Porte OUVERTE

La revue de l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec
Volume XXXII, numéro 1, 2020

MISER SUR L'EMPLOI POUR SE RÉINTÉGRER EN COMMUNAUTÉ

6

LÉGISLATION

Comment la loi protège les employés judiciarisés

12

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION

« Laissons les barreaux derrière » #voirlescompétences

19

RÉSEAU

Services en employabilité

COLLOQUE 2000

DÉCLOISONNER ET CONNECTER LES SYSTÈMES DE JUSTICE PÉNALE ET CORRECTIONNEL AVEC LE RÉSEAU COMMUNAUTAIRE

2 JOURS

de conférences, d'ateliers et de formations pour les intervenants du milieu communautaire

12 ET 13 NOVEMBRE 2020

HÔTEL LE MANOIR DES SABLES ORFORD

PÉRIODE D'INSCRIPTION À L'AUTOMNE

Restez à l'affût en nous suivant sur Association des services de réhabilitation sociale du Québec

RAPPEL : Vous avez jusqu'au 15 mai 2020 pour envoyer vos propositions d'ateliers à Élodie Souil à esouil@asrsq.ca

CIAS MONTÉRÉGIE ESTRIE

SERVICES D'AIDE EN PRÉVENTION DE LA CRIMINALITÉ

Association des services de réhabilitation sociale du Québec

COLLOQUE DEUX MILLE

ASSOCIATON DES SERVICES DE RÉHABILITATION SOCIALE DU QUÉBEC

SOMMAIRE

Porte OUVERTE

Volume XXXII, numéro 1. 2020

MISER SUR L'EMPLOI POUR SE RÉINTÉGRER EN COMMUNAUTÉ

ÉDITORIAL
Miser sur l'emploi pour se réintégrer en communauté 04

EDITORIAL
Employment as a tool for community re-entry 05

Comment la loi protège les employés judiciarisés 06

Intégration en milieu de travail des personnes judiciarisées et rareté de main d'œuvre, une situation gagnante ? 08

Plus de 40 ans d'histoire pour les organismes spécialisés dédiés au développement de l'employabilité des personnes judiciarisées au Québec ! Aperçu 10

Retour sur la campagne de sensibilisation du CCCJA auprès des employeurs pour l'embauche des personnes judiciarisées 12

L'employabilité au service correctionnel du Canada passe par CORCAN 15

Les organismes en employabilité membres de l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec 19

La victime au temps du populisme 20

Les articles de ce numéro n'engagent que leurs auteurs et ne représentent pas nécessairement les positions officielles de l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec sauf s'ils sont signés par leur Conseil d'administration, leur Présidente ou leur Directeur général. Le contenu du bulletin ne reflète pas nécessairement l'opinion du Service correctionnel du Canada ni de la Direction générale des services correctionnels du Québec. La rédaction se réserve le droit de couper et/ou de corriger les textes soumis pour publication. Chaque fois que cela s'applique, le genre masculin désigne aussi bien les femmes que les hommes.
Comité de rédaction et de correction : Émilie Altimas, Laurence Forté-Perreault, David Henry & Élodie Souïl. Collaborateurs : Alexandre Audesse, France Bédard, Yan Chantrel, Jack Duhaime, Caroline Lévesque, Johanne Perron, Patrick Pilon & Billye Touchette.

Dépôt légal : 2020

Porte ouverte : 1340, boul. Saint-Joseph Est, Montréal (Québec) H2J 1M3
Téléphone : (514) 521-3733 / Télécopieur : 514 521-3753 / Courriel : info@asrsq.ca / Site internet : www.asrsq.ca

Abonnements : www.asrsq.ca
Conception graphique› luc@lucgirouard.com • Impression › ASRSQ. Dépôt légal : 2020, 1e trimestre.
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020 Bibliothèque nationale du Canada ISSN 1192-3008.
Les ministères de la Sécurité publique du Québec et Sécurité publique Canada subventionnent la publication du *Porte ouverte*.
Envoi de publication : Convention no. 40014948.

Miser sur l’emploi pour se réintégrer en communauté

Jacynthe Paquin, Conseillère en insertion socio-professionnelle,
Coordonnatrice/Animatrice IDJE pour la région de l’Estrie
Centre de main d’œuvre OPEX

Les propos tenus n’engagent que son auteure et ne reflètent pas la position de l’ASRSQ. Afin d’alimenter la réflexion dans les débats de société, l’ASRSQ publie une variété de points de vue mais ne les endosse pas nécessairement .

Bien que la réussite de la réinsertion sociale d’une personne judiciarisée repose sur un ensemble de facteurs, l’employabilité constitue un élément particulièrement déterminant. L’occupation d’un emploi assure non seulement une stabilité financière, mais également le développement de compétences tant professionnelles que personnelles. L’acquisition d’une routine de travail, l’amélioration de l’hygiène de vie, l’accroissement du réseau social ainsi que de l’estime de soi sont des effets directs de l’insertion en emploi. Toutefois, nombreux sont les défis qui se dressent sur la route de l’employabilité des individus ayant eu des démêlés avec la justice.

Les démarches de recherche d’emploi des individus judiciarisés sont facilitées par l’actuelle situation de plein emploi. Certains employeurs, face à la pénurie de main-d’œuvre, démontrent une plus grande ouverture face aux candidats aux prises avec des antécédents judiciaires. Or, certaines entreprises en milieu industriel qui exportent une partie ou l’entièreté de leur production peuvent être soumises aux obligations liées aux normes et certifications. Les entreprises canadiennes qui y adhèrent sont avantagées entre autre par une diminution des inspections effectuées lors des passages aux douanes américaines. Dans l’idée de « sécuriser » la chaîne d’approvisionnement, les candidats ayant des antécédents judiciaires sont discriminés en raison de ces ententes canado-américaines. Plusieurs autres domaines d’emploi sont aussi inaccessibles, notamment dans les milieux où un contact avec une clientèle vulnérable est possible, dont l’intervention, l’éducation et la santé.

Il est aussi fréquent que les impacts de la judiciarisation se fassent sentir même si les accusations portées ne sont pas soldées par une condamnation. En effet, si un chef d’accusation est retiré ou que l’individu est acquitté, une trace de son passage dans le système judiciaire demeure au plumitif. De plus, la médiatisation et le caractère public du système judiciaire peut avoir pour effet d’ostraciser les personnes judiciarisées. À l’ère des réseaux sociaux, les informations circulent à une vitesse effarante et les spéculations quant aux évènements passés sont malheureusement choses courantes. Dans ce contexte, même les individus mineurs, dont l’identité devrait être protégée en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (LSJPA), se retrouvent parfois confrontés à l’opinion publique. Le vase clos qu’est une école secondaire constitue un terreau fertile pour la propagation de rumeurs, qu’elles soient fondées ou non.

Une augmentation de la cybercriminalité est observée depuis quelques années, notamment en raison de l’éclosion des réseaux sociaux et l’accès à internet. Le harcèlement, le leurre informatique, la pornographie juvénile sont des délits qui sont fréquemment observés. Comme l’acceptabilité sociale face à certaines de ces infractions est faible, une discrimination envers les candidats ayants ce type de délits inscrits à leur dossier est fréquemment exercée et ce, même si la nature du délit n’est pas en lien avec l’emploi.

Le maintien en emploi demeure également un défi de taille pour la clientèle judiciarisée, qui peut présenter diverses difficultés tant au niveau de l’apprentissage que de la capacité d’adaptation et des relations interpersonnelles. L’accompagnement et le soutien d’intervenants en réhabilitation sociale constitue alors un apport majeur dans la réussite professionnelle. Il est dommage toutefois que plusieurs organismes non spécialisés s'improvisent experts, car la conséquence de services non adéquats peut avoir une incidence majeure sur la récidive criminelle de ces personnes. "Tel que nommé en 1973 par des détenus visités par Monsieur Normand Guay, fondateur du Centre de main-d’œuvre OPEX, «[…]avoir l’aide nécessaire pour obtenir un emploi, cela fait toute la différence entre rester dehors ou retourner en dedans.»

Employment as a tool for community re-entry

***Jacynthe Paquin**, Social/Professional Reintegration Consultant, Coordinator/Facilitator, IDJE Project, Eastern Townships Region*
Centre de main d'œuvre OPEX

Traduction par : ***Florence Bouchard-Lepage***

Although the success of offenders' reintegration relies on multiple factors, employability is a key aspect. Holding a job not only ensures financial stability but also the development of professional and personal skills. The creation of a work routine, the improvement of personal, hygiene and the expansion of the social networks, as well the increase of self-esteem are direct results of securing a job. However, many challenges remain as offenders navigate employment.

Since we are currently in a situation of full employment, it is easier for offenders to find a job. Some employers are showing more interest towards candidates who were involved with the justice system since we are facing an undersupply of workers. However, some companies in the industrial sector who export all or part of their production can be subject to restrictions in regards to standards and certification, whereas other Canadian companies who don't export as much benefit from not having to submit to many inspections by American customs. Candidates who have a criminal record are discriminated against because of agreements between Canada and the United-States made in order to "protect" the supply chain. Many other industries are also impossible to get into, for example fields that serve vulnerable groups, which include social services as well as the education and health sector.

It's also common for individuals to be negatively impacted by their involvement with the justice system even though the process didn't result in a conviction. For example, if charges were withdrawn or if the individual was acquitted, there will still be a record of this with the court clerk. In addition, the fact that the justice system is public and reported on in the media has the effect of out casting offenders. Because of how quickly information is shared on social media, there is speculation about past events no matter what the truth is. In this context, even minors whose identity is protected under the Youth Criminal Justice Act can be confronted to public opinion. Youth also have to face stigma at school, which can be compared to a closed and small community where rumours spread easily, whether they are founded or not.

Cybercrime has increased in the last years due to the avenue of social media and easy access to internet. Harassment, internet scams and child pornography are common crimes nowadays. Since these crimes are low on the social acceptability scale, those who committed them frequently face discrimination when looking for employment, even if the nature of the offence is not related to the job.

Maintaining stable employment is also a challenge for offenders, who have different barriers to success. These barriers include learning disabilities, adaptability and personal relationships. It is key to be accompanied and supported by a social reintegration worker in order for those individuals to succeed in their professional life. Unfortunately, many organizations who are not expert in the matter provide inadequate support, which has a huge impact in the criminal recidivism of offenders who are misguided towards these services. In 1973, Normand Guay, the founder of Centre de main-d'oeuvre OPEX, an organization who helps people with legal matters , visited a group of inmates. They reported to him that "having proper help to find a job makes the difference between staying in the community or going back behind bars."

Comment la loi protège les employés judiciarisés

Par *Jack Duhaime,* agent d'information
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Vous travaillez quelque part. Ou alors, vous passez une entrevue d'embauche avec le souhait de travailler quelque part. « **Avez-vous des antécédents judiciaires?** », vous demande l'employeur. C'est une question à la fois légitime et parfaitement légale. Malheureusement, vous en avez (des antécédents), et vous devez répondre à la fatidique question. Et c'est à partir de là que la loi vous protège, si « l'infraction commise n'a aucun lien avec l'emploi ».

Voici quelques cas de jurisprudence, extraits de jugements de tribunaux québécois, pour mieux comprendre la logique juridique qui se cache derrière l'article 18.2 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, lequel se lit en ces termes:

> **« Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. »**

Nous débutons ce survol par deux cas d'employés, congédiés à un an d'intervalle par un même casino, pour avoir volé à l'étalage d'un même supermarché. Ces deux cas ont été jugés par un même arbitre, avec des conclusions très différentes.

Les 2 cas du casino

En décembre 1998, un technicien à l'entretien des machines à sous et sa conjointe reconnaissent avoir volé, dans un supermarché, différents articles (un magazine, un jeu d'enfant, une dizaine de disques au laser, quatre cassettes vidéo, des autocollants, un sac de fromage et une cartouche d'encre d'imprimante), pour une valeur de 249,10$.

En janvier 2000, une croupière vole, dans le même supermarché, un pot de fond de teint valant une dizaine de dollars.

Alerté, le casino congédie les deux employés. Le syndicat dépose un grief. Les deux affaires se retrouveront, tour à tour, devant le Tribunal d'arbitrage.
Aux yeux du même arbitre (Me Denis Nadeau), le congédiement du technicien s'avère fondé, alors que celui de la croupière est déraisonnable et disproportionné. En comparant ces deux cas, l'arbitre estime que « la situation est bien différente ». En quoi? La différence réside dans la notion de risque.

La croupière est constamment surveillée par l'une ou l'autre des 365 caméras fixes ou mobiles du casino, par les six techniciens chargés de les opérer, ainsi que par les chefs de tables, présents derrière elle, par les chefs de parties, qui circulent sur le plancher, et par le chef de quart, qui surveille tout le monde. L'arbitre conclut : « Tout comme pour les autres croupiers, la triche est possible, mais la plaignante, bien qu'elle ait volé à l'extérieur de son travail, demeurerait sujette à la même surveillance serrée et constante ».

Le technicien, lui aussi, est l'objet d'une surveillance étroite, mais pas aussi omniprésente. C'est là que réside la différence. « Je retiens que la surveillance est beaucoup moins importante lorsque le technicien travaille au laboratoire ou se rend à l'entrepôt. Il n'y a pas de caméras à ces endroits (ni, non plus, à la cafétéria des employés) », indique l'arbitre : « En dépit du fait que le plaignant n'a aucun dossier disciplinaire et n'est pas, selon la preuve, un employé à problème, son geste a remis directement en question cette exigence essentielle d'honnêteté qui est inhérente à son emploi. » En conséquence, l'arbitre ne s'oppose pas à son congédiement.

Syndicat canadien de la fonction publique et Société des casinos du Québec inc., AZ-99142117 et AZ-01142027

L'ambulancier

Voyons un autre cas. Un jeune homme, fraîchement diplômé d'un cégep, effectue sa période de probation en vue d'obtenir un emploi permanent dans une Coopérative

d'ambulanciers. Son employeur n'a aucun motif pour se plaindre de ses services, jusqu'au jour où il tombe sur le rapport d'une firme de consultants, engagée pour vérifier ses antécédents judiciaires. Ce rapport indique que le jeune homme peut devenir agressif lorsqu'il prend de l'alcool, ce qui l'a conduit, à trois reprises, à avoir des problèmes avec la justice. Dans le dernier cas, alors qu'en état d'ébriété il se bat dans un bar avec un autre client, il résiste à deux policiers qui tentent de le maîtriser. Il plaidera coupable à des accusations de voies de fait, de méfaits et d'entrave au travail d'agents de la paix.

L'employeur a peur que le jeune ambulancier ne «pète sa coche sur des patients» (dixit le jugement du tribunal d'arbitrage). Il met fin au lien d'emploi, en prétextant que, dans le cadre de ses fonctions, le jeune homme aura à composer avec des personnes vulnérables, aux prises, quelquefois, avec des problèmes psychiatriques. Comme paramédic, il devra aussi maintenir une relation de collaboration et d'entraide avec les policiers. Bref, ses antécédents de violence et ses démêlées avec les deux policiers ne cadrent pas avec le profil de l'emploi d'ambulancier.
Le syndicat conteste le congédiement. L'arbitre, Me Nathalie Faucher, lui donnera finalement raison, en précisant qu'elle « aurait été d'accord avec la position de l'employeur si la preuve avait démontré que le plaignant avait tendance à se battre pour un oui ou pour un non, dans un contexte de stress ou encore si sa prestation de travail avait permis de constater un comportement agressif, mais cela n'est pas le cas. Il n'y a pas de preuve, non plus, que le plaignant éprouvait un problème de consommation d'alcool faisant en sorte qu'il présentait un risque de se présenter au travail sous l'influence de cette substance et qui pourrait l'amener à réagir avec violence pendant l'exercice de ses fonctions. » Le jeune homme est réintégré dans ses fonctions. De plus, la Cour ordonne à l'employeur de rembourser au plaignant le traitement et les avantages que ce dernier a perdus à la suite de son congédiement, le tout avec les intérêts au taux prévu par le Code du travail.

Syndicat des paramédics et du préhospitalier de la Montérégie (CSN) et Coopérative des techniciens ambulanciers de la Montérégie, AZ-50820551

Le préposé à l'entretien

Un employé, travaillant à l'entretien ménager d'un centre hospitalier, est trouvé coupable d'agressions sexuelles sur des mineurs, commises hors de l'hôpital. Il lui arrive de se retrouver seul, avec des patients de tout âge, lorsqu'il nettoie les chambres, et il peut circuler partout, dans l'établissement, sans supervision. L'arbitre Serge Brault a donc estimé qu'une condamnation pour agression sexuelle sur des mineurs présente un lien objectif avec le poste du plaignant, car ce dernier est appelé à être en contact avec des enfants dans le cadre de ses fonctions. Le risque de récidive ainsi que la possibilité d'une atteinte à la réputation du centre hospitalier sont également des facteurs retenus par l'arbitre.

Centre *de santé et de services sociaux (non identifié à la demande de l'arbitre)* et *Syndicat des travailleurs et travailleuses*, S.A. 2007A-46

L'intervenante dans un centre d'aide aux femmes

Une intervenante dans un centre d'aide aux femmes victimes de violence conjugale est suspendue trente jours, après avoir été trouvée coupable de quatre chefs d'accusation pour avoir troublé la paix et pour avoir commis des voies de faits sur trois policiers, alors qu'elle se trouvait en état d'ébriété. Les policiers impliqués sont les premiers collaborateurs de l'établissement. Trois personnes témoignent du comportement violent de l'intervenante auprès de la directrice de l'établissement. Le tribunal détermine qu'un lien intime existe entre une accusation mettant en cause un comportement violent et la tâche d'une intervenante qui a pour travail d'aider et d'accompagner une victime de violence et dont l'employeur a pour mission de lutter contre toute forme de violence. Le tribunal ne s'oppose pas au congédiement de l'intervenante.

Le syndicat des travailleuses La Gigogne (CSN) et *La Gigogne Inc.*, SOQUIJ AZ-50454126

Intégration en milieu de travail des personnes judiciarisées et rareté de main d'œuvre, une situation gagnante ?

Par *Patrick Pilon,* directeur
Centre de placement spécialisé du Portage et vice-président du Comité consultatif sur la clientèle judiciarisée adulte (CCCJA)

Pour le chercheur d'emploi, un contexte de rareté de main-d'œuvre devient très intéressant pour intégrer le marché du travail. Les employeurs s'arrachent les candidats et sont prêts à négocier le salaire et les conditions de travail. Même au niveau des exigences académiques ou relatives aux compétences, les employeurs du Québec sont prêts à faire des concessions en choisissant un candidat n'ayant pas nécessairement les connaissances ou les compétences et offrir la formation en milieu de travail.

Pour une personne judiciarisée qui veut se trouver un emploi et changer sa vie, la situation semble être parfaite. Pourtant, on se rend vite compte que les statistiques de la dernière année sont loin d'être encourageantes. Seulement pour l'Outaouais, l'organisme le Centre de placement spécialisé du Portage, qui se spécialise dans l'intégration des personnes judiciarisées en emploi, a enregistré une chute du taux d'embauche de sa clientèle d'environ 14%. Comment est-ce qu'en contexte de rareté de main-d'œuvre cela peut être possible?

D'abord, parlons-en du contexte de rareté de main-d'œuvre. Presque à toutes les semaines, les médias nous parlent du manque d'employés disponibles pour pourvoir des postes de tous genres et dans à peu près toutes les régions du Québec. On parle énormément de l'intégration de la jeunesse, des immigrants, des femmes sur le marché du travail, mais qu'en est-il des personnes contrevenantes? Malgré toutes les initiatives au Québec pour aborder la réhabilitation sociale, on peut parler notamment de la campagne ***#voirlescompétences*** du Comité consultatif sur la clientèle judiciarisée adulte, ou encore de la ***Semaine de la réhabilitation sociale*** créée par l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec, l'intégration des personnes judiciarisées sur le marché du travail n'a obtenu qu'une faible proportion de l'attention médiatique au Québec. Ça fait penser! Et si on changeait les faits divers pour des histoires à succès en matière de réhabilitation sociale? Parce qu'à toutes les fois qu'il y a un article concernant un crime ou un criminel notoire, c'est les personnes qui tentent de se réhabiliter qui en paient le prix.

Le financement de projets qui privilégient l'intervention en triade, *Intervenant-Employé-Employeur,* permettrait une meilleure intégration et un maintien à l'emploi des personnes judiciarisées

Et l'État dans tout ça? Le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité sociale, monsieur Jean Boulet, reconnaît l'importance d'intégrer les personnes judiciarisées sur le marché du travail et nous soulignons d'ailleurs son engagement à parler publiquement de ce bassin de main-d'œuvre. Il reste

par contre énormément de travail à faire pour assurer l'intégration et le maintien en emploi des ex-contrevenants. Notamment, reconnaître qu'il s'agit d'une clientèle complexe, éloignée du marché du travail, qui nécessite énormément de travail d'intervention en matière de réhabilitation sociale, en créant une mesure d'aide à l'emploi spécifique à la clientèle judiciarisée avec un financement approprié. Aussi, considérant le contexte du marché du travail, le financement de projets qui privilégient l'intervention en triade, *Intervenant-Employé-Employeur,* permettrait une meilleure intégration et un maintien à l'emploi des personnes judiciarisées.

Le gouvernement fédéral vient quant à lui donner un sévère coup de barre à la réhabilitation des ex-contrevenants en augmentant les frais associés à la demande de suspension du casier judiciaire. En visitant le site internet de la Commission des libérations conditionnelles du Canada, on apprend qu'au 31 mars 2020, les frais pour la demande de suspension du casier judiciaire augmenteront de 13,88$ pour un total de 644,88$. Bien que l'augmentation puisse sembler marginale, la suspension du casier judiciaire reste un outil primordial à la réhabilitation des personnes avec un casier judiciaire. Lorsqu'une personne avec un casier judiciaire vit de l'aide sociale et que le seul obstacle à l'intégration du marché du travail est le casier judiciaire, que la seule avenue possible est la suspension du casier et que cela lui est financièrement impossible à obtenir, c'est une sentence collective que l'on s'inflige. Un calcul rapide et non scientifique est facile à faire pour constater qu'une personne prête à intégrer le marché du travail et qui a besoin de la suspension du casier judiciaire devrait être admissible gratuitement à ce service. Elle pourra contribuer beaucoup plus rapidement au trésor public que de rester involontairement prestataire d'aide sociale.

Alors, comment s'assurer que les personnes judiciarisées puissent aussi profiter du contexte de rareté de main-d'œuvre pour se réhabiliter et s'intégrer à la société? Tout le monde doit contribuer pour sensibiliser et informer les Québécoises et les Québécois des avantages à permettre aux ex-contrevenants d'intégrer le marché du travail. La stabilité financière, le bien-être que l'on ressent de fréquenter de nouveaux amis et collègues, l'émancipation de faire quelque chose que l'on aime et quelque chose de bien, sont des conditions gagnantes à la réhabilitation sociale d'une personne.

Est-ce que le contexte de rareté de main-d'œuvre est favorable à l'intégration des personnes judiciarisées au marché du travail? La réponse est oui, mais avec une volonté sociétale de le faire.

Plus de 40 ans d'histoire pour les organismes spécialisés dédiés au développement de l'employabilité des personnes judiciarisées au Québec !

Par *France Bédard*, directrice
Opex'82 pour les régions de Laval, Laurentides, Lanaudière

Les services de main-d'œuvre adaptés aux besoins et à la problématique particulière de la réinsertion au travail des personnes judiciarisées adultes sont mis en place à travers la province dès 1973. En fait, le tout débute par le biais du programme « Extension » de la Commission d'Emploi du Canada. Les organismes communautaires responsables de ces services développent, au fil des ans, leur expertise en matière de justice pénale, en délinquance adulte, en connaissance du marché du travail bref, en réinsertion socio-professionnelle et communautaire des personnes judiciarisées adultes. Ils travaillent de concert avec les réseaux correctionnels tant provincial que fédéral et le réseau communautaire référent. Leur objectif premier est d'améliorer les compétences personnelles et professionnelles des personnes contrevenantes afin qu'elles puissent décrocher un emploi et se maintenir au sein du marché du travail. Les résultats probants qu'ils obtiennent font en sorte que ces services sont graduellement offerts à davantage de personnes ex-détenues ainsi que celles détenues dans les pénitenciers fédéraux, une partie du financement provenant également du Service correctionnel du Canada. Dès lors, il ne fait nul doute que l'occupation d'un emploi représente un des facteurs clés dans la réussite de la réinsertion sociale des personnes judiciarisées et contribue à diminuer les risques de récidive.

Vers la fin des années quatre-vingt-dix, le Québec vit une transformation majeure sur le plan des services d'emploi. Une entente Canada-Québec sur le marché du travail est signée à la suite des démarches du gouvernement du Québec pour rapatrier les services de main-d'œuvre à la province. Il en résulte l'adoption de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui conduit à la création de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en juin 1997. La CPMT mettra en place des comités « aviseurs » pour des clientèles particulièrement éloignées du marché du travail donc, à risque d'exclusion. Les organismes spécialisés en employabilité auprès des personnes judiciarisées adultes recommandent à la CPMT la création d'un comité « aviseur » destiné à la clientèle judiciarisée adulte. Ce comité, aujourd'hui le comité consultatif clientèle judiciarisée adulte (CCCJA), est mis en place en décembre 1997. Son mandat est d'émettre des avis à Emploi-Québec concernant les mesures et services d'emplois destinés à la clientèle judiciarisée. C'est officiellement en avril 1998 que l'agence Emploi-Québec, une unité autonome de services, est créée.

Graduellement, les Centres locaux d'emploi (CLE) sont déployés à travers le Québec. Emploi-Québec entreprend une vaste réorganisation des services publics d'emploi et une refonte complète des mesures et services d'emploi. En mars 1999, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité publie l'énoncé d'orientations intitulé *Le recours aux ressources externes pour la prestation de services à la main-d'œuvre par les centres locaux d'emploi (CLE)*[1]. Un des premiers avis du CCCJA porte d'ailleurs sur cet énoncé et évoque l'importance de nommer la clientèle judiciarisée au même titre que les autres clientèles considérées à risque d'exclusion et fortement défavorisées sur le plan de l'emploi. Le CCCJA s'assure ainsi que la clientèle judiciarisée continue à bénéficier des services d'emploi adaptés et répondant à ses besoins. Le succès de sa réinsertion sociale en dépend largement.

Cette période est plus difficile pour les organismes spécialisés, car les façons de faire d'Emploi-Québec demandent de nombreux ajustements : passage au coût forfaitaire basé sur un nombre d'heures d'intervention, références d'Emploi-Québec versus recrutement direct de la clientèle, indicateurs de production et d'impact ciblés ou suivis pour n'en nommer que quelques-uns. Plusieurs changements sont requis et la décentralisation des services publics d'emploi de même que celle des budgets amènent une diversité de visions et d'interprétations. Pour les organismes en employabilité du Québec, incluant ceux dédiés à de la clientèle judiciarisée, le partenariat souhaité avec Emploi-Québec n'apparait pas toujours comme étant au rendez-vous ou, certains diront, est à géométrie variable selon la région.

1.https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/07_Recours_ressources_externes/7_4_Protocole_de_reconnaissance_et_de_partenariat/Protocole.pdf p: 5

C'est en 2006 que la compétence et l'importance des ressources communautaires en développement de l'employabilité sont reconnues formellement par Emploi-Québec, cela, par le biais du *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi*-Québec *et les organisations communautaires œuvrant en employabilité*[2]. Les services de main-d'œuvre spécialisés auprès de la clientèle judiciarisée peuvent donc poursuivre leurs objectifs principaux : atténuer les valeurs, les attitudes et les comportements criminogènes; favoriser le développement de l'autonomie des personnes judiciarisées adultes relativement à leur choix de carrière; améliorer leurs compétences; développer leurs habiletés à la recherche d'emploi; favoriser l'intégration progressive en milieu de travail et le maintien en emploi.

De son côté, le CCCJA rédige et dépose en 2000, une « Stratégie nationale pour la clientèle judiciarisée » auprès d'Emploi-Québec. Une des recommandations porte sur l'implantation de services d'emploi dans les établissements de détention du Québec. La stratégie n'est pas adoptée, mais le CCCJA est consulté au sujet de la création d'une entente interministérielle entre le ministère d'État du Travail et le ministère de la Sécurité publique. Une première entente triennale entre ces deux ministères voit le jour le 1er avril 2001. Elle a notamment pour objet de : « • *prendre les actions requises pour que les personnes incarcérées dans toutes les régions du Québec puissent avoir accès aux services d'Emploi-Québec, et ce, dans une perspective de réinsertion sociale et professionnelle efficace; • s'assurer que les services offerts soient adaptés aux besoins spécifiques des personnes incarcérées et à l'environnement dans lequel ils se donnent; • favoriser la continuité de la démarche d'accompagnement depuis les établissements de détention jusqu'à la communauté, et ce, en lien avec les interventions des autres ministères auprès de cette clientèle.»*[3]. À partir de ce moment, les organismes spécialisés en employabilité auprès de la clientèle judiciarisée signent des ententes avec Emploi-Québec afin de dispenser des services en employabilité dans les établissements de détention du Québec. À ce jour, ces services sont toujours offerts.

Ainsi, les années 2000 donnent lieu à des services d'employabilité plus complets pour les personnes judiciarisées au Québec. Elles reçoivent un accompagnement soutenu dans leur intégration ou réintégration au sein du marché du travail, qu'elles soient sous juridiction provinciale ou fédérale, détenues ou ex-détenues ou purgeant une sentence dans la communauté. Au cours des années 2010, le Service correctionnel du Canada abolit les services d'employabilité dispensés auprès des individus incarcérés dans les établissements fédéraux du Québec. Il devient alors plus difficile pour ces personnes de planifier et d'amorcer, à l'approche de leur libération, une démarche en vue d'un retour sur le marché du travail. Au bout du compte, la clientèle fait les frais de cette coupure alors que l'emploi est gage de succès pour leur réinsertion sociale et communautaire. Quelques projets complémentaires à ceux financés par Emploi-Québec subsistent tout de même et permettent à une partie de ces organismes de maintenir des effectifs suffisants et offrir un service d'employabilité aux personnes judiciarisées qui en font la demande. Considérant le fait que *«[…] les services de développement de l'employabilité des personnes judiciarisées adultes s'avèrent très rentables pour les gouvernements et ce, même quand on ne tient compte que des recettes fiscales accrues résultant de l'intégration en emploi d'une partie de la clientèle […] si l'on prend en compte l'allègement de la charge imposée aux programmes d'aide sociale ainsi qu'aux systèmes de santé, de justice et d'incarcération[…] et […] qu'on tient compte des bénéfices et des autres avantages qu'apporte la disponibilité de ces services pour les personnes judiciarisées, pour leurs proches, pour les employeurs et pour la société en général […] le bénéfice social net de ces services s'élève à 23,7 millions $ dès la première année et à 834 millions$ en longue période »* [4](30 ans) il semble tout indiqué de maintenir l'ensemble des services d'employabilité.

Que nous réservent les années 2020 ? Souhaitons que le financement de ces organismes soit à la hauteur des services dispensés pour rejoindre le plus grand nombre de personnes judiciarisées et développer des projets novateurs d'accompagnement vers un retour et un maintien en emploi. Ainsi, ils pourront continuer à contribuer non seulement aux succès de la réinsertion sociale et communautaire des personnes judiciarisées adultes, mais également à celui des entreprises qui peinent à combler leurs besoins de main-d'œuvre.

Pour des informations supplémentaires, vous pouvez consulter le site du CCCJA au www.infocccja.org

2.https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/07_Recours_ressources_externes/7_4_Protocole_de_reconnaissance_et_de_partenariat/Protocole.pdf p: 5

3 http://www.cccja.org/wp-content/uploads/2016/06/AvisAvril2016.pdf p: 8

4 CCCJA, Impacts économiques et sociaux des services d'emploi spécialisés pour les personnes judiciarisées adultes, étude réalisée par Jean-Claude Cloutier, économiste-conseil, mars 2014 conclusion : page 41

Retour sur la campagne de sensibilisation du Comité consultatif pour la clientèle judiciarisée adulte auprès des employeurs pour l'embauche des personnes judiciarisées

Par *Yan Chantrel,* Coordonnateur
Comité consultatif pour la clientèle judiciarisée adulte

La pénurie de main-d'œuvre qui prévaut actuellement au Québec oblige les entreprises à repenser leur recrutement et leurs stratégies de rétention de leur personnel. Ainsi les recruteurs doivent faire preuve d'innovation et de souplesse. Comme cela a été documenté dans un avis du comité consultatif pour la clientèle judiciarisée adulte (CCCJA)[1], la clientèle judiciarisée s'avère une solution pleine de bon sens pour combler les besoins d'effectifs.

La clientèle judiciarisée adulte, représentant environ 14 % de la population québécoise, peut contribuer au succès des entreprises du Québec afin que tous – les gouvernements, les employeurs et la clientèle judiciarisée – puissent en bénéficier, de manière fiscale et sociale. L'insertion, la réinsertion et le maintien en emploi des personnes ayant des antécédents judiciaires contribuent grandement au succès de leur réinsertion sociale et constituent un des moyens efficaces d'éviter la récidive. La nécessité de se loger, d'avoir un réseau social et un emploi sont des éléments fondamentaux qui contribuent pleinement à la réinsertion sociale des individus. Par ailleurs, trouver un emploi peut être une condition de libération, d'autant plus que cela est souvent une façon pour les personnes judiciarisées de socialiser, de se reconstituer un réseau social et de reconnecter avec des gens.

Malheureusement, la clientèle judiciarisée fait encore face à de nombreux préjugés, ce qui constitue un frein important lors du processus d'embauche. Selon un diagnostic, en regard de l'employabilité de la clientèle judiciarisée adulte, réalisé par le CCCJA[2] auprès de 114 entreprises de la région de la Mauricie en 2000, 72% des employeurs interrogés manifestaient des réticences à embaucher des personnes ayant un casier judiciaire. Dans la région de l'Outaouais en 2018-2019 sur plus d'une centaine d'entreprises sollicitées par le Centre spécialisé du portage (CPSP), seulement 40 employeurs acceptaient d'embaucher de la main-d'œuvre

judiciarisée. Cela démontre qu'au fil des années le casier judiciaire demeure l'obstacle majeur pour l'intégration sur le marché du travail des personnes ayant des antécédents judiciaires.

D'ailleurs certains milieux sont également plus réfractaires que d'autres, tels que les milieux médicaux, aéronautiques, les grandes entreprises, les sous-traitants de firmes américaines, les compagnies de sécurité, les banques et la sécurité informatique. Les raisons de ces refus d'aller de l'avant sont variées : crainte d'être victime d'un crime en milieu de travail, présomption de problématiques comportementales avec les exigences de l'entreprise (violence, problème

1. La clientèle judiciarisée, un bassin de travailleurs pour le Québec (2017)
2. Diagnostic en regard de l'employabilité de la clientèle adulte de la région de la Mauricie (2000)

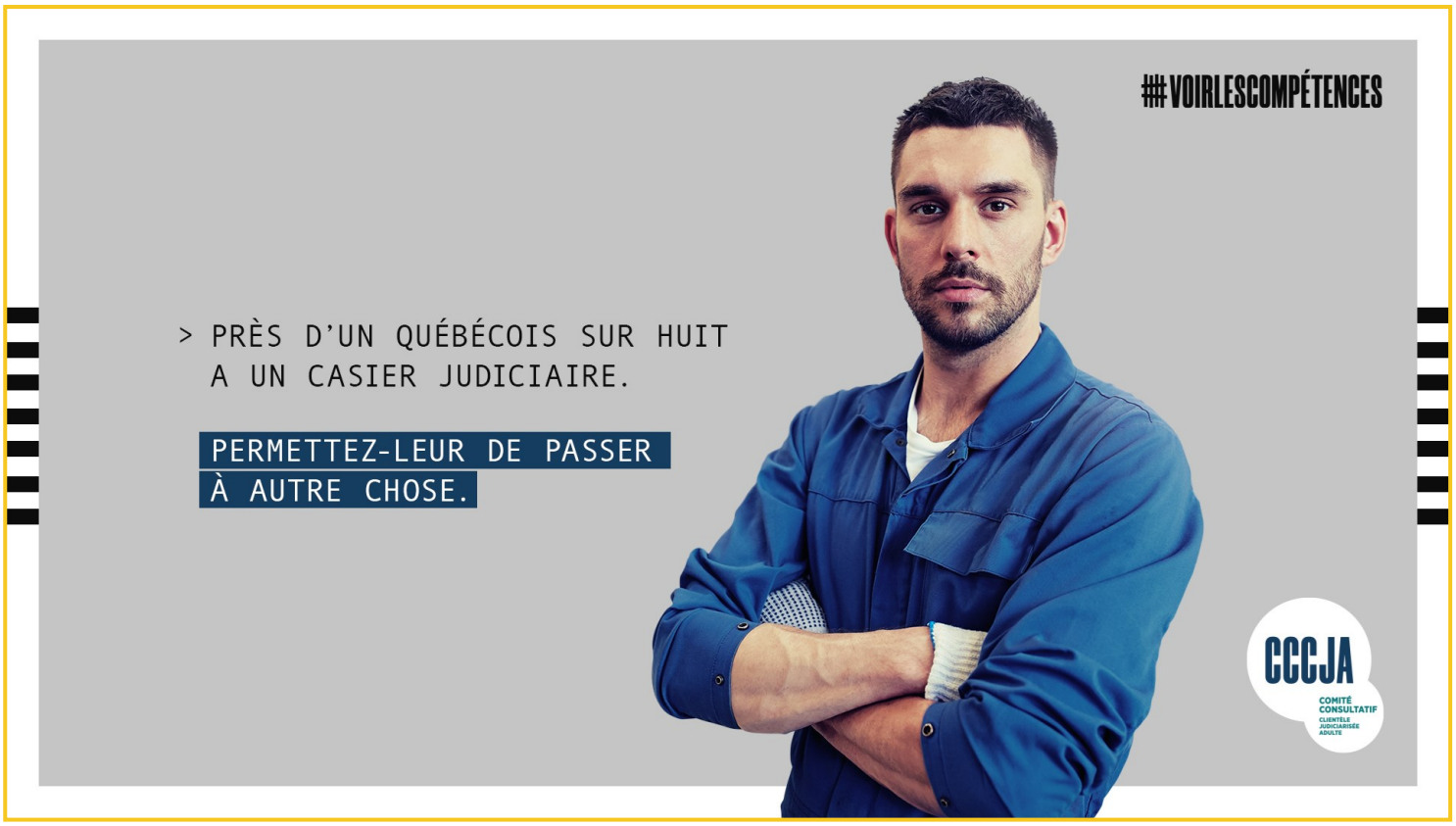
d'attitude, consommation d'alcool, toxicomanie et autres), règles de sécurité imposées par les politiques de la compagnie, à cela s'ajoutent parfois une peur pour la réputation de l'entreprise. Cette situation témoigne souvent d'un manque de confiance envers les personnes judiciarisées et de l'absence de prise en compte du cheminement personnel des individus. La personne judiciarisée gardant ainsi la marque indélébile de son casier judiciaire.

Plusieurs études ont prouvé que l'existence d'un casier judiciaire était un facteur nuisant grandement à la recherche d'emploi. À lui seul, il diminue au moins de moitié les chances d'obtenir un emploi ; dans certains cas, ce pourcentage augmente jusqu'à 80%. L'usage que l'on fait actuellement du casier judiciaire dans le processus de recrutement est largement discriminatoire, pris hors contexte et sans évaluation réaliste de l'influence des antécédents par rapport aux habiletés pour occuper l'emploi.

Face à ces enjeux et afin de permettre une plus grande intégration des personnes judiciarisées sur le marché du travail, le comité consultatif a lancé une campagne de sensibilisation à l'occasion de la semaine de la réhabilitation sociale en octobre 2019 afin que la population fasse preuve d'ouverture d'esprit, d'écoute et de sensibilité envers les individus qui méritent un nouveau départ. La campagne a pour slogan « Laissons les barreaux derrière », ***#voirlescompétences***. Le but de cette campagne est également de rappeler que derrière chaque dossier criminel, il y a un être humain.

Cette campagne de sensibilisation s'est déroulée sur les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn) et a permis à notre comité de donner de la visibilité à la nécessité d'une plus grande intégration des personnes judiciarisées sur le marché du travail. Plusieurs entrevues ont été effectuées dans différents médias au Québec par les co-porte-paroles désignés par le CCCJA, Daniel Benson et le coordonnateur du comité, permettant ainsi une large diffusion du slogan "Laissons les barreaux derrière" et "voir les compétences" au Québec. De plus, un site internet dédié aux employeurs *http://voirlescompetences.cccja.org/* est en ligne afin de les informer notamment sur la situation actuelle, les retombées positives de la réinsertion sociale des personnes judiciarisées sur le marché du travail ainsi que la mission du CCCJA.

Cette campagne a permis de rappeler aux employeurs la législation en matière d'embauche des personnes judiciarisées à travers l'article 18.2 de la charte québécoise des droits et libertés qui stipule que « Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre



de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. »

Des affiches et des encarts ont été édités pour permettre aux différents organismes membres et ceux parrainés par le CCCJA d'effectuer de la sensibilisation auprès des entreprises de leur région. Ces organismes font également de la sensibilisation sur le terrain à travers des salons de l'emploi, des portes ouvertes et autres évènements liés à l'employabilité de cette clientèle. Lorsqu'une entreprise souhaite embaucher des personnes ayant des antécédentes judiciaires, elle peut bénéficier de services d'appariement et d'accompagnement de la part de ces organismes spécialisés. Cela permet d'établir des critères d'embauche spécifiques répondant aux besoins de main-d'œuvre de l'entreprise et d'accompagner l'employeur pendant la période d'intégration et de maintien en emploi de la personne retenue. Lorsqu'il y a lieu, l'organisme peut guider l'employeur vers Services Québec notamment pour l'obtention de subventions ou pour d'autres services.

Toutes les informations concernant les travaux du CCCJA sont disponibles sur le site : www.cccja.org

L'employabilité au service correctionnel du Canada passe par CORCAN

Portrait d'un organisme de service spécial (OSS) au sein du Service correctionnel du Canada qui offre des programmes d'emploi et d'employabilité aux délinquants sous responsabilité fédérale

Par *Billye Touchette*, MGP, P2P, Gestionnaire régionale int. & *Caroline Lévesque*, Agente de projet & *Johanne Perron*, ps.éd., Coordonnatrice
Programme d'emploi et d'employabilité
CORCAN

Depuis la fondation des pénitenciers au Canada, on observe la présence d'ateliers industriels employant des détenus incarcérés.

Les gouvernements de l'époque croyaient fermement que le fait qu'un détenu travaillait dur contribuait de façon importante à sa réadaptation et lui permettait d'acquérir les habitudes nécessaires à la réussite de son retour dans la société.

À mesure que le système correctionnel évolue, on ne voit plus le travail comme un châtiment, et on accorde une plus grande importance à la formation professionnelle et à « l'industrie en tant que moyen de réadaptation. » Depuis 1951, les ateliers dans les pénitenciers sont étroitement liés à la formation professionnelle.

C'est ainsi que CORCAN est devenu organisme de service spécial en 1992, son nouveau statut lui permettant de fonctionner comme une entreprise tout en respectant les politiques et les règlements du gouvernement fédéral, le tout dans le but de servir de programme de réadaptation clé pour le Service correctionnel du Canada.

CORCAN a beaucoup évolué depuis. Afin de s'aligner avec le Plan ministériel du SCC, et de contribuer à la sécurité publique en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois, CORCAN s'est donné pour mission de veiller à ce que les délinquants disposent des compétences et de la formation requises pour obtenir un emploi et le conserver après leur mise en liberté dans la collectivité. Cela se fait grâce à des formations, en milieu de travail, certifiées par les tierces parties dispensées aux délinquants qui sont incarcérés dans les établissements fédéraux, et pour une brève période, après leur mise en liberté dans la collectivité.

C'est dans cette veine que CORCAN gère et coordonne, par l'entremise de tiers, la formation en cours d'emploi, les heures d'apprentissage, les certifications de formations professionnelles et la formation d'acquisition de compétences générales. CORCAN offre aussi diverses interventions telles que des services de soutien à l'emploi, de la formation continue d'acquisition de compétences liées à l'emploi et des occasions d'emploi de transition pour aider les délinquants à être prêts à trouver et conserver un emploi dans la collectivité.

De nombreux types de formation professionnelle sont offerts pour répondre aux besoins des délinquants en ce qui concerne les styles d'apprentissages, les normes de l'industrie et l'acquisition des compétences nécessaires pour les aider à trouver et à conserver un emploi dans la collectivité.

Atelier de buanderie CORCAN
Établissement Archambault, Sainte-Anne-des-Plaines

Les catégories de formation sont nombreuses : services administratifs, services d'entretien d'immeubles et de nettoyage, informatique, construction, ventes et services, entreposage, distribution et gestion des stocks, alimentation et arts culinaires, foresterie, aménagement paysager et horticulture, santé et sécurité, fabrication et compétences connexes préalables à l'emploi et employabilité, plan technique, dessin et conception.

Ateliers offrant de la formation professionnelle et en cours d'emploi

CORCAN gère aussi des ateliers qui offrent de la formation professionnelle et de la formation en cours d'emploi dans ses 9 établissements du Québec.
Les ateliers de CORCAN dans cette région se regroupent en quatre secteurs d'activités, soient la fabrication, les textiles, la construction et les services. Ces ateliers sont notamment composés d'instructeurs qui offrent de la formation en milieu de travail à des délinquants incarcérés ou sous supervision dans la collectivité

Atelier de métallurgie, CORCAN Cowansville

Les ateliers de CORCAN offrent un environnement idéal pour que les délinquants améliorent les compétences générales essentielles à l'obtention et au maintien d'un emploi à leur mise en liberté dans la collectivité. Celles-ci englobent la capacité à communiquer, l'esprit d'équipe, la gestion du temps et le sens de l'organisation. De même, les instructeurs de CORCAN qui travaillent directement avec les délinquants se doivent d'exercer un rôle de modèles pour ces derniers en leur montrant la valeur du travail acharné et la fourniture de produits de qualité, le tout dans le but de favoriser l'employabilité des détenus à leur remise en liberté.

Afin d'atteindre un continuum de l'emploi, CORCAN s'assure que les formations offertes et les opportunités d'apprentissage en emploi se calquent sur le marché du travail actuel.

Dans cette optique, CORCAN réévalue de façon continue les besoins, les intérêts et les opportunités d'emploi disponibles pour les délinquants.

Atelier de textiles, CORCAN

En 2019, CORCAN a entrepris un projet de Diplôme d'études professionnelles (DEP) d'opérateur d'équipement de production dans un de ses établissements. C'est ainsi qu'en avril 2019, la première cohorte d'apprenants a débuté sa formation. En combinant l'apprentissage en milieu de travail au sein des trois plateaux de travail CORCAN de l'établissement et un enseignement complémentaire en classe offert par un centre de formation professionnelle, il fut possible de mener à terme un cursus d'apprentissage ratifié par l'obtention d'un DEP du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MESS) du Québec. Ce DEP ouvre la porte aux délinquants diplômés vers de multiples domaines à la recherche de main d'œuvre sur le marché du travail québécois.

Répondre aux besoins et aux intérêts de la population carcérale

En plus d'offrir des opportunités d'apprentissage de compétences adaptées à la demande du marché du travail actuel, CORCAN cherche aussi à répondre aux besoins en formation et aux intérêts en matière d'employabilité des divers types de population présents en milieu carcéral, incluant les hommes, les femmes, les Inuits, Métis et les Premières Nations, les minorités visibles et les délinquants ayant des limitations physiques ou intellectuelles.

Dans cet ordre d'idée, il fut décidé à utiliser un contenu pédagogique extrait du Diplôme d'études professionnelles en Entretien général d'immeuble pour offrir une formation spécialisée dans un établissement pour femmes, puisque ces dernières démontraient un grand intérêt.

Cette formation de 60 heures en entretien ménager, à la fois théorique et pratique, est maintenant offerte par une commission scolaire et permet la sanction de crédits scolaires par le biais du processus de Reconnaissance des acquis (RAC) du Ministère de l'Éducation et des Études supérieures (MEES) du Québec.

Par la combinaison de cette formation avec d'autres offertes au sein de l'établissement, les apprenantes s'ouvrent à des possibilités d'emploi dans le domaine de la sanitation en industrie alimentaire ou encore de la construction.

Outre l'apprentissage de compétences techniques, cette formation offre deux semaines d'immersion et de mobilisation totale qui, pour la plupart des participantes, constituent une véritable expérience d'apprentissage de savoir-être dans le travail d'équipe et de dépassement de soi. Devant le succès de cette formation, elle est aujourd'hui dispensée dans d'autres établissements du Québec.

Améliorer les compétences générales des détenus

En cours d'incarcération, CORCAN veille aussi à améliorer les compétences générales des détenus afin de maximiser leurs chances d'intégrer, de s'adapter et de rester dans le monde du travail à leur libération.

Par l'entremise du Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE), CORCAN vise à améliorer les compétences relatives à des domaines tels la communication, la résolution de problèmes, la gestion de l'information, les attitudes et comportements positifs, l'adaptabilité et le travail en équipe. En comportant des exercices encourageant les délinquants à prendre conscience et à repenser leurs attitudes en lien avec le marché du travail, le PNCE, dispensé en 12 séances, leur fournit une boîte à outils concrète et utile lorsqu'ils dénicheront un emploi en collectivité.

Après la réussite du programme, les participants reçoivent un certificat, constituant ainsi une autre corde à leurs arcs pour l'obtention d'un emploi à la libération.

Travaux par l'équipe de Construction CORCAN, 2010-2011

Soutien dans la collectivité

En plus des efforts déployés en termes d'apprentissage durant l'incarcération, le continuum d'employabilité ne saurait être garant de succès sans l'apport de l'expertise et le soutien des partenaires en emploi dans la collectivité.

En collaboration avec les intervenants des bureaux de libération, ces ressources communautaires viennent en aide aux délinquants dans la préparation à leur intégration sur le marché du travail. Entre autres, un accompagnement est fait au niveau de la création du curriculum vitae, de l'enseignement des techniques d'entrevue et de la mise en contact avec des employeurs potentiels.

Les partenaires à l'emploi peuvent aussi guider les délinquants libérés vers les instances gouvernementales pour l'obtention de leurs documentations officielles, souvent essentielles pour accéder au marché du travail et fonctionner en société.

Une pénurie de main-d'œuvre se faisant de plus en plus présente dans de nombreux domaines sur le marché du travail québécois, les délinquants libérés sont des individus attrayants pour plusieurs organisations.

Ainsi, les partenaires en emploi assistent les délinquants libérés dans leur recherche d'emploi en les mettant en contact avec un réseau d'employeurs potentiels selon leurs champs de compétence et leurs intérêts.

Accéder au marché du travail

Que ce soit par son offre de formations adaptées à la réalité changeante du marché du travail et représentatives des compétences et intérêts des délinquants, par la mise en pratique des apprentissages en atelier ou par le biais des partenaires à l'emploi en communauté, CORCAN cherche à contribuer à la capacité des délinquants à accéder au marché du travail.

Cet organisme de service spécial (OSS) vise non seulement à mettre à l'emploi les délinquants le plus rapidement possible après leur libération, mais aussi à favoriser le maintien d'un emploi stable pour ces personnes. CORCAN a ainsi un rôle crucial à jouer dans la réinsertion sociale des délinquants ayant purgé une peine d'instance fédérale.

Finalement, nous pouvons affirmer que le succès du continuum d'employabilité chez CORCAN repose sur l'expertise de son réseau, l'engagement profond et sincère de tous les intervenants et la présence d'une équipe de professionnels engagés.

La motivation des délinquants ayant le désir profond d'acquérir des compétences et des connaissances en emploi contribue également au succès du programme d'emploi et d'employabilité au Service correctionnel du Canada.

Pour obtenir plus d'information au sujet de CORCAN et de son programme d'emploi et d'employabilité, nous vous invitons à visiter le site web de l'organisme au https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/index-fra.shtml.

Pour référer un employeur potentiel, communiquez avec : QUEBECEEP.GEN-CORCAN@csc-scc.gc.ca.

Chenils conçus par l'équipe de Construction CORCAN, 2018.

Les organismes en employabilité membres de l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec

Accès-Emploi *RÉBAB*
Services spécialisés en employabilité pour accompagner les personnes judiciarisées ayant des difficultés d'intégration sur le marché du travail ou de maintien en emploi ou encore, celles qui désirent retourner aux études.
Points de service: Vallée-Jonction, Lévis, St-Georges, Montmagny, Thetford, Charny et St-Apollinaire.
www.rehabqc.com

La Jonction
Centre d'entraide sociale du bas de la falaise
Depuis 1977, La Jonction vient en aide aux adultes de la région de la Capitale-Nationale, ayant ou ayant eu des démêlés avec la justice, dans leur intégration au marché du travail.
Points de service: Québec, Portneuf
www.lajonction.org

Service d'aide à l'emploi La Boussole
YMCA du Québec
Service d'aide à l'emploi bilingue offrant un accompagnement personnalisé dans le but de favoriser le développement, l'épanouissement et la stabilité socioprofessionnelle pour la clientèle judiciarisée adulte.
Points de service: Montréal
www.ymcaquebec.org/laboussole

Centre de main d'œuvre OPEX
Centre de ressources pour les délinquants inc.
Services d'aide à l'emploi pour personnes adultes judiciarisées offert en communauté ainsi qu'en détention.
Points de service: Sherbrooke, Granby, Cowansville, Drummondville, Magog, St-Jean/Marieville et Chambly/Beloeil
www.opexemploi.com

OPEX'82 *Via-Travail*
Services aux personnes adultes judiciarisées, volontaires et aptes à entreprendre une recherche d'emploi active ou un retour aux études.
Points de service: Montréal, Laval, Laurentides et Lanaudière
www.viatravail.ca

Service d'intégration à l'emploi Radisson
Maison Radisson
Le SIER vise l'insertion au travail des femmes et des hommes adultes judiciarisés ou toxicomanes.
Points de service: Trois-Rivières
www.mradisson.ca

Centre de placement spécialisé du Portage
Services personnalisés aux personnes judiciarisées dans leurs démarches de réinsertion sociale, pour trouver un emploi, retourner aux études ou faire une demande de suspension du casier judiciaire.
Points de service: Gatineau, Campbell's Bay et Maniwaki
www.cpsp.ca

Service d'aide à l'emploi de l'Est
Société Emmanuel-Grégoire
En activité depuis 1983, le Service d'aide à l'emploi de l'Est inc. se consacre, entre autres, au développement de l'employabilité des ex-détenus qu'ils soient sous la juridiction fédérale ou provinciale.
Points de service: Montréal
www.s-e-g.ca

Service Relance Saguenay-Lac-Saint-Jean
Service Relance Saguenay Lac-St-Jean est une extension d'Emploi-Québec. L'objectif de l'organisme est l'intégration au marché régulier du travail de personnes judiciarisées.
Points de service: Alma & Roberval (programme STAGEM)
www.servicerelance.com

La victime au temps du populisme

Par Alexandre Audesse, **Chaire de recherche du Canada en traditions juridiques et rationalité pénale, doctorant en criminologie—Université d'Ottawa**

D'un côté de l'Atlantique le triomphe de Donald Trump et Jair Bolsonaro, de l'autre coté la victoire du Brexit et la montée du Front national, le spectre du populisme hante le monde occidental. Certains vont même affirmer que le populisme serait pour le XXIe siècle ce que le totalitarisme aura été pour le XXe siècle : le principal danger pour la démocratie. Bien que ce spectre n'ait pas encore assombri la politique canadienne dans sa généralité, le populisme semble avoir trouvé un terreau fertile pour prospérer au sein de la justice pénale canadienne, et ce, principalement pendant l'ère Harper.

Dans le champ pénal, le populisme se matérialise généralement à travers la mise en place de politiques qui visent à durcir le régime pénal au nom du peuple et des victimes et dont le but ultime est l'acquisition d'un capital politique; politiques qui sont donc érigées en dépit des savoirs acquis et qui n'ont également que peu de considération pour leurs effets projetés (ex. dissuader de potentiels contrevenants). Plus précisément, le populisme pénal est un outil de régulation des peurs collectives qui se caractérise par la promotion ou la passation d'une politique ou d'une série de politiques populaires axées sur des peines plus sévères, des peines présentées comme étant une réponse aux opinions publiques, et ce, qu'elles soient exprimées ou non. En ce sens, les politiciens usant de populisme pénal tentent de s'attirer un capital politique en misant sur la peur relative à la criminalité et en l'exacerbant. Les politiques populistes légiférées le sont malgré leur manque de légitimité scientifique et reposent plutôt sur un registre émotionnel, s'abreuvant d'une dévaluation de l'appareil pénal jugé comme partial puisqu'il favoriserait les personnes criminalisées aux dépens des victimes et des citoyens respectueux de la loi.

Il est possible de repérer plusieurs éléments du populisme pénal dans la longue série de réformes pénales qui a poussé le Canada sur le chemin de la sévérité sous le joug du gouvernement Harper. En raison de l'espace accordé à cet article, il serait impossible de détailler chaque contour de l'ancrage populiste du gouvernement Harper, et plus largement de déployer une analyse exhaustive des multiples dimensions du populisme pénal. Cet article tourne donc son regard sur l'aspect victimaire du populisme pénal, et ce, afin d'illustrer comment le populisme pénal n'en vient qu'à instituer une fausse illusion d'antagonisme entre la victime et la justiciable. À la suite de la description de cet empêchement victimaire, cet article se pose également la question de savoir si cette illusion transcende les dires et politiques des acteurs populistes et plus précisément si la punition constitue l'unique médium afin de reconnaitre l'expérience des victimes.

La « construction de la victime » au sein du populisme

Les assises juridiques canadiennes sont fondées sur la conception qu'un crime constitue une violation de la loi à l'encontre de l'État et non aux dépens de la victime elle-même. Conséquemment, la dette que représente la punition s'avère davantage modulée par la gravité de la transgression de la norme sociale que par la gravité des lésions subies par la victime. S'opposant à cette tradition, le populisme pénal va, lui, élever la victime en qualité de nouveau symbole autour duquel se devrait de graviter la réponse pénale. Or, n'importe quelle victime de crime n'est pas édifiée au rang de symbole par les acteurs populistes, ceux-ci tendent à ne promouvoir que les victimes aux aspirations vindicatives. Les acteurs populistes mettent effectivement de l'avant l'idée que les victimes sont un bloc monolithique dont les intentions et les désirs sont tournés vers la punition des accusés. Or, cette conception des victimes s'avère plutôt restreinte puisque bien qu'il soit avéré que certaines victimes aient véritablement des doléances répressives et carcérales, un nombre considérable d'entre elles ne manifestent aucune soif répressive. Certaines victimes vont également jusqu'à s'opposer à l'infliction de peines comminatoires en leur nom.

Se souciant peu d'une telle nuance, les acteurs populistes vont avancer que l'expérience, les droits et les revendications des victimes sont dépréciés dans la mesure où la justice pénale est décrite et perçue comme étant laxiste envers les condamnés. Lorsqu'il est question de mobiliser la victime au sein du populisme pénal, on peut donc affirmer que les populistes semblent davantage intéressés dans l'ac-

croissement des châtiments envers les accusés que dans le soutien concret des victimes. À terme, au sein du populisme pénal, les réformes pro-victimes culminent en des mesures *contre les accusés et non pour les victimes.*
Une question demeure toutefois; soit est-ce que la perception des victimes comme étant un bloc vindicatif qui aspire indubitablement à un durcissement du régime pénal est l'unique fait des acteurs politiques qui brigue les suffrages populaires ?

La réponse à cette question est non. Plusieurs d'entre nous, que nous soyons néophytes, intervenants ou chercheurs, avons parfois cette impression, plus ou moins explicite, que la reconnaissance des torts subis par la victime passe nécessairement par l'affliction d'une sentence sévère. À titre d'exemple, lors du mouvement #*MeToo,* plusieurs ont ouvertement souhaité que la justice pénale sévisse plus fortement au nom des multiples victimes ayant eu le courage de dénoncer leur(s) agression(s). Sans affirmer ou infirmer que les personnes accusées d'agression sexuelle se doivent ou non d'être frappées lourdement par la justice pénale, soulignons qu'il appert quelque peu contradictoire pour l'intervenant ou le chercheur de critiquer ouvertement l'emprisonnement de certains pour par la suite demander une force de frappe pénale plus élevée pour d'autres. À la lumière de cette contradiction, on peut donc se demander s'il existe des moyens de reconnaitre l'expérience des victimes autres que la punition et la sévérité pénale ? Cette fois, la réponse est oui !

Reconnaitre et supporter la victime : la punition nécessaire?
Pour les intervenants et les experts du domaine, il existe une certaine difficulté à conjuguer la reconnaissance de la victime et nos perceptions négatives à l'endroit de la sévérité pénale et de l'incarcération. Afin de dénouer un tel nœud, il s'avère intéressant de porter notre regard sur certaines pratiques de justice alternatives telles que les mesures de réconciliation qui ont suivi le génocide rwandais. De telles mesures démontrent qu'il est possible de reconnaitre l'expérience des victimes sans nécessairement parler toujours, et toujours plus, de prison. Plus précisément, dans le climat post-génocide qui a laissé la communauté tutsie meurtrie, des campagnes furent lancées afin d'inciter les Hutus ayant commis des crimes à plaider volontairement coupables, à demander le pardon aux victimes et à tenter de réparer les torts causés, et ce, en échange d'un allégement de peine ou d'une absolution (selon la gravité du crime). Dans un tel cas, plutôt que de *réprimer* et *punir* pour reconnaitre les torts causés aux victimes, les autorités rwandaises ont mis en place des pratiques qui visaient le *closure,* la *réparation* et la *guérison* des victimes et qui cherchaient plus largement à *reconstruire* des liens sociaux. Certains pourraient toutefois arguer que l'exemple du Rwanda est un cas particulier de victimisation. Or, un tel argument n'invalide pas les propos avancés, bien au contraire, celui-ci les renforce dans la mesure où l'expérience des victimes s'avère toujours singulière. Effectivement, affirmer que la punition constitue la seule modalité de reconnaissance de l'expérience des victimes constitue une négation de la complexité des besoins et des doléances des victimes qui ne représente pas, comme il fut avancé préalablement, un bloc monolithique.

Qui plus est, au-delà des *demandes* des victimes, il serait également pertinent de penser aux besoins des victimes et à l'efficacité de la punition sur le processus de guérison. À titre d'exemple, si l'acteur populiste mobilise la victime lorsqu'il est question de la peine, celui-ci ne parle que très peu, voire pas, du processus de guérison de la victime à la suite du prononcé de la sentence….

Repenser le traitement des victimes constitue une discussion très délicate dont les nuances peuvent difficilement être abordées dans un si cours billet. Cet article aspirait à illustrer comment nous sommes à risques, chercheurs ou intervenants, de succomber à nos instincts de vengeance et adhérer à la rhétorique populiste selon laquelle la victime est en quête de vengeance et s'avère donc oubliée dans la mesure où la justice pénale serait prétendument laxiste. Évidemment certaines victimes ont bel et bien une soif de répression; affirmer le contraire serait tout autant fallacieux que les arguments populistes. Or, lorsqu'il est question de mieux supporter les victimes au Canada, il serait peut-être temps, après avoir embrassé inefficacement la sévérité pénale pendant les années Harper, de *réfléchir* au fait que la victime est peut-être davantage oubliée du fait que nous nous préoccupons peu du vécu et de la guérison de la victime avant et après la sentence et par voie de conséquence de commencer à *enseigner* et à *transmettre* que la punition n'est peut-être pas non plus le remède magique tel que promu par les acteurs populistes.

Les informations qui sous-tendent ce texte ont été retirées d'une recherche réalisée dans le cadre de maîtrise. Pour un portrait plus détaillé de l'instrumentalisation de la victime et des autres aspects du populisme pénal, voire ma thèse de maîtrise intitulée *Dérives et misères populistes : analyse des politiques pénales érigées, modifiées et abrogées sous le gouvernement de Stephen Harper, 2006-2015,* disponible en libre accès sur le Corpus ULaval : https://corpus.ulaval.ca/.

Programme de formation 2020-2021

Un programme revampé - Plusieurs nouvelles formations offertes

Toutes les informations sur les formations (descriptions détaillées, horaires, coûts, etc.) sont disponibles au www.asrsq.ca

Association des services de **réhabilitation sociale** du Québec

L'ANNÉE EN UN CLIN D'ŒIL :

Modalités de compréhension et d'interventions en gestion de la colère, de la violence et de l'agressivité	~~20 avril 2020 –~~ Montréal Reporté Formatrice : Mélinda Quintal
La gestion du Contre-Transfert en cours d'intervention de réinsertion sociale	~~29 avril 2020 –~~ Montréal Reporté Formateur : Alain Vigneault
Intervention en situation de crise	8 mai 2020 – Montréal Formatrice : Chantale Tremblay
Utiliser l'entretien motivationnel pour susciter le changement	14 mai 2020 – Montréal Formatrice : Karine Gaudreault
Intervention auprès d'une personne en crise psychotique	15 mai 2020 – Montréal Formatrice : Émy Cloutier
Troubles de la personnalité anti-sociale et narcissique **Nouveau**	9 juin 2020 - Montréal Formateurs : Jacques Bigras et Daniel Benson
La gestion du Contre-Transfert en cours d'intervention de réinsertion sociale	16 juin 2020 – Québec Formateur : Alain Vigneault
Évaluation du risque à court terme et traitabilité (START : Short-Term Assessment of Risk and Treatability) **Nouveau**	18 et 19 juin 2020 – Montréal Formatrice : Émy Cloutier
Modalités de compréhension et d'interventions en gestion de la colère, de la violence et de l'agressivité	14 septembre 2020 – Québec Formatrice : Mélinda Quintal
L'univers des gangs	18 septembre 2020 – Montréal Formateur : René-André Brisebois
Intervention en situation de crise	25 septembre 2020 – Montréal Formatrice : Chantale Tremblay
L'attraction et la rétention de personnel : les pratiques gagnantes *Formation pour gestionnaires* **Nouveau**	29 septembre 2020 – Montréal Formateur : Charles Guillemette
Drogues et nouvelles tendances **Nouveau**	2 octobre 2020 – Montréal Formatrice : Marie-Claude Daneau-Pelletier

Délinquance sexuelle : la comprendre pour mieux gérer le risque	8 octobre 2020 – Montréal Formateur : Daniel Bellemare
Intervention auprès d'une personne en crise psychotique	9 octobre 2020 – Québec Formatrice : Émy Cloutier
Comprendre les cultures autochtones et particularités de l'intervention	27 octobre 2020 – Montréal Formatrice : Marie-Hélène Gagnon-Dion
Trouble de personnalité limite : stratégies d'intervention	30 octobre 2020 – Québec Formateurs : Jacques Bigras et Daniel Benson
Intervention brève en toxicomanie selon l'approche cognitivo-comportementale	6 novembre 2020 – Montréal Formatrice : Marie-Claude Daneau-Pelletier
Intervention en situation de crise	6 novembre 2020 – Québec Formateur : Réjean Bernier
Pax-Action	24 novembre 2020 – Montréal Formateur : Jean Boisvert
L'intervention de réinsertion sociale sous l'éclairage du Système RESO (2 jours)	2 et 3 décembre 2020 – Montréal Formateur : Alain Vigneault
Comment adapter nos interventions auprès d'une clientèle souffrant d'un TDA-H	4 décembre 2020 – Montréal Formatrices : Anne-Marie Delisle ou Sophie Martel
Évaluer, planifier et intervenir en Troubles d'utilisation de substances et santé mentale	13 janvier 2021 – Montréal Formatrice : Karine Gaudreault
Trouble de personnalité limite : stratégies d'intervention	20 janvier 2021 – Montréal Formateurs : Jacques Bigras et Daniel Benson
Intervention en situation de crise *Formation pour gestionnaires* **Nouveau**	22 janvier 2021 - Montréal Formatrice : Chantale Tremblay
Conjuguer l'intervention de réinsertion sociale à la santé mentale **Nouveau**	9 et 10 février 2021 – Montréal Formateur : Alain Vigneault
L'incarcération et ses impacts : un portrait de l'intérieur	11 février 2021 – Montréal Formateur : Daniel Benson
Drogues et nouvelles tendances **Nouveau**	19 février 2021 – Québec Formatrice : Marie-Claude Daneau-Pelletier
L'univers des gangs	12 mars 2021 – Québec Formateur : René-André Brisebois
Intervention en situation de crise - Niveau 2	19 mars 2021 – Montréal Formatrice : Chantale Tremblay

Pour les membres de l'ASRSQ, vous avez le droit aux inscriptions prioritaires et aux tarifs réduits

ASSOCIATION DES SERVICES DE RÉHABILITATION SOCIALE DU QUÉBEC

CONFÉRENCE SUR LES IMPACTS DU CASIER JUDICIAIRE

Selon la Gendarmerie royale du Canada, plus de 4 200 00 personnes ont un casier judiciaire, ce qui représente 14 % de la population active du pays. Ses répercussions sont nombreuses et nuisent à la réhabilitation sociale des personnes judiciarisées.

Ainsi, plusieurs individus ayant un casier judiciaire éprouvent des ennuis à se trouver un emploi et un logement, souscrivent malaisément à une police d'assurance et parviennent difficilement à traverser les frontières canadiennes. De plus, les impacts ont des répercussions insoupçonnées sur les proches des personnes judiciarisées, notamment au niveau des assurances.

Plusieurs fausses croyances circulent au sujet du casier judiciaire: le casier n'est pas effacé quand on obtient une suspension du casier judiciaire(anciennement pardon), le dossier juvénile n'est pas automatiquement détruit lorsque la personne atteint la majorité, il faut pas nécessairement faire de la prison ou commettre une «grosse» infraction pour avoir un casier judiciaire, etc.

Coût de la présentation : 300 $ à Montréal.
Frais de déplacement additionnels applicables pour les présentations en région.
Durée : Entre 1h30 - 2h00

Pour plus d'informations, communiquez avec Laurence Forté-Perreault :
lforteperreault@asrsq.ca | 514 521-3733