).

Qui plus est, la recherche d'emploi à la suite d'un retour en société est généralement un but important et prioritaire pour plusieurs personnes précédemment incarcérées, avec plus de 79% d'entre elles qui se retrouvent à fournir des efforts actifs pour l'atteinte de cet objectif (Visher et coll., 2008). Selon une autre étude exploratoire menée par Nelson et ses collègues (1999) auprès de 29 individus libérés dans l'état de New York, la préoccupation numéro un identifiée par la majorité des répondants était le fait de pouvoir se trouver un emploi, et ce, pour avoir la capacité de se sécuriser un revenu (Woodier, s.d.). La raison la plus communément citée (27%) par ceux qui ne le font pas est le fait d'avoir déjà pu se sécuriser un emploi durant leur séjour en prison, même si seulement la moitié d'entre eux ont concrètement pu y travailler post-libération. Les autres facteurs qui peuvent démotiver la recherche d'emploi sont le fait de posséder des problèmes de santé (15%), le fait de posséder un handicap permanent (15%), le fait d'avoir d'autres priorités, comme aller à l'école (10%), la nécessité de participer à des programmes de traitements ou d'être détenu à domicile (6%), la nécessité de prendre soin de personnes à charge (5%), par désintérêt (4%) ou pour d'autres raisons non spécifiées (29%).

Plusieurs sources supportent unanimement l'observation que les individus ex-détenus ayant occupé un emploi transitoire durant leur période d'incarcération, ainsi que ceux ayant participé à des programmes de réhabilitation axés sur l'employabilité ou l'éducation, ont de meilleures débouchées de travail et de réinsertion sociale à la suite de leur libération (Adams et coll., 1994; Visher et coll., 2008). Une étude menée en 2001 par Steurer et ses collègues rapporte notamment une diminution (29%) des taux de

réincarcération et de plus hauts salaires pour les personnes ayant pris part à un programme éducationnel durant leur séjour en prison, comparativement à ceux n'y ayant pas participé. La tendance générale suggérée par la littérature actuelle soutient qu'avec assez d'efforts déployés pour la recherche d'emploi dans les « bons » secteurs sur le marché du travail, la plupart des personnes libérées arrivent à dénicher un poste. Or, en raison du grand déploiement des mauvaises conditions de travail associées au peu d'emplois accessibles pour la population judiciarisée, une grande quantité de problèmes de rétention d'emploi est subséquemment observée (Holzer et coll., 2003; Connell et coll., 2023). Cette rétention d'emploi est importante, puisque la capacité à garder un poste pour une durée marquante serait associée à un plus haut sens de responsabilité, de discipline et d'engagement, tout en assurant une stabilité de vie qui est bénéfique pour la personne ex-détenue et ses proches (Solomon et coll., 2004). Malheureusement, une quantité de facteurs logistiques additionnels peuvent limiter la disponibilité et l'accessibilité des programmes d'emplois spécifiquement, comme le manque de locaux, de terrain ou de fonds, un manque de partenariats établis entre les établissements de détention et les entreprises privées et l'opposition manifestée par certains pans de la population générale par crainte de devoir rivaliser avec une main-d'œuvre supplémentaire, soit celle des individus ex-détenus, durant leur recherche d'emplois (Solomon et coll., 2004).

Barrières à l'employabilité des personnes ex-détenues

Malheureusement, selon une étude expérimentale menée auprès de 2,9 millions d'individus incarcérés aux États-Unis entre 2009 et 2013, ce ne sont approximativement que 55% des personnes ex-détenues qui arrivent à se sécuriser un revenu par le biais d'un emploi à la suite de leur libération, la majorité d'entre eux étant malgré tout confrontés à des revenus moins élevés que les seuils locaux fixés pour le salaire minimal (Looney et Turner, 2018). En effet, le salaire annuel moyen des participants est de 10 090\$, avec seulement 20% qui réussissent à se retrouver avec un montant de plus de 15 000\$ par année. D'ailleurs, la plupart des individus ex-détenus qui ont pu trouver un emploi ont atteint cet objectif grâce aux connexions familiales, amicales ou professionnelles qu'ils possédaient au préalable, avant leur incarcération (Visher et coll., 2008).

L'inaccessibilité au marché du travail n'est toutefois pas chose nouvelle pour tous les individus libérés de prison : en effet, des taux de chômage similaires sont observés avant l'incarcération au sein de la population judiciarisée, avec une majorité ayant grandi dans des conditions financières précaires (Holzer et coll., 2003, Looney et Turner, 2018). Si les tendances actuelles se maintiennent, les garçons américains les plus démunis (salaires familiaux d'environ 14 000\$ annuellement) auront 20 fois plus de chances d'avoir déjà été incarcérés à l'âge de 30 ans que les garçons issus de familles plus aisées (salaires familiaux d'environ 143 000\$ annuellement) (Looney et Turner, 2018). Une partie significative de la population incarcérée provient donc de quartiers défavorisés où les taux

de pauvreté et de chômage sont assez élevés, de quartiers comportant une grande quantité d'Afro-Américains ou d'Indo-Américains et de familles où les parents sont séparés ou divorcés (Looney et Turner, 2018).

En plus des influences liées au statut socioéconomique, une panoplie d'autres facteurs, tant du côté de l'offre (caractéristiques et attitudes propres à l'individu préalablement incarcéré) que de la demande (celles des employeurs) sont corrélées avec les difficultés d'emploi vécues par les personnes ayant connu l'incarcération (Holzer et coll., 2003).

Sur le plan personnel, les individus judiciairisés possèdent souvent diverses problématiques qui peuvent limiter leur accès aux emplois, dont une lacune par rapport à l'éducation ou des habiletés cognitives, un manque d'expériences de travail passées, une dépendance aux substances illicites, ainsi qu'une présence de problèmes de santé mentale ou physique (Holzer et coll., 2003). Même pour ceux ayant eu la chance d'acquérir des expériences de travail pré-incarcération, leur situation professionnelle et financière n'était guère meilleure que celle des individus non judiciairisés, mais tout autant défavorisés et socialement mal nantis qu'eux (Holzer et coll., 2003). Une étude expérimentale menée aux États-Unis révèle que 68% de leur échantillon de participants ont déjà occupé un emploi dans les six mois précédant leur arrestation, la plupart ayant travaillé dans les domaines de la construction, de l'entretien, du nettoyage, de l'automobile et de la restauration (Visher et coll., 2008). Une majorité (70%) de cette tranche de participants préalablement employés a occupé un même emploi pour une durée minimale d'un an, toujours avant l'incarcération, et gagnait un salaire horaire moyen de 9\$. Mis à part l'occupation d'un emploi, il est pertinent de souligner que plus d'un tiers (35%) des participants dépendait d'au moins une source de revenus de nature illégale de temps à autre, avec 11% d'entre eux mentionnant que l'entièreté de leurs revenus découlait d'activités criminelles (Visher et coll., 2008).

Comme brièvement mentionnée ci-dessus, une proportion considérable des individus judiciairisés souffre de problèmes de dépendance aux substances (environ 75%) ou d'autres problèmes de santé, tels les ITSS, l'hépatite C et les troubles affectifs (Travis et coll., 2001; Hirsch et coll., 2022). Pour ceux faisant partie d'une minorité ethnique (approximativement 50% des individus ex-détenus aux États-Unis sont Afro-Américains et presque 20% d'entre eux sont d'origine latine ou asiatique), l'accès aux emplois serait encore plus ardu (Holzer et coll., 2003). Ces tendances pourraient être expliquées par une plus grande incidence de discrimination à leur égard, ou un plus bas niveau de statut socioéconomique, les Afro-Américains étant les plus désavantagés sur ce plan, comparativement à tous les autres groupes minoritaires sur le plan ethnique (Holzer et coll., 2003).

Sur le plan externe, soit celui de la demande régie par les attentes des employeurs potentiels, d'autres problématiques limitantes surviennent lorsqu'une incongruence est observée entre les caractéristiques personnelles des individus ex-détenus et celles généralement recherchées par les recruteurs d'emploi, et ce, même pour les postes qui ne nécessitent pas d'aptitudes de haut niveau (Holzer, 1996). En effet, même si la présence de compétences d'expertise n'est pas requise, les employeurs s'attendent toutefois à engager des individus qui sont « employables » et fiables (venir au travail tous les jours de façon ponctuelle, mettre de l'effort pour offrir un rendement de qualité, être digne de confiance, etc.) (Holzer et coll., 2003). Cette réalité est d'autant plus compliquée pour les personnes, ex-détenues, aux prises avec des problèmes de santé physique ou mentale, puisqu'elles sont à risque de recevoir moins d'offres d'emploi ou de prématurément quitter leur poste due à l'instabilité de leur état ou condition. De plus, la plupart des emplois disponibles sur le marché aujourd'hui nécessitent minimalement un diplôme d'études postsecondaires (Duwe et Clark, 2014; Comité d'éducation de la Chambre des Communes, 2022). En conséquence, il serait pertinent de miser sur l'acquisition d'un niveau d'alphabétisme fonctionnel pour les personnes contrevenantes qui en auraient besoin, ainsi qu'une certification d'équivalence d'études secondaires, afin de faciliter leur accès à plus d'emplois. Bien que ces derniers soient souvent caractérisés par des salaires moins élevés, un manque de bénéfices sociaux et une quasi-absence de possibilités d'avancement (d'où les difficultés de rétention d'employés), cette opportunité pourrait toutefois avantager certaines personnes dans la mesure où ces emplois vont leur permettre d'acquérir un minimum d'expérience concrète avant de pouvoir explorer de meilleures options par la suite.

En plus des difficultés d'arrimage entre caractéristiques personnelles et caractéristiques recherchées par les employeurs, le fait même de posséder un casier judiciaire peut davantage accroître la difficulté d'accès aux emplois, puisque les employeurs sont généralement fortement réticents à engager des candidats qui possèdent un historique criminel (Solomon et coll., 2004). Bien entendu, certains emplois nécessitant des contacts avec des enfants, des patients ou en lien avec la sécurité publique sont légalement inaccessibles aux membres de la population judiciairisée par mesure de sécurité et de prévention (Holzer et coll., 2003). D'autre part, les emplois nécessitant des contacts continus avec les clients ou avec de la liquidité et biens de valeur nécessitent aussi des employés intègres, fiables et le fait d'avoir déjà été impliqué au sein d'activités criminelles peut donner l'impression que l'individu judiciairisé est lacunaire quant aux traits de caractère requis pour l'exercice de ces emplois (Holzer et coll., 2003). Finalement, aux États-Unis, les employeurs peuvent éviter d'engager ceux ayant un casier judiciaire, en raison de la responsabilité qui peut retomber sur leurs épaules si jamais l'employé en question commet des actes négligents ou dangereux, mettant en péril la sécurité d'autrui (Looney et Turner, 2018). Cette responsabilité peut être de nature légale, puisque des clauses ayant trait à la « négligence à l'embauche » suggèrent que « l'individu qui met en

danger la sécurité ou le bien-être de ses collègues ou du grand public est légalement tenu responsable des dommages qui peuvent résulter de sa décision » (Glynn, 1988). Plus précisément, Bushway (1996) stipule que « [...] les employeurs qui sont au courant, ou qui auraient dû l'être, à propos de l'historique criminel d'un employé donné peuvent être tenus responsables des actes criminels ou de torture exhibée par l'employé en question, s'ils ont lieu ». En ce sens, les employeurs sont exposés aux pertes financières et humaines potentielles liées au recrutement d'un individu à risque, tout en étant responsabilisés pour toute perte et souffrance résultant d'une « négligence à l'embauche » (Holzer et coll., 2003).

Peu d'études empiriques semblent avoir examiné l'efficacité des programmes de pré-employabilité existants qui visent à contrer l'impact délétère de ces barrières sur l'employabilité des personnes contrevenantes et un manque de consensus divise celles qui existent déjà (Bhuller et coll., 2020). Ce trou dans la littérature pourrait être expliqué par certaines difficultés méthodologiques spécifiques, notamment la difficulté d'accès systématique aux données ayant trait à l'employabilité ou aux revenus à la suite de l'incarcération, ainsi qu'à l'influence de certaines caractéristiques ou circonstances propres à la population étudiée (Zanella, 2020). En effet, beaucoup de personnes ayant été incarcérées peuvent être difficiles à rejoindre ou à retracer sur le plan professionnel, ce qui limite grandement la faisabilité d'études longitudinales, ces dernières étant indispensables pour étudier l'effet des programmes à plus long terme. Bien que les données existantes soutiennent l'efficacité générale des programmes pour la diminution des tendances récidivistes et l'augmentation de l'employabilité des personnes judiciairisées, un grand nombre des méthodologies sollicitées comportent trop de lacunes pour être en mesure de générer des conclusions probantes et unanimes (Wilson et coll., 2000; Davis et coll., 2013).

Dans le but de combler ce trou dans la littérature, cette recension des écrits vise à examiner comment les activités pré-emploi et les programmes de développement des compétences affectent l'employabilité et la réintégration sur le marché du travail des personnes précédemment incarcérées. Ultimement, ce rapport de recherche a pour mission de détailler un nombre d'approches de réhabilitation prometteuses pour inspirer les institutions locales québécoises à ajuster ou améliorer leurs propres pratiques actuelles. En ce qui concerne les variables d'intérêt, plusieurs types de mesures sont utilisés à travers différentes études pour évaluer l'efficacité de certains programmes d'intervention, les deux plus communs étant les taux de récidive et la panoplie de caractéristiques pouvant quantifier l'engagement à l'emploi (le nombre d'individus ayant travaillé au moins un jour, la durée de travail totale sur une certaine période donnée, le statut d'employabilité à un certain point dans le temps, le nombre de participants ayant obtenu un emploi « compétitif et stable », ou le score d'employabilité sur une échelle de mesure donnée, entre autres). Généralement, la notion de « récidive » peut grandement

varier dans la littérature, ainsi qu'entre différentes juridictions; elle semble toutefois être systématiquement associée à une condamnation suivant l'exécution d'un nouveau crime ayant eu lieu après la date de libération de la dernière période d'incarcération (Arbour et coll., 2023). Plus précisément, une condamnation suivie d'un verdict doit avoir lieu; même si tout acte criminel subséquent devrait être inclus dans les analyses, la prise en compte de crimes non rapportés ou non découverts n'est simplement pas possible d'un point de vue logistique (Arbour et coll., 2023).

La section suivante contenant les descriptifs des programmes et des bonnes pratiques ou recommandations ayant pour objectif l'amélioration du potentiel d'employabilité des personnes contrevenantes, ainsi que l'état de la recherche sur l'impact de chacun d'entre eux, sera sous-divisée en trois sous-sections définissant les différentes étapes par lesquelles un individu judiciairisé incarcéré passe inévitablement, soit l'entrée en milieu carcéral (phase 1), le séjour en prison (phase 2) et la réintégration sociale post-incarcération (phase 3).

PROGRAMMES ET BONNES PRATIQUES

PHASE I – ENTRÉE EN MILIEU CARCÉRAL

Dès l'entrée d'un individu donné en milieu carcéral, plusieurs opportunités cruciales de collecte d'informations sur la personne se présentent, la collecte de ces données pouvant éventuellement permettre la réalisation d'un portrait exhaustif de ses caractéristiques spécifiques, notamment en ce qui concerne ses besoins criminogènes et facteurs de risque, mais aussi ses forces personnelles qui peuvent servir d'outils favorisant sa réhabilitation (Andrews et Bonta, 2004). En conséquence, une planification plus efficace des efforts de réhabilitation peut avoir lieu, ce qui maximiserait les chances d'une réintégration sociale réussie. Cette évaluation est cruciale, puisqu'un meilleur arrimage peut être établi entre les programmes préemploi et les personnes détenues en conséquence, ce qui permet une distribution plus optimale des ressources et une amélioration de leur efficacité. Justement, une étude ayant analysé l'efficacité de 154 études expérimentales stipule que l'accès à des programmes « adaptés » aux besoins spécifiques d'une personne détenue donnée est associé à une baisse significative (30%) des taux de récidives subséquents, comparativement aux programmes offrant des services de réhabilitation inadaptés, où c'est plutôt une hausse (6%) de récidives qui est observée (Andrews, 1995). D'ailleurs, la collecte et le partage d'informations sur l'historique de la personne contrevenante sont d'autant plus enrichis lorsqu'une collaboration avec divers organismes communautaires ou départements gouvernementaux est sollicitée, la mise en place d'une documentation organisée et

exhaustive pouvant aussi éventuellement faciliter la liaison aux programmes et aux services offerts post-incarcération (SAMHSA, 2017). De plus, en cas de transfert d'institution carcérale, les individus qui auraient débuté certaines initiatives de réhabilitation pourraient documenter leurs acquis et poursuivre leurs apprentissages dans le nouveau milieu, ce qui pourrait grandement favoriser l'achèvement des programmes (Comité d'éducation de la Chambre des Communes, 2022). La création des plans d'intervention individualisés devrait aussi être le résultat d'un effort collectif, avec une équipe de professionnels (travailleurs de la santé, spécialistes en emploi, conseillers, psychologues, consultants éducationnels, etc.) qui puisse interpréter et intégrer les informations collectées pour aboutir à une stratégie de programmation optimale (Solomon et coll., 2004, Woodier, s.d.).

Une évaluation initiale devrait être effectuée dès l'arrivée d'une nouvelle personne détenue dans l'optique d'analyser son état psychologique et son niveau de risque et d'identifier si elle possède des pensées ou intentions suicidaires afin de les adresser le plus rapidement possible s'il y a lieu (Andrews et Bonta, 2004). Le dépistage de problèmes de santé physique ou mentale, ainsi que les troubles de dépendance aux substances ou la présence de personnes à charge (enfant ou parent malade, par exemple), devrait aussi avoir lieu (SAMHSA, 2017). En tant que membre du personnel, il importe d'être sensibilisé aux signes de sevrage observables ou attendus en cas de dépendance aux substances et d'étaler la période d'observation sur 72 heures au cas où une décompensation psychologique surviendrait (Hardyman et coll., 2004). En effet, approximativement 80% des individus détenus américains possèdent un historique de consommation de substances illicites et 56% en ont consommé moins d'un mois avant d'avoir commis le crime pour lequel ils ont été incarcérés (Mumola, 2000). Additionnellement, les troubles d'abus de substances sont très souvent concomitants avec d'autres problèmes de santé physique ou mentale. D'un point de vue positif, l'incarcération fournit un éventail d'occasions d'identification et de traitement d'une multitude de problématiques sous-jacentes pour ces individus à risque qui n'auraient pu y avoir accès autrement, dans le cas d'une absence d'emprisonnement (Bhuller et coll., 2020). Or, pour augmenter la portée de ces bienfaits, un bon lien de confiance entre les personnes détenues et le personnel des établissements de détention s'impose (Solomon et coll., 2004). Lorsque les protocoles d'évaluations sont exécutés, le fait d'énoncer et d'expliquer l'utilité et la raison d'être de cette étape, tout en sollicitant leur collaboration et leurs commentaires, pourrait leur donner un certain sentiment de contrôle, diminuant ainsi leur propension à dissimuler des informations importantes ou à fournir des réponses trompeuses. La sollicitation de leur collaboration est cruciale, puisque la personne incarcérée serait probablement davantage motivée à fournir les efforts nécessaires et à compléter le plan d'intervention mis en place si les programmes recommandés sont congruents avec ses buts et motivations personnelles uniques (Comité d'éducation de la Chambre des Communes, 2022).

Puisque l'employabilité est fortement corrélée avec la réussite des tentatives de réinsertion sociale des personnes incarcérées au sein de la littérature, ces dernières devraient aussi être évaluées de façon exhaustive sur plusieurs facettes ayant trait à leurs sphères professionnelle et éducative, ainsi que leur aptitude générale à travailler (historique de travail, niveau d'éducation, capacités en mathématiques et en lecture, intérêts professionnels, aptitudes, buts personnels, styles d'apprentissages, forces et faiblesses, etc.) (Andrews et Bonta, 2004). En raison de limitations sur le plan des aptitudes interpersonnelles, grand nombre d'individus judiciairisés pourraient bénéficier de programmes visant à améliorer leur éthique de travail, leur système de valeurs, leur capacité d'exceller en entrevue d'embauche, leurs compétences à communiquer et à collaborer avec autrui, leur gestion du temps ou autre compétence sociale générale (Holzer et coll., 2003).

Idéalement, les établissements de détention pourraient consulter plusieurs fournisseurs de services d'emplois communautaires pour être en mesure d'identifier et d'administrer les outils d'évaluation les plus probants, fiables et adaptés aux besoins spécifiques de la population carcérale (Comité d'éducation de la Chambre des Communes, 2022; Austin, 2003). Ce défrichage d'outils optimisés pourrait éventuellement permettre une répartition plus efficace des programmes de formation professionnelle et éducationnelle disponibles. De plus, pour que les outils d'évaluation puissent générer des observations valides, il est primordial de s'assurer que les évaluateurs qui les déploient en milieu carcéral aient reçu les formations nécessaires pour être en mesure de les utiliser adéquatement (Austin, 2003). Une sensibilisation devrait également être faite à l'endroit des évaluateurs, pour qu'ils puissent être en mesure de poser des questions ouvertes et rester observateurs vis-à-vis les nouvelles personnes détenues en tout temps, puisque certains questionnaires peuvent être auto-rapportés et contenir des biais.

Liste des programmes :

a) Programme d'orientation (Comté de Hampden, Massachusetts, États-Unis)

Les établissements de détention du comté de Hampden, dans l'état du Massachusetts, ont déployé un programme d'orientation et de programmation à l'égard des individus incarcérés purgeant des peines d'incarcération de courte durée plus spécifiquement (SAMHSA, 2017). En effet, certains auteurs amènent l'hypothèse que les individus purgeant de très courtes peines sont davantage stigmatisés à la suite de leur libération en raison de leur nouveau statut d'individu ex-détenu, et ce, sans avoir reçu d'aide ou de support de réhabilitation durant leur séjour en prison pour autant, exacerbant les effets négatifs de l'incarcération en soi (Landerso, 2015; Walkowitz, 2019). Pour contrer ces effets, les sentences d'incarcération très courtes pourraient être remplacées par des

sentences suspendues ou des heures de service communautaire, tout en s'assurant de préserver le sentiment de justice des victimes. En ce sens, Hubbard et collègues (1989) stipulent que la durée d'incarcération est positivement corrélée au succès d'un programme de traitement donné – en d'autres mots, plus la personne détenue fréquente les programmes durant une longue période par le biais d'une plus longue sentence, plus les effets positifs qui en découlent sont importants et significatifs.

Ce programme d'orientation est constitué de deux phases, le tout s'étalant sur une durée de cinq semaines seulement (SAMHSA, 2017). Durant la première phase (semaine 1), les individus nouvellement incarcérés sont évalués selon le « Level of Services Inventory – Revised : Screening Version » (LSI-R:SV), un instrument d'évaluation vastement utilisé qui permet la création d'un Plan de Services Individualisés (PSI) pour chacun. Au sein de la même semaine, des cours axés sur l'abus de substances, l'éducation, l'employabilité et la gestion de la colère sont universellement offerts à tous sur une base quotidienne. Par la suite, durant la deuxième phase (semaines 2 à 5), les personnes incarcérées sont invitées à participer de façon plus intensive à une multitude d'ateliers qui correspondent aux problématiques spécifiquement listées dans leurs PSI. Des tentatives d'évaluation des impacts de ce Programme d'orientation sur les taux de récidive existent, mais n'ont pas pu être complétées dû à un trop grand manque d'informations et de données disponibles fiables.

Plus spécifiquement, l'instrument LSI-R (duquel le LSI-R:SV mentionné ci-dessus découle) est une échelle de mesure de 54 items visant à évaluer le niveau de risque auquel un individu serait porté à récidiver et distingue les facteurs de risque statiques (nombre et sévérité des convictions passées, comportement durant les incarcérations passées, événements traumatiques vécus à l'enfance, etc.) des facteurs de risque dynamiques (attitudes antisociales, troubles d'abus de substances, lacunes sur le plan éducationnel, problèmes de santé mentale, manque d'aptitudes sociales, etc.) (Austin, 2003). Les facettes évaluées par le LSI-R incluent l'historique criminel, les activités récréatives, l'éducation et l'employabilité, les pairs, les finances personnelles, les habitudes de consommation, la situation familiale et maritale, l'état émotionnel, les accommodations, ainsi que les attitudes de la personne. Une version abrégée du LSI-R, soit le LSI-R:SV mentionné ci-dessus, contenant seulement huit (ayant exclusivement trait à l'historique criminel, les attitudes criminelles, les associations criminelles, les tendances antisociales, l'employabilité, la famille et les troubles d'abus de substances) des 54 items de l'instrument existe, pour les circonstances où une évaluation plus rapide et abordable est préférable (SAMHSA, 2017).

b) Programme d'Emploi et d'Employabilité (Services Correctionnels du Canada)

Le Programme d'Emploi et d'Employabilité des Services Correctionnels du Canada (CORCAN) tient à évaluer et améliorer les habiletés relationnelles requises pour réussir à long terme sur le marché du travail, comme la capacité à collaborer avec autrui, la communication, la résolution de problèmes, ainsi que d'autres compétences interpersonnelles utiles (Correctional Service of Canada, s.d.). Les participants sont ensuite dirigés vers des programmes d'emploi plus immersifs et poussés, tel le Programme National de Compétences en Employabilité (PNCE) proposé par CORCAN. Justement, le PNCE offre aux personnes détenues l'opportunité de développer et d'appliquer les connaissances acquises au sein de contextes de travail réels, ce qui pourrait augmenter leurs chances de se faire embaucher en emploi après leur libération (Correctional Service of Canada, s.d.). Ainsi, ce programme équipe non seulement les participants avec une formation technique et professionnelle, mais priorise aussi énormément le développement d'aptitudes interpersonnelles.

Les résultats d'évaluation du Programme d'Emploi et d'Employabilité déployé par CORCAN suggèrent que les personnes ex-détenues ayant participé au programme étaient 1,09 fois plus susceptibles de se sécuriser un emploi en communauté comparativement au groupe contrôle, mais aucun effet significatif n'a pu être observé en ce qui concerne la rétention d'emploi dans le temps (Nolan et coll., 2014).

c) Centre d'accueil (Département correctionnel d'Oregon, États-Unis)

Le Département correctionnel d'Oregon déploie l'expertise de psychométriciens en centre d'accueil en milieu carcéral dans l'optique d'offrir des tests d'aptitudes en groupe pour déterminer le niveau de lecture et de compétences en mathématiques de chaque nouvelle personne détenue (Oregon Department of Corrections, s.d.). Ceux qui obtiennent de très bas scores sont soit référés à des tests individuels subséquents pour mieux identifier leurs lacunes spécifiques, ou à des programmes de compléments de formation éducationnels, tandis que ceux situés dans la moyenne peuvent poursuivre leur cheminement d'évaluation et de formation en contexte de groupe. De plus, un test corrigé électroniquement visant à identifier les besoins de la personne sur le plan de la santé psychologique est également inclus dans le processus d'évaluation, ce qui permet une meilleure concordance entre les programmes de traitement disponibles et les individus qui en bénéficieront le plus.

d) Programme « The Workplace » (Massachusetts, États-Unis)

Le programme « The Workplace » offre des services d'emplois pour la portion de personnes détenues qui exhibent un plus haut niveau de risque au sein de la prison du comté de Suffolk, dans l'état du Massachusetts (The Workplace, s.d.). Dans les 30 jours suivant l'incarcération, un conseiller d'orientation se déplace à l'établissement de détention pour effectuer une évaluation complète, par le biais d'entrevues, de tests d'aptitudes et de compilations de données (historique d'emploi, intérêts personnels, etc.), afin d'ultimement brosser un portrait global des compétences professionnelles et éducationnelles possédées par la personne détenue au moment de son entrée en prison. Par la suite, les conseillers effectuent des recommandations au personnel carcéral pour l'optimisation des plans de réhabilitation et peuvent aussi offrir des séances de consultation individuelle ou mener des ateliers en groupe. Les effets positifs de cette initiative peuvent être examinés par le biais de témoignages vidéo effectués par des individus libérés ayant pu se sécuriser un emploi à la suite de leur implication au sein du programme (The Workplace, s.d.).

e) Équipe de gestion de la réinsertion en communauté (Département de Réhabilitation et de Corrections d'Ohio, États-Unis)

Pour chaque individu nouvellement incarcéré, le Département de Réhabilitation et de Corrections d'Ohio forme une équipe de gestion de la réinsertion en communauté, cette équipe en question étant constituée d'un représentant pour surveiller et planifier chacun des volets (limite maximale de sept) de programmation pour lesquels il peut recevoir des services (Ohio Department of Rehabilitation and Correction, s.d.). Les sept volets de programmation visés par cette initiative sont les suivants : 1- Employabilité et éducation; 2- Trouble d'abus de substances; 3- Fonctionnement en communauté; 4- Attitudes; 5- Relations familiales, maritales, personnelles; 6- Sphères personnelle et émotionnelle; 7- Associations quelconques. L'instauration de cette équipe de planification multidisciplinaire s'inscrit dans le Programme de réinsertion communautaire de l'Ohio, un projet de plus grande envergure financé par le Département de Justice, de l'Emploi, du Logement et du développement urbain aux États-Unis, ainsi que le Département de la Santé et des Services sociaux.

Plus concrètement, les plans de programmation mis en place devraient organiser les recommandations proposées en une série d'étapes, avec la libération de prison comme finalité (Comité d'éducation de la Chambre des Communes, 2022). Ces recommandations en question devraient varier quant au contenu et aux objectifs et comporter des dates cibles pour exactement savoir quand passer à l'étape suivante. Par exemple, un plan donné pourrait recommander un programme d'éducation générale (cours d'anglais, de mathématiques ou d'alphabétisation) à une personne détenue, avant de poursuivre avec

une formation au sein d'un programme d'aptitudes professionnelles (traitement de textes, soudage, plomberie, maçonnerie, etc.) pouvant peut-être mener à une accréditation quelconque (diplôme, certification en informatique, etc.). Finalement, ce même plan devrait clairement spécifier les prestataires des services proposés à chaque phase et indiquer l'endroit où ils seront administrés, que ce soit en prison ou hors prison (Comité d'éducation de la Chambre des Communes, 2022).

f) Association Osborne (New York, États-Unis)

L'Association Osborne a pour mission d'offrir un grand éventail de services éducationnels, professionnels et de traitement pour la population judiciarisée new-yorkaise à travers cinq prisons, mais par le biais d'un personnel multiethnique afin d'assurer un bon niveau de représentation vis-à-vis les caractéristiques dominantes des personnes détenues (Osborne, 2024). En ce sens, l'Association comprend 155 employés et environ 40 bénévoles et plus de 80% d'entre eux sont Afro-Américains, Caribéen-Américains, d'origine latine ou d'origine asiatique. Une portion considérable d'entre eux sont aussi des individus ex-détenus eux-mêmes, ou en voie de rétablissement d'un trouble, maladie ou problématique quelconque. Le fait d'intentionnellement recruter des employés qui possèdent un bagage, des traits ou des expériences similaires à ceux possédés par les individus incarcérés est une façon efficace de renforcer leur motivation via la démonstration d'un bon sens de compétence culturelle. Par exemple, les personnes ex-détenues employées par l'Association peuvent agir en tant que pair-aidants, en quelque sorte, pour soutenir et inspirer ceux qui sont en voie de compléter leur sentence actuelle et cette pratique peut s'avérer être particulièrement efficace pour initier la volonté et la motivation des individus qui sont initialement réfractaires à l'idée d'entreprendre des démarches pour favoriser leur réinsertion sociale.

En plus de la planification de la réintégration et la réinsertion, les programmes offerts par l'Association Osborne incluent des alternatives à la détention et à l'incarcération, des traitements contre les troubles d'abus de substances, de l'aide au logement, entre autres (Osborne Association, 2024). L'Association prend également la peine d'évaluer l'efficacité de ses programmes par le biais des données compilées qui ont trait aux taux d'inscription et de participation aux programmes, ainsi qu'aux tendances récidivistes post-sentence. Par exemple, 78% des participants, ayant complété leur programme de traitement d'abus de substances auprès de l'Association, n'ont pas récidivé deux ans suivant la fin de leur sentence, comparativement à 63% pour d'autres programmes similaires déployés en communauté. De plus, 222 participants ont pu éviter le tribunal, tout en allégeant leur dossier criminel ou leur sentence, à la suite de leur participation au Projet « Reset » d'Osborne en 2020 (Osborne Association, 2024). Les impacts positifs de cette initiative peuvent être examinés plus en profondeur par le biais de témoignages partagés par des

personnes libérées ayant pu profiter d'une réinsertion sociale réussie (Osborne Association, 2024).

g) Approche « Through Care » (Singapour)

L'approche « Through Care » mise en œuvre par le Service des prisons de Singapour (SPS) est en fait un cadre de réhabilitation complet et basé sur des efforts visant à promouvoir l'engagement des personnes dès leur entrée en prison, et ce, jusqu'à leur réintégration ultérieure en communauté (Chin et Iyer, 2018). Ce cadre en question soutient notamment la croyance que la réhabilitation doit commencer dès le début de la sentence d'incarcération de la personne, et non à la fin, ce qui favorise la possibilité qu'elle puisse quitter la prison dans un meilleur état qu'à son arrivée, c'est-à-dire avec un bagage de compétences, d'éducation et d'un système de valeur amélioré. En ce sens, dès leur admission en prison, les personnes détenues subissent une évaluation rigoureuse pour déterminer leurs facteurs de risques et besoins criminogènes (Singapore Prison Service, 2024). Sur la base de ces risques et besoins identifiés, des programmes appropriés sont déterminés pour l'intervention, s'étalant sur la durée de la sentence. En vue de favoriser l'employabilité spécifiquement, le SPS collabore entre autres avec « Yellow Ribbon Singapore » pour offrir des ateliers de formation professionnelle pour augmenter les chances de pouvoir se sécuriser de meilleurs emplois post-incarcération par le développement de compétences et d'attitudes utiles à l'emploi.

De plus, cette approche met énormément d'importance sur la nécessité de devoir s'approprier son plan de réhabilitation en tant que personne détenue pour favoriser la motivation et l'efficacité des programmes sollicités, ainsi que sur la nécessité de développer un fort sentiment de sécurité en milieu carcéral, les bienfaits de cette approche ne sont pas à négliger (Chin et Iyer, 2018). Pour favoriser l'auto-prise en charge des personnes détenues, l'outil de planification personnelle intitulé Mon Plan d'Action (My Action Plan – MAP) a été introduit, ce dernier documentant et traçant le parcours de réhabilitation attendu pour chacun (Tang, 2010). Les officiers des unités correctionnelles les soutiennent et les guident à travers l'entièreté de ce processus (autant au cours de la phase préparatoire que de déploiement), entre autres par le biais d'entretiens réflexifs et de discussions instaurés sur une base régulière.

L'efficacité de l'approche « Through Care » se reflète dans la réduction significative des taux de récidives et de la population carcérale nationale dans son ensemble (Chin et Iyer, 2018). Dans les cinq années suivant la mise en place des changements d'approche instaurés par le SPS en 2000, le taux de récidive avait pu chuter d'environ un tiers, passant de 40% à environ 26%. Dans la même optique, la population carcérale avait également diminué d'environ un tiers, pour atteindre 12 800.

PHASE II – SÉJOUR EN PRISON

Les personnes détenues admises au sein d'établissements de détention québécois y restent pour un délai maximal de 24 mois moins 1 jour, toute sentence de plus longue durée devant être effectuée en institution carcérale fédérale régie par les Services Correctionnels du Canada. Cette période d'incarcération de deux ans moins 1 jour pourrait – et devrait – être utilisée à bon escient et être perçue comme une opportunité d'actualisation de soi et non comme une phase uniquement définie par l'incapacité (Landerso, 2015; Bhuller et coll., 2020). Plus spécifiquement, ce temps devrait être investi en faveur des programmes de réhabilitation visant le traitement de diverses problématiques de santé ainsi que l'acquisition d'aptitudes prosociales, éducationnelles et professionnelles (Comité d'éducation de la Chambre des Communes, 2022). Les établissements de détention davantage orientés vers la réhabilitation plutôt que la punition tendent à offrir des services de soins de santé, des séances de thérapie et du support familial, en amont des programmes de base disponibles, ce qui peut grandement améliorer la réhabilitation des personnes ex-détenues et diminuer l'ampleur des effets négatifs potentiels liés à l'incarcération en soi (Arbour et coll., 2023, Landerso, 2015; Bhuller et coll., 2020).

En général, le déploiement de programmes qui adressent adéquatement les facteurs de risque et les besoins criminogènes spécifiques des personnes détenues (comme les troubles de consommation, les tendances antisociales, le manque d'éducation, etc.) qui y participent semble être corrélé à une baisse de récidives et ultimement à une baisse des coûts gouvernementaux et sociétaux associés à la criminalité, d'où l'importance de s'y intéresser dans l'optique de les améliorer et les distribuer à plus grande échelle. En matière d'effets immédiats, ces programmes permettraient aussi l'instauration d'un climat plus sécuritaire et convivial au sein du milieu carcéral, et ce, autant pour les autres personnes détenues que pour les employés (Solomon et coll., 2004). En effet, une étude menée en 1992 par le Bureau Fédéral des Prisons des États-Unis soutient que les personnes incarcérées participant aux programmes sont moins susceptibles de recevoir des avertissements pour cas de mauvaise conduite (Saylor et Gaes, 1992).

D'autre part, une bonne quantité de programmes vise le déploiement d'emplois d'initiation durant la sentence d'incarcération des personnes détenues pour leur permettre de se familiariser et se préparer au monde du travail. Selon les Règlements minimaux standardisés des Nations Unies quant au traitement des prisonniers (1977), toutes les personnes contrevenantes qui se trouvent en mesure de travailler doivent s'impliquer au sein d'emplois utiles en échange d'un salaire, de préférence dans le cadre d'emplois créés par l'administration pénitentiaire. De plus, ces postes « ne doivent pas être de nature afflictive » et ont pour mission de « maintenir les prisonniers activement sollicités en emploi pendant des journées de travail normales » (Nations Unies, 1977). En effet, la

littérature révèle unanimement que le fait d'être employé durant l'incarcération permet une utilisation du temps davantage productive en faveur du développement de compétences pouvant correspondre aux critères d'embauche des futurs employeurs, tout en diminuant le sentiment d'oisiveté et d'inactivité (Zanella, 2020). Cette initiative permet également d'amasser une certaine quantité d'expérience de travail avant de retourner en communauté, ce qui bénéficie grandement à ceux qui n'auraient jamais été employés auparavant, puisque le manque d'expériences de travail préalables est une barrière importante entravant l'employabilité des personnes judiciairisées. Le fait d'avoir un salaire est également un facteur positif à ne pas négliger, puisque les montants gagnés pourraient contribuer aux membres de la famille, telles les personnes à charge, ou au paiement des dettes et amendes associées à leur condamnation (Solomon et coll., 2004; Zanella, 2020).

Pour que l'efficacité de ces programmes soit maximisée par un plus haut taux de participation et d'achèvement, il importe de s'attarder sur la motivation intrinsèque ressentie par les personnes détenues envers la volonté d'améliorer leur situation et de la cultiver le plus possible (Solomon et coll., 2004). Pour ce faire, les émetteurs des programmes pourraient tenter de renforcer les liens de confiance avec leurs participants, notamment par le biais de contacts répétés et consistants, et ce, même durant les heures de repas ou d'administration de la médication, par exemple.

Liste des programmes :

h) Programme KEY/CREST (Département des Corrections du Delaware, États-Unis)

Le programme KEY/CREST comporte trois phases axées sur l'établissement d'une communauté thérapeutique et vise spécifiquement les personnes détenues aux prises avec un trouble d'abus de substances, la première (KEY) se déroulant en milieu carcéral. À cette étape, le programme se concentre sur la modification des comportements, ainsi que des pensées et émotions négatives liées à la consommation de drogues, tout en privilégiant la thérapie cognitive. La deuxième phase comprend la participation de la personne au sein de programme d'initiation au travail (CREST) et a lieu durant les six derniers mois d'incarcération, vers la fin de sa sentence (Office of Justice Programs, 2019). La troisième phase, quant à elle, vise à assurer un suivi post-libération pendant une durée de six mois, période durant laquelle les participants doivent continuer à maintenir leur abstinence aux substances illicites, se soumettre à des dépistages de drogues routiniers, participer aux groupes et à des sessions individuelles de soutien sur une base hebdomadaire et exercer un effet positif auprès d'autres personnes détenues situées dans la phase 2 du programme en tant que mentor et pair-aidant. En 2011, le programme de traitement d'abus de substances KEY/CREST a initialement été évalué

par l'Institut National de la Justice chapeauté par le Département de Justice des États-Unis, ce programme ayant été classé comme étant « prometteur » par rapport à sa portée et à son efficacité. Par la suite, il a été réévalué en 2018, son caractère « prometteur » ayant été maintenu. Deux études documentant l'efficacité de la phase CREST du programme KEY/CREST ont été déployées (Inciardi et coll., 1997; Martin et coll., 1999). Généralement, lors du suivi de six mois post-programme, le groupe CREST présentait un taux statistiquement plus bas pour l'utilisation de drogues injectables; en ce qui concerne les taux de ré-arrestation cependant, aucun effet significatif n'a été observé trois ans post-programme. En revanche, l'abstinence aux drogues semble avoir été maintenue, ce qui semble être fort prometteur.

Effectivement, la mise en place de communautés thérapeutiques semble être une approche efficace pour les personnes détenues qui vivent avec un trouble de consommation plus spécifiquement, notamment grâce au caractère compréhensif, intégré et transférable des services offerts, ainsi que l'engagement additionnel des services communautaires et spirituels (Inciardi et coll., 2004). Quant à la pertinence des pairs-aidants, le fait de se faire guider par une autre personne ayant vécu une expérience similaire à soi et qui a réussi à s'en sortir et à se remettre sur le droit chemin peut être une source de motivation incomparable pour les utilisateurs de ce type de programme. Malheureusement, ce ne sont pas tous les gouvernements ou juridictions qui posséderaient le budget requis pour déployer ce type de traitement au sein de leurs établissements de détention (Holzer et coll., 2003).

Or, il existe tout de même une variété d'approches alternatives davantage abordables ayant trait aux communautés thérapeutiques qui puissent exercer un effet similaire sur les troubles de consommation des personnes détenues, soit les formations professionnelles, les initiatives de planification en vue de la libération et les thérapies de groupe. Par exemple, des séances de soutien en contexte de groupe associées à des organismes tels que Narcotiques Anonymes ou Alcooliques Anonymes peuvent avoir lieu en milieu carcéral, mais leur efficacité semble être mitigée (Tianingrum et coll., 2019; Doyle et coll., 2019). Cette initiative pourrait néanmoins offrir un réseau de soutien motivant pour accompagner et inspirer ses participants vers l'abstinence et pourrait agir en tant que programme d'introduction mandataire précédant l'accès à d'autres programmes qui sont davantage élaborés. Justement, le fait d'avoir un espace sécuritaire pour partager ses craintes et problématiques ainsi que la possibilité de former des liens positifs et constructifs avec d'autres personnes qui combattent des obstacles similaires pourrait grandement inspirer l'individu à cultiver une plus grande résilience de même qu'à développer une force mentale (Tianingrum et coll., 2019). En conséquence, la motivation de persister dans l'achèvement de programmes de traitement plus rigoureux ainsi que dans la volonté de maintenir un emploi ou mitiger ses conflits de façon plus saine, par exemple, pourrait être amplifiée.

i) Initiative « Prisons Ouvertes » (Norvège)

La mise en place de « Prisons Ouvertes » est une initiative unique déployée par le système carcéral norvégien pour favoriser la réintégration sociale des personnes détenues en développant leurs habitudes au mode de vie retrouvé hors prison. Dans ce type d'établissement carcéral, ces individus sont logés dans un environnement à faible niveau de surveillance et sont autorisés à quitter la prison pendant la journée afin de travailler en emploi d'initiation ou de participer à des programmes éducatifs et de formation technique (Bhuller et coll., 2020). Ils ont aussi droit à des visites fréquentes de la part des membres de leur famille, le tout étant surveillé électroniquement par mesure de précaution. Malgré l'opportunité souvent attrayante de pouvoir profiter d'un plus haut degré de liberté et de responsabilité comparativement aux prisons fermées, les personnes détenues sont toutefois soumises à des conditions et réglementations strictes. En ce sens, ce ne sont pas toutes les personnes incarcérées qui sont éligibles à être placées en prison ouverte; ce sont celles considérées comme étant à faible risque (n'ayant pas commis de crime violent ou à caractère sexuel) et ayant démontré un bon comportement durant leur incarcération en prison fermée, qui se retrouvent vers la fin de leur sentence avec moins de deux ans à purger, qui sont visées. De plus, ces dernières doivent avoir détaillé un plan de travail ou d'éducation concret en vue de leur libération. En 2014, 38% des individus en prison ouverte et 33% en prison fermée ont participé à un type de programme éducatif ou de formation, ce qui semble aider à une réintégration réussie puisqu'ils étaient 29% moins susceptibles de récidiver dans les deux années suivant leur libération (Bhuller et coll., 2020). Ceux n'étant pas impliqués au sein de programmes éducatifs ou de formation technique et qui ne possèdent pas de handicap mental ou physique grave, doivent obligatoirement travailler à l'intérieur de la prison, ces derniers étant plus susceptibles de se trouver un emploi en communauté et moins à risque de récidiver (24%) également.

Une initiative semblable a été mise en place au Canada, par l'implantation d'« absences temporaires » permettant aux personnes détenues à faible risque de quitter l'établissement de détention pour des périodes précises, telles que des rendez-vous médicaux, des visites familiales, ou pour la réalisation de travail de service communautaire (Helmus et Ternes, 2017). Les personnes détenues pouvant bénéficier de cette initiative peuvent être accompagnées (supervision par le personnel correctionnel ou par d'autres individus autorisés) ou non accompagnées, selon leur habileté à se comporter de façon appropriée en communauté. Similairement aux prisons ouvertes instaurées en Norvège, ainsi qu'au Danemark, ces mesures ont été déployées pour faciliter la réintégration progressive des personnes contrevenantes dans la communauté en leur donnant la chance de maintenir leurs liens familiaux et communautaires, de s'engager dans des activités liées à l'emploi ou éducatives et de démontrer leur capacité à fonctionner de façon responsable hors établissement (Landerso, 2015; Bhuller et coll.,

2020). Des résultats d'études démontrent que les personnes détenues ayant participé à cette initiative avaient de plus bas niveaux de chômage et moins de comportements récidivistes; aussi, plus un individu bénéficiait d'absences temporaires, plus l'effet positif dénoté était marqué et significatif. Ceci suggère que les bénéfices associés aux absences temporaires ont tendance à s'accumuler de manière consistante, bien qu'ils diminuent après environ 60 absences (Helmus et Ternes, 2017).

Il importe de mentionner que les systèmes carcéraux norvégiens et danois parviennent constamment à augmenter les taux de participation de ses programmes de réhabilitation à l'emploi tout en motivant les personnes détenues à se désister de la criminalité de façon réussie (Landerso, 2015; Bhuller et coll., 2020). Par une approche holistique de réhabilitation caractérisée par l'instauration de prisons ouvertes, ces systèmes tentent activement de percevoir l'incarcération de façon différente; la prison ne devrait pas uniquement être une perturbation complète et temporaire de la vie quotidienne, mais bien une occasion de croissance graduelle et persistante dans le temps. Par exemple, dans les prisons ouvertes danoises, une vie quotidienne hautement structurée est fournie aux personnes contrevenantes, où ils cuisinent leurs propres repas et s'impliquent à faire des tâches obligatoires ayant trait au travail manuel ou professionnel (Landerso, 2015). Leurs prisons offrent aussi des opportunités d'apprentissage scolaire, ainsi que des ateliers de gestion de la colère et des traitements de toxicomanie. En Norvège, les auteurs soulignent que les effets de réhabilitation significativement positifs sont observés chez les individus incarcérés qui n'avaient pas vraiment été en emploi avant leur incarcération, ces derniers arrivant souvent à développer un intérêt et un attachement nouveau envers le marché du travail durant l'emprisonnement. Pour ceux ayant déjà travaillé auparavant, l'incarcération ne semble pas exercer d'effet sur leurs tendances récidivistes et leur employabilité qui demeurent inchangées, puisque ce sous-groupe de personnes détenues aurait des emplois à perdre et du capital humain à déprécier par le fait même d'être allés en prison, ce qui accentuerait leur sentiment de perte (Bhuller et coll., 2020).

j) Programme d'amélioration des compétences utiles à l'emploi (Centre correctionnel Lafayette Parish, Los Angeles, États-Unis)

Le Programme d'amélioration des compétences utiles à l'emploi vise à fournir un bagage de connaissances éducationnelles de base aux personnes détenues, avant de procéder à des formations directement et spécifiquement liées à l'emploi par la suite (Prison To Employment Connection, 2024). En ce sens, ceux n'ayant pas obtenu de Diplôme d'Équivalence Générale (DEG), ou qui ne sont pas en voie de l'obtenir, ne sont pas admissibles au programme. Une fois « admis » dans celui-ci, les participants bâtissent leurs connaissances par rapport à plus de 200 types d'emplois variés par l'utilisation de « Destinations », un programme en ligne accessible par ordinateur. Cette plate-forme prend en compte le niveau éducationnel actuel du participant afin de

personnaliser le point de départ des apprentissages et vise à l'amener au plus haut niveau possible (niveau d'éducation équivalent à la 2^e année d'études au collégial, au Québec). La période d'acquisition de connaissances dure approximativement deux mois, les personnes détenues devant passer à la deuxième étape du programme par la suite, soit celle visant à développer des compétences plus techniques de recherche et d'obtention d'emploi. Plus concrètement, cette deuxième phase est tout aussi intensive et dure approximativement 14 semaines, semaines durant lesquelles les participants apprennent à perfectionner leur curriculum vitae, leurs aptitudes en entrevue et leurs méthodes de recherche d'emplois, entre autres. Après avoir terminé le programme, ils sont invités à une Journée des Employeurs, où des employeurs partenaires vont au pénitencier pour mener des entrevues d'embauche, examiner leur curriculum vitae et leur offrir des conseils et du soutien pour maximiser les chances d'obtention d'emploi en vue de leur libération. Les administrateurs du programme ont eux-mêmes évalué l'efficacité de leur programme en ce qui concerne les taux de récidives (1%) et la performance en entrevues d'embauche et stipulent que les participants arrivent à bien communiquer, à rester clairs sur leurs valeurs professionnelles, à répondre de façon directe et concise aux questions, à poser des questions pertinentes, à articuler leurs forces et faiblesses et à aborder leur historique criminel avec professionnalisme. En ce sens, à partir d'évaluations fournies par les employeurs partenaires, ils soutiennent la conclusion que 99% de leurs diplômés passent leurs entretiens de façon aussi positive, ou mieux encore, que les autres candidats interrogés hors prison (Prison To Employment Connection, 2024).

Les conclusions d'une autre étude vont dans un sens similaire, cette dernière stipulant que l'obtention d'un diplôme d'études secondaires ou postsecondaires (ou l'équivalent) est généralement associée à une augmentation significative du nombre total d'heures travaillées et des salaires gagnés en conséquence, ainsi qu'à des taux de récidives inférieurs, comparativement aux personnes ex-détenues n'ayant aucun diplôme en main. Plus précisément, les détenteurs d'un diplôme secondaire avaient distinctement plus de facilité à décrocher un emploi en moins de deux ans post-incarcération (59%), tandis que les détenteurs d'un diplôme postsecondaire avaient des revenus nettement plus élevés (176 heures additionnelles travaillées, en moyenne) (Duwe et Clark, 2014). Quant aux tendances récidivistes, l'obtention d'un diplôme d'études secondaires n'exerce aucun effet significatif, tandis que l'obtention d'un diplôme postsecondaire diminue significativement le risque de récidive (réduction de 14% pour une ré-arrestation, 16% pour une re-condamnation et 24% pour une réincarcération due à une nouvelle infraction) (Duwe et Clark, 2014).

k) Projet RIO (Collaboration entre le Département de justice criminelle du Texas et la Commission d'emploi du Texas, États-Unis) (discontinué)

Le Projet RIO chapeautait un effort collaboratif significatif entre deux institutions gouvernementales importantes, soit le Département de justice criminelle du Texas et la Commission d'emploi du Texas, pour permettre une planification de réhabilitation adaptée aux besoins de dizaines de milliers de personnes détenues, mais aux demandes du marché également (National Institute of Justice, 1998). En effet, les spécialistes de l'emploi qui œuvraient au sein du Projet avaient accès à l'ensemble des données concernant le marché du travail local et pouvaient organiser des visites d'employeurs spécifiques en milieu carcéral pour faire la rencontre de potentiels futurs employés. Une importance était également mise sur la nécessité de se procurer la documentation nécessaire à l'employabilité, comme les certificats de naissance, les assurances et les permis (Solomon et coll., 2004). Le programme d'employabilité et d'aptitudes de la vie courante était déployé en milieu carcéral, par le biais de sept cahiers d'exercices visant à préparer les personnes détenues à leurs initiatives de recherche d'emploi. Le Projet RIO accompagnait les participants de l'incarcération jusqu'à la réinsertion en société, avec une intensité d'implication qui diminuait graduellement au fil du temps, puisque les circonstances des personnes contrevenantes tendent à se stabiliser (Finn, 1997). Or, les spécialistes d'emploi œuvrant au sein du projet prenaient tout de même la peine de contacter les employeurs ayant recruté des participants à des fréquences variables (30, 60 et 90 jours d'intervalle) pour s'assurer que tout se passe bien sur le terrain. Bien que le Projet RIO fût interrompu, une évaluation du programme déployée en 1992 a montré que ce sont 69% des participants qui ont pu se trouver un emploi, contre 36% des individus faisant partie d'un groupe contrôle (National Institute of Justice, 1998). Au cours de l'année suivant leur libération, seulement 23% des participants à haut risque sont retournés en prison, contre 38% d'un groupe-contrôle similaire de personnes ex-détenues n'ayant pas participé au projet.

Pour s'assurer que les programmes d'éducation et de formations à l'emploi offerts en prison soient réellement bénéfiques pour les participants vis-à-vis l'état actuel du marché du travail, considérant les fluctuations qui s'y retrouvent, la mise en place de collaborations entre le personnel correctionnel, les fournisseurs de services relatifs à l'emploi et les employeurs s'avèrent être appropriés (multidisciplinarité), sinon essentiels, pour permettre un partage d'informations pertinentes.

l) Projet Transitions (Département des Corrections de l'Oregon, États-Unis)

Le Département des Corrections de l'Oregon récompense les personnes détenues pour leur bonne participation et leur engagement envers les objectifs de réhabilitation fixés dans leur plan d'intervention via le Système de Récompense et de Reconnaissance de Performance (PRAS) (Oregon Secretary of State, 2022). Dans le cadre du PRAS, les participants peuvent recevoir des récompenses monétaires ou d'autres incitations non monétaires pour les encourager à demeurer consistants par rapport à leur implication aux cours éducatifs, programmes de formation, programmes de thérapie ou programmes de traitement d'abus de substances, par exemple. Pour ce faire, ils sont quotidiennement surveillés par rapport à leurs attitudes et comportements pour l'accumulation de points : participation aux programmes, qualité de performance et efforts, communication interpersonnelle avec autrui, l'aptitude à suivre des directives, etc. (Prison Policy Initiative, 2014). De plus, les personnes détenues peuvent poser leur candidature pour l'obtention d'un prix spécial sur la base du mérite (lorsqu'elles ont performé un acte héroïque, complété une tâche difficile ou un projet assigné en communauté de grande envergure, offert des suggestions ayant apporté des améliorations substantielles aux programmes de réhabilitation existants, ou complété un programme d'aptitudes à l'emploi).

Une revue systématique menée en 2022 par Elbers et ses collègues a examiné les effets de différentes modalités de systèmes de récompenses en prison sur les comportements et attitudes des personnes détenues. D'abord, le fait de déployer un système de jetons immédiatement après un bon coup effectué semble montrer des effets positifs sur les réalisations académiques et le maintien de l'hygiène auprès des personnes ayant des fonctions cognitives qui se situeraient à un niveau inférieur à la moyenne spécifiquement, bien que la significativité statistique de cette observation ne soit pas claire. Les incitatifs en milieu carcéral semblent davantage efficaces lorsqu'ils sont remis plus tard, ce qui donne une plus grande marge de manœuvre pour ceux voulant miser sur la possibilité de progresser d'un niveau pour l'obtention de « meilleures » récompenses (Elbers et coll., 2022). Qui plus est, ce type de récompenses délayées semble être particulièrement utile lorsque ces dernières ciblent des individus à plus haut risque. Cependant, lorsqu'elles sont appliquées au sein de plus grandes populations cibles hétérogènes, les effets positifs étaient moins prononcés. Ainsi, plusieurs facteurs pourraient modérer l'efficacité des systèmes de récompenses, comme la capacité d'autogestion, la légitimité perçue du système mis en place et l'ajout des contacts familiaux comme récompenses possibles.

Malgré le déploiement d'une grande quantité et variété de programmes éducationnels ou de formations à l'emploi mis à leur disposition, ce ne sont pas toutes les personnes détenues qui seront enclines ou ouvertes à y prendre part. Ceci pourrait être par une inhabileté à percevoir la valeur ou les bénéfices de ce type de programmes, tandis que d'autres pourraient simplement manquer de motivation malgré une compréhension de

leur importance. Ainsi, l'implantation de systèmes de récompenses pour intensifier la motivation (bien qu'extrinsèque) des individus incarcérés serait une avenue intéressante pour augmenter les taux de participation et d'achèvement des programmes. La variété de ces récompenses pourrait être grande, ces dernières pouvant être une réduction de peine pour bonne conduite, une possibilité de choisir sa cellule, de l'argent, des coupons supplémentaires pour la cantine (nourriture), une augmentation des visites familiales permises, des certificats, ou un accès privilégié à d'autres services pertinents et utiles.

m) Programme « Fresh Start » (Association Osborne, New York, États-Unis)

Le Programme « Fresh Start », géré par l'Association Osborne, est destiné aux personnes détenues de la prison « Rikers Island » à New York et vise l'acquisition de compétences liées à la vie professionnelle (emploi) et personnelle via une multitude d'ateliers de formation offerts sur une période de trois mois dans quelques domaines spécifiques, soit celui des arts culinaires, de l'informatique et du journalisme (The Osborne Association, s.d.). L'accessibilité au programme est limitée; en effet, ce ne sont que 30 participants (réparties en deux groupes de 15) qui peuvent prendre part au programme en même temps. Environ 200 individus manifestent un intérêt envers cette initiative en moyenne, mais seulement ceux ayant réussi à convaincre les intervieweurs quant à leur désir sincère de quitter la criminalité y ont accès, ce qui limite grandement sa portée. Quant au fonctionnement et aux attentes, le Programme « Fresh Start » fonctionne comme un lieu de travail; les stagiaires sont soumis à des normes strictes en matière d'assiduité, de performance, de productivité et de professionnalisme. En plus du développement de compétences professionnelles, des volets additionnels, mais essentiels sont adressés, soit la résolution de conflits, la prévention des rechutes, l'expression orale, l'orientation professionnelle et l'éducation scolaire; il est donc prudent d'affirmer que ce programme fonctionne sous un angle holistique, puisqu'il a comme but de travailler l'individu « dans son ensemble » afin d'améliorer ses opportunités d'employabilité subséquentes.

L'Association Osborne stipule que le succès du programme « Fresh Start » est « clairement visible à la suite de l'analyse de la situation actuelle des diplômés » (The Osborne Association, s.d.). En effet, ceux ayant poursuivi une formation dans la branche culinaire du programme auraient trouvé des emplois comme laveurs de vaisselle, assistants de restauration ou cuisiniers, avec une bonne quantité d'entre eux qui se trouveraient à évoluer vers des postes de chef au sein de restaurants et cuisines institutionnelles. Ceux ayant poursuivi une formation dans la branche informatique ou journalistique du programme auraient, pour leur part, publié des articles et des essais au sein de magazines et journaux new-yorkais. Qui plus est, de nombreux diplômés du programme se retrouvent à revenir un an ou plus à la suite de leur libération, dans le but de recevoir un peu d'aide en cas d'obstacles ou de difficultés rencontrées, ou pour devenir

conseiller et mentor auprès d'individus incarcérés afin de les motiver et les guider à leur tour. Le succès apparent du programme, évalué à l'aide d'observations de cas par cas, serait le résultat combiné d'une multitude de facteurs, le plus significatif étant les liens forts qui se forment entre les étudiants entre eux, ainsi qu'avec les instructeurs. Pour beaucoup de personnes détenues, « Fresh Start » représente le premier réseau de soutien stable qu'ils ont la chance d'implémenter dans leur vie, ce qui leur permet de demander, d'accepter et d'offrir de l'aide lorsque nécessaire, ainsi que de travailler en équipe et développer un sentiment de confiance envers autrui.

n) Programme INTUIT (Département des Corrections de Virginie et Université du Commonwealth de Virginie, États-Unis)

Le Programme INTUIT, visant les femmes incarcérées spécifiquement, s'étale sur une période de 13 semaines et pousse ses participantes vers une optimisation de la planification et du développement de carrière, en passant par une meilleure capacité d'introspection (Shivy et coll., 2017). Il est notamment basé sur la Théorie de Carrière Cognitive-Sociale (SCCT), un cadre qui adresse les influences proximales et contextuelles des barrières limitant l'employabilité, ainsi que l'importance d'un réseau de soutien social solide pour favoriser l'atteinte d'objectifs professionnels. Les bienfaits potentiels sont importants, puisque ce programme pourrait faciliter la rétention d'emploi et l'actualisation de soi à long terme par le déploiement d'une meilleure planification de carrière, plutôt qu'uniquement se concentrer sur la recherche de travail immédiate. Pour ce faire, un groupe constitué d'étudiants de l'Université du Commonwealth et de bénévoles communautaires enseigne aux personnes détenues comment réaliser des auto-évaluations introspectives sur elles-mêmes par le biais d'exercices de réflexion écrits, leur situation de vie et leur environnement, comment obtenir des informations exactes et mises à jour concernant leurs carrières d'intérêt, comment bien communiquer leurs intérêts, compétences, expériences passées et valeurs personnelles auprès d'employeurs futurs, tout en les encourageant à davantage interagir et s'ouvrir auprès de modèles de réussite (les pairs-aidants, par exemple), d'employeurs et de prestataires de services communautaires.

L'efficacité du Programme INTUIT a été évaluée par l'utilisation des données transversales issues sur neuf années d'intervention, impliquant un total de 491 participantes (Shivy et coll., 2017). Ces dernières, contrairement au groupe contrôle, ont démontré des améliorations significatives par rapport aux cinq facteurs d'auto-efficacité durant la prise de décisions, une aptitude communément évaluée par la version courte du Formulaire d'Auto-Efficacité face aux Décisions de Carrière (CDMSE-SF). De plus, lorsque les scores obtenus par les participantes INTUIT sur les échelles d'auto-efficacité ont été comparés au Temps 2 avec ceux du groupe contrôle, où le groupe expérimental a montré de plus hauts scores en termes d'auto-évaluation et en sélection d'objectifs,

mais pas en planification ou résolution de problèmes. Ainsi, les résultats semblent mitigés, mais restent globalement positifs dans l'ensemble (Shivy et coll., 2017).

o) Programme d'apprentissage technique (Département de Réhabilitation et de Correction de l'Ohio, États-Unis)

Le Département de Réhabilitation et de Correction de l'Ohio opère un total de 58 programmes d'apprentissage technique répartis au sein des 30 institutions carcérales de l'Ohio, et ce, sous les auspices du Conseil Conjoint d'Apprentissage Multi-Métiers de l'Ohio (Henry, 2023). Un comité de consultation régie par l'État a été mis en place afin d'obtenir des recommandations pour la sélection ou la modification des programmes offerts; en effet, ce comité en question a été mis en place pour garantir la pertinence du contenu d'apprentissage partagé aux personnes détenues, avec un souci particulier envers le développement de compétences commercialisables post-libération. Justement, plusieurs emplois d'initiation offerts en prison sont associés au maintien des lieux, comme le nettoyage de meubles ou les tâches de lessive, avec des tâches qui sollicitent des habiletés peu convoitées dans le monde extérieur, sur le marché du travail (Solomon et coll., 2004). Il serait ainsi préférable de miser sur le développement de programmes d'emplois d'initiation axés sur la réparation d'ordinateurs (technologie), la construction (ingénierie) ou l'aménagement paysager, par exemple, puisque ces derniers reflètent des compétences utiles que le participant pourra réellement réutiliser à sa sortie de prison. Le Programme d'apprentissage technique offert par le Département de Réhabilitation et de Corrections de l'Ohio opère justement dans ce sens, grâce aux ateliers techniques qu'il offre en boulangerie, design graphique, maintenance électrique, conciergerie et soudure, entre autres (Ohio Department of Rehabilitation and Correction, s.d.; Henry, 2023). Dans l'ensemble, peu importe les types de postes disponibles aux personnes durant l'incarcération, le fait même d'être à l'emploi permet le développement de caractéristiques indispensables pour améliorer leur potentiel professionnel, soit le fait de pouvoir travailler en équipe, être ponctuel et interagir avec ses supérieurs de travail (Solomon et coll., 2004).

Pour augmenter les bienfaits de ce type de programme, les participants pourraient obtenir des certifications après avoir acquis diverses habiletés techniques dans certaines industries qualifiées, ce qui pourrait éventuellement aider lorsqu'ils tenteront de se trouver un emploi dans la même industrie, ou dans une industrie similaire (North Carolina Department of Public Safety, s.d.). Selon les données du Département de Réhabilitation et de Correction de l'Ohio, 683 participants ont obtenu des certifications d'apprentissage technique en 2023 (Henry, 2023). Justement, en présentant une forme de documentation tangible détaillant leurs acquis et en quelque sorte, leur cheminement aux employeurs potentiels, ces derniers pourraient se sentir plus en confiance à l'optique de les engager. De plus, les programmes d'apprentissage technique pourraient directement être déployés par ces employeurs (privés) en question; à la suite de sa libération, l'individu déjà formé

pour le poste pourra ensuite immédiatement s'impliquer sur le terrain dans une plus grande succursale de la même compagnie hors prison, ce qui lui garantit une source de revenus sûre dès son retour en communauté (HM Prison and Probation Service, s.d.).

p) Programme de Camps de Conservation – Feu (Département des Pompiers du Comté de Los Angeles et Département des Corrections de Californie)

Plus du tiers des pompiers assignés aux incidents de feux de forêt en Californie sont en fait des personnes contrevenantes vivant au sein de « camps de conservation » et sont supervisés par le personnel du Département de la Forêt et de la Protection contre les incendies de Californie; en effet, ce programme a été initié à partir des environs de la Seconde Guerre mondiale dans l'optique d'offrir aux personnes incarcérées aptes au travail l'occasion de s'impliquer sur des projets importants liés à la sécurité publique dans l'espoir de faire diminuer les récidives (Goodman, 2012; Uenuma, 2022). Les places disponibles de cette initiative visent les individus qui purgent des peines pour des délits non violents, tels que le vol ou la possession de drogues. Ces derniers doivent répondre à de strictes exigences de sécurité et suivre deux semaines de formation obligatoires et peuvent gagner entre 2,90\$ et 5\$ par jour selon leurs fonctions (Uenuma, 2022). En plus des incitations monétaires, les participants du camp pourraient aussi profiter de crédits de temps 2-pour-1, signifiant qu'ils pourraient recevoir deux journées supplémentaires en communauté (réduction de peine) pour chaque journée passée au sein de l'équipe de pompiers.

Cela dit, le programme ouvre la voie à plusieurs occasions d'emploi et avantages post-libération, y compris une formation avancée et l'effacement du casier judiciaire, ce qui permet aux individus ex-détenus d'aller rechercher des certifications professionnelles en déploiement de services d'urgence précédemment indisponibles pour eux (Goodman, 2012). En effet, après avoir terminé le programme de formation FFT (« Firefighter Training ») de la Division des Pompiers d'une durée de 18 mois, les participants deviennent ainsi des pompiers certifiés et gagnent un salaire pour s'impliquer en faveur de projets liés à la sécurité publique et répondre en cas d'urgences, ce qui s'avère bénéfique pour la communauté, créant ainsi un sentiment de confiance accrue envers cette population hautement stigmatisée (California Department of Corrections and Rehabilitation, 2024). En ce sens, le programme exerce un certain effet d'égalisation des perceptions, fusionnant les perceptions habituellement tenues à l'égard des pompiers qui sont presque universellement respectés, avec celles des individus ex-détenus qui sont tout aussi facilement stigmatisés, en une seule (Goodman, 2012). De plus, les participants pourraient aussi obtenir un certificat pouvant être converti en crédits universitaires de deux à quatre ans après leur libération afin de favoriser leurs vocations éducatives.

Le Programme des camps de conservation met grandement l'importance sur la liberté relative et les meilleures conditions de vie qui peuvent être retrouvées au sein de leurs camps, où les personnes détenues et ex-détenues peuvent résider jusqu'à sept ans. Ils ont la chance d'apprendre de nouvelles compétences et de se percevoir sous un nouveau jour : un participant anciennement détenu interviewé par une journaliste du « Smithsonian Magazine » déclare que son expérience en tant que pompier a été transformatrice dans la formation de sa nouvelle identité (Uenuma, 2022). En se rappelant de la confiance que ses supérieurs lui accordent et du moment où il a pu sauver la vie de deux personnes, il dit avoir développé la conviction que c'était possible pour lui « de croire en soi, de devenir bon pour quelque chose de bien, d'être valorisé pour les bonnes causes ».

En plus des incendies, les personnes détenues pourraient aussi être employées par d'autres départements à but non lucratif, comme ceux régissant le transport, les banques alimentaires et les parcs (Solomon et coll., 2004). Parfois, les emplois nécessitant une collaboration avec les organisations communautaires ou gouvernementales peuvent se faire par le biais de programmes d'initiation au travail qui permettent des déplacements hors prison durant les journées de travail, ce qui explique pourquoi ils sont majoritairement réservés pour les personnes détenues à plus faible risque qui approchent la fin de leur sentence d'incarcération (Goodman, 2012).

- q) Programme de Certification pour l'Amélioration des aptitudes Industrielles en contexte de Prison (« Prison Industry Enhancement Certification Program ») (États-Unis)

Initialement créé à la suite de l'instauration de la Loi d'Amélioration du Système judiciaire de 1979, le Programme de Certification pour l'Amélioration des aptitudes Industrielles en contexte de Prison (PCAIP) est déployé dans plus de 50 juridictions américaines et offre aux personnes judiciairisées des opportunités de travail similaires à celles retrouvées en secteur privé, ces dernières étant rémunérées pour leur labeur (Solomon et coll., 2004; Bureau of Justice Assistance, 2023). Par exemple, la Californie a lancé un Centre de Comptabilité Analytique (CCA) où les personnes détenues ont la chance d'apprendre le codage HTML, une compétence professionnelle recherchée sur le marché actuellement. Un partenaire privé du CCA va ensuite embaucher les employés nouvellement formés en tant que développeurs web ou ingénieurs logiciels à leur sortie de prison, ou les placer au sein d'une autre entreprise technologique (Bureau of Justice Assistance, 2023). Des démarches similaires sont observées au Kansas, qui dispose de deux CCA visant le développement de compétences vis-à-vis l'assemblage de faisceaux de câbles et de sièges de transport, avec des partenaires privés intéressés à embaucher des individus contrevenants après leur libération pour travailler dans divers emplois de production. Une étude importante menée en 2006 a révélé que les participants qui travaillaient au sein d'emplois PCAIP étaient nettement plus performants à l'emploi post-

libération : ils étaient en mesure de se trouver un emploi plus rapidement, payer leurs impôts plus rapidement et garder leur poste pendant une plus longue durée de temps comparativement aux travailleurs des industries traditionnelles. Les participants du PCAIP démontraient aussi de plus bas taux de récidives, avec de plus longs délais de temps écoulé s'ils advenaient à récidiver (Smith et coll., 2006).

En plus d'avoir la chance d'acquérir des compétences commercialisables qui pourraient maximiser leurs chances de réhabilitation réussie par une plus grande aisance à se sécuriser un emploi, les programmes permettant l'accumulation d'un salaire, tel le PCAIP, permettent aux personnes détenues de rembourser leurs dettes envers la société, de réduire les coûts associés à la criminalité par une diminution de récidives et de se préparer à leur libération avec de meilleures perspectives d'emploi. Très souvent, les familles des victimes vont également recevoir du soutien et des produits et revenus fiscaux sont générés au profit des économies locales. En effet, les données d'étude montrent que les premiers bénéficiaires des revenus des participants du PCAIP sont des partis autres que les participants eux-mêmes : 30% sont envoyés au gouvernement sous forme d'économies pour les contribuables, 11% vont à la Sécurité Sociale et Medicare et 8% vont aux victimes des crimes commis (Petersik et coll., 2003). Depuis la création du programme en 1979, les travailleurs du PCAIP ont contribué pour environ 85 millions de dollars aux fonds d'indemnisation aux victimes, 272 millions de dollars pour la couverture des coûts d'incarcération, 48 millions de dollars en soutien familial et 103 millions de dollars en impôts (Bureau of Justice Assistance, 2023).

r) Programme d'Éducation universelle de Base pour Adultes (Floride, États-Unis)

Le Programme d'Éducation universelle de Base pour Adultes (ÉBA) déployé au sein des instituts correctionnels de Floride a pour mission de fournir des opportunités éducatives aux personnes détenues ayant de faibles niveaux d'alphabétisme et de compétences cognitives (calcul mental, par exemple) (Cho et Tyler, 2013). Plus spécifiquement, les objectifs du programme visent l'amélioration des compétences en lecture, en écriture et en mathématiques, ainsi que les capacités de résolution de problèmes, de prise de décisions et de pensée critique. Finalement, le renforcement de l'estime de soi, de la motivation et de la confiance envers autrui des personnes détenues est aussi pris en compte durant la participation au programme, ce dernier mettant à disposition une panoplie de cours pour les personnes incarcérées. Un participant peut être considéré comme ayant complété le programme ÉBA si son statut d'inscription est codé comme étant « terminé » après avoir atteint les objectifs éducatifs visés, par la participation au sein d'un seul cours, ou plusieurs.

Les résultats d'études expérimentales montrent qu'une participation au programme ÉBA serait associée à de plus hauts taux d'employabilité post-incarcération, ainsi qu'à de plus

hauts salaires, les effets les plus significatifs étant observés lorsque les participants assistaient aux cours sur une base régulière et soutenue sans interruption, comparativement à ceux qui s'impliquaient de façon plutôt sporadique (Duwe et Clark, 2014). Plus précisément, dès sa deuxième année hors prison, le participant moyen gagne environ 149\$ de plus par trimestre annuel de travail comparativement à ceux n'ayant pas complété le programme, ce qui représente un avantage en termes de gains d'environ 595\$ pour l'année (Cho et Tyler, 2013). Malheureusement, aucun effet n'a été observé sur les taux de récidives, qui sont demeurés inchangés malgré une participation au programme ÉBA, ce qui est congruent avec des observations faites par certains autres auteurs ayant évalué les corrélations entre programmes éducationnels et taux de récidives (Duwe et Clark, 2014).

s) Programme d'éducation entrepreneuriale (Italie, Belgique et France)

Le Programme d'éducation entrepreneuriale est déployé sur une période de 20 semaines au sein des prisons italiennes, belges et françaises durant la période d'incarcération des personnes détenues (Patzelt, 2014). Plus spécifiquement, ce programme vise à fournir un bagage de connaissances utiles quant aux divers aspects du démarrage d'une nouvelle entreprise, y compris l'état d'esprit entrepreneurial, l'identification et l'analyse d'opportunités, la planification d'entreprises, le financement d'entreprises, ainsi que la gestion et la croissance d'entreprises. Le programme permet également les interactions sociales avec les autres participants, conférenciers et mentors disponibles et tente de démontrer aux personnes intéressées que l'entrepreneuriat est en fait un chemin de carrière socialement souhaitable (Patzelt, 2014). En effet, le fait de travailler pour soi-même pourrait aider les individus ex-prisonniers à contourner les instances de discrimination potentielle manifestées par les employeurs à leur égard en créant leurs propres occasions et moyens de subsistance, ce qui pourrait leur donner un sentiment de contrôle.

L'efficacité du Programme d'éducation entrepreneuriale a été évaluée par le biais d'analyses qualitatives retrouvées au sein d'études de cas multiples. Les résultats ont donc été évalués sur la base de la capacité des participants à reconnaître les opportunités, à développer les débuts d'une mentalité entrepreneuriale et à persister au sein du programme, ces derniers pouvant éventuellement conduire à des changements positifs concrets dans leurs attitudes et perceptions. D'ordre général, les auteurs ont identifié l'importance de l'agence personnelle comme prérequis pour efficacement acquérir les connaissances offertes au sein d'un programme d'éducation entrepreneuriale, puisque c'est ce facteur précis qui permettrait de maximiser les effets positifs sur la transformation des attitudes des prisonniers envers eux-mêmes, leur situation et celles des autres.

t) Programme de développement de la main-d'œuvre (Vermont, États-Unis)

Le Programme de développement de la main-d'œuvre du Vermont est une initiative correctionnelle basée sur des données probantes issues de la recherche et vise le développement des compétences sociales et professionnelles des personnes détenues afin de diminuer les tendances récidivistes (National Institute of Corrections, 2009). Il vise notamment l'instauration et le maintien de relations constructives et respectueuses entre les participants et le personnel carcéral, ainsi que l'utilisation abondante de renforcements positifs. Effectivement, le programme s'inscrit dans une perspective basée sur les forces uniques de la personne et se base fortement sur le sous-programme d'études intitulé « Habits of Mind » (HM), un élément central du Programme de développement de la main-d'œuvre du Vermont. De façon générale, le programme HM est conçu pour fournir un ensemble de stratégies cognitives applicables au sein de divers cadres aux participants, y compris les salles de classe, les unités d'habitation et les environnements de travail (National Institute of Corrections, 2009). En ce sens, il vise notamment à soutenir une réintégration sociale réussie, améliorer l'employabilité et bâtir un sentiment d'autonomie à travers l'acquisition de nouvelles compétences, comme le fait de pouvoir « penser de manière flexible », « gérer l'impulsivité » et « résoudre des problèmes ». L'accessibilité du programme est également une de ses grandes forces, puisqu'il est conçu pour être adaptable à une variété de styles d'apprentissage, d'âges, de genres et de niveaux de lecture différents. De plus, il encourage les participants à identifier leurs 25 principales forces et à développer leurs propres plans de transition, tout en permettant de les mettre en pratique le plus rapidement possible.

L'efficacité du Programme de développement de la main-d'œuvre du Vermont a été évaluée en fonction de son effet autant sur le personnel carcéral que sur les personnes contrevenantes (National Institute of Corrections, 2009). Des questionnaires auto-rapportés remplis par les employés indiquent que le programme avait l'effet bénéfique de promouvoir une culture organisationnelle plus positive, faisant ainsi augmenter le sentiment de satisfaction au travail, avec 46% d'entre eux indiquant se sentir plus efficaces. 71% des employés ont aussi rapporté mieux communiquer avec les personnes détenues depuis l'instauration du programme, ce qui facilite la création de liens de confiance. Du côté des personnes incarcérées, 91% des participants ont pu obtenir un emploi en moins de 30 jours suivant leur libération, comparativement à 64% du groupe contrôle (National Institute of Corrections, 2009). Des effets positifs sur la rétention d'emploi méritent aussi d'être soulevés; en effet, l'analyse statistique a révélé que 95% des participants qui ont pu travailler post-incarcération étaient encore en emploi six mois plus tard, ce qui semble être assez prometteur, mais d'autres études seraient nécessaires pour valider les effets du programme sur l'employabilité à long terme.

PHASE III – LIBÉRATION ET RÉINSERTION EN COMMUNAUTÉ

À ce stade-ci, les efforts de programmation devraient continuer à viser autant le côté de l'offre (caractéristiques et attitudes des personnes ex-détenues) que celui de la demande (caractéristiques et attitudes des employeurs) (Bushway et Reuter, 1999). Du côté de l'offre plus spécifiquement, l'optimisation des aptitudes et des connaissances est toujours de mise et devrait continuer même après la libération, mais une attention particulière devrait être portée vers la capacité des individus ex-détenus à se présenter de façon professionnelle et être en mesure de se mettre en valeur durant les entrevues d'embauche. De plus, déployer du support visant l'allègement de certaines barrières logistiques (transport, logement, garde d'enfants, etc.) pouvant limiter l'engagement au travail devrait être priorisé (Welfare to Work Partnership, 2000). En effet, la période immédiate suivant la libération des personnes détenues est particulièrement cruciale et éprouvante pour ces dernières, puisqu'elles doivent s'assurer de pouvoir se sécuriser un logement, des soins de santé pour celles en ayant besoin et une source de revenus, tout en reconnectant avec la famille (Solomon et coll., 2004). Du côté de la demande régie par les employeurs potentiels, l'objectif principal pourrait être la réduction des coûts, tant tangibles qu'intangibles, perçus par les employeurs à l'idée d'engager des membres de la population judiciarisée. Plusieurs pistes prometteuses seraient proposées, soit l'optimisation des méthodes d'entrevue dans le but de cerner les aptitudes requises pour le poste, de la supervision et la gestion des dossiers d'employés, ainsi que l'ajout d'incitations financières (suppléments de salaire ou obligations subventionnées).

D'ordre général, les programmes les plus efficaces s'assurent de pouvoir offrir des services intensifs de placement en emploi, pairés avec un monitoring continu afin de pouvoir intervenir en cas de problèmes ou de difficultés rencontrés par la personne ex-détenue ou l'employeur (Solomon et coll., 2004). De plus, ces programmes tendent à solliciter la collaboration d'un nombre d'employeurs qui ont démontré une ouverture envers la perspective de recruter des individus précédemment incarcérés.

Liste des programmes :

u) Centre pour les Opportunités en Employabilité (New York, États-Unis)

Le Centre pour les Opportunités en Employabilité (COE), un des programmes d'employabilité déployés aux personnes ex-détenues aux États-Unis les plus reconnus, offre une possibilité de résolution de deux enjeux clés auxquels les personnes contrevenantes font face à la suite de leur libération, soit l'octroi d'un emploi sous supervision immédiatement après la sortie de prison, ce qui permet l'accès à un revenu sur une base immédiate également (Solomon et coll., 2004). Qui plus est, l'objectif

principal à long terme de ce programme de transition est de pouvoir assurer l'employabilité à temps plein et de façon permanente des individus ex-détenus, sans qu'ils aient à dépendre de l'aide sociale ou autre support de la sorte (Bloom et coll., 2009).

Pour ce faire, les participants prennent part à une multitude de séances de formation visant la préparation à l'emploi et les entrevues d'embauche, ce qui maximise leurs chances de se trouver du travail en amont de leur libération. Pour faciliter l'atteinte de ce but, tous les participants ont la chance de consulter des spécialistes en emploi sur une base hebdomadaire, avec la possibilité de se faire superviser pendant une période allant jusqu'à un an pour recevoir du support en cas de problème. Additionnellement, ils sont évalués par rapport à leurs besoins concernant le logement, l'habillement, la garde d'enfants et les différents formulaires à remplir (certificats de naissance, permis de conduire, etc.) pour être en mesure de recevoir l'aide nécessaire en cas de besoin.

Le COE semble être d'une efficacité significative vis-à-vis la sécurisation d'emploi, puisqu'en moins de trois mois, ce sont 60% des participants qui ont pu se retrouver avec un poste permanent (Finn, 1998). De plus, une étude d'évaluation rigoureuse a été déployée en 2004-2005 sur une période de deux ans auprès de 977 participants pour examiner les effets du programme sur l'employabilité et les tendances récidivistes des personnes judiciairisées sollicitées, versus un groupe de non-participants (Bloom et coll., 2009). Les résultats révèlent que 70% des participants ont pu travailler dans un emploi transitoire vers la fin de leur sentence, la durée moyenne de ce type d'emploi étant d'environ huit mois. Une augmentation significative d'obtention d'emploi est observée grâce à l'implantation des emplois transitoires en question, mais des enjeux de rétention d'emploi à long terme sont néanmoins observés. En effet, à la fin de la première année de l'étude, les participants du programme, ainsi que le groupe-contrôle contenant les personnes détenues n'ayant pas participé, étaient également susceptibles d'être employés et gagnaient des salaires généralement similaires. Or, dans l'ensemble, l'étude suggère que le COE arrive à faire baisser les taux de récidives avec succès sur la période de deux ans post-incarcération, même après l'estompe des gains relatifs à l'emploi, ce qui est tout de même impressionnant puisque les instances réussies de diminution de récidives à long terme est une occurrence rare au sein de la littérature documentant les pratiques qui favorisent la réinsertion sociale de la population judiciairisée.

v) Fondation SAFER (Chicago, États-Unis)

La Fondation SAFER, un des plus grands fournisseurs communautaires de services relatifs à l'emploi pour les individus judiciairisés aux États-Unis en milieu carcéral et post-libération, adresse une problématique d'envergure associée à la trajectoire professionnelle des personnes ex-détenues, soit la rétention d'emploi (Solomon et coll., 2004). En effet, plus de 40% des clients de la Fondation arrivent à demeurer en emploi

après une période de six mois (Finn, 1998). Durant leur détention, les personnes contrevenantes assistent à des cours de compétences de la vie courante et d'éducation de base, ces formations étant également accessibles à la suite de leur sortie de prison. Or, après leur libération, les participants du programme peuvent bénéficier d'une assistance intensive de placement en emploi de la part de spécialistes en emploi. Justement, une fois placés, ces mêmes spécialistes vont assurer le suivi avec l'employé et l'employeur pendant une période de 30 jours, avec des gestionnaires de cas spécialisés qui prendront le relais à la suite de cette durée pour une période d'un an, au cas où des problèmes émergeraient durant l'emploi.

w) Services de soutien pour les personnes ex-détenues (Estonie)

Le programme de Services de soutien pour les personnes ex-détenues est financé par le Fonds Social Européen Plus, offrant du mentorat et des services de logement aux individus ex-détenus jusqu'à 12 mois (1 an) suivant leur libération (European Social Fund Plus, 2023). Pour renforcer le lien de confiance et la coopération, des « alliances de travail » entre mentors et bénéficiaires du programme sont créées. En ce sens, les mentors rencontrent les participants sur une base mensuelle en moyenne durant les six derniers mois d'incarcération et continuent de leur offrir du soutien par rapport à la prise de décisions et l'intégration à la vie professionnelle lorsqu'ils entrent sur le marché du travail. Le projet priorise aussi les partenariats établis auprès d'autres organisations non gouvernementales (ONG) pour fournir des services ayant trait au logement, aux dettes, à la toxicomanie, à la santé physique et mentale ainsi qu'à l'obtention de documents officiels (European Social Fund Plus, 2023).

L'efficacité du programme de Services de soutien pour les personnes ex-détenues a été évaluée par le ministère de la Justice estonien, en collaboration avec les chercheurs de l'Université de Tartu, pour comparer les individus ex-détenus ayant reçu du soutien, versus un groupe contrôle. À la fin de l'année 2021, ce sont 67% des individus impliqués dans le projet qui étaient associés à l'emploi; 40% étaient inscrits comme demandeurs d'emploi ou en recherche active et 27% travaillaient déjà (European Social Fund Plus, 2023). Parmi les individus ayant reçu un logement gratuitement, 72% étaient inscrits comme demandeurs d'emploi, avec 32% étant déjà en emploi. Finalement, il importe de noter que ce programme a eu un effet positif sur les taux de récidives, qui ont diminué à 34% sur le plan national en 2021 comparativement aux années précédentes.

x) Programme « Ban the Box » (New Jersey et New York, États-Unis)

Le programme « Ban the Box » (BTB) fait en fait référence aux politiques qui visent à limiter la capacité des employeurs à aller se renseigner sur les antécédents criminels des postulants pour l'emploi, ce qui permettrait d'offrir aux individus judiciairisés une chance équitable de se faire embaucher (Agan et Starr, 2018). En poussant la divulgation de leur historique criminel jusqu'à plus tard dans le processus de sélection, comme à l'étape des offres conditionnelles d'emploi, certaines barrières à l'emploi ayant trait à la stigmatisation de la population judiciairisée pourraient être diminuées, notamment pour les hommes d'origine afro-américaine qui semblent davantage subir de discrimination (Love, 2011).

Les résultats d'une étude évaluant l'efficacité de l'initiative BTB par le biais d'une expérience sur le terrain démontrent que les antécédents criminels constituent réellement un obstacle important à l'emploi, car les employeurs qui avaient accès à ces informations étaient 63% plus susceptibles de rappeler les candidats sans casier (Agan et Starr, 2018). Cependant, les résultats ont aussi indiqué que les politiques BTB pourraient davantage encourager la discrimination raciale, puisque l'écart entre les rappels reçus par les candidats issus d'une minorité ethnique et les candidats caucasiens a considérablement augmenté (36%) au sein des entreprises qui ont supprimé l'accès au casier judiciaire après l'entrée en vigueur de la politique en 2015 au sein de 150 juridictions (Agan et Starr, 2018). Ces données suggèrent que, bien que les initiatives BTB puissent aider les personnes judiciairisées par une diminution des attitudes stigmatisantes à leur égard, elles entraînent aussi la conséquence involontaire de pousser les employeurs à se fonder des impressions sur la base de stéréotypes raciaux préconçus (Doleac et Hansen, 2016). Plus précisément, l'absence d'informations par rapport au casier judiciaire les a conduits à généraliser et à inférer que les candidats afro-américains, mais pas les candidats caucasiens, étaient susceptibles d'avoir un dossier criminel, exerçant un traitement disparate basé sur la race des postulants (Fang et Moro, 2011; Bordalo et coll., 2016).

y) Certificats de qualification pour l'emploi (Ohio, États-Unis)

Les certificats de qualification pour l'emploi ont été introduits dans l'optique d'atténuer les conséquences collatérales d'une condamnation pénale, en démontrant que certains individus judiciairisés ont été réhabilités (Leasure et Kaminski, 2021). Ils visent entre autres à pallier les lacunes associées aux pardons et des effacements par le biais de cette solution intermédiaire. Afin d'obtenir un certificat de la sorte, les personnes détenues doivent généralement satisfaire à des exigences statutaires spécifiques, telles qu'un délai d'attente, ou des critères liés aux besoins de l'individu ou de la communauté. Cette pratique pourrait grandement favoriser l'employabilité des personnes ex-détenues, puisque les employeurs craignant d'être responsabilisés pour cause d'embauche négligente en cas de problèmes seraient dorénavant protégés par cette documentation

ayant préalablement certifié le bon caractère attendu d'un candidat donné. En effet, une étude expérimentale menée par Leasure et Andersen (2016) suggère que les individus ayant reçu un certificat de qualification pour l'emploi étaient significativement plus susceptibles d'obtenir un emploi que ceux qui ne l'avaient pas reçu. Plus précisément, les données indiquent que les taux d'embauche pour les individus « certifiés » étaient de 60%, avec un effet particulièrement prononcé pour les personnes ex-détenues ayant commis des crimes de plus grande envergure ou gravité, comparativement à 40% pour le groupe contrôle. Additionnellement, l'étude a constaté que cette forme de certification exerçait un effet positif sur la probabilité d'obtenir des emplois mieux rémunérés.

z) « Work Opportunity Tax Credit » (États-Unis)

La « Work Opportunity Tax Credit » (WOTC) déployée aux États-Unis depuis 1996 est un crédit d'impôt fédéral conçu pour encourager les employeurs à embaucher des individus appartenant à certains groupes cibles ayant fait face à des barrières importantes à l'emploi par des incitatifs financiers, comme les personnes ex-détenues, les vétérans et les chômeurs de longue durée, entre autres (Looney et Turner, 2018). En ce sens, les employeurs peuvent recevoir un crédit allant jusqu'à 9 600\$ par nouvel employé et aucune limite quant au nombre d'individus qu'un employeur peut embaucher n'a été mise en place.

En ce qui a trait aux effets observés, les résultats d'études suggèrent que la WOTC exercerait des effets positifs sur le salaire gagné par les employés; en effet, il a été observé que les employés certifiés pour le programme ont des revenus qui sont en moyenne 10% plus élevés, puisque ça serait environ un tiers de la valeur du crédit qui leur serait transféré, ce qui pourrait favoriser la motivation et la rétention d'emploi. Cependant, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'effet général de la WOTC semble être limité, probablement dû aux faibles taux d'adoption du programme parmi les employeurs en raison de complexités administratives (nécessité de naviguer dans un ensemble complexe de règles et de remplir plusieurs formulaires auprès de plusieurs agences différentes). Effectivement, entre 2009 et 2013, les employeurs ont reçu des certifications WOTC pour l'embauche d'environ 36 000 individus ex-détenus par année en moyenne, ce qui ne représentait qu'environ 5,8% de la population contrevenante éligible (Looney et Turner, 2018).

aa) Projet « Yellow Ribbon » (Singapour)

Le Projet « Yellow Ribbon » (YRP) est une initiative importante visant à promouvoir la sensibilisation et l'acceptation des individus judiciairisés et des difficultés qu'ils peuvent rencontrer durant leurs efforts de réintégration sociale, dans l'optique de diminuer la stigmatisation et les préjugés que la population générale pourrait porter à leur égard (Chin et Iyer, 2018). À la suite du lancement de cette initiative en 2004, cette dernière a pu se

transformer en mouvement majeur qui affecte positivement la réintégration des personnes ex-détenues dans la société singapourienne en entier. Elle a aussi pu exercer une certaine influence sur les lois locales; pour rendre la recherche d'emploi moins discriminatoire pour les individus ex-détenus. La loi sur l'enregistrement des criminels (« Registration of Criminal Acts ») a été modifiée en mai 2005 pour effacer les dossiers des individus qui avaient été condamnés à une amende de moins de 2000\$ ou à une peine d'emprisonnement de moins de trois mois et qui se sont abstenus d'infractions et de drogues pendant une période minimale de cinq ans (Roy, s.d.).

Le YRP implique diverses activités et événements, y compris la distribution de rubans et l'organisation d'expositions d'art pour mettre de l'avant les talents des personnes ex-détenues, ainsi que l'organisation de la course emblématique « Yellow Ribbon Run » pour promouvoir la nécessité de donner de secondes chances à ceux qui en ont besoin (Chin et Iyer, 2018). Dans l'ensemble, ce projet a recueilli un soutien substantiel de la part de la communauté sur le plan national, avec 94% à 97% de la population locale qui est sensibilisée et consciente de son message (Roy, s.d.). En conséquence, une augmentation significative du nombre d'employeurs (plus de 1800) prêts à offrir des postes d'emploi aux individus ex-détenus est observée, ainsi qu'une croissance d'individus engagés à se lier d'amitié ou à aider les familles des personnes contrevenantes. Additionnellement, une augmentation substantielle du nombre de bénévoles impliqués auprès du Service des prisons de Singapour est dénotée. En effet, environ 300 000 membres du public singapourien ont déjà assisté à au moins un événement « Yellow Ribbon », avec plus de 900 nouveaux bénévoles inscrits et 400 personnes ex-détenues mobilisées pour chaque campagne (Roy, s.d.).

Le succès du YRP reflète l'effet positif de l'implication communautaire dans le soutien à la réhabilitation et à la réintégration des personnes contrevenantes ayant été incarcérées, ce qui permet l'atteinte de son objectif principal, soit le fait de pouvoir donner à ces personnes une seconde chance pour rebâtir leur vie et favoriser une société plus inclusive et solidaire. Il importe de souligner que ce projet a d'ailleurs reçu une mention honorable lors du Grand Prix des Nations Unies en 2007 pour le caractère avant-gardiste de ses campagnes de sensibilisation (Roy, s.d.).

CONCLUSION

La présente recension des écrits met en lumière divers enjeux associés à la transition de la détention à l'emploi post-incarcération des personnes ex-détenues, avec un accent sur les barrières à l'employabilité auxquelles fait face la population judiciarisée, les préoccupations des employeurs potentiels ainsi que quelques programmes qui ont présenté des résultats prometteurs en faveur d'une réinsertion professionnelle davantage réussie. Le défi serait d'être en mesure de rassembler ces éléments en un ensemble intégré, dans le but de maximiser les occasions d'apprentissage et de développement de compétences, durant la période d'incarcération et d'assurer une transition aisée vers le monde du travail, en dehors des murs des établissements de détention. L'employabilité aurait le potentiel de contribuer à l'atteinte de cette mission en offrant aux individus ex-détenus l'occasion de forger de nouvelles images et perceptions d'eux-mêmes; plutôt que criminels ou délinquants, ils deviennent des membres de famille responsables, des employés appréciés et des contribuables dont bénéficie l'économie. Comme il est possible de constater par l'analyse d'une multitude de programmes et de stratégies de réinsertion en emploi déployées un peu partout dans le monde (mais tout de même majoritairement aux États-Unis), la trajectoire détention-travail devrait débiter dès l'incarcération de l'individu, dès son premier jour derrière les barreaux, afin de prévoir un plan de réhabilitation exhaustif qui permettrait ultimement le maintien à long terme de tout progrès réalisé ou connaissances acquises. Plus spécifiquement, les programmes de formation à l'emploi devraient être soigneusement structurés et mis à jour vis-à-vis les demandes et caractéristiques du marché du travail actuel dans le but de garantir la pertinence et l'applicabilité des acquis.

Toutefois, il ne faudrait jamais perdre de vue une particularité importante de la criminalité lors de la planification d'une tentative de réinsertion sociale : son caractère endogène. Cela signifie qu'il est fort important d'être en mesure de reconnaître que le crime est souvent le résultat d'interactions complexes ayant lieu au sein d'un groupe, d'une communauté ou d'une société donnée et peut subir l'influence de divers facteurs, tels la pauvreté, l'inégalité, le manque d'éducation, les antécédents judiciaires, l'environnement familial, le chômage, l'exclusion sociale et plus encore. Ces facteurs ne sont pas dissociables des individus, dans le sens où ils font partie de l'environnement dans lequel ils vivent et grandissent, façonnant sur le passage leur vision de soi, leurs choix et leurs comportements, y compris le potentiel d'activité criminelle. C'est pour cette raison, qu'il est suggéré de différencier les besoins de services liés à l'emploi (curriculum vitae, formations techniques, qualifications éducatives, etc.) et les barrières personnelles limitant l'individu à bien fonctionner en société en général (abus de substances, santé mentale, itinérance, etc.) lors de la détermination des programmes à déployer auprès de la population judiciarisée pour favoriser sa réinsertion. Par exemple, une personne

détenue pourrait avoir besoin de qualifications de base pour entrer sur le marché du travail à la suite de sa libération, mais la présence additionnelle d'un trouble d'abus de substances devrait également être prise en charge pour s'assurer qu'il puisse avoir l'espace émotionnel et mental pour persister au sein d'un programme éducatif. Puisqu'il est parfois ardu de déterminer s'il faudrait davantage adresser les compétences professionnelles ou les compétences personnelles ou sociales générales, la mise en place d'évaluations complètes des besoins initiaux et des obstacles à l'emploi dès l'admission en établissement de détention est essentielle pour que le personnel carcéral puisse appliquer et suggérer des programmes d'interventions de manière appropriée et optimale par la suite.

Il est important de reconnaître que la réduction de la récidive est le principal objectif à long terme des interventions, avec l'obtention d'emploi communément reconnu comme un critère de succès sous-tendant une réinsertion sociale réussie. Or, simplement placer une personne ex-détenue en emploi ne suffit pas; le travail devrait être en mesure de lui offrir un salaire qui puisse le sortir de la pauvreté, ce dernier étant un facteur de risque associé à la criminalité. Avant de pouvoir en arriver là, une panoplie de facteurs de risque devraient être abordés par une équipe multidisciplinaire durant la sentence d'incarcération, avant l'obtention d'emplois d'initiation en question. Plus spécifiquement, les domaines visés par plusieurs programmes de réhabilitation comprennent les compétences de base en termes d'alphabétisme et de mathématiques, le manque d'affiliations sociales, le manque de confiance en soi et le manque de motivation, entre autres. Les chercheurs et les praticiens s'accordent sur l'idée que la première étape nécessaire dans le processus de désistement au crime serait la capacité à prendre la décision consciente d'abstinence pour ceux aux prises avec un problème de consommation; une fois cette décision prise, l'individu se retrouve à devoir accepter de nouveaux rôles et concepts de soi sur le plan identitaire, tel que celui d'employé et membre proactif de la société. Ceci suggère que les programmes, dont ceux axés sur l'employabilité, exerceraient leurs meilleurs effets auprès des personnes contrevenantes qui sont davantage motivées à changer leur trajectoire de vie. En ce sens, une mise en emploi réussie suggère souvent la présence d'un changement fondamental et positif chez l'individu, mais l'employabilité en soi n'est pas l'unique agent de ce changement.

Autant durant la période d'incarcération que pendant la réinsertion en société, l'amélioration de la quantité et de la qualité des emplois d'initiation disponibles à la population judiciairisée est de mise. En ce sens, la période immédiatement après la libération est cruciale et les programmes de transition qui connectent les personnes ex-détenues aux services de placement professionnel, ou à d'autres opportunités d'emploi en communauté, sont essentiels. Ces programmes de transition, tel le modèle d'emploi transitionnel du COE, devraient non seulement s'assurer que les participants puissent immédiatement avoir accès à une source légale de revenus, mais aussi à un

environnement structuré qui permet un réajustement graduel à la vie hors établissement de détention. Pour certains individus, le fait de se trouver un emploi en amont de leur libération pourrait ne pas être la priorité, dans les cas où le fait de remédier aux enjeux de santé ou de toxicomanie serait davantage prioritaire. Un certain débat s'impose sur ce plan; certains auteurs misent sur le principe du « travail avant tout », soit l'importance du placement rapide en emploi pour accélérer les apprentissages et prioriser l'indépendance, tandis que d'autres croient devoir s'assurer que les travailleurs soient adéquatement formés et préparés avant tout, et ce, dans l'optique d'améliorer la satisfaction des employeurs à plus long terme pour pallier aux problèmes de rétention d'emploi (Welfare to Work Partnership, 2000).

Cette rétention d'emploi est effectivement un problème important dénoté par plusieurs études qu'il faudrait explorer au sein d'études futures, puisque l'engagement au travail à long terme est l'une des qualités clés recherchées par les employeurs potentiels (Solomon et coll., 2004). Pour contrer cet enjeu à un certain degré, ces derniers pourraient offrir de plus hauts salaires, de meilleures conditions de travail (couverture de soins de santé et horaires flexibles, par exemple), des formations adaptées supplémentaires et des opportunités d'avancement aux individus ex-détenus qu'ils emploient. Les mécanismes de soutien gouvernementaux pourraient également aider à cet effet, comme l'accès à l'assurance collective, aux subventions pour la garde d'enfants, l'aide au transport et l'aide au logement. De tels avantages aident non seulement les employés, mais fournissent également des incitations attrayantes aux employeurs afin que des relations professionnelles à long terme puissent être bâties. Ainsi, des partenariats étroits entre les acteurs clés (gouvernement, organismes, personnel carcéral, agences à l'emploi, employeurs, etc.) devraient être établis afin d'efficacement coordonner toutes les dispositions et formes de soutien possible durant l'entièreté du processus de réhabilitation, sauvant une bonne quantité de ressources financières et humaines au passage.

Malgré les enjeux de stigmatisation qui existent à l'égard de la population judiciarisée lors de leurs tentatives de recherche d'emploi, les données d'études existantes suggèrent que certains employeurs pourraient être ouverts à l'idée d'embaucher des personnes ex-détenues, à condition que ce soit fait en présence de conditions favorables qui leur permettraient de mitiger les risques perçus. Par exemple, un candidat ayant été condamné à un crime non violent ou un crime lié aux drogues qui aurait réussi à atteindre l'abstinence et qui aurait quelques expériences de travail formatrices dans les mains pourrait davantage inspirer confiance comparativement à un autre candidat qui n'aurait pas déployé d'initiative pour s'améliorer. Dans la même optique, le fait de pouvoir montrer, en tant que candidat, son « passeport d'éducation digital » documentant de façon concrète les progrès, les qualifications et les réalisations accumulés en établissement de détention pourrait également être une pratique fort avantageuse.

De plus, les employeurs semblent aussi plus ouverts à engager des personnes ayant été incarcérées lorsqu'une agence intermédiaire est mise en place pour offrir du support et de la supervision durant le processus de recrutement, puisqu'un filet de protection leur est ainsi assuré. Des bénéfices sont aussi introduits pour la population d'ex-incarcérée, puisque le bassin d'employeurs ouverts à les embaucher s'accroît en conséquence; ces derniers n'ont pas à autant se préoccuper de l'appariement réussi entre candidat et emploi et ils ont un accès direct aux intermédiaires lorsque des préoccupations surviennent. Ces agences intermédiaires en question servent à assurer la liaison et la communication entre tous les partis, soit l'individu ex-détenu lui-même, les membres de sa famille ainsi que l'employeur. Quelques agences offrent aussi parfois des tests de dépistage de substances illicites, des références vers la réception de services sociaux selon les besoins de la personne, des ressources pour la facilitation du transport, de la garde d'enfants ainsi que l'obtention de nourriture et d'habits, afin de s'assurer qu'aucun inconvénient de la sorte ne puisse limiter sa capacité à travailler et à rester en emploi (Finn, 1998; Solomon et coll., 2004). Puisqu'un employeur satisfait serait forcément plus enclin à embaucher une plus grande quantité de futurs clients chapeautés par ce type d'agences, des efforts supplémentaires devraient être déployés pour assurer une facilité d'accès optimale aux services d'agences intermédiaires, un souci envers les préoccupations des employeurs et une efficacité accrue de résolution de conflits logistiques et interpersonnels (Solomon et coll., 2004).

Pour terminer, il est primordial de souligner la portée limitée des études et des données disponibles par rapport à l'évaluation des programmes de pré-employabilité mis en place à travers l'Europe, ce qui serait souhaitable étant donné leur plus bas taux de criminalité et l'efficacité accrue de leur système de justice pour assurer la réhabilitation réussie de leur population judiciairisée. En effet, les informations recueillies à partir des recherches disponibles proviennent principalement des États-Unis, avec quelques ressources provenant de pays européens ou asiatiques. Bien que les études mentionnées dans la présente recension fournissent des résultats encourageants quant aux avantages des programmes pour l'amélioration de l'employabilité des personnes ex-détenues, ces conclusions pourraient ne pas être généralisables à tous les systèmes correctionnels. Il est attendu que des différences d'effets ou de caractéristiques d'échantillons de participants peuvent se retrouver entre pays, cultures, ou même entre différents types d'infraction, ces effets pouvant aussi dépendre de plusieurs caractéristiques du régime carcéral en vigueur, ce qui limite la portée des conclusions générées. Par exemple, les effets des absences temporaires pourraient être moindres au sein de systèmes pénitentiaires disposant déjà d'un accès bien financé à des programmes de réinsertion diversifiés ciblant une panoplie de besoins criminogènes et ceux facilitant déjà des visites régulières pour maintenir les liens de la personne détenue avec sa communauté. De plus, en raison de la notion de volontarisme qui sous-tend la participation aux programmes

déployés, des enjeux de biais d'auto-sélection pourraient également être en jeu, biaisant ainsi les résultats d'études en conséquence. Effectivement, les résultats observés pourraient être en partie attribuables à la motivation généralement plus élevée exhibée par les participants poussés à améliorer leur vie et à s'impliquer au sein des programmes, une caractéristique qui pourrait être propre à un pan limité de la population carcérale. Finalement, les données actuelles ont du mal à mettre en lumière l'effet non négligeable de certains facteurs clés qui pourraient affecter l'efficacité des interventions offertes, tels l'âge (les besoins des jeunes personnes délinquantes diffèrent considérablement de ceux des personnes délinquantes adultes), le genre (les personnes délinquantes de sexe masculin et féminin possèdent des besoins différents, les personnes détenues de sexe féminin étant aussi sous-représentées dans la littérature due à leur présence minimale en milieu carcéral) et le groupe ethnique (les minorités sont surreprésentées au sein du système de justice pénale et font face à de plus grandes incidences de discrimination sur le marché du travail). Par conséquent, il existe une multitude de facteurs d'influence au-delà des barrières à l'employabilité qui devraient être pris en compte dans le cadre d'études expérimentales futures.

Toutefois, les programmes de développement de l'employabilité démontrent souvent des résultats positifs significatifs dans l'ensemble, notamment sur la facilitation du désistement envers la criminalité, sur la diminution des taux de récidives et sur l'estime de soi des participants. Ces effets bénéfiques soulignés par plusieurs études mettent en lumière l'importance cruciale de ces programmes, non seulement pour l'amélioration des conditions économiques et professionnelles des personnes ex-détenues, mais aussi pour leur bien-être psychosocial. En effet, plus qu'une simple préparation professionnelle, ils représentent une étape importante vers la réhabilitation sociale et individuelle, tout en leur offrant la possibilité de redéfinir leur identité. Dans cette optique, il serait primordial de continuer à développer, implémenter et évaluer diverses initiatives visant à améliorer l'employabilité des personnes incarcérées. Ces initiatives en question devraient notamment être conçues de manière à répondre aux besoins spécifiques de cette population par la prise en compte des antécédents, compétences existantes et facteurs de risque, afin de maximiser leur potentiel de réussite.

RÉFÉRENCES

Adams, K., Bennett, K. J., Flanagan, T. J., Marquart, J. W., Cuvelier, S. J., Fritsch, E., Gerber, J., Longmire, D. R. et Burton, V. S. (1994). A Large-Scale Multidimensional Test of the Effect of Prison Education Programs on Offenders' Behavior. *The Prison Journal*, 74(4), 433-449. <https://doi.org/10.1177/0032855594074004004>

Agan, A. et Starr, S. (2018). Ban the Box, Criminal Records, and Racial Discrimination: A Field Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(1), 191–235. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx028>

Andrews, D. (1995). The psychology of criminal conduct and effective treatment. In J. McGuire (Ed.), *What works: Reducing reoffending: Guidelines from research and practice* (pp. 35–62). John Wiley & Sons.

Andrews, D. et Bonta, J. (2004). *The Psychology of Criminal Conduct*. Anderson Publishing.

Anstiss, B., Polaschek, D. L. L. et Wilson, M. (2011). A brief motivational interviewing intervention with prisoners: When you lead a horse to water, can it drink for itself? *Psychology, Crime & Law*, 17, 689-710. <https://doi.org/10.1080/10683160903524325>

Arbour, W., Lacroix, G. et Marchand, S. (2023). Prison Rehabilitation Programs and Recidivism: Evidence from Variations in Availability. *Melbourne Institute Working*, 7(23). <https://doi.org/10.2139/ssrn.4444790>

Arbour, W., Lacroix, G. et Marchand, S. (2022). L'efficacité des programmes de réinsertion sociale pour adultes en milieu carcéral au Québec. Dans B. Dostie & C. Haeck (Eds.), *Le Québec économique 10. Compétences et transformation du marché du travail*, 391-413. CIRANO. <https://doi.org/10.54932/PRDG3425>

Austin, J. (2003). *Findings in Prison Classification and Risk Assessment*. National Institute of Corrections, U.S. Department of Justice. Récupéré de <https://cdigest.tripod.com/pclass.pdf>

Balafoutas, L., García-Gallego, A., Jaber-Lopez, T. et Mitrokostas, E. (2019). Rehabilitation and social behavior: Experiments in prison. *Games and Economic Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.geb.2019.10.009>

Bayer, P., Hjalmarsson, R. et Pozen, D. (2009). Building Criminal Capital behind Bars: Peer Effects in Juvenile Corrections. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(1), 105–147. <http://www.jstor.org/stable/40506225>

Bellot, C., Lesage-Mann, É., Sylvestre, M.-È., Fortin, V. et Poisson, J. (2021). Judicialisation de l'itinérance à Montréal : Des données alarmantes témoignent d'un profilage social accru (2012-2019). Récupéré de https://rapsim.org/wp-content/uploads/2021/01/VF2_Judicialisation-de-litine%CC%81rance-a%CC%80-Montre%CC%81al.pdf

Bhuller, M., Dahl, G. B., Løken, K. V. et Mogstad, M. (2020). Incarceration, Recidivism, and Employment. *Journal of Political Economy*, 128(4), 1269-1324. <https://doi.org/10.3386/w22648>

Bloom, D., Redcross, C., Azurdia, G., Zweig, J. et Pindus, N. (2009). *Transitional Jobs for Ex-Prisoners: Implementation, Two-Year Impacts, and Costs of the Center for Employment Opportunities (CEO) Prisoner Reentry Program*. MDRC. Récupéré de <https://ssrn.com/abstract=1667003>

Bogue, B. et al. (2004). *Implementing Evidence-Based Practice in Community Corrections: The Principles of Effective Intervention*. Boston: Crime and Justice Institute; Washington, DC: National Institute of Corrections.

Bonta, J. et Andrews, D. A. (2017). *The psychology of criminal conduct* (6ème éd.). New York, NY : Routledge.

Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N. et Shleifer, A. (2016). Stereotypes. *The Quarterly Journal of Economics*, 1753-1794. doi:10.1093/qje/qjw029.

Bosma, A., Kunst, M., Reef, J., Dirkzwager, A. et Nieuwbeerta, P. (2016). Prison-based rehabilitation: Predictors of offender treatment participation and treatment completion. *Crime & Delinquency*, 62, 1095-1120. <https://doi.org/10.1177/0011128714549654>

Bureau of Justice Assistance. (2023). Prison Industry Enhancement Certification Program (PIECP) - Overview. Récupéré de <https://bja.ojp.gov/program/piecp/overview>

Bushway, S. (1996). Labor Market Effects of Permitting Employer Access to Criminal History Records. *Working Paper*, University of Maryland.

Bushway, S. et Reuter, P. (1999). Labor Markets and Crime Risk Factors. *Preventing Crime: What Works, What Doesn't, What's Promising*. U.S. Department of Justice, Washington, DC. Récupéré de <https://www.ojp.gov/pdffiles/171676.pdf>

California Department of Corrections and Rehabilitation. (2024). *Conservation (Fire) Camps Program*. Récupéré de <https://www.cdcr.ca.gov/facility-locator/conservation-camps/>

Chen, C. P. et Shields, B. (2020). Career counselling ex-offenders: Issues and interventions. *Australian Journal of Career Development*, 29(1), 36-43. <https://doi.org/10.1177/1038416219876367>

Chin, D. K. T. et Iyer, N. (2018). Enhancing corrections, transforming lives: a Singapore perspective. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 28(3), 147-153. <https://doi.org/10.1080/02185385.2018.1461127>

Cho, R. M. et Tyler, J. H. (2013). Does Prison-Based Adult Basic Education Improve Postrelease Outcomes for Male Prisoners in Florida ?. *Crime and Delinquency*, 59(7), 915–1005. <https://doi.org/10.1177/0011128710389588>

Comité d'éducation de la Chambre des Communes. (2022). *Not just another brick in the wall: why prisoners need an education to climb the ladder of opportunity*. Chambre des Communes. Récupéré de <https://committees.parliament.uk/publications/22218/documents/164715/default/>

Connell, C., Birken, M., Carver, H., Brown, T. et Greenhalgh, J. (2023). Effectiveness of interventions to improve employment for people released from prison: Systematic review and meta-analysis. *Health Justice*, 11, 17. <https://doi.org/10.1186/s40352-023-00217-w>

Correctional Service Canada. (2019). A Comprehensive Study of Recidivism Rates among Canadian Federal Offenders. Récupéré de <https://www.csc-scc.gc.ca/research/005008-err19-02-eng.shtml>

Correctional Service of Canada. (n.d.). CORCAN – Employment and Employability. Récupéré de <https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/002008-1000-eng.shtml>

Davis, L. M., Bozick, R., Steele, J. L., Saunders, J. et Miles, J. N. (2013). *Evaluating the effectiveness of correctional education: A meta-analysis of programs that provide education to incarcerated adults*. Rand Corporation. Récupéré de https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR200/RR266/RAND_RR266.pdf

Doleac, J. L. et Hansen, B. (2016). Does 'Ban the Box' Help or Hurt Low-Skilled Workers? Statistical Discrimination and Employment Outcomes When Criminal Histories Are Hidden. *NBER Working Paper*. National Bureau of Economic Research. Récupéré de https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22469/w22469.pdf

Doleac, J. L. (2019). Encouraging desistance from crime. Rapport technique, Mimeo, Texas A&M University. Récupéré de https://jenniferdoleac.com/wp-content/uploads/2019/02/Doleac_Desistance_Feb2019.pdf

Douglas, J. (2011). The criminalization of poverty: Montréal's policy of ticketing homeless youth for municipal and transportation by-law infractions. *Appeal*, 16, 49-64. Récupéré de <https://journals.uvic.ca/index.php/appeal/article/view/5969/2429>

Doyle, M. F., Shakeshaft, A., Guthrie, J., Snijder, M. et Butler, T. (2019). A systematic review of evaluations of prison-based alcohol and other drug use behavioural treatment for men. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 43(2), 120-130. <https://doi.org/10.1111/1753-6405.12884>

Durose, M. R., Cooper, A. D. et Snyder, H. N. (2014). Recidivism of prisoners released in 30 states in 2005: Patterns from 2005 to 2010, US Department of Justice, 28. Récupéré de <https://bjs.ojp.gov/content/pub/pdf/rprts05p0510.pdf>

Duwe, G. et Clark, V. (2014). The Effects of Prison-Based Educational Programming on Recidivism and Employment. *The Prison Journal*, 94(4), 454-478. <https://doi.org/10.1177/0032885514548009>

Elbers, J. M., van Ginneken, E. F. J. C., Nieuwbeerta, P., Boone, M. et Palmen, H. (2022). The effects of reward systems in prison: A systematic review. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 71, 100556. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2022.100556>

European Social Fund Plus. (2023). Support services for ex-convicts. Récupéré de <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en/social-innovation-match/case-study/support-services-ex-convicts>

Fang, H. et Moro, A. (2011). Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey. *Handbook of Social Economics*, 1, 133-200. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53187-2.00005-X>

Finn, P. (1997). Texas' Project RIO (Re-Integration of Offenders). National Institute of Justice, Washington, DC. Récupéré de <https://www.ncjrs.gov/pdffiles/168637.pdf>

Finn, P. (1998). *Chicago's Safer Foundation: A Road Back for Ex-Offenders*. Washington, DC: National Institute of Justice. Récupéré de <https://www.ojp.gov/pdffiles/167575.pdf>

Finn, P. (1998). *Successful Job Placement for Ex-Offenders: The Center for Employment Opportunities*. National Institute of Justice, Washington, DC. Récupéré de <https://www.ojp.gov/pdffiles/168102.pdf>

Glynn, T. P. (1998). The Limited Viability of Negligent Supervision, Retention, Hiring, and Infliction of Emotional Distress Claims in Employment Discrimination Cases in Minnesota. *William Mitchell Law Review*, 24(3), Article 6. Récupéré de <https://open.mitchellhamline.edu/wmlr/vol24/iss3/6>

Goodman, P. (2012). Hero and Inmate: Work, Prisons, and Punishment in California's Fire Camps. *Working USA*, 15, 353-376. <https://doi.org/10.1111/j.1743-4580.2012.00398.x>

Gutierrez, L., Chadwick, N. et Wanamaker, K. A. (2018). Culturally relevant programming versus the status quo: A meta-analytic review of the effectiveness of treatment of indigenous offenders. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 60, 321-353. <https://doi.org/10.3138/cjccj.2017-0020.12>

Hardyman, P. L., Austin, J. et Peyton, J. (2004). *Prisoner Intake Systems: Assessing Needs and Classifying Prisoners*. National Institute of Corrections, U.S. Department of Justice. Récupéré de <https://info.nicic.gov/nicrp/system/files/019033.pdf>

Helmus, L. M. et Ternes, M. (2017). Who Receives Temporary Absences? *Psychology, Public Policy, and Law*, 23(1), 23–38. <http://dx.doi.org/10.1037/law0000104>

Henry, M. (2023). A look inside classes at an Ohio prison. *Ohio Capital Journal*. Récupéré de <https://ohiocapitaljournal.com/2023/09/11/a-look-inside-classes-at-an-ohio-prison/>

Hjalmarsson, R. et Lindquist, M. J. (2022). The Health Effects of Prison. *American Economic Journal: Applied Economics*, 14(4), 234-270. <https://doi.org/10.1257/app.20200615>

Hirsch, A., Dietrich, S., Landau, R., Schneider, P., Ackelsberg, I., Bernstein-Baker, J. et Hohenstein, J. (2002). *Every Door Closed: Barriers Facing Parents With Criminal Records*. Washington, D.C.: Center for Law and Social Policy and Community Legal Services. Récupéré de https://www.clasp.org/wp-content/uploads/2022/01/every_door_closed.pdf

HM Prison and Probation Service. (s.d.). *Offender Employment Guide*. UK Government. Récupéré de <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5f8858338fa8f5041f352e0a/offender-employment-guide.pdf>

Holzer, H. (1996). *What Employers Want: Job Prospects for Less-Educated Workers*. New York: Russell Sage Foundation.

Holzer, H. J., Raphael, S. et Stoll, M. A. (2003). Employment barriers facing ex-offenders. Urban Institute Reentry Roundtable. New York University Law School.

Hubbard, D. J. et Pealer, J. (2009). The importance of responsivity factors in predicting reductions in antisocial attitudes and cognitive distortions among adult male offenders. *The Prison Journal*, 89, 79-98. <https://doi.org/10.1177/0032885508329987>

Hubbard, R. L., Marsden, M. E., Rachal, J. V., Harwood, H. J., Cavanaugh, E. R. et Ginzberg, H. M. (1989). *Drug Abuse Treatment: A National Study of Effectiveness*. University of North Carolina Press.

Human Rights Watch. (s.d.). U.N. Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners. Récupéré de https://www.hrw.org/legacy/advocacy/prisons/un-smrs.htm?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAwP6sBhDAARIsAPfK_wZMbOYWQ3yxVEfT8LhzicAbuMG7qg3hy2bvMYtWwB9lgYCKjZwuVw4aAlveEALw_wcB

Inciardi, J. A., Martin, S. S., Butzin, C. A., Hooper, R. M. et Harrison, L. D. (1997). An Effective Model of Prison-Based Treatment for Drug-Involved Offenders. *Journal of Drug Issues*, 27(2), 261-278. <https://doi.org/10.1177/002204269702700206>

Inciardi, J. A., Martin, S. S. et Butzin, C. A. (2004). Five-Year Outcomes of Therapeutic Community Treatment of Drug-Involved Offenders after Release from Prison. *Crime & Delinquency*, 50(1), 88-107. <https://doi.org/10.1177/0011128703258874>

Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. (2021). Le profil des personnes judiciairisées au Québec. IRIS. Récupéré de <https://iris-recherche.qc.ca/publications/le-profil-des-personnes-judicialisees-au-quebec>

Landersø, R. (2015). Does Incarceration Length Affect Labor Market Outcomes? *Journal of Law and Economics*, 58(1), 205-234. <https://doi.org/10.1086/682911>

Leasure, P. et Kaminski, R. J. (2021). The Effectiveness of Certificates of Relief: A Correspondence Audit of Hiring Outcomes. *Journal of Empirical Legal Studies*, 18(4), 849-875. <https://doi.org/10.1111/jels.12297>

Leasure, P. et Stevens Andersen, T. (2016). The Effectiveness of Certificates of Relief as Collateral Consequence Relief Mechanisms: An Experimental Study. *Yale Law & Policy Review*. doi: 10.2139/ssrn.2782622

Lochner, L. (2004). Education, Work, and Crime: A Human Capital Approach. *International Economic Review*, 45(3), 811–843. Récupéré de <http://www.jstor.org/stable/3663638>

Looney, A. et Turner, N. (2018). Work and opportunity before and after incarceration. The Brookings Institution. Récupéré de https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/03/es_20180314_looneyincarceration_final.pdf

Love, M. C. (2011). Paying Their Debt to Society: Forgiveness, Redemption, and the Uniform Collateral Consequences of Conviction Act. *Howard Law Journal*, 54(3). Récupéré de <https://ssrn.com/abstract=1802180>

Martin, S. S., Butzin, C. A., Saum, C. A. et Inciardi, J. A. (1999). Three-Year Outcomes of Therapeutic Community Treatment for Drug-Involved Offenders in Delaware: From Prison to Work Release to Aftercare. *The Prison Journal*, 79(3), 294-320. <https://doi.org/10.1177/0032885599079003002>

Mumola, C. J. (2000). *Incarcerated Parents and Their Children*. Bureau of Justice Statistics, U.S. Department of Justice. Récupéré de <https://bjs.ojp.gov/content/pub/pdf/iptc.pdf>

National Institute of Corrections. (2009). Creating a workforce development culture to reduce reincarceration. Transition and Offender Workforce Development Bulletin. U.S. Department of Justice. Récupéré de <https://nicic.gov/resources/nic-library/all-library-items/creating-workforce-development-culture-reduce>

National Institute of Justice. (1998). *Texas' Project RIO (Re-Integration of Offenders)*. Récupéré de <https://nij.ojp.gov/library/publications/texas-project-rio-re-integration-offenders>

Nations Unies. (1977). Standard minimum rules for the treatment of prisoners.

Nelson, M., Deess, P. et Allen, C. (1999). *The First Month Out: Post-Incarceration Experiences in New York City*. New York : The Vera Institute of Justice.

Nolan, A., Wilton, G., Cousineau, C. et Stewart, L. (2014). Outcomes for offender employment programs: Assessment of CORCAN participation. Research Report R-283. Correctional Service of Canada. Récupéré de <https://www.csc-scc.gc.ca/research/005008-0283-eng.shtml>

North Carolina Department of Public Safety. (s.d.). *M-3200-06-01-20 Apprentice Program*. Récupéré de <https://www.dac.nc.gov/m-3200-06-01-20-apprentice-program/download>

North Carolina Department of Public Safety. (s.d.). *Construction Apprenticeship Program (CAP)*. Récupéré de <https://www.dac.nc.gov/our-organization/administration/central-engineering/construction-apprenticeship-program-cap/>

Office of Justice Programs. (2019). *Rated Programs*. Récupéré de <https://crimesolutions.ojp.gov/ratedprograms/650#3-0>

Ohio Department of Rehabilitation and Correction. (s.d.). *Correctional Reception Center*. Récupéré de <https://drc.ohio.gov/about/facilities/correctional-reception-center/>

Ohio Department of Rehabilitation and Correction. (s.d.). *Reentry Programming*. Récupéré de <https://drc.ohio.gov/systems-and-services/2-reentry-services/reentry-programming>

Oregon Department of Corrections. (s.d.). *Intake and Assessment*. Récupéré de <https://www.oregon.gov/doc/intake-and-assessment/pages/home.aspx>

Oregon Secretary of State. (2022). Division 928 - Performance Recognition and Award System. Récupéré de <https://secure.sos.state.or.us/oard/displayDivisionRules.action?selectedDivision=928>

Osborne Association. (2024). *Home*. Récupéré de <https://www.osborneny.org/>

Osborne Association. (2024). *Our Approach*. Récupéré de <https://www.osborneny.org/our-approach>

Osborne Association. (2024). *Our Impact*. Récupéré de <https://www.osborneny.org/our-impact>

Patzelt, H., Williams, T. A. et Shepherd, D. A. (2014). Overcoming the Walls That Constrain Us: The Role of Entrepreneurship Education Programs in Prison. *Academy of*

Management Learning & Education, 13(4), 587–620. Récupéré de <http://www.jstor.org/stable/43696648>

Petersik, T. W., Nayak, T. K. et Foreman, M. K. (2003). Identifying Beneficiaries of PIE Inmate Incomes. GWU Center for Economic Research. Récupéré de https://www.criminallegalnews.org/media/publications/gwu_center_for_economic_research_re_identifying_beneficiaries_of_pie_inmate_incomes_jul_31_2003.pdf

Policy Research Associates. (2017). Guidelines for Successful Transition of People with Mental and Substance Use Disorders from Jail and Prison: Implementation Guide. Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA). Récupéré de <https://store.samhsa.gov/sites/default/files/sma16-4998.pdf>

Prison Policy Initiative. (2014). *Administration of Inmate Incentives*. Récupéré de https://www.prisonpolicy.org/scans/Oregon_wages_OCE_03_03_02.pdf

Prison To Employment Connection. (2024). *Curriculum*. Récupéré de <https://prison2ec.org/curriculum/>

Prison To Employment Connection. (2024). *Results*. Récupéré de <https://prison2ec.org/results/>

Roy, N. (s.d.). An international perspective of how other countries prepare their prisoners for release [diapositives PowerPoint]. Penal Reform International. Récupéré de <https://www.penalreform.org/>

Saylor, W. et Gaes, G. (1992). The Post-Release Employment Project. *Federal Prisons Journal*, 2(4), 33-36. Récupéré de <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/Digitization/137193NCJRS.pdf>

Shivy, V. A., Guion, D. B., Green, B. A. et Wingate, J. A. (2017). INTUIT: A Career Decision-Making Intervention for Female Offenders in Reentry. *Journal of Career Development*, 44(1), 2-14. <https://doi.org/10.1177/0894845317731156>

Singapore Prison Service. (2024). *InCare*. Récupéré de <https://www.sps.gov.sg/learn-about-corrections/about-corrections/incare/>

Smith, C. J., Bechtel, J., Patrick, A., Smith, R. R. et Wilson-Gentry, L. (2006). Correctional Industries Preparing Inmates for Re-entry: Recidivism & Post-release Employment. U.S. Department of Justice. Récupéré de <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/grants/214608.pdf>

Solomon, A. L., Johnson, K. D., Travis, J. et McBride, E. C. (2004). From Prison to Work: The Employment Dimensions of Prisoner Reentry. The Urban Institute. Récupéré de http://www.urban.org/UploadedPDF/411097_From_Prison_to_Work.pdf

Statistique Canada. (2023). Dépenses d'exploitation pour les services correctionnels des adultes. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3510001301>

Steurer, S., Smith, L. et Tracy, A. (2001). Three-State Recidivism Study. Correctional Educational Association. Récupéré de <http://www.ceanational.org/PDFs/3StateFinal.pdf>

Stevenson, M. (2017). Breaking Bad: Mechanisms of Social Influence and the Path to Criminality in Juvenile Jails. *The Review of Economics and Statistics*, 99(5), 824–838. https://doi.org/10.1162/REST_a_00685

Tang, S. (2010). Effective rehabilitation and reintegration of offenders. Resource Material Series No. 82. United Nations Asia and Far East Institute. Récupéré de https://www.unafei.or.jp/publications/pdf/RS_No82/No82_07VE_Tang.pdf

The Osborne Association. (s.d.). *Fresh Start*. Récupéré de <http://www.users.interport.net/e/g/egaynes/fresh.html>

The WorkPlace. (s.d.). *About*. Récupéré de <https://www.workplace.org/about/>

The WorkPlace. (s.d.). *Success Stories*. Récupéré de <https://www.workplace.org/about/success-stories/>

Tianingrum, N. A., Feriani, P., Wingki, E. et Safrudin, B. (2019). The Effect of Narcotics Anonymous Meeting toward Relapse Prevention among Prisoners. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(3), 667. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.00579.5>

Travis, J., Solomon, A. et Waul, M. (2001). From Prison to Home: The Dimensions and Consequences of Prisoner Reentry. The Urban Institute. Récupéré de <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/61571/410098-From-Prison-to-Home-The-Dimensions-and-Consequences-of-Prisoner-Reentry.PDF>

Uenuma, F. (2022). The History of California's Inmate Firefighter Program. *Untold Stories of American History*. Récupéré de <https://www.smithsonianmag.com/history/the-history-of-californias-inmate-firefighter-program-180980662/>

Visher, C., Debus, S. et Yahner, J. (2008). Employment after Prison: A Longitudinal Study of Releasees in Three States. Urban Institute Justice Policy Center. Récupéré de <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/32106/411778-Employment-after-Prison-A-Longitudinal-Study-of-Releasees-in-Three-States.PDF>

Walkowitz, G. (2019). Employers discriminate against immigrants and criminal offenders—Experimental evidence. *Economics Letters*, 174, 140-143. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2018.11.003>

Walmsley, R. (2016). *World Prison Population List (11th ed.)*. Institute for Criminal Policy Research, World Prison Brief.

Welfare to Work Partnership. (2000). *The Bottom Line for Better Lives: A Report to the President on Welfare to Work*. The Welfare to Work Partnership. Washington, DC.

Wilson, D. B., Gallagher, C. A. et MacKenzie, D. L. (2000). A meta-analysis of corrections-based education, vocation, and work programs for adult offenders. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 37(4), 347-368. <https://doi.org/10.1177/0022427800037004001>

Woodier, N. (s.d.). Employment, reintegration and reducing re-offending – a short look into offender resettlement within Europe. *Euro Vista*, 2(3), 134-143. Récupéré de <https://www.cep-probation.org/wp-content/uploads/2019/01/VOL-2.3-Employment-reintegration-and-reducing-re-offending-%E2%80%93-a-short-look-into-offender-resettlement-within-Europe.pdf>

Yang, C. S. (2017). Local labor markets and criminal recidivism. *Journal of Public Economics*, 147, 16-29. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2016.12.003>

Zanella, G. (2020). *Prison Work and Convict Rehabilitation*. IZA Discussion Paper No. 13446. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3643210>