

Université de Montréal

**LES PRATIQUES DES INTERVENANTS OEUVRANT DANS L'ÉVALUATION ET LE
SUIVI DE LA LIBÉRATION DES JUSTICIABLES RACISÉS**

Par

Kenza Gallesio

École de Criminologie, Faculté des Arts et des Sciences

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de Maître ès sciences (M.Sc.)
en Criminologie, option Mémoire

Novembre 2021

© Kenza Gallesio, 2021

Ce mémoire intitulé :

**LES PRATIQUES DES INTERVENANTS OEUVRANT DANS L'ÉVALUATION
ET LE SUIVI DE LA LIBÉRATION DES JUSTICIABLES RACISÉS**

Présenté par
Kenza Gallesio

A été évalué(e) par un jury composé des personnes suivantes :

Massimiliano Mulone
Président-rapporteur

Marion Vacheret
Directrice de recherche

Karine Côté-Boucher
Membre du jury

Résumé

L'objectif de cette étude est de comprendre les pratiques des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés.

À travers des entrevues semi-dirigées, nous nous sommes intéressées aux propos de 16 intervenants œuvrant dans l'évaluation (milieu carcéral) et dans le suivi (milieu communautaire) de la libération des justiciables. À l'aide de la théorie des représentations sociales, nous avons analysé le regard que les participants portent sur les justiciables racisés ainsi qu'au regard qu'ils portent sur leurs pratiques et sur leurs relations avec ces derniers. Il ressort des analyses que les représentations sociales des intervenants concernant ces justiciables sont assez justes, puisqu'ils semblent conscients de leurs difficultés au sein du système pénal. Toutefois, ces représentations ne sont pas vraiment ancrées dans leurs représentations sociales. La grande incompréhension et confusion auxquelles ils font face entraînent des pratiques frileuses concernant l'adaptation culturelle de leurs interventions.

Mots-clés : représentations sociales, pratiques professionnelles, libération conditionnelle, interculturalité, racisation, personnes racisées

Abstract

The objective of this study is to understand the professional practices of professionals working in the release assessment and follow-up of inmates who are members of racialized groups.

By conducting semi-directed interviews, we focused on the takes of 16 professionals working in the release assessment (prison) and follow-up (community setting) of inmates. We used the social representations theory to analyze the participants' views on inmates who are members of racialized groups and also on their practices and relationship with them. It appears that their social representations about those inmates are quite corrects because they seem aware of their difficulties in the criminal justice system. However, these practices aren't really anchored in their social representations. The important misunderstanding and confusion that they face, cause overcautious practices when it concerns the cultural adaptation of their interventions.

Keywords : social representations, professional practices, release on parole, interculturality, racialized groups.

Table des matières

RÉSUMÉ	II
ABSTRACT.....	III
LISTE DES TABLEAUX.....	VII
REMERCIEMENTS.....	VIII
INTRODUCTION	10
CHAPITRE 1 : RECENSION DES ÉCRITS	13
1 CADRE CONCEPTUEL.....	13
1.1 LES MINORITÉS ETHNIQUES ET VISIBLES.....	13
1.2 DISCRIMINATION ET RACISME	15
2 LES PERSONNES RACISÉES DANS LE SYSTÈME PÉNAL.	21
2.1 LA SURREPRÉSENTATION PERSONNES RACISÉES DANS LE SYSTÈME PÉNAL.	21
2.2 LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES RACISÉES DANS LE SYSTÈME PÉNAL ET LA RELATION AVEC LES PROFESSIONNELS.	27
3 L'INTERCULTURALITÉ DANS LE PROCESSUS THÉRAPEUTIQUE.	31
3.1 DÉFINITION DE L'INTERCULTURALITÉ.	32
3.2 L'IMPACT DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES SUR LE PROCESSUS THÉRAPEUTIQUE.	33
3.3 LES ENJEUX DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MULTICULTURELLES	34
4 PROBLÉMATIQUE.	35
CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE	38
1 LE CADRE THÉORIQUE.....	38
1.1 DÉFINITION DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES.....	38
1.2 LIEN ENTRE REPRÉSENTATIONS SOCIALES ET PRATIQUES.	39
1.3 PERTINENCE DE LA THÉORIE DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES POUR NOTRE ÉTUDE.	40
2 LE CHOIX DE LA MÉTHODOLOGIE QUALITATIVE	40
3 COLLECTE DES DONNÉES.	42
3.1 L'ENTRETIEN SEMI-DIRIGÉ.	42

3.2	PRÉSENTATION DE LA GRILLE D'ENTREVUE.....	43
3.3	ÉCHANTILLONNAGE.....	44
3.4	STRATÉGIE DE RECRUTEMENT.	48
3.5	DÉROULEMENT DES ENTREVUES	49
4	ANALYSE DES DONNÉES	49
4.1	DÉMARCHE PRÉALABLE.....	49
4.2	STRATÉGIE D'ANALYSE.....	50
4.3	ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE.....	51
4.4	FORCES ET LIMITES DE LA DÉMARCHE.....	51

CHAPITRE 3 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....53

1	REGARD SUR LES PERSONNES RACISÉES AU SEIN DU SYSTÈME JUDICIAIRE.....	54
1.1	REPRÉSENTATIONS DES PERSONNES RACISÉES.....	54
1.2	REPRÉSENTATIONS DU TRAITEMENT PÉNAL DES PERSONNES RACISÉES.....	57
2	REGARD SUR LES PRATIQUES D'INTERVENTION À L'ÉGARD PERSONNES RACISÉES.....	63
2.1	DES QUESTIONS SUR LA NÉCESSITÉ DE PRENDRE EN COMPTE LES DIFFÉRENCES CULTURELLES.....	64
2.2	ENJEUX ET QUESTIONNEMENTS CONCERNANT LA PRISE EN COMPTE DES DIFFÉRENCES CULTURELLES.....	68
2.3	DES DÉFIS DANS LES INTERVENTIONS À L'ÉGARD DES PERSONNES RACISÉES.....	73
2.4	UN SENTIMENT D'ÊTRE DÉMUNIS.....	77
3	REGARD SUR LES PRÉREQUIS POUR TRAVAILLER AVEC DES PERSONNES RACISÉES.....	79
3.1	UNE QUESTION DE COMPRÉHENSION ET D'ÉCOUTE.....	80
3.2	UNE QUESTION DE PROFESSIONNALISME : UNE CAPACITÉ DE SE REMETTRE EN QUESTION.....	83
3.3	UNE QUESTION DE LIEN DE CONFIANCE.....	85
4	CONCLUSION.....	86

DISCUSSION.....88

1	DES PRATIQUES MARQUÉES PAR DE LA MÉCONNAISSANCE, DE L'INCOMPRÉHENSION ET DE LA PEUR.....	88
1.1	DES PRATIQUES MARQUÉES PAR DE LA MÉCONNAISSANCE.....	89
1.2	DES PRATIQUES MARQUÉES PAR DE L'INCOMPRÉHENSION.....	90
1.3	DES PRATIQUES MARQUÉES PAR DE LA PEUR.....	92
1.4	CONCLUSION	93

2	DES PRATIQUES BASÉES SUR UNE RECHERCHE D'ÉGALITÉ.	94
2.1	DES PRATIQUES BASÉES SUR UN PRINCIPE DE JUSTICE, D'ÉGALITÉ ET D'ÉQUITÉ.	94
2.2	DES PRINCIPES QUI GÉNÈRENT UN CERTAIN ETHNOCENTRISME.	96
2.3	CONCLUSION	98
3	CONCLUSION.	99
 <u>CONCLUSION</u>		<u>101</u>
 <u>BIBLIOGRAPHIE</u>		<u>105</u>
 <u>ANNEXE 1 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT.</u>		<u>114</u>

Liste des tableaux

Présentations des participants.....	46
-------------------------------------	----

Remerciements

Tout d'abord je souhaiterais remercier les 16 participants de cette recherche : les agents de probation ainsi que les intervenants communautaires (conseillers cliniques et agents de surveillances communautaires). Merci de m'avoir accordé votre confiance, votre temps et d'avoir répondu à mes questions. Vous êtes l'essence même de mon mémoire puisque c'est grâce à vous qu'il a pu voir le jour. Je tiens à remercier également les organismes communautaires et les Services Correctionnels du Québec qui ont accepté que j'effectue mes entrevues avec les participants.

Un grand merci à ma directrice de recherche, Marion Vacheret. Je savais que je voulais travailler avec toi avant même de commencer ma maîtrise, et je n'aurais pu faire un meilleur choix. Merci pour ta disponibilité, tes précieux conseils et ta rigueur. C'est en grande partie grâce à toi que je suis si fière de ce mémoire. Je te remercie également pour ta bienveillance et ton soutien, car j'ai pu gagner confiance en moi et surtout diminuer tout ce stress qu'implique la rédaction d'un mémoire, notamment en période de pandémie. Je n'ai pas assez de mots pour te montrer ma reconnaissance : un grand merci !

Merci à ma famille, mes parents et mon frère pour leur soutien inconditionnel. Merci de m'avoir donné l'opportunité de faire cette maîtrise et d'avoir toujours cru en moi dans les bons comme dans les mauvais moments. Merci d'avoir été mes plus grands admirateurs et de m'avoir poussé pour accomplir ce beau projet. J'espère vous rendre aussi fiers que je le suis.

Un énorme merci à mes partenaires d'études, Naoual et Daniella. On en a traversé du chemin ensemble depuis le début de nos études, et ce, même si nous étions dans trois domaines différents. Merci d'avoir partagé avec moi les pleurs, les rires et les lourdes remises en question pendant ces deux années. Merci pour ces interminables journées d'études qui m'ont permis d'avancer et de ne jamais rien lâcher. Ma constance et ma motivation je la dois en partie à vous !

Merci Raja pour ces longues discussions passionnées sur mon sujet de mémoire. Merci

d'avoir toujours cru en mes idées et de m'avoir si bien conseillé. Merci également à mes autres amies, Samsara, Léa et Shirley. Je vous remercie pour vos encouragements, ils ont été si précieux.

Merci Pauline, ma camarade de classe et maintenant amie. Ce fut tellement un soulagement de pouvoir partager avec toi mes moments de doutes et de désespoir. Mais qu'est-ce qu'on a ri !

Enfin, je tiens à remercier mon partenaire, Mo. Grâce à ton amour, ta confiance et ton soutien moral, cette fin de maîtrise a été beaucoup plus plaisante que je n'aurais pu l'imaginer. Tu as su m'apaiser et me changer les idées au quotidien pour que je puisse garder une qualité de vie agréable, et pour ça, je t'en suis extrêmement reconnaissante.

Bonne lecture !

INTRODUCTION

Au Canada, les justiciables racisés sont surreprésentés dans le système pénal (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013 ; Maynard, 2018 ; Owusu-Bempah et Wortley, 2014 ; Reasons et al., 2016 ; Wortley, 2003). Entre mars 2003 et mars 2013, la proportion de détenus issus des minorités visibles (hors autochtones) a augmenté de 75 % (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013). Selon ce rapport, ce groupe comprend les personnes noires, les personnes d'origine hispanique, asiatique de l'est de l'Inde et d'autres ethnicités. Durant cette période, les détenus de couleur de peau blanche ont diminué de 3 %. Les personnes noires sont les principales concernées par la problématique puisque leur sous-groupe a augmenté de 80 % (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013). En 2013, ils représentaient 9,5 % de la population carcérale totale alors qu'ils ne représentent que 2,9 % de la population canadienne (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013). Il existe donc une situation problématique relativement à la situation des minorités ethniques et visibles dans le système pénal canadien.

Plusieurs études ont montré qu'il existait en fait un manque de connaissances et de considération vis-à-vis des différences ethnoculturelles des groupes minoritaires (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013 ; Owusu-Bempah, 2011). En effet, les outils actuariels, utilisés afin de déterminer l'exécution de la sentence, ne répondraient pas à leur contexte socioculturel et les agents de libération conditionnelle et les agents de probation ne seraient pas outillés adéquatement pour pallier les lacunes culturelles de ces outils (Hannah-Moffat, 2001; Hannah-Moffat et al., 2009 ; Harcourt, 2010 ; Turnbull, 2016). Les évaluations pour la libération des détenus se font donc bien souvent à travers un cadre de référence eurocanadien blanc (Owusu-Bempah, 2011).

Il apparaît donc important de se questionner quant à la place de l'interculturalité dans les pratiques dans le système judiciaire. Plusieurs études (E. Guerrero et Andrews, 2011 ;

Straussner, 2002 ; Tao et al., 2015 ; Worthington et al., 2007) ont mis de l'avant la nécessité de développer des compétences interculturelles au sein des pratiques professionnelles, mais le sujet est très peu abordé au sein du système correctionnel. L'ethnocentrisme et l'interculturalité sont des sujets peu touchés dans le système pénal, notamment pour les minorités ethniques non autochtones. Étant donné les conséquences négatives, comme la discrimination et les disparités de traitement que cela entraîne tout au long de l'exécution de la sentence, il serait pertinent de davantage explorer ces notions.

Notre étude propose donc de pallier les lacunes présentes dans la littérature scientifique et s'intéresse ainsi aux pratiques des intervenants lors de l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables issus de minorités ethniques et visibles. À travers seize entrevues, nous avons tenté de comprendre les pratiques de travail des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés.

Le premier chapitre de ce mémoire est une revue de littérature et commence par la définition des différents termes utilisés dans notre projet soit ceux entourant les groupes minoritaires, le racisme et la discrimination. Par la suite, un état des lieux est établi sur les enjeux autour de la prise en charge des personnes racisées au sein du système pénal. Enfin, une présentation est faite sur les études concernant l'interculturalité dans les pratiques professionnelles. Le chapitre se termine par la problématique de notre recherche et nos objectifs.

Le second chapitre présente tout d'abord le cadre théorique utilisé, soit la théorie des représentations sociales. Par la suite nous présentons la méthodologie utilisée pour répondre aux objectifs de la recherche, soit une méthodologie qualitative avec des entrevues semi-dirigées. L'échantillon, la stratégie de recrutement, le déroulement de notre terrain de recherche ainsi que notre stratégie d'analyse sont également abordés dans ce chapitre.

Le troisième chapitre présente les résultats de notre recherche. Il aborde d'abord le regard que les intervenants portent sur les justiciables racisés. Par la suite, il met en lumière le

regard qu'ils portent sur leurs pratiques et leurs relations avec ces justiciables.

Finalement, le quatrième chapitre tente de répondre à notre question de recherche en mettant en lien nos résultats avec la littérature. Il tente donc d'apporter des éléments de compréhension aux pratiques des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés.

CHAPITRE 1 : RECENSION DES ÉCRITS

En Amérique du Nord, les discriminations des personnes racisées dans le système de justice ont fait l'objet de plusieurs études. Ces dernières sont toutefois beaucoup plus nombreuses aux États-Unis qu'au Canada. C'est pourquoi nous avons décidé de les inclure dans cette revue de littérature.

Les recherches présentées parlent indifféremment de minorités visibles, minorités ethniques ou même minorités raciales. Les études portent sur des individus qui sont différenciés selon de multiples critères : la couleur de peau, la langue ou la culture. Nous reprendrons les termes utilisés par les auteurs cités.

1 Cadre conceptuel

Les termes minorités visibles et minorités ethniques sont les termes légalement utilisés au Canada et au Québec pour définir certains groupes. Ces concepts sont complexes et parfois flous puisqu'il existe plusieurs manières de les définir. Au sein de la littérature scientifique, les chercheurs définissent ces groupes principalement par la couleur de peau, mais aussi parfois par la langue maternelle ou la culture. Ainsi, les caractéristiques choisies s'entremêlent, ce qui ne permet pas de les définir.

Nous débuterons donc par définir les termes légaux employés puis par définir les concepts associés à ces termes. En effet, plusieurs concepts permettent de mieux comprendre les logiques de catégorisation de personnes.

1.1 Les minorités ethniques et visibles

1.1.1 Minorités visibles

Au Canada, ce terme est défini par la Loi sur l'Équité en matière d'Emploi et réfère à toutes

les personnes n'ayant pas une couleur de peau blanche et n'étant pas autochtone (*Loi sur l'Équité en matière d'Emploi, L.C 1995, ch.44, art. 3, s. d.*). Les individus concernés sont donc ceux appartenant aux groupes : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Latino-Américain, Arabe, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais (Gouvernement du Canada, 2015). Cette définition est également retenue au Québec (Gouvernement du Québec, 2015).

1.1.2 Minorités ethniques

Le terme de minorités ethniques est plus complexe à caractériser parce qu'il ne semble pas obtenir de consensus au sein de la littérature. Les lois canadiennes ne semblent pas faire de distinction entre minorités visibles et minorités ethniques puisque seules les minorités visibles y sont définies. Au Québec, la définition générale est celle utilisée par le gouvernement relativement à l'employabilité. Selon ce dernier, font donc partie de la catégorie « minorité ethnique », tout individu dont le français ou l'anglais ne sont pas la langue maternelle (Gouvernement du Québec, 2015). Dans la littérature scientifique, Daniel Smihula (2009) a analysé les diverses définitions internationales de ce concept afin de trouver un lien entre celles-ci et obtenir une définition commune. Ainsi, une personne appartenant à une minorité ethnique serait une personne dont la religion, l'ethnie, la langue ou la culture est différente du groupe majoritaire dans la population (Smihula, 2009).

1.1.3 Concepts associés à ces définitions (racisation, racialisation et ethnicisation)

Les notions telles qu'ethnicisation ou raci(al)isation réfèrent à un processus (psychologique, social, historique et politique) de construction et de catégorisation de personnes (Fassin, 2012 ; Primon, 2007).

L'ethnicisation est un système qui « *sélectionne, falsifie ou invente des traits culturels pour les inclure dans une organisation sociale plus ou moins inégalitaire et hiérarchique* » et ainsi regroupe les personnes dans différents groupes « ethniques » (Rudder et Vourc'h, 2000, p. 31). La culture est donc le critère fondamental de différenciation, et ce, dans le sens anthropologique du terme, c'est-à-dire la culture acquise et transmise (Poiret et al.,

2011). Toutefois, selon Primon (2007) cela ne signifie pas que celle-ci existe vraiment et qu'elle est réellement propre au groupe ethnique. Il s'agit plutôt d'un construit social à l'origine de rapports de forces et de négociations (Primon, 2007).

La racialisation (ou racisation dans la littérature francophone) est un processus psychologique, social, historique et politique qui catégorise les personnes selon des caractéristiques biologiques et physiques (Fassin, 2012 ; Poiret, 2011 ; Primon, 2007 ; Rudder et Vourc'h, 2000). La première phase de ce processus a pour cœur la notion de « race » et donc l'intériorisation du fait que « certains traits phénotypiques, à commencer par la couleur de peau, sont considérés comme remarquables et remarqués » (Poiret, 2011). La deuxième phase de ce processus est l'association des divergences culturelles à des caractéristiques biologiques et somatiques (Poiret, 2011 ; Primon, 2007 ; Rudder et Vourc'h, 2000). En d'autres termes, la raci(al)isation « *absolutise la différenciation culturelle et d' "origine" en l'instituant comme "race", c'est-à-dire en l'inscrivant dans un règne extérieur à la volonté humaine : celui de la nature* » (Rudder et Vourc'h, 2000, p. 32). Il s'agit d'un processus aggravé de l'ethnisation puisqu'il biologise les différences (Poiret, 2011).

1.2 Discrimination et racisme

Comme nous l'avons vu précédemment, à travers des concepts tels que l'ethnisation ou la raci(al)isation, la société crée des catégories de personnes selon des critères comme l'apparence physique ou la culture. Nous verrons ainsi dans cette partie comment ces catégorisations mènent à plusieurs formes de racisme.

1.2.1 Les définitions du racisme

Une des formes les plus anciennes du racisme est le racisme biologique ou scientifique, dont l'idée se répand à la fin du 18^e siècle (Wieviorka, 1998). Le racisme biologique implique l'existence de « races » où sont regroupées des personnes selon des caractéristiques physiques et biologiques (dont la couleur de peau). L'idéologie prend son sens dans la croyance que ces caractéristiques physiques seraient associées des caractéristiques sociales, psychologiques et intellectuelles des êtres humains (Balibar,

2005 ; Guillaumin, 1972 ; Wieviorka, 1998). Cette logique est le fondement même de l'idée de hiérarchisation des « races » et notamment la supériorité de la population blanche sur les autres « races » (Balibar, 2005).

Le terme « race » s'est vu être supprimé et interdit à la fin du nazisme et en particulier suite à la publication de l'UNESCO « *Déclaration sur le Mythe du Racisme* » en 1950 (d'Appollonia, 2011). Ce rapport déconstruit le mot « race » en expliquant qu'il s'agit moins d'un fait scientifique que d'un construit social. Il ajoute que tous les êtres humains font partie de la même espèce, l'Homo-Sapiens, et ne peuvent donc être subdivisés en plusieurs « races ». Aussi, selon ce rapport, la hiérarchisation des groupes humains est infondée puisque les différences entre ces derniers ne sont pas irréversibles. Les spécificités culturelles sont d'ailleurs à différencier des caractéristiques physiques. Enfin, ce rapport indique que, bien qu'il existe des différences entre les individus, celles-ci sont attribuables aux caractéristiques sociales et culturelles et non aux attributs biologiques (d'Appollonia, 2011).

Toutefois, bien que le terme « race » ait été délégitimé, le racisme n'a pas disparu et s'est plutôt transformé en un « racisme sans races » aussi appelé, logique différentialiste (d'Appollonia, 2011). En effet, étant donné que le mot « race » n'est plus accepté, celui-ci a subtilement été remplacé par le mot « ethnie » (d'Appollonia, 2011) ou culture (Ducharme et Eid, 2006). Il a la même fonction que le mot race puisqu'il serait de l'ordre de l'« inné » à même titre que la logique raciste raciale et qu'il accentue également les différences entre les groupes humains (d'Appollonia, 2011).

Les justifications des pratiques et propos racistes sont maintenant reliées aux distinctions et incompatibilités culturelles. Le groupe dominant juge et se sent supérieur face à la culture des groupes dits « inférieurs » (Tremblay, 2005). Ainsi, la peur de mélange entre les ethnies (mixophobie) est au cœur de cette idéologie et justifie les différentes ségrégations dont nous sommes toujours témoins aujourd'hui (Gagnard, 2018). Le racisme existe donc toujours, il est passé du racisme racial au racisme culturel.

La logique universaliste du racisme est basée sur des critères socioculturels au même titre que la logique différentialiste. Cette idéologie repose sur un concept ethnologique,

l'ethnocentrisme, qui se définit de la manière suivante :

« L'attitude d'un groupe consistant à s'accorder une place centrale par rapport aux autres groupes, à valoriser positivement ses réalisations et ses particularismes, ce qui mène à un comportement projectif à l'égard des hors-groupes dont il interprète les caractéristiques à travers sa propre expérience » (Preiswerk et Perrot, 1975, p. 49).

Il s'agit donc d'interpréter ce qui nous entoure selon nos propres normes et notre propre cadre de référence.

Selon Simon (1970), les attitudes ethnocentriques sont universelles et propres à chaque groupe ethnique. La volonté de maintenir les normes du groupe est dirigée par la peur de la disparition de la culture du groupe dominant et l'idée que cette dernière est supérieure aux autres groupes. Elles auraient pour effet positif le renforcement de la cohésion interne du groupe dominant et de la solidarité entre les membres de ce même groupe. Toutefois, à l'inverse de la logique différentialiste, les caractéristiques culturelles ne sont pas considérées irréversibles et les personnes appartenant au groupe peuvent devenir l'égal du groupe dominant si ces dernières s'assimilent à la culture de ce dernier (P.-J. Simon, 1970). La perspective ethnocentrique s'appuie sur un refus de la diversité culturelle, et un désir d'égalité individuelle (Ledoyen, 1998 ; Simon, 1970). Les effets néfastes de cette idéologie se traduisent toutefois par le mépris et l'exploitation des autres groupes puisqu'ils n'auront pas acquis les normes du groupe dominant (Ledoyen, 1998).

1.2.2 Les expressions du racisme

Selon Wieworka (1998), le racisme se traduit sous trois formes : les préjugés, la ségrégation et la discrimination. Nous utiliserons donc cette théorie afin d'explorer les différentes expressions du racisme.

Une des premières formes du racisme est le préjugé (Wieworka, 1998). Les fondements mêmes du racisme reposent sur des représentations, souvent négatives, des populations considérées comme différentes du groupe dominant (Cohen-Emerique, 2015 ; Wieworka,

1998). Ces représentations sont à l'origine des stéréotypes et préjugés qui nourrissent les idées racistes et les attitudes discriminatoires. De plus, elles permettent de justifier le maintien des groupes dits « différents » dans une position d'infériorité. Les préjugés ne signifient pas automatiquement le passage à des actes discriminatoires ou à des conduites racistes. Pour cela, il est nécessaire que la personne détenant ces préjugés soit dans un environnement favorable à l'expression de ces derniers. Toutefois, en raison de leur interdiction, les préjugés racistes sont souvent exprimés implicitement, sous couvert d'autres arguments (Cohen-Emerique, 2015).

La deuxième expression du racisme est la ségrégation. Il s'agit d'un « *processus et son résultat, qui voit un groupe tenu à distance, localisé dans des espaces propres qui lui sont réservés, enclaves, ghettos, territoires d'un type ou d'un autre* » (Wieviorka, 1998, p. 61). Ce processus peut avoir pour origine des réalités sociales, ethniques et raciales. Il s'agit donc d'un processus de mise à l'écart géographique, qui peut être imposé en instaurant des règlements restrictifs afin que la population reste dans sa zone (Cohen-Emerique, 2015 ; Labelle, 2006). Wieviorka (1998) ajoute toutefois que cette ségrégation n'est pas seulement la cause d'un rejet, mais peut être également dû au manque de ressources communautaires, culturelles ou économiques. Certains groupes restent dans certaines zones géographiques puisque ce sont les seules où ils ont accès aux ressources qu'ils utilisent quotidiennement.

Enfin, la dernière expression du racisme selon Wieviorka (1998) est la discrimination. Selon l'article 10 de la Charte Canadienne des droits et libertés, la discrimination se définit comme telle :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit ».

En d'autres termes, la discrimination est une situation où une personne subit un traitement différencié pour des raisons illégitimes et a pour justification des stéréotypes et des préjugés concernant le groupe auquel appartient la personne (Atak, 2012 ; P. Simon, 2004). Elle existe dans toutes les sphères sociales, par exemple, le marché de l'emploi, l'accès au logement ou encore l'administration de la justice (P. Simon, 2004).

Dans le cadre de notre recherche, il est essentiel de préciser la définition de discrimination de celle de discrimination raciale. Cette dernière se caractérise par :

« toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique » (La Convention sur l'élimination de la discrimination raciale dans Lochak, 2004, p. 19).

Il est important de noter que les discriminations raciales ne sont pas toujours accompagnées de propos racistes (P. Simon, 2004 ; Wiewiorka, 1998). Elles peuvent donc exister de manière plus subtile et voilée.

Il existe plusieurs formes de discriminations (directes, indirectes, institutionnelles et systémiques) que nous décrirons afin de mieux saisir l'étendue de ce concept.

La discrimination directe est la forme la plus connue de discrimination. Elle se traduit par une situation où une personne subit un traitement différentiel pour des raisons illégitimes, et ce, de façon explicite et ouverte (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011 ; Forshaw et Pilgerstorfer, 2008 ; P. Simon, 2004). Étant donné qu'elle est interdite, elle est très rare en pratique (P. Simon, 2004). Un exemple pourrait être le fait de refuser la candidature d'une personne parce qu'elle appartient à une minorité ethnique (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2018).

La discrimination indirecte est une procédure qui est neutre d'apparence, mais qui a un effet discriminatoire et préjudiciable sur une personne appartenant à un des groupes visés par l'article 10 de la Charte des droits et des libertés (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011 ; Forshaw et Pilgerstorfer, 2008 ; P. Simon, 2004). Il n'y a souvent pas d'intention de discriminer dans ce genre de situations (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2018). Il s'agit plutôt de l'application d'une loi, d'une règle, d'une norme qui se veut neutre, mais qui a un effet discriminatoire sur un groupe d'individus. Un exemple pourrait être l'interdiction d'animaux dans plusieurs lieux publics ou dans les lieux de travail, avec pour principale raison l'hygiène et la sécurité des individus. Cependant, cela a pour effet de discriminer les personnes en situation de handicap nécessitant un chien guide ou un chien d'assistance (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2018).

La discrimination systémique est le résultat de l'interaction entre plusieurs sphères de la vie sociale, et ce, à plusieurs niveaux : individuel, organisationnel et institutionnel. Elle a pour effets de discriminer et inférioriser les groupes minoritaires sur le plan du marché du travail, dans les médias, dans les institutions publiques et dans le système politique (Dhume, 2016 ; Labelle, 2006). Selon Reskin (2012), ces sphères seraient des sous-systèmes qui seraient interreliés entre eux, c'est-à-dire que des disparités et discriminations dans une sphère auraient pour conséquence de créer des disparités dans d'autres sphères. L'auteure donne comme exemple le fait que les minorités visibles comme les personnes noires, sont davantage discriminées dans le système pénal, ils sont donc plus à risque d'être incarcérés. Toutefois, à la suite de leur incarcération, ils auront également des difficultés pour trouver un logement et un emploi. La discrimination dans le premier sous-système a donc eu une influence d'autres sous-systèmes. Il s'agit donc d'un système d'accumulation de désavantage pour les minorités ethniques et visibles (Reskin, 2012). Ces inégalités sociales et économiques sont le fruit d'un racisme implanté historiquement dans la société (Ledoyen, 1998). Le système lui-même est considéré comme raciste et ne nécessite donc pas d'interactions racistes entre des individus. Il s'agit d'un racisme « sans racistes », également appelé « colorblind racism » par plusieurs auteurs américains étant donné qu'il est en apparence neutre, mais qu'il a des conséquences négatives sur les groupes raciaux

minoritaires (Alexander, 2010 ; Bonilla-Silva, 2006).

2 Les personnes racisées dans le système pénal.

La littérature s'est beaucoup intéressée à la situation des personnes racisées dans le système pénal en Amérique du Nord. Il apparaît qu'elles sont surreprésentées, sur-judicialisées et sur-pénalisées. Les auteurs s'entendent généralement pour dire qu'il existe une certaine forme de discrimination, que ce soit dans le traitement ou la prise en charge de ces justiciables.

2.1 La surreprésentation des personnes racisées dans le système pénal.

2.1.1 L'entrée dans le système pénal : le profilage racial et les contacts avec la police.

Les recherches sur les contacts des personnes racisées avec la police sont plus courantes aux États-Unis. Ces dernières indiquent que les minorités ethniques et visibles sont victimes d'arrestations récurrentes de la part des policiers et le nombre de ces individus arrêtés est supérieur à leur effectif dans la population (Alexander, 2010a; Rosich, 2007). Une étude au New Jersey a montré que les minorités ethniques représentaient 15 % des conducteurs sur l'autoroute New Jersey. Pourtant, les personnes noires représentent 42 % des personnes interpellées et 73 % des personnes arrêtées par la police (Alexander, 2010a). Selon l'étude, les personnes blanches seraient en fait perçues comme étant moins suspicieuses alors que celles qui seraient interpellées seraient 2 fois plus sujettes à transporter des drogues illégales que les personnes noires et 5 fois plus sujettes de transporter de la contrebande que les personnes hispaniques (Alexander, 2010a). Une autre étude à New York a démontré des résultats similaires lorsque la police employait la technique de « stop and frisk ». Selon l'étude, les afro-américains représentent 25 % de la population new-yorkaise, les Hispano-américains 29 % et les personnes blanches 44 % (The Sentencing Project, 2013). Entre 2010 et 2012, les afro-américains représentaient 52 % des interpellations policières, les Hispano-américains représentaient 32 % des interpellations et les personnes blanches seulement 9 % (The Sentencing Project, 2013).

Les personnes racisées sont également plus à risque d'être victimes d'abus de force, d'abus verbaux et de harcèlement de la part des policiers ainsi que de se faire davantage arrêtées, questionnées et fouillées (Bucerius et Tonry, 2014 ; Rosich, 2007). Les personnes noires seraient deux fois plus à risque que les personnes blanches ou hispaniques d'être menacés et d'être victimes d'abus physiques de la part des policiers (The Sentencing Project, 2013).

Bien que les disparités soient incontestables, les chercheurs sont toutefois mitigés concernant les causes réelles de celles-ci. Les préjugés inconscients des policiers, les biais raciaux ou encore les stratégies de déploiement de la police sont diverses explications amenées par les études (Engel et Swartz, 2014). Toutefois, ces dernières manquent de vérification empirique ou sont considérées peu concluantes (Engel et Swartz, 2014). Les disparités de traitement restent donc encore difficiles à expliquer.

Au Canada, de récentes études ont démontré que la situation est similaire à celle des États-Unis. En effet, elles ont mis en évidence la surinterpellation policière des personnes racisées. Les personnes noires, les personnes arabes et les autochtones sont les principaux groupes visés par les arrestations (Armony, Hassaoui et Mulone, 2019 ; Fitzgerald et Carrington, 2011). Toutefois, cette disparité ne s'explique pas par des implications criminelles différentes, que ce soit au niveau de la fréquence des actes criminels ou la gravité de ces derniers (Fitzgerald et Carrington, 2011).

L'étude d'Armony et al. (2019) a tenté de mettre en lumière les interpellations policières et leur lien avec l'identité racisée des personnes interpellées. Ils ont donc évalué quantitativement l'utilisation des interpellations auprès des différents groupes ethniques afin de voir s'il existait une sur-interpellation de certains groupes minoritaires comparée au reste de la population. Pour ce faire, ils ont utilisé les enregistrements d'interpellations du SPVM pour les années 2014, 2015, 2016 et 2017. Les analyses générales ont permis de mettre en avant l'augmentation du nombre d'interpellations alors que le nombre d'incidents criminels est resté stable. Les groupes les plus touchés par cette augmentation d'interpellations sont les personnes arabes (augmentation de 4 fois) et les personnes

autochtones (augmentation de 7 fois). Toutefois, les personnes noires restent le groupe le plus affecté par rapport à son effectif dans la population générale. Concernant les traitements différenciés, les analyses ont montré que les personnes autochtones et les personnes noires avaient 4 à 5 fois plus de chances que les personnes blanches de se faire interpeller. Les personnes arabes ont, elles, 2 fois plus de chances de se faire interpeller (mais 4 fois plus de chances pour les jeunes Arabes [15 à 24 ans]). Il a en plus été constaté que les personnes noires et les personnes arabes étaient sur-interpellées comparées à leur contribution à la criminalité de Montréal. Les groupes minoritaires sont donc davantage surveillés par la police et les agents de sécurité, comparés au groupe majoritaire blanc (Armony et al., 2019 ; Wortley, 2003).

Bernard et McAll (2010) ont étudié le cas particulier des personnes noires. Un échantillon représentatif de 170 jeunes, dont 91 personnes noires et 70 personnes blanches, a été construit à partir des dossiers archivés de la Chambre de la jeunesse en 2001. À partir de l'analyse de ces dossiers, les auteurs ont constaté que dans 11 % des arrestations des personnes noires, le policier avait fait mention de soupçons associés à l'appartenance à un gang de rue, mais jamais dans le cas des personnes blanches. Étant donné l'attention médiatique portée sur ce type de criminalité, la police porterait donc plus attention aux jeunes noirs pour répondre aux peurs de la population (Bernard et McAll, 2010). Selon les auteurs, ceci pourrait expliquer les disparités de traitements entre les jeunes noirs et les jeunes blancs. Toutefois, il semblerait que les chances d'interpellation de ce groupe ne seraient pas influencées par le taux de criminalité du quartier (Armony et al., 2019). La composition ethnique ou « raciale » du quartier serait en fait un des facteurs ayant une influence sur les risques d'interpellations. Dans les quartiers où les personnes noires sont peu présentes, leur chance de se faire arrêter augmenterait (Armony et al., 2019 ; Bernard et McAll, 2010).

2.1.2 Les disparités de traitement lors des poursuites pénales.

Aux États-Unis, les personnes racisées, notamment les personnes noires et les personnes hispaniques, sont plus à risque d'être placées en détention présentencielle (Rosich, 2007 ; Spohn, 2014). Certaines recherches expliquent cette situation par de la discrimination

raciale indirecte. En effet, pour celles-ci les cautions fixées, pour sortir en attente des procédures judiciaires, sont souvent disproportionnées et les personnes pauvres n'ont pas les moyens de les payer (Spohn, 2014). De plus, ces études mentionnent que les avocats de l'aide juridique n'offriraient pas la même qualité de services, ce qui serait un grand désavantage pour l'accompagnement dans le processus judiciaire (Rosich, 2007 ; The Sentencing Project, 2013). Étant donné que les personnes racisées ont plus de risque d'être pauvres (le taux de pauvreté est de 25 % pour les personnes noires et hispaniques contre 9 % pour les personnes blanches), ce sont elles qui seraient davantage discriminées durant ce processus (Rosich, 2007 ; Spohn, 2014 ; The Sentencing Project, 2013).

Une autre explication serait que l'ethnie ou la « race » de l'accusé aurait un lien direct avec la décision de libérer ou pas ce dernier (Spohn, 2014). Cela signifie qu'en contrôlant d'autres variables, les personnes racisées seraient quand même davantage détenues en détention présentencielle. Enfin, certains chercheurs avancent que ces décisions seraient influencées par d'autres facteurs comme le type de délit ou la gravité de ce dernier et que l'ethnie ou la race n'auraient pas d'impact (Spohn, 2014).

Les études canadiennes démontrent également des disparités au niveau des mises en accusation par les procureurs (Owusu-Bempah et Wortley, 2014 ; Reasons et al., 2016 ; Wortley, 2003). De même qu'aux États-Unis, ces études indiquent que la situation économique des minorités ethniques ou raciales leur crée un désavantage durant les procédures judiciaires. En effet, leur taux de chômage est plus élevé, leurs revenus sont moindres, ils sont plus susceptibles de ne pas avoir d'adresse fixe et auront plus de difficultés à prouver qu'ils ont établi de forts liens dans la communauté (Wortley, 2003). Ces facteurs seraient donc souvent utilisés pour justifier la détention présentencielle. Ces mêmes recherches mentionnent également qu'ils n'ont souvent pas les moyens d'engager un avocat, ils ne bénéficient donc pas de conseils et de soutien pour traverser ce processus (Wortley, 2003). Le deuxième élément de disparité mis en lumière dans les études canadiennes est associé aux conditions de surveillance dans la collectivité. En effet, certaines recherches montrent que lorsque les personnes racisées sont remises en liberté, elles le seraient avec des conditions plus sévères que celles attribuées aux personnes

blanches (Kellough et Wortley, 2002). Elles ont donc plus de probabilités de les briser et ainsi d'être confrontées à de nouvelles charges.

2.1.3 Les disparités de traitement lors de la détermination de la peine.

Selon plusieurs études, aux États-Unis, les personnes racisées seraient désavantagées à l'étape de la détermination de la peine et recevraient donc des sentences plus sévères que les personnes blanches (Everett et Wojtkiewicz, 2002 ; Kutateladze, Andiloro, Johnson et Spohn, 2014 ; Rosich, 2007 ; Spohn, 2014). En effet, les personnes noires seraient 50 % plus à risque d'avoir des sentences plus longues que les personnes blanches, les personnes hispaniques seraient 39 % plus à risque et les personnes autochtones 43 % plus à risque (Everett et Wojtkiewicz, 2002).

Plusieurs auteurs pensent que ces disparités sont dues à l'accumulation de désavantages tout au long du processus judiciaire (Kutateladze et al., 2014 ; Spohn, 2014 ; Stolzenberg et al., 2013). D'autres soutiennent que les crimes associés aux minorités sont sanctionnés plus sévèrement (Alexander, 2010 ; Everett et Wojtkiewicz, 2002 ; Spohn, 2014). Ainsi, les personnes racisées auraient des sentences plus sévères, car elles seraient condamnées à des crimes qui entraînent des peines plus dures. Enfin, d'autres chercheurs soutiennent qu'une partie de ces disparités restent inexplicables puisque à caractéristiques égales, les minorités reçoivent tout de même des sentences plus sévères (Everett et Wojtkiewicz, 2002). En effet, en contrôlant toutes les variables reliées au crime/délit, les personnes noires seraient 22 % plus à risque de recevoir une sentence plus longue que les personnes blanches, les personnes hispaniques 15 % plus à risque et les autochtones 23 % plus à risque (Everett et Wojtkiewicz, 2002).

Au Canada, peu de recherches ont été faites concernant la détermination de la peine chez les minorités ethniques et visibles (excluant les autochtones). Toutefois, quelques études ont démontré que les personnes noires par exemple étaient traitées plus sévèrement et obtenaient donc des peines plus sévères, et ce, sans raison légitime (Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System, 1994; Maynard, 2018 ; Owusu-Bempah et Wortley, 2014). C'est-à-dire que même en prenant en compte d'autres facteurs

comme le type de délit ou les antécédents, il existerait des disparités de traitement entre les personnes racisées et les personnes blanches (Neil et Carmichael, 2015 ; Owusu-Bempah et Wortley, 2014). Par exemple, pour les infractions reliées à la drogue, la moitié des personnes noires seraient condamnées à une peine d'emprisonnement contre seulement 1/3 des personnes blanches (Maynard, 2018). Aussi, la situation présentencielle dans laquelle ils se trouvent avant la détermination de la peine peut avoir des conséquences négatives sur cette dernière. En effet, une personne étant détenue avant sa sentence aurait plus de risque d'obtenir une peine plus sévère (Reasons et al., 2016). Ainsi, puisque les minorités ethniques et visibles auraient une plus grande probabilité d'être détenues avant leur jugement, elles seraient également plus à risque d'être sentenciées plus sévèrement.

2.1.4 Les disparités de traitement lors de la libération.

Aux États-Unis, plusieurs études ont montré que les personnes noires recevaient non seulement des sentences plus sévères, mais elles passaient également plus de temps en détention que les personnes blanches, et ce, même avec des antécédents similaires et un délit similaire (Carroll et Mondrick, 1976 ; Petersilia, 1985). L'étude de Carroll et Mondrick (1976) a analysé les dossiers de 243 détenus de trois prisons fédérales, dans le processus de décision d'octroi de libération conditionnelle. En plus d'avoir découvert que les détenus noirs passaient plus de temps en détention avant d'être libérés, ils ont également remarqué qu'ils avaient davantage de preuves à faire que les détenus blancs. Par exemple, ils devaient en supplément, prouver qu'ils avaient participé à des programmes.

Au Canada, les personnes noires sont les plus désavantagées dans l'octroi de libération conditionnelle ou de permission de sortir (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013). En 2017-2018, le rapport de surveillance de rendement de la Commission des libérations conditionnelles du Canada indiquait que les personnes noires détenues au fédéral étaient celles qui avaient le plus faible taux d'octroi de semi-liberté (72 %) (Commission des libérations conditionnelles du Canada, 2017). Au provincial, ce sont les détenus autochtones qui ont le moins de chance d'obtenir une semi-liberté (59 %). Ces deux groupes sont en fait ceux qui sont le plus à risque d'être libéré à leur libération d'office (Commission des libérations conditionnelles du Canada, 2017). Les conditions en

détention et les stéréotypes dont ils sont victimes sont les principales raisons de cette disparité. En effet, puisqu'ils ont moins accès aux emplois en détention et qu'ils sont davantage susceptibles d'être sanctionnés par les agents correctionnels pour des manquements disciplinaires lors de leur incarcération, ils sont désavantagés lors de leur demande de libération (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013 ; Owusu-Bempah et Wortley, 2014).

2.2 La prise en charge des personnes racisées dans le système pénal et la relation avec les professionnels.

2.2.1 Les conditions en détention et la relation avec les agents correctionnels.

Les rares recherches américaines sur les conditions de détention des détenus se concentrent surtout sur le traitement disciplinaire (surveillance, manquements disciplinaires, mise en isolement...) ces derniers et le rôle des biais raciaux implicites qu'ont les agents correctionnels. Par exemple, pour certains auteurs les stéréotypes décrivant les personnes noires comme étant dangereuses inciteraient les agents correctionnels à les surveiller et les punir davantage (Armstrong, 2015 ; Poole et Regoli, 1980). L'ethnie ou la « race » d'un détenu aurait donc un effet sur les manquements disciplinaires (Camp et al., 2003 ; Poole et al., 1980). Les principales infractions auxquelles ils sont condamnés sont principalement celles de la catégorie « autre type d'infraction » (Camp et al., 2003) soit celles qui laisseraient le plus de place au pouvoir discrétionnaire des agents correctionnels.

Les données sont encore une fois peu nombreuses au Canada, notamment pour les minorités autres que les autochtones. La commission sur le racisme systémique en Ontario a été une des premières à révéler la discrimination vécue par les minorités ethniques et visibles en détention. Elle a constaté que les personnes noires étaient surreprésentées parmi les détenus en isolement alors que les personnes blanches étaient sous-représentées (Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System, 1994). En fait, les punitions de manière générale sont plus fréquentes, plus sévères et moins justifiées pour les personnes noires. Plusieurs années plus tard, ces faits semblent être inchangés. Ainsi, pour l'enquêteur correctionnel, les personnes noires seraient plus susceptibles d'obtenir des manquements disciplinaires en lien avec des accusations discrétionnaires et sont

surreprésentées en isolement (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013). Selon lui, il existerait donc une discrimination voilée au sein des établissements correctionnels. Des détenus noirs auraient même souligné qu'ils étaient fréquemment victimes de jugement en raison de stéréotypes liés à leur culture et de commentaires racistes de la part du personnel (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013 ; Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System, 1994).

2.2.2 Un manque de réponse au niveau des besoins culturels.

Selon l'étude de l'enquêteur correctionnel (2013), il y aurait un manque de réponse aux besoins culturels des minorités ethniques, tant au niveau de l'hygiène, de la spiritualité, que des programmes correctionnels. Ces derniers seraient en fait non adaptés à leur réalité culturelle et basée sur des normes eurocanadiennes blanches (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013 ; Owusu-Bempah et Wortley, 2014).

La littérature a ainsi révélé plusieurs enjeux concernant les programmes dans les établissements correctionnels. Tout d'abord, les programmes ne seraient pas adaptés à leur réalité (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013). Selon les détenus interrogés dans l'étude du bureau de l'enquêteur correctionnel (2013), leur culture aurait façonné leur façon d'être et d'agir. Ils n'arriveraient donc pas à s'identifier aux outils proposés puisque ceux-ci ne reflètent pas leurs expériences et leurs vécus.

Ensuite, concernant les effets des programmes, les auteurs Usher et Stewart (2014) se sont penchés sur cet aspect concernant des détenus provenant de divers milieux ethniques. Il s'agit d'une étude canadienne quantitative, effectuant une méta-analyse sur des détenus ayant participé aux programmes et classés dans un des 4 groupes suivants : caucasien, autochtone, noir ou autre (selon leur auto-identification). Les résultats de l'étude ont ainsi montré que les programmes correctionnels réduisaient le risque de récidive du détenu, peu importe son ethnie. Ainsi, tous les groupes ethniques pourraient retirer des bénéfices de ces programmes. Les auteurs précisent tout de même que ces résultats ne signifient pas qu'il n'est pas pertinent de prendre en considération les particularités culturelles des détenus pour une meilleure efficacité des programmes (Usher et Stewart, 2014).

D'ailleurs, d'autres études se sont davantage penchées sur la pertinence des programmes culturellement adaptés. Le bureau de l'enquêteur correctionnel (2013) a mis en lumière dans son rapport que les détenus noirs étaient d'avis que les programmes seraient plus efficaces s'ils étaient mieux adaptés à leur réalité culturelle. L'étude de Gutierrez et al. (2018) a comparé l'efficacité des programmes génériques et des programmes culturellement adaptés aux autochtones, auprès de ces derniers. Les résultats de l'étude ont ainsi montré que le taux de récidive était plus bas chez les détenus ayant participé aux programmes culturellement adaptés (Gutierrez et al., 2018).

2.2.3 Les enjeux liés aux outils actuariels et la discrétion des agents de libération conditionnelle.

Plusieurs études américaines se sont concentrées sur les outils actuariels puisque les agents de libération conditionnelle utilisent ces outils afin de prendre des décisions concernant la libération des détenus (Huebner et Bynum, 2008). Ces outils sont censés être neutres, mais les facteurs de risques associés à l'évaluation auraient en fait des effets discriminatoires sur les minorités ethniques et visibles (Harcourt, 2010). Les décisions sont principalement fondées sur des variables socioéconomiques et sur les antécédents criminels, ces variables auraient pour effet d'indirectement discriminer les personnes racisées (Tonry, 2019). En effet, les personnes noires et hispaniques auraient des revenus, des antécédents professionnels, des études et une stabilité résidentielle plus faibles que les personnes blanches (Tonry, 2019). Ils sont également plus susceptibles d'avoir des dossiers criminels chargés (Harcourt, 2010 ; Tonry, 2019). Comme nous l'avons vu dans les sections précédentes, les personnes afro-américaines sont victimes de l'incarcération de masse, elles sont donc surinterpellées, sur-surveillés et sont donc plus susceptibles d'aller en prison que le reste de la population. Pour cette raison, ils sont plus nombreux à avoir des antécédents criminels ce qui les désavantagerait lors des évaluations (Harcourt, 2010). Tous ces facteurs sont considérés comme étant des risques pour la libération des détenus, les personnes racisées sont donc perçues comme étant plus dangereuses pour la société. L'étude de Tonry (2019) mentionne d'ailleurs que les personnes noires étaient beaucoup plus à risque d'obtenir un score de dangerosité non adéquat et trop élevé, en raison des

effets discriminatoires des variables des outils actuariels.

Bien que les agents de libération conditionnelle et de probation aient des outils, leur pouvoir discrétionnaire est toujours présent. Ce dernier peut également avoir des effets discriminatoires pour les personnes racisées. En effet, des études montrent que les minorités seraient victimes de biais raciaux et de préjugés de la part des agents qui les jugeraient donc plus sévèrement lors de l'évaluation (Huebner et Bynum, 2008 ; Silverstein, 2005).

Au Canada, lors de l'évaluation, la commission des libérations conditionnelles utilise également des outils actuariels afin d'évaluer les détenus. Il y aurait un important manque de considération des différences ethnoculturelles entre le groupe dominant et les minorités ethniques et visibles (Owusu-Bempah et Wortley, 2014). Les outils actuariels en eux-mêmes n'adresseraient pas correctement le contexte socioculturel des personnes racisées ce qui entraîne de la discrimination lors de l'évaluation (Hannah-Moffat, 2001 ; Hannah-Moffat, Maurutto et Turnbull, 2009).

La discrétion des agents de libération conditionnelle ou des agents de probation serait donc le seul moyen pour pallier ces lacunes. Toutefois, les professionnels mentionnent un manque de connaissance et d'outils pour mieux intervenir auprès des minorités ethniques et visibles (Hannah-Moffat, 2001 ; Hannah-Moffat et al., 2009). Ils ressentiraient donc eux-mêmes le besoin de bénéficier de connaissances sur le contexte culturel des détenus et de formations sur les différences ethnoculturelles (Hannah-Moffat, 2001). Ce manque de connaissances et de compétences pourrait avoir de lourdes conséquences sur l'évaluation des détenus. Tout d'abord, les agents de libération conditionnelle pourraient automatiquement imposer leur propre cadre de référence, soit des normes blanches, sans que cela corresponde à la réalité des évalués (Hannah-Moffat et al., 2009 ; Owusu-Bempah et al., 2014). Ensuite, le manque de connaissance et de sensibilité face à la culture de l'autre pourrait influencer négativement l'attribution des facteurs de risque lors de l'évaluation (Hudson et Bramhall, 2005). Cela aurait pour effet de renforcer les stéréotypes et les préjugés en lien avec l'ethnie ou la couleur de peau des évalués.

2.2.4 Les enjeux de l'interculturalité dans le processus thérapeutique et la relation avec les professionnels.

La littérature s'est beaucoup intéressée sur les effets de l'interculturalité dans les thérapies. Plusieurs auteurs ont constaté qu'il existait d'importantes barrières culturelles entre les professionnels et les patients de groupes culturels différents et que celles-ci pouvaient avoir des conséquences négatives sur le processus thérapeutique (Chang et Yoon, 2011 ; Owen et al., 2012, 2017).

Les auteurs Chang et Yoon (2011) ont mené une étude aux États-Unis et se sont intéressés à l'importance de la « race » dans l'alliance thérapeutique. À travers 23 entrevues qualitatives auprès de personnes racisées, ils ont révélé que pour la grande majorité des participants, les différences culturelles étaient une barrière à l'alliance thérapeutique. Premièrement, les participants ont ressenti que les thérapeutes blancs ne pouvaient pas comprendre leurs expériences en tant que « personnes de couleur ». Ils seraient perçus comme étant limités dans leur compréhension des expériences de leurs patients en tant que minorités et comment cela a façonné leur façon d'être. Deuxièmement, les participants ont souligné qu'ils étaient plus réfractaires à parler de certaines problématiques raciales ou culturelles qu'ils peuvent vivre. En effet, ils ont révélé qu'ils trouvaient cela difficile de parler de leurs expériences de discrimination ou de pratiques culturelles spécifiques, par peur de ne pas avoir de réponse empathique ou sensibilité culturelle de la part de leurs thérapeutes. Enfin, ces derniers ont été décrits par les participants comme ayant des connaissances superficielles sur leurs cultures ce qui pouvait mener à des biais raciaux, des stéréotypes ou même à la minimisation de leurs expériences de discrimination.

3 L'interculturalité dans le processus thérapeutique.

Le chapitre précédent nous a permis de constater que la littérature indiquait qu'il existait des lacunes concernant la prise en charge des personnes racisées au sein du système pénal.

Il y aurait notamment un manque de considération vis-à-vis du contexte, des besoins et des différences culturelles qu'il peut exister chez les groupes culturellement différents du groupe dominant. Des études dans d'autres domaines professionnels ont mis en lumière les enjeux que pouvait représenter l'interculturalité dans le processus thérapeutique. Nous aborderons donc plus en détail dans ce chapitre le concept de l'interculturalité dans les pratiques professionnelles. Nous introduirons dans un premier temps le concept d'interculturalité puis décrirons les possibles impacts et enjeux du développement des compétences multiculturelles dans ces pratiques.

3.1 Définition de l'interculturalité.

L'interculturalité a été définie par Cohen-Emerique comme étant « *un processus d'interactions entre individus, de rencontres entre cultures* » (Cohen-Emerique, 1993, p. 117). Il s'agit donc d'un processus dynamique entre deux personnes de cultures différentes qui entrent en interaction.

Les auteurs Sue, Ivey et Pedersen (1996) ont relevé plusieurs aspects qui peuvent entraîner des incompréhensions ou des conflits lors d'une interaction interculturelle : l'individualité, l'expression verbale des émotions, l'ouverture et l'intimité, l'introspection, la compétition vs la coopération, le temps, la responsabilité et enfin les raisonnements scientifiques. L'interculturalité est donc une démarche consciente que le professionnel entreprend afin d'établir un contact sain et réussi avec des individus de cultures différentes (Bolzman, 2012).

Le premier modèle de compétences interculturelles développé est le *Multicultural Counseling Competencies*, repris et développé par Sue, Arredondo et McDavis en 1992. Bien que plusieurs modèles aient été publiés par la suite, celui-ci reste le modèle dominant au sein de la littérature scientifique. Il s'agit d'un modèle en trois parties qui met en avant les connaissances, les attitudes et les croyances, et les compétences. Pour les connaissances, il s'agit d'étendre son savoir pour comprendre la vision des personnes culturellement différentes. Les attitudes et croyances consistent en la prise de conscience de ses propres croyances et valeurs et comment ces dernières peuvent influencer

l'interaction avec les autres. Enfin, pour les compétences, il s'agit de développer des interventions et des stratégies culturellement adéquates et pertinentes pour la clientèle (Sue et al., 1996). Plusieurs auteurs ont par la suite ajouté qu'avant toutes ces étapes, il était important que le professionnel reconnaisse et soit sensible à la dynamique particulière entre des héritages culturels différents, son influence sur l'interaction et l'adaptation qu'elle nécessite (Sue et al., 1996 ; Whaley et Davis, 2007).

Le modèle a toutefois subi quelques critiques puisque certains auteurs le trouvent trop simpliste alors que l'interculturalité représente en fait un ensemble d'interactions complexes. Le risque principal est donc de simplifier la culture à une notion rigide et d'enfermer les personnes dans des groupes et caractéristiques ethniques restreints et ainsi de les « *ethniciser* » (Bolzman 2002 et Boucher 2005, cité dans Bolzman, 2012). Il peut également arriver que les professionnels définissent tous les problèmes rencontrés comme étant culturels et ainsi qu'ils réduisent tout au culturel (Abdallah-Preteille 2004, cité dans Bolzman, 2012). Il faut alors se défaire de la vision figée et généralisante de la culture, car celle-ci est en constante évolution et peut varier selon les personnes d'une même culture (Boilard et Leanza, 2011).

3.2 L'impact des compétences interculturelles sur le processus thérapeutique.

Les compétences interculturelles auraient des effets positifs sur les programmes thérapeutiques. Ces derniers, lorsqu'ils possèdent des pratiques culturellement et linguistiquement compétentes vont faciliter l'entrée des minorités ethniques dans lesdits programmes (E. Guerrero et Andrews, 2011). Ensuite, ces compétences vont permettre l'administration de thérapies adéquates et qui répondront aux besoins ethnoculturels des patients (Straussner, 2002).

Plusieurs auteurs ont analysé les impacts des compétences interculturelles sur le processus et les résultats thérapeutiques (Tao et al., 2015 ; Worthington et al., 2007). Ces derniers indiquent que les compétences interculturelles auraient des effets positifs sur le processus

thérapeutique et également sur les résultats de la thérapie (Tao et al., 2015 ; Worthington et al., 2007). Les auteurs Tao et al. (2015) ont effectué une méta-analyse de 18 études, et ce, en testant le lien entre les notes attribuées aux thérapeutes concernant leurs compétences multiculturelles et plusieurs aspects de la thérapie comme l'alliance thérapeutique, la satisfaction du client ou encore l'amélioration des symptômes. Ils ont ainsi relevé que les compétences multiculturelles des thérapeutes avaient un effet positif sur l'alliance thérapeutique, mais également sur la satisfaction du client, la perception positive des compétences générales du thérapeute (son expertise) et la profondeur des sessions thérapeutiques. Ils ont toutefois noté que les effets, bien que positifs, entre les résultats thérapeutiques et les compétences interculturelles étaient faibles. Ces dernières auraient donc davantage un effet sur le processus thérapeutique que sur les résultats.

Toutefois, bien que la plupart des chercheurs s'entendent sur l'importance des compétences interculturelles dans le processus thérapeutique, les auteurs Pope-Davis et al. (2016) nuancent cette affirmation. À travers 10 entrevues qualitatives, effectuées aux États-Unis, leur étude s'est intéressée aux perceptions des clients des compétences interculturelles en thérapie. Ainsi, selon les auteurs, les compétences interculturelles seraient pertinentes et nécessaires pour les clients, seulement lorsque ces derniers accorderaient de l'importance à la dimension culturelle dans leurs interactions. Ils ont cependant relevé que pour certaines personnes, ceci n'avait aucune influence lors de leurs communications avec autrui (Pope-Davis et al., 2016).

3.3 Les enjeux dans le développement des compétences multiculturelles

Plusieurs études ont noté qu'en vue d'adresser les problèmes reliés à l'interculturalité, la stratégie la plus courante était d'associer un thérapeute et un patient de la même origine ethnique (E. Guerrero et Andrews, 2011 ; E. G. Guerrero, 2010). Il existerait donc un manque de formations interculturelles au sein des établissements (E. Guerrero et Andrews, 2011). Selon Guerrero (2010), afin que les organismes aient davantage de pratiques interculturelles, il est essentiel que les gestionnaires comptent plus de personnes racisées parmi leurs équipes.

Concernant les formations mises à disposition pour les professionnels, plusieurs auteurs ont noté des lacunes dans les procédures mises en place pour développer leurs compétences interculturelles. En effet, ils n'auraient pas les repères adéquats et bénéficieraient de formations assez superficielles sur le sujet, fréquemment basés sur des caractéristiques stéréotypées des autres cultures (Chang et al., 2011 ; Sue et al., 1996).

La récente étude de Sarah Turnbull (2016) s'est penchée sur les programmes de diversité dans les établissements correctionnels canadiens, en se concentrant notamment sur les libérations conditionnelles. Plusieurs formations existeraient afin de développer la sensibilité culturelle des agents. Ces dernières seraient principalement centrées sur les personnes autochtones par l'apprentissage de leur histoire et de leurs facteurs de risque. Ainsi, ces formations serviraient à mieux saisir les dossiers des détenus et sélectionner les informations pertinentes pour prendre des décisions. Les connaissances acquises permettraient donc de comprendre comment la culture façonne la vision et les attitudes des détenus. Toutefois, selon l'auteure, le problème peut être dans l'utilisation de son savoir et de sa sensibilité. En effet, en accord avec les propos de Chang et Yoon (2011) et Sue et al. (1996), elle affirme que ces formations peuvent mener à la création de caractéristiques culturelles trop rigides et la stéréotypisation des cultures. Ceci peut conduire à d'autres formes de discrimination. En bref, l'auteure soutient que ces programmes et formations maintiennent l'homme blanc comme étant la norme sociétale et renforcent la dichotomie déjà existante entre le groupe dominant et les « autres ».

4 Problématique.

Les études concernant les personnes racisées dans le système de justice ont permis de constater qu'il existe de la discrimination à plusieurs étapes de celui-ci. Ceci a pour lourd

effet de les surreprésenter dans les institutions carcérales. Hormis les personnes autochtones, les personnes noires sont les principales concernées par cette problématique aux États-Unis, mais également au Canada (Warde, 2013 ; Owusu-Bempah et Wortley, 2014).

Toutefois, les recherches les plus récentes ne s'arrêtent qu'à des étapes précises de ce système : le profilage racial (Armony et al., 2019), la détermination de la sentence (Neil et Carmichael, 2015), et l'incarcération (Bucerus et Tonry, 2014 ; Reasons et al., 2016). Concernant la préparation à la sortie, le Bureau de l'enquêteur correctionnel a révélé le fait que les personnes noires avaient moins de chance d'accéder aux libérations conditionnelles et aux permissions de sortir. La revue de littérature a permis de mettre en lumière un manque de connaissances et de considération à l'égard des différences ethnoculturelles des groupes minoritaires. Premièrement, les outils actuariels n'abordent pas adéquatement le contexte socioculturel des personnes racisées. Deuxièmement, les agents de libération conditionnelle et les agents de probation ne bénéficieraient pas de connaissances et compétences suffisantes pour pallier les lacunes culturelles de ces outils. Les évaluations pour la sortie se font donc à travers un cadre de référence eurocanadien blanc, ce qui relève d'une certaine forme d'ethnocentrisme.

Afin de pallier la problématique d'ethnocentrisme dans les pratiques professionnelles, plusieurs études ont mis de l'avant la nécessité de développer des compétences interculturelles. Dans le système correctionnel, la question de l'interculturalité est très peu abordée. Comme nous l'avons expliqué plus tôt, dans le processus de libération, les professionnels ressentent un manque dans leurs connaissances et outils pour intervenir auprès des minorités ethniques et visibles (Hannah-Moffat, 2001 ; Hannah-Moffat et al., 2009). Ainsi, plusieurs auteurs soulignent l'importance d'accroître le savoir et la sensibilité culturelle des agents de libération conditionnelle. L'étude de Sarah Turnbull est une des seules à mettre de l'avant les failles dans la gestion de la diversité dans les services correctionnels. De plus, les formations et programmes étudiés sont principalement centrés sur les personnes autochtones et peu de détails sont donnés sur les autres minorités ethniques et visibles. La culture et l'interculturalité sont donc peu abordées dans le système

pénal, notamment pour les minorités ethniques et visibles non autochtones. Étant donné les conséquences négatives, comme la discrimination et les disparités de traitement que cela entraîne lors des évaluations pour la sortie, il serait pertinent de davantage explorer ces notions.

Les études concernant les personnes racisées, autres que sur la population autochtone sont peu nombreuses. C'est pourquoi nous souhaitons écarter ce dernier groupe de notre recherche pour nous concentrer sur tous les autres groupes ethniques. Comme nous l'avons vu dans ce chapitre, les termes utilisés ainsi que les caractéristiques qui y sont associées pour définir ces groupes de personnes sont multiples et parfois très flous. Étant donné le caractère controversé et racisant du terme « visible » (Labelle, 2006; Raveaud, 2003) nous avons préféré utiliser le terme « racisé » pour qualifier les justiciables concernés par notre objet d'étude puisque le groupe racisé « renvoie aux groupes porteurs d'une identité citoyenne et nationale précise, mais cibles du racisme » (Labelle, 2006, p. 14). Nous ne définirons pas de caractéristiques spécifiques pour définir ces groupes puisque nous souhaitons laisser la liberté aux participants de la recherche de les définir comme ils le souhaitent afin de mieux saisir leurs représentations sociales.

Ainsi, notre étude porte sur les pratiques des intervenants lors de l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés. La question de la recherche est la suivante : quelles sont les pratiques des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés ? L'objectif général est donc de comprendre les pratiques de travail des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés.

Plus spécifiquement, notre recherche comprend les objectifs suivants :

- Comprendre les représentations sociales des intervenants à l'égard des justiciables racisés.
- Comprendre les représentations sociales des intervenants à l'égard de leurs pratiques avec les justiciables racisés.
- Comprendre les représentations sociales des intervenants à l'égard de leurs relations avec les justiciables racisés.

CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre présente tout d'abord le cadre théorique utilisé pour notre recherche. Il explique par la suite de quelle manière nous avons recueilli nos données et de quelle manière nous les avons analysés.

1 Le cadre théorique

Étant donné que nous nous intéressons à comprendre les pratiques des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés, nous utiliserons comme cadre théorique, la théorie des représentations sociales.

1.1 Définition des représentations sociales

Durkheim est l'un des premiers à s'être intéressé à la notion de représentations sociales, qu'il nommait à l'époque « représentations individuelles et collectives » (Moscovici, 1989). Ce n'est toutefois qu'avec les travaux de Moscovici que ce concept s'est davantage développé, notamment dans le domaine de la psychologie sociale. Il définit ainsi la représentation sociale comme « un savoir naïf destiné à organiser les conduites et à orienter les communications ». Cependant, le concept des représentations sociales est complexe et l'explication de Moscovici ne fait donc pas l'unanimité dans la littérature. Plusieurs auteurs ont en effet proposé leurs propres définitions.

Selon Doise (1986, p. 245), les représentations sociales « *sont des principes générateurs de prise de position liée à des insertions spécifiques dans un ensemble de rapports sociaux et organisant les processus symboliques intervenant dans ces rapports* ». Selon lui, chaque expression d'une représentation sociale est donc unique puisque chaque individu crée ses propres représentations selon un processus individuel. Ce processus prend forme lors des prises de position de l'individu dans ses communications.

Selon Jodelet (1989, p. 53), une représentation sociale est définie comme « *une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* ». Il s'agit donc d'un savoir partagé par un groupe, qui façonne la réalité et ainsi oriente les actions et les interactions sociales. Ce savoir est formé à partir de connaissances, de schémas cognitifs et d'expériences qui ont été transmis au sein du groupe. Ainsi, la représentation sociale existe que lors d'une interaction entre le sujet et un objet : une personne, un phénomène ou encore une chose.

Abric (1994, p. 13) définit les représentations sociales comme étant une « *une vision fonctionnelle du monde, qui permet à l'individu ou au groupe de donner un sens à ses conduites, et de comprendre la réalité, à travers son propre système de référence, donc de s'y adapter, de s'y définir une place* ». Ainsi, une représentation sociale est donc le sens que donne un individu à une situation ou un objet et qui lui permet de justifier et orienter ses conduites.

Enfin Boutanquoi (2008a) insiste pour dire que les représentations sociales ne peuvent pas être réduites à l'idée de croyances ou de simples schèmes cognitifs. Il s'agit plutôt d'une activité mentale qui entraîne l'appropriation et la construction de la réalité. Les représentations sociales se forment donc dans le cadre d'une interaction sociale et ont pour fonction l'interprétation de la réalité.

Bien que les définitions présentent certaines différences, elles s'entendent toutes à la fois sur le caractère construit des représentations sociales, à partir de connaissances, de croyances ou de valeurs, et sur le fait qu'elles guident ainsi les actions et les interactions entre le sujet et l'objet.

1.2 Lien entre représentations sociales et pratiques.

Les représentations sociales régissent « *notre relation au monde et aux autres oriente et*

organise les conduites et les communications sociales » (Jodelet, 1989, p. 53). Ainsi, elles façonnent non seulement la réalité, mais également les pratiques des acteurs. Toutefois, ce lien est assez complexe et ne peut être défini comme étant unilatéral (Abric, 1994 ; Boutanquoi, 2008b ; Moscovici, 2001). Les représentations sociales influencent et guident les pratiques, mais de nouvelles pratiques peuvent également modifier et réorienter les représentations sociales des acteurs (Abric, 1994 ; Boutanquoi, 2008a). Les deux concepts sont donc intimement liés et s'influencent mutuellement.

1.3 Pertinence de la théorie des représentations sociales pour notre étude.

Notre étude porte sur les pratiques des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés. Nous nous intéressons donc aux représentations que ces intervenants ont des justiciables racisés auprès desquels ils interviennent.

Dans ce cadre, nous considérons que les représentations que nos interviewés vont se faire de ces personnes sont des construits sociaux qui partent d'une objectivation de leurs pensées et qui s'ancrent dans leur système de valeurs.

Par ailleurs, les représentations sociales sont intimement liées aux pratiques et elles s'influencent mutuellement. Nous nous devons de nous intéresser au sens que nos acteurs (intervenants) donnent au phénomène lui-même (caractéristique de « minorité ethnique ou visible »). Il s'agit d'éléments de compréhension nécessaire afin de justifier leurs pratiques professionnelles.

Ainsi, comprendre leur regard sur les justiciables racisés, nous permettra de mieux saisir leurs pratiques avec ces justiciables.

2 Le choix de la méthodologie qualitative

À partir du moment où nous nous intéressons au sens que les acteurs donnent au phénomène étudié, la méthodologie adoptée est qualitative. En effet, cette dernière a pour but de :

« Développer des concepts qui nous aident à comprendre les phénomènes sociaux dans des contextes naturels (plutôt qu'expérimentaux), en mettant l'accent sur les significations, les expériences et les points de vue de tous les participants. » (Mays et Pope, 1995, p. 43)

Cette méthodologie implique donc la cueillette de données qualitatives, c'est-à-dire des « témoignages, notes de terrain, images vidéo, etc. », et implique également l'analyse qualitative de ces données, donc en dégager le sens plutôt que de les transformer en statistiques ou en pourcentage (Paillé et Mucchielli, 2016). Cette approche est compréhensive, elle cherche à mettre en lumière la logique sociale des acteurs (Alami et al., 2013). Ces derniers sont au cœur de la recherche et cette méthode permet de mettre en avant la diversité de leurs points de vue afin d'obtenir un portrait plus global de l'objet d'étude. L'objectif n'est donc pas d'obtenir un grand nombre de données, mais plutôt d'obtenir des données plus profondes et de qualité.

Le qualitatif est la méthode privilégiée lorsqu'il s'agit d'appréhender la subjectivité des acteurs (Dorais, 2005). En effet, c'est le sens que les acteurs du phénomène donnent à ce dernier qui nous permet d'accéder à la compréhension de ce phénomène.

L'approche qualitative se veut inductive, c'est-à-dire que pour comprendre son objet d'étude, elle se base sur les informations fournies par les participants de sa recherche, soit les acteurs principaux du phénomène étudié (Deslauriers et Kérisit, 1997). Pour ce faire, il est donc important que le chercheur s'éloigne des savoirs et théories préexistants afin de laisser émerger de nouvelles théories et de nouveaux concepts à partir des données empiriques, c'est-à-dire les propos sur les représentations et les pratiques des acteurs interrogés (Deslauriers et Kérisit, 1997).

L'objectif de cette étude est de comprendre les pratiques de travail des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés. Ainsi, nous souhaitons aller chercher une diversité d'expériences, de points de vue, de pratiques et de vécus pour mettre en lumière ce qui amène à la construction de la représentation chez les intervenants. Le qualitatif nous paraît donc être la méthodologie adaptée puisque nous

considérons que c'est à travers l'expérience des acteurs que nous allons pouvoir accéder à la compréhension du phénomène d'intervention auprès des justiciables racisés.

3 Collecte des données.

3.1 L'entretien semi-dirigé.

Il existe plusieurs méthodes de collecte de données en méthodologie qualitative. Celle que nous avons choisie est l'entretien qualitatif semi-dirigé. Selon Poupart (1997, p. 174), il s'agit d'un outil permettant « *d'éclairer les réalités sociales, mais surtout, comme instrument privilégié d'accès à l'expérience des acteurs* ».

Il existe différents types d'entrevues qualitatives. Nous avons d'abord l'entretien directif où tous les participants se voient poser les mêmes questions. Il s'agit d'une méthode assez rigide puisque les questions et les réponses à choisir sont prédéfinies (Lamoureux, 1992 ; Matthews et Ross, 2010). Il existe ensuite l'entretien non dirigé, il permet au participant de parler librement du sujet de recherche sans questions prédéfinies par le chercheur (Lamoureux, 1992). Enfin, nous avons l'entretien semi-dirigé, qui se trouve être le juste milieu entre les deux précédentes méthodes.

Savoie-Zajc (2003, p. 296) définit ce type d'entretien comme suit :

« L'entrevue semi-dirigée consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'ils souhaitent explorer avec le participant de la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé ».

Ainsi le chercheur prépare des questions de départ, mais celles-ci sont peu nombreuses, ouvertes et portent sur des thèmes larges. Cela permet de laisser de la flexibilité au participant d'aborder d'autres thèmes au cours de l'entrevue (Lamoureux, 1992 ; Matthews et al., 2010). Pour ce faire le chercheur pose des questions ouvertes et assez générales afin de laisser de la liberté au participant dans ses réponses. Des questions de relance peuvent

éventuellement être posées pour permettre au chercheur de revenir sur certaines dimensions abordées par les participants. Ainsi, le chercheur pourra davantage approfondir les propos des interviewés (Lamoureux, 1992 ; Matthews et al., 2010).

Selon Poupart (1997, p. 174), l'entretien qualitatif est « un instrument privilégié d'accès à l'expérience des acteurs ». Il permet donc d'accéder à la subjectivité de la personne interviewée. L'argument méthodologique pour l'utilisation de l'entretien qualitatif est qu'il permet de mettre en lumière les réalités sociales et les expériences des interviewés (Poupart, 1997). Étant donné que nous cherchons à comprendre les pratiques d'intervenants, l'entretien qualitatif et semi-dirigé nous permettra d'accéder aux expériences individuelles de nos participants. Ainsi, ce type d'entretien permet une grande flexibilité puisque les interviewés auront la liberté de partager leur point de vue et d'aborder des dimensions qu'ils estimeront être pertinentes dans leur propre situation. Le chercheur va donc pouvoir recueillir des informations authentiques et représentatives de la réalité de chaque personne.

3.2 Présentation de la grille d'entrevue.

Nos thèmes d'entrevues sont, en cohérence avec nos objectifs spécifiques, qui sont les suivants :

- Les représentations sociales des intervenants à l'égard des personnes racisées.
- La place de l'interculturalité dans le cadre du travail des intervenants.
- Les stratégies et les pratiques de travail des intervenants en contexte d'interculturalité.

Nous avons prévu trois questions générales à poser à nos interviewés, et ce, en lien avec nos objectifs spécifiques. Nos trois questions étaient très larges afin de faire parler librement les participants et d'aborder les sujets qu'ils souhaitaient concernant les trois thèmes abordés. Nous avons tout de même certains sous-thèmes que nous avons voulu élaborer si ceux-ci n'étaient pas abordés directement par les interviewés. Dans nos questions, nous avons utilisé le terme « minorité ethnique ou visible » afin de faciliter la

compréhension des participants mais aussi parce qu'il s'agissait du premier terme que nous avons choisi d'employer au début de notre recherche.

La première question était : « Pouvez-vous me parler des justiciables appartenant à une minorité ethnique ou visible ? ». Nous cherchions à comprendre, pour eux, qui étaient les personnes racisées, et plus particulièrement les justiciables de ces groupes. Les sous-thèmes élaborés, au besoin, étaient : les enjeux vécus par les justiciables racisés et leurs particularités.

La deuxième question était : « Pouvez-vous me parler de votre façon de travailler et d'intervenir avec les justiciables appartenant à une minorité ethnique ou visible? » Cette question avait pour but de mettre en lumière leur point de vue concernant la dynamique interculturelle au sein de leur pratique. Les sous-thèmes élaborés, au besoin, étaient : la relation avec les justiciables racisés et les différences de pratiques avec les justiciables du groupe dominant.

Enfin, notre dernière question était « Que pensez-vous de la prise en compte des différences culturelles d'une personne dans le cadre de votre travail ? ». Nous cherchions à connaître les méthodes, pratiques et stratégies utilisées (ou non) avec les justiciables racisés. Les sous-thèmes élaborés, au besoin, étaient : les compétences nécessaires pour un intervenant en contexte interculturel et les stratégies mises en place dans ce même contexte.

3.3 Échantillonnage

3.3.1 La construction de l'échantillon.

Nous nous intéressons à comprendre les pratiques des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés. Notre échantillon est donc composé de deux groupes. Dans un premier temps, nous avons les intervenants en milieu carcéral, ces derniers sont des agents de probation œuvrant dans l'évaluation de la libération des justiciables. Dans un deuxième temps nous avons les intervenants en milieu communautaire, ces derniers sont des conseillers cliniques ou des agents de surveillance communautaire, œuvrant dans le suivi de la libération des justiciables. Nos critères de

sélection incluait le fait d'avoir travaillé, à un moment ou un autre, avec au moins un justiciable racisé. En accord avec notre objet d'étude et nos objectifs, nous avons exclu le fait d'avoir travaillé avec des personnes autochtones.

Notre étude nécessite une diversification afin d'assurer la variété des points de vue et vécus en tenant compte des expériences de vie et des pratiques professionnelles pouvant être différentes selon les profils rencontrés. Ainsi, nous avons effectué une diversification interne en utilisant les critères suivants :

Notre premier critère de diversification est le contexte de travail. Nous nous intéressons à l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables, nous étions donc obligée de diversifier au niveau du milieu de travail : le milieu carcéral et le milieu communautaire. Le milieu carcéral est un milieu fermé qui a pour mission de détenir et d'isoler les justiciables, nous y retrouvons plusieurs types de professionnels, notamment des intervenants effectuant l'évaluation de la libération des justiciables. Le milieu communautaire, lui, est un milieu ouvert qui s'axe plutôt sur la réinsertion sociale des justiciables et nous y retrouvons donc des intervenants œuvrant dans le suivi de la libération des justiciables.

Notre deuxième critère de diversification est l'expérience. En effet, il se pourrait qu'une personne ayant plusieurs années d'expérience ait développé des pratiques de travail différentes avec le temps.

Enfin, notre dernier critère de diversification est l'origine ethnique du participant. Les études montrent que le lien de confiance varie selon l'origine ethnique et visible de l'intervenant (Chang et al., 2011 ; Owen et al., 2012, 2017). Nous souhaiterions donc avoir au moins un participant racisé afin de diversifier les points de vue et comprendre les nuances du phénomène, soit les pratiques avec les justiciables racisés.

3.3.2 Le profil des répondants

Notre échantillon est composé de 16 participants, dont 4 hommes et 12 femmes. 3 d'entre

eux avaient moins de 5 ans d'expérience, 5 d'entre eux avaient entre 5 et 10 ans d'expérience et 8 d'entre eux avaient plus de 10 ans d'expérience.

Parmi les participants, 6 travaillent aux services correctionnels du Québec, en milieu carcéral. Ils œuvrent dans l'évaluation de la libération des justiciables et travaillent donc à titre d'agents de probation. Les 10 autres participants travaillent dans des organismes communautaires, donc en milieu communautaire. Ils effectuent le suivi des libérations en tant que conseillers cliniques en maison de transition ou agents de surveillance communautaire.

Concernant l'origine ethnique, 14 personnes ne s'identifient pas à un groupe ethnique particulier ou alors s'identifient à la catégorie caucasien/qubécois/blanc et deux personnes s'identifient comme appartenant à un groupe ethnique particulier. Un des participants ne s'identifie pas comme une personne racisée, mais a révélé que selon la définition de la loi, elle est considérée comme appartenant à une minorité ethnique ou visible et qu'elle est donc catégorisée ainsi dans son milieu de travail.

La description de notre échantillon est présentée dans le tableau 1.

Tableau 1 : présentation des participants

	Age	Genre	Contexte de travail	Expérience	Identification à un groupe ethnique	Est considéré comme minorité ethnique ou visible selon la Loi
Claude	46 ans	Homme	Communautaire	23 ans	Non	Non
Marie-Lise	32 ans	Femme	Communautaire	10 ans	Non	Non
Mélanie	42 ans	Femme	Communautaire	19 ans	Non	Non
Stéphanie	29 ans	Femme	Communautaire	4 ½ ans	Non	Non
Marie-Josée	53 ans	Femme	Carcéral	15 ans	Non	Non
Nina	37 ans	Femme	Carcéral	14 ans	Non	Oui
Alexandra	43 ans	Femme	Carcéral	16 ans	Non	Non
Marc	36 ans	Homme	Carcéral	9 ans	Non	Non
Lucie	44 ans	Femme	Carcéral	19 ans	Non	Non
Sarah	27 ans	Femme	Communautaire	4 ans	Non	Non
Rafaëlle	31 ans	Femme	Communautaire	5 ans	Non	Non
Julie	27 ans	Femme	Communautaire	6 ans	Oui	Oui
Léon	31 ans	Homme	Communautaire	7 ans	Non	Non
Roger	26 ans	Homme	Communautaire	2 ans	Oui	Oui
Laura	45 ans	Femme	Carcéral	22 ½ ans	Non	Non
Frédérique	28 ans	Femme	Communautaire	6 ans	Non	Non

Afin de préserver l’anonymat des participants, tous les noms ont été modifiés. Il s’agit donc de noms fictifs.

3.4 Stratégie de recrutement.

Dans un premier temps, nous avons fait une demande de certificat qui a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de la Faculté des arts et sciences de l'Université de Montréal (CERFAS).

Afin de recruter nos participants, nous avons commencé par faire une demande auprès des Services Correctionnels du Québec. Nous leur avons transmis plusieurs documents, notamment notre projet de recherche, le formulaire de consentement, la fiche signalétique, le certificat d'éthique, la grille d'entrevue, l'affiche de sollicitation ainsi que les documents propres à leur organisme que nous devons remplir. Nous avons obtenu une réponse positive le 24 novembre 2020 et il nous a été transmis le contact d'une personne-ressource au sein des Services Correctionnels du Québec, afin que celle-ci puisse nous aider à solliciter des participants. Nous avons ainsi pu commencer les entrevues au mois de janvier 2021.

En attendant la réponse des Services Correctionnels du Québec, nous avons entrepris des démarches auprès de plusieurs organismes communautaires au Québec qui avaient des contrats avec les Services Correctionnels du Québec. Ils devaient donc avoir un programme de surveillance communautaire et/ou de maison de transition puisque nous souhaitions obtenir la participation de conseillers cliniques en maison de transition et/ou d'agents de surveillance communautaire. Afin de trouver ces organismes, nous avons effectué une recherche sur le site de l'Association des Services de Réhabilitation Sociale du Québec (ASRSQ). Nous avons tout d'abord envoyé plusieurs courriels en présentant notre projet à des membres de la direction ou parfois à la réception. Par la suite, nous avons été recontactée par des personnes-ressources au sein des organismes qui nous ont confirmé que notre recherche était possible et ont transmis nos coordonnées à leurs employés. Les potentiels participants nous contactaient par la suite pour nous partager leur intérêt pour la recherche. Pour certains organismes, nous avons été directement contactées par les participants à la suite de notre premier courriel.

En raison de la situation liée à la pandémie COVID-19, tout le processus de sollicitation s'est fait virtuellement.

3.5 Déroulement des entrevues

Les entrevues se sont déroulées entre novembre 2020 et février 2021. En raison de la situation pandémique, elles ont toutes eu lieu virtuellement via des plateformes de visioconférence. Pour les personnes travaillant dans des organismes communautaires, la plateforme Zoom a été utilisée, pour les personnes travaillant pour les Services Correctionnels du Québec, la plateforme Teams a été utilisée.

Les entrevues se déroulaient soit pendant les heures de travail des participants, soit en dehors de leurs heures de travail. Pour la plupart (11 sur 16), les interviewés se trouvaient dans leur bureau, sur leur lieu de travail. Dans ces cas-ci, les entrevues ont été un peu moins fluides puisqu'il arrivait que nous soyons perturbés par des coups de téléphone ou des intrusions de collègues. Pour les autres entrevues, les participants étaient chez eux, soit en télétravail (3 sur 16) soit en dehors de leurs heures de travail (2 sur 16).

Les entrevues ont duré entre 31 minutes et 1 heure 13 minutes et elles ont toutes pu être enregistrées, avec l'accord des participants. Tous les thèmes de notre grille d'entrevue ont pu être abordés. La participation se faisait sur base volontaire, toutes les personnes interviewées semblaient donc intéressées par notre projet, ce qui rendait le climat des entrevues agréable et les discussions fluides.

4 Analyse des données

4.1 Démarche préalable.

Chaque enregistrement des entrevues a été retranscrit en verbatim. Un bref mémo indiquant le contexte de l'entrevue ainsi qu'une fiche signalétique étaient également assignés à chaque verbatim.

4.2 Stratégie d'analyse.

Nous avons décidé de procéder d'analyser nos données par une analyse thématique. Cette dernière consiste en la construction de thèmes à partir d'extraits du verbatim (Paillé et Mucchielli, 2012). Ces thèmes doivent être « ...représentatifs du contenu analysé et ce, en rapport avec l'orientation de recherche » (Paillé et Mucchielli, 2012, p. 232).

Nous avons choisi d'opter pour une thématisation en continu. Elle consiste en une « démarche ininterrompue d'attribution de thèmes et, simultanément, de construction de l'arbre thématique » (Paillé et Mucchielli, 2012, p. 237). Ainsi, après avoir retranscrit l'ensemble de nos entretiens, nous avons sélectionné les trois entretiens qui nous paraissaient les plus riches afin de commencer notre analyse. Nous avons subdivisé les verbatims en unités de sens et y avons attribué des thèmes au fur et à mesure de notre lecture. Ces thèmes ont été construits selon nos objectifs de recherche, mais également de manière inductive. À la suite de l'analyse de ces trois premiers verbatims, nous avons été en mesure de modifier et regrouper certains thèmes afin de créer des dimensions, des thèmes et des sous-thèmes. Nous avons plusieurs fois retravaillé nos thèmes afin d'avoir un faible niveau d'inférence dans ceux-ci, c'est-à-dire, qu'il y ait un lien étroit entre le texte et le thème afin de rester le plus proche possible des propos de l'interviewé (Paillé et Mucchielli, 2012).

À la fin de l'analyse de ces trois verbatims, nous avons créé un arbre thématique préliminaire en hiérarchisant les dimensions, les thèmes et les sous-thèmes (Paillé et Mucchielli, 2012). Lors d'une démarche de thématisation continue, cet arbre est modifié tout au long de l'analyse et se construit de manière progressive (Paillé et Mucchielli, 2012). Ainsi, cet arbre nous a servi de repère lors de l'analyse de tous les autres verbatims, mais a été ajusté (ajout, suppression ou reformulation de certains thèmes) au fur et à mesure de l'analyse des entretiens.

Une fois l'analyse verticale terminée pour chaque entrevue, nous avons rédigé des mémos analytiques pour chacune d'entre-elles. Ces mémos étaient composés des extraits les plus significatifs des verbatims en fonction de chaque thème. Nous avons ensuite procédé à

l'analyse transversale de notre matériel, c'est-à-dire à la comparaison des mémos analytiques afin de faire ressortir : les convergences et les divergences (Michelat, 1975).

Enfin, nous avons fini par effectuer une analyse externe en comparant les résultats ressortis lors de notre analyse interne avec ceux de notre revue de littérature.

4.3 Éthique de la recherche.

Avant de commencer notre recherche, nous avons obtenu un certificat d'éthique par le Comité d'éthique de la recherche de la Faculté des arts et sciences de l'Université de Montréal (CERFAS).

Nous avons également pris soin de remettre un formulaire de consentement à nos participants. Celui-ci énonçait les objectifs de la recherche, mais assurait aussi la confidentialité de leur participation ainsi que leur droit de retrait au projet. Étant donné la situation reliée à la pandémie, tous nos contacts avec les participants étaient électroniques et les entrevues se faisaient par visioconférence. Avec l'accord du Comité d'éthique, un message courriel des participants indiquant leur accord à participer à la recherche faisait office de signature pour le formulaire de consentement. Toutes ces informations se trouvaient sur l'ordinateur de la chercheuse et celui-ci était protégé par un mot de passe.

Nous avons obtenu l'accord de tous les participants pour enregistrer les entrevues. Les enregistrements n'ont été utilisés qu'à des fins de retranscription. Afin de préserver l'anonymat de chaque participant, un nom fictif leur a été donné et nous avons anonymisé les verbatims en supprimant toutes informations pouvant permettre de les reconnaître.

4.4 Forces et limites de la démarche.

4.4.1 Limites de notre étude.

Dû au caractère qualitatif de notre recherche, notre échantillon est composé de 16 personnes, ce qui peut paraître peu comparé à la population générale. Nous avons tout

de même noté une certaine redondance au niveau des informations récoltées.

Toutefois, notre principale limite est due au manque de diversité de notre échantillon. Bien que nous ayons sollicité des organismes et des établissements de détention dans tout le Québec, nous avons obtenu la participation de 10 intervenants travaillant dans 3 organismes communautaires différents et 6 intervenants travaillant dans trois établissements de détention différents. Tous se trouvaient dans de grands centres urbains. Toutefois, il existe une trentaine d'organismes communautaires œuvrant dans le suivi de libération des détenus et 18 établissements de détention provinciaux. Certains organismes auraient peut-être pu avoir un regard différent sur les personnes racisées en fonction de leur mission (santé mentale ou délinquance sexuelle par exemple) ou encore l'emplacement géographique (grands centres urbains ou régions éloignées). Il est donc possible que nous n'ayons pas pu mettre en lumière toutes les nuances du phénomène que nous avons étudié.

La seconde limite que nous pouvons souligner est la présence de personnes racisées dans le milieu de travail des intervenants. Tous les participants de notre recherche ont déjà travaillé avec des personnes racisées, puisque cela faisait partie de nos critères de sélection. Toutefois, certains ont souligné qu'ils étaient quand même peu confrontés à la diversité culturelle dans leur pratique. Ils étaient donc moins à l'aise de répondre à nos questions et avaient peu d'exemples à nous fournir pour enrichir leur point de vue.

Une autre limite est notre propre statut en tant que personne racisée. En effet, quelques participants se sont questionnés concernant l'origine ethnique de notre prénom. Cela a peut-être pu influencer certaines entrevues, même celles de ceux n'ayant fait aucune remarque à ce sujet. Pour cette raison, il se peut que certains interviewés aient été plus ou moins à l'aise de nous partager leur regard sur les personnes racisées. D'autres ont pu également avoir un discours de manière à répondre à une certaine désirabilité sociale.

Enfin, notre dernière limite est en lien avec le contexte actuel lié à la pandémie du COVID-19. Nous avons donc été contraintes d'effectuer les entrevues en visioconférence. Cela a enlevé une certaine fluidité lors des communications et a certainement diminué l'aisance

des participants lors des entrevues.

4.4.2 Intérêts de notre étude.

Bien qu'il y ait certaines limites à notre étude, son intérêt est certain. En effet, elle permettra de développer des connaissances sur un concept peu abordé au sein du système judiciaire : l'interculturalité et la gestion de la diversité. Les études portent majoritairement sur les personnes autochtones et ne se penchent que très rarement sur les autres groupes ethniques minoritaires. Notre recherche vise donc à combler une partie du vide empirique qui existe.

De plus, nous tentons de mettre en lumière les défis et les stratégies rencontrés dans un contexte interculturel lors des évaluations et suivis des libérations des détenus. La compréhension de ces aspects permettra d'éventuellement mettre en lumière certaines problématiques que rencontrent les professionnels et l'impact que ceci peut avoir sur leur pratique de travail.

Chapitre 3 : présentation des résultats

Ce chapitre présente les résultats de notre recherche à partir des analyses réalisées de nos entrevues avec des intervenants en milieu carcéral et des intervenants en milieu communautaire. Il est divisé en trois parties. La première partie présente le regard que nos interviewés portent sur les justiciables racisés au sein du système judiciaire. Il commence par leurs représentations des personnes de ces groupes minoritaires puis de leurs représentations concernant leur prise en charge dans le système pénal. La deuxième partie expose le regard que nos interviewés portent sur leurs pratiques de travail à l'égard des justiciables racisés. Enfin, la troisième partie couvre leur regard sur leurs relations avec ces

justiciables.

1 Regard sur les personnes racisées au sein du système judiciaire.

Pour comprendre les pratiques des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi des justiciables racisés, nous nous intéressons au regard qu'ils portent sur ces personnes.

1.1 Représentations des personnes racisées.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 1, les personnes racisées sont définies légalement de deux façons. Nous avons d'abord les minorités ethniques qui sont des personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais (Gouvernement du Québec, 2015). Ensuite, les minorités visibles sont les personnes n'étant pas de « race » blanche ou n'ayant pas la couleur de peau blanche et n'étant pas autochtone (*Loi sur l'Équité en matière d'Emploi, L.C 1995, ch.44, art. 3*).

À côté de ces définitions légales, les intervenants que nous avons rencontrés vont à la fois s'appuyer sur les dimensions énoncées dans la loi pour considérer qu'une personne fait partie d'une minorité ethnique ou visible, mais également y intégrer d'autres dimensions. En effet, nos interviewés vont considérer comme racisées les personnes qui soit se différencient du groupe dominant, soit celles qui viennent d'un autre pays.

1.1.1 Une question de différences.

Lors de l'analyse du regard que portent les participants sur les personnes racisées, la notion de différences ressort chez la grande majorité d'entre eux.

Ainsi, plusieurs participants considèrent qu'une personne appartient à une minorité ethnique ou visible lorsqu'elle a une culture différente de celle du pays.

De fait, les intervenants incluent dans leurs conceptions des minorités ethniques et visibles, plusieurs caractéristiques se rapportant à la culture : la langue, la religion, la façon de se

comporter ou de communiquer ou encore les coutumes :

« La langue va être différente, ouais c'est ça, puis la culture est différente aussi, la façon de se comporter, la façon de communiquer aussi avec les gens. » (Marie-Josée, intervenante en milieu carcéral, 15 ans d'expérience)

« Tu sais une minorité c'est quelqu'un qui a des indicateurs qui se distingue des autres : soit la langue, le pays d'origine, la relation, les coutumes. » (Marc, intervenant en milieu carcéral, 9 ans d'expérience)

Aussi, une grande partie des participants nomment les caractéristiques physiques, notamment la couleur de peau, pour considérer une personne comme appartenant à une minorité ethnique ou visible. Selon eux, les personnes blanches québécoises ou canadiennes sont le groupe dominant et donc le groupe de référence. Ainsi, selon cette conception, un citoyen canadien ou québécois, mais dont la couleur de peau ne serait pas blanche, sera considéré comme appartenant à une minorité ethnique ou visible :

« Pour moi ce que c'est qu'une minorité ethnique, c'est un peu difficile à définir. C'est quelqu'un d'une ethnie qui n'est pas celle... je veux dire canadienne blanche. Donc tu sais toute autre personne. » (Frédérique, intervenante en milieu communautaire, 6 ans d'expérience)

« Chez nous effectivement, comment dire... des personnes blanches d'origine canadienne québécoise. Ici précisément, c'est le groupe dominant ici. » (Marie-Lise, intervenante en milieu communautaire, 10 ans d'expérience)

1.1.2 Une question d'immigration et d'intégration.

Par ailleurs, nos interviewés rajoutent à ces dimensions observables (couleur de peau, religion, langue parlée), des dimensions plus subjectives en lien avec l'assimilation aux valeurs et normes du Québec.

Ainsi, pour près de la moitié des participants à notre recherche, l'appartenance à une minorité ethnique ou visible est associée à l'immigration.

Certains participants considèrent que les immigrants font partie d'une minorité ethnique ou visible. Ainsi, cela peut être une personne ayant immigré au Canada (certains nomment le Québec) ou alors appartenant à une famille immigrante. Ainsi, l'immigration peut être prise en compte sur plusieurs générations :

« Puis tu vas avoir des minorités ethniques, ça veut dire des personnes qui sont d'origines différentes que le Québec, que ce soit de première, deuxième, troisième génération. Je pense que ce n'est pas nécessairement une couleur de peau, mais plus d'où la personne vient au niveau des origines qui va représenter la minorité ethnique. » (Julie, intervenante en milieu communautaire, 6 ans d'expérience)

Au cœur de leur réflexion, les participants nuancent le critère d'immigration en fonction du degré d'intégration d'une personne à la culture dominante. Ce point de vue est majoritairement partagé par les intervenants travaillant dans le milieu communautaire. En effet, ils sont d'avis qu'une personne issue d'une famille immigrante, mais étant née dans le pays ou y étant installée depuis longtemps sera plus intégrée qu'une personne nouvellement arrivée. Le degré d'intégration d'une personne influencerait donc le fait que les interviewés la considèrent comme appartenant à une minorité ethnique ou visible :

« Donc je te dirais minorités c'est plus des personnes qui ont immigré ici plus récemment peut être, qui viennent un peu de toutes origines. » (Rafaelle, intervenante en milieu communautaire, 5 ans d'expérience)

« Parce qu'on s'entend des minorités ethniques y'en a de premières générations, deuxième ou des nouveaux arrivants qui viennent d'arriver. Donc c'est sûr que le degré est très différent là. Ouais c'est ça, ça dépend vraiment du niveau d'adhésion à la culture dominante de la société. » (Léon, intervenant en milieu communautaire, 7 ans d'expérience)

Selon quelques participants, la langue parlée influencerait le degré d'intégration d'une personne. Ils pensent qu'un individu allophone aura plus de difficultés à comprendre les valeurs et les coutumes du pays et donc serait plus à même d'être considéré comme appartenant à une minorité ethnique ou visible :

« Tu sais quelqu'un qui a 20 ans aujourd'hui ou 18 ans qui est né ici ou quelqu'un qui est arrivé ici puis que la famille est moins intégrée à raison de la langue, ils ne comprennent pas la langue. Je pense que ça, ça doit jouer plus. » (Marie-Josée, intervenante en milieu carcéral, 15 ans d'expérience)

1.2 Représentations du traitement pénal des personnes racisées.

Pour nos participants, le système pénal est teinté de discrimination, voire de racisme, à l'égard des personnes racisées. Ceci se retrouve depuis l'intervention policière jusqu'au vécu carcéral. Ils mentionnent ainsi les questions de sur-interpellation, de sur-pénalisation et de sur-judiciarisation des membres de ce groupe. Ils évoquent également les préjugés auxquels ils se trouveraient confrontés dans le cadre de leurs rapports avec les intervenants du système et les autres justiciables ainsi que l'ethnocentrisme présent dans leur prise en charge.

1.2.1 Les personnes racisées sont victimes de discrimination dans le processus pénal.

Dans la littérature, plusieurs auteurs s'accordent pour dire que les personnes racisées sont surreprésentées dans le système de justice et qu'ils vivraient également de la discrimination, et ce, à toutes les étapes du processus de judiciarisation (Armony et al., 2019; Bernard et McAll, 2010 ; Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013 ; Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System, 1994; Maynard, 2018 ; Owusu-Bempah et Wortley, 2014 ; Reasons et al., 2016; Wortley, 2003). Le Bureau de l'enquêteur correctionnel (2013) a également mis en avant qu'ils étaient victimes de préjugés en détention.

Des groupes surreprésentés dans le système pénal.

Il ressort de nos entrevues que presque tous les participants sont conscients de la surreprésentation des personnes racisées dans le système pénal. Selon eux, ces groupes seraient discriminés à plusieurs étapes du processus judiciaire, ce qui impliquerait qu'ils seraient plus souvent arrêtés par la police, qu'ils auraient des peines plus longues et qu'ils auraient moins accès à des libérations conditionnelles. Les justiciables racisés passeraient donc plus de temps en détention :

« Peut-être il y a une question de profilage racial. Je ne sais pas si ça existe vraiment, on entend toute sorte de choses ces temps-ci avec le racisme systémique. Mais je suis convaincu quand même... je ne veux pas généraliser, mais je suis pas mal certain que c'est une réalité jusqu'à un certain point. J'veux pas dire que c'est vrai partout : là on parle du Québec, du système correctionnel, on ne parle pas des services correctionnels canadiens... je pense que c'est possiblement une réalité que oui, ils sont possiblement surreprésentés. Mais je n'ai pas de statistiques, chiffre pour l'appuyer. » (Marc, intervenant en milieu carcéral, 9 ans d'expérience)

« Ça pourrait être un juge qui sans même s'en rendre compte ou même en s'en rendant compte, ne donne pas nécessairement la même sentence à différentes personnes selon leur ethnicité. » (Nina, intervenante en milieu carcéral, 14 ans d'expérience)

Des groupes victimes de préjugés, voire de racisme.

Les participants notent également que les justiciables racisés auraient un parcours carcéral plus difficile que les justiciables du groupe dominant, et ce, parce qu'ils seraient mal perçus par les membres du personnel, mais aussi par les autres détenus.

En effet, ils pensent que ces personnes vivraient certaines formes de racismes et seraient victimes de propos ou comportements inadéquats, et ce, en raison de leur appartenance culturelle ou de leurs attributs physiques :

« Mais de façon générale je pense qu'il y a une plus grosse propension à avoir des comportements plus inadéquats ou déplacés ou non justifiés en fait avec les minorités ethniques » (Frédérique, intervenante en milieu communautaire, 6 ans d'expérience)

En accord avec la littérature, les participants pensent que les détenus racisés sont catégorisés péjorativement en raison de leur appartenance culturelle. Ainsi, les stéréotypes négatifs dont ils seraient victimes par le personnel leur donneraient une mauvaise image et ils seraient traités plus sévèrement à cause de cela. Les participants pensent donc que ces stéréotypes pourraient influencer négativement le séjour en détention des personnes racisées et rendre leur expérience plus problématique :

« Ils sont traités autrement parce que c'est des minorités ethniques. Ils sont comme catégorisés comme tu sais, mettons, là c'est péjoratif encore, mais mettons les Haïtiens bah c'est tous des gangs de rue. Pourtant ils ne sont pas tous des gangs de rue. Ou je ne sais pas moi les Arabes ils sont tous contre les femmes. Tu sais les agentes, les gardiennes femmes, ils les détestent. Pourtant ce n'est pas vrai. Donc tu sais souvent ils vont se sentir comme pas bien dans les secteurs. » (Alexandra, intervenante en milieu carcéral, 16 ans d'expérience)

« Puis c'est sûr qu'en détention on entend ça. Tu sais, je veux dire quand tu arrives en détention puis que tu es d'origine haïtienne par exemple, bah tu sais ils vont se questionner sur ton classement à savoir s'ils te classent dans un secteur "gang" par exemple. Alors qu'ils ne se poseraient pas la même question pour... bah exemple, moi si je rentrais en détention, de par mon origine. » (Frédérique, intervenante en milieu communautaire, 6 ans d'expérience)

Enfin, une minorité de participants note une difficulté supplémentaire dans leurs parcours : les personnes racisées seraient également victimes de racisme de la part des autres détenus. Puisque les rapports entre les détenus seraient déjà assez conflictuels, ils pensent que cela laisserait facilement la place à des commentaires racistes :

« Autant je pense, sinon plus peut-être, entre personnes incarcérées, plutôt que du personnel envers des personnes qui viennent d'une autre

culture. C'est un phénomène quand même aussi. Tu sais entre eux les personnes incarcérées peuvent être assez dures, peu importe, c'est quoi la caractéristique, je pense que c'est un peu un fait. C'est ça qui m'a été rapporté... des fois c'est des conflits avec des petits Québécois, un peu colons, peu instruits, qui ont peur de la différence puis qui tombent rapidement dans des commentaires racistes.» (Marc, intervenant en milieu carcéral, 9 ans d'expérience)

1.2.2 Représentations de la prise en charge correctionnelle des justiciables racisés.

Certains auteurs ont affirmé qu'il existe dans le système pénal un manque de considération à l'égard des besoins culturels des personnes racisées (Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2013 ; Owusu-Bempah et Wortley, 2014). La prise en charge dans le système serait basée sur un cadre référentiel eurocanadien blanc et ne serait pas adapté pour les autres cultures (Owusu-Bempah et Wortley, 2014).

Pour nos participants, la prise en charge correctionnelle dans laquelle s'inscrivent leurs pratiques professionnelles est marquée à la fois par une perspective ethnocentrique (les outils d'évaluation et les programmes de traitement seraient conceptualisés pour le groupe dominant), par une inaccessibilité des services (notamment au plan linguistique, mais aussi culturel et religieux) et également par une incompréhension du système pénal.

Une prise en charge organisationnelle ethnocentrée.

En accord avec la littérature, quelques participants ont souligné le fait que le cadre organisationnel avec lequel ils sont obligés de travailler ne serait pas adapté aux besoins spécifiques des personnes racisées.

Lors de leur évaluation pour les libérations anticipées, les intervenants en milieu carcéral évaluent les facteurs de risque (besoins criminogènes) des justiciables. Les intervenants en milieu communautaire eux, travaillent avec ces besoins criminogènes pour aider les

justiciables à diminuer leur risque de récidive. Ainsi, ces participants sont d'avis que certains aspects comme le contexte familial ou encore la santé mentale peuvent s'exprimer très différemment en fonction des cultures. Par exemple, certains contextes familiaux pourraient être considérés comme problématiques selon le cadre référentiel du groupe dominant, mais très normaux pour une autre culture. Selon eux, ces différences culturelles pourraient amener un désavantage quant à leur évaluation ou leur suivi puisque ces justiciables auraient davantage d'aspects à travailler et que leur risque de récidive serait évalué comme plus élevé :

« Oui l'outil d'évaluation, l'outil de cotation, je trouve des fois c'est un peu réducteur. Y'a des items de cotation, tu sais milieu familial problématique pendant l'enfance dans le portrait sociocriminel, ça y'a des éléments qu'ici dans notre contexte au QC on va considérer que c'est problématique, mais que dans un autre pays ça ne l'est pas. » (Marc, intervenant en milieu carcéral, 9 ans d'expérience)

« Puis nous on s'entend qu'on se base sur un diagnostic de santé mentale, qui a été fait, pas nécessairement adapté pour tout le monde non plus. Puis ça va aussi pour les objectifs criminogènes, tu sais. Je pense qu'ils ne sont pas tout le temps adaptés là. » (Stéphanie, intervenante en milieu communautaire, 4 ½ ans d'expérience)

Des services inaccessibles.

Une grande partie des participants a souligné que les services sont difficilement accessibles pour les personnes racisées, et ce, tant en détention que lors du suivi en communauté.

Dans un premier temps, les participants notent que les services et les relations quotidiennes se feraient seulement en français ou en anglais. Les communications seraient donc difficiles et les programmes offerts seraient inaccessibles pour ceux ne parlant aucune de ces deux langues. Les participants sont d'avis que cela désavantagerait ces justiciables dans leur parcours judiciaire. L'inaccessibilité des services est majoritairement dénoncée par les intervenants en milieu communautaire :

« Quand je parlais de barrière de la langue, tu sais des fois en prison provinciale, notamment à (nom de la ville), c'est plus réaliste de le penser. Est-ce qu'il y a des programmes en anglais ? Pas toujours tu sais. Donc je n'imagine même pas en d'autres langues. » (Marie-Lise, intervenante en milieu communautaire, 10 ans d'expérience)

Cette absence d'adaptation linguistique aurait également pour effet de les limiter dans leurs interactions avec le personnel. Selon eux, les difficultés au niveau de la communication les empêcheraient de bénéficier de services adéquats et nécessaires durant leur incarcération. En effet, même si les intervenants peuvent avoir recours à des interprètes, la communication resterait difficile. Celle-ci resterait donc souvent superficielle par manque de compréhension entre le justiciable et l'intervenant. Les participants réalisent qu'ils ne peuvent pas fournir la même qualité de travail dans ces circonstances :

« Puis on a plusieurs détenus par exemple qui ne parlent pas français, qui ne parlent pas exemple qu'espagnol tu sais. Et là on se retrouve avec des problèmes de communication énormes. Ces messieurs-là ne peuvent pas être servis correctement. On a quelques gardiens qui parlent espagnol qui essayent de baragouiner avec eux (rires). Mais c'est difficile tu sais pour les évaluer. Moi j'en ai évalué plusieurs, on fait appel à des interprètes. Parfois il y a quand même des difficultés de communication, ils ne comprennent pas trop comment ça se passe » (Alexandra, intervenante en milieu carcéral, 16 ans d'expérience)

Dans un deuxième temps, quelques participants ont noté que dans le quotidien, les particularités, notamment religieuses, n'étaient pas prises en compte. Certains se questionnent donc quant à l'équité au niveau de l'accès aux services entre les personnes racisées et les personnes du groupe dominant. Ils sont d'avis que peu d'ajustements sont faits en milieu communautaire, mais aussi en milieu carcéral, que ce soit par exemple pour des besoins religieux comme la nourriture ou la prière :

« Pourquoi le blanc il pourrait manger tout le temps à la maison de transition, mais la personne qui est musulmane, peu importe sa couleur de peau, elle, elle doit se trouver une alternative pour manger parce que ce n'est pas halal ? Un exemple comme ça... » (Julie, intervenante en

milieu communautaire, 6 ans d'expérience)

*« Hm... de ce que je sais, il n'y a rien qui se fait en prison. Si une femme doit prier 5 fois par jour bah elle n'a pas le matériel nécessaire qui lui est fourni alors que ça devrait selon moi. Y'a pas assez d'ajustements qui se font à ce niveau-là tu sais, puis dans le personnel aussi là. »
(Mélanie, intervenante en milieu communautaire, 19 ans d'expérience)*

Une prise en charge incompréhensible.

Selon le groupe ethnique minoritaire dont ils parlent, nos interviewés vont aborder des dimensions plus nuancées, notamment lorsqu'ils parlent des nouveaux arrivants. À la discrimination régulière qu'ils vivent, car ils sont racisés, va s'ajouter de la discrimination liée à leur manque de connaissances du système pénal québécois. Ce système serait une nouveauté pour la plupart des justiciables, toutefois, les nouveaux arrivants seraient les plus désorientés lors de ce processus. Les participants de notre recherche sont d'avis que le fonctionnement du système de justice ne leur serait pas assez expliqué, ce qui créerait davantage d'iniquité et de discrimination :

« En fait je pense que là ça dépend surement plus de si la personne euh... a grandi dans notre système ou pas, si elle a connu d'autres systèmes de régulation de société puis des délits, etc. Mais je pense que quand ce n'est pas le cas, je pense que ça l'amène vraiment un déboussolement puis je pense que le système ne t'explique pas la façon dont il va fonctionner. Il t'est imposé la journée que ça t'arrive. Donc je ne pense pas qu'on est, du moins de ce qui m'a été partagé, ceux qui se sont sentis discriminés ont trouvé qu'ils n'ont pas été préparés à ça, tu sais. On ne leur a pas expliqué la façon dont fonctionne notre système. » (Stéphanie, intervenante en milieu communautaire, 4 ½ ans d'expérience)

2 Regard sur les pratiques d'intervention à l'égard personnes racisées.

Pour comprendre les pratiques des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi des justiciables racisés, nous nous intéressons à leurs représentations des enjeux associés à la

différenciation de ces groupes dans leurs pratiques.

2.1 Des questions sur la nécessité de prendre en compte les différences culturelles.

Les recherches concernant la prise en compte des différences culturelles se rejoignent majoritairement sur l'idée que des pratiques organisationnelles ethnocentrées pourraient influencer négativement les interventions des professionnels (Owusu-Bempah et Wortley, 2014 ; Hannah-Moffat, 2001 ; Turnbull, 2016a). Seuls Pope-Davis et al (2016) sont d'avis que prendre en compte l'aspect culturel n'est pas tout le temps nécessaire.

Nos interviewés sont partagés quant à la nécessité de prendre en compte les différences culturelles dans leurs pratiques quotidiennes. Certains mentionnent appréhender les conséquences d'une telle adaptation, d'autres évoquent les limites aux possibilités d'adaptation en raison du cadre légal dans lequel ils interviennent.

2.1.1 Des avis partagés concernant la prise en compte des différences culturelles.

Une partie des participants rencontrés a nommé qu'il était important et primordial de prendre en compte la culture d'une personne dans le cadre de leur travail puisque cela leur permettait de faire une analyse plus juste de celle-ci, de son contexte de vie et de ses agissements délictuels. La majorité des interviewés qui partagent ce point de vue travaillent en milieu carcéral et ils sont d'avis que la culture peut influencer les valeurs, les comportements et les modes de pensées d'une personne. Plusieurs d'entre eux ont ainsi indiqué que certains aspects de la vie du justiciable (l'éducation reçue, le rapport à la famille ou le rapport au travail par exemple) pouvaient être perçus comme étant négatifs si on les regarde selon la perspective des valeurs du groupe dominant, alors qu'ils ne le sont pas du tout dans une autre culture. Ces interviewés pensent donc qu'il est très important de prendre en compte l'aspect culturel dans leur pratique pour travailler le plus adéquatement possible :

« Tu sais je ne dirais pas comme dans un autre dossier de québécois où y'a eu de la violence, de la négligence, je n'irais pas dans la négligence. Ce n'est pas de la négligence dans la culture asiatique, c'est culturel. Ce n'est pas parce que les parents étaient négligents, c'est que c'est comme ça que l'éducation fonctionne. Donc tu sais faut que je reste allumée. » (Alexandra, intervenante en milieu carcéral, 16 ans d'expérience)

Pour eux, l'aspect culturel aurait une pertinence clinique :

« Puis dans la discussion que je vais avoir avec la personne, et bien il va y'avoir des choses relatives à son milieu d'origine, à sa culture. Par intérêt, mais aussi parce que des fois ça permet de mettre en perspective des éléments. Mais je travaille de la même façon, c'est le même outil qu'on utilise c'est juste que dans mon évaluation dans la portion du texte tu sais je vais pouvoir expliquer certains éléments. C'est sûr que je vais parler de tout ça parce que pour moi ça a une pertinence clinique, tu sais. » (Marc, intervenant en milieu carcéral, 9 ans d'expérience)

Ces interviewés pensent également qu'insérer l'aspect culturel dans leurs pratiques permettrait de prendre en compte les besoins particuliers que des personnes racisées pourraient avoir. Bien qu'ils pensent que la plupart des besoins, criminogènes et non criminogènes, sont semblables pour tous les justiciables, les participants pensent qu'il existe des besoins spécifiques à certaines cultures. Ils estiment donc que dans leurs pratiques, ils doivent rester ouverts et attentifs pour pouvoir repérer et considérer ces besoins particuliers. Prendre en compte la culture d'une personne permettrait donc de proposer un plan d'intervention correctionnel plus adéquat :

« Bah je pense que ça aide à mieux comprendre ce qui contribue à la criminalité. Tu sais dans les besoins d'une personne y'a les besoins criminogènes et y'a les besoins qui sont non criminogènes, mais qui font partie quand même de l'être humain. Donc c'est pour ça que je disais, ces besoins-là contribuent à une espèce de chaîne et dépendamment des ethnies, y'a surement des besoins qui diffèrent, y'a des besoins qui nous rejoignent, l'être humain, mais en fonction de l'ethnie y'a surement des besoins qui sont propres à ces personnes-là. » (Marie-Josée,

intervenante en milieu carcéral, 15 ans d'expérience)

Ainsi, selon eux, ne pas prendre en compte la culture du justiciable pourrait entraîner des biais dans leur analyse et par-là fausser leurs évaluations. En effet, certains aspects de la vie d'une personne ou de sa manière de penser seraient, selon eux, teintés et nuancés par sa culture. Ils pensent donc que si ces nuances ne sont pas prises en compte, ils risqueraient de mal comprendre le justiciable et dresser un portrait erroné de sa personne :

« Mais si tu ne tiens pas compte de la culture, si tu ne tiens pas compte de ce qui appartient à la minorité ethnique que tu as avec toi, c'est énorme les biais auxquels tu fais face si tu ne tiens pas compte de ça dans l'évaluation et dans ta recommandation, tu sais. » (Alexandra, intervenante en milieu carcéral, 16 ans d'expérience)

Inversement, pour d'autres participants, il n'est pas requis de prendre en compte les différences culturelles dans leurs pratiques. Ce point de vue est majoritairement partagé par les intervenants en milieu communautaire.

D'une part, plusieurs d'entre eux pensent que s'il peut être utile de s'intéresser à la culture d'une personne pour créer un lien de confiance avec celle-ci, cette dernière ne devrait être prise en compte que de manière informelle. Pour eux, la culture ou les particularités linguistiques, religieuses, dans le mode de vie ou l'éducation notamment, ne devraient pas influencer le suivi formel en tant que tel. Ainsi, ces interviewés ne pensent pas qu'il soit pertinent d'intégrer la culture lorsqu'ils travaillent les sphères criminogènes des justiciables :

« Mais c'est ça pour travailler les sphères criminogènes en tant que telles, y'a pas vraiment d'adaptation qui est faite, c'est pour le lien de confiance. Donc pour le lien plus informel donc comme pour établir une confiance avec la personne c'est sûr que je vais m'intéresser à mettons sa religion » (Léon, intervenant en milieu communautaire, 7 ans d'expérience)

Ces participants indiquent que selon eux, l'origine ethnique, la culture ou les caractéristiques physiques d'une personne ne sont que des aspects secondaires dans l'intervention :

« Admettons si tu prends une personne que dans sa culture c'est normal de frapper son enfant pour le discipliner, puis là il arrive au Québec puis c'est illégal, il est rentré en prison à cause de ça. Donc c'est important de prendre en compte le fait que la culture a joué un rôle dans sa manière d'éduquer son enfant, mais il y a tellement de choses sous-jacentes à ça aussi. Des fois tu vas retrouver toutes sortes de problématiques qui sont liées au fait qu'il a frappé son enfant au point de l'envoyer à l'hôpital, tu sais. Donc je pense que c'est un des facteurs à prendre en compte, mais pas le seul. » (Julie, intervenante en milieu communautaire, 6 ans d'expérience).

En effet, bien qu'ils admettent que la culture puisse influencer sur les agissements du justiciable, ils sont d'avis que ce n'est pas le principal facteur. Selon eux, les facteurs criminogènes peuvent s'appliquer à tous et permettraient davantage de comprendre la situation et la personnalité du justiciable :

« Tu sais je vais considérer l'allégeance délinquante, les pensées criminogènes, distorsions cognitives, les troubles de personnalités, trouble de l'attachement, avant l'enjeu ethnique, culturel. Pour moi c'est sûr que la couleur de la peau n'a rien à voir avec la personnalité de la personne. » (Léon, intervenant en milieu communautaire, 7 ans d'expérience).

Ces participants évoquent alors l'individualisation de leurs pratiques. En effet, ils rappellent que puisqu'ils effectuent un suivi individualisé, leur approche leur permet de s'adapter à la personne et de prendre en compte les caractéristiques et problématiques qui lui sont propres. Cela leur permet éventuellement d'inclure l'aspect culturel dans leur intervention sans que cela ne soit une priorité ou un aspect majeur de celle-ci :

« Je pense que ça se fait d'emblée parce qu'on fait de l'intervention individualisée. Donc c'est sûr que ça doit rentrer en ligne de compte. »

Par contre est-ce qu'on doit agir ou intervenir différemment seulement en fonction de la minorité ethnique ? Je ne pense pas. Je pense que tu sais l'intervention est individualisée peu importe, qui on a devant nous. (...) Est-ce qu'on devrait changer notre façon de faire seulement en s'attardant à l'origine ? Je ne pense pas. » (Frédérique, intervenante en milieu communautaire, 6 ans d'expérience)

Selon ces participants, chaque personne a une réalité différente, et ce, peu importe, son origine ethnique, ses caractéristiques physiques ou culturelles. Il n'y a donc pas de différences à faire entre les personnes racisées et une personne appartenant au groupe dominant. Deux personnes ayant la même culture pourraient avoir deux réalités complètement différentes en fonction de leurs expériences personnelles. L'origine ethnique ou culturelle n'est donc pas la raison pour laquelle les intervenants individualisent leur pratique, mais c'est plutôt le vécu et l'histoire personnelle du justiciable :

« Je travaille différemment... et bien oui, mais c'est que je travaille différemment avec des blancs aussi parce que chaque personne blanche à une réalité différente. Donc je n'y vais pas nécessairement avec la couleur de peau. J'y vais selon la réalité de la personne. Donc oui je travaille différemment, mais je travaille différemment avec deux personnes noires, je travaille différemment avec deux personnes blanches. Donc tu sais ce n'est pas nécessairement selon sa couleur de peau, c'est selon son vécu je te dirais. » (Rafaëlle, intervenante en milieu communautaire, 5 ans d'expérience)

2.2 Enjeux et questionnements concernant la prise en compte des différences culturelles.

Face à l'idée d'adapter leurs pratiques lorsqu'ils interviennent auprès des personnes racisées, les participants que nous avons rencontrés ont soulevé plusieurs enjeux et questionnements. Il ressort de nos entrevues que les intervenants en milieu communautaire sont les principaux concernés par ces questionnements.

2.2.1 Les craintes associées à l'adaptation.

Nos interviewés expriment plusieurs craintes concernant l'adaptation de leurs pratiques en raison de différences culturelles.

Peur de créer un système injuste ou stigmatisant.

Dans un premier temps, il ressort des entrevues que quelques participants craignent que l'adaptation crée un système injuste entre les justiciables. Selon eux, modifier leur manière de travailler avec les personnes racisées pourrait créer des iniquités avec les autres justiciables. En effet, selon eux, il pourrait parfois être pertinent de modifier ou améliorer leurs méthodes de travail, mais seulement lorsque cela implique l'ensemble des justiciables. Si ces modifications ou adaptations se font en fonction de l'ethnicité d'une personne, cela pourrait créer une certaine injustice vis-à-vis des justiciables qui ne seraient pas racisés :

« Mais je te dirais au niveau de nos rencontres, au niveau du suivi puis de la gestion de cas, encore là je ne vois pas en quoi ça serait bénéfique de changer quoi que ce soit. Bah en fait c'est toujours bénéfique de changer puis d'améliorer nos méthodes là évidemment. Mais tu sais d'y aller avec des changements spécifiques pour l'ethnicité... parce que l'enjeu ce serait de créer trop de distinction entre nos clientèles. » (Léon, intervenant en milieu communautaire, 7 ans d'expérience)

D'autres participants ont également mentionné que la prise en compte de la culture pourrait avoir pour effet de stigmatiser encore plus les personnes racisées. Ainsi, ils se demandent si cela serait réellement bénéfique pour ces dernières. Selon eux, cela aurait pour effet de trop marquer les différences entre ces personnes et le groupe majoritaire et pourrait donc les isoler davantage. Ainsi, ils ont l'impression que cela accentuerait les problématiques qu'ils vivent déjà en raison de leurs différences :

« Parfois on cherche à prendre vraiment en considération ces différences-là, mais de trop en prendre en considération est-ce que parfois, ça ne fait pas l'effet inverse ou de les isoler davantage? » (Marie-Lise, intervenante en milieu communautaire, 10 ans d'expérience)

Peur de changer la nature du suivi :

Une minorité de participants craint que l'adaptation ne change la nature du suivi. En effet, ils craignent que la prise en compte de la culture dans leurs pratiques puisse complètement

changer ces dernières. Ainsi, ils pensent que cela mettrait les professionnels à risque de ne plus effectuer leur travail adéquatement :

*« Si je commence à dire ok, je vais changer mon approche pour prendre en considération la culture différente. Là je me dis ok, encore une fois, est-ce que je procède de la manière appropriée, mon protocole de travail, tu sais ? Ou est-ce que là je suis vraiment en train d'accommoder dans le sens que là ça commence à complètement changer le suivi ? »
(Roger, intervenant en milieu communautaire, 2 ans d'expérience)*

Peur d'en faire trop :

Ensuite, il existerait chez quelques participants un sentiment d'incertitude quant à l'importance qu'ils devraient accorder à la culture. Il ressort de plusieurs entrevues que certains interviewés auraient peur d'en faire trop et ainsi d'avoir des interventions maladroitement ou inadéquates. Pour eux, il serait difficile de déterminer quelle est l'importance réelle de cet aspect pour le justiciable. Ainsi, ils craignent parfois de trop mettre en avant l'aspect culturel lors de leurs rencontres avec les justiciables alors que peut-être ces derniers n'en ressentent pas réellement le besoin :

*« Puis je me questionne à savoir si des fois je n'en ai pas un peu trop fait. J'en reviens à qu'est-ce que je disais au début, tu sais qu'on en fasse trop alors que la personne elle ne s'identifie pas... elle n'a pas le besoin qu'on prenne en considération qu'elle appartient à une minorité ethnique. Il ne faut pas non plus porter d'attention à outrance. Donc des fois je quitte une intervention puis je me dis : est-ce que j'en ai trop fait ? Est-ce que j'ai été too much dans mes façons d'accueillir les choses ? »
(Marie-Lise, intervenante en milieu communautaire, 10 ans d'expérience)*

Peur que cela ne soit exploité par les justiciables :

Quelques participants que nous avons rencontrés sont d'avis que parfois les justiciables pourraient utiliser leurs différences culturelles pour se justifier. Ainsi pour expliquer certains de leurs comportements, ils ont l'impression que certaines personnes pourraient utiliser leurs différences culturelles comme une excuse et se déresponsabiliseraient ainsi :

« Donc oui, non, malheureusement je dirais que j'ai ce réflexe-là de dire ok, est-ce que c'est vraiment une différence culturelle ou est-ce que là il essaye juste de se backer en disant quelque chose pour dire bla bla bla

*ça vient justifier telle action, tel geste, telle pensée, tel comportement ?
Donc ouais, je dirais que j'ai ce réflexe-là » (Roger, intervenant en
milieu communautaire, 2 ans d'expérience)*

Peur des difficultés.

Enfin, certains participants ont énoncé qu'ils trouveraient cela trop difficile d'ajouter l'aspect culturel dans leurs interventions. En effet, selon eux cela entraînerait une complexité supplémentaire pour les professionnels dans leur compréhension de la personne et dans leurs pratiques. Suivre des formations pour acquérir de nouvelles méthodes de travail à ce niveau serait un effort supplémentaire à fournir dont ils ne verraient pas nécessairement l'intérêt. En effet, les interviewés pensent que cela n'apporterait pas nécessairement de plus-value dans leur travail :

« Je t'avouerai que souvent les intervenants en général ont de la misère avec les typologies délinquentielles. Donc tu sais y'a certains types de délits ou certains types de personnalité, etc. Là si on amène en plus certaines ethnies dans ces typologies-là, ça va devenir un petit peu compliqué. En tout cas ça va demander beaucoup de formation puis je ne sais pas si la plus-value serait présente » (Léon, intervenant en milieu communautaire, 7 ans d'expérience).

2.2.2 Les limites aux possibilités d'adaptation.

Parallèlement aux peurs face aux enjeux de l'adaptation des pratiques, nos interviewés ont soulevé les limites de leurs possibilités d'adaptation.

Un cadre légal restrictif.

Bien que certaines dérogations puissent être possibles, telle une modification d'une condition légale de suivi psychologique en suivi thérapeutique de façon à donner accès à un accompagnement dans la langue d'origine du justiciable, celles-ci semblent rares. De fait, plusieurs participants pensent que le cadre légal avec lequel ils travaillent est trop restrictif pour pouvoir instaurer des adaptations.

Les participants travaillant en milieu carcéral par exemple, auraient des critères bien précis à respecter pour effectuer leurs évaluations et il serait difficile pour eux de les modifier

pour qu'ils soient culturellement adaptés aux justiciables :

« Les critères d'une recommandation sont quand même assez définis puis y'a pas tellement place à des dérogations. » (Nina, intervenante en milieu carcéral, 14 ans d'expérience)

Pour certains intervenants communautaires, les seules adaptations possibles seraient très réduites et concerneraient principalement les règlements propres à leur organisme communautaire, comme les horaires ou les autorisations de sorties :

« Tu sais, elle ferait le ramadan, puis faudrait qu'elle mange la nuit, et bien on va s'ajuster avec elle pour qu'elle puisse cuisiner la nuit aussi. » (Mélanie, intervenante en milieu communautaire, 19 ans d'expérience)

Une adaptation proportionnelle à la place que la culture prend dans la vie du justiciable.

Face à la question de l'adaptation, plusieurs de nos interviewés ont mentionné le fait que celle-ci doit être proportionnelle à la place que la culture prend dans la vie du justiciable. Ainsi, ils pensent qu'il faudrait regarder jusqu'à quel point la culture est importante aux yeux de la personne qu'ils accompagnent :

« Mais oui sinon je pense que j'interviens de la même façon avec les personnes blanches qu'avec les personnes de minorités ethniques. C'est vraiment la considération d'où est-ce qu'ils se situent là-dedans. Pour eux si on n'a pas besoin de faire attention à cet aspect-là de leur personne et bien c'est correct comme ça » (Marie-Lise, intervenante en milieu communautaire, 10 ans d'expérience).

Ils sont également d'avis qu'il ne faut pas réduire la personne à une question de culture, si la culture peut être vue comme un facteur explicatif des actes commis, il n'est pas le seul :

« Tu es responsable de tes gestes. Oui y'a un contexte, je veux dire y'a une portion de l'expérience de vie de la personne qui a pu avoir une incidence sur ses comportements criminels, mais ça ne s'arrête pas à ça.

Tu ne peux pas résumer un comportement qui a été fait ici, maintenant, aujourd'hui à "je viens de tel pays ou j'ai telle religion". Ça fait partie de l'équation, mais ce n'est pas à lui seul un critère qui justifie ou qui explique tout.» (Marc, intervenant en milieu carcéral, 9 ans d'expérience).

2.3 Des défis dans les interventions à l'égard des personnes racisées.

Pour nos interviewés leurs interventions avec les personnes racisées seraient accompagnées de plusieurs défis. Ils évoquent notamment une grande incompréhension, marquée par une communication difficile et un manque de connaissances, mais aussi de la méfiance à l'égard des justiciables racisés.

2.3.1 Communication difficile.

Quelques participants ont mentionné une certaine crainte à l'idée d'avoir des comportements, des attitudes ou des propos qui pourraient être perçus comme racistes, et cela, avec toutes les personnes racisées. Il y aurait donc un sentiment de devoir marcher sur des œufs puisqu'il faudrait faire davantage attention à ce qu'ils disent ou ce qu'ils font pour que ce ne soit pas mal interprété. Selon eux, les échanges seraient donc moins faciles en raison de cette vigilance :

« Mais tu vois ici, on a une femme noire dans la maison qui... cette différence-là pour elle c'est difficile à vivre. Puis je vais t'avouer que sachant ça chez elle, je me vois aller, puis je suis toujours vigilante à comment je lui parle pour pas qu'elle interprète mes propos comme étant raciste ou quoi que ce soit tu sais. » (Marie-Lise, intervenante en milieu communautaire, 10 ans d'expérience)

Une grande partie des participants remarque que pour les justiciables ne parlant ni français ni anglais, il existe une difficulté supplémentaire au niveau de la communication. En effet, pour ce groupe, la présence d'un interprète est requise. Le fait d'avoir un intermédiaire aurait pour effet de réduire la fluidité des échanges et d'occasionner une perte d'informations. Cette difficulté serait principalement ressentie par les intervenants

travaillant en milieu carcéral. Dans le cadre de leur travail, ils pensent que cela est une faiblesse puisqu'il serait difficile de recueillir toutes les informations nécessaires, celles-ci sont soit superficielles soit manquantes :

« Donc il manque quelque chose, il manque du contenu donc c'est comme si on n'a pas fait le tour complètement comparativement à un autre type d'entrevue avec une personne de la même origine que moi, qu'on communique comme ça puis qu'on se comprenne mieux. » (Marie-Josée, intervenante en milieu carcéral, 15 ans d'expérience)

Plusieurs interviewés relèvent que ces problèmes de communication auraient également un impact sur la qualité de leur travail. En effet, la compréhension entre les deux parties serait essentielle afin d'assurer que l'évaluation ou le suivi se fasse adéquatement. Le professionnel devrait être en mesure de comprendre où en est rendu mentalement le justiciable dans son cheminement pour le processus de libération. Les participants pensent donc que si la communication est plus superficielle, il leur sera plus difficile d'effectuer cette analyse :

« Tu sais par l'évaluation initiale même en fait on doit s'assurer de comprendre ce qu'ils disent puis on doit s'assurer à ce qu'ils reconnaissent les délits, qu'ils sont prêts à travailler, qu'ils nous font part de leur plan d'intervention donc s'ils ne parlent pas la langue... c'est ça, je pense que c'est très difficile de pouvoir les intégrer. » (Léon, intervenant en milieu communautaire, 7 ans d'expérience)

Quelques participants pensent que parler la même langue que le justiciable ou avoir un bagage culturel similaire à celui du justiciable faciliterait la communication et la compréhension. De plus, ils pensent que cela aurait pour effet de soulager les justiciables puisqu'eux-mêmes se sentiraient mieux compris :

« Puis je pense que tu sais pour eux d'avoir quelqu'un, un conseiller ou bien un intervenant communautaire, qui parle telle langue ou qui vient d'un background culturel similaire au sien, je pense que pour eux ça insère un petit soulagement. Disons que je me dirais : on dirait que je

suis avec quelqu'un qui parle la même langue que moi, peut-être qu'il va mieux comprendre ce que j'essaie de dire. » (Roger, intervenant en milieu communautaire, 2 ans d'expérience)

2.3.2 Peu de contacts avec des personnes racisées.

Plusieurs participants ont souligné qu'ils avaient peu de connaissance concernant les autres cultures et aussi le phénomène d'interculturalité. Ceci est exprimé en grande majorité par les intervenants du milieu communautaire, ils mentionnent qu'ils ne sont pas souvent confrontés à la diversité culturelle dans le cadre de leur travail. Ils seraient donc constamment obligés de modifier et rajuster leur manière de travailler puisqu'ils ne sauraient pas comment s'y prendre :

« Ma faiblesse c'est que je n'en connais pas assez, je pense. Tu sais comme je pourrais dire, je n'ai pas assez de femmes assez souvent non plus dans mon caseload, qui fait que j'en ai une de temps en temps. Donc faut que je me réajuste tout le temps quand j'ai une femme qui est d'une autre ethnie. Donc je pense que c'est un peu le manque de connaissance. » (Mélanie, intervenante en milieu communautaire, 19 ans d'expérience)

Une grande partie des participants mentionnent qu'ils auraient peu de connaissances concernant l'interculturalité et les différences culturelles. Bien que certains sachent que cela existe, ces concepts restent très abstraits pour eux. Ils auraient donc de la difficulté à les intégrer dans leurs pratiques de travail puisqu'ils auraient peu de connaissances et de compréhensions à ce niveau :

« Clairement une faiblesse ce serait que je n'ai pas eu tant de formation par rapport à ces minorités-là, tu sais l'interculturalité puis, etc. Tu sais ce sont un peu des concepts abstraits pour moi. Je sais que ça existe, je sais ce que c'est. Mais peut-être que j'ai un énorme manque de connaissance qui fait en sorte que je ne change pas mon intervention ou peu importe. » (Frédérique, intervenante en milieu communautaire, 6 ans d'expérience)

Également, une minorité de participants explique que ce sujet est peu abordé dans les

milieux de travail. Selon eux, tout ce qui rapporterait aux différences culturelles ou aux notions de discriminations ethniques, serait un sujet tabou et complètement mis de côté. Ainsi, ils sont d'avis que leur environnement professionnel ne leur permettrait pas d'accroître leurs connaissances concernant les concepts liés aux différences culturelles :

*« J'ai l'impression que c'est un sujet qui est un peu tabou si on veut ou qui est un peu comme... oui qui est un peu tabou. Les personnes blanches en général je pense qu'elles ont peur d'aborder ça. Je pense qu'elles ont peur de leur propre culpabilité là-dedans. Donc c'est quelque chose qui va être comme mis de côté puis qu'on ne veut pas rentrer là-dedans. »
(Julie, intervenante en milieu communautaire, 6 ans d'expérience)*

Enfin, quelques participants expliquent que le fait de ne pas être entouré de personnes racisées dans leur quotidien pourrait aussi être une faiblesse en contexte interculturel. Selon eux, cela pourrait expliquer le manque de connaissances et de conscientisation vis-à-vis des différences culturelles :

« Mais ma réalité de là où j'ai grandi, mettons, c'est que j'étais entourée de personnes blanches puis ce n'est pas parce que je le voulais, c'est vraiment juste question de milieu peut-être. (...) Puis aussi je suis consciente que moi j'ai grandi dans un milieu quelconque avec des blancs. Ce n'est pas parce que c'est un choix c'est vraiment juste ma réalité. » (Rafaelle, intervenante en milieu communautaire, 5 ans d'expérience)

2.3.3 Sentiment d'inconfort en lien avec des préjugés.

Quelques participants ont nommé ressentir un sentiment d'inconfort face à certaines cultures ou contextes culturels. En effet, ils ont remarqué qu'il existait des différences culturelles au niveau des comportements, des manières d'être ou des mentalités qui pouvaient être très différentes de ce qu'ils connaissent. Selon eux, certains aspects iraient parfois même à l'encontre de leurs propres valeurs, ce qui créerait un malaise lors des rencontres :

« Peut-être qu'avec certains il peut il y avoir plus un malaise. Tu sais par exemple, je pense, à certaines personnes comme les Asiatiques ce n'est pas des gens qui parlent beaucoup, c'est peut-être une phrase, quelques mots. » (Marie-Josée, intervenante en milieu carcéral, 15 ans d'expérience)

« Ce n'était pas moi qui travaillais avec elle à l'époque, mais il y avait une jeune Afghane, ses parents ne savaient pas qu'elle avait été en prison. Puis y'avait tout le côté confidentiel dont il ne fallait pas parler parce qu'elle aurait pu se faire tuer. Alors tu sais, il y a tout ce côté-là. J'étais contente de pas travailler avec elle, parce que ça m'aurait placée dans une situation un peu délicate aussi. » (Mélanie, intervenante en milieu communautaire, 19 ans d'expérience)

2.4 Un sentiment d'être démunis.

Enfin, il ressort de nos entrevues que les interviewés ont un sentiment d'être démunis lorsqu'ils travaillent avec des justiciables racisés. Plus particulièrement, ils mentionnent se sentir mal préparés et peu soutenus.

2.4.1 Être formés.

Presque tous les participants mentionnent un important manque de formations au sein de leurs organismes respectifs. Plusieurs d'entre eux font le parallèle avec les communautés autochtones et expliquent qu'il existe beaucoup d'outils et de formations pour ces populations, mais pas pour les autres groupes ethniques minoritaires :

« Puis tout comme on a des formations sur les autochtones, tout comme on pourrait avoir des formations par rapport aux autres minorités. Parce qu'on a beaucoup de formations, des choses par rapport aux autochtones. Mais on n'a pas nécessairement de... rien mis à notre disposition pour nous adapter aux minorités ethniques. Quand je pense à ça, je n'ai pas d'outils pour ça. Et j'y vais avec mon gros bon sens qui n'est peut-être pas le meilleur. » (Sarah, intervenante en milieu communautaire, 4 ans d'expérience)

En effet, plusieurs professionnels, parmi ceux rencontrés, s'inquiètent d'avoir de

mauvaises pratiques de travail en raison du manque de connaissances sur l'interculturalité. Ce sentiment est partagé en majorité par les intervenants travaillant en milieu communautaire :

« Mais tu sais en gros ce qu'on nous dit c'est : prenez-les comme si c'était monsieur madame tout le monde. Je veux dire, mettez les pas dans un panier à part. Mais là, peut-être que ce n'est pas la bonne façon de faire. Si notre intervention a à changer, je pense que faudrait que ce soit enseigné, faudrait que ce soit inclus dans les formations effectivement. » (Frédérique, intervenante en milieu communautaire, 6 ans d'expérience)

2.4.2 Être rassurés.

Parallèlement, quelques-uns parmi les intervenants rencontrés indiquent avoir besoin de voir leurs pratiques validées par les personnes racisées. En effet, selon eux, cela serait le meilleur moyen de savoir si leurs pratiques de travail sont justes ou non :

« Je pense que ça pourrait... peut-être pas dans le cadre d'une formation, mais peut-être justement de discuter avec des gens issus des minorités ethniques plus précisément de ces enjeux-là. Est-ce que pour eux, ils ont le sentiment qu'on devrait changer notre façon de faire ? Est-ce qu'on devrait s'adapter ? Je pense que d'avoir ce genre de discussions là, avec des gens qui sont issus des minorités ça pourrait être vraiment pertinents. » (Frédérique, intervenante en milieu communautaire, 6 ans d'expérience)

Selon eux, il serait également intéressant d'avoir davantage de personnes racisées dans leur équipe de travail. Cela permettrait d'avoir une plus grande ouverture parmi les professionnels, mais aussi d'obtenir des conseils et de l'aide de leur part :

« Puis d'avoir beaucoup plus de personnes issues des communautés dans les postes. Ça, je pense que c'est toujours éclairant de pouvoir aller voir. À chaque fois que je suis allée voir un collègue, ça a aidé à comprendre la personne avec qui on travaille. » (Stéphanie, intervenante en milieu communautaire, 4 ½ ans d'expérience).

2.4.3 Être aidés et soutenus.

Enfin, plusieurs participants souhaiteraient créer des liens avec des organismes spécialisés avec les personnes racisées. Ils pensent que cela permettrait dans un premier temps d'obtenir du soutien et d'acquérir plus de connaissances concernant les différences culturelles :

« D'avoir une personne-ressource. Ce serait intéressant d'avoir une personne-ressource. Je ne sais pas, il doit y avoir des gens qui se spécialisent dans un domaine qui pourrait nous aider. Quelqu'un à qui on peut poser des questions. » (Nina, intervenante en milieu carcéral, 14 ans d'expérience)

Dans un deuxième temps, ces intervenants pensent que cela permettrait de référer les justiciables à des organismes offrant des services spécifiques. Les justiciables pourraient ainsi bénéficier de ressources qui répondraient mieux à leurs besoins :

« Bah tu sais si le contexte le permet c'est sûr de créer peut-être des ponts avec des organismes. D'avoir peut-être une meilleure idée d'organismes comme en employabilité pour tel groupe ou tel groupe. Tu sais des fois les personnes les connaissent déjà donc on les connaît de par eux, mais pour ceux qui sont issus de cette communauté-là puis qui ne les connaissent pas, on pourrait avoir encore plus. Encore là je te dis ça puis on en a. Mais je trouve qu'on pourrait quand même en avoir plus. » (Stéphanie, intervenante en milieu communautaire, 4 ½ ans d'expérience)

3 Regard sur les prérequis pour travailler avec des personnes racisées.

Dans cette section, nous nous questionnons sur comment les intervenants voient les prérequis et compétences nécessaires pour travailler avec des justiciables racisés.

3.1 Une question de compréhension et d'écoute.

3.1.1 Comprendre le contexte culturel.

La majorité de notre groupe d'étude s'entend pour dire qu'il est important d'essayer de comprendre le contexte culturel du justiciable. En effet, selon eux, cela permettrait de mieux cerner la personne et sa façon de penser.

Pour certains, notamment les participants qui pensent qu'il est important de prendre en compte la culture d'une personne dans leur travail, il s'agit d'une manière de mieux comprendre comment ils pourraient ajuster leurs interventions. Ainsi, ils indiquent tenter d'obtenir des informations concernant plusieurs sphères de la vie du justiciable pour cerner les différences culturelles :

« Puis sinon j'essaie dans les discussions cliniques qu'on a, j'essaie d'aller voir c'est quoi le référent de la personne. Quand on parle de l'autorité, quand on parle de la famille, quand on parle du travail, quand on parle du couple... Peu importe de quoi qu'on parle, ne serait-ce que des fréquentations ou de la religion, la spiritualité, tu sais peu importe. J'essaie d'aller voir le référent. » (Stéphanie, intervenante en milieu communautaire, 4 ½ ans d'expérience).

Pour tous les autres participants, soit ceux qui ne pensent pas qu'il est nécessaire de prendre en compte la culture, comprendre le contexte culturel est un moyen de créer un lien de confiance avec le justiciable. Ils sont d'avis que s'intéresser à la culture du justiciable serait un levier pour créer une meilleure alliance thérapeutique. Il ressort de ces entrevues que l'idée principale est de s'intéresser à la réalité du justiciable, qu'il ait une culture différente ou non :

« Donc évidemment je ne peux pas passer sous silence certaines caractéristiques ou certains attributs ethniques comme dans toutes relations professionnelles ou intimes. S'intéresser à la réalité d'autrui c'est la première clé pour fonder une relation de confiance puis une alliance thérapeutique dans ce sens-là. » (Léon, intervenant en milieu communautaire, 7 ans d'expérience)

Plusieurs mentionnent alors que cette compréhension du contexte peut être utilisée comme un levier de motivation dans le cheminement du justiciable. Ils évoquent notamment la religion ou les croyances. Pour eux, certains aspects culturels pourraient même être intégrés dans le processus officiel de suivi si le professionnel juge que cela peut aider le justiciable dans sa réinsertion sociale :

*« Je m'intéresse au système de croyances des personnes parce que dans l'intervention ça a une importance majeure, ce sont les systèmes de croyances parce que bon ça peut être un facteur de motivation. Habituellement la religion peu importe ce qu'on en pense puis bon les critiques qu'on peut lui faire, souvent ça peut être un motivateur donc ça peut mener à vouloir agir en conformité avec ce système de valeur là. Donc oui en connaissant, évidemment je peux mettre ça dans son plan ou en tout cas intégrer ça dans son plan puis voir comment ça peut l'aider à avancer puis à ne pas revenir dans le système judiciaire. »
(Léon, intervenant en milieu communautaire, 7 ans d'expérience)*

3.1.2 Être ouvert à la différence.

La grande majorité des participants pense que l'ouverture d'esprit est une qualité essentielle dans un contexte interculturel. Les participants comprennent que les personnes racisées ont un parcours différent des personnes du groupe dominant et qu'ils sont sujets à de la discrimination et du racisme. Pour cette raison, ils pensent que l'ouverture d'esprit passerait tout d'abord par une grande capacité d'écoute, pour que les justiciables puissent eux-mêmes s'exprimer sur leurs différences :

« Dans la dernière année on a beaucoup entendu parler du Black Lives Matter puis par les réseaux sociaux, en tout cas moi j'ai été témoin de plusieurs partages puis des partages super intéressants sur ce que les personnes noires portaient sur leurs épaules. Tu sais ce n'est pas nécessairement elles qui avaient vécu ça, mais qui portaient sur leurs épaules. Donc je pense qu'une grande écoute, un grand respect de ça c'est vraiment important, à mon sens à moi. » (Marie-Lise, intervenante en milieu communautaire, 10 ans d'expérience)

En plus de l'écoute, nos interviewés indiquent qu'il leur semble aussi important d'avoir une certaine empathie et sensibilité quant aux différences culturelles. Ils sont d'avis qu'en tant que professionnel, il faut tenter, au mieux, d'essayer de se mettre à la place de l'autre :

« D'essayer de comprendre parce que tu sais même si je ne serais pas capable de comprendre, mais d'essayer de me mettre à sa place. Ce qui n'est pas toujours évident, mais je pense que c'est important à juste comme avoir cette ouverture-là. » (Mélanie, intervenante en milieu communautaire, 19 ans d'expérience)

Plusieurs participants ont nommé qu'il était essentiel qu'ils soient dans un état d'esprit de non-jugement. Il est important que les personnes racisées qu'ils rencontrent ne se sentent pas jugées par rapport à leurs différences culturelles. Cela permettrait aux justiciables de se sentir plus en confiance, de s'ouvrir davantage lors des rencontres et ainsi cela augmenterait les chances d'une meilleure collaboration :

« Mes forces je pense que ce serait peut-être un peu ce que j'ai dit tantôt, au niveau de l'ouverture d'esprit, pas juger, en général d'avoir un souci que l'autre se sente bien. Je pense que si l'autre se sent bien il y a plus de chances qu'il s'ouvre avec toi, tu sais. Est-ce que ça fonctionne toujours ? Non. Mais je pense que d'essayer de mettre cette table-là pour augmenter les chances de réussite. Mais comme avec n'importe qui des fois ça ne fonctionne pas, puis ça ne fonctionne juste pas » (Stéphanie, intervenante en milieu communautaire, 4 ½ ans d'expérience)

Un des participants note toutefois que l'ouverture d'esprit est une caractéristique personnelle. Il ne suffit donc pas d'essayer d'être ouvert, mais il faut que cela soit une qualité intrinsèque pour s'assurer que le travail se fasse dans les meilleures dispositions possibles :

« Si tu n'es pas ouvert dès le début tu ne peux pas prendre en charge une clientèle. Mettons une clientèle autochtone ou qui vient d'un autre pays je suis très ouvert, ça m'a toujours intéressé. J'ai fait un paquet de voyages. Donc c'est des caractéristiques personnelles aussi. Donc l'ouverture. » (Marc, intervenant en milieu carcéral, 9 ans d'expérience)

3.2 Une question de professionnalisme : une capacité de se remettre en question.

3.2.1 Mettre de côté ses propres valeurs.

Quelques participants ont mentionné qu'il était important de mettre de côté ses propres valeurs dans un contexte interculturel. Selon eux, lorsqu'ils se retrouvent déboussolés ou heurtés par certaines différences culturelles, il est essentiel qu'ils analysent la situation pour que celles-ci ne viennent pas biaiser leur travail. Dans cette analyse d'eux-mêmes, les professionnels pensent qu'une des compétences nécessaires dans leur travail serait la conscience de soi, de ses valeurs et de ses préjugés. Il ressort des entrevues qu'en ayant cette conscience, il serait plus facile par la suite d'effectuer un travail objectif et exempt de biais :

« J'en parlais tantôt, ouverture à soi peut être. Dans le sens où que tu sois conscient de tes propres biais par rapport à tes valeurs puis par rapport à ce qui te heurte personnellement. Par rapport à ce que tu es capable de gérer toi dans ce qui te dérange, ce qui t'appartient, ce qui appartient à l'autre. » (Alexandra, intervenante en milieu carcéral, 16 ans d'expérience)

Quelques participants précisent que cette conscience de soi est nécessaire parce qu'elle permet de réaliser que ses propres valeurs ne sont pas celles de tous et qu'elles ne sont pas applicables à tous. Selon eux, s'ils ne se basent que sur leur vision, mentalité et valeurs, ils risquent d'avoir des interventions peu efficaces :

« Évidemment, en étant en position culturelle dominante, on a tendance à penser que nos pensées, nos valeurs, nos attitudes sont celles qui s'appliquent à l'univers entier. Donc c'est ça, c'est faire attention à ça. Tu sais quand on explique certaines notions à un résident, ça touche à ses valeurs aussi. Comme si nous on se base sur ce qu'on considère être la bonne approche ou la bonne manière de voir, la manière ou les liens ou... Tu sais on peut peut-être manquer notre coup avec le gars. » (Léon, intervenant en milieu communautaire, 7 ans d'expérience)

3.2.2 Admettre ses lacunes.

Selon certains participants, il est aussi important en tant que professionnel d'admettre ses lacunes et de verbaliser son manque de connaissances. En effet, selon eux, il est normal de ne pas avoir des connaissances sur tous les sujets, et ils se doivent de le dire aux justiciables. Ils pensent donc qu'il est important d'exprimer ses méconnaissances pour chercher à mieux comprendre le justiciable :

« En général, même admettons avec un québécois si je ne comprends pas quelque chose j'aime ça leur dire. Il n'y a pas un rapport de force là. Tu sais hésite pas à me le dire si y'a quelque chose que je ne comprends pas. Mais là on dirait que je le dis, puis je le nomme, mais de façon plus culturelle tu sais. Si tu as l'impression que je ne comprends pas quelque chose, si tu as l'impression que dans mon reflet ou comment j'ai analysé tes propos, ce n'est pas ça que tu voulais dire, sache que tu as l'espace pour le dire. » (Stéphanie, intervenante en milieu communautaire, 4 ½ ans d'expérience)

« Puis aussi être à l'aise de dire bah je ne le sais pas. Tu sais je ne le sais pas c'est quoi ta réalité. Puis je ne sais pas c'est quoi être musulman. Explique-moi. Être capable de dire qu'on n'est pas spécialiste dans tout, tu sais. Puis être capable comme moi, mettons je dois être capable dans certaines situations que je sens que c'est nécessaire de dire : oui c'est ça ma réalité de blanche, née d'une famille blanche, puis née dans une banlieue. » (Rafaëlle, intervenante en milieu communautaire, 5 ans d'expérience)

3.2.3 Être capable de mettre ses limites.

Enfin, une minorité de participants mentionnent qu'il ne faut pas oublier de savoir mettre ses limites. En effet, ils sont d'avis que parfois, même avec beaucoup d'efforts pour être ouvert d'esprit ou empathiques, il y a certaines différences culturelles qui peuvent les rendre inconfortables. Ils pensent donc qu'il est important de le réaliser et d'éventuellement transférer le dossier, pour se respecter, mais également pour ne pas avoir de mauvaises pratiques avec les justiciables :

« En fait, c'est sûr que tu sais ici on est une mini équipe, donc c'est plus difficile de décider. Mettons en milieu ouvert on avait une grande équipe donc c'était facile de dire, moi ce dossier-là je n'en veux pas parce que j'ai de la difficulté à travailler avec ces gens-là. Donc on se passait parfois des dossiers. Mais j'en faisais pareil pour me confronter à cette clientèle-là. Mais parfois, tu t'écoutes aussi. » (Alexandra, intervenante en milieu carcéral, 16 ans d'expérience)

3.3 Une question de lien de confiance.

Idéalement, pour travailler avec des personnes racisées, la littérature montre que le lien de confiance avec le professionnel était très important. Toutefois, les études ont montré qu'il existait d'importantes barrières culturelles entre eux (Chang et Yoon, 2011 ; Owen et al., 2017, 2017).

De fait, en raison de leur statut d'autorité, quelques participants mentionnent qu'il est généralement ardu de créer un lien de confiance avec les justiciables :

« Ça revient à faire attention à notre rôle d'autorité parce qu'encore là tu sais, je pense au-delà du blanc méchant dominant, il y a la figure d'autorité. Tu sais, encore la personne qui est là pour leur dire quoi faire parce qu'ils n'ont pas su gérer leur vie. Ils peuvent avoir cette impression-là. » (Léon, intervenant en milieu communautaire, 7 ans d'expérience)

De fait, quelques-uns soulignent qu'il existe un défi supplémentaire à ce niveau lorsqu'il s'agit de travailler avec des personnes racisées. Les intervenants que nous avons rencontrés pensent qu'il existe un certain décalage entre eux et les justiciables appartenant à ces groupes, qui serait accentué par le sentiment d'avoir un vécu différent, mais également de ne pas être soumis aux mêmes contraintes :

« Bah oui quand je te parlais d'ouverture à discuter, y'en a qui sont très ouverts à parler de racisme. Il y en a d'autres qui, face à une femme blanche, qui a été à l'université, sont moins ouverts » (Rafaelle,

intervenante en milieu communautaire, 5 ans d'expérience)

« Ça dépend de la personne, mais j'ai eu des personnes que la manière que c'était dit c'est comme, oui que moi je n'aurais pas pu comprendre ça. » (Sarah, intervenante en milieu communautaire, 4 ans d'expérience)

Toutefois, les intervenants que nous avons rencontrés et qui appartiennent à un groupe ethnique particulier ne semblent pas ressentir la même chose. Ils ont affirmé qu'il était souvent plus facile pour eux de créer un lien de confiance avec les justiciables racisés. Il ressort des entrevues que leurs expériences personnelles leur permettraient de mieux comprendre la réalité de ces personnes. Ils ressentent également que cela rassurerait davantage ces derniers et les mettrait à l'aise plus facilement. Selon eux, le fait d'être soi-même une personne racisée serait un atout dans la création d'un lien de confiance avec le justiciable :

« Juste la première fois qu'on se rencontre, tu sais il va dire "Roger ?". Je suis comme "oui c'est mon nom". Il est comme "ok c'est un nom (pays d'origine) ?". "Ouais ok ok". Puis là, tu vois que y'a une petite spark dans les yeux, "ah ok ok", ça crée un petit lien. Je lui dis c'est sûr qu'on va parler en français ou peut-être anglais, mais je pense que pour eux déjà le fait qu'il y ait une similarité, disons au niveau de la langue, ça crée déjà un petit "ok". » (Roger, intervenant en milieu communautaire, 2 ans d'expérience)

4 Conclusion

Dans ce chapitre nous avons mis en lumière les représentations sociales des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi des justiciables racisés afin de mieux comprendre leurs pratiques de travail.

À la suite de nos entrevues avec les intervenants, nous constatons que ces derniers semblent conscients que la prise en charge des justiciables racisés est teintée d'un certain ethnocentrisme et de discriminations, voire de racisme, ce qui rendrait l'expérience de ces

justiciables dans le système pénal plus difficile.

Ensuite, concernant la question de prise en compte des différences culturelles, les participants ont des avis partagés et ils semblent appréhender les conséquences de l'adaptation de leurs pratiques à cet égard. De plus, ils évoquent les limites d'une possible adaptation, notamment en raison du cadre légal qu'ils trouvent assez restrictif.

Les participants ont également mentionné les défis auxquels sont confrontés les participants dans le cadre de leur travail avec les justiciables racisés. Leurs interventions sont marquées par une grande incompréhension de ces justiciables ce qui entraîne un sentiment d'être démunis et rend leurs pratiques parfois confuses ou difficiles.

Enfin, les intervenants que nous avons rencontrés ont mis en avant les prérequis nécessaires aux professionnels lorsqu'ils travaillent en contexte interculturel. Ces derniers sont l'élaboration d'un lien de confiance, la compréhension et l'écoute, ainsi que la capacité de se remettre en question.

Discussion

Dans ce chapitre, nous exposerons les résultats de notre recherche en les mettant en relation avec notre cadre théorique ainsi que notre revue de littérature. Nous tenterons donc d'apporter quelques éléments de compréhension sur les pratiques des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés.

1 Des pratiques marquées par de la méconnaissance, de l'incompréhension et de la peur.

Plusieurs études se sont penchées sur les pratiques mêmes de professionnels œuvrant dans le système pénal, lorsqu'ils se retrouvent en contexte interculturel. Il ressort de notre revue de littérature que les intervenants ont un important manque de connaissances sur les différences culturelles (Hannah-Moffat, 2001 ; Hannah-Moffat et al., 2009). Les professionnels ressentiraient eux-mêmes le besoin d'avoir plus de formations pour accroître leurs connaissances sur les différences culturelles et sur le contexte culturel des justiciables (Hannah-Moffat, 2001). L'auteure Sarah Turnbull (2016) exprime dans son étude qu'il existe des formations pour accroître la sensibilité culturelle des agents en détention, mais celles-ci sont principalement concentrées sur les personnes autochtones.

Emerson écrivait « fear always springs from ignorance », la peur naît toujours de l'ignorance. Plusieurs études, notamment dans les domaines professionnels, se sont penchées sur le concept de l'altérité. L'« autre » est définie par Nowicki (2019) comme étant la personne « qui ne fait pas partie du groupe ». Elle précise également que cet « autre » peut être perçu comme étant une menace. Ainsi, pour Cohen-Emerique (2006), les professionnels qui se retrouvent en contexte interculturel seraient confrontés à un choc culturel et à une insécurité que leur provoque l'inconnu. Le professionnel pourrait même être perturbé dans son identité professionnelle, notamment avec les personnes ne parlant pas la même langue que lui (Cohen-Emerique, 2006). Il pourrait avoir l'impression qu'on

ne lui dit pas tout et donc avoir le sentiment de ne pas comprendre la situation et d'en perdre le contrôle. Selon Varin (2020), la rencontre et la communication sont les deux éléments qui permettraient de mieux connaître l'autre personne et ainsi diminuer cette peur de l'inconnu.

1.1 Des pratiques marquées par de la méconnaissance.

En accord avec la littérature, la méconnaissance est l'élément qui est ressorti comme étant le concept le plus présent dans le discours des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés. Cette section vise à aborder les différentes portées de cette méconnaissance.

Tout d'abord, il semble que les pratiques des intervenants soient marquées par une méconnaissance de la personne en tant que telle, c'est-à-dire du justiciable racisé en raison d'une absence de contact ou de contacts réduits avec des personnes appartenant à un groupe minoritaire. En effet, plusieurs d'entre eux indiquent ainsi être peu amenés à rencontrer des personnes appartenant à ces groupes minoritaires dans leur quotidien. Également, alors même qu'un des critères de sélection de notre échantillon était le fait d'avoir travaillé, à un moment ou un autre, avec au moins un justiciable appartenant à une minorité ethnique ou visible, il semblerait que ces professionnels aient néanmoins peu d'occasions de travail avec des justiciables racisés. Ils auraient ainsi moins l'occasion d'évaluer ou d'effectuer le suivi des personnes appartenant à ces groupes. Ainsi, ce manque de contacts avec cette population entraînerait une méconnaissance à l'égard de celle-ci. Les intervenants semblent avoir peu de connaissances sur les personnes étant différentes du groupe dominant ainsi que sur leurs différences culturelles.

Ensuite, il ressort qu'il existe une méconnaissance au niveau des pratiques à adopter. Les propos des professionnels rencontrés font ainsi ressortir que ceux-ci ne semblent pas savoir comment intervenir auprès des personnes racisées. Si les participants ont exprimé avoir peu de contacts avec cette population, cela semble poser problème dans le cadre de leur travail. En effet, leurs pratiques semblent marquées par une grande incertitude et un certain

flou. Non seulement ils ont peu de contacts avec cette population, mais en plus, ils ont peu, voire pas du tout, de formations et de renseignements à ce sujet dans leur environnement professionnel. Ainsi, les intervenants ont régulièrement le sentiment de « marcher sur des œufs » ou de devoir improviser lorsqu'ils se retrouvent face à un justiciable racisé. Il semble donc il y avoir un manque de connaissance concernant la manière d'intervenir avec cette population.

En dehors de leur propre reconnaissance de cette méconnaissance, nous avons pu identifier à quelques reprises que les participants avaient des propos assez racisants. Des termes tels que « la culture asiatique » par exemple, ont régulièrement été employés mais sont en fait des raccourcis qui enferment certains groupes dans des stéréotypes qui ne les définissent peut-être pas. Cela pourrait entraîner des interventions trop simplistes mais aussi inadéquates et discriminantes pour les groupes de personnes visés. Cette constatation démontre encore une fois le besoin d'informations et de connaissances des intervenants qui ne semble pas avoir conscience de la complexité des réalités culturelles.

Il est toutefois intéressant de noter qu'il existe un certain paradoxe lié à leur méconnaissance. En effet, les participants semblent tout à fait conscients de la situation et de l'expérience des personnes racisées au sein du système pénal. Les notions de discrimination et de racisme au sein du système leur sont donc familières. C'est donc plutôt au niveau individuel, lorsqu'il s'agit de leur propre expérience avec cette population, que cette méconnaissance semble se traduire. Nous remarquons donc qu'il existe un décalage entre leur méconnaissance au quotidien et leur sensibilité ou conscience du vécu général des personnes racisées.

1.2 Des pratiques marquées par de l'incompréhension.

L'élément de méconnaissance fait ressortir un autre concept très présent dans le discours de nos participants, qui est celui de l'incompréhension. Les entrevues ont indiqué que les participants ne comprennent pas comment ni pourquoi ils devraient prendre en compte les différences culturelles dans leurs pratiques.

Dans un premier temps, lorsqu'ils considèrent que la prise en compte des différences culturelles devrait faire partie de leurs interventions, ils semblent ne pas savoir comment les intégrer. La place que la culture prend dans la vie d'un individu ainsi que l'intensité et l'accent qu'ils devraient mettre sur cet aspect ne sont pas clairs pour eux.

Dans un deuxième temps, les participants ne comprennent pas pourquoi ils devraient prendre en compte les différences culturelles dans le cadre de leur travail. Il semble ainsi évident, pour les intervenants rencontrés, que la différence culturelle ne doit pas être prise en compte dans leur analyse de la responsabilité dans l'acte criminel commis. Par ailleurs, les intervenants ont souvent nommé que les facteurs criminogènes étaient les aspects primordiaux à prendre en compte dans leurs évaluations ou dans leurs suivis et que c'est à ceux-ci qu'ils devraient se référer de façon prioritaire, sinon uniquement, dans le suivi d'un individu et de ses agissements délictuels.

Parallèlement, nous relevons que cette incompréhension semble réciproque. La littérature a montré qu'il existe également de l'incompréhension chez les justiciables racisés à l'égard du système pénal. Pour plusieurs auteurs (Hannah-Moffat et al., 2009 ; Owusu-Bempah et al., 2014), ce dernier ne leur serait pas adapté et cela engendrerait beaucoup d'incertitude durant leur expérience judiciaire. Nos participants ont aussi mentionné cette incompréhension chez les justiciables, notamment les nouveaux arrivants à qui le système ne serait pas expliqué.

Ainsi, les intervenants ne savent pas comment ni pourquoi ils devraient intégrer l'aspect culturel dans leurs pratiques, mais les justiciables également ont de la difficulté à comprendre et à s'intégrer dans le système pénal, en raison de leurs différences culturelles. Nous remarquons donc que cette incompréhension est mutuelle, les deux groupes ne semblent pas se comprendre et ne semblent pas savoir comment s'appréhender.

1.3 Des pratiques marquées par de la peur.

Enfin, le troisième élément en lien avec l'incompréhension qui ressort de nos analyses est la peur que semblent ressentir les participants lorsqu'ils interviennent avec des personnes racisées.

Cette peur prend différentes formes. D'une part se retrouve la peur d'être manipulés par les justiciables racisés. En effet, les intervenants semblent assez méfiants à l'égard des justiciables. Ils craignent que ces derniers profitent du système, voire, qu'ils jouent de leurs différences culturelles. Rappelons que nos participants ont peu de connaissances et ne comprennent pas vraiment tous les aspects entourant la notion de culture et l'impact que celle-ci peut avoir dans la vie d'un individu. Ainsi, lorsque les justiciables s'expriment par rapport à leurs différences culturelles, il apparaît que les intervenants ne savent pas comment interpréter et analyser ces nouvelles informations qu'ils ont de la difficulté à comprendre. Ils craignent ainsi que les personnes racisées tentent de se déresponsabiliser de leurs actions en les justifiant par des différences culturelles.

Il semble alors exister une certaine méfiance dans leurs interactions avec ces justiciables. Cohen-Emerique (2006) explique que l'incompréhension des professionnels face à l'inconnu entraîne un sentiment de perte de contrôle et de fait, une certaine peur. Ce sentiment de perte de contrôle paraît présent chez nos participants, qui semblent avoir de la difficulté à confirmer ou infirmer les propos des justiciables en raison de leur manque de connaissances sur les différences culturelles.

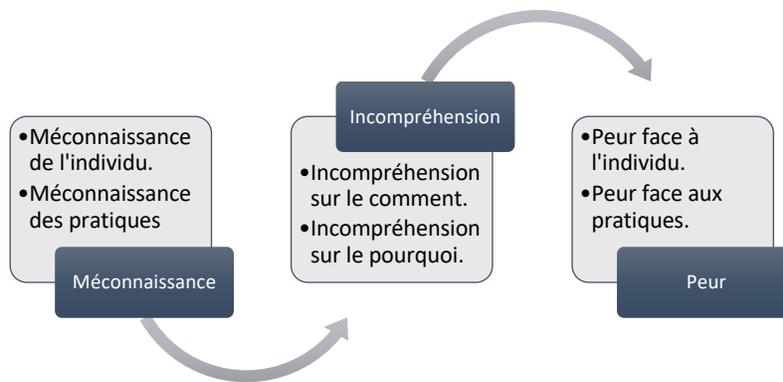
D'autre part se retrouve la peur d'intervenir inadéquatement face à un justiciable racisé. Ainsi, cette peur se traduit également face à leurs pratiques. D'un côté, les participants craignent de ne pas assez prendre en compte la culture ou les propos des justiciables à cet égard. La notion de lien de confiance semble être un élément très important dans leurs interventions puisque c'est grâce à celle-ci qu'ils pourront obtenir une bonne collaboration de la part des justiciables. Les professionnels sont conscients que la culture peut être un aspect important dans la vie d'un individu, mais comme nous l'avons expliqué précédemment, ils ne savent pas à quel point celle-ci est essentielle ou comment ils

devraient l'intégrer dans leurs pratiques. Il semble alors y avoir une certaine peur à l'idée de ne pas assez intégrer cette notion et ainsi de ne pas assez exploiter ce lien de confiance ou pire, de le détériorer.

D'un autre côté, il apparaît que les intervenants ont également peur de trop prendre en compte la culture dans leurs interventions. Il semble que bien qu'ils craignent que de ne pas l'intégrer puisse nuire à leur lien de confiance avec le justiciable, ils craignent tout autant d'avoir de mauvaises pratiques s'ils la prennent trop en considération. Ils auraient donc peur d'effectuer des analyses erronées en associant la culture à certains éléments de compréhension alors que ces deux derniers n'auraient peut-être aucun lien.

1.4 Conclusion

La littérature nous permet de constater que cette peur, peur de l'autre, mais aussi peur d'effectuer un mauvais travail, découle de l'ignorance, que nous avons ici appelé la méconnaissance. Nous remarquons donc que l'incompréhension qui découle de la méconnaissance est à l'origine de ces peurs que ressentent les professionnels lorsqu'ils travaillent avec des personnes racisées. Le fait de ne pas vraiment connaître les éléments entourant la notion de culture entraîne une grande incertitude dans leurs pratiques. C'est cette incertitude, cet inconnu, qui semble les mener à se questionner concernant la prise en compte des différences culturelles et à craindre les répercussions négatives qu'elle pourrait avoir sur leur travail.



2 Des pratiques basées sur une recherche d'égalité.

2.1 Des pratiques basées sur un principe de justice, d'égalité et d'équité.

Le contexte pénal dans lequel nous nous trouvons aujourd'hui est marqué par une volonté de réguler les niveaux de déviances et diminuer les risques de récidive des délinquants (Feeley et Simon, 1992; Slingeneyer, 2007). Ce changement pénal a été théorisé par Feeley et Simon, qui nomment ce modèle « la nouvelle pénologie ». À l'aide d'outils actuariels, les pratiques ont été standardisées et uniformisées dans le but qu'elles soient moins chères, plus performantes, mais aussi égalitaires pour tous les justiciables (Feeley et Simon, 1992 ; Quirion, 2006 ; Slingeneyer, 2007). Selon Vacheret et Cousineau (2005, p. 385), ce modèle est « issu d'une volonté de mise en place d'un système équitable, juste et cohérent, non accompli par le modèle clinique précédent ».

Ainsi, puisque les justiciables sont évalués et tous gérés de la même manière, on ne s'intéresse plus à leurs aspects individuels et à leurs besoins, mais plutôt à la gestion de groupe d'individus (Feeley et Simon, 1992; Slingeneyer, 2007; Vacheret et al., 1998). Plusieurs auteurs ont relevé les risques se rapportant à ce nouveau modèle. En effet, selon eux, il empêcherait les professionnels d'utiliser pleinement leur jugement clinique et ne permettrait donc pas d'appréhender les spécificités des justiciables et le contexte

psychosocial et culturel nécessaires à la compréhension de leurs besoins et de leurs agissements criminels (Bérard et al., 2013; Quirion, 2006; Ward et Stewart, 2003).

Tout d'abord, il ressort de nos analyses que nos participants souhaitent intervenir de manière égalitaire avec tous les justiciables, il existe donc une volonté de ne pas privilégier un groupe plus qu'un autre. Le fait de s'intéresser à la culture chez un justiciable racisé, alors qu'on ne s'y intéresse pas nécessairement pour les justiciables appartenant au groupe dominant, semble alors perçu par plusieurs des intervenants rencontrés comme potentiellement injuste pour ces derniers. L'idée d'inclure une sphère supplémentaire dans l'analyse pour un groupe et pas pour l'autre poserait problème chez les intervenants qui auraient l'impression de faillir à leur principe d'égalité.

Ensuite, il apparaît qu'intervenir sur un principe d'égalité permettrait de ne pas faire ressortir les différences entre les groupes, soit entre les personnes du groupe dominant et les personnes racisées. Le fait de prendre en compte la culture semble être considéré comme mettant trop en avant les différences culturelles entre les justiciables. En effet, les intervenants paraissent craindre que cela ait pour effet de marquer le fait que les personnes racisées sont différentes du groupe dominant. Ainsi, ils semblent préférer avoir des pratiques égalitaires et uniformes par crainte de stigmatiser davantage les justiciables appartenant à un groupe minoritaire ou au contraire de les privilégier.

Ainsi, nous constatons qu'en accord avec la littérature, les intervenants que nous avons rencontrés se basent principalement sur le principe d'égalité pour justifier l'uniformisation de leurs pratiques.

Par ailleurs, il ressort de nos analyses que l'individualisation des pratiques reste un aspect important du travail des intervenants. Bien qu'ils essaient de respecter le cadre formel avec lequel ils travaillent, ils tentent tout de même de trouver une certaine façon de prendre en compte les différences individuelles. Ainsi, il semble que cela puisse être un moyen pour eux, de ne pas complètement exclure la culture. Nous constatons donc que les pratiques des intervenants sont plutôt nuancées face à la standardisation.

2.2 Des principes qui génèrent un certain ethnocentrisme.

Le principe de la discrimination positive (ou « affirmative action ») se définit généralement comme « une réorientation des politiques publiques, dont l'objectif est de favoriser une ou plusieurs catégories sociales spécifiques, afin de compenser des inégalités préexistantes et durables qui affectent ces groupes au regard des normes sociales en vigueur » (Wuhl, 2008, p. 85). Le « colorblindness », donc l'application d'une philosophie de « non différence » entre les groupes pourraient mener à davantage d'inégalité puisqu'elle ne permettrait pas de prendre en compte les désavantages déjà existants de certains groupes (Alexander, 2010; Nagel, 2003). Plusieurs auteurs (Stasse, 2004; Wuhl, 2008) s'entendent pour dire que poser des actions dans le sens de la discrimination positive est primordial pour réparer les inégalités sociales que vivent certains groupes de la population. Pour atteindre l'objectif de la « non différence » entre les groupes il faudrait d'abord accepter les différences (Nagel, 2003; Wuhl, 2008).

Nous avons précédemment vu que l'ethnocentrisme est un concept qui se définit comme étant le fait d'interpréter ce qui nous entoure selon nos propres normes et notre propre cadre de référence (Preiswerk et Perrot, 1975). Les effets néfastes de cette notion pourraient être le mépris et l'exploitation des groupes culturels n'ayant pas acquis les normes du groupe dominant (Ledoyen, 1998).

La littérature indique que le manque de connaissances sur les différences culturelles pourrait avoir de lourdes conséquences sur les personnes prises en charge puisque les professionnels tendent à imposer leur propre cadre de référence, soit celui du groupe dominant et ainsi faire preuve d'ethnocentrisme (Hannah-Moffat et al., 2009 ; Owusu-Bempah et al., 2014). Celui-ci ne correspondant pas toujours – sinon rarement - à la réalité des personnes racisées, il ne répondrait donc pas adéquatement aux besoins des justiciables (Hannah-Moffat et al., 2009 ; Owusu-Bempah et al., 2014). Ainsi, le manque de connaissance et de sensibilité face à la culture de l'autre pourrait influencer négativement l'attribution des facteurs de risque lors de l'évaluation et désavantager les personnes

racisées (Hudson et Bramhall, 2005).

La philosophie de la nouvelle pénologie nous amène à constater une certaine reproduction de l'ethnocentrisme chez nos participants.

Tout d'abord, la justification des intervenants à l'effet que s'intéresser à la culture des justiciables racisés ne serait pas primordiale puisque l'individualisation permettrait de prendre en compte les différences individuelles à travers le vécu de chacun, est en fait assez ethnocentrée. En effet, se concentrer sur le « vécu » des justiciables et non spécifiquement à la culture est impossible puisque chaque individu a une culture et que celle-ci régit son vécu. Le groupe dominant a également une culture, et si celle-ci n'est pas consciemment prise en compte dans les interventions c'est parce qu'elle est partagée par l'intervenant. Elle est donc automatiquement prise en compte dans ce contexte. Les interventions prennent donc toujours en compte la culture, mais elles se basent sur les référents culturels de l'intervenant et sont donc ethnocentrées.

Ensuite, il apparaît que bien que les participants tentent d'intégrer certaines dimensions plus personnelles à un cadre préformaté, à travers l'individualisation, ceci semble en fait très limité. En effet, le système dans lequel s'inscrit les pratiques d'évaluation et de suivi, est très cadré et les bases sont difficilement voire pas du tout, modifiables. Les études ont montré que les outils actuariels qu'utilisent les professionnels sont basés sur le cadre de référence du groupe dominant. Les participants que nous avons rencontrés, admettent eux aussi que les dérogations ou modifications sont difficilement faisables. Ainsi, leur volonté d'intégrer des dimensions plus personnelles, ce qui permettrait éventuellement d'intégrer la culture, semble très limitée si la possibilité d'effectuer des ajustements dans leurs pratiques est peu probable. Les professionnels se retrouvent donc à travailler de la même manière avec tous les justiciables.

Ainsi, nous constatons que finalement les intervenants ont des pratiques de travail très uniformisées.

Cette volonté d'égalité entre les personnes est très présente dans les professions de l'humain, notamment en raison des valeurs démocratiques qui les régissent. Elle amène toutefois les professionnels à utiliser un cadre de référence identique pour tous, soit celui du groupe dominant, ce qui selon la littérature, relève d'une certaine forme d'ethnocentrisme. L'enjeu avec cette attitude est que les différences culturelles sont minimisées, voire banalisées. Les besoins spécifiques des justiciables ne sont donc pas pris en compte. De plus, il semble que cela ne permettrait pas aux professionnels d'effectuer des analyses justes si certaines situations ou certains comportements ne sont pas considérés dans le contexte culturel dans lesquels ils s'inscrivent.

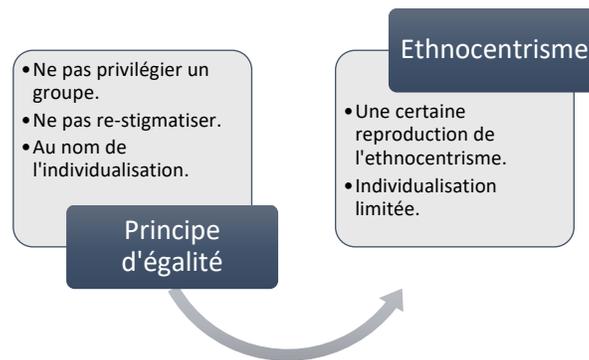
Enfin, la littérature sur la discrimination positive et l'« affirmative action » amène à se questionner quant à la pertinence d'avoir des pratiques basées sur un principe d'égalité. Celui-ci ne permet pas de prendre en compte les discriminations que vivent déjà les personnes racisées et qui ont certainement un impact sur leur potentiel de libération et de réinsertion sociale. Il semble donc illusoire que de telles pratiques puissent avoir un effet égalitaire et juste pour les justiciables racisés. Ainsi, il apparaît que la volonté d'égalité entre les justiciables qui régit les interventions pourrait en fait avoir l'effet inverse en désavantageant et marginalisant davantage les personnes racisées. Il pourrait donc être intéressant de s'intéresser aux différences des justiciables racisés, dans le but d'atteindre une certaine équité entre tous.

La littérature a montré que les personnes racisées vivent de nombreuses discriminations au sein du système pénal et même qu'elles subissent quotidiennement les répercussions du racisme systémique. Étant donné que l'approche de la nouvelle pénologie entraîne un certain ethnocentrisme dans les pratiques des intervenants, ces derniers se retrouvent donc inconsciemment à maintenir les discriminations que vivent les justiciables racisés.

2.3 Conclusion

Cette section nous a permis de constater que les intervenants que nous avons rencontrés ont une volonté d'avoir des pratiques égalitaires pour tous les justiciables. Toutefois, nous

avons remarqué qu’il existe une dualité entre leur volonté d’uniformiser leurs pratiques et celle d’intégrer des dimensions plus personnelles à leurs interventions. Il ressort de nos analyses que finalement, cette dernière volonté est très limitée par le cadre très rigide dans lequel s’inscrivent leurs pratiques. Nous constatons donc que ces dernières sont donc plutôt standardisées et qu’elles entraînent une certaine forme d’ethnocentrisme, voire de discrimination, pour les justiciables racisés.



3 Conclusion

Ce chapitre nous a permis d’amener une certaine compréhension des pratiques des intervenants œuvrant dans l’évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés.

Notre analyse a permis de mettre en avant deux grands enjeux lorsqu’il s’agit d’intervenir avec les justiciables racisés.

Dans un premier temps, il existe une grande méconnaissance chez les intervenants qui ne semblent pas savoir comment travailler dans un contexte interculturel. Pourtant, la littérature s’entend de plus en plus pour dire qu’il est nécessaire de prendre en compte la culture, dans toutes les pratiques professionnelles envers l’humain (Boilard et Leanza, 2011 ; Gulfi, 2016 ; Robichaud, 2018). Dans notre étude, il s’agirait de prendre en compte les référents culturels des justiciables afin d’effectuer des analyses justes et de proposer

des interventions qui répondent adéquatement à leurs besoins. Cela semble toutefois difficile, voire quasi impossible, si les intervenants ne savent pas comment ni pourquoi ils devraient le faire. Ainsi, il serait nécessaire que les intervenants puissent accroître leurs connaissances sur les différences culturelles et aussi qu'ils développent une certaine sensibilité culturelle à travers des compétences multiculturelles.

Dans un deuxième temps, le système pénal dans lequel s'inscrivent les pratiques des professionnels semble trop rigide et ne permettrait pas aux intervenants de déroger du cadre pour inclure la culture. En effet le modèle de la « nouvelle pénologie » implique une uniformisation des pratiques, ce que les intervenants que nous avons rencontrés semblent respecter, au nom d'un système égalitaire. Toutefois, cette philosophie pourrait entraîner une certaine forme d'ethnocentrisme chez les intervenants et il apparaît que cela pourrait maintenir les discriminations que vivent déjà les justiciables racisés.

Nous nous retrouvons donc face à deux problématiques. Le système actuel apparaît ethnocentré, puisque difficilement adaptable pour d'autres référents que ceux établis et dans les situations où les intervenants peuvent tout de même utiliser leur jugement clinique, ils ne semblent pas comment le mettre à profit pour prendre en compte les différences culturelles.

Conclusion

L'objectif de notre recherche était de comprendre les pratiques des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi des justiciables racisés. Nous avons donc interrogé 16 intervenants, 10 du milieu communautaire donc œuvrant dans le suivi de la libération et 6 du milieu carcéral œuvrant dans l'évaluation de la libération.

Le chapitre 3 nous a permis de mettre en lumière les représentations sociales des intervenants concernant les justiciables racisés ainsi que leurs pratiques envers ces derniers.

Ainsi nous avons pu constater que les intervenants semblent tout à fait conscients des difficultés que vivent ces justiciables dans le système pénal. Les participants que nous avons rencontrés ont nommé des enjeux d'ethnocentrisme et de discriminations dans la prise en charge des personnes racisées, ce qui rendrait leur expérience plus difficile que pour les personnes du groupe dominant.

Concernant leurs propres pratiques, les intervenants semblent avoir des avis partagés concernant la prise en compte des différences culturelles. Le chapitre a donc pu mettre en avant les questionnements, enjeux et limites qu'une possible adaptation entraînerait, selon les participants. Le cadre légal avec lequel ils travaillent ainsi que la volonté d'avoir des pratiques égalitaires semblent être les principales limites à cette prise en compte des différences culturelles.

Ce chapitre témoigne également d'une des limites de nos recherches, à savoir que plusieurs participants ont eu peu de contacts avec des justiciables racisés, bien que cela ait été un critère de sélection. Nous avons donc constaté qu'il existait une grande incompréhension de ces justiciables et des pratiques à adopter avec ces derniers. Les intervenants semblent confus sur le comment et le pourquoi ils devraient intégrer l'aspect culturel dans leurs interventions.

Enfin, bien qu'une méconnaissance à l'égard de l'interculturalité ressorte de nos données,

les participants ont tout de même mis en avant les prérequis nécessaires aux professionnels lorsqu'ils se retrouvent dans un tel contexte tels que : l'élaboration d'un lien de confiance, la compréhension et l'écoute, ainsi que la capacité de se remettre en question.

Le chapitre 4 avait pour objectif d'essayer de comprendre les pratiques des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés.

Nous avons tout d'abord remarqué que ces pratiques sont marquées par une grande méconnaissance, une certaine incompréhension, mais également quelques peurs. Cohen-Emerique (2006) explique que les professionnels qui se retrouvent en contexte interculturel seraient confrontés à un choc culturel et à une insécurité que leur provoque l'inconnu. Nous avons donc pu constater que chez nos participants, l'incompréhension qui découle de la méconnaissance est à l'origine de ces peurs que ressentent les professionnels lorsqu'ils travaillent avec les justiciables racisés. L'incertitude et l'inconnu auxquels ils font face semblent les mener à se questionner concernant la prise en compte des différences culturelles et à craindre les répercussions négatives que cela pourrait avoir sur leurs pratiques.

Le chapitre 4 nous a également permis de constater que les intervenants ont une volonté d'instaurer des pratiques égalitaires pour tous les justiciables. Cette volonté est justifiée par le fait de ne pas privilégier un groupe plus qu'un autre, mais aussi de ne pas stigmatiser davantage les personnes racisées. Toutefois, ils ont également mentionné qu'ils essayaient aussi intégrer des dimensions plus personnelles à leurs interventions, ce qui permettrait éventuellement d'intégrer la culture dans celles-ci. Nous avons cependant remarqué que ce souhait est en fait très limité par le cadre très rigide dans lequel s'inscrivent leurs pratiques. En effet, le modèle de « la nouvelle pénologie » dans lequel s'inscrit le contexte pénal actuel implique une standardisation des pratiques (Feeley et Simon, 1992 ; Slingeneyer, 2007). Les justiciables sont évalués et tous gérés de la même manière de façon à ce que leurs aspects et besoins individuels ne soient plus pris en compte (Feeley et Simon, 1992 ; Slingeneyer, 2007 ; Vacheret et al., 1998). Ainsi, il apparaît plutôt difficile de déroger de ce cadre pour y inclure la culture. Nous avons donc constaté que les pratiques des

intervenants que nous avons rencontrés sont plutôt très uniformisées.

Plusieurs auteurs (Bérard et al., 2013 ; Quirion, 2006 ; Ward et Stewart, 2003) ont mentionné que la « nouvelle pénologie » empêcherait les professionnels d'utiliser pleinement leur jugement clinique et ne permettrait donc pas d'appréhender les spécificités des justiciables, et de fait, le contexte psychosocial et culturel nécessaires à la compréhension de leurs besoins et de leurs agissements criminels. Cette manière de travailler implique d'imposer les référents du groupe dominant, imposé par le cadre de travail, aux personnes racisées. Nous avons donc mis en lumière une certaine forme d'ethnocentrisme dans les pratiques des intervenants que nous avons rencontrés. Selon notre analyse, cela pourrait avoir pour effet de maintenir les discriminations que vivent déjà les justiciables racisés.

Il ressort donc de notre étude que les pratiques actuelles des intervenants œuvrant dans l'évaluation et le suivi de la libération des justiciables racisés comprennent deux grands enjeux. Dans un premier temps, le système actuel entraîne un certain ethnocentrisme puisqu'il semble trop rigide pour que les intervenants puissent adapter leurs pratiques à d'autres référents que ceux déjà établis, soit ceux du groupe dominant. Dans un deuxième temps, même dans les situations où les intervenants pourraient tout de même utiliser leur jugement clinique, ils ne semblent pas savoir comment le mettre à profit pour prendre en compte les différences culturelles.

Pourtant, la littérature s'entend de plus en plus pour dire qu'il est nécessaire de prendre en compte la culture, dans toutes les pratiques professionnelles envers l'humain (Boilard et Leanza, 2011 ; Gulfî, 2016 ; Robichaud, 2018). Bien que la « nouvelle pénologie » semble impliquer plusieurs limites et restrictions, le jugement clinique des professionnels n'a pas totalement disparu. Ces derniers l'utilisent toujours pour analyser les justiciables et leur proposer des interventions. Toutefois, l'utilisation de leur jugement clinique pour inclure la culture semble difficile s'ils ne savent pas comment ni pourquoi ils devraient le faire.

Ce constat semble en accord avec plusieurs auteurs qui mentionnent que, dans le processus

de libération, les professionnels ressentent un manque dans leurs connaissances et outils pour intervenir auprès des personnes racisées (Hannah-Moffat, 2001 ; Hannah-Moffat et al., 2009). Il apparaît donc nécessaire de s'intéresser davantage aux notions entourant l'interculturalité et les compétences multiculturelles dans les pratiques pour accroître les connaissances des professionnels sur les différences culturelles et développer leur sensibilité culturelle. Cela pourrait leur permettre d'effectuer des analyses plus justes et de proposer des interventions qui répondent adéquatement aux besoins des justiciables racisés.

BIBLIOGRAPHIE

Abric, J.-C. (1994). Les représentations sociales : aspects théoriques. Dans *Pratiques sociales et représentations* (p. 12-35). PUF.

Abric, J.-C. (2001). L'approche structurale des représentations sociales : développements récents, 26.

Alami, S., Desjeux, D. et Garabua-Moussaoui, I. (2013). L'approche qualitative. *Que sais-je ?*, 2e éd., 11-29.

Alexander, M. (2010). *The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindness* (1^{re} éd.). The New Press.

Armony, V., Hassaoui, M. et Mulone, M. (2019). *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées*.

Armstrong, A. C. (2015). Race, Prison Discipline, and the Law Symposium Issue: The Interplay of Race, Gender, Class, Crime and Justice. *UC Irvine Law Review*, 5(4), 759-782.

Atak, I. (2012). Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations, 8, 20.

Balibar, É. (2005). La construction du racisme. *Actuel Marx*, n° 38(2), 11-28.

Bérard, F., Vacheret, M. et Lemire, G. (2013). Risk Management in the Correctional System of Canada: A Problematic Model. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 52(3), 251-271.

Bernard, L. et McAll, C. (2010). La mauvaise conseillère, 3(1), 7-14.

Boilard, A. et Leanza, Y. (2011). Pour une approche interculturelle en travail social. Théories et pratiques, de M.Cohen-Emerique. *Alterstice-Revue Internationale de la Recherche Interculturelle*, 1(1), 101-106.

Bolzmann, C. (2012). Travail social auprès des populations migrantes et interculturalité. *Les Cahiers Dynamiques*, n° 57(4), 29-39.

Bonilla-Silva, E. (2006). *Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States*. Rowman & Littlefield Publishers.

Boutanquoi, M. (2008a). Compréhension des pratiques et représentations sociales : Le champ de la protection de l'enfance. *La revue internationale de l'éducation familiale*, n° 24(2), 123-135.

Boutanquoi, M. (2008 b). Compréhension des pratiques et représentations sociales : Le

champ de la protection de l'enfance. *La revue internationale de l'éducation familiale*, n° 24(2), 123-135.

Bucerius, S. et Tonry, M. (2014). *The Oxford Handbook of Ethnicity, Crime, and Immigration*. Oxford University Press.

Bureau de l'enquêteur correctionnel. (2013). *Étude de cas sur la diversité dans les services correctionnels : l'expérience des détenus de race noire dans les pénitenciers*. <http://publications.gc.ca/site/fra/454304/publication.html>

Camp, S. D., Gaes, G. G., Langan, N. P. et Saylor, W. G. (2003). The influence of prisons on inmate misconduct: A multilevel investigation. *Justice Quarterly*, 20(3), 501-533.

Carroll, L. et Mondrick, M. E. (1976). Racial Bias in the Decision to Grant Parole. *Law & Society Review*, 11(1), 93-107. h

Chang, D. F. et Yoon, P. (2011). Ethnic minority clients' perceptions of the significance of race in cross-racial therapy relationships. *Psychotherapy Research*, 21(5), 567-582.

Cohen-Emerique, M. (1993). *Travailleurs sociaux et interculturel : quelle démarche ? Enfants d'ici, enfants d'ailleurs* (p. 115-119). ERES. <https://www.cairn.info/enfants-d-ici-enfants-d-ailleurs--9782865862511-page-115.htm>

Cohen-Emerique, M. (2006). *Menaces à l'identité des professionnels en situations interculturelles et leurs ressources dans E. J. Elisabeth Prieur « Travail social et immigration : interculturelité et pratiques professionnelles »*. Editions L'Harmattan.

Cohen-Emerique, M. (2015). Les préjugés, les stéréotypes, la discrimination, le racisme et l'ethnisation. *Politiques et interventions sociales*, 2e éd., 87-102.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2011). *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés*.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2018). Formes de discrimination. Dans *Guide sur l'obligation d'accommodement raisonnable destiné aux décideurs*.

Commission des libérations conditionnelles du Canada. (2017). *Rapport de Surveillance du Rendement 2017-2018*.

Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System. (1994). *Racism behind bars: The treatment of black and other racial minority prisoners in Ontario prisons— interim report of the Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice*.

d'Appollonia, A. C. (2011). *Les frontières du racisme*. Presses de Sciences Po.

Dhume, F. (2016). Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique. *Migrations Societe*, N° 163(1), 33-46.

Doise, W. et Palmonari, A. (1986). *L'étude des représentations sociales*. Delachaux & Niestlé.

Dorais, M. (2005). Diversité et créativité en recherche qualitative. *Service social*, 42(2), 7-27.

Ducharme, D. et Eid, P. (2006). *La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste : la rupture est-elle consommée ?* Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec.

Engel, R. et Swartz, K. (2014). Race, Crime, and Policing. *The Oxford Handbook of Ethnicity, Crime, and Immigration*.

Everett, R. S. et Wojtkiewicz, R. A. (2002). Difference, Disparity, and Race/Ethnic Bias in Federal Sentencing. *Journal of Quantitative Criminology*, 18(2), 189-211.

Fassin, D. (2012). *Les nouvelles frontières de la société française*. La Découverte.

Feeley, M. M. et Simon, J. (1992). The New Penology: Notes on the Emerging Strategy of Corrections and Its Implications*. *Criminology*, 30(4), 449-474.

Fitzgerald, R. T. et Carrington, P. J. (2011). Disproportionate Minority Contact in Canada: Police and Visible Minority Youth. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 53(4), 449-486.

Forshaw, S. et Pilgerstorfer, M. (2008). Direct and Indirect Discrimination: Is There Something in between? *Industrial Law Journal*, 37(4), 347-364.

Gaignard, O. (2018). Étienne Balibar et la question du racisme dans Race, nation, classe. *Savoirs et clinique*, n° 24(1), 131-140.

Gouvernement du Canada, S. C. (2015). *Minorité visible de la personne*. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=45152

Gouvernement du Québec. (2015). *Minorités visibles et ethniques*. <https://www.carrieres.gouv.qc.ca/acces-a-legalite-en-emploi/minorites-visibles-et-ethniques/>

Guerrero, E. et Andrews, C. M. (2011). Cultural competence in outpatient substance abuse treatment: Measurement and relationship to wait time and retention. *Drug and Alcohol Dependence*, 119(1), e13-e22.

Guerrero, E. G. (2010). Managerial capacity and adoption of culturally competent practices in outpatient substance abuse treatment organizations. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 39(4), 329-339.

Guillaumin, C. (1972). *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel* (vol. 2). Institut d'études et de recherches interethniques et interculturelles.

Gulfi, A. (2016). La gestion de la différence culturelle par les éducateurs sociaux dans leur travail au quotidien. *Alterstice*, 5(2), 109-122.

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*.

Hannah-Moffat, K. (2001). Taking Risks: Incorporating Gender and Culture into the Classification and Assessment of Federally Sentenced Women in Canada.

Hannah-Moffat, K., Maurutto, P. et Turnbull, S. (2009). Negotiated Risk: Actuarial Illusions and Discretion in Probation. *Canadian Journal of Law & Society / La Revue Canadienne Droit et Société*, 24(3), 391-409.

Harcourt, B. E. (2010). *Risk as a Proxy for Race*. Social Science Research Network.

Hudson, B. et Bramhall, G. (2005). Assessing the 'Other' Constructions of 'Asainness' in Risk Assessments by Probation Officers. *The British Journal of Criminology*, 45(5), 721-740.

Huebner, B. M. et Bynum, T. S. (2008). The Role of Race and Ethnicity in Parole Decisions. *Criminology*, 46(4), 907-938.

Jodelet, D. (1989). Représentations sociales : un domaine en expansion. *Les représentations sociales*, 5, 45-78.

Jodelet, D. (2003). *1. Représentations sociales : un domaine en expansion* (vol. 7e éd.). Presses Universitaires de France.

Kellough, G. et Wortley, S. (2002). REMAND FOR PLEA: Bail Decisions and Plea Bargaining as Commensurate Decisions. *The British Journal of Criminology*, 42(1), 186-210.

Kutateladze, B. L., Andiloro, N. R., Johnson, B. D. et Spohn, C. C. (2014). Cumulative Disadvantage: Examining Racial and Ethnic Disparity in Prosecution and Sentencing. *Criminology*, 52(3), 514-551.

Labelle, M. (2006). *Un Lexique du racisme : étude sur les définitions opérationnelles*

relatives au racisme et aux phénomènes connexes.

Lamoureux, A. (1992). *Une démarche scientifique en sciences humaines : Méthodologie*. Etudes Vivantes.

Ledoyen, A. (1998). *Le racisme, des définitions aux solutions : un même paradoxe : recension des écrits*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec.

Lochak, D. (2004). La notion de discrimination. *Confluences Mediterranee*, N° 48(1), 13-23.

Loi sur l'Équité en matière d'Emploi, L.C 1995, ch.44, art. 3. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/page-1.html>

Matthews, B. et Ross, L. (2010). *Research Methods: A Practical Guide for the Social Sciences*.

Maynard, R. (2018). *NoirEs sous surveillance : Esclavage, répression, violence d'état au Canada*. Mémoire d'encrier.

Michelat, G. (1975). Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie. *Revue française de sociologie*, 16(2), 229-247.

Moscovici, S. (1989). Des représentations collectives aux représentations sociales : éléments pour une histoire.

Moscovici, S. (2001). Pourquoi l'étude des représentations sociales en psychologie. *Psychologie et société*, 4(4), 7-27.

Nagel, T. (2003). John Rawls and Affirmative Action. *The Journal of Blacks in Higher Education*, (39), 82-84.

Neil, R. et Carmichael, J. T. (2015). The Use of Incarceration in Canada: A Test of Political and Social Threat Explanations on the Variation in Prison Admissions across Canadian Provinces, 2001–2010. *Sociological Inquiry*, 85(2), 309-332.

Nowicki, J., Anghel, L. et Farandjis, S. (2019). *La cohabitation culturelle*. CNRS Éditions.

Owen, J., Drinane, J., Tao, K. W., Adelson, J. L., Hook, J. N., Davis, D. et Fookune, N. (2017). Racial/ethnic disparities in client unilateral termination : The role of therapists' cultural comfort. *Psychotherapy Research*, 27(1), 102-111.

Owen, J., Imel, Z., Adelson, J. et Rodolfa, E. (2012). « No-show » : therapist racial/ethnic disparities in client unilateral termination. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 314-320.

- Owusu-Bempah, A. (2011). *Crime and Justice: The Experiences of Black Canadians*.
- Owusu-Bempah, A. et Wortley, S. (2014). *Race, Crime, and Criminal Justice in Canada. The Oxford Handbook of Ethnicity, Crime, and Immigration*.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). L'analyse thématique. Dans *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (p. 231-314). Armand Colin.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (4e éd.). Armand Colin.
- Petersilia, J. (1985). Racial Disparities in the Criminal Justice System: A Summary. *Crime & Delinquency*, 31(1), 15-34.
- Poiret, C. (2011). Les processus d'ethnisation et de raci(al)isation dans la France contemporaine : Africains, Ultramarins et « Noirs ». *Revue européenne des migrations internationales*, 27(vol. 27-n°1), 107-127.
- Poiret, C., Hoffmann, O. et Audebert, C. (2011). Éditorial : Contextualiser pour mieux conceptualiser la racialisation. *Revue européenne des migrations internationales*, 27(vol. 27-n°1), 7-16.
- Poole, E. D. et Regoli, R. M. (1980). Race, Institutional Rule Breaking, and Disciplinary Response: A Study of Discretionary Decision Making in Prison. *Law & Society Review*, 14(4), 931-946.
- Pope-Davis, D. B., Toporek, R. L., Ortega-Villalobos, L., Ligiéro, D. P., Brittan-Powell, C. S., Liu, W. M., Bashshur, M. R., Codrington, J. N. et Liang, C. T. H. (2016). Client Perspectives of Multicultural Counseling Competence: A Qualitative Examination. *The Counseling Psychologist*.
- Poupart, J. (1997). L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques. Dans *La recherche qualitative : Diversité des champs et des pratiques au Québec*.
- Poupart, J. G., Mayer, L. H., Deslauriers, R., Laperrière, J. P. et Pires, A. (1997). *La recherche qualitative : diversité des champs de pratiques au Québec*. Gaëtan Morin.
- Preiswerk, R. et Perrot, D. (1975). *Ethnocentrisme et histoire*. Éditions Anthropos.
- Primon, J.-L. (2007). *Ethnicisation, racisation, racialisation Une introduction*, 11.
- Quirion, B. (2006). Traiter les délinquants ou contrôler les conduites : le dispositif thérapeutique à l'ère de la nouvelle pénologie. *Criminologie*, 137-164.

Raveaud, M. (2003). Minorités, ethnicité et citoyenneté : les modèles français et anglais sur les bancs de révole. *Revue française de pédagogie*, 144(1), 19-28.

Reasons, C., Hassan, S., Ma, M., Monchalain, L., Bige, M., Paras, C. et Arora, S. (2016). Race and Criminal Justice in Canada. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, 11(2).

Reskin, B. (2012). The Race Discrimination System. *Annual Review of Sociology*, 38(1), 17-35.

Rosich, K. J. (2007). Race, Ethnicity and the Criminal Justice System. *American Sociology Association - Department of Research and Development*.

Rudder, V. de et Vourc'h, C. P. et F. (2000). *L'Inégalité raciste*. Presses Universitaires de France.

Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. Dans Gauthier, B. (dir.) *Recherche sociale, 5e édition : De la problématique à la collecte des données* (p. 337--360). Les Presses universitaires du Québec.

Silverstein, M. (2005). What's Race Got to Do with Justice?: Responsibilization Strategies at Parole Hearings. *British Journal of Criminology*, 45.

Simon, P. (2004). La discrimination : la définir pour agir.

Simon, P.-J. (1970). ETHNISME ET RACISME OU « L'ECOLE DE 1492 ». *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 48, 119-152.

Slingeneyer, T. (2007). *La nouvelle pénologie, une grille d'analyse des transformations des discours, des techniques et des objectifs dans la pénalité*.

Smihula, D. (2009). *Rights of Persons Belonging to National Minorities in International Law*. Social Science Research Network.

Spohn, C. (2014). Racial Disparities in Prosecution, Sentencing, and Punishment. *The Oxford Handbook of Ethnicity, Crime, and Immigration*.

Stasse, F. (2004). Abstract. *Pouvoirs*, 111(4), 119-132.

Stolzenberg, L., D'Alessio, S. J. et Eitle, D. (2013). Race and Cumulative Discrimination in the Prosecution of Criminal Defendants. *Race and Justice*, 3(4), 275-299.

Straussner, S. L. A. (dir.). (2002). *Ethnocultural Factors in Substance Abuse Treatment* (1 édition). The Guilford Press.

Sue, D., Ivey, A. et Pedersen, P. (1996). *A Theory of Multicultural Counseling and Therapy*.

Taguieff, P.-A. (1986). L'identité nationale saisie par les logiques de racisation. Aspects, figures et problèmes du racisme différentialiste. *Mots. Les langages du politique*, 12(1), 91-128.

Tao, K. W., Owen, J. J., Pace, B. T. et Imel, Z. E. (2015). A meta-analysis of multicultural competencies and psychotherapy process and outcome. *Journal of counseling psychology*.

The Sentencing Project. (2013). *Shadow Report to the United Nations on Racial Disparities in the United States Criminal Justice System*.

Tonry, M. (2019). Predictions of Dangerousness in Sentencing: Déjà Vu All Over Again. *Crime and Justice*, 48, 439-482.

Tremblay, J.-M. (2005, 2 février). *Micheline Labelle, Un lexique du racisme. Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*.

Turnbull, S. (2016). *Parole in Canada : Gender and diversity in the federal system*. UBC Press.

Usher, A. M. et Stewart, L. A. (2014). Effectiveness of Correctional Programs With Ethnically Diverse Offenders: A Meta-Analytic Study. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 58(2), 209-230.

Vacheret, M. et Cousineau, M.-M. (2005). L'évaluation du risque de récidive au sein du système correctionnel canadien : regards sur les limites d'un système. *Déviance et société*, 29(4), 379-397.

Vacheret, M., Dozois, J. et Lemire, G. (1998). Le système correctionnel canadien et la nouvelle pénologie : la notion de risque. *Déviance et société*, 22(1), 37-50.

Varin, A. (2020). *Le rôle du travail social hors-murs dans la cohabitation interculturelle* [phd thesis]. Haute Ecole de Travail Social.

Ward, T. et Stewart, C. (2003). Criminogenic needs and human needs: A theoretical model. *Psychology, Crime & Law*, 9(2), 125-143.

Warde, B. (2013). Black Male Disproportionality in the Criminal Justice Systems of the USA, Canada, and England: a Comparative Analysis of Incarceration. *Journal of African American Studies*, 17(4), 461-479.

Whaley, A. L. et Davis, K. (2007). Cultural competence and evidence-based practice in mental health services: a complementary perspective. *The American psychologist*.

Wieviorka, M. (1998). *Le racisme, une introduction*. La Découverte.

Worthington, R. L., Soth-McNett, A. M. et Moreno, M. V. (2007). *Multicultural counseling competencies research: A 20-year content analysis*.

Wortley, S. (2003). Hidden intersections: research on race, crime, and criminal justice in Canada, *35*(3), 99-117.

Wuhl, S. (2008). La “discrimination positive” à la française. *Informations sociales*, *148*(4), 84-93.

Annexe 1 : formulaire de consentement.

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

« Les pratiques des intervenants lors des évaluations et suivi de la libération, et ce, dans un contexte interculturel »

Chercheuse étudiante : Kenza Gallesio, étudiante à la maîtrise, École de Criminologie, Université de Montréal
Directeur de recherche : Marion Vacheret, professeure titulaire, École de Criminologie, Université de Montréal

Vous êtes invité à participer à un projet de recherche. Avant d'accepter, veuillez prendre le temps de lire ce document présentant les conditions de participation au projet. N'hésitez pas à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche

Ce projet vise à mieux de comprendre les pratiques de travail des intervenants œuvrant en contexte interculturel lors des évaluations et recommandations pour la libération et également le suivi de cette dernière. Pour ce faire, nous comptons recueillir le point de vue d'une vingtaine d'intervenants (agents de probation, agents titulaires, agents correctionnels, intervenants communautaires).

2. Participation à la recherche

Votre participation consiste à accorder une entrevue à la chercheuse. Durant cette entrevue vous serez invité à parler de vos pratiques de travail avec des personnes issues des minorités ethniques, d'expliquer vos représentations vis-à-vis de ces personnes, expliquer la place de l'interculturalité dans vos pratiques ainsi que les stratégies et pratiques mises en place de ce contexte. Cette entrevue sera enregistrée, avec votre autorisation, sur support audio afin d'en faciliter ensuite la transcription et devrait durer environ 60 à 90 minutes. Ces entrevues se dérouleront via une plateforme électronique (Zoom).

3. Risques et inconvénients

Il n'y a pas de risque particulier à participer à ce projet. Nous vous invitons à parler de votre travail, mais vous pourrez à tout moment refuser de répondre à une question ou même mettre fin à l'entrevue. De plus, nous nous assurerons que vos propos ne pourront être associés à votre personne.

4. Avantages et bénéfices

Il n'y a pas d'avantage particulier à participer à ce projet. Vous contribuerez cependant à une meilleure compréhension des pratiques des intervenants en contexte interculturel.

5. Confidentialité

Les renseignements personnels que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. De plus, chaque participant à la recherche se verra attribuer un code et seule la chercheuse pourra connaître son identité. Les données seront conservées dans un lieu sûr. Les enregistrements seront transcrits et seront détruits, ainsi que toute information personnelle, 7 ans après la fin du projet. Seules les données ne permettant pas de vous identifier seront conservées après cette période.

6. Compensation

Il n'y aura pas de compensation financière.

7. Droit de retrait

Votre participation à ce projet est entièrement volontaire et vous pouvez à tout moment vous retirer de la recherche sur simple avis verbal et sans devoir justifier votre décision, sans conséquence pour vous. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, veuillez communiquer avec la chercheuse au numéro de téléphone indiqué ci-dessous.

À votre demande, tous les renseignements qui vous concernent pourront aussi être détruits. Cependant, après le déclenchement du processus de publication, il sera impossible de détruire les analyses et les résultats portant sur vos données.

B) CONSENTEMENT

Déclaration du participant

- Je comprends que je peux prendre mon temps pour réfléchir avant de donner mon accord ou non à participer à la recherche.
- Je peux poser des questions à l'équipe de recherche et exiger des réponses satisfaisantes.
- Je comprends qu'en participant à ce projet de recherche, je ne renonce à aucun de mes droits ni ne dégage les chercheurs de leurs responsabilités.
- J'ai pris connaissance du présent formulaire d'information et de consentement et j'accepte de participer au projet de recherche.

Signature du participant : _____

Date :

Nom : _____

Prénom :

Engagement du chercheur

J'ai expliqué au participant les conditions de participation au projet de recherche. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et je me suis assurée de la compréhension du participant. Je m'engage, avec l'équipe de recherche, à respecter ce qui a été convenu au présent formulaire d'information et de consentement.

Signature de la chercheuse : _____

Date :

(ou de son représentant)

Nom : _____

Prénom : _____

Pour toute question relative à l'étude, ou pour vous retirer de la recherche, veuillez communiquer avec KENZA GALLESIO au numéro de téléphone [REDACTED] ou à l'adresse courriel kenza.gallesio@umontreal.ca

Pour toute préoccupation sur vos droits ou sur les responsabilités des chercheurs concernant votre participation à ce projet, vous pouvez contacter le Comité d'éthique de la recherche - Société et culture par courriel à l'adresse ou par téléphone au [REDACTED] [REDACTED] ou encore consulter le site Web <http://recherche.umontreal.ca/participants>.

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal en appelant au numéro de téléphone 514 343-2100 ou en communiquant par courriel à l'adresse ombudsman@umontreal.ca **(l'ombudsman accepte les appels à frais virés)**.