

**Direction des bibliothèques**

**AVIS**

Ce document a été numérisé par la Division de la gestion des documents et des archives de l'Université de Montréal.

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

**NOTICE**

This document was digitized by the Records Management & Archives Division of Université de Montréal.

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal

La place du travail dans la réinsertion sociale des ex-détenus : perspective  
des agents de libération conditionnelle

par  
Mélanie Desrosiers

École de criminologie  
Faculté des Arts et sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de M.sc.  
en criminologie

Novembre, 2006  
©, Mélanie Desrosiers, 2006

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :  
La place du travail dans la réinsertion sociale des ex-détenus : perspective  
des agents de libération conditionnelle

présenté par  
Mélanie Desrosiers.

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Jean Poupart, directeur de recherche  
Marion Vacheret, présidente-rapporteuse  
André Précourt, membre du jury



## Résumé

Dans le cadre de notre mémoire de maîtrise, nous nous sommes intéressée à la place du travail dans la réinsertion sociale des individus judiciairisés, selon la perspective des agents de libération conditionnelle qui interviennent auprès de cette clientèle. Nous nous sommes demandée quelle place pouvait prendre le travail dans la conception des agents de libération conditionnelle sur leur propre pratique et quelle était la place effective du travail dans les interventions quotidiennes des agents de libération conditionnelle auprès de la clientèle. Après avoir réalisé une recension des écrits, nous avons réalisé une vingtaine d'entrevues semi-dirigées auprès d'agents de libération conditionnelle provenant de différents secteurs. Les résultats de la recherche démontrent que le travail revêt une importante capitale pour les agents de libération conditionnelle, tant dans leur discours que dans leurs interventions sur le terrain. Le travail aurait une triple vocation : il servirait à réinsérer les ex-détenus dans la communauté, il permettrait ensuite de « normaliser » la clientèle, il contribuerait enfin à gérer le risque que représentent les individus judiciairisés à l'extérieur des murs en prévenant la récidive. Le travail jouerait également un rôle important dans les interventions quotidiennes des agents de libération conditionnelle, soit dans le processus d'évaluation des cas et de préparation à la sortie des individus, dans les stratégies de gestion de cas des agents, dans la surveillance des individus et dans la gestion des risques.

### Mots clés :

Réinsertion sociale, travail, ex-détenus, agents de libération conditionnelle, intervention, libération conditionnelle, difficultés d'insertion, récidive.

## Abstract

Within the context of this master's thesis, we explored job-related problems experienced by parole officers involved with ex-inmates. We asked ourselves how parole officers viewed work within the context of their job, and how work was effectively integrated into the parole officers' daily interventions with their clientele. After having surveyed existing literature, we held about twenty semi-structured interviews with parole officers from various fields. The results indicated that parole officers, in their opinion, attach great importance to their work and interventions in the field. Their work involves three duties: first, helping reintegrate ex-inmates into the community; then, enabling "normalization" of the clientele; and, finally, managing the risk represented by individuals subject to judicial control outside prison by averting recidivism. Work also plays a major role in the parole officers' daily interventions: case assessments and preparation prior to release on parole, case management strategies, supervision of ex-inmates and risk management.

Key words:

Reintegration, work, ex-inmates, parole officers, intervention, release on parole, integration difficulties, recidivism.

<b>Chapitre 1 : Revue de la littérature</b> .....	5
1.1 La place du travail dans les politiques et les pratiques pénales .....	5
1.1.1 Le rôle du travail dans le contexte pénal .....	6
1.1.2 Le discours institutionnel actuel sur la notion de travail .....	7
1.1.3 Le travail, un outil pour la réinsertion sociale.....	8
1.1.4 Les débats entourant la récidive.....	10
1.2 Les ex-détenus et le marché du travail : les études ayant porté sur les difficultés d'insertion .....	15
1.2.1 Les carences individuelles .....	16
1.2.2 Les caractéristiques liées à l'incarcération .....	17
1.3 Les conditions du marché du travail .....	19
1.4 L'intervention et les conditions de la pratique des agents de libération conditionnelle .....	19
<b>Chapitre 2 : Méthodologie et contexte de la recherche</b> .....	23
2.1 Description des libérations conditionnelles .....	23
2.1.1 Les types de libérations accordées.....	23
2.2 Le fonctionnement des libérations conditionnelles.....	25
2.2.1 Répartition géographique.....	26
2.3 La pratique des agents.....	27
2.3.1 Les agents de surveillance directe.....	28
2.3.2 Les agents de liaison .....	29
2.4 Méthodologie .....	30
2.4.1 L'entretien semi-directif .....	30
2.4.2 Stratégie d'entretien.....	31
2.4.3 Échantillonnage.....	32
2.4.4 Analyse du matériel.....	33
<b>Chapitre 3 : La place du travail dans la problématique d'intervention des agents de libération conditionnelle</b> .....	35
3.1 La triple vocation du travail : réinsérer, « normaliser » et gérer le risque .....	36
3.1.1 Le travail comme élément de réinsertion sociale.....	37
3.1.2 Le travail comme élément de normalisation.....	38
3.1.3 Le travail comme élément de gestion des risques.....	40
3.2 Le point de vue des agents sur les difficultés d'insertion des libérés sous conditions .....	43
3.2.1 Le discours en terme d'handicapologie individuelle .....	44
3.2.2 Les difficultés reliées à l'apparence physique, à la nonchalance, aux attentes irréalistes et à la toxicomanie.....	45
3.2.3 Le manque d'habiletés génériques.....	48
3.2.4 Les difficultés liées aux milieux défavorisés et aux familles dysfonctionnelles .....	49
3.3 Les difficultés liées à l'incarcération et au stigmate pénal .....	50
3.3.1 L'impact de l'incarcération.....	51
3.3.2 L'impact du casier judiciaire .....	52
3.3.3 La trajectoire correctionnelle et le type de libération .....	54

3.4 Le discours en terme de conditions structurales .....	56
3.5 La perception des agents de libération sur les « types » de clientèles .....	59

**Chapitre 4 : La place effective du travail dans la pratique des agents de libération conditionnelle.....61**

4.1 La place du travail dans l'évaluation des cas et la préparation à la sortie .....	62
4.1.1 La place du travail en détention .....	63
4.1.2 L'évaluation des détenus par la Commission nationale des libérations conditionnelles : le rôle du travail.....	65
4.1.3 La place du travail dans l'évaluation des détenus par leurs agents de libération .....	67
4.2 Le travail comme outil de surveillance et de gestion de cas.....	70
4.2.1 Lien avec les employeurs.....	75
4.3 Les stratégies d'intervention .....	77
4.3.1 La place des organismes d'employabilité .....	78
4.4 Contexte de travail et conditions de la pratique.....	82

**Conclusion**

L'importance du travail rémunéré a été maintes fois démontrée. Dans un document produit par l'Institut canadien d'éducation aux adultes intitulé « Où mènent les parcours » (2000), on souligne que le travail constitue une voie d'accès privilégiée pour le partage des richesses dans nos systèmes à économie de marché. « Il représente, dans nos sociétés actuelles, une condition de base d'intégration sociale en créant un espace de socialisation et de développement du potentiel des personnes » (Institut canadien d'éducation des adultes, 2000).

Dans un document officiel produit en 2004 par le Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille intitulé : « Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale » (2004), on soutient que la création d'emplois ainsi que le maintien en emploi des personnes aptes au travail amélioreraient sensiblement la situation économique et sociale des personnes qui vivent dans la pauvreté et qui sont marginalisées ou exclues. Dans le discours officiel du ministère, la lutte à la pauvreté et à l'exclusion apparaît comme un important cheval de bataille et dans le plan d'action gouvernemental énoncé plus haut, les conséquences humaines ainsi que les coûts engendrés par la pauvreté et l'exclusion sont évoqués à maintes reprises.

« ... de nombreuses études ont démontré l'impact de la pauvreté sur la santé et le bien-être, entraînant des dépenses extrêmement importantes dans le système de santé et de services sociaux, ainsi que des conséquences humaines majeures ». (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2004)

À l'heure actuelle, plusieurs ouvrages sur le sujet nous permettent de dire que le travail rémunéré est vu comme étant l'outil par excellence pour la réinsertion sociale des personnes marginalisées ou en situation d'exclusion. Dans un article intitulé « L'aide sociale. Ce que tout le monde sait, mais que personne ne veut savoir » (1996), l'auteur Christopher McAll souligne qu'actuellement, plusieurs politiques sociales en vigueur visent à réinsérer les

personnes sans emploi sur le marché du travail afin de tenter de résoudre les problèmes de pauvreté, de marginalité et de dépendance (McAll 1996).

Le lien entre pauvreté et criminalité est également évoqué, dans le « Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale » (2004) pour justifier le recours à l'emploi comme moyen privilégié d'insertion des populations marginalisées.

« De plus, la pauvreté a des conséquences dans le domaine de la justice. Une étude sur la relation entre les inégalités de revenu et les crimes aux États-Unis<sup>1</sup> a permis d'établir des liens entre ces inégalités et les crimes violents perpétrés à l'aide d'une arme à feu. Cela s'expliquerait par l'effritement de la cohésion sociale dans les quartiers. »

Les individus judiciairisés feraient partie des groupes marginalisés visés par les politiques d'insertion par l'emploi et dans le cadre de notre mémoire de maîtrise, nous nous sommes intéressée cette question. En effet, dans le domaine judiciaire, le travail occupe une place clé, et ce, depuis l'ouverture des premiers établissements de détention. Plusieurs études, notamment celles réalisées pour le compte du Service correctionnel du Canada, postulent que le fait d'occuper un emploi joue un rôle décisif dans le processus correctionnel, à toutes les étapes de la prise en charge des individus judiciairisés. Dans de nombreux travaux réalisés sur la question du travail chez les détenus, l'auteur Christa A. Gillis affirme que l'emploi serait considéré comme l'un des facteurs déterminants, tant dans l'évaluation des risques de récidives que dans le potentiel de réinsertion des individus dans la communauté (Gillis, 2002). La notion de travail serait donc un outil d'évaluation, d'intervention et de réinsertion des individus, utilisé par de nombreux intervenants du système pénal impliqués dans la trajectoire des justiciables.

---

<sup>1</sup> Kenedy et autres. Social capital income inequality and firearm violent crime. Social science and medicine. 1993, 47 (1)

Dans le cadre de notre mémoire de maîtrise, nous nous sommes précisément intéressée à la problématique du travail dans la pratique des agents de libération conditionnelle travaillant dans la collectivité, auprès des personnes judiciairisées. La libération conditionnelle se situant entre la détention et le retour complet dans la communauté, elle nous est apparue comme étant une étape charnière de la prise en charge des individus judiciairisés. En partant de la prémisse que le travail est une avenue privilégiée de réinsertion des populations marginalisées et exclues et que les individus judiciairisés sont souvent considérés comme faisant partie de ces populations, nous nous sommes demandée quelle place pouvait prendre le travail dans la pratique des agents de libération conditionnelle, auprès de leur clientèle.

Dans un premier temps, nous nous sommes demandée quels étaient la place et le rôle du travail dans la conception des agents de libération conditionnelle sur leur propre pratique. D'abord, comment conçoivent-ils et définissent-ils leur clientèle, comment perçoivent-ils et planifient-ils leurs interventions auprès de celle-ci et quelle est l'importance relative accordée à la question du travail dans leur pratique en général ? Dans un deuxième temps, nous nous sommes demandée quelle était la place effective et concrète du travail dans la pratique des agents de libération conditionnelle auprès des justiciables, soit de quelle manière cette question est intégrée concrètement dans leurs interventions quotidiennes auprès de la clientèle .

Le concept de réinsertion sociale peut prendre plusieurs visages. Pour des auteurs comme Robert Castel ou Dominic Schnapper, on parle davantage d'intégration sociale, en opposition à la désaffiliation sociale, à la marginalisation et à l'exclusion. Dans ce cas, le concept « d'exclus » fait référence à un vaste éventail de populations, victimes d'un manque d'intégration, à cause, notamment, du chômage, de la pauvreté et de la fragilisation des liens familiaux.

Les chercheurs associés au Service correctionnel, tels que Larry Motiuk parlent davantage de « réinsertion sociale » et entendent par là le retour d'un individu judiciairisé dans la collectivité, sans risque, en tant que citoyen respectueux des lois. La « réinsertion sociale » englobe toutes les activités ou programmes qui contribuent à ce retour.

Pour les besoins de la présente recherche, nous utiliserons le terme « réinsertion sociale » pour qualifier spécifiquement le retour dans la collectivité de personnes judiciairisées, après une période en détention. Nous demeurons toutefois conscientes que notre problématique de recherche s'inscrit dans une réflexion beaucoup plus vaste sur la réinsertion des populations marginalisées ou exclues et que la réinsertion sociale des individus judiciairisés va bien au-delà d'un retour *sécuritaire* dans la collectivité.

Nous présenterons, dans le premier chapitre une revue de littérature portant sur notre problématique, suivi d'un second chapitre présentant la méthodologie de recherche privilégiée. Les chapitres trois et quatre reprendront les thèmes posés au départ, à savoir la place du travail dans la conception des agents de libération sur leur propre pratique ainsi que la manière dont cette notion s'insère dans leurs interventions auprès de la clientèle et feront l'analyse du matériel recueilli sur le terrain, lors d'entrevues auprès des agents de libération conditionnelle. Ces deux derniers chapitres feront ressortir les principaux thèmes abordés par les interviewés, en regard des deux questions posées au départ.

## **Chapitre I**

### **Revue de la littérature**

Afin de comprendre la place que les agents de libération conditionnelle accordent au travail dans la conception de leur pratique de même que la façon dont cette notion s'insère dans leurs interventions auprès de leur clientèle, nous avons réalisé une recension des écrits sur cette question. Différents thèmes se dégagent de cette revue de littérature et nous permettent de mieux saisir les diverses facettes de notre problématique. Ainsi, nous allons d'abord examiner l'importance que prend la notion de travail dans le domaine pénal, tant au niveau des politiques officielles en vigueur que des travaux qui ont été effectuées par des chercheurs associés au Service correctionnel du Canada. Nous examinerons notamment la place du travail dans le discours officiel du système pénal. Le travail étant souvent associé à la notion de récidive, nous ferons le point, dans un deuxième temps, sur les débats entourant cette question. Nous effectuerons ensuite un bref survol des études ayant porté sur les difficultés d'insertion professionnelle des individus judiciairisés, cette dimension étant très présente dans le discours de nos interviewés. Dans le but de mieux comprendre le contexte dans lequel les agents de libération conditionnelle effectuent leurs interventions auprès de leur clientèle, nous passerons en revue par la suite quelques-unes des études qui ont porté sur les conditions de la pratique des agents. Enfin, puisque notre objet d'étude s'inscrit dans le cadre d'une réflexion plus vaste sur la place du travail du point de vue de l'intégration sociale des populations marginalisées, nous terminerons cette revue de littérature en faisant le point sur un certain nombre d'études ayant porté sur cette question.

#### **1.1 La place du travail dans les politiques et les pratiques pénales**

Pour bien comprendre la place qu'occupe le travail dans la problématique des agents de libération conditionnelle, il est essentiel d'examiner en premier lieu le discours officiel des Services correctionnels sur cette question. En effet, les intervenants oeuvrant auprès des libérés conditionnels dépendent directement des institutions pénales. Non seulement ils relèvent du Service correctionnel du Canada, mais ils doivent également se soumettre aux décisions la Commission nationale des libérations conditionnelles, laquelle est responsable de statuer sur la remise en liberté des individus incarcérés. Sans penser que les agents calquent leur vision sur celle du Service correctionnel, il n'en reste pas moins que celle-ci peut être conditionnée ou teintée du moins par les politiques mises en place par l'employeur et par les contraintes de la pratique.

### **1.1.1 Le rôle du travail dans le contexte pénal**

Dans l'histoire des pratiques et des politiques pénales, la notion de travail a toujours été présente, même si le rôle qui lui est attribué semble s'être transformé à travers les époques.

Dans le contexte carcéral du XIX<sup>ième</sup> siècle, Vito (1985) souligne que le travail est vu comme une punition. Dans certains États américains comme la Pennsylvanie, le travail remplaçait carrément la peine capitale. À cette époque, le travail en milieu carcéral devait prendre la forme d'un "hard labor", c'est-à-dire infliger une certaine forme de souffrance, être pénible tout en étant utile. Selon Vito (1985), ce n'est que plus tard que le travail sera vu comme une façon de discipliner les détenus, de les éloigner du crime et également comme un moyen de briser la monotonie et les effets néfastes d'un emprisonnement à long terme.

Au fur et à mesure que les populations carcérales augmenteront en nombre, le travail deviendra, selon Vito (1985) une façon pour les établissements de s'autofinancer et d'être autosuffisantes. Le fait de fournir du travail aux personnes incarcérées permettra ainsi de

réduire les coûts associés à l'entretien des établissements. (Maguire, Flanagan et Thornberry, 1988; Vito 1985). Ce n'est cependant qu'au début du siècle que le rôle du travail dans le contexte pénal se transforme de façon plus nette. Ainsi, depuis 1919, le Service Correctionnel du Canada considère le travail comme étant un élément nécessaire pour vaincre l'oisiveté souvent associée à la délinquance. Le travail ne serait donc plus simplement vu comme punitif ou servant à défrayer les coûts de l'emprisonnement, on lui attribuerait désormais un rôle occupationnel et réhabilitant. Le travail sera dès lors perçu comme étant une façon d'exposer le délinquant aux normes et aux valeurs sociales, tout en lui inculquant une forme de discipline (Maguire, Flanagan, Thornberry, 1988).

### **1.1.2 Le discours institutionnel actuel sur la notion de travail**

Dans les écrits produits en collaboration avec les Services correctionnels, le travail semble tenir une place toujours aussi centrale. On conçoit d'abord cette notion comme un élément pouvant conduire à la délinquance et comme un besoin sur lequel il est nécessaire de travailler pour réinsérer les individus judiciairisés en société. Dans le cadre d'une recherche effectuée pour le compte du Service correctionnel du Canada, l'auteur Gillis (2002) affirme qu'une large majorité des contrevenants canadiens, soit environ 75 %, auraient des besoins en matière d'emploi au moment de leur admission dans un pénitencier fédéral. Elle affirme également que plusieurs délinquants reconnaissent eux-mêmes que leurs « lacunes en matière d'emploi contribuent à leur comportement criminel ». Dans cette optique, l'absence de travail ou encore les difficultés de réinsertion au travail seraient perçus comme pouvant être un facteur criminogène. En effet, certains auteurs s'accordent pour dire qu'un taux de chômage élevé et une concentration de la pauvreté pourraient entraîner une hausse importante de la criminalité (Boe, 1996). Chez les personnes judiciairisées, le facteur travail est souvent perçu comme étant l'une des difficultés les plus criantes. Dans cette optique, il apparaît donc

logique que l'on fournisse au contrevenant une aide à l'insertion professionnelle, celle-ci étant vue de nature à faciliter son retour dans la communauté. Selon Brouillard et Sirois (1998), on réduirait ainsi les risques associés à la remise en liberté des individus.

Le travail fournirait aussi une reconnaissance sociale, de même qu'il permettrait de jouer un rôle actif dans la société, par une activité concrète et productive et par le paiement des impôts. Les gens qui ne travaillent pas seraient considérés comme exclus. Cette exclusion serait ressentie d'autant plus chez les personnes ayant commis des infractions criminelles, celles-ci étant déjà considérées comme étant « en bas de l'échelle de désirabilité sociale. » (Brouillard et Sirois, 1998).

« Un emploi donne une raison d'être et répond au besoin de se sentir indépendant et productif. Bien que beaucoup de délinquants perçoivent eux aussi l'emploi de cette façon, pour un certain nombre de détenus sous responsabilité fédérale, il s'agit d'un sujet de préoccupation. » (Brouillard et Sirois, 1998)

### **1.1.3 Le travail : un outil pour la réinsertion sociale**

Au Service correctionnel canadien, le travail est vu comme un excellent moyen de réinsérer les détenus en société, en tant que citoyens respectueux des lois (Gillis, 1996). Le fait de travailler permettrait à l'individu judiciaire d'obtenir une certaine stabilité, de se conformer aux normes de la société et de régulariser sa situation financière (Morin, 1985, Thurder, 1998). Le fait de travailler dans un contexte carcéral permettrait d'acquérir aussi des habiletés concrètes de même que des attitudes et des comportements positifs pouvant être utiles en milieu de travail une fois à l'extérieur. Selon Gillis (1996). Le travail aiderait le détenu à se développer, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel. Sinclair, Boe et Dell (1996) quant à eux, affirment que les détenus devraient avoir des alternatives légales

de s'en sortir. Pour ce faire, ils devraient pouvoir être outillés pour se trouver et pour conserver un emploi.

Pour bien comprendre l'importance que les agents de libération conditionnelle accordent au travail dans leur pratique et pour avoir une vue d'ensemble de la problématique, il peut être utile de regarder la place que prend le travail dans diverses étapes du processus pénal. Il existe une littérature relativement abondante sur le travail en milieu carcéral. En effet, le travail semble être depuis longtemps, une composante essentielle du milieu correctionnel. Comme nous l'avons déjà mentionné, le travail en établissement aurait depuis longtemps servi à réduire les coûts liés à l'entretien des établissements (Maguire, Flanagan et Thornberry, 1988). Mais au-delà de cette visée utilitaire pour les établissements de détention, le travail en prison servirait également à d'autres fins. D'abord, on croit que la participation à des programmes axés sur l'emploi en détention, permettrait à l'individu de s'adapter plus facilement à la vie carcérale (Saylor et Gaes, 1996). En plus d'occuper une bonne partie du temps des individus incarcérés, le travail fournirait aux détenus un horaire structuré et améliorerait les conditions de détention (Gillis, 1996).

« Beaucoup d'intervenants des milieux correctionnels estiment qu'un délinquant qui participe à des programmes d'emploi durant son incarcération a de bonnes chances de s'adapter à la vie carcérale et de réussir ensuite sa réinsertion dans la société. »  
(Motiuk et Belcourt, 1996, p.15)

Dans le discours que tient le Service correctionnel sur la question, il ressort que c'est sur la réinsertion sociale du délinquant que le travail aurait le plus d'impact. Au-delà du fait que le travail occupe et structure la vie quotidienne des détenus, il leur permettrait d'acquérir des habiletés et des connaissances pouvant être utiles sur le marché du travail (Gillis, 1996). On croit donc que la participation à des programmes axés sur l'employabilité aiderait le détenu à acquérir des compétences professionnelles pour faire bonne figure sur le marché du

travail, facilitant ainsi la réinsertion socioprofessionnelle (Sinclair, Boe et Dell, 1996 ; Germain et Goulet 1998). Les auteurs ajoutent que le fait d'acquérir des aptitudes de travail en milieu carcéral, aurait un impact positif sur le comportement de l'individu en maison de transition et sur la réussite de la libération conditionnelle (Saylor et Gaes, 1996). En plus du travail en détention, d'autres programmes axés sur l'emploi existent pour faciliter la réinsertion sociale des délinquants. Ainsi, en fin de sentence, les détenus peuvent bénéficier de ce qu'on appelle les programmes de placement extérieur. Ces programmes permettent donc à certains détenus, avant la fin de leur mandat, de travailler dans la communauté et retourner au pénitencier ou en maison de transition le soir. Ces programmes prépareraient les individus à réintégrer la société, en travaillant dans des conditions « réelles », tout en assurant un environnement contrôlé et sécuritaire pour la population. On affirme que ces programmes axés sur l'emploi permettraient une certaine forme de remboursement de dette à l'État sous la forme d'un travail productif tout en permettant aux détenus de faire l'apprentissage de bonnes habitudes de vie (Turner, 1996).

#### **1.1.4 Les débats entourant la récidive**

Comme nous l'avons dit, dans le discours officiel du Service correctionnel, le travail est considéré comme un excellent outil pour faciliter la réinsertion sociale du délinquant et est aussi considéré comme un gage de non-récidive. Ainsi, on considère qu'en fournissant au délinquant des outils pour se réinsérer en emploi et en favorisant sa réinsertion sur le marché du travail, le retour en société pourra se faire de façon sécuritaire. En effet, des auteurs comme Motiuk (1996) associent la notion de travail à la récidive.

« L'instabilité de l'emploi constitue un des principaux facteurs de risque et de besoin chez les délinquants. Les délinquants qui n'ont jamais occupé d'emploi risquent beaucoup plus de récidiver que ceux qui ont des antécédents d'emploi stable. On

pourrait par conséquent réduire considérablement la récidive en déterminant la situation sur le plan de l'emploi d'un délinquant au moment de son arrestation, en analysant ses besoins sur ce plan à son admission dans un établissement pénitentiaire et en suivant son évolution dans le milieu du travail pendant qu'il est sous surveillance dans la collectivité, puisque tous ces aspects peuvent constituer des objectifs de programmes.» (Motiuk, 1996, p. 22)

Une bonne part des récidives chez les détenus est attribuée à l'aspect occupationnel. Deux facteurs seraient en cause : d'une part le manque de compétences chez beaucoup d'individus judiciairisés et d'autre part, le manque d'opportunité sur le marché du travail (Turner et Petersila, 1996). Dans une étude datant du début des années 80, Jacobs (1984) affirmait que le taux de récidive était attribuable aux coûts sociaux entraînés par le chômage massif chez les ex-détenus. Celui-ci ajoutait que même si le travail n'était pas la solution à tous les problèmes de criminalité, il était quasi impossible de réinsérer un détenu sans travail (Jacobs, 1984). Dans les études plus récentes, on peut constater des similitudes dans les discours sur la récidive. Ainsi, certains auteurs affirment encore aujourd'hui que le chômage chez les ex-détenus serait un facteur important pouvant expliquer la récidive. D'abord, le taux de chômage serait 3 fois plus élevé chez les individus judiciairisés que dans la population en général (Turner et Petersila, 1996). Cette situation serait encore aujourd'hui expliquée par le fait que les ex-détenus seraient souvent vus comme fortement carencés en matière de potentiel d'employabilité. En effet, Turner et Petersila, (1996) mentionnent par exemple que les ex-détenus auraient souvent un manque d'expérience sur le marché du travail, un manque de compétence en matière d'emploi, une formation souvent absente et des lacunes au niveau de la motivation et des valeurs dites « prosociales ». Les auteurs ajoutent à cela le fait que les conditions structurales du marché du travail sont souvent considérées comme désavantageuses : taux de chômage, conditions de travail difficiles, précarité des emplois. En bref, les carences personnelles des individus judiciairisés, combinées à un marché du travail

peu accessible, pourraient expliquer le fait que certains individus, éprouvant des difficultés à trouver un travail, retournent vers des activités illicites (Turner et Petersila, 1996).

« Experts debate the reasons for such high recidivism rates, but nearly everyone agrees that the lack of adequate job training and work opportunities is critically important. Offenders often have few marketable skills and training and, as a result, have a difficult time securing legitimate employment, with no legitimate income, many resort to crime ». (Turner et Petersilia, 1996)

Pour remédier à cette situation, des auteurs comme Turner et Petersila (1996) notent l'importance de fournir des outils aux individus, dans le but d'augmenter leur potentiel d'employabilité. Les programmes d'éducation et d'employabilité auraient entre autres pour but de favoriser la réinsertion sociale et de réduire le taux de récidive (Gorta et Panareros, 1990, Turner et Petersila, 1996).

Des études réalisées pour le compte du Service correctionnel du Canada ont tenté de démontrer l'impact de tels programmes sur le taux de récidive. Ainsi, en 1996, une étude a été réalisée pour tenter de voir l'effet à long terme des programmes d'emploi et de formation en milieu carcéral sur la récidive postlibératoire. Saylor et Gaes, (1996) évaluent les impacts de la participation à ces programmes selon trois dimensions : l'adaptation à la vie carcérale, le comportement en maison de transition et les taux de récidives postlibératoires. En évaluant les résultats, ils constatent que les individus ayant participé aux programmes étaient moins susceptibles d'être l'objet de rapports d'inconduite en établissement et en maison de transition. De plus, 72 % des participants aux programmes avaient trouvé et conservé un emploi contre seulement 63 % chez les individus du groupe contrôle. Cette étude démontrait également que la participation à des programmes d'employabilité et de formation en milieu carcéral réduirait le risque de récidive postlibératoire (Saylor et Gaes, 1996).

Plusieurs auteurs estiment donc que l'emploi chez les ex-détenus serait un gage de non-récidive ou à tout le moins, contribuerait à réduire les probabilités de récidive. Le travail aurait un impact sur la récidive en ce sens qu'il augmenterait l'estime de soi et la stabilité financière des individus, les éloignant ainsi des activités criminelles. Il leur donnerait aussi un statut et une position valorisante dans la société, en plus de lui fournir des contacts et un réseau social. Selon Albright et Denq (1996), le travail aurait un rôle occupationnel indéniable. Ainsi, le temps passé à travailler représenterait du temps non investi dans des activités illégales.

Le travail placerait également l'individu dans une réalité autre que celle dans laquelle il vivait auparavant. Il représenterait non seulement une façon de subvenir à ses besoins matériels, mais également un facteur de valorisation personnelle et sociale. Il permettrait à l'individu judiciairisé de sentir une forme d'appartenance à la communauté, en étant utile et conforme aux normes.

Selon les auteurs cités précédemment, les programmes d'insertion professionnelle et l'obtention subséquente d'un emploi permettraient de réduire le taux de récidive. Le lien entre travail et récidive doit par ailleurs être interprété avec prudence. En effet, certains auteurs affirment qu'il n'y a pas de cause unique à la récidive et que plusieurs variables peuvent entraîner celle-ci. D'autres éléments, comme l'environnement à la sortie, devraient être considérés, car ils pourraient venir modifier le comportement d'un individu et affecter les possibilités d'une récidive (Maguire, Flanagan, Thornberry, 1988). Les auteurs ajoutent que les effets positifs de l'emploi sur le taux de récidive sont loin d'être prouvés et ne sont pas nécessairement clairs. Le fait de ne pas récidiver pour un délinquant pourrait tenir à une multitude de facteurs. Ainsi, le niveau de compétence de l'individu, l'estime de soi, les rapports avec ses pairs, l'état du marché du travail et la motivation à réussir la période de

libération conditionnelle, sont autant de facteurs qui pourraient influencer un individu à commettre ou non une nouvelle infraction (Gorta et Panareros, 1990).

Dans un article paru récemment intitulé « Des formations pour les détenus afin d'éviter la récidive » (Rouff, 2003), l'auteur soutient que la réinsertion des ex-détenus nécessite une intervention globale sur l'ensemble des problématiques des individus, en tenant compte d'aspects tels que la situation familiale, l'hébergement et la santé (toxicomanie, santé mentale). (Rouff, 2003). La trajectoire d'emploi ne serait donc pas la seule donnée à considérer dans l'évaluation du risque de récidive chez les personnes judiciairisées.

Le point de vue des détenus et leur perception sur leur propre trajectoire est également un élément important à considérer dans l'analyse du lien entre travail et récidive. En effet, qu'en est-il de l'opinion des principaux acteurs concernés ? Dans une étude réalisée par Besozzi (1993), celui-ci s'intéressait à connaître le point de vue des détenus sur différents aspects entourant la récidive. Dans le cadre des travaux de l'auteur, un groupe de détenus a été interrogé quant à leur point de vue sur les différents programmes offerts à l'intérieur des murs, dont ceux axés sur l'augmentation de leur potentiel d'employabilité qui sont offerts aux individus incarcérés. Les personnes interrogées percevaient beaucoup plus les programmes comme une façon d'accélérer le processus de mise en liberté que comme un moyen d'améliorer leurs chances de réussite dans la communauté. La plupart des détenus interrogés déclaraient que l'emprisonnement n'avait en rien modifié leur mode de vie, leurs attitudes et leurs valeurs. Ils affirmaient également que la prison ne les avait pas aidés à résoudre certains problèmes directement en lien avec la récidive (Besozzi 1993). Sur la question retour en société, plusieurs détenus interrogés manifestaient une grande crainte. Plusieurs d'entre eux appréhendaient entre autres les conditions difficiles du marché du travail. Le taux de chômage, la précarité de certains milieux de travail et le nombre grandissant de gens se retrouvant « à la rue » étaient les principales craintes manifestées par les détenus. La plupart

des détenus interrogés manifestaient beaucoup d'appréhension face à la libération conditionnelle. Selon eux, la libération conditionnelle totale ne serait pas une situation enviable puisqu'ils se retrouveraient souvent sans le sou, sans emploi avec une foule de besoins à combler. Ils ajoutaient que les conditions de mise en liberté ne tenaient souvent pas compte des contraintes de la vie quotidienne, comme l'obligation de se trouver un emploi dans un contexte économique difficile (Besozzi, 1993).

« Les commentaires des détenus ont trahi l'insécurité que leur inspiraient leurs propres réactions, soit un scénario truffé de possibilités de récidives. La plupart d'entre eux semblaient avoir déjà préparé une explication plausible pour justifier leur réincarcération. Ils feraient de leur mieux et essaieraient de suivre autant que possible les conventions sociales, mais ils pourraient se retrouver dans des circonstances difficiles par la force des choses et ils seraient contraints de récidiver. Certains détenus n'avaient pas d'emploi ni d'argent, ni de foyer ni de mobilier, peu d'aide de leur famille, rien d'autre que leur volonté de se tirer d'affaire. » (Besozzi, 1993, p.6)

Le lien entre travail et récidive doit donc être considéré avec prudence, puisqu'il a été davantage postulé que démontré.

## **1.2 Les ex-détenus et le marché du travail : les études ayant porté sur les difficultés d'insertion**

Notre problématique porte sur la place du travail dans la pratique et les interventions des agents de libération conditionnelle auprès de leur clientèle. Dans cette optique, il peut être pertinent d'avoir une vue d'ensemble des différentes conceptions qui existent de la clientèle judiciaire et d'examiner la littérature ayant porté sur les difficultés de réinsertion au travail de cette clientèle.

### **1.2.1 Les carences individuelles**

Plusieurs études démontrent que les ex-détenus proviennent souvent de milieux défavorisés. Cette situation expliquerait en partie leur trajectoire parfois chaotique au niveau de l'emploi. Boe (1996) par exemple, soutient que la pauvreté et le chômage constituent des facteurs criminogènes importants. Il existe donc dans la littérature une tendance forte selon laquelle la criminalité, avant comme après le délit, serait intimement associée à une accessibilité limitée au marché de l'emploi. Les explications avancées pour interpréter ce manque d'accessibilité varient cependant d'un auteur à l'autre.

Tout d'abord, plusieurs auteurs conçoivent la problématique du travail chez les ex-détenus en termes de déficiences personnelles. Les individus ayant eu des démêlés avec la justice présenteraient souvent d'importantes lacunes au niveau des compétences professionnelles, de l'expérience de travail et de la formation en générale (Gagnon 1989). Dans une étude réalisée au début de la décennie 90, Gorta et Panareros, (1990) observaient que près de la moitié de l'échantillon à l'étude possédait peu de compétences professionnelles et était sans emploi au moment du premier délit.

Le fait d'appréhender la problématique de l'insertion professionnelle en terme de carences individuelles n'est pas récent. Ainsi, dans les années 80, plusieurs études ayant porté sur les difficultés d'insertion au travail chez les personnes judiciairisées présentaient sensiblement le même discours. D'autres auteurs ajoutaient également que les ex-détenus provenaient plus souvent qu'autrement de milieux économiquement et culturellement défavorisés et que le manque de motivation ainsi que les comportements anti-sociaux pouvaient expliquer les difficultés de réinsertion sur le marché du travail (Jacobs, MacGahey et Minion, 1984).

« Such persons tend to have erratic connections to the world of work-spotty employment histories, low skill level, lack of motivation, poor work discipline, conviction for violence and

dishonesty, and drug and alcohol problems” (Jacobs, MacGahey et Minion, 1984, p.486).

Dans d'autres écrits plus récents, Germain et Goulet (1998) parlent de facteurs qui seraient à la fois à l'origine de la trajectoire délinquante d'un individu et de ses difficultés d'insertion sur le marché du travail. Les auteurs affirment que les personnes judiciairisées proviendraient souvent de milieux de vie qualifiés d'inadéquats, où règne la pauvreté intergénérationnelle. Cette pauvreté engendrerait notamment des conflits familiaux liés au stress financier, une attitude de dépendance envers l'État et une instabilité générale due à l'occupation d'emplois précaires et à des revenus instables. Selon Germain et Goulet (1998), cette pauvreté chronique engendrerait la formation de quartiers complets pauvres et instables et où, par conséquent, l'individu en arriverait à fréquenter des pairs déviants et inadéquats (Germain et Goulet, 1998). Bref, ces auteurs reprennent à leur compte, nous semble-t-il, la thèse de la culture de la pauvreté développée au milieu du siècle dernier.

### **1.2.2 Les caractéristiques liées à l'incarcération**

Dans les écrits ayant porté sur les difficultés d'insertion professionnelle des justiciable, il ressort notamment que l'expérience de l'emprisonnement a un impact énorme sur l'individu, surtout en ce qui concerne ses chances de réintégrer le marché du travail. Tout d'abord, la période passée à l'intérieur des murs constituerait une brisure dans le temps, plaçant l'individu en situation d'exclusion pour une période donnée, tant sur le plan relationnel que sur le plan du travail (Hattem, Normandeau, Parent, 1982). L'emprisonnement serait considéré comme la forme la plus extrême d'exclusion. En effet, l'incarcération engendrerait un double processus de décrochage, sur les plans relationnels et professionnels, occasionnant des difficultés majeures au niveau de la réinsertion sociale (Castel, 1994). L'expérience de l'emprisonnement pourrait avoir d'autres conséquences néfastes à long

terme. Ainsi, Gagnon (1989) affirme qu'une longue absence sur le marché du travail engendrée par une période d'incarcération, pourrait contribuer à déresponsabiliser l'individu, trop longtemps pris en charge par une institution. On ajoute à cela qu'une longue période passée en détention représenterait, en sommes, une période de vide difficilement camouflable sur un curriculum vitae. Face à cette situation, certains individus prendraient le risque de parler de leur statut d'ex-détenu aux employeurs. Dans ce cas, des personnes se verraient refuser l'accès à certains emplois ou encore subiraient des pressions injustifiées de la part des employeurs (Poithier, Bernard, Bertrand, Poirier, 1984; Albriht et Denq, 1996).

Plusieurs auteurs se sont intéressés à l'impact du casier judiciaire sur la réinsertion sociale des ex-détenus. Dans un premier temps, on postule que le casier judiciaire confirme le statut d'ex-détenu chez un individu. Ceci aurait un effet stigmatisant qui pourrait nuire considérablement à l'image de l'individu, tant sur le marché du travail que dans d'autres sphères de la vie sociale (Gagnon, 1989, Pirès, 1983). Certains auteurs ajoutent que l'effet stigmatisant du casier judiciaire serait amplifié par l'efficacité des communications et l'accès à l'information grandissant (Poithier, Bernard, Bertrand, Poirier, 1984 ; Hattem, 1982). Le fait d'avoir un casier judiciaire entretiendrait également certains mythes comme celui de la dangerosité (Gagnon 1989). Des études plus récentes vont également dans le même sens et confirment que la présence du casier judiciaire peut nuire considérablement à un individu voulant réintégrer le marché du travail. Dans une étude réalisée en 1996 sur l'attitude des employeurs face aux ex-détenus, on notait que certains employeurs sont parfois réticents à embaucher des individus judiciarisés (Albright et Denq, 1996). En effet, le fait d'engager un individu possédant un casier judiciaire serait perçu comme un risque potentiel par plusieurs employeurs. Par ailleurs, ceux-ci affirmaient s'attarder surtout au type de délit commis et aux antécédents de violence des individus ayant postulé sur des emplois (Albright et Denq, 1996).

Donc, on constate que plusieurs auteurs s'entendent pour dire que l'expérience de l'emprisonnement et le stigmatisme causé par le statut d'ex-détenu, confirmé par la présence du casier judiciaire, seraient des obstacles considérables à la réinsertion sociale des personnes judiciarisées.

### **1.3 Les conditions du marché du travail**

Les déficits personnels et les caractéristiques liées à l'incarcération ne sont pas les seules raisons émises pour expliquer les difficultés de réinsertion socio-professionnelle des personnes judiciarisées. En effet, certains facteurs d'ordre structural influenceraient directement la situation des ex-détenus face au marché du travail. Depuis quelques années, on a vu la situation économique et le marché du travail se transformer considérablement. Au cours des vingt-cinq dernières années, des fluctuations majeures se sont opérées sur le marché du travail, dû entre autres à la mondialisation des économies de marché et au développement de nouvelles technologies. Avec une réduction considérable de la quantité de travail nécessaire à la production, les années quatre-vingt-dix ont donné place à une importante hausse du taux de chômage, suivi, vers la fin de la décennie, d'une croissance économique marquée.

Dans un document produit en 2000, Statistique Canada rapporte que le taux de chômage est passé, au cours de l'année 1999, de 8,1 % à 6,8 %, un taux jamais observé depuis 1976. Malgré cette importante diminution du taux de chômage, beaucoup d'individus sont toujours sans travail et nombre d'entre eux se retrouvent en situation de pauvreté et d'exclusion.

### **1.4 L'intervention et les conditions de la pratique des agents de libération conditionnelle**

Les interventions faites par les agents de libération conditionnelle peuvent être influencées par différents facteurs. Dans le cadre de notre étude, il apparaît important d'examiner le milieu de pratique dans lequel oeuvrent les agents de libération conditionnelle pour mieux comprendre les interventions qui sont faites au quotidien, les remettre dans leur contexte et voir quelle place peut prendre le travail à l'intérieur de ces interventions. Dans cette partie, nous désirons savoir quelles sont les conditions de la pratique des agents de libération conditionnelle et de quelle façon le contexte de pratique peut teinter l'intervention auprès de la clientèle judiciairisée.

Les études ayant porté spécifiquement sur le travail des agents de libération conditionnelle n'abondent pas. Cependant, certains articles peuvent nous éclairer davantage sur les conditions de leur pratique. Tout d'abord, il apparaît important d'apporter certaines précisions sur la libération conditionnelle. Ainsi, la libération conditionnelle se définit comme étant : « Un pont soigneusement construit entre la vie carcérale et la vie en société, accordée après examen minutieux de renseignement et évaluation du risque » (Commission nationale des libérations conditionnelles, 2007). Elle contribuerait donc à réinsérer le délinquant dans la société, en l'aidant, par le biais de la surveillance d'un agent, à devenir un citoyen respectueux des lois. Le mandat de réinsertion sociale du délinquant de la Commission nationale des libérations conditionnelles s'inscrit dans un objectif plus large de protection de la société (Commission nationale des libérations conditionnelles, 2007). La principale responsabilité d'un agent de libération conditionnelle serait donc la protection du public et c'est en ne perdant pas de vue cet objectif que l'agent doit travailler à réinsérer le client en société.

Certaines études réalisées dans les milieux de travail des agents peuvent nous en apprendre davantage sur la place du travail dans leurs interventions et sur les conditions générales de leur pratique. Au début des années 80, une étude publiée dans la revue

Criminologie faisait l'état de la situation de la pratique des agents de libération conditionnelle. La tâche de l'agent de libération conditionnelle y était décrite comme une double tâche, parfois contradictoire, de relation d'aide et de surveillance (Arsenault, 1981). Dans cette étude on décrivait le travail comme pouvant être un outil de surveillance et un indice de désorganisation. Selon certains agents interrogés dans le cadre de cette étude, une mauvaise conduite au travail : des retards fréquents, le non-respect des règles et de l'autorité, le manque de discipline et de rigueur pouvaient représenter des indices de désorganisation de l'individu sous surveillance (Arsenault, 1981). La tâche des agents de libération conditionnelle y était décrite à l'époque comme étant fort complexe, non seulement à cause de la double tâche de relation d'aide et de surveillance, mais également à cause de l'alourdissement des tâches administratives et de l'intensification de la surveillance (Arsenault, 1981; Précourt, 1981).

Si on explore la littérature plus récente sur les conditions liées à la pratique des agents de libération conditionnelle, nous sommes à même de constater certaines similitudes dans les discours. Ainsi, une étude réalisée par Lalande (1990), reprend sensiblement la même réflexion par rapport à la tâche contradictoire que doivent souvent assumer les intervenants du domaine pénal.

« Dans cette version officielle de la probation, émerge déjà la contradiction centrale de toute l'intervention dans l'appareil pénal, contradiction qui prend cependant une configuration particulière à l'intérieur de chaque territoire de la justice. Héritiers de ces devoirs, les agents de probation devront donc tenter dans leur travail quotidien de concilier, à leur façon, l'assistance et la surveillance. » (Lalande, 1990, p.22)

Un autre thème semble revenir dans les écrits plus récents : L'alourdissement de la tâche administrative des agents. Cette dernière, évoquée dans les études du début des années 80, apparaît comme étant une préoccupation toujours actuelle et comme un facteur pouvant avoir des conséquences sur l'intervention auprès de la clientèle. En effet, la rédaction de rapports de toutes sortes (stratégie de gestion de cas, plan de suivi correctionnel, contrôles de

la qualité, rapports à l'intention de la Commission nationale des libérations conditionnelles, enquêtes communautaires, etc.) semble prendre une place de plus en plus importante dans la pratique des agents.

« Le Service veut que les décideurs aient les meilleurs renseignements possible. Mais en même temps, il s'inquiète du temps que les membres du personnel consacrent à la production et à la révision des rapports, temps qui pourrait être mieux utilisé en intervenant directement avec les détenus, pour les aider à réintégrer la société en tant que citoyen respectueux des lois le plus rapidement et de la façon la plus sûre possible. Bien que le Service ait apporté beaucoup de changements et ait simplifié le processus de la gestion des cas pour améliorer la situation, il n'en demeure pas moins qu'un problème subsiste : les rapports d'évaluation des cas ont tendance à être trop longs et les analyses essentielles sont souvent absentes. » (Taylor, 1998, p.30)

La tâche des agents de libération conditionnelle serait également complexe à cause de l'opposition du public et de ses réticences face aux individus criminalisés. Certains agents déplorent le fait que le public ne s'implique pas suffisamment notamment en embauchant un libéré conditionnel. Le Service correctionnel canadien admet, à cet égard, que ses efforts pour augmenter le potentiel d'employabilité ne suffisent pas et les intervenants devraient pouvoir bénéficier d'un soutien extérieur (Gillis, 1996). Les agents de libération conditionnelle se heurteraient non seulement aux conditions structurales du marché du travail, mais également à l'opinion défavorable du public envers les personnes judiciairisées.

## **Chapitre II**

### **Méthodologie**

Pour être en mesure de mieux comprendre la place et le rôle du travail dans la pratique des agents de libération conditionnelle, nous nous proposons de tracer un portrait du contexte à l'intérieur duquel les agents interviennent. Dans la première partie de ce chapitre, nous donnerons un aperçu du fonctionnement des libérations conditionnelles et du contexte de pratique des intervenants. La seconde partie sera consacrée à la méthodologie de recherche. Nous parlerons, dans un premier temps, du choix de la méthode qualitative et de l'entretien semi-directif. Par la suite, nous discuterons de la stratégie d'entretien et de l'échantillonnage. Nous traiterons, en dernier lieu, de l'analyse des entretiens de recherche.

#### **2.1 Description des libérations conditionnelles**

La libération conditionnelle est définie par le Service correctionnel du Canada comme « une période d'encadrement qui aide les détenus à réintégrer graduellement la société pendant qu'ils purgent leur peine ». Étant donné que la plupart des détenus retournent un jour ou l'autre dans la communauté, le Service correctionnel est d'avis que le moyen le plus adéquat de protéger la société est de remettre les individus en liberté de façon graduelle, en les soumettant à un contrôle et à une surveillance appropriée. Dans le discours officiel du Service correctionnel, il ressort que les individus remis en liberté à la toute fin de leur peine, sans aucun encadrement, représentent un risque de récidive plus élevé.

##### **2.1.1 Les types de libérations accordées**

La libération conditionnelle est régie par la loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (LSCMLC). Cette loi prévoit 4 catégories de mise en liberté sous

condition : la permission de sortir, la semi-liberté, la libération conditionnelle totale et la libération d'office. Le critère le plus important relatif à la mise en liberté d'un individu est la protection de la société. Toute décision relative à la mise en liberté d'un détenu doit tenir compte en premier lieu de cet aspect.

La permission de sortir et généralement la première forme de mise en liberté accordée aux individus. Elle peut être accordée pour différentes raisons, entre autres pour permettre à un individu de « rendre service à la collectivité », pour lui permettre d'établir ou d'entretenir des rapports avec sa famille ou de se perfectionner sur le plan personnel ou professionnel, lorsqu'on estime que « le risque de récidive n'est pas inacceptable pour la société ». Cette forme de mise en liberté peut s'effectuer avec ou sans escorte.

La semi-liberté est généralement accordée afin de permettre à un individu de participer à des activités dans la collectivité, dans le but de se préparer à sa remise en liberté totale. La semi-liberté est accordée en vertu du pouvoir discrétionnaire des commissaires. Ceux-ci permettront à un détenu de purger une portion de sa peine en semi-liberté si celui-ci a fait preuve d'une bonne conduite durant sa détention et s'est conformé aux règles de l'établissement. L'individu qui se voit accorder une semi-liberté devra avoir un projet de sortie, par exemple l'obtention d'un emploi ou le retour aux études. L'individu qui bénéficie d'une semi-liberté doit retourner chaque soir à un établissement carcéral ou une maison de transition, à moins que la Commission nationale des libérations conditionnelles en décide autrement.

La libération conditionnelle totale permet à un individu de purger le reste de sa peine dans la communauté. Durant cette période, l'individu n'a généralement pas l'obligation de vivre en maison de transition. Il devra cependant se conformer à des conditions de remise en liberté. Certaines de ces conditions sont imposées à l'ensemble des libérés conditionnels, comme par exemple ne pas troubler la paix et se présenter sur une base régulière à son agent

de libération conditionnelle. Une grande partie des libérés conditionnels se verra également imposer la condition de ne pas fréquenter d'autres individus judiciairisés. D'autres conditions, plus spécifiques, seront imposées à certains individus, en fonction de l'évaluation de cas faite au préalable. Ces conditions pourraient être par exemple : l'interdiction de consommer des drogues ou de posséder une arme à feu.

Finalement, la libération d'office est obtenue aux deux tiers de la sentence. La majorité des détenus obtiennent cette forme de libération conditionnelle sauf exceptions, par exemple si un individu purge une peine d'emprisonnement à perpétuité. Cette forme de libération ne relève pas d'une décision discrétionnaire de la commission et est obtenue automatiquement aux deux tiers de la sentence<sup>2</sup>.

## **2.2 Le fonctionnement des libérations conditionnelles**

Les individus qui se voient accorder une libération conditionnelle feront l'objet d'une surveillance constante et devront se conformer à un certain nombre de conditions une fois à l'extérieur, peu importe le type de libération qui leur est accordée. Une fois en libération conditionnelle, les individus continuent d'être sous la responsabilité du Service correctionnel. La surveillance de ces individus sera assurée par des employés du Service correctionnel : les agents de libération conditionnelle, ou par toutes autres personnes ou organismes mandatés par le S.C.C. Ainsi, une portion de la surveillance se fait par des agents qui travaillent à partir de bureaux du Service correctionnel, répartis géographiquement dans la région. Une autre portion de la surveillance est effectuée par le personnel des maisons de transition.

Il existe principalement deux types de maisons de transition, soit les centres correctionnels communautaires (CCC) et les centres résidentiels communautaires (CRC). Les CCC sont des maisons de transition du Service correctionnel et les intervenants qui y

---

<sup>2</sup> Il est à noter que les informations relatives aux types de libérations conditionnelles accordées et aux conditions d'applications de celles-ci étaient en vigueur au moment de réaliser les entrevues de recherches. Certains changements mineurs peuvent avoir été apportés depuis, par la Commission nationale des libérations conditionnelles.

travaillent sont des employés du S.C.C. Ils font ce qu'on appelle de la surveillance directe, c'est-à-dire qu'ils interviennent directement auprès des individus. Les Centres correctionnels communautaires ne choisissent pas les résidents qu'ils reçoivent, mais détiennent le plein pouvoir de décision sur les clients. Ils peuvent prendre des mesures disciplinaires comme lorsqu'un résident contrevient aux règles de la maison de transition.

Les centres résidentiels communautaires sont des maisons de transition privées qui sont sous contrat avec le Service correctionnel du Canada. Elles ont le loisir de sélectionner la clientèle et certaines se spécialisent même dans certains types de problématique. Un CRC peut, par exemple, se spécialiser dans l'intervention auprès de la clientèle présentant une problématique de toxicomanie. À l'inverse, certaines maisons de transition privées peuvent avoir des critères d'exclusion. Une maison de transition pourrait par exemple refuser un individu judiciairisé présentant une problématique de santé mentale. Chaque CRC est rattaché à un bureau de libération conditionnelle, en fonction de sa situation géographique. Pour chaque maison de transition privée, il y a un agent de liaison attitré. Celui-ci est un agent d'un bureau de libération conditionnelle et supervise, en quelque sorte, certaines facettes de l'intervention en maison de transition. Il est le représentant du Service correctionnel à l'intérieur du CRC. D'autres organismes privés ou communautaires s'occupent également de la surveillance des libérés conditionnels, ils sont liés au Service correctionnel par des contrats. À titre d'exemple, des organismes comme la Société Élisabeth Fry et l'Armée du Salut peuvent assurer la surveillance d'une partie des individus en liberté conditionnelle à Montréal et dans d'autres régions.

### **2.2.1 Répartition géographique**

Sur l'île de Montréal, les bureaux sont au nombre de trois et les libérés conditionnels dépendent du bureau situé sur leur territoire.

Le bureau Ville-Marie, situé dans l'ouest de la ville, couvre tout le territoire du Sud-Ouest de la ville, ainsi que la banlieue ouest. En matière de superficie, il s'agit du plus vaste territoire couvert par un bureau de libération. Il ne s'agit cependant pas de la plus forte concentration de personnes sous surveillance, étant donné qu'il y a peu d'individus surveillés dans l'ouest de l'île. Le bureau Lafontaine est situé au centre-ville et couvre essentiellement le centre de l'île du nord au sud. Une forte proportion d'individus supervisés par ce bureau provient des secteurs Centre-sud et Hochelaga-Maisonneuve. Finalement, le bureau Langelier couvre tout l'Est et le Nord-est de Montréal. Chacun de ces bureaux a, sur son territoire, des maisons de transition et des organismes divers qui assurent la surveillance des individus. Les libérés sont donc rencontrés, selon le cas, dans les bureaux de libération conditionnelle, les maisons de transition ou les organismes liés par contrat au Service correctionnel.

### **2.3 La pratique des agents**

Les tâches des agents de libération conditionnelle diffèrent en fonction de leur milieu de pratique et du type de clientèle avec laquelle ils font affaire. De façon générale, les agents de libération conditionnelle assurent la surveillance des individus qui sont remis provisoirement en liberté jusqu'à la fin de leur sentence. Ils ont principalement comme mandat de protéger le public et de favoriser la réinsertion des délinquants dans la communauté. Comme nous le verrons plus loin, les deux principales fonctions des agents sont la surveillance directe et la surveillance indirecte. En effet, certains agents font strictement de la surveillance directe auprès des clients alors que d'autres sont uniquement ce qu'on appelle des « agents de liaison », qui supervisent le travail des intervenants en maison de transition ou dans les organismes affiliés. Toutefois, il arrive fréquemment que les agents de libération conditionnelle assument les deux fonctions.

Certains agents occupent également des postes plus spécifiques selon le contexte de pratique. C'est le cas des agents attitrés au programme de surveillance intensive qui vise uniquement les libérés d'office, estimés comme représentant un haut potentiel de récidive ou encore, des agents qui s'occupent uniquement des individus en placement extérieur. Certains agents occupent également des postes cadres. C'est le cas notamment des responsables cliniques qui supervisent les équipes d'agents, sans toutefois avoir de contact directs avec les clients. Pour les besoins de la recherche, nous ferons une description plus détaillée du contexte de pratique des agents de surveillance directe et des agents de liaison, étant donné que la majorité des agents occupent l'une ou l'autre de ces fonctions.

### **2.3.1 Les agents de surveillance directe**

Les agents de surveillance directe sont des agents de libération conditionnelle qui font de l'intervention directement auprès de la clientèle. Ils font ce qu'ils appellent de la « relation d'aide dans un contexte de surveillance ». Ils doivent d'abord recevoir le client en entrevue initiale pour évaluer quels seront ses besoins en matière d'intervention et de surveillance. À partir de cette entrevue et en se basant sur le plan de sortie qui a été établi avant la libération de l'individu, l'agent de surveillance directe élaborera une stratégie de gestion de cas. Il déterminera alors à quelle fréquence l'individu devra être rencontré et quels seront les aspects à travailler pour permettre un retour en communauté graduel et sécuritaire.

L'agent de surveillance directe rencontre le libéré conditionnel sur une base régulière. La fréquence des rencontres peut varier de plusieurs fois par semaine à une fois par mois, en fonction de l'estimation des besoins de l'individu et du risque qu'il représente pour la société. L'agent peut rencontrer le client à son bureau ou ailleurs. Il arrive que les agents se déplacent pour aller rencontrer les libérés dans leur milieu de vie, soit à la maison ou au travail, pour être en mesure de vérifier certaines données. Par exemple, beaucoup d'agents disent se rendre

régulièrement dans les milieux de travail des libérés pour vérifier si tout se passe bien. Nous élaborerons davantage sur ce thème dans les chapitres d'analyse.

Lors des rencontres avec les clients, les agents de surveillance directe s'assurent que les conditions de libération sont respectées. Par exemple, ils pourront s'assurer que l'individu ne consomme pas de stupéfiants. Les agents s'assurent aussi que le plan de sortie établi au départ est bien respecté. Par exemple, si l'individu s'était engagé auprès de la Commission nationale des libérations conditionnelles à trouver du travail, l'agent s'assure que son client fasse un minimum de démarches pour rencontrer cet objectif. Les agents de surveillance directe s'assurent également de référer leurs clients dans des ressources adéquates si le besoin se fait sentir. Par exemple, ils peuvent l'orienter vers une ressource spécialisée en employabilité si le libéré éprouve des difficultés à trouver du travail par lui-même.

### **2.3.2 Les agents de liaison**

L'agent de liaison ne fait pas d'intervention directe auprès de la clientèle. Comme nous l'avons expliqué plus haut, l'agent de liaison est le représentant du Service correctionnel dans une ressource de surveillance, comme une maison de transition ou une agence de surveillance.

D'abord, l'agent de liaison s'assure que la surveillance effectuée dans la ressource est conforme aux politiques et aux normes du SCC. Il possède le pouvoir de contresigner tous les rapports des intervenants et c'est à lui que revient la responsabilité de prendre certaines décisions. Par exemple, l'agent de liaison autorise les déplacements des clients, donne des autorisations de voyage ou approuve le choix d'une ressource spécialisée. De plus, l'agent de liaison s'implique dans toutes les discussions qui concernent des cas litigieux, par exemple un client qui n'aurait pas respecté une condition de libération. Il prend les décisions en ce qui a

trait aux mesures disciplinaires. En principe, l'agent de liaison ne rencontre pas directement les clients, sauf dans les cas d'entrevues disciplinaires. Autrement dit, il intervient lorsque des difficultés majeures surviennent avec un libéré et que des mesures doivent être prises. C'est lui qui, par exemple, peut suggérer la suspension d'une libération conditionnelle. Plusieurs agents de liaison rencontrés s'occupaient aussi de quelques cas en surveillance directe. Comme nous l'avons souligné, il n'est donc pas rare de voir un agent s'acquitter des deux fonctions.

## **2.4 Méthodologie**

Dans le cadre du présent mémoire, nous voulions rendre compte de l'importance du travail dans la conception et les stratégies d'intervention des agents de libération conditionnelle. Dans ce contexte, nous avons privilégié l'approche qualitative de recherche. Par définition, les méthodes qualitatives contribuent à faire l'étude de points de vue, de pratiques et de phénomènes sociaux (Deslauriers et Kérisit, 1997).

Pour effectuer notre étude, nous avons, dans un premier temps, réalisé une recension des écrits. Après avoir reçu l'approbation officielle du Service correctionnel du Canada, nous avons réalisé vingt et un entretiens semi-dirigés auprès d'agents de libération conditionnelle des trois bureaux de surveillance de l'île de Montréal, soit ceux de Ville-Marie, de Lafontaine et de Langelier. Nous avons sélectionné les interviewés selon divers critères de diversification comme le secteur de pratique, le type de clientèle desservie, l'âge et le nombre d'années de pratique. Après avoir retranscrit le verbatim des entrevues, nous avons procédé à une analyse du matériel, en faisant ressortir les principaux thèmes abordés lors des entretiens.

### **2.4.1 L'entretien semi-directif**

Pour rendre compte du point de vue des agents sur la question du travail, nous avons privilégié l'entretien à tendance semi-directif. Tout en explorant systématiquement un certain

nombre de thèmes jugés fondamentaux pour la recherche, ce type d'entretien possède l'avantage de laisser une grande latitude à l'interviewé dans la manière de traiter ces thèmes. Il donne aussi à l'interviewé l'occasion d'aborder différents thèmes non prévus à l'avance par le chercheur, favorisant ainsi l'émergence de dimensions susceptibles de mieux éclairer l'objet d'étude examiné.

#### **2.4.2 Stratégie d'entretien**

Dans le but de réaliser les entretiens auprès des intervenants, nous avons élaboré une stratégie d'entretien qui tenait compte des objectifs de la recherche et de la problématique. Notre objectif premier était d'en apprendre davantage sur la place du travail dans la pratique des agents de libération conditionnelle.

Pour y parvenir, l'entrevue était divisée en deux parties. La première et principale partie, d'orientation non-directive, portait sur deux grands thèmes de la recherche : la place du travail dans la conception des agents sur leur propre pratique et les stratégies d'intervention des agents. Elle débutait avec la consigne de départ qui était suffisamment précise pour couvrir ces deux dimensions et suffisamment large pour permettre, comme nous l'avons dit, l'émergence de nouvelles dimensions de recherche. Cette consigne de départ était la suivante : « Dans votre pratique professionnelle auprès de la clientèle, comment se pose la question du travail ? »

Cette consigne de départ était complétée en cours d'entrevue par des sous-consignes si l'interviewé n'abordait pas spontanément diverses sous-dimensions de la recherche telles l'importance relative de la notion de travail par rapport à d'autres notions, la place et l'importance des organismes d'employabilité, le point de vue des agents sur les « types d'intervention » en fonction des « types de clientèles » et la place des politiques et normes du

Service correctionnel dans leur pratique auprès des clients. Notons que lors des entrevues, ces sous-dimensions étaient souvent abordées spontanément par les interviewés.

La fiche signalétique constituait la seconde et dernière partie de l'entrevue. Cette partie visait à établir les différentes caractéristiques des interviewés et à en apprendre davantage sur leur milieu de pratique. Notre collecte de données s'est effectuée en deux phases. La première a consisté à effectuer trois entretiens exploratoires dans le but d'en apprendre davantage sur le contexte de la pratique des agents et de valider la stratégie d'entretien.

Après avoir réalisé ces trois entretiens exploratoires, nous avons réalisé dix-huit autres entrevues, pour un total de vingt et une.

### **2.4.3 Échantillonnage**

Le choix des agents de libération conditionnelle s'est fait essentiellement à cause de leur position stratégique dans la trajectoire des individus judiciairisés. Ce sont ces intervenants qui supervisent les détenus lorsqu'ils effectuent un retour en communauté. Afin d'avoir un portrait le plus représentatif possible de la pratique, nous avons sélectionné des interviewés en fonction d'un certain nombre de critères de diversification. Nous avons d'abord tenu compte des secteurs géographiques de pratique et avons ainsi réalisé un nombre égal d'entrevues dans chacun des secteurs : Ville-Marie, Langelier et Lafontaine. Pour sélectionner nos interviewés dans chacun des secteurs, nous avons établi d'abord des critères de diversification généraux pour avoir un portrait varié et représentatif des intervenants. Nous voulions d'abord avoir sensiblement le même nombre de femmes que d'hommes puis nous voulions rencontrer des intervenants ayant un nombre d'années d'expérience varié. Par la suite, nous avons établi des critères de diversification internes basés sur le milieu et le type de pratique. Finalement, suite aux entrevues exploratoires, nous avons établi que la majeure partie des agents étaient soit

agents de surveillance directe, ou agent de liaison, constatant qu'il existait des différences entre les deux types de pratique.

#### **2.4.4 Analyse du matériel**

L'analyse du matériel d'entretien a été réalisée en plusieurs étapes. Dans un premier temps, nous avons rédigé un mémo d'entrevue, après chaque rencontre avec un agent. En plus d'un bref résumé de l'entrevue, ce mémo comprenait des commentaires généraux sur le déroulement de l'entrevue, sur la méthodologie, ainsi que des remarques générales sur les pistes d'analyse potentielles.

Par la suite, nous avons retranscrit le verbatim des entrevues et c'est à partir de ceux-ci que nous avons pu débiter l'analyse à proprement parler. Nous avons d'abord relu chacune des entrevues en soulignant les passages nous apparaissant importants et en faisant ressortir les différents thèmes abordés par les interviewés. À la suite de cette lecture, nous avons pu dégager différents thèmes qui ressortaient du discours des intervenants et rédiger un mémo d'analyse plus détaillé pour chacune des entrevues.

Ce mémo d'analyse se divisait en plusieurs parties. Dans la première partie, nous retrouvions les coordonnées de l'entrevue : date et heure de l'entretien, durée et lieu de la rencontre. Cette partie visait à situer les entrevues les unes par rapport aux autres. Dans la seconde partie, un bref commentaire fut rédigé sur le recrutement et la prise de contact avec les interviewés. La troisième partie portait sur les caractéristiques de l'interviewé et les éléments de sa trajectoire. Cette partie visait à dresser un portrait global des intervenants et à voir de quelle manière les caractéristiques des agents pouvaient teinter leur discours sur leur propre pratique. Les parties suivantes du mémo analytique portaient sur le déroulement de l'entrevue, la description des lieux et la méthodologie. Dans cette dernière partie, un commentaire était formulé sur : la transcription de l'entrevue, la prise de contact, la consigne

de départ et la conduite de l'entretien, la fiche signalétique, l'échantillon et les pistes peu fouillées lors de l'entrevue. Cette partie du mémo portant sur la méthodologie nous a permis de poser un regard critique sur notre méthodologie de recherche, nous permettant ainsi d'améliorer certains aspects au cours de la réalisation du terrain de recherche. La dernière partie du mémo visait à rédiger un compte rendu de l'entrevue en la divisant par thèmes et à formuler des commentaires sur les pistes d'analyse potentielles.

Après avoir rédigé des mémos analytiques pour chacune des entrevues, nous avons procédé à une analyse transversale du matériel. Ainsi, nous avons dégagé les principaux thèmes abordés par l'ensemble des agents rencontrés. Ces thèmes, dégagés suite à l'analyse finale du matériel d'entretien, font l'objet des chapitres trois et quatre du mémoire.

## **Chapitre III :**

### **3. La place du travail dans la problématique d'intervention des agents de libération conditionnelle**

Après avoir fait une analyse exhaustive des entrevues réalisées auprès des agents de libération conditionnelle, nous constatons que la question du travail constitue une notion centrale leur discours sur leur propre pratique. En effet, les agents interrogés considèrent le travail comme l'un des aspects majeurs sur lequel ils doivent mettre l'emphase dans leurs interventions auprès des individus libérés sous condition. Dans ce chapitre, nous examinerons d'abord les divers rôles que les agents attribuent au travail dans le processus de retour des ex-détenus dans la communauté. Nous traiterons ensuite des difficultés d'insertion sur le marché du travail que les agents associent à leur clientèle de même que les interprétations avancées pour rendre compte de ces difficultés d'insertion. Dans le prochain chapitre, nous verrons comment la question du travail affecte, selon eux, leurs interventions quotidiennes auprès de la clientèle.

#### **3.1 La triple vocation du travail : réinsérer, « normaliser » et gérer le risque**

Selon les agents de libération conditionnelle interrogés, il ressort que le travail aurait une triple vocation : il servirait d'abord à réinsérer les justiciables dans la communauté ; il permettrait ensuite de « normaliser » la clientèle, c'est-à-dire de faire en sorte que celle-ci accepte notamment de se plier aux exigences de la vie en société ; il contribuerait enfin à gérer le risque que représentent les individus judiciairisés à l'extérieur des murs en prévenant la récidive.

### 3.1.1 Le travail comme élément de réinsertion sociale

Pour les agents interrogés, le travail serait d'abord un moyen d'assurer une véritable réinsertion sociale puisqu'il permettrait aux ex-détenus, comme pour le reste de la population d'ailleurs, d'acquérir les ressources financières nécessaires pour une vie décente en société. En procurant une source de revenus, il permettrait à l'individu qui retourne en communauté d'avoir les moyens financiers indispensables pour combler ses besoins de base : se nourrir, se loger, se vêtir. Lorsqu'il quitte la vie carcérale et retourne dans la collectivité, l'individu devrait d'abord pouvoir combler ses besoins primaires. Le travail serait ainsi une façon d'obtenir un revenu pour assumer l'essentiel de la vie dans la communauté, ce qui serait d'autant plus nécessaire qu'au dire des agents, plusieurs ex-détenus auraient été longtemps absents du marché du travail et posséderaient peu de ressources à leur sortie.

« (...) Souvent quand ils sortent à l'extérieur, y ont besoin d'argent parce qu'il faut qu'ils s'installent. Ils sont des adultes pis ils sont pas nécessairement accueillis par leurs parents. Y en a qui le sont, tant mieux, mais c'est pas le cas pour tout le monde. Ou bien ils vont rejoindre une femme, une épouse, une concubine, qui elle-même est sur le bien-être, qui en arrache, ça fait qu'il va vouloir travailler le plus tôt possible pour contribuer. » (Claude, 47 ans, agent de surveillance directe)

Subvenir aux besoins de base est vu comme une condition nécessaire, mais non pas suffisante d'une vie intégrée en société. Au-delà des besoins de base, le travail permettrait aussi aux individus de pouvoir penser faire des projets et d'avoir des perspectives d'avenir. Les intervenants rencontrés rapportent en effet que pour beaucoup d'individus, sortir de prison signifierait « se refaire une vie », avoir des projets impliquant un minimum de revenu tel que, par exemple, fonder une famille et avoir des enfants ou accumuler des biens comme des meubles, une voiture ou une maison. Ainsi, le revenu généré par l'obtention d'un emploi

serait perçu par les agents comme étant une condition essentielle pour pouvoir profiter minimalement de la vie.

« À un moment donné, s'ils ont l'idée finalement de rester à l'extérieur, donc d'améliorer leur sort, ça veut dire entre autres faire des économies. À un moment donné peut-être s'acheter une auto, changer certains meubles, avoir peut-être un jour une maison. » (Claude, 47 ans, agent de surveillance directe)

L'emploi étant règle générale une activité stable et quotidienne, il contribuerait également à meubler le temps des individus. Plusieurs des intervenants interrogés considèrent que l'emploi serait une façon positive d'occuper le temps des ex-détenus, souvent habitués à voir leur horaire géré à l'intérieur des murs. Les agents sont d'avis que le fait d'avoir une activité quotidienne comme le travail faciliterait le retour des individus dans la collectivité, ces derniers ne sachant pas toujours comment meubler leur temps à l'extérieur après de longues peines d'incarcération.

« Au pen il se levait à sept heures, il mangeait à 7h10 tu sais, dînait à midi, etc. Ça fait que quand il a sa journée, il sait que du lundi au vendredi, y a pas à se poser de question qu'est-ce qu'y faut qu'il fasse. Il part à sept heures de chez eux pis il revient à six heures pis il amène son petit lunch pis il n'a pas de question à se poser. Pour ceux qui ont de la difficulté justement à occuper leur temps là, c'est de cette façon là je pense que ça peut les aider (...) » (Lucie, 29 ans, agent de surveillance directe)

Certains agents ont souligné aussi que l'emprisonnement à long terme contribuerait à isoler les individus, les coupant parfois de façon définitive de leur famille et amis. Ainsi, pour plusieurs personnes judiciairisées, le travail permettrait de sortir de l'isolement social engendré par l'incarcération et de recréer un réseau social. De plus, les agents de libération sont d'avis que le revenu d'emploi obtenu de manière légale et à une fréquence régulière, contribuerait à diminuer le stress chez les individus libérés et ainsi, améliorerait sensiblement leur qualité de vie. Le travail serait aussi une source de valorisation pour les libérés conditionnels et le fait

d'être en emploi serait significatif pour eux, d'autant plus qu'il leur donne un statut de travailleur, remplaçant celui d'ex-détenu. Être en emploi signifierait également s'associer à une entreprise et à un métier. Cette situation serait valorisante pour les individus judiciairisés, entre autres parce qu'elle leur permettrait d'acquérir une meilleure vision d'eux-mêmes.

« (...) Ils ont besoin d'être valorisés puis c'est sûr que malheureusement, y ont pas beaucoup de formation académique. Mais pour certains, se trouver un emploi qu'ils aiment, même si c'est, je ne sais pas moi, livreur de pizza, si le gars aime ça pis il rencontre du monde, ben ça peut être un aspect qui est positif, ça le valorise. Parce que j'ai remarqué qu'il y a des gars qui n'ont pas travaillé pendant longtemps puis à moment donné, ils se trouvent une job pis ça peut être la job la plus simple au monde, mais juste le fait qu'il se lève le matin puis qu'il y a quelqu'un qui lui fait confiance (...) Moi je trouve qu'il y a l'aspect valorisation beaucoup là-dedans. » (Lucie, agent de surveillance directe)

Les intervenants ajoutent également que la valorisation liée au statut de travailleur favoriserait les rapports entre les individus et leur famille, ceux-ci se sentant fiers et ayant une meilleure estime d'eux-mêmes. De plus, on rapporte que la valorisation liée au statut de travailleur proviendrait également du fait que les ex-détenus peuvent enfin contribuer financièrement au sein de leur famille.

### **3.1.2 Le travail comme élément de normalisation**

Selon les agents de libération interrogés, le travail aurait une fonction normalisante auprès de leur clientèle. Occuper un emploi contribuerait d'abord à régulariser une situation considérée comme « anormale », soit le fait d'être incarcéré. En effet, les agents de libération conditionnelle croient, pour la plupart, que l'incarcération contribuerait à isoler socialement les individus, à les exclure d'une certaine manière de la vie en communauté. Le fait d'être privé de liberté et d'être coupé du monde sur le plan relationnel et professionnel contribuerait à marginaliser les individus. Selon plusieurs agents interrogés, le travail serait une occasion

privilegiée de retour à une vie normale une fois la période d'incarcération terminée. En d'autres termes, le travail serait vu comme la porte d'entrée par excellence d'une insertion ou d'une réinsertion en société. D'abord, comme nous l'avons vu, parce que le travail permettrait aux individus d'avoir des ressources matérielles leur permettant de recommencer à vivre à l'extérieur des murs, mais également parce que le travail contribuerait à donner un nouveau statut aux ex-détenus : celui de travailleur.

Finalement, plusieurs agents interrogés croient que le travail normaliserait les fréquentations des ex-détenus, en leur permettant de fréquenter d'autres personnes que celles côtoyées durant la période d'incarcération. En somme, les agents de libération conditionnelle affirment qu'un « client » qui travaille serait synonyme d'une personne ayant des activités quotidiennes considérées habituelles, lui permettant d'être intégré en société.

Si les agents considèrent que le travail permet de retrouver une vie normale après avoir connu une période d'incarcération, ils entendent également par « normaliser » l'obligation qu'auraient les ex détenus de se plier aux normes et aux règles de la société lorsqu'ils retournent à l'extérieur, de même que la nécessité d'assumer certaines responsabilités qui seraient inhérentes à la vie en communauté. Selon eux, le travail permettrait aux ex-détenus de se plier aux normes de la société car il leur permettrait de toucher un revenu et de « gagner leur vie comme tout le monde ». Puis, le revenu obtenu en travaillant pourrait également permettre aux ex-détenus d'assumer certaines responsabilités de la vie en société par exemple celle de faire vivre leur famille et de contribuer à la vie du ménage.

Le travail ferait également en sorte que l'individu contribue socialement en payant des impôts et en participant à la vie active et à l'économie de sa communauté. Ce « nouveau rapport à l'argent » amènerait une prise de conscience chez les individus. Ceux-ci

réaliseraient que la vie coûte cher et que tout citoyen doit apprendre à vivre avec ce type de contrainte.

“... On dirait qu’ils viennent au monde tout d’un coup parce que quand tu travailles, tu paies des impôts. Tu fais 800 \$ par semaine pis ils t’en enlèvent 425 \$ clairs, sont offusqués mais tout le monde est comme ça, on vit tous avec des rapports d’impôts mais eux ils en ont jamais fait (...) Ils trouvent qu’ils travaillent dur pour gagner leur argent (...) ils se rendent compte de ce que la communauté vit, de ce que le commun des mortels vit. Soudainement ils deviennent comme tout le monde, ils se rendent compte de ce que ça coûte». (Josée, 44 ans responsable clinique)

Les agents interrogés attribuent une fonction « normalisante » au travail, à la condition cependant que ce travail soit légitime et déclaré. La question du travail au noir est en effet un sujet de préoccupation pour les intervenants et ce thème a été largement abordé dans le cadre des entrevues. Sur ce sujet, les avis des agents semblent partagés. Certains disent interdire formellement toute forme de travail au noir, à cause du caractère illégitime que cela impliquerait.

Cependant, la plupart des agents, bien que n’étant pas en faveur du travail non-déclaré, affirme appliquer une certaine forme de tolérance. Ils affirment laisser travailler les clients travailler au noir, préférant les voir être « occupés à quelque chose ». Cependant, la plupart des interviewés disent permettre cette situation de façon strictement temporaire et feraient des efforts pour sensibiliser la clientèle aux avantages d’avoir un emploi légitime et déclaré.

### **3.1.3 Le travail comme élément de gestion des risques**

Dans un contexte où la protection de la société est l’un des objectifs premiers poursuivis par le Service correctionnel du Canada, la gestion des risques représente un thème

majeur. Dans le discours des intervenants interrogés, la question du travail est largement associée à ce thème.

Selon les agents, le travail permettrait d'abord de gérer les risques que représentent les individus judiciairisés en étant une source de revenus légale. Le fait de gagner légalement sa vie pourrait, dans une certaine mesure, empêcher les délinquants de retourner vers des activités illicites pour subvenir à leurs besoins, en représentant une façon légale d'obtenir de l'argent. De plus, les agents croient que le fait d'obtenir de l'argent en travaillant, plutôt qu'en commettant des délits, permettrait aux ex-détenus de réaliser la valeur de l'argent. En réalisant la valeur de l'argent et le coût des biens, les individus judiciairisés verraient alors la nécessité et l'urgence de trouver du travail.

Les ex-détenus réaliseraient ainsi à quel point l'argent est difficile à obtenir et à accumuler. En faisant cette prise de conscience, les délinquants pourraient, selon certains intervenants, réaliser les conséquences réelles d'un délit, par exemple d'un vol, ce qui pourrait les empêcher de récidiver.

« T'sais, c'est toutes ces choses-là qu'ils ont jamais eu connaissance avant, avec lesquelles nous on vit tous les jours pis nous on leur dit: as-tu réalisé que quand tu faisais ça, c'est ça que les gens (victimes de vols) vivaient ? Non, pour moi y avait les assurances, tout était correct. Parce qu'ils savaient pas comment ça fonctionnait les assurances. Bon, lui il faisait ses vols en se disant que de toute façon, cette personne-là est assurée, elle va tout se racheter. Bien, la notion de déductible puis la notion d'assurances à payer tous les mois, de pas retrouver ce que t'avais, te racheter autre chose, t'sais vraiment tout ce rapport-là qui change. » (Josée, 44 ans responsable clinique)

Le travail constituerait également la meilleure avenue pour gérer le temps des individus, lorsque ceux-ci sont de retour en communauté. Pour les intervenants, le temps passé au travail serait synonyme de temps non-investi dans des activités criminelles. L'aspect occupationnel du travail serait donc largement associé à diminution de la récidive.

« (...) Quand ils font rien, c'est là qu'ils commencent à avoir un peu plus de problèmes. Ils commencent à rencontrer du monde, c'est sûr que quand ils font rien, ben là ils sortent, ils vont dans les bars, les brasseries, ils vont dans les coins moins positifs. Puis là, ils rencontrent du monde avec qui ils ont fait du temps puis bon, ça rembarque tout ça. Fait que c'est sûr que le fait de travailler, ça les occupe de un et ça leur permet d'avoir un revenu qui paie le loyer, comme à peu près tout le monde. »  
(Micheline, 39 ans agente de surveillance directe)

Pour la plupart des agents interrogés, il serait donc essentiel de meubler le temps des individus par une activité légale et dans la norme, l'oisiveté étant considérée comme une tare. L'individu sans travail serait en effet vu comme un élément passif de la société, manquant de ressources, risquant à tout moment de retourner à son ancien mode de vie.

Selon les intervenants, le travail serait également un lieu de socialisation qui jouerait un rôle considérable dans le choix des fréquentations des clients. Selon les agents interrogés, le milieu de travail constituerait, pour une grande majorité d'individus, un lieu de rencontre et de socialisation. Le milieu de travail revêtirait une importance encore plus considérable pour les individus qui doivent se refaire un réseau social comme les ex-détenus. En effet, que ce soit par choix ou par obligation, plusieurs individus qui retournent en communauté après une période d'incarcération doivent se refaire un réseau social. Lors de leur remise en liberté, il n'est pas rare que ceux-ci se voient assigner la condition de ne pas fréquenter leur ancien milieu, la plupart du temps, les anciens amis ou associés. Cette condition se justifierait par le fait que la Commission nationale des libérations conditionnelles cherche à remplir son mandat de protection du public en minimisant le risque de récidive. Or, en empêchant un individu de fréquenter par exemple ses anciens complices ou n'importe quel individu ayant des antécédents judiciaires, le Service correctionnel canadien croit qu'on pourrait contribuer à réduire le risque de commission de nouveaux délits.

La plupart des agents interrogés apportent cependant certaines nuances quant au lien entre le travail et la diminution du risque de récidive. S'ils estiment que le travail pourrait

contribuer à réduire un tel risque, ils estiment néanmoins que le fait de travailler ne constituerait pas en soi une garantie de non-récidive, celle-ci étant très difficile à prédire. On admet que la récidive demeure une donnée difficile à prévoir et à calculer. D'autres éléments pourraient en effet entrer en jeu dans la commission de nouveaux délits comme en témoignent les cas de clients fort bien intégrés en emploi qui retournent au pénitencier. Les agents soulignent aussi que beaucoup de gens sans travail ne seront jamais impliqués dans des activités criminelles. Si du point de vue même des agents le lien entre l'occupation d'un travail et la diminution du risque de récidive n'est pas toujours évident, il n'en demeure pas moins qu'un individu qui travaille représenterait, du point de vue des agents, un cas plus facile à gérer du fait qu'il passe la majeure partie de son temps à une occupation légale et régulière.

### **3.2 Le point de vue des agents sur les difficultés d'insertion des libérés sous conditions**

Nous avons vu que les agents de libération conditionnelle considèrent l'emploi comme un élément important dans leur pratique auprès de leur clientèle. Or, les agents considèrent aussi le travail comme un aspect avec lequel sa clientèle éprouve certaines difficultés. Les intervenants rapportent en effet qu'il est souvent difficile pour leurs clients de réintégrer le marché du travail. Les difficultés d'insertion ne semblent pas tant liées au fait de trouver un emploi comme tel comme aux types d'emplois occupés et à la possibilité de les conserver. Les agents rapportent effectivement que lorsqu'ils s'en retournent en communauté, la plupart des clients sont en mesure de trouver du travail à l'intérieur de délais relativement courts. Cependant, il appert que ces emplois sont souvent précaires, mal rémunérés et peu valorisants, du point de vue des individus qui les occupent. Les agents interrogés ajoutent également que plusieurs libérés conditionnels présentent des problèmes au niveau de la rétention de leur emploi.

Dans l'interprétation de ces difficultés d'insertion et de rétention des emplois, trois tendances se dégagent. D'abord, les agents interrogés attribuent largement les difficultés d'insertion des ex-détenus aux carences individuelles de ceux-ci. Nous traiterons donc en premier lieu de l'interprétation de ces difficultés en termes « d'handicapologie individuelle », pour reprendre l'expression de Castel. La plupart des agents de libération interrogés font également le lien entre les difficultés d'insertion en emploi et l'expérience de l'incarcération. Nous traiterons donc, dans un deuxième temps, du discours sur les difficultés d'insertion professionnelle qui résulteraient de l'incarcération et du stigmatisme pénal. Finalement, plusieurs agents parlent des conditions du marché du travail pour expliquer en totalité ou en partie les difficultés d'intégration en emploi des ex-détenus. Nous parlerons donc en dernier lieu des interprétations de ces difficultés de nature plus structurale. Ces divers points de vue des agents de libération conditionnelle sur les difficultés d'insertion peuvent nous aider à comprendre leurs interventions dans leur globalité. En effet, la lecture que font les intervenants des difficultés d'insertion et de rétention en emploi de la clientèle est susceptible de teinter leur pratique et d'influencer leur manière d'élaborer leurs interventions quotidiennes.

### **3.2.1 Le discours en terme « d'handicapologie individuelle »**

Parmi les différentes interprétations que les agents de libération font des difficultés d'insertion de la clientèle, le discours en termes d'handicaps individuels a préséance sur le reste. En effet, les agents rencontrés attribuent, pour une large part, les difficultés d'insertion et de rétention en emploi des clients à des handicaps et des déficiences individuelles. Pour la majorité des intervenants, ce sont des facteurs tels que certaines caractéristiques personnelles, l'absence d'habiletés générales, le manque de compétences, la faible scolarisation, l'absence de motivation, les attentes irréalistes et les valeurs inadéquates qui seraient tributaires des difficultés d'insertion sur le marché du travail ou encore des échecs dans le maintien en

emploi. Ces déficiences propres aux individus sont cependant interprétées de différentes façons par les agents de libération. Ainsi, certains agents expliquent ces déficiences à travers les traits de caractère des individus. Pour d'autres, ces caractéristiques proviennent davantage du milieu d'origine et de données socio-économiques. Dans la présente partie nous parlerons donc de l'interprétation des difficultés d'insertion en emploi, en terme « d'handicapologie individuelle ».

### **3.2.2 Les difficultés liées à l'apparence physique, à la nonchalance, aux attentes irréalistes et à la toxicomanie**

Pour expliquer les difficultés d'insertion en emploi des justiciables, les agents parlent de certaines caractéristiques personnelles pouvant s'avérer handicapantes dans la recherche ou le maintien de l'emploi. Certaines personnes judiciairisées présenteraient d'abord des caractéristiques physiques pouvant leur nuire dans leurs démarches de retour en emploi. Les interviewés affirment que beaucoup auraient des tatouages, certains illustrant des messages agressifs et menaçants. Selon les intervenants, cette première caractéristique, qui ne serait cependant pas généralisable à tous les libérés, pourrait nuire à l'image que projette un individu lorsqu'il se présente à un employeur.

Certains agents attribuent également les difficultés d'intégration en emploi à la nonchalance et aux valeurs inadéquates des ex-détenus. Selon les agents, certains ex-détenus n'auraient pas acquis la valeur du travail, auraient un mode de vie axé sur l'appât du gain facile et auraient de la difficulté à faire des efforts pour subvenir à leurs besoins. En effet, certains intervenants affirment que dans la société telle que nous la connaissons, où le travail n'est pas obligatoire pour survivre, l'emploi serait une option et un choix de vie. Pour différentes raisons, certains individus feraient le choix, de ne pas travailler et de vivre de l'aide sociale ou d'autres moyens. Selon ces agents, certains individus n'auraient pas eu

l'exemple de parents ou de pairs occupant un emploi et auraient de la difficulté à intégrer la notion de travail dans leur vie quotidienne. Plusieurs agents interrogés utilisent l'appellation « B.S. chroniques » ou « Culture de B.S. » pour parler de ces individus pour qui la valeur du travail n'aurait pas été transmise.

Certains intervenants affirment aussi que plusieurs ex-détenus seraient paresseux et n'auraient pas la motivation suffisante pour trouver et garder un emploi. Ils seraient satisfaits de leurs revenus d'aide sociale et ne verraient pas l'utilité de trouver un travail.

«... Y a fait toutes les démarches, mais y aime pas travailler, y est paresseux, pis y a jamais travaillé de sa vie, la conjointe aussi elle reçoit des prestations. Les enfants, pis c'est comme ça dans leur mentalité, sont bien de même, sont heureux comme ça là pis (...) Côté éducation, c'en est pour beaucoup, les parents étaient comme ça pis sont pas plus délinquants parce qu'ils sont sur l'aide sociale, en tout cas, y ont comme une petite routine... » (Valérie, 29 ans, agent de liaison)

La notion d'attentes irréalistes est également un élément central dans le discours des agents sur la question de l'insertion et du maintien en emploi. Selon les agents interrogés, les ex-détenus seraient souvent confinés à des emplois précaires et mal rémunérés et ils éprouveraient des difficultés à conserver ces emplois qu'ils jugeraient exploitants et non valorisants. Certains agents font donc une lecture en termes « d'attentes irréalistes » face au marché du travail.

« Ceux qui en obtiennent rapidement souvent c'est des emplois au salaire minimum, ceux-là ils sont contents « surprenamment ». Il y en a qui le font pis qui trouvent ça bien là de se trouver un emploi au salaire minimum, ça démontre quand même un certain état de vouloir. Comparativement à d'autres qui sont sur le Bien-être pis qui disent : ah moi, aller travailler à 8 \$ de l'heure ! Pis qui ont des idées là qu'ils vont rentrer à 15 \$ de l'heure quelque part, comme ça, à partir de leur salon. Je pense que quand t'as pas d'étude faut pas non plus, faut plus faire sa place dans le marché (...) Leurs images sont trop élevées, leurs objectifs, les aspirations, c'est trop... » (Brigitte, 34 ans agent de liaison)

Les intervenants considèrent que certains libérés conditionnels auraient donc des attentes irréalistes quant aux conditions du marché du travail. Ils accorderaient notamment beaucoup d'importance à l'aspect monétaire. Or, se retrouvant souvent à travailler au salaire minimum, ils auraient tendance à délaisser ce genre d'emploi. Beaucoup d'agents soutiennent que leurs clients ont « la pensée magique ». Ils auraient des attentes trop élevées quant au salaire et au type d'emploi souhaité. Plusieurs d'entre eux seraient habitués de vivre avec des moyens considérables, du temps où ils commettaient des délits. Ils n'arriveraient donc pas à trouver des emplois leur permettant de maintenir le même standard de vie. Plusieurs ex-détenus auraient également des attentes irréalistes quant aux types d'emplois qui leur seraient véritablement accessibles. Certains seraient attirés par exemple par la construction ou le camionnage, domaines qui leur seraient difficiles d'accès de par les exigences qu'ils requièrent<sup>1</sup>.

À ces carences individuelles s'ajouterait, pour certains, le problème de la toxicomanie. Les agents interrogés affirment en effet qu'une large portion de la clientèle présenterait une problématique de consommation. Certains ex-détenus auraient eu, dans le passé, des problèmes de consommation et demeureraient susceptibles de vivre une rechute, alors que d'autres seraient des toxicomanes toujours actifs. Cette problématique pourrait nuire considérablement à l'insertion et particulièrement au maintien en emploi. La plupart des agents sont d'avis qu'un individu qui consomme de manière régulière ne serait pas en mesure de conserver un emploi à long terme.

“... La consommation joue pour beaucoup aussi. Ça on le sait par la suite en plus parce que t'sais des fois qu'il est arrivé en retard ou il est parti plus tôt ou qu'il filait pas ce jour là, ben par la suite des fois après... tout à coup on sait que ça fait 3 mois

---

<sup>1</sup>Mentionnons entre autres que les métiers de la construction requièrent des cartes de compétences et des permis particuliers.

qu'il consomme. Ben c'est pas étonnant que ça marchait pas au travail, y rentrait pas parce qu'y était trop « knock-out ». Ou ben t'sais c'est parce que des fois leur mode de vie continue, y ont beau travailler le jour, si ils continuent à faire la rumba le soir pis la nuit... » (Brigitte, 34 ans agent de liaison)

Selon les intervenants, la consommation pourrait non seulement empêcher de fournir un bon rendement au travail mais engendrerait aussi des besoins financiers souvent impossibles à combler par un emploi. Les ex-détenus présentant des problèmes de toxicomanie opéreraient alors pour des façons illégales d'amasser de l'argent.

### **3.2.3 Le manque d'habiletés génériques**

Plusieurs agents interrogés parlent du manque d'habiletés génériques des clients pour expliquer les difficultés d'insertion sur le marché du travail. Selon les intervenants, ces caractéristiques se traduiraient par des difficultés d'adaptation au contexte de travail et aux exigences d'un emploi. Les habiletés génériques sont considérées par les intervenants comme des habiletés de base qu'un individu doit posséder pour obtenir et surtout pour garder un emploi. Ces aptitudes générales, transférables d'un emploi à l'autre, seraient par exemple la ponctualité, la polyvalence de même que la capacité d'adaptation, de travailler en équipe et d'accepter l'autorité. Les intervenants du Service correctionnel croient que ces aptitudes de base sont tout aussi importantes que la formation académique ou les compétences professionnelles dans un domaine précis. Selon les agents interrogés, une personne ne possédant peu ou pas ces habiletés génériques ne serait pas en mesure de conserver un emploi, même si celle-ci a reçu une formation professionnelle.

« Ben quelqu'un, comme je te disais tantôt là, qui a aucune habileté sociale pis qui a quand même une certaine capacité au niveau occupationnel, dans le sens qu'il est en mesure d'occuper un travail aussi, parce que la compétence, je sais pas moi, un bon menuisier qui est pas capable de sentir personne, ça va faire en sorte qu'effectivement il puisse avoir de la difficulté. Il n'est pas capable de dealer avec un supérieur, ça va faire en

sorte qu'effectivement il puisse avoir de la difficulté à se trouver un travail ça fait que c'est important de doser ces deux choses. C'est sûr que c'est important au niveau de la formation, des capacités au niveau occupationnel, au niveau de l'acquisition d'un métier mais c'est important aussi d'être en mesure de composer aussi dans un contexte de travail... »  
(Claude, 47 ans, agent de liaison)

Les agents de libération conditionnelle rencontrés estiment que plusieurs ex-détenus manquent d'habiletés génériques, ce qui expliquerait en partie ou en totalité leurs difficultés sur le marché du travail. Ces individus cumuleraient les retards, auraient de la difficulté à travailler en équipe et à communiquer de manière adéquate avec les collègues de travail, auraient de la difficulté à faire des compromis et surtout à accepter l'autorité, cette dernière caractéristique étant présente dans le discours de la majorité des agents de libération conditionnelle. Ces difficultés sont souvent interprétées par les agents en terme de problèmes personnels ou encore de problème d'ordre relationnel et expliqueraient en partie les difficultés de maintien en emploi des ex-détenus.

#### **3.2.4 Les difficultés liées aux milieux défavorisés et aux familles dysfonctionnelles**

Lorsqu'ils parlent de difficultés d'insertion en emploi certains agents de libération mettent beaucoup d'emphasis sur les déficiences associées aux milieux défavorisés et aux familles dysfonctionnelles. Il est à noter que la plupart des agents interrogés parlent de trajectoires d'individus à l'intérieur de milieux défavorisés pour expliquer la majeure partie des difficultés d'insertion de leurs clients. Cette lecture des choses est centrale dans le discours des intervenants. Ils affirment à prime abord qu'une grande proportion des individus judiciairisés proviendrait de milieux économiquement défavorisés et de familles souvent dysfonctionnelles. Ces individus auraient eu des enfances qualifiées de difficiles et auraient évolué dans des milieux considérés comme peu encadrant.

D'abord; pour ce type de clientèle, l'école correspondrait à une période souvent parsemée d'échecs. En effet, selon les agents, plusieurs ex-détenus auraient vécu à l'intérieur de familles peu encadrantes, souvent dysfonctionnelles. Peu encadrés durant l'enfance et l'adolescence, ils n'auraient pas évolué dans un contexte favorisant l'apprentissage et la réussite scolaire. La plupart d'entre eux auraient décroché relativement tôt de l'école et par conséquent, présenteraient d'importantes lacunes au niveau de leur formation et de leurs compétences. Ne possédant pas de diplôme, ils seraient peu compétitifs sur le marché du travail. De plus, ils auraient acquis peu d'expérience et peu d'habiletés de travail. Certains agents soulignent également que la trajectoire de ces individus serait souvent parsemée d'épisodes délinquants, dû aussi à leur milieu familial peu structurant et à la fréquentation de pairs délinquants. On rapporte ainsi que beaucoup de libérés conditionnels sous juridiction fédérale auraient eu très tôt des contacts avec l'appareil judiciaire. Certains auraient connu une ascension dans la criminalité et se retrouveraient à l'âge adulte pris en charge par des pénitenciers fédéraux. Donc, le manque de scolarisation et de préparation professionnelle, le manque d'expérience sur le marché du travail et le fait pour certains d'être impliqués très tôt dans des activités délinquantes, seraient associés par plusieurs agents à l'origine sociale et au passé familial et contribueraient de manière significative aux difficultés d'insertion en emploi.

### **3.3 Les difficultés liées à l'incarcération et au stigmatisme pénal :**

Dans leur discours sur les difficultés d'insertion en emploi des ex-détenus, les agents de libération conditionnelle ne font pas abstraction de l'impact de l'incarcération. En premier lieu, le fait d'avoir été emprisonné aurait des conséquences néfastes sur la réinsertion sociale des individus. En effet, l'expérience de l'incarcération et le temps passé à l'intérieur des murs pourraient nuire considérablement à l'insertion en emploi. Deuxièmement, le stigmatisme créé

par le statut d'ex-détenu et le casier judiciaire représenterait aussi un obstacle considérable sur le marché du travail. Nous parlerons de ces aspects dans la présente partie.

### 3.3.1 L'impact de l'incarcération

La plupart des intervenants interrogés affirment que pour les individus qui sont incarcérés pour des périodes relativement courtes et qui possèdent d'or et déjà une expérience certaine sur le marché du travail, la période d'incarcération aurait un impact moindre, ces personnes ayant déjà des habiletés sur le plan du travail. Or, il en serait autrement pour les individus ayant été incarcérés durant de longues périodes. Beaucoup d'agents affirment en effet que le rythme de vie à l'intérieur des murs serait plus lent et différent de celui à l'extérieur et que les détenus ayant vécu une longue période d'incarcération auraient besoin davantage temps pour s'y adapter. Ainsi, en plus de devoir chercher un emploi, certains détenus auraient besoin de quelques semaines pour apprivoiser le rythme de vie dans la communauté.

«... se réintégrer à l'emploi c'est pas quelque chose de facile, de toute façon. Souvent ces gars-là vont prendre aussi une couple de semaines juste pour apprivoiser le rythme de vie à l'extérieur (...) Parce qu'eux viennent d'un milieu où tout se passe ben tranquillement. Sont en plein milieu d'un champ, sont en arrière des barreaux, y ont des petites routines, tu te lèves, tu te couches. Quand tu te lèves, tu fais tes petites affaires, tu te couches. La porte se ferme, c'est calme, y a pas d'autos qui passent la nuit, y a pas de trafic, c'est rare que les pénitenciers sont sur la rue principale. Et tout d'un coup, ils se retrouvent lancés dans une place où bon, faut que tu travailles, ça prend de l'argent pour vivre, y a du trafic, ça va vite (...) Fait que faut tout qu'ils réapprivoisent, y inclus l'emploi ». (Josée, 44 ans, responsable clinique en CRC)

L'expérience de l'incarcération aurait donc des effets néfastes sur la personne qui doit réintégrer la communauté et le marché du travail. Le fait d'avoir été emprisonné aurait aussi un effet stigmatisant sur les individus et laisserait des traces difficiles à camoufler. Ainsi,

lorsqu'un individu est incarcéré pour une longue période, il doit composer par la suite avec le « trou noir » que cette période a laissé dans son curriculum vitae. Plusieurs intervenants rapportent que c'est là l'une des difficultés majeures avec laquelle l'individu doit composer sur le marché du travail. Cette période creuse dans le curriculum vitae serait la hantise de plusieurs ex-détenus qui cherchent à retourner sur le marché du travail. Ces individus auraient du mal à justifier de longues périodes sans emploi, périodes pouvant s'étaler sur 10 à 25 ans. Ils auraient, non sans difficulté et avec un inégal succès, à élaborer des stratégies pour camoufler ces trous face à un éventuel employeur.

### **3.3.2 L'impact du casier judiciaire**

Comme nous venons en partie de le voir, plusieurs agents sont d'avis que le statut d'ex-détenu nuit à l'intégration sur le marché du travail, d'autant plus que ce statut serait sans cesse rappelé par l'existence du casier judiciaire. Selon les intervenants, le casier judiciaire serait l'élément angoissant par excellence pour les individus cherchant à retourner sur le marché du travail. Plusieurs agents s'accordent en effet pour dire que la présence du casier judiciaire serait un élément stigmatisant pouvant nuire considérablement dans la recherche et dans la rétention d'un emploi. D'emblée, un individu ayant des antécédents judiciaires se sentirait étiqueté et serait souvent découragé par cet élément lors de ses démarches sur le marché du travail. Aussi, la peur ultime des ex-détenus serait que l'employeur apprenne l'existence des antécédents judiciaires et leur refuse l'accès à un emploi ou pire encore, que celui-ci le découvre alors que l'individu travaille et que cela entraîne un congédiement. Même si officiellement la loi interdit le licenciement d'un individu à cause de la seule existence d'antécédents judiciaires, beaucoup d'agents de libération affirment que des employeurs auraient congédié des individus judiciairisés après avoir appris l'existence de leur statut, cela bien évidemment sous d'autres motifs.

Le stigmate créé par le casier judiciaire placerait ainsi les individus face à un choix difficile, soit celui de taire ou non l'existence de leur casier à l'employeur. Sauf dans de rares exceptions, les intervenants n'obligeraient pas les individus à parler de leurs antécédents à un éventuel employeur, puisqu'ils sont généralement d'avis que la présence du casier pourrait leur nuire dans la recherche d'un emploi. Cette position n'est cependant pas partagée par tous les agents. Ainsi, quelques agents affirment que le casier judiciaire n'affecterait en rien l'insertion en emploi des individus. Ils sont d'avis que règle générale, l'employeur cherche d'abord à obtenir un arrangement qui lui rapporte de l'argent, de sorte que si un individu veut travailler, qu'il le démontre, est efficace et s'avère rentable pour l'employeur, le casier judiciaire n'aurait pas ou peu d'impact. Ces interviewés nuancent cependant leur point de vue en disant que pour une certaine catégorie d'individus ayant purgé de très longues sentences, le casier judiciaire peut représenter un obstacle supplémentaire en ce sens qu'il affecterait l'estime de soi de ces individus déjà hypothéqués par de longues peines d'emprisonnement. Sans nier que le casier judiciaire puisse avoir un impact important, d'autres agents estiment que ce serait l'attitude des individus face au marché du travail qui ferait la différence quant à l'insertion en emploi, notamment l'opinion qu'ils ont d'eux même et leur capacité de se vendre, comme le souligne le prochain interviewé.

«... y faut travailler sur l'estime de soi pis la capacité de démontrer qu'y peut travailler pis qu'il veut travailler, y est capable de travailler, automatiquement ça s'estompe le casier judiciaire. Le casier judiciaire dans le fond, c'est certaines jobs pis la personne comment elle se perçoit vis-à-vis le fait d'avoir un casier judiciaire pis versus les autres personnes. Dans le fond, je suis pas obligé de toujours le dire, comprends-tu c'est pas écrit dans ma face non plus. Je peux être autre chose que ça, j'ai été d'autre chose que ça (...) L'handicap là est minime, c'est plus sa perception à soi, sa confiance qui va faire en sorte qu'y va s'en trouver du travail. » (Gaston, 54 ans, agent de surveillance directe)

### **3.3.3 La trajectoire correctionnelle et le type de libération**

Selon les agents de libération conditionnelle, la trajectoire des individus à l'intérieur du système correctionnel pourrait permettre d'interpréter en partie leur potentiel d'insertion en emploi et leurs difficultés sur le marché du travail. Plusieurs agents interrogés rapportaient en effet que l'insertion d'un individu sur le marché du travail pouvait dépendre des étapes franchies et des difficultés rencontrées à l'intérieur du cheminement correctionnel. Par exemple, un individu qui serait libéré d'office ne présenterait généralement pas les mêmes difficultés sur le marché du travail qu'un individu en semi-liberté résidant dans une maison de transition ou qu'un individu bénéficiant d'une libération conditionnelle totale. Les intervenants ayant travaillé avec des individus libérés d'office rapportaient que ceux-ci seraient souvent plus hypothéqués. Le fait qu'ils soient libérés d'office, signifierait qu'ils n'auraient pas fourni d'efforts considérables lors de leur séjour au pénitencier. Dit autrement, ces individus se seraient contentés de faire leur temps sans s'impliquer dans les programmes disponibles à l'intérieur des murs, que ce soit à l'école, dans une formation professionnelle, à l'intérieur d'un travail, dans une thérapie ou dans tout autre type de programme. Un individu n'ayant pas cherché à accumuler des acquis durant son séjour serait généralement perçu comme un « mauvais cas », comme quelqu'un qui ne fournit pas d'effort, qui n'acquiert pas d'outil pour retourner dans la communauté.

Certains agents interprètent donc ce manque de participation et de motivation comme un refus de collaborer et les individus concernés ne mériteraient généralement pas de libération anticipée. Les individus ayant contrevenu aux règles d'un établissement ou ayant par exemple manifesté de l'agressivité à l'endroit du personnel seraient aussi des cas admissibles seulement à la libération d'office. Bref, les libérés d'office seraient considérés comme des cas plus « difficiles » à « gérer » pour les agents. Selon eux, ces individus éprouveraient généralement plus de difficultés à retourner sur le marché du travail puisqu'ils

n'auraient non seulement pas acquis d'outils à l'intérieur des murs, mais seraient également réfractaires face à certaines interventions.

Contrairement aux individus libérés d'office, les individus en semi-liberté résidents dans des maisons de transition et les individus en libération conditionnelle totale, éprouveraient généralement, selon les agents, moins de difficultés quant à leur insertion sur le marché du travail. Pour ce qui est des individus en semi-liberté arrivant directement du pénitencier, concernant leur plus grande facilité à s'intégrer sur le marché du travail, deux interprétations ressortent du discours des intervenants. D'abord et avant tout, ces individus seraient en semi-liberté pour s'être mérité une libération anticipée. Pour ce faire, ils auraient été évalués par la Commission nationale des libérations conditionnelles pour voir s'ils étaient aptes et prêts à retourner dans la communauté. Souvent, le projet de sortie de ces individus impliquerait un aspect occupationnel comme retourner à l'école, suivre une formation ou faire des efforts manifestes pour se trouver du travail, lorsqu'ils n'en n'ont pas déjà un en sortant. Ensuite, les individus qui sortent en semi-liberté résideraient généralement dans une maison de transition offrant un encadrement strict. Dans cet environnement, l'individu se verrait dans l'obligation de répondre à certaines conditions. Or, comme nous le verrons dans la seconde partie de l'analyse, les individus en maison de transition auraient rarement le loisir de demeurer inactifs. Selon les agents, les individus en semi-liberté éprouveraient donc moins de difficultés d'insertion sur le marché du travail non seulement à cause des outils acquis en établissement, mais aussi et surtout, dû à l'obligation qu'ils auraient de répondre aux exigences des maisons de transition. Pour ce qui est des individus en libération conditionnelle totale, ceux-ci, précisons-le, seraient généralement passés par l'étape de la semi-liberté et par conséquent, auraient déjà, règle générale, passé par l'étape de la recherche d'emploi. Les agents de libération établissent donc souvent un lien entre la trajectoire pénale des individus et les difficultés d'insertion sur le marché du travail.

### 3.4 Le discours en terme de conditions structurales

Nous avons vu que la plupart des agents de libération conditionnelle interprétaient les difficultés d'insertion et de rétention en emploi en terme d'handicapologie individuelle et de stigmatisme pénal. Ces deux thèmes ressortent dans une large mesure du discours des agents. Certains agents font cependant une lecture plus macrosociologique des difficultés d'insertion en emploi des ex-détenus et parlent des conditions structurales du marché du travail pour expliquer en partie ces difficultés. Certains agents ayant plusieurs années d'expérience affirment que le marché du travail n'est plus ce qu'il était il y a 10 ou 20 ans. Ils soutiennent que le nombre d'emplois disponibles aurait diminué dans la dernière décennie. Ils ajoutent que les changements s'étant opérés sur le marché du travail auraient des répercussions parfois dramatiques sur l'insertion professionnelle des individus judiciairisés (particulièrement ceux ayant été incarcérés durant de longues périodes) et des populations marginalisées en général. Certains agents font remarquer qu'avec les années, d'importants bouleversements d'ordre technologique se seraient produits dans le marché du travail.

«... ça fait 2 semaines qu'ils cherchent, sont découragés, ben là tu leur expliques les changements du marché du travail, les changements technologiques, y avait pas d'ordinateurs avant, mais là tout d'un coup ils veulent laver de la vaisselle pis on leur demande un secondaire 5 pis on leur demande t'es-tu capable de rentrer des données sur un ordinateur, qu'est-ce que tu veux que je fasse avec ça moi ? Mais t'sais la petite machine à laver là, faut que tu pèses sur des pitons pour la partir. Fait que c'est tout le changement technologique auquel y ont plus ou moins assisté, souvent faut que tu travailles ça aussi avec eux autres ». (Josée, 44 ans, responsable clinique en CRC)

Ces agents estiment que les difficultés d'insertion liées aux conditions structurales du marché du travail seraient intimement liées à la durée de l'incarcération. En effet, les individus les plus durement touchés par les changements structuraux du marché du travail

seraient ceux ayant été incarcérés durant de longues périodes. Certains agents sont également d'avis que les conditions d'accès au marché du travail se seraient transformées. En effet, le marché du travail serait devenu un « marché d'employeurs ». Les emplois étant rares, le marché étant compétitif, cette situation placerait les employeurs en situation de pouvoir, leur donnant ainsi le loisir de choisir parmi une multitude de candidats. Par conséquent, les exigences demandées, les compétences et l'expérience requise pour trouver un travail seraient parfois démesurées.

“... tu regardes dans les annonces dans la presse par exemple, carrières et professions, ils vont te demander, les employeurs vont te demander un doctorat, parler 3 langues étrangères, être prêt à déménager demain matin en Asie pis ils vont te payer 10 \$ de l'heure, fait que ça a pas de bon sens là t'sais. Ça c'est quand t'es scolarisé, fait que imagine quand t'as rien pis quand t'es rendu à demander un secondaire 5 pour laver de la vaisselle, c'est parce que t'as plein de monde, faut que t'élimines à quelque part t'sais. Ça je te dis ça, c'est mon opinion là, que c'est un monde d'employeurs. » (Josée, 44 ans, responsable clinique en CRC)

Même si pour plusieurs agents de libération conditionnelle, le discours qui prime en est un élaboré en termes « d'handicapologie individuelle », bon nombre d'entre eux expliquent néanmoins en partie cette situation par les conditions du marché du travail. Dans le contexte actuel, les employeurs auraient le gros bout du bâton en matière d'embauche. Certains agents avancent même que ceux-ci seraient beaucoup trop exigeants pour le type d'emploi offert.

Certains interviewés affirment également que le Service correctionnel aurait une vision irréaliste de la réalité et aurait des exigences en matière d'emploi qui seraient contradictoires avec la situation du marché du travail. Ils ajoutent que contrairement aux années 70 où l'on vivait dans un marché dit d'employés et où il était plus aisé de se trouver du travail, les années 90 et 2000 seraient celles des employeurs. Les exigences du Service

correctionnel ne tiendraient pas compte de cette situation et obligerait les agents à talonner les individus pour qu'ils se trouvent et maintiennent un travail. Certains agents considèrent qu'une portion des difficultés d'insertion et de rétention des ex-détenus sur le marché du travail est attribuable aux conditions structurales de ce dernier. Cependant, il est à noter que la majorité des agents interrogés expliquent surtout ces difficultés en terme « d'handicapologie individuelle » et de stigmatisme pénal.

### **3.5 La perception des agents de libération conditionnelle sur les « types de clientèles »**

Dans leurs discours sur leur pratique, les agents interrogés attribuent les difficultés d'insertion et de rétention en emploi à certains types de clients. Il est possible en effet de dégager des profils types dans le portrait que les agents tracent des clients susceptibles d'éprouver ou non des difficultés en matière d'emploi. Ces profils types sont essentiellement axés sur le type de délinquance. Deux principaux profils se dégagent à prime abord. Les agents parlent d'abord des « petits voleurs » ou « voleurs de caps de roue », deux appellations qui reviennent souvent dans leur discours. Tel que décrit par les agents, ce type de clients pourrait s'apparenter à ceux définis comme étant des « BS chroniques ». Ce sont pour ainsi dire les individus qui proviendraient de milieux défavorisés et qui commettraient à répétition des délits généralement acquisitifs. Ces individus auraient souvent des modes de vie dits désorganisés, vivant tantôt de l'aide sociale, tantôt du crime. Ces individus auraient généralement de la difficulté au niveau de l'insertion en emploi dû au fait qu'ils éprouveraient des difficultés à se prendre en mains et à se vendre à un employeur.

Les agents comparent cette première catégorie de « petits voleurs » à une autre catégorie de criminels qualifiés de plus organisés : fraudeurs, voleurs de banque et gros trafiquants de drogue, qui eux éprouveraient moins de difficultés à s'insérer en emploi de par leurs compétences généralement plus poussées. Ils rapportent en effet que ce type d'individu

serait généralement plus scolarisé, plus organisé et aurait moins de difficultés sur le marché du travail. Plusieurs intervenants font donc l'interprétation selon laquelle plus un individu est spécialisé dans un domaine criminel, plus ses délits requièrent d'habiletés et de connaissances et moins il aura de difficultés d'insertion sur le marché du travail, puisqu'il pourra transférer ses connaissances à un emploi.

“... j'veux dire comme toutes ces capacités-là pis ces forces-là si on veut, ils pourraient l'utiliser facilement de l'autre côté pis ça on leur dit là, t'sais pour faire des transactions avec la Colombie, avec ci, avec ça pis gérer un paquet de personnel, en fin de compte ils pourraient gérer du personnel, ils pourraient vendre, être vendeurs, ils pourraient faire plein de choses honnêtes là, si on veut, ils auraient la capacité mais les gens qui font des petits vols souvent on dirait que c'est plus eux autres qu'on a le plus de difficultés aussi là, y récidivent dans les vols, pas des choses violentes nécessairement (...) Les vols qualifiés ont plus de « guts », sont plus capables de... au niveau d'un employeur ils pourraient se vendre, plus d'assurance aussi peut-être que ceux qui font des petits vols... » (Valérie, 34 ans, agent de liaison)

Les agents de libération parlent également des individus en pleine gloire criminelle, comme d'un troisième « type de clientèle ». Ce type de client serait généralement jeune et en début de carrière délinquante. Pour ces individus, la philosophie voulant qu'un individu travaille 40 heures par semaine et ait une routine bien établie ne ferait pas de sens. Ces derniers auraient un rapport à l'argent que les agents qualifient d'inadéquat et auraient des besoins financiers souvent extravagants. Pour eux, le travail serait un non-sens et ils préféreraient vivre de la criminalité, cette dernière voie étant considérée comme plus payante à court terme.

La grande majorité des agents de libération s'accordent également pour dire que certaines catégories de délinquants ne présenteraient aucune ou peu de difficultés d'insertion sur le marché du travail. Ainsi, les délinquants sexuels et les individus ayant des antécédents

de violence conjugale seraient généralement des personnes bien intégrées sur le marché du travail, même s'il peut y avoir des exceptions.

Toujours selon les agents de libération conditionnelle, les « fraudeurs » seraient non seulement bien intégrés sur le marché du travail mais pourraient se servir de leur milieu de travail comme opportunité de commettre de nouvelles fraudes. Bref, les agents ont des représentations différentes des difficultés que sont susceptibles de rencontrer leurs divers clients, en fonction notamment du type de délit.

## **Chapitre IV**

### **4. La place effective du travail dans la pratique des agents de libération conditionnelle**

Dans le chapitre précédent, nous avons analysé la place que prend la notion de travail dans la conception que les agents se font de leur pratique. Dans la présente partie, nous nous proposons d'examiner la place effective et réelle du travail dans la pratique des agents de libération conditionnelle et la façon dont ce concept s'insère plus concrètement dans leurs interventions auprès de la clientèle. À partir de l'analyse des entretiens, nous avons pu dégager différentes sphères de la pratique où le travail semble jouer un rôle d'importance. Dans un premier temps, nous verrons de quelle façon le travail joue un rôle dans le processus d'évaluation des cas et de préparation à la sortie des individus. Nous examinerons par la suite la place du travail dans les stratégies de gestion de cas des agents, du début à la fin de la prise en charge des clients. Nous verrons également quel est le rôle de l'emploi dans la surveillance des individus et dans la gestion des risques de même que nous examinerons quelles sont les stratégies de réinsertion en emploi des agents de libération conditionnelle. Pour finir, nous traiterons du contexte dans lequel sont pratiquées les interventions des agents auprès de leur clientèle.

#### **4.1 La place du travail dans l'évaluation des cas et la préparation à la sortie**

D'après ce que disent les agents, le travail revêtirait une importance considérable dès le début de la trajectoire correctionnelle. Cette notion permettrait notamment d'évaluer les individus et de préparer ceux-ci à un éventuel retour dans la communauté. Dès l'arrivée du détenu au Centre régional de réception, le personnel correctionnel procéderait à une pléiade de tests pour évaluer les diverses facettes de la vie de l'individu comme ses antécédents criminels et son histoire familiale. L'emploi ferait partie des éléments évalués. Ces éléments

seraient l'historique d'emploi de l'individu, ainsi que son potentiel d'employabilité. Cette évaluation servirait, entre autres, à établir les « besoins » du détenu et à l'orienter vers des programmes pouvant répondre à ces besoins. Par exemple, on pourrait suggérer au détenu de compléter une scolarité ou d'apprendre un métier. Selon les agents, un retour réussi dans la collectivité serait intimement lié à l'obtention d'un emploi ou à la poursuite de la scolarité.

#### **4.1.1 La place du travail en détention**

Dès son entrée au pénitencier, l'individu pourrait donc bénéficier d'une préparation à son éventuel retour sur le marché du travail, en ayant la possibilité de suivre une formation, d'apprendre un métier ou d'acquérir une expérience de travail. Le travail au pénitencier pourrait faire en sorte de fournir de bonnes habitudes aux individus et de leur faire acquérir de « bonnes valeurs ». Le fait de travailler à l'intérieur des murs obligerait les individus à une certaine discipline et à un mode de vie structuré. Cela ferait en sorte que les détenus se lèvent le matin, développent des habitudes de travail, apprennent à vivre avec des codétenus, interagissent avec les autres et apprennent à vivre avec l'autorité. Selon plusieurs intervenants, le fait de travailler en détention constituerait une bonne préparation à la sortie puisque cela fournirait aux individus un reflet de la réalité du marché du travail, en les plaçant dans des situations pouvant se produire à l'extérieur. Par exemple, les individus apprendraient à recevoir des critiques, des commentaires, des évaluations de rendement. Ils apprendraient également à vivre dans un climat de compétition et à composer avec l'autorité.

« Ça leur donne des habitudes de travail de vivre avec des codétenus, d'interagir ou t'sais de vouloir des fois le même poste qu'un autre. C'est des situations qui peuvent se ressembler à l'extérieur, comme le travail d'équipe, avoir un patron qui est l'instructeur, avoir des évaluations de rendement, avoir des critiques, avoir des commentaires des autres. En tout cas, t'sais, ça leur donne aussi, ça les aide à travailler avec l'autorité (...) Pis apprendre des choses aussi (...) C'est

gratifiant, fait que ça les aide, ça peut pas nuire en tout cas fait que ça ne peut qu'aider... »(Valérie, 34 ans, agent de liaison)

Selon les agents, une multitude de programmes relatifs à l'employabilité seraient disponibles à l'intérieur des murs, de sorte que les individus acquièrent le plus de bagages possible avant de sortir et qu'ils soient préparés à leur retour dans la communauté. D'autres intervenants soutiennent que le travail à l'intérieur des murs pourrait faire connaître aux individus de nouveaux métiers et pourrait également faire en sorte que les détenus fassent des choix et puissent établir des préférences en matière d'emploi.

« Il y a aussi des programmes de formation, pas en entreprise là mais formation au travail. Tu sais ils ont des genres d'ateliers, fabrication de meubles, Corcan, des affaires comme ça. Fait qu'ils vont entraîner des gens à faire des meubles, à travailler sur des machines, il va y avoir des attestations. Fait que quand ils arrivent sur le marché du travail extérieur, ils ont déjà de l'expérience sur telle machine... Si le gars est disposé puis que ça l'intéresse, ils peuvent le former au niveau du travail. » (Lucie, 29 ans, agent de surveillance directe)

Certains agents ajoutent que, même si un individu ne travaille pas forcément dans « son domaine » une fois à l'extérieur des murs, le nombre d'heures de travail en détention pourrait servir d'expérience pertinente sur le marché du travail.

D'autres agents affirment cependant que le contexte de travail à l'intérieur des murs ne serait pas forcément un reflet fidèle de la réalité du marché du travail. Ainsi, le nombre d'heures passées à travailler, les échelles de salaire, le rendement exigé et le contexte général de travail différeraient à plusieurs égards de la réalité à l'extérieur. Beaucoup d'agents s'entendent en effet pour dire que le travail en détention aurait d'autres desseins que celui de la préparation à la sortie des détenus. Le travail à l'intérieur des murs n'étant pas toujours obligatoires, il pourrait constituer une manière d'évaluer la motivation des individus et leur volonté de se conformer aux conditions de détention, identifiant ainsi les « bons et mauvais

cas ». Ils ajoutent aussi que le travail remplirait une fonction occupationnelle importante au sein des établissements, permettant ainsi de mieux gérer la population carcérale.

« Dans un pénitencier, c'est vraiment de les occuper, t'as une tâche à faire de telle heure à telle heure. Y a moins de trouble là, ça garde le niveau de stress et de tension au minimum. Parce que c'est une gang de gars et même une gang de filles ensemble tout le temps. À moment donné tu finis par avoir des frictions puis des « partys » puis ci et ça. Fait que pour eux autres, travailler ça fait en sorte qu'ils sont tranquilles pendant huit heures, en tout cas pour la majorité. » (Lucie, 29 ans, agent de surveillance directe)

Le travail servirait également à des fins de gestion des privilèges dans la population. Certains agents soulignent qu'à partir des exigences du plan correctionnel, une pression considérable serait mise sur les individus pour que ceux-ci travaillent ou suivent une formation à l'intérieur des murs. Les détenus ne se pliant pas à cette demande pourraient voir certains de leurs privilèges retirés comme la perception d'une allocation leur permettant, entre autres, de se procurer certains biens de consommation à l'intérieur de l'établissement.

Ainsi, certains agents évaluent qu'une partie considérable des individus travailleront à l'intérieur des murs, d'une part pour recevoir une allocation, leur permettant ainsi une meilleure « qualité de vie » à l'intérieur des murs, d'autre part pour occuper leurs journées et se plier aux exigences du pénitencier. Dans cette perspective, l'objectif de préparation à la sortie ne serait pas toujours celui visé par les principaux intéressés, à savoir les détenus qui travaillent. Cependant, plusieurs agents interrogés affirmaient que ces différents objectifs relatifs au travail n'étaient pas toujours mutuellement exclusifs. Ainsi, un détenu pourrait décider par exemple de faire l'apprentissage d'un métier ou d'occuper un emploi pour satisfaire aux exigences de son plan correctionnel, puis développer en cours de route des intérêts et des compétences pouvant lui servir lors de son retour dans la communauté. Le but du présent mémoire n'étant pas de statuer sur la place du travail en établissement, nous

n'élaborerons pas davantage sur cette question. Il n'en demeure pas moins que la place du travail peut différer, en fonction du point de vue des acteurs.

#### **4.1.2 L'évaluation des détenus par la Commission nationale des libérations conditionnelles : le rôle du travail**

Lorsqu'un individu est admissible à une quelconque forme de libération, un processus d'évaluation et de préparation se met en branle. Selon les agents, la notion de travail revêtirait une importance considérable à l'intérieur de ce processus. La Commission nationale des libérations conditionnelles jouerait un rôle de premier plan dans la prise de décisions relatives à la liberté sous conditions d'un individu. Les commissaires détermineraient si oui ou non, un individu peut être admissible à une libération conditionnelle, en fonction notamment du potentiel de risque que celui-ci représente pour la communauté. Ils statueraient également sur le type de libération devant être octroyée au détenu ainsi que les conditions auxquelles ce dernier devra se soumettre une fois à l'extérieur.

Plusieurs éléments seraient examinés à cette étape du cheminement pénal. Les décideurs regarderaient en effet tout ce qui pourrait être susceptible de jouer un rôle dans la remise en liberté graduelle d'un détenu. Ainsi, des caractéristiques telles que les antécédents judiciaires, les habitudes de consommation d'intoxicants et les projets de sortie des candidats seraient pris en considération. À cet égard, l'emploi ferait également partie des aspects examinés par la Commission. En effet, dans l'interprétation que font les agents du processus de décision en matière de libération conditionnelle, il ressort qu'un individu ayant un historique d'emploi stable et une possibilité réaliste d'emploi à la sortie, serait généralement avantagé lors de son évaluation par les commissaires. Aussi, on rapporte qu'un détenu ayant une promesse d'embauche claire ou encore une lettre d'employeur lors de son passage devant

la Commission augmenterait nettement ses chances d'obtenir une libération. L'emploi ferait donc partie des critères favorisant la remise en liberté des individus judiciairisés.

« Avant on voyait pas ça (le travail comme critère de remise en liberté), c'est peut-être depuis 2, 3 ans je te dirais. C'est faire des démarches pour trouver un travail, le conserver, puis si la personne ne travaille pas, retour aux études, être aux études ça c'est un projet. On ne mettra pas un projet d'étude à quelqu'un qui n'a pas étudié mais quelqu'un qui avait un projet d'étude, les commissaires veulent s'assurer que c'est pas juste un projet pour sortir, se mériter une libération conditionnelle, mais que ça doit être sérieux. Fait qu'ils vont peut-être lui dire : es-tu d'accord, on va te mettre une condition de garder le travail, si c'est sérieux, ça ne devrait pas te déranger. » (Valérie, 34 ans, agent de liaison en maison de transition)

Règle générale, l'obtention d'un emploi ne constituerait pas un critère officiel de la Commission nationale des libérations conditionnelles, c'est-à-dire que l'emploi ne figurerait généralement pas parmi les conditions de libération d'un individu, au même titre par exemple que la condition de ne pas consommer des stupéfiants. Or, certains agents rapportent que l'obtention d'un emploi, ou des démarches de recherche d'emploi concrètes peuvent parfois figurer, dans des cas plus rares cependant, parmi les conditions spéciales de libération d'un détenu. Cette condition spéciale serait utilisée par exemple, dans les cas où l'emploi est directement en lien avec la criminalité d'un contrevenant. Ainsi, si l'inoccupation et le manque d'argent sont vus comme étant à l'origine d'un ou de plusieurs délits, l'obligation de chercher du travail pourrait figurer parmi les conditions de libération puisque l'absence d'emploi serait alors considérée comme un facteur criminogène. Certains agents soulignent également que, dans certaines situations de remise en liberté comportant un niveau de risque élevé (détenus libérés d'Office, individus participant au programme de surveillance intensive), on pourrait obliger certains individus à se trouver un travail, dans un dessein

essentiellement occupationnel, pour que l'individu ait le moins de temps libre possible et pour prévenir le risque de récidive.

« Déjà on les confronte à un autre comportement aussi parce que dans le fond y sont en libération d'office pis on est sûr qu'ils vont récidiver. Fait qu'on est presque certains qu'ils vont récidiver pis on n'a pas de mesure pour les garder davantage en dedans fait qu'on va leur donner une condition comme ça, occupationnelle, obligés de chercher un emploi, s'en aller dans un programme d'employabilité, des choses comme ça. On fait de l'occupationnel, on essaie. Moi quand je vois cette condition-là, je sais qu'à court terme, c'est une récidive ou c'est un retour en dedans pour manquement à leurs conditions. » (Gaston, 54 ans, agent de surveillance directe)

Le travail fait donc partie des préoccupations de la Commission nationale des libérations conditionnelles. Dans son discours officiel, il ressort que le travail est un élément majeur dans le plan de sortie des détenus.

#### **4.1.3 La place du travail dans l'évaluation des détenus par leurs agents de libération**

Le travail est également un élément important dans le discours des différents intervenants du système correctionnel, tant pour ceux qui travaillent dans la communauté que pour ceux qui travaillent en établissement, comme en maison de transition. Même si l'emploi fait rarement partie des conditions de remise en liberté, il s'agirait toutefois d'un aspect central dans les stratégies de gestion de cas des agents de libération conditionnelle, stratégies élaborées en prévision du retour dans la communauté des individus. Les interviewés rapportent en effet qu'une pression considérable serait mise sur les détenus pour que ceux-ci obtiennent un emploi à la sortie ou fassent des efforts manifestes pour en obtenir un. Par exemple, on pourra orienter un individu vers un programme d'employabilité, ou encore l'inciter à suivre une formation en rapport à l'emploi.

D'emblée, plusieurs agents affirment que la place du travail dans leurs stratégies de gestion de cas dépendrait de leur lecture de chacun des cas. Lorsqu'ils reçoivent une demande de sortie, les intervenants évaluent le cas et ciblent les facettes de l'individu qui devront faire l'objet d'une attention spéciale. Pour ce faire, les agents de libération utilisent entre autres l'information qui leur est transmise via la Commission nationale des libérations conditionnelles. Par exemple, un agent pourra établir que les aspects de la toxicomanie et de la gestion de l'agressivité sont à travailler en priorité. L'accent mis sur le travail dépendrait donc de la lecture que les agents font des différents problèmes affectant leurs clients et des risques associés à leur sortie. La priorité serait mise non seulement sur les aspects problématiques des délinquants, mais également sur les facteurs évalués comme criminogènes, tels que le type de crime commis ou les antécédents de violence par exemple. Le plan d'intervention des agents se ferait donc en fonction des problèmes les plus criants des clients, ainsi que sur les facteurs considérés comme criminogènes. La nécessité d'obtenir un emploi, quoi qu'étant un élément déterminant dans les stratégies d'intervention des agents, ne serait pas toujours traitée en priorité.

«... ce gars là y a jamais travaillé pis y a, je le sais pas moi, c'est juste à 40 ans qu'y en a faite un, qu'y a commis un délit, fait qu'on peut pas dire que l'emploi est nécessairement un facteur contributif. Y était bien là dedans pis y a fonctionné pareil fait que je te dirais que normalement, on n'est pas tenu d'élaborer, de travailler ça. T'sais on priorise plus qu'avant (...) un gars qui aurait jamais travaillé, qui était marginal, qui vivait chez un pis chez l'autre mais qui avait pas fait de délit, c'est quoi son problème lui ? Son problème, je sais pas là moi, c'est quand y est en conflit relationnel avec ses blondes, y est pas capable de vivre ça pis coudonc t'sais, faut travailler qu'est-ce qui a à être travaillé à moment donné aussi ». (Brigitte, 33 ans, agent de liaison)

Dans les évaluations des agents de libération, le travail serait presque toujours considéré d'une manière ou d'une autre. Cependant, les aspects à mettre en priorité seraient

généralement intimement liés à l'évaluation de la dangerosité des individus, aux risques associés à leur mise en liberté.

Au tout début de leur prise en charge par l'agent, les libérés conditionnels doivent généralement passer par l'étape de l'entrevue initiale. Dès cette première rencontre, l'emploi serait généralement abordé d'emblée avec les clients. Après avoir fait un tour d'horizon des problématiques et des besoins du client, l'agent de libération analyserait le projet de sortie du client et s'assureraient que celui-ci détient tous les moyens possibles pour réaliser ce projet. Il arriverait souvent que le projet de sortie des individus soit axé sur l'emploi. Dans ce cas, les intervenants vérifient systématiquement les projets de sortie, les employeurs potentiels, les milieux de travail, les efforts déployés dans la recherche d'un emploi, l'implication dans un programme d'employabilité. À cette étape de la sortie, la question du travail serait un outil de vérification pour les intervenants. Les agents se serviraient de l'emploi pour pousser leurs clients à être pro-actifs, pour vérifier que ce ceux-ci ne « perdent » pas leur temps et rencontrent leurs objectifs de sortie. Lors de l'entrevue initiale, le travail aurait également une fonction évaluative, en ce sens qu'il permettrait de tracer un profil des individus. En effet, dès les premières rencontres, plusieurs agents affirment faire une évaluation de la place du travail dans la vie de chacun de leurs clients.

Ainsi, beaucoup d'agents disaient vérifier non seulement l'historique d'emploi de leurs clients mais également où ceux-ci se positionnent par rapport à l'emploi, comment ils perçoivent la notion de travail et qu'est-ce que l'emploi signifie pour eux .

« La motivation à vraiment vouloir faire quelque chose, évidemment c'est une chose qu'on va tester dès le début ça. Quand le bonhomme arrive ici, les nouveaux cas, on va dire : qu'est-ce que tu veux faire de ta vie ? Ta vie ça va être quoi ? C'est sur qu'on doit dès le début tester sa motivation, mais c'est pas évident non plus qu'il a une réponse claire tout de suite, parce que le bonhomme doit performer, il faut savoir s'il est motivé à travailler, il faut savoir au cours des entrevues en lui

posant des questions. » (Claude, 50 ans, agent de surveillance directe, secteur Langelier)

Le travail aurait également un rôle à jouer en ce qui a trait à l'élaboration de la fréquence de la surveillance. Ainsi, un individu au travail signifierait généralement une surveillance plus élargie et vice versa. Mais bref, à l'étape de l'entrevue initiale, au moment du début de la prise en charge d'un libéré conditionnel, le travail permettrait, en quelque sorte, de donner une orientation de départ au plan d'intervention des agents.

#### **4.2 Le travail comme outil de surveillance et de gestion de cas**

Une fois l'individu pris en charge par son agent de libération conditionnelle, le travail continuerait de jouer un rôle important dans la surveillance des individus dans la communauté. Dans la pratique des agents de libération, la question du travail jouerait un rôle notamment lors du séjour des individus en maison de transition. À leur arrivée en transition, les libérés bénéficieraient d'un certain nombre de jours pour décompresser, reprendre contact avec leur famille. Généralement, au bout de quelques semaines, les résidents seraient tenus de se trouver un travail, ou de faire une activité connexe, par exemple suivre une formation ou aller à l'école, la plupart ayant déjà un projet de sortie avant leur arrivée en maison de transition. Plusieurs résidents feraient leurs propres démarches pour se trouver du travail et les intervenants exigeraient que ces démarches soient concrètes et productives, les intervenants se réservant le droit de vérifier les efforts déployés par leurs clients. Le travail serait un outil privilégié pour gérer l'emploi du temps des individus en maison de transition. Les intervenants exerceraient une pression constante sur leur client, pour que ceux-ci travaillent ou soient occupés à une autre activité légale (bénévolat, études), ils exigeraient des preuves tangibles des démarches d'emploi de leurs clients.

“... on fait une forme de pression parce qu'on veut qu'il fasse des démarches, qu'il s'en trouve, ben y va apporter des listes de tous ses emplois, des cartes d'affaires, on demande des cartes d'affaires aussi pour être sur, en tout cas, au moins y ont pris la carte d'affaires, on peut pas savoir si vraiment y ont rempli une formule d'application là mais faire une liste de tous les endroits où ils sont allés, on va exiger ça... » (Valérie, 34 ans, agents de liaison, maison de transition)

Le travail aurait donc une fonction importante à l'étape de la semi-liberté, parce qu'il occuperait une portion considérable du temps de l'individu qui séjourne en maison de transition. La pression exercée sur les individus pour que ceux-ci soient occupés serait constante. Il importe aussi de dire que dans cette perspective, le travail est un moyen, parmi d'autres, d'occuper le temps des individus en maison de transition. Ainsi, il appert que le retour aux études, le bénévolat, ou d'autres activités pourraient également remplir cette fonction.

L'individu en semi-liberté, s'il n'a pas déjà un emploi en retournant dans la communauté, est appelé à faire lui-même des démarches de recherche d'emploi. Si au bout d'un certain temps, celui-ci est toujours sans emploi, l'intervenant pourrait se réserver le droit de référer son client vers des programmes d'employabilité. Des agents mentionnent que dans certains cas, il est possible de menacer l'individu de retourner devant la Commission nationale des libérations conditionnelles, pour que ses conditions de sorties soient révisées lorsque celui-ci n'a pas respecté ses engagements et n'a pas rempli ses objectifs de sortie. La menace de la réincarcération serait parfois utilisée. Dans cette perspective, le travail pourrait être considéré par les intervenants comme une façon de gérer privilèges et punitions à l'intérieur de la période de libération des individus. De façon concrète, l'individu qui travaille se verrait accorder davantage de privilèges que la personne sans travail. D'abord, comme nous l'avons mentionné, la fréquence de surveillance serait entre autres établie à partir de l'occupation des individus. Ainsi, un individu en libération conditionnelle, qu'il séjourne en

maison de transition ou qu'il demeure chez lui, aurait tout intérêt à travailler pour voir sa fréquence de surveillance élargie.

«... s'il maintient ses acquis pis qu'il travaille bien là, que j'ai des confirmations et tout là, je peux passer à un rythme de surveillance plus élargi (...) Moindrement il va bien pis y travaille, c'est clair qu'après un certain temps, 6 mois ou peut-être un peu plus, tu passes aux deux semaines (...) En tout cas, moi ceux qui travaillent pas sont encore à la semaine, ça fait un an que y en a un que t'sais... pis y va être à la semaine jusqu'à la fin, il veut pas travailler.» (Caroline, 35 ans, agent de surveillance directe, maison de transition)

Outre la fréquence de surveillance, d'autres privilèges pourraient être associés au fait d'occuper un emploi. Ainsi, plusieurs agents rapportent qu'un individu résident en maison de transition qui occupe un emploi, pourrait se voir accorder par exemple des fins de semaines « libres », où il aurait le loisir de quitter la maison de transition. Un individu qui ne travaille pas pourrait se voir retirer ces privilèges.

La notion de motivation est une constante dans le discours des agents de libération, en ce qui a trait à l'emploi. Plusieurs rapportent que le travail et les différents aspects y étant rattachés, pourraient constituer des indices de la motivation des individus. Lorsque l'individu est à la recherche d'un emploi, on vérifierait entre autres sa performance dans ses démarches sur le marché du travail. Une fois l'individu en emploi, on vérifierait par exemple l'intérêt manifesté pour son travail, sa constance, son désir de se perfectionner, sa performance au travail. Ces éléments permettraient aux agents de voir l'intérêt réel des individus pour leur travail, ainsi que leur motivation à travailler. Tous ces éléments, identifiés comme des indices de la motivation des individus, pourraient être vus, de façon plus globale, comme des indicateurs de la dangerosité potentielle d'un individu. On voudrait en fait vérifier à quel point l'individu s'adapte et se conforme à son mode de vie à l'extérieur et ainsi prévenir un retour éventuel à son ancien mode de vie. Un individu non motivé en emploi, ne démontrant aucun

intérêt pour son travail, offrant une performance médiocre, serait parfois perçu comme un risque potentiel, son manque de motivation pouvant être interprété comme une mauvaise adaptation à son nouveau mode de vie. Les intervenants interrogés affirment également tenir compte de l'aspect travail dans la gestion des règles et conditions de remise en liberté des clients. Beaucoup d'agents de libération affirment être un peu plus souples sur certaines règles, quand leurs clients sont stables en emploi. Les intervenants feraient donc parfois une lecture différente des cas, en fonction de la stabilité au travail.

«(...) j'ai deux gars que ça fait trois mois que je surveille, y en a un qui travaille, y en a un qui ne travaille pas. Celui qui travaille m'avoue qu'il a consommé de la drogue, de la cocaïne, pis de la cocaïne généralement quand il prend ça il fait des coups. Le même gars qui ne travaille pas, qui a le même profil, m'avoue qu'il a consommé de la coke, il va avoir beaucoup plus de difficultés à me convaincre de prendre des mesures souples que celui qui travaille. Celui qui travaille, il a de l'acquis.» (Michel, 30 ans, agent du programme de surveillance intensive)

Une fois l'individu en emploi, on procéderait automatiquement à une série de vérifications : milieux de travail, types d'emplois, paies et vérifications auprès des employeurs. Ainsi, le travail serait un outil de surveillance privilégié pour les intervenants. Le travail, sauf exception, constituerait un espace relativement accessible pour les agents. D'abord, le temps passé au travail représenterait généralement le tiers de l'emploi du temps des individus, permettant ainsi aux agents d'avoir accès à cette portion des activités de leur clientèle. Aussi, le travail serait généralement la sphère la plus visible et la plus facilement observable de la vie des individus, la vie de famille, les loisirs, et les autres activités étant plus difficilement accessibles. À travers l'emploi, il serait alors possible pour les agents d'observer plusieurs aspects de la vie quotidienne des individus et ainsi gérer les risques associés à la mise en liberté des détenus.

D'abord, les agents de libération disent vérifier le milieu de travail de l'individu en emploi. Ils s'assurent, dans un premier temps, de la véracité de l'emploi et de la nature de celui-ci. Le fait de travailler serait souvent associé à l'obtention de privilèges. Or, il pourrait arriver que certains individus détiennent de « faux emplois » pour obtenir des privilèges et voir leur fréquence de surveillance élargie. Les agents de libération disaient porter une attention particulière au milieu de travail. Depuis quelques années, il appert que le Service correctionnel ferait des vérifications de plus en plus serrées et amasserait de l'information afin d'identifier les « mauvais emplois », ceux qui servent de couverture à des activités criminelles ou encore ceux qui relèvent directement d'un groupe criminalisé.

«... y ont remarqué qu'y avait souvent des emplois qui revenaient toujours là, des compagnies qui engageaient tous nos gros mafiosos pis nos « bikers » qui sont tatoués dans la face, t'sais là je veux dire tu serais surprise là, t'sais c'est comme ah bon ? Telle compagnie de livraison de courrier ça revient continuellement. Fait qu'y ont décidé de faire un répertoire, c'est de l'information confidentielle là, pas quelque chose d'accessible au grand public mais de l'information entre nous qui nous dit que bon, je sais pas moi, telle compagnie engage spécifiquement des ex-détenus puis que d'ailleurs le propriétaire, je pense à une là, que le propriétaire dans ce cas là, a déjà faite du temps pour importation de stupéfiants. Fait que nous autres ben, c'est sur qu'on n'a pas la liste, j'ai pas la liste moi au bureau là, mais si je soupçonne quelque chose je peux toujours me référer à X pour savoir si y a de l'information policière à ce niveau là. » (Brigitte, 33 ans, agent de liaison)

En vérifiant les milieux de travail des individus, les intervenants voudraient s'assurer que ceux-ci ne se trouvent plus liés, de près ou de loin à des activités criminelles. Certains milieux de travail seraient également à proscrire pour certains types de détenus. En effet, certains milieux de travail pourraient, selon les intervenants, placer le libéré dans une situation dite à risque. L'exemple le plus classique qui ressort du discours des agents serait de laisser un pédophile travailler dans un milieu où il pourrait être en contact avec des enfants (Ex. : une

garderie). En exerçant une certaine forme de contrôle sur les milieux de travail « à proscrire », les agents de libération conditionnelle s'assureraient ainsi de réduire le risque de récidive associé à la remise en liberté.

#### **4.2.1 Lien avec les employeurs**

En plus de vérifier les milieux de travail des individus libérés sous condition, les agents de libération conditionnelle entretiendraient, lorsque cela est possible, des liens avec les employeurs. Il semble exister deux situations. De prime abord, les intervenants nous rapportent que, sauf exception, les ex-détenus ne seraient pas tenus de révéler leur statut à l'employeur. Dans ces cas, les agents disent respecter la volonté de l'individu et ne pas révéler leur statut à l'employeur pour ne pas nuire à leur clientèle. En effet, selon la plupart des intervenants, le statut d'ex-détenu pourrait nuire à certains individus dans leur insertion sur le marché du travail. Les employeurs seraient parfois méfiants face aux ex-détenus et réticents quant à l'embauche de ces derniers. Sauf dans les cas où l'on considère qu'il y a un risque potentiel pour l'employeur, l'agent de libération ne serait pas tenu d'informer ce dernier de la présence du casier judiciaire d'un client. Dans une situation où l'employeur ne connaît pas le statut d'ex détenu de l'individu, la surveillance serait plus difficile pour les agents de libération, ceux-ci ne pouvant ni communiquer avec l'employeur, ni se rendre directement sur le lieu de travail, au risque de nuire à leur client. Dans ce cas, les interventions des agents seraient limitées. On se contenterait d'exiger les talons de paie et de vérifier, dans certains cas, le budget du client. Certains agents feraient parfois de la surveillance camouflée dans les milieux de travail, c'est-à-dire se rendraient discrètement près des lieux de travail pour vérifier les allers et venues des clients. Cette pratique serait cependant plutôt rare.

Lorsque l'employeur connaît la situation de l'ex-détenu qu'il embauche, la tâche des agents de libération s'en trouve grandement facilitée. En effet, plusieurs agents considèrent les employeurs comme des sources d'information privilégiées pouvant les soutenir dans leurs interventions auprès des clients.

«... j'ai un gars qui travaille à 16 \$ de l'heure dans un garage, j'ai de très, mais de très bons liens avec ses employeurs, je te dirais même à la limite que c'est devenu des amis pis ces gars là quand mon gars file pas ils me le disent. Fait que si le gars arrive en retard, si y présente des comportements des fois qui sont un peu spéciaux, y vont me le dire. Y vont dire écoute, X ces temps-ci y va pas bien, y est impatient, y arrive en retard, y semble pas bien dormir. On sent qu'il a quelque chose, on sent qu'y a quelque chose pour moi c'est un plus. Fait qu'à partir du moment où cette information là est pas traitée, c'est sûr que moi personnellement je perds un réseau de communication qui est quand même intéressant». (Mario, 30 ans, agent du programme de surveillance intensive)

D'abord et avant tout, le travail représenterait un espace-temps considérable dans la vie des travailleurs. La collaboration des employeurs pourrait permettre aux agents de libération conditionnelle d'obtenir des renseignements sur une partie importante du quotidien des individus sous surveillance, à savoir cet espace-temps que représente le travail.

En premier lieu, il serait possible, avec la collaboration des employeurs, que les agents de libération se rendent directement sur les lieux de travail des individus en surveillance pour recueillir eux-mêmes des informations sur place. Plusieurs agents affirment en effet effectuer des « visites surprises » dans les milieux de travail des libérés conditionnels, pour prendre le pouls, vérifier l'assiduité des individus et poser des questions. Dans un deuxième temps, la collaboration des employeurs permettrait aux agents de faire directement affaire avec ceux-ci pour obtenir des renseignements sur les clients pouvant les guider dans leurs interventions. Plusieurs agents interrogés étaient d'avis que le milieu du travail contribue à faire resurgir certains comportements chez les individus pouvant être sujets à interprétation. Ces différents

comportements seraient interprétés par les agents comme pouvant être des « indices de désorganisation ». À titre d'exemple, une situation où un individu cumulerait des retards et présenterait un taux d'absentéisme élevé, pourrait signifier pour son agent de libération qu'il a recommencé à consommer. Le concept d'indice de désorganisation revient souvent dans le propos des agents sur leur propre pratique. Ces indices, étant souvent des informations transmises par les employeurs, permettraient aux agents d'intervenir sur des aspects considérés plus problématiques et ainsi contribuer à réduire les risques de récidive.

#### **4.3 Les stratégies d'intervention**

Le mandat premier des agents de libération conditionnelle est d'assurer la protection du public. Ainsi, leurs interventions en matière d'employabilité doivent tenir compte de cette valeur fondamentale et s'orienter en conséquence. Avant même d'élaborer des stratégies de réinsertion sur le marché du travail, les agents doivent s'assurer que leurs clients ne représentent pas de risque élevé pour la collectivité. La gestion des risques est au coeur du discours des agents sur leur propre pratique, la priorité ne serait pas que les individus travaillent, mais qu'ils respectent les lois et ne commettent pas de nouveaux délits. Les stratégies d'insertion en emploi sont orientées en conséquence. Comme nous l'avons déjà mentionné, certains emplois sont à proscrire pour certains individus. Les agents de libération conditionnelle s'assurent que l'emploi occupé par un libéré ne présente pas de risque pour la communauté. Ils proscrivent, par exemple, tous les milieux liés de près ou de loin au crime organisé et ils s'assurent, dans certains cas, de ne pas placer l'individu dans une situation d'emploi où les possibilités de récidiver sont présentes (pédophile dans une école, toxicomane dans un bar). Une fois ces conditions remplies, les agents pourraient élaborer des stratégies de réinsertion sur le marché du travail.

Les stratégies d'intervention des agents de libération varient en fonction de différents facteurs. Entre autres, ceux-ci rapportent que le type de client, ses besoins et ses caractéristiques, établis à partir de l'évaluation initiale, orienteraient considérablement les stratégies d'intervention des agents. Les personnes interrogées rapportent, par exemple, qu'un individu ayant intégré la « valeur du travail » ne nécessiterait que peu d'intervention de la part de son agent. En contrepartie, un individu n'ayant pas intégré ce principe et refusant de travailler, demanderait une stratégie d'intervention différente. Beaucoup d'agents affirment travailler sur les mentalités et les valeurs des individus, incitant ceux-ci à reconnaître la valeur du travail et cherchant à convaincre les individus de la nécessité de travailler pour être intégrés en société. Ils tenteraient de normaliser les individus judiciairisés et de les mettre en face d'une réalité. Comme nous l'avons souligné au chapitre précédent, ils tentent de démontrer aux individus qu'il est « normal » et « souhaitable » de travailler pour être un membre actif de la société, être accepté de la collectivité et pour pouvoir se procurer les biens matériels souhaités, par exemple maison et voiture. Les agents rencontrés rapportent en effet que la plupart des individus sous surveillance aspiraient à l'obtention de bien matériel à leur sortie du pénitencier. Beaucoup d'agents affirment se servir de ces rêves et aspirations pour mettre les individus face à la réalité et ainsi les inciter à obtenir un emploi. Bien que la plupart des agents affirmaient inciter leur client à retourner sur le marché du travail, certains rapportaient l'importance de ne pas perdre de vue l'aspect gestion du risque des individus dans la collectivité. Ainsi, plusieurs nous affirmaient que l'important était davantage le respect des lois que l'obtention d'un emploi et que les individus sans travail n'avaient pas forcément un potentiel de dangerosité élevé.

#### **4.3.1 La place des organismes d'employabilité**

Lorsqu'ils parlent de leurs stratégies d'intervention auprès de la clientèle, les agents accordent, pour la plupart, une place relativement importante aux organismes d'employabilité. Dans le cadre de leur pratique, les agents de libération doivent parfois se doter d'outils spécifiques pour répondre aux besoins de leur clientèle qui est de plus en plus nombreuse et diversifiée. Ainsi, il n'est pas rare qu'un agent de libération conditionnelle réfère un client dans une ressource spécialisée, (toxicomanie, santé mentale, aide pour le logement ou pour le travail) pour encadrer un individu qui aurait une problématique ou un besoin spécifique. Les organismes d'employabilité font partie des ressources fréquemment utilisées dans les stratégies d'intervention des agents de libération conditionnelle.

« On est des généralistes nous autres, le travailleur social c'est la même chose, on est des espèces de travailleurs sociaux spécialisés en délinquance et criminalité, on est des généralistes. Quand arrivent des problèmes plus particuliers ou des besoins plus particuliers, on va référer aux ressources qu'on a. Puis au fil des années, il s'en est développé de plus en plus des ressources pour la clientèle, s'il faut référer, s'il faut se mettre à plusieurs, on va se mettre à plusieurs pour faire en sorte que le bonhomme s'en sorte, ça fait partie de notre travail. »  
(Claude, 50 ans, agent de surveillance directe)

Les organismes d'employabilité sont nombreux et ciblent des clientèles diversifiées qui ont en commun des difficultés à intégrer le marché du travail. Certaines ressources viennent spécifiquement en aide à la clientèle judiciairisée et sont connues des agents de libération conditionnelle. De façon générale, ces organismes ont un but commun : celui d'aider la clientèle judiciairisée à intégrer ou à retourner sur le marché du travail. Il existe, à Montréal plusieurs organismes qui viennent en aide aux ex-détenus. Les intervenants interrogés disaient référer leurs clients principalement à OPEX, au Service d'aide à l'emploi de l'Est (SAEE), au YMCA et à l'Atelier de réinsertion au travail St-Vincent-de-Paul (ART).

En gros, ces ressources donneraient des techniques de recherche d'emploi : on expliquerait aux clients, par exemple, comment rédiger un curriculum vitae, comment se présenter en entrevue et comment faire sa recherche d'emploi de la manière la plus efficace possible. Certaines ressources, comme l'ART viendraient en aide à des clientèles dites plus démunies, par exemple, des individus qui n'auraient pas ou peu d'expérience sur le marché du travail. Cette ressource, qui prend la forme d'un atelier de travail protégé, permettrait aux ex-détenus éprouvant des difficultés importantes, d'acquérir des habilités de base pour leur permettre d'intégrer le marché du travail. On leur enseignerait, par exemple, à être ponctuels ou à travailler en équipe, en les plaçant dans un atelier de travail (fabrication de meubles) conçu spécifiquement pour ce type de clientèle et en leur permettant de travailler à un rythme de production amoindri.

« Opex organise un individu pour faire des démarches de recherche d'emploi et le guide jusqu'au seuil, si tu veux, de l'employeur. Ça, c'est des employeurs, l'autre, la société St-Vincent-de-Paul, ils décapent des vieux meubles, ils les ramassent, ils vont les revendre à profit pour faire fonctionner. C'est un organisme qui redonne aux pauvres pour payer les salaires des gars qui travaillent. Fait que c'est à but non lucratif, c'est des gens d'expérience (...), c'est un endroit où l'on donne une tâche amoindrie à faire, moyennant un salaire amoindri. Si tu vas bien après un certain temps, on augmente ton travail parce que t'as augmenté ta qualité, ton rendement. Mais c'est pas faite pour toi pis moi par contre, c'est des démunis qui vont travailler là. On n'irait pas travailler là. C'est des gens qui ont besoin d'être encadrés dans leur travail, des gens je te dirais qui ont besoin d'être peaufinés au niveau social, travailler avec les autres, y ont besoin d'apprendre des choses (...)» (Marc, 45 ans, agent de liaison)

Dans la pratique des agents de libération conditionnelle, les ressources d'employabilité prendraient une place importante. Toutefois, les agents affirmaient ne pas systématiquement référer tous les clients dans ce type d'organisme. Règle générale, les agents laisseraient leurs clients amorcer leur recherche d'emploi de façon autonome. Cependant, un individu qui serait

toujours sans travail au bout d'un certain temps serait très souvent référé dans une ressource par son agent, pour l'aider à structurer sa recherche d'emploi.

« On a un certain nombre de bonshommes qui sont assez débrouillards quand même, qui n'ont pas tous automatiquement besoin d'une ressource pour l'emploi. Y en a quelques-uns qui ont déjà travaillé, qui ont déjà cherché du travail, sont capables de s'en trouver. À ce moment-là, ceux-là on les laisse voler de leurs propres ailes. C'est seulement ceux qui ont besoin de suivi, qui ont besoin de plus de support, on va les référer à des ressources, comme le Service d'aide à l'emploi de l'Est ou OPEX. » (Claude 50 ans, agent de surveillance directe)

Plusieurs agents disaient aussi se servir des ressources en employabilité dans les cas de clients difficiles, offrant certaines résistances face au marché du travail. Les agents de libération disent observer chez certains clients un désintéressement face au marché du travail, un manque de motivation face à l'emploi et un manque d'investissement dans les démarches de recherche d'emploi. La référence à un organisme d'employabilité sera, dans ce cas, vue comme une mesure contraignante pour le client, une obligation à être occupé et une façon de faire en sorte que le client soit encadré et structuré dans ses démarches.

La référence à un organisme d'employabilité sera également perçue comme une façon d'exercer une forme de surveillance sur les libérés. D'une part, la participation à une telle mesure ferait en sorte qu'un individu libéré sous condition soit occupé une partie de sa journée et ait des comptes à rendre à des intervenants. Les agents affirmaient d'ailleurs entretenir très souvent des liens étroits avec les intervenants des ressources d'employabilité, pour s'assurer de la bonne conduite des clients. À ce titre, le fait de faire participer un ex-détenu à ce type de mesure, pourrait contribuer à réduire les risques que représenteraient les ex-détenus de retour en communauté.

Même si la plupart des agents interrogés disaient référer leur clientèle dans des organismes d'employabilité, certains tenaient un discours un peu plus critique à l'égard de ce

type de ressource. En effet, pour certains agents, il s'agirait d'une mesure à court terme qui ne permettrait pas aux clients d'acquérir les outils nécessaires pour retourner sur le marché du travail de façon définitive. Ils ajoutent aussi que pour les libérés, le fait de se retrouver dans une ressource entourés d'autres personnes judiciairisées ne serait pas bénéfique puisqu'il s'agirait d'un climat rappelant celui du pénitencier. Cependant, la plupart des agents interrogés affirment que le fait de fréquenter ce type d'organisme serait bénéfique pour les ex détenus, leur permettant d'acquérir des outils utiles sur le marché du travail et de côtoyer des personnes ayant vécu les mêmes problématiques qu'eux.

#### **4.4 Contexte de travail et conditions de la pratique**

Dans leurs interventions quotidiennes auprès de la clientèle, les agents doivent conjuguer avec quantités de normes et de règles établies par le Service correctionnel canadien. Le contexte à l'intérieur duquel les agents de libération travaillent, teinterait, dans une certaine mesure, leur pratique auprès des ex-détenus. Nous traiterons donc, dans cette dernière partie, des conditions de la pratique et du contexte de travail des agents de libération conditionnelle.

Le système correctionnel est conçu de façon telle qu'il permet à des individus ayant commis un délit de finir de purger leur peine dans la communauté. Les agents interrogés étaient d'avis que dans ce contexte, le Service correctionnel était dans l'obligation de se doter de règles pour permettre le retour en communauté de ces individus, tout en assurant la protection du public.

« (...) c'est des lois qui ont été votées qui permettent à des individus de purger une partie de leur peine à l'extérieur, c'est un privilège qui leur est donné. Le gouvernement a dit : on te donne un privilège et ça décongestionne les pénitenciers puis ça donne l'occasion à des individus de commencer à se reprendre en mains avant la fin de leur sentence pis aussi de voir à ce que

des citoyens honnêtes comme nous, on puisse vérifier le cheminement d'individus qui sont très fragiles, qu'on met quand même dehors, pour les aider à se reprendre en main avant la fin de leur mandat. Bon, forcément, cela inclut un certain nombre de règles à suivre, de normes à suivre. » (Claude, 50 ans, agent de surveillance directe)

Ces règles et normes se traduiraient de différentes façons. D'abord, le Service correctionnel canadien, dans son énoncé de mission, s'engage à assurer la protection du public. Donc, le retour en communauté des délinquants doit se faire de façon sécuritaire et encadrée. Les individus qui sortent à l'extérieur avant l'expiration de leur sentence, doivent non seulement respecter les lois, comme tout autre citoyen, mais doivent également respecter une série de conditions générales et spécifiques qui leur est octroyée à leur sortie. Les agents de libération doivent, dans le cadre de leurs fonctions, s'assurer que ces conditions soient respectées. Le détenu qui obtient une libération conditionnelle doit aussi avoir un plan de sortie, comme nous l'avons vu précédemment, qui implique un projet par exemple le retour à l'école ou au travail. Les agents devront aussi s'assurer que le plan de sortie établi sera suivi une fois l'individu à l'extérieur. De plus, les agents devront s'assurer de respecter une série d'autres normes et règles dans le cadre de leurs interventions auprès de la clientèle. Par exemple, ils doivent respecter la fréquence de surveillance, remplir certains papiers concernant leurs clients, alimenter le système informatique en informations pertinentes, respecter certains délais et assurer un suivi général de tous leurs cas.

Le point de vue des agents de libération sur les conditions de leur propre pratique semble plutôt uniforme. Ainsi, la majorité des agents interrogés soulignaient la nécessité, pour le Service correctionnel, de se doter de normes et de règles assurant le bon fonctionnement du retour dans la communauté d'individus judiciairisés. Or, les agents s'accordent également pour dire que cette série de normes et de règles alourdit passablement leur pratique auprès de la clientèle. Ils rapportent ainsi devoir travailler dans un contexte très bureaucratique, laissant

peu de place à l'intervention à proprement parler. Plusieurs mentionnent avoir l'impression d'être réduits à « cochers des cases », remplir des dossiers et rendre des comptes au Service. Certains ont également le sentiment de ne pas avoir l'occasion d'exercer leur jugement dans les interventions auprès des individus et d'en être réduits à exercer un rôle de surveillant.

La plupart des agents interrogés parlent également de la pression constante subie par le Service correctionnel et ses intervenants à cause de la nature même de leur travail (surveiller des délinquants) et de leur responsabilité face au public (assurer leur protection). Aussi, plusieurs d'entre eux disent avoir vu leur pratique se transformer suite à l'avènement de l'informatique, les obligeant à alimenter constamment en informations un système de plus en plus lourd.

Règle générale, les intervenants sont d'avis que malgré le caractère nécessaire des normes et règles du Service, le contexte de la pratique teinterait les interventions quotidiennes auprès de la clientèle.

## Conclusion

En conclusion, la question du travail apparaît comme une notion centrale dans le discours des agents de libération conditionnelle sur leur propre pratique. En effet, la première partie de l'analyse révèle que les intervenants participant au retour des ex détenus dans la communauté accordent une importance majeure à ce concept et trois tendances se dégagent de leur discours. Le travail favoriserait la réinsertion sociale des individus judiciairisés, il « normaliserait » la clientèle et contribuerait à gérer les risques inhérents à la remise en liberté provisoire d'un détenu.

D'abord, sur la question de la réinsertion sociale de leurs clients, les agents de libération conditionnelle interrogés s'accordent pour dire que le fait de travailler permettrait aux individus concernés d'acquérir les ressources financières permettant de combler les besoins de base et ainsi d'avoir une vie décente en société. L'emploi et les revenus y étant attachés permettraient aux personnes judiciairisées de se projeter dans l'avenir en élaborant des projets. Le travail contribuerait également à meubler le temps des ex détenus de manière constructive et positive et permettrait de les sortir de l'isolement social parfois engendré par l'incarcération. Finalement, les intervenants interviewés sont d'avis que le fait d'occuper un emploi améliorerait le potentiel de réinsertion des individus en leur conférant le statut de travailleur, considéré comme étant valorisant.

Les agents interrogés considèrent également que le fait d'occuper un emploi entraînerait, dans une certaine mesure, la « normalisation » de leur clientèle. Le fait d'occuper un emploi donnerait aux individus l'occasion « d'entrer dans le rang », et leur permettrait de s'affranchir de leur statut d'ex détenus, considéré comme étant marginal. Les agents de libération conditionnelle sont également d'avis que le fait de travailler placerait inévitablement leurs clients en contact avec d'autres individus, la plupart du temps non

judiciarisés, permettant ainsi la « normalisation » de leurs fréquentations. Ils entendent également par normalisation, l'obligation, pour leurs clients de se plier aux normes et aux règles de la vie en communauté lorsqu'ils retournent à l'extérieur des murs et occupent un emploi, de même que la nécessité d'assumer certaines responsabilités inhérentes à la vie en société. Les intervenants interrogés dans le cadre de notre recherche, nuancent cependant ces propos en précisant que la fonction normalisante attribuée au travail serait conditionnelle à l'occupation d'un emploi déclaré et légitime. Toutefois, certains intervenants disent tolérer le travail au noir dans certaines circonstances et à condition que ce soit pour une période limitée, préférant voir le temps de leurs clients « occupé à quelque chose ».

La question du travail est finalement perçue, par les agents de libération conditionnelle, comme étant un élément clé dans la gestion des risques attribuables à la remise en liberté des détenus. L'apport du travail, dans la vie des ex détenus, serait largement associé à la question de la diminution de la récidive, par les intervenants. Le fait d'occuper un emploi serait considéré comme une manière légitime d'obtenir de l'argent, diminuant selon eux, le risque de recourir à des méthodes illégales pour s'enrichir. Les intervenants interrogés sont également d'avis que le travail demeurerait la meilleure méthode pour gérer le temps des individus et que le temps passé au travail serait synonyme de temps non investi dans des activités criminelles. Finalement, le travail jouerait un rôle dans la gestion des risques en influençant positivement le choix des fréquentations des individus. Les agents de libération conditionnelle interrogés apportent par ailleurs certaines nuances quant au lien qui existe entre l'emploi et la récidive. S'ils considèrent que le travail peut contribuer à diminuer le risque d'un retour à des activités criminelles, ils sont toutefois conscients qu'il ne s'agit pas d'un gage à toute épreuve et que d'autres facteurs peuvent entraîner un individu à commettre à nouveau des délits.

Bien que les agents de libération conditionnelle considèrent l'emploi comme un élément clé dans le parcours de leur clientèle, ils le considèrent également comme un élément problématique et parlent abondamment des difficultés d'insertion professionnelle de leurs clients. Cet aspect du cheminement de leur clientèle ne serait pas tant lié au fait de trouver un emploi, comme aux conditions de travail et à la rétention en emploi. Dans l'interprétation que les agents de libération conditionnelle font des difficultés d'insertion, trois tendances se dégagent.

D'abord, une importante portion des intervenants interrogés sont d'avis que les difficultés d'insertion et de rétention en emploi rencontrées par leurs clients sont attribuables, pour une large part, à leurs carences individuelles. Ces agents font une interprétation des difficultés de leurs clients en terme « d'handicapologie individuelle ». Ils estiment que des caractéristiques telles que l'absence d'habileté générale, le manque de compétences professionnelles, la faible scolarisation, l'absence de motivation, les attentes irréalistes et les valeurs inadéquates seraient à l'origine des difficultés d'insertion et de rétention en emploi d'une majorité d'ex détenus. Tous les agents interrogés ne donnent cependant pas la même interprétation à ces caractéristiques. Certains expliquent ces déficiences à travers les traits de caractère des individus, alors que d'autres croient que ces caractéristiques sont davantage attribuables au milieu socio-économique des individus. Une large proportion des interviewés ajoute qu'en plus des différentes carences individuelles, des problèmes de toxicomanie sont présents chez plusieurs justiciables. Les problèmes de consommation pourraient non seulement empêcher de fournir un bon rendement au travail, mais engendreraient également des besoins financiers souvent impossibles à combler par un simple revenu d'emploi.

Une seconde tendance se dégage du discours des interviewés, quant aux difficultés d'insertion de leur clientèle. En effet, l'impact de l'incarcération, le stigmate pénal et la présence du casier judiciaire seraient des obstacles non négligeables à l'insertion

professionnelle des ex détenus. Les agents de libération conditionnelle interrogés sont d'avis que l'expérience de l'incarcération et le temps passé à l'intérieur des murs pourraient nuire considérablement aux individus voulant réintégrer le marché du travail. Il serait notamment difficile pour les individus ayant passé de longues périodes dans les pénitenciers, de se réadapter au rythme de vie à l'extérieur. Qui plus est, le trou béant laissé sur le curriculum vitae, attribuable à la période d'incarcération, serait souvent difficile à expliquer aux employeurs. Le statut d'ex-détenu et la présence du casier judiciaire, nuiraient également à l'intégration des justiciables sur le marché du travail et, selon les interviewés, feraient souvent peur aux employeurs potentiels.

Certains agents de libération conditionnelle rencontrés sont également d'avis que la trajectoire d'un individu à l'intérieur du système correctionnel, permettrait d'interpréter en partie son potentiel de réinsertion sur le marché du travail. Ils sont d'avis qu'un individu ayant eu une trajectoire sans tache et ayant profité des différents programmes disponibles à l'intérieur des murs (notamment les programmes de formation professionnelle) aurait de meilleures chances de s'adapter au marché du travail à l'extérieur.

Bien que la plupart des agents de libération conditionnelle interprètent les difficultés d'insertion et de rétention en emploi en terme « d'handicapologie individuelle » et de stigmatisme pénal, il n'en demeure pas moins qu'une certaine portion d'entre eux font une lecture plus macrosociologique des choses et parlent des conditions structurales du marché du travail pour expliquer en partie ces difficultés. Cette troisième tendance se dégage du discours de certains agents de libération conditionnelle qui soutiennent que de nombreux changements se seraient opérés sur le marché du travail, dans les dernières décennies et que les individus les plus durement touchés par ces transformations seraient les détenus ayant purgé de longues sentences d'incarcération. Ils estiment que ces derniers seraient souvent confinés dans des

emplois précaires et mal rémunérés à leur sortie, n'arrivant pas à répondre adéquatement aux exigences nouvelles d'un marché du travail en constante mutation.

Lorsqu'ils parlent des difficultés d'insertion des ex-détenus, les agents de libération conditionnelle attribuent parfois celles-ci à certains « types » de clientèles. Sans affirmer qu'il existe une véritable typologie chez les individus judiciairisés, beaucoup d'agents remarquent des constantes chez certains clients. Ils relient parfois le potentiel de réinsertion professionnelle à des caractéristiques précises qui se retrouvent chez les ex-détenus. Il est ainsi possible de dégager des profils types dans le portrait que les agents tracent des clients susceptibles d'éprouver ou non des difficultés en matière d'emploi. Ces profils types sont essentiellement axés sur le type de délinquance. Les intervenants interrogés sont notamment d'avis qu'un délinquant structuré et organisé aura davantage de facilité à trouver et conserver un emploi. À l'inverse, ils soutiennent que les individus peu structurés, provenant de milieux défavorisés et commettant à répétition des délits généralement acquisitifs, seraient moins favorisés sur le marché du travail. Ces individus, qualifiés par les intervenants de « petits voleurs », auraient généralement un mode de vie dit désorganisé, vivant tantôt de l'aide sociale, tantôt du crime. En plus de ces deux profils, les agents de libération conditionnelle interrogés parlent abondamment des individus en pleine gloire criminelle, qui seraient, selon eux, des candidats peu enclins à intégrer le marché du travail, en raison de leurs besoins matériels jugés extravagants et de leur relation à l'argent qualifiée d'inadéquate.

Finalement, la grande majorité des agents de libération conditionnelle interviewés s'accorde pour dire que certaines catégories de délinquants, par exemple les délinquants sexuels, ne présenteraient aucune problématique particulière en matière d'emploi. Les fraudeurs, quant à eux n'auraient aucune difficulté à intégrer le marché du travail, bien que certains d'entre eux se serviraient parfois de leur emploi comme une opportunité de commettre de nouveaux délits.

La seconde partie de notre analyse révèle que la question du travail est non seulement importante dans le discours des intervenants, mais qu'elle s'insère aussi de manière concrète dans les pratiques quotidiennes de ces derniers, auprès de la clientèle. La question du travail revêtirait une importance capitale dans la pratique des intervenants, dès le début de la trajectoire pénale des justiciables, puisqu'elle permettrait d'évaluer leur potentiel de réinsertion dans la communauté et qu'elle contribuerait à les préparer adéquatement à un éventuel retour dans la communauté. Les agents interrogés rapportent que la question du travail ferait partie des thèmes abordés dès l'arrivée du détenu au Centre de réception, afin d'évaluer les besoins de celui-ci et de l'orienter vers des programmes adéquats. Le travail serait également important à l'étape de la détention, puisque le fait d'occuper un emploi à l'intérieur des murs constituerait notamment une bonne préparation à la sortie.

À l'étape de la remise en liberté, le travail serait examiné par la Commission des libérations conditionnelles. Dans l'interprétation que font les agents du processus de décision en matière de libération conditionnelle, il ressort qu'un individu ayant un historique d'emploi stable et une possibilité réaliste d'emploi à la sortie, serait généralement avantagé lors de son évaluation par les commissaires. Une promesse d'embauche concrète représenterait une plus-value pour le détenu admissible à une libération provisoire, même si l'obtention d'un emploi ne constituerait pas un critère officiel de la Commission nationale des libérations conditionnelles.

Si l'emploi fait rarement partie des conditions officielles de remise en liberté, il fait toutefois partie prenante des stratégies de gestion de cas élaborées par les agents de libération conditionnelle en prévision du retour dans la communauté des individus. Les agents interrogés rapportent en effet qu'une pression considérable serait mise sur les individus en liberté provisoire, afin que ceux-ci occupent un emploi stable ou fassent des efforts manifestes pour se trouver du travail.

Une fois l'individu pris en charge par son agent de libération conditionnelle, le travail continuerait de jouer un rôle important dans la gestion des individus dans la communauté. Il s'agit, de l'avis des interviewés, d'un outil efficace de surveillance et de contrôle de la clientèle, particulièrement en maison de transition. Le travail servirait à gérer l'emploi du temps des individus et à contrôler les activités quotidiennes de ces derniers. Les intervenants disent exercer une pression constante sur leur client, pour que ceux-ci travaillent ou soient occupés à une autre activité légale (bénévolat, études), ils exigent des preuves tangibles des démarches d'emploi de leurs clients. Le travail est également considéré par certains agents de libération conditionnelle, comme une façon de gérer les privilèges et les punitions lors de la période de liberté provisoire. Un individu qui, par exemple, ne ferait pas de réels efforts pour trouver du travail, pourrait être menacé de retourner devant la Commission des libérations conditionnelles afin que son cas soit réévalué.

Les intervenants interrogés affirment également se servir du travail pour vérifier certains aspects de la vie quotidienne des ex-détenus. C'est ainsi que l'assiduité, la motivation à l'emploi, le milieu de travail et le type d'employeur, sont, pour beaucoup d'intervenants, des indicateurs de la dangerosité potentielle d'un individu et de son potentiel de récidive. Le lieu de travail constituerait de plus un lieu relativement accessible pour les agents de libération conditionnelle, leur permettant de vérifier l'emploi du temps et le comportement des personnes surveillées. Certains intervenants considèrent également qu'un lien étroit avec l'employeur facilite la surveillance de la clientèle et favorise les interventions auprès de celle-ci.

Dans leur discours sur leurs pratiques auprès de la clientèle, les agents de libération conditionnelle parlent abondamment des organismes d'employabilité et accordent une place relativement importante à celles-ci. Les intervenants interrogés affirment référer régulièrement des individus ayant des besoins spécifiques en matière d'emploi, dans ces

organismes. Ces organismes seraient nombreux et offriraient des services adaptés aux exigences de la clientèle. Les types d'organismes seraient diversifiés. Certains offriraient de la formation sur les techniques de recherche d'emploi, favorisant la recherche d'emploi de manière autonome, alors que d'autres seraient ni plus ni moins des ateliers de travail protégés, accueillant les individus n'ayant aucune expérience sur le marché du travail. Plusieurs intervenants, bien qu'étant favorables à l'utilisation des ressources d'employabilité, admettent se servir parfois de ces ressources comme mesure contraignante face à un individu n'ayant manifesté aucun effort dans ses démarches pour trouver du travail. Le fait de référer un individu dans un organisme d'employabilité ferait en sorte de contraindre ce dernier à occuper son temps à une activité obligatoire et régulière. Certains agents sont par ailleurs plus critiques face à l'utilisation de ces ressources pour leur clientèle. Ils affirment que ces ressources seraient en réalité des mesures à court terme, ne permettant pas toujours d'acquérir les outils nécessaires pour retourner sur le marché du travail. Aussi, bien que la majorité des agents soit en faveur de l'utilisation des ressources d'employabilité, certains affirment cependant que le fait, pour les ex détenus, de se retrouver dans une telle ressource, entourés de personnes judiciairisés, ne ferait que rappeler le climat du pénitencier

Donc, l'importance qu'accordent les agents de libération conditionnelle au travail, dans leur conception de la pratique et dans leurs interventions auprès de la clientèle est claire. Évaluer le potentiel d'employabilité d'un individu, l'orienter vers des ressources adéquates au besoin, l'aider et le soutenir dans ses démarches sur le marché du travail, font partie des interventions quotidiennes des agents auprès de leur clientèle.

Nous avons vu que la plupart des agents de libération conditionnelle interprétaient les difficultés d'insertion et de rétention en emploi en terme d'handicapologie individuelle et de stigmatisme pénal. Ces deux thèmes ressortent dans une large mesure du discours des agents de libération conditionnelle. Certains agents font cependant une lecture différente des difficultés

d'insertion en emploi des ex-détenus et parlent des conditions structurales du marché du travail pour expliquer en partie ces difficultés. Cet aspect, bien que peu abordé, nous semblait important, d'autant plus que notre recherche s'inscrit dans une réflexion plus vaste sur la réinsertion professionnelle des populations marginalisées.

Bien que ce thème fut peu abordé par les interviewés, il n'en demeure pas moins que les conditions structurales du marché du travail et leur impact sur l'intégration des populations dites vulnérables, demeure préoccupant et suscite la réflexion.

L'auteur Robert Castel, qui a généré une littérature abondante sur les problématiques d'insertion, aborde les transformations du marché du travail dans plusieurs de ses ouvrages. Il affirme que les dernières décennies ont été caractérisées notamment par une mutation du capitalisme et une mondialisation des marchés, entraînant de profondes transformations sur le marché du travail. Castel affirme que le système de « protections sociales », associé au marché du travail d'avant les années 70 (regroupements de travailleurs, protections associées à certains emplois) a commencé à s'effriter vers la fin cette décennie, laissant la place à un marché du travail moins collectif, plus individualisé, plus concurrentiel et de plus en plus dépourvu de protections.

Un rapport intitulé « Aperçu de l'évolution du marché du travail au Canada de 1940 à nos jours » (2000) produit par le Ministère des ressources humaines et du développement social du Canada, fait état des différentes mutations s'étant produites sur le marché du travail, des années 1940 à aujourd'hui. Dans ce rapport, on peut lire que dans les années 90, il s'est produit un phénomène de polarisation entre les bons et les mauvais emplois. D'un côté, des « bons » emplois provoqués par l'augmentation de l'accès à l'information et la mondialisation de l'activité économique, générant une demande de main d'oeuvre plus scolarisée et qualifiée. De l'autre côté, le rapport parle des « mauvais » emplois, soit ceux offrant des conditions plus précaires, notamment une rémunération inférieure. Les auteurs du rapport associent les

« mauvais » emplois à ce qu'ils qualifient d'emplois « atypiques » soit des emplois à temps partiel, à court terme, temporaires, à contrat ou à son propre compte. Cette évolution du marché du travail, qui s'est poursuivie et cristallisée dans les années 2000, a forcément des impacts sur les travailleurs.

D'un côté, certaines populations, plus scolarisées, possédant formation et expérience, arrivent bien à s'adapter à ces changements. De l'autre, des groupes d'individus plus vulnérables, qui manquent de qualifications ou de formation, dont le parcours scolaire est incomplet et qui souffrent d'une certaine forme de stigmatisation, n'arrivent pas à s'insérer dans ce « nouveau marché du travail ».

Les conditions structurales actuelles du marché du travail et les changements qui s'y sont opérés depuis les dernières années, nous amènent à nous questionner sur les chances réelles de réinsertion des individus judiciairisés. En prenant pour acquis que le marché du travail n'offre plus autant de protections qu'auparavant et que plusieurs des emplois disponibles sont de plus en plus temporaires et précaires, nous sommes à même de nous demander si les exigences imposées aux personnes judiciairisées, à l'intérieur de leur parcours correctionnel, ne sont pas souvent irréalistes, pour un groupe qui possède bien souvent toutes les caractéristiques des populations marginalisées (sans abris, toxicomanes, chômeurs de longue durée).

Nous sommes d'avis qu'une réflexion plus approfondie sur l'impact des changements structurels du marché du travail, sur les populations marginalisées, permettrait de bonifier les interventions des agents de libération conditionnelle, auprès de leur clientèle.

## Bibliographie

- ALBRIGHT, S. ; DENQ, F. (1996). Employers attitude toward hiring ex-offenders. *Prison Journal*, 76 (2), 118-135.
- ARSENAULT, C. ; PRÉCOURT A. (1981). La libération conditionnelle : le point de vue des acteurs. *Criminologie*, 14 (2), 41-60.
- BANISTER, M. (1992). *Profile of a criminologist: Case management officer*. Thèse de doctorat, Criminologie. Université de Montréal, Montréal, Canada.
- BERLINGUETTE, G. (1985). *Les critères de décision pour l'octroi ou le refus de la libération conditionnelle*. Mémoire de maîtrise, Criminologie. Université de Montréal, Montréal, Canada.
- BLANCHETTE, K. (1997). Le classement des délinquants en vue des interventions correctionnelles. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 9 (1), 36-41.
- BOE, R. (1996). Chômage et vieillissement de la population : des tendances aux effets contradictoires sur les populations carcérales. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8 (1), 8-11.
- BROUILLARD, J. ; SIROIS, A. (1996). L'employabilité en pratique. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8, (1), 32-34.
- BESOZZI, C. (1993). L'opinion des détenus sur la récidive. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 5 (3).

- CASTEL, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Fayard.
- CASTEL, R. (1994). La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation. *Cahiers de Recherche Sociologique*, 22, 11-27.
- Commission Nationale des Libérations Conditionnelles. (1996). *La libération conditionnelle : pour la sécurité du public*. Canada : Commission Nationale des Libérations Conditionnelles.
- Commission Nationale des Libérations Conditionnelles (1995). *Énoncé de mission*. Canada : Commission Nationale des Libérations Conditionnelles.
- CURTIS, R.L. Jr. ; SHULMAN, S. (1984). Ex-offender, family relation and economic support: The significant women's study of the TARP project. *Crime and Delinquency*, 30 (4), 507-528.
- DEBUYST, C. (1988). *La libération conditionnelle au croisement des disciplines : préparation à la sortie, aspects psychologiques*. Belgique : Université de Louvain.
- DESAULNIERS, J.P. ; KERESIT, M. (1997). *Le devis de recherche qualitative*, dans : J. Poupart, J. P. Deslauriers, L.H. Groulx, A. Lapperrière, R. Mayer, A. Pires. *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaétan Morin.
- EDWARD, J. (1996). Les ateliers industriels dans les prisons fédérales du Canada : un survol historique. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8 (1), 6-7.
- FABIANO, E.; LAPLANTE, J.; LOZA, A. (1996). L'employabilité : de la recherche à la pratique. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8 (1), 25-28.

FOUCAULT, M. (1976). *Alternatives à la prison, diffusion ou décroissance du contrôle social*. Conférence-entrevue réalisée le 15 mars 1976 à l'Université de Montréal, retranscrite par Jean-Paul Brodeur. Montréal, Canada.

FOUCAULT, M. (1975). *Surveiller et Punir, Naissance de la prison*. Paris : Gallimard.

FRANÇOIS, J. (1981). *La dangerosité en milieu pénitentiaire. Opérateur social et réalité pulsionnelle*, dans : Debuyst, C. (ed) : *Dangerosité et justice pénale*: (83-106). Genève : Masson.

GAGNON, J.M. (1989). *La rétention d'emploi des ex-détenus*. Mémoire de maîtrise, Criminologie. Université de Montréal, Montréal, Canada.

GENDREAU, P. (1996). *Les techniques efficaces de prévention de la récidive chez les délinquants adultes*. Ottawa, Solliciteur Général du Canada, Secrétariat du Ministère.

GENEVIE, L.; MARGOLIES, E.; MULHIN, G.L. (1986). How effective is correctional intervention? *Social Policy*, 16 (3), 52-57.

GERMAIN, M. ; GOULET, M.A. (1998). *Analyse des facteurs environnementaux et personnels à l'origine des difficultés de réinsertion professionnelle des 18-30 ans ayant eu des démêlés avec la justice*. Essai de maîtrise. Département d'orientation, d'administration et d'évaluation en éducation. Université Laval, Québec, Canada.

GILLIS C. (2002). *Comprendre l'importance de l'emploi : Une étude prospective des facteurs déterminants de l'emploi dans la collectivité chez les délinquants sous responsabilité fédérale*. Université de Carleton, Canada.

GILLIS, C.; ROBINSON, D.; PORPORINO, F. (1996). L'emploi des détenus : l'importance

croissante des compétences génériques. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8 (1), 18-20.

GORTA, A. ; PANARETOS, H. (1990). Parolee and perspectives on prison education and work programme. *Australian and New-Zealand Journal of Criminology*, 23, 1-14.

GRIESER, R C. (1996). Ateliers industriels des prisons et emplois des détenus : les nouveaux partenariats avec le secteur privé. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8, (1), 43-45.

HANN, R.G. (1992). *Prévision du risque général de récidive lié à la mise en liberté des détenus des pénitenciers canadiens. Rapport pour spécialistes*. Ottawa : Solliciteur Général du Canada, Secrétariat du Ministère.

HASKELL, C. L. (1996). Le placement à l'extérieur : un pas dans la bonne direction. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8, (1), 49- 51.

HATTEM, T. (1982). *Les effets négatifs d'un casier judiciaire au niveau de l'emploi*. Mémoire de maîtrise, Criminologie. Université de Montréal, Montréal, Canada

HOMANT, R.J. (1984). Employment of ex-offenders: The role of prisonization and self-esteem. *Journal of Offender Counselling, Services and Rehabilitation*, 8 (3), 5-19.

JACOBS, M. (1984). Ex-offenders employment, recidivism, manpower policy: CETA. *Crime and Delinquency*, 30 (4), 486-505.

KENEDY, B. (1993). Social capital income inequality and firearm violent crime. *Social Science and Medicine*, 47 (1).

- LALANDE, P. (1990). Comment devient-on réaliste? Une étude sur la trajectoire mentale des agents de probation. *Déviance et Société*, 14, (1), 17-38.
- LAMARQUE, G. (1995). *L'exclusion*. Collection: Que sais-je ? Paris : Presses universitaires de France.
- LANDREVILLE, P. (1982). Le critère de récidive dans l'évaluation des mesures pénales. Paris : service d'études pénales et criminologiques. *Déviance et Contrôle social*, 36.
- LUCIANI, F.P. (1998). Examen du potentiel de réinsertion sociale : Incidences de la pratique en matière de placement initial. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 10, (1), 23-28.
- MAGUIRE, K.E., FLANAGAN, T.J. ; THORNBERRY, T.P. (1988). Prison, labor and recidivism. *Journal of Quantitative Criminology*, 4 (1), 3-18
- MAGUIRE, K. (1996). Les programmes d'ateliers industriels et le comportement des détenus en établissement. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8, (1), 39-42.
- MCALL, C. (1996). L'aide sociale : ce que tout le monde sait, mais que personne ne veut savoir. *Interface*, 17(2), mars-avril.
- MESTRE, SAVARD, O. (1985). *Le travail bénévole du libéré conditionnel de jour dans la communauté : l'optique des acteurs à la base*. Mémoire de maîtrise, Criminologie. Université de Montréal, Montréal, Canada
- MICHELAT, G. (1975). Sur l'utilisation de l'entretien non-directif en sociologie. *Revue française de Sociologie*, 16, 229-247.

Ministère du Solliciteur Général du Canada. (1974). *Le délinquant et l'ex-délinquant comme ressource humaine dans les Services correctionnels*. Rapport de recherche, Ottawa, Ministère du Solliciteur Général du Canada.

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. (2004). *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*. Rapport de recherche, Québec, Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.

Ministère des ressources humaines et du développement social. (2000). *Aperçu de l'évolution du marché du travail au Canada de 1940 à nos jours*. Rapport de recherche (version électronique), Ottawa, Ministère des ressources humaines et du développement social du Canada.

MORIN, L. (1985). *Évaluation d'un programme de réinsertion pour ex-détenus*. Mémoire de maîtrise, Criminologie. Université de Montréal, Montréal, Canada.

MOTIUK, L. ; BELCOURT, R. (1996). Participation aux programmes de CORCAN et récidive post-libératoire. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8, (1), 15-18.

MOTIUK, L. ; SERIN, R. (1998). Évaluation du risque dans le contexte de la réinsertion sociale. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 10, (1), pp. 19-22.

MOTIUK, L. (1996). L'emploi des délinquants : un objectif pour la réduction du risque et des besoins. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8, (1), 22-24.

MULGREW, P. (1996). Les compétences génériques et les compétences liées à l'employabilité des détenus. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8, (1), 29-31.

- NEEDLAM, A. R.; HART, E. (1991). *Résumé du forum national sur la réinsertion sociale*. Ateliers régionaux, 6 et 7 mars et 22 mai 1990. Conférence nationale, 8 mars 1990. Ottawa : Ministère du solliciteur général du Canada.
- NEEDELS, K. (1996). Go directly to jail and do not collect? A long-term study of recidivism, employment and earning patterns among prison releasees. *Journal of research in Crime and Delinquency*, 33, (4), 471-493.
- PARKER, E. A. (1996). La recherche d'un détenu : réflexions sur la poursuite d'études universitaires durant l'incarcération. *Forum-Recherche sur l'Actualité Correctionnelle*, 8 (1), 21-24.
- PERRET, B. (1994). La ressource travail, des repères perdus aux pistes de changement. *Économie et Humanisme*, 330, octobre.
- PIRÈS, A. P. ; LANDREVILLE, P. ; BLANKEVOORT, V. (1981). Système pénal et trajectoire sociale. *Déviance et société*, 5 (4), 319-345.
- PIRÈS, A. P. (1983). *Stigmate pénal et trajectoire sociale*. Thèse de doctorat, Criminologie. Université de Montréal, Montréal, Canada.
- POITHIER, M. ; BERNARD, G. ; BERTRAND, S. ; POIRIER, R. (1985). *La réinsertion par le travail des groupes criminalisés*. Rapport de recherche C.I.C.C. Université de Montréal.
- POUPART, J. (1997). *L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques*, dans Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer, Pirès. *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques*: (173-206). Montréal: Gaétan Morin.

PUEL, H. (1994). L'avenir du travail et de l'emploi. *Économie et Humanisme*, 330, octobre.

RAUMA, D.; BERK, R.A. (1987). Remuneration and recidivism: The long-term impact of unemployment compensation on ex-offenders. *Journal of quantitative criminology*, 3 (1), 3-27.

RAY, L. (1996). Principes et caractéristiques fondamentaux de la formation correctionnelle de base des adultes. *Forum-recherche sur l'actualité correctionnelle*, 8, (1), 46-48.

RENAUD, G.; LORVELLEC, S. (1990). Casier judiciaire et insertion professionnelle: enquête sur la délivrance du bulletin 2 du casier judiciaire. *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, 1 (1-3), 45-58.

ROBERT, P.; FAUGERON, C. (1979). *La justice et son public. Les représentations sociales du système pénal*. Genève: Collection Déviance et société.

ROBERT, P. (1988). *Sociologie du crime et de la déviance en France*. Paris: Centre de recherches sociologiques sur le droit des institutions pénales.

ROUF, Katia. (2003). Des formations pour les détenus afin d'éviter la récidive. (Version électronique). *Lien social*, no. 659.

SAYLOR, W.G.; GAES, G.G. (1996). Conséquences sur la récidive à long terme des programmes d'emploi, d'apprentissage et de formation professionnelle en milieu carcéral. *Forum-recherche sur l'actualité correctionnelle*, 8 (1), 12-14.

SERIN, R. (1998). Réponse au traitement, intervention et réinsertion sociale: un modèle théorique. *Forum-recherche sur l'actualité correctionnelle*, 10, (1), 29-32.

- SINCLAIR, R.L.; BOE, R.; DELL, C.A. (1998). Innovation dans les programmes de réinsertion sociale: le programme des compétences professionnelles. *Forum-recherche sur l'actualité correctionnelle*, 10, (1), 37-40.
- SOOTHILL, K.; FRANCIS, B.; ACKERLEY, E. (1997). The value of finding employment for white collar ex-offenders. A 20 year criminological follow-up. *British journal of criminology*, 37 (4), 582-592.
- SUNTER, D. (1996). Un marché du travail difficile pour les jeunes. *Forum-recherche sur l'actualité correctionnelle*, 8 (1), 3-5.
- TAYLOR, (1998). Préparer des rapports pour les décisions relatives à la libération conditionnelle : Utiliser nos renseignements et notre temps de la meilleure façon possible. *Forum-recherche sur l'actualité correctionnelle*, 10 (1).
- THÉRIAULT, R. (1981). *Perception du travail et aspirations des agents de libération conditionnelle*. Mémoire de maîtrise, Criminologie. Université de Montréal. Montréal, Canada.
- TOWNSEND, T. (1996). Les délinquants et le travail au Service correctionnelle du Canada: Une évolution historique. *Forum-recherche sur l'actualité correctionnelle*, 8, (1), 35-38.
- TURNER, S.; PETERSILIA, J. (1996). Work release in Washington: Effects on recidivism and corrections costs. *The prison journal*, 76, (2),138-163.
- THURDER, A. (1998). Comprendre la réinsertion sociale des délinquants. *Forum-recherche sur l'actualité correctionnelle*,10, (1), 14-19.
- VITO, G.F. (1985). Putting prisoners to work: policies and problems. *Journal of offender*

*counselling, services and rehabilitation.* 9 (3), 21-33.

2000

2000