

Productivité

Politiques
d'embauche

Pénurie de
main-d'œuvre

Casier
judiciaire

Colloque

Employer une personne avec un casier judiciaire : obstacles et solutions

Le 13 novembre 2014
Hôtel Holiday Inn Select
Montréal

Compte-rendu



SOMMAIRE

Mot de bienvenue.....	p.3
Le casier judiciaire : mythes et réalités.....	p.7
Premier panel.....	p.11
Impacts économiques et sociaux des services d'emploi spécialisés pour les personnes judiciarisées adultes.....	p.17
Deuxième panel.....	p.22
Mots de remerciement.....	p.27

Les entreprises du Québec peuvent-elles se priver d'un bassin de main-d'œuvre important?



Mot de bienvenue

Le colloque s'ouvre sur un mot de Jean-François Cusson qui agit comme animateur du colloque. Le criminologue, qui a œuvré à l'ASRSQ pendant plus de dix ans, est depuis 2009 le coordonnateur régional, liaison avec la collectivité, au Service correctionnel du Canada. Dans son allocution d'ouverture, il rappelle qu'une panoplie de stéréotypes entoure les détenteurs du casier judiciaire, tout en soulignant que les impacts de ce dernier sont importants pour les personnes judiciairisées, pour la collectivité, mais aussi pour les employeurs. C'est dans cet esprit que se déroulera le colloque *Employer une personne avec un casier judiciaire : obstacles et solutions*. Deux invités d'honneur prennent part à la journée, M. François Lambert et le commandant de bord Robert Piché.

Mots d'ouverture

- *M. François Lambert*

Celui qui a fait son succès dans le domaine des centres d'appel, passant de consultant à cofondateur des entreprises Aheeva et Atelka, est désormais connu du grand public pour sa participation à l'émission *Dans l'œil du dragon*, diffusée à Radio-Canada. D'entrée de jeu, M. Lambert compare le travail des *dragons* à celui d'un travailleur social : leur rôle est de donner aux entrepreneurs qui se présentent devant eux une deuxième chance, eux dont les projets ont souvent été refusés par les banques avant leur participation à l'émission télévisée.

La deuxième chance, François Lambert y croît, lui qui est membre du Fonds de soutien à la réinsertion sociale. Les actions de ce comité visent notamment à aider les détenus, parfois dès leur arrivée en centre de détention, à devenir des travailleurs

potentiels. L'homme d'affaires explique que son implication sociale lui a permis de se défaire des préjugés qui l'habitaient sur la clientèle judiciairisée. Il appelle à ce que ce travail d'ouverture soit plus répandu dans la collectivité, notamment chez les entrepreneurs.

François Lambert a tôt fait de souligner que l'abolition des stéréotypes passe d'abord par l'éducation. Le premier aspect sur lequel M. Lambert estime que la collectivité doit être éduquée est l'élaboration d'un système de valeur. On a tendance, collectivement, à valoriser le gain financier et parfois cela pousse certains individus à vouloir accéder rapidement à la fortune, alors que dans la « vraie vie », cela prend souvent quelques années avant d'y arriver. C'est pourquoi, selon lui, certains se tournent vers les moyens illégaux pour y parvenir. La construction d'un système de valeur axé sur le travail représente, selon M. Lambert, un moyen préventif efficace afin d'éviter que davantage de gens se tournent vers des moyens illégaux pour s'enrichir.

Néanmoins, il soutient que les individus judiciairisés, même s'ils ont probablement fait des choix discutables dans le passé, ont des aptitudes et des connaissances qui peuvent être utiles tant à la collectivité qu'aux entreprises et, qu'à ce titre, ils méritent une seconde chance. Il s'agit du second aspect sur lequel la collectivité doit être plus informée. Cette seconde chance doit, selon l'invité d'honneur, prendre la forme d'un recommencement au bas de l'échelle, où l'ex-détenu aura l'occasion non seulement de prouver sa volonté, mais surtout de gravir les échelons, *comme tout le monde*.

François Lambert apporte tout de même une nuance : dans certains cas, il peut être légitime de remettre en question l'embauche d'un individu judiciairisé lorsque le délit semble en lien avec l'emploi proposé, ou encore si la deuxième chance est gaspillée par cette personne. Ainsi, il appelle l'assemblée présente au colloque à la recherche de solutions.

Suite à cette allocution, M. Cusson souligne qu'il est positif et stimulant de constater que le milieu des affaires et celui de l'intégration sociale puissent aussi aller de pair comme en témoigne l'expérience particulière de François Lambert.

Il poursuit en présentant le second invité d'honneur, le commandant Robert Piché, désormais connu pour avoir sauvé la vie des 293 passagers et de 13 membres de l'équipage du vol A-330 dans la nuit du 23 août 2001, événement qui a fait de lui un héros national. M. Piché est aussi connu pour son passé carcéral, ce qui l'a mené à accompagner le projet *Impacts du casier judiciaire: un fardeau à supporter collectivement* depuis plusieurs années. Enfin, il est l'instigateur de la Fondation Robert Piché, qui vient en aide aux personnes vivant avec une dépendance.

- *Robert Piché*

La présence de Robert Piché au colloque *Employer une personne avec un casier judiciaire : obstacles et solutions* n'est pas anodine. Comme l'a mentionné M. Cusson, le héros national traîne depuis un bon nombre d'années un passé carcéral et, forcément, un casier judiciaire. Venu raconter son histoire, le commandant admet souhaiter pouvoir lever les tabous entourant le casier judiciaire.

L'histoire commence en 1983, alors que la compagnie aérienne pour laquelle il travaille, QuébecAir, le met à pied. Désormais chômeur, le pilote se fait offrir 50 000 \$ pour aller récupérer de la drogue en Jamaïque, à bord d'un petit avion. Le travail lui semble facile et le montant promis en vaut la chandelle. Or, il se fait prendre et est incarcéré en Géorgie, aux États-Unis. Libéré en 1985, il précise qu'il a recouvré une liberté toute relative, car il doit encore aujourd'hui composer avec l'étiquette de celui qui est allé en prison. Sa liberté la plus tangible à ce jour, il l'a acquise lorsqu'il s'est vu décerner le titre de héros national. En effet, l'acte héroïque dont il a été l'auteur lui a permis de racheter, en quelque sorte, ce qu'il lui restait de culpabilité, même après sa remise en liberté, en 1985.

Ainsi, il invite à passer par-dessus les préjugés et à donner une deuxième chance à ceux qui sont réhabilités.

Jean-François Cusson remercie les invités d'honneur et précise que l'objectif du colloque est d'ouvrir un espace de discussion dans lequel des spécialistes et intervenants du milieu communautaire, juridique et des affaires tenteront de répondre à un certain nombre de questions, notamment : qu'est-ce qu'un casier judiciaire? De quelles protections peuvent bénéficier les détenteurs d'un casier judiciaire? En quoi le casier judiciaire peut-il être problématique pour les personnes judiciairisées? Y a-t-il des nuances possibles? Cela représente-t-il un obstacle pour les employeurs? La vérification du passé des candidats à l'emploi représente-t-il un gage de sécurité pour l'employeur? Quels sont les avantages à embaucher des employés détenteurs d'un casier judiciaire? Enfin, la collectivité et les employeurs peuvent-ils se priver d'un bassin si important de main-d'œuvre?



Le casier judiciaire : mythes et réalités

Présentation par David Henry, coordonnateur de l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec.

Dans une société où une proportion importante de la population possède un casier judiciaire, il existe un grand flou autour de la notion même de casier judiciaire. Ainsi, au Canada, le casier judiciaire ne se réfère à aucune définition officielle et n'est défini dans aucune loi. Lorsque l'on s'intéresse aux questions liées au casier judiciaire, on tend à penser qu'il s'agit d'un problème qui touche les autres et particulièrement les délinquants. Mais cette problématique ne concerne pas uniquement les personnes condamnées et judiciarisées, mais aussi les proches et les familles de ceux et celles qui possèdent un tel casier. Personne n'est à l'abri d'en vivre les difficultés.

Historiquement, l'identification d'une personne judiciarisée s'est d'abord manifestée de manière physique. En fait, l'idée de marquer au fer rouge les criminels remonte à l'Antiquité romaine. À l'époque, ce châtiment représentait une mesure de sécurité sociale et un moyen d'identifier les récidivistes. C'est une tradition qui a traversé le temps et les frontières. En France, le Code pénal en vigueur en 1810 prévoyait aussi un marquage sur l'épaule droite permettant d'identifier le crime commis.

Aujourd'hui, le moyen d'identification des personnes judiciarisées est plus subtil et surtout, moins radical. Toutefois, le principe demeure le même : le casier judiciaire actuel stigmatise les individus. Ces derniers se voient associés en permanence à leur passé et doivent en supporter le poids de leurs infractions, même après avoir purgé leur peine.

Comme tout ce qui n'est pas connu (ou mal connu), le casier judiciaire est entouré d'un lot d'idées préconçues. La population est souvent mal informée à

propos de ce qu'est vraiment un casier judiciaire, ce qui amène plusieurs fausses croyances. Voici quatre faits sur le casier judiciaire qui sont peu connus :

1) **Le casier judiciaire ne peut jamais être supprimé avant l'âge de 80 ans**, même s'il concerne une infraction mineure. La seule exception est en cas de sentence d'absolution où le casier judiciaire est supprimé après un an (absolution inconditionnelle) ou trois ans (absolution conditionnelle).

2) **Il n'y a pas de gradation dans le casier judiciaire.** Une autre légende qui persiste sur le casier judiciaire, c'est qu'il faut avoir commis une infraction majeure pour en avoir un. C'est faux. Une infraction à la Loi sur l'impôt ou à la Loi sur l'assurance-chômage représente une faute pour laquelle on pourrait avoir un casier judiciaire de même qu'une sentence pour conduite avec facultés affaiblies. Il ne faut pas nécessairement être condamné à une peine de prison pour avoir un casier judiciaire.

3) Selon la GRC, il y a 4 200 000 de Canadiens qui possèdent un casier judiciaire, **ce qui représente 14 % de la population adulte.** Comme les hommes sont plus judiciairisés que les femmes, on estime **qu'un homme sur cinq possède un casier judiciaire au Canada.**

4) **L'information** relative à chaque cas répertorié dans le registre de la cour (qu'on appelle le plunitif) **est du domaine public.** Pour y avoir accès, il suffit de connaître le prénom, le nom de famille et la date de naissance de la personne sur qui l'on souhaite faire des recherches.

Impacts du casier judiciaire

Employabilité

Quand on pense aux impacts du casier judiciaire, c'est généralement à l'employabilité qu'on pense en premier. Il est indéniable que l'emploi occupe un rôle clé dans une démarche de réinsertion sociale.

Les principales études sur le sujet concluent que :

- ✗ Ordinairement, le casier judiciaire diminue, à lui seul, au moins de moitié les chances d'obtenir un emploi ; dans certains cas, ce pourcentage augmente jusqu'à 80% ;
- ✗ L'usage que l'on fait actuellement du casier judiciaire dans le processus de recrutement est fait sans évaluation réaliste de l'influence de ces antécédents, par rapport aux habiletés pour occuper l'emploi (y compris sur les risques de récidive au travail).

Assurances

Le fait d'avoir un casier judiciaire nuit à l'obtention d'assurances multirisques (habitation, automobile, prêt hypothécaire). La plupart des grandes compagnies d'assurance refusent d'assurer les personnes qui ont un casier judiciaire même si le délit n'a pas de lien avec l'assurance demandée. Il s'agit d'une pratique discriminatoire puisqu'il n'y a aucune étude ou aucun calcul actuariel qui démontre qu'une personne qui possède un casier réclame plus qu'une autre. Les compagnies d'assurances parlent de « risque moral ». Comme cette discrimination s'étend à la famille immédiate (qui demeure sous un même toit), l'ampleur de la problématique est immense.

Cette discrimination existe uniquement au Québec, les dispositions qui s'appliquent dans le reste du Canada ne permettent pas cette discrimination (la compagnie d'assurance doit prouver qu'il y a un lien entre l'assurance demandée et le délit).

Déplacements transfrontaliers

Plusieurs travailleurs peuvent avoir besoin de voyager dans un cadre professionnel, particulièrement aux États-Unis. La présence d'un casier judiciaire représente un facteur décisif d'inadmissibilité aux États-Unis, même lorsqu'il est question de faire escale dans un aéroport américain. Le douanier peut tolérer certaines infractions, mais sa décision est sans appel et toujours source de stress pour une personne judiciairisée, car chaque entrée aux É-U sera à la discrétion du douanier du moment.

En ce qui a trait aux autres pays, les politiques d'entrée varient. Mais à moins d'être avertis, par Interpol, par exemple, les agents d'immigration de pays étrangers autres que les États-Unis et le Mexique ne sont généralement pas au courant de la présence d'un casier judiciaire.

Logement

Au Québec, il n'y a aucune législation portant sur les antécédents judiciaires dans le secteur du logement, ce qui veut dire qu'il n'y a aucun recours. La vérification des antécédents judiciaires n'est pas systématique, mais devient de plus en plus courante.

Banque

- Une banque n'est pas tenue de vous ouvrir un compte personnel si :
- ✗ Vous vous êtes déjà livré à des activités illégales ou frauduleuses envers des fournisseurs de services financiers au cours des sept années précédant votre demande;
 - ✗ Elle est d'avis que vous lui avez fourni, en toute connaissance de cause, des renseignements trompeurs.

Pour une information plus complète sur le casier judiciaire et ses nombreux impacts, consultez le www.casierjudiciaire.ca



Premier panel : présentation et discussions

Me Claire Bernard, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, conseillère juridique;
Me Guy-François Lamy, Conseil du Patronat, directeur aux affaires juridiques;
Me Isabelle Lacas, CSN, coordonnatrice des services juridiques;
Michel Monette, Via Travail, directeur général.

D’abord, chacun des intervenants du panel a pris le temps de se présenter, puis d’expliquer leurs rôles par rapport à la problématique de l’employabilité des personnes judiciairisées.

La première intervenante, Me Claire Bernard, salue d’emblée le combat contre les stéréotypes. Conseillère juridique à la Direction de la recherche, de l’éducation-coopération et des communications de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, elle désire préciser la portée de la Charte des droits de la personne auprès des détenteurs d’un casier judiciaire.

Si la Charte ne protège pas directement la clientèle judiciairisée, un régime complet et distinct a été ajouté à la Charte en 1982 en l’article 18.2. En vertu de cette protection, l’employeur ne peut discriminer un candidat à l’emploi, si la nature du délit qui lui a valu son casier judiciaire n’est pas en lien avec l’emploi pour lequel il a postulé, ou encore si le postulant a obtenu son pardon. Me Bernard précise aussi que ces protections s’étendent à toutes les personnes acquittées.

Ainsi, l’employeur est toujours en droit de poser des questions lors de l’entrevue d’embauche, mais il doit cependant le faire avec prudence, pour éviter de donner l’impression que son refus d’embaucher soit interprété comme une crainte d’embaucher une personne qui a été judiciairisée.

Enfin, Me Bernard rappelle succinctement les rôles assumés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. En plus d’analyser

chaque projet de loi pour s'assurer qu'il soit conforme aux exigences de la Charte et de l'article 18.2, la Commission peut soumettre des recommandations plus générales, visant notamment à éliminer la discrimination à l'emploi des personnes judiciairisées.

Au tour de Me Guy-François Lamy, avocat et directeur des affaires juridiques du Conseil du patronat du Québec, de prendre la parole. Il rappelle d'emblée le rôle du Conseil, qui est de représenter les intérêts des membres et de leur offrir du support. Leurs actions sont ainsi largement orientées vers les ressources humaines, et Me Lamy précise que le recrutement du personnel est un enjeu préoccupant pour une vaste majorité de leurs membres. Parmi les principaux axes d'intervention du Conseil, le plus important est l'accès pour les patrons à une main-d'œuvre qualifiée à coûts concurrentiel et Me Lamy estime qu'il est sain qu'une séparation soit effectuée entre le gestionnaire qui embauche et le département des ressources humaines, chargé de la vérification des antécédents du candidat.

De manière générale, il consent que les délits qui préoccupent davantage les employeurs soient ceux commis à l'égard des biens, puis les infractions contre la personne et contre l'État.

Enfin, Me Lamy y va de ses conseils, adressés d'une part aux employeurs, de l'autre à la clientèle judiciairisée. Aux premiers, il suggère de confier la tâche décisionnelle – statuer sur l'embauche ou non d'un détenteur de casier judiciaire particulier – à un conseiller juridique qui saura les éclairer sur certaines questions nébuleuses. Aux seconds, il rappelle que plusieurs autres groupes stigmatisés travaillent à briser les stéréotypes à leur égard et appelle à ce qu'il en soit de même pour les personnes judiciairisées. De plus, il leur conseille de rechercher en priorité les domaines d'emploi où un besoin de main-d'œuvre se fait sentir, car la principale préoccupation de tous les employeurs demeure l'adéquation entre la formation de la main-d'œuvre et les besoins de leur entreprise.

La troisième intervenante du premier panel est Me Isabelle Lacas qui pratique le droit à titre d'avocate au service juridique de la Confédération des syndicats nationaux. Elle rappelle que comme la CSN œuvre auprès des travailleurs déjà embauchés, elle représente davantage les intérêts de travailleurs en litige.

Le cas de figure le plus fréquent, selon Me Lacas, est celui d'un employé dont les antécédents n'ont pas été vérifiés au moment de l'embauche, puis refont surface suite à une intervention disciplinaire ou à cause d'une rumeur insistante venue aux oreilles de l'employeur. À ce moment, il est impératif d'investiguer sur la nature du délit pour déterminer s'il est en lien ou non avec l'emploi occupé par l'individu en litige, car les conséquences seront plus importantes si l'infraction est en lien avec l'emploi. Cela peut notamment avoir comme impact de ternir l'image de l'employeur.

Ainsi, Me Lacas rappelle que le lien de confiance entre un employé et son employeur est précieux et qu'il vaut mieux être honnête. Il ne faut pas négliger les impacts négatifs que pourraient causer l'embauche d'une personne ayant un casier judiciaire dans un domaine connexe au délit qu'il a commis, car lesdits impacts ne peuvent que s'aggraver avec le temps.

Le dernier intervenant du panel est M. Michel Monette. Il travaille en développement de l'employabilité des personnes judiciairisées depuis 1987. Largement impliqué dans le milieu communautaire, il est notamment président du Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte (CCCJA). Heureux de voir qu'autant de gens s'intéressent aux enjeux liés à l'employabilité de la clientèle judiciairisée, il a pris quelques instants pour présenter le CCCJA.

D'emblée, il rappelle que la réinsertion implique l'intégration à l'emploi et, plus largement pour cette clientèle de prendre sa place, pour ensuite favoriser le maintien et la stabilité à l'emploi. Le rôle des organismes spécialisés dans l'employabilité pour la clientèle judiciairisée adulte est donc de travailler avec la clientèle pour s'assurer

qu'elle aimera son emploi et le gardera. Il est donc impératif de tenir compte des aptitudes du client et des besoins de l'employeur lors de la démarche d'orientation professionnelle. Il rappelle qu'ils travaillent avec l'agent de libération conditionnelle à s'assurer que le contenu du casier judiciaire ne soit pas en lien avec l'emploi convoité par leurs clients.

Suite à la présentation des intervenants du premier panel, une discussion est entreprise entre ces derniers et l'assistance. Ainsi, en réponse au commentaire de M. Cusson concernant l'importance des réseaux qui travaillent pour rechercher les endroits qui ont le plus de besoins (élément soulevé par Me Lamy), M. Monette explique que les employeurs dans les domaines très en demande sont souvent moins exigeants lors de l'embauche. Il s'agit donc d'une bonne façon de placer la clientèle peu ou pas spécialisée. Il précise du même souffle que la moitié de leur clientèle est démunie et ne possède pas de diplôme de cinquième secondaire.

M. Cusson, s'adresse ensuite à Me Bernard au sujet des motifs invoqués par les employeurs pour motiver le rejet d'une candidature. Il est sans doute très rare que la présence du casier judiciaire soit soulignée par l'employeur et M. Cusson s'interroge quant aux solutions possibles pour contrer la discrimination déguisée. À cela, Me Bernard explique qu'il est impératif de faire la preuve qu'il y a eu discrimination et qu'on ne peut pas baser des accusations sur une intuition. Il faut alors que le candidat rejeté puisse démontrer que l'analyse de son dossier a été litigieuse. L'avocate reconnaît toutefois qu'il s'agit d'une difficulté que peut rencontrer la clientèle judiciairisée dans tous les domaines et qu'il est toujours délicat de démontrer qu'il y a eu discrimination lorsqu'il n'existe aucune preuve.

Marion Vacheret, professeure titulaire à l'École de criminologie de l'Université de Montréal, soumet aux panelistes la problématique d'une personne qui commet un acte criminel en cours d'emploi. Elle demande quels sont les recours ou les protections si, dans l'attente d'un verdict, l'employé est placé en détention? De plus, Mme Vacheret propose que de la discrimination positive soit faite de la part des employeurs et que des mesures les incitent à embaucher les personnes judiciairisées. À cela, Me Bernard rappelle que, selon une décision de la Cour Suprême, un employeur n'a pas à garder quelqu'un qui n'est pas en mesure de se présenter à l'emploi. Me Lacas ajoute qu'en milieu syndiqué, l'accusation donne lieu à une suspension administrative, suite à laquelle l'employeur peut entreprendre sa propre enquête. L'acte criminel peut avoir des répercussions sur le droit de l'employé de pratiquer sa profession, ce qui entraînerait un congédiement. Le rôle des syndicats est de s'assurer que le congédiement sans solde ne soit pas une mise à pied déguisée.

Me Lamy, quant à lui, souligne que la discrimination positive n'est pas une solution, car l'imposition de mesures n'est que rarement bien accueillie de la part des employeurs. M. Monette note que la discrimination positive n'a pas eu de succès aux États-Unis, qui ont déjà tenté l'expérience. Il plaide que le casier judiciaire ne doit pas être un obstacle, mais ne devrait pas non plus favoriser l'embauche et prône plutôt la transparence.

Ensuite, une personne de l'assistance s'interroge sur les pratiques de certaines compagnies américaines qui embauchent des travailleurs d'ici, mais insistent pour que toute personne ayant un casier judiciaire soit discriminée. Me Lamy répond que le principal obstacle à l'employabilité des détenteurs d'un casier judiciaire est l'obtention d'un contrat qui implique de voyager aux États-Unis sans contrevenir au droit national.

Un autre auditeur demande ensuite l'opinion des juristes sur l'intention de baliser l'accès aux informations du plumeur en fonction du demandeur et rappelle que 80% des entreprises au Québec sont des PME qui n'ont pas de département des ressources humaines. À cela, Me Bernard explique que l'accès est devenu plus difficile suite à l'adoption de certaines règles fédérales, mais que l'information est désormais diffusée autrement. En effet, elle précise qu'avec Internet, il est désormais plus facile de colliger l'information : celle-ci devient donc plus difficile à contrôler. Elle explique qu'il est plutôt souhaitable de mieux informer la population sur le caractère brut et peu informatif de ces données. Me Lamy ajoute qu'un accès à celles-ci peut présenter des avantages pour les employeurs, mais met toutefois ceux-ci en garde : l'information doit être utilisée intelligemment et y avoir accès ne devrait pas entraîner de jugements hâtifs.

Une personne de l'assistance rappelle aux intervenants que certains d'entre eux recommandent aux clients de mentionner la présence d'un casier judiciaire lors d'une entrevue, mais pose tout de même la question de savoir s'il est préférable de le cacher ou de l'assumer? Il soulève ensuite l'enjeu des assurances, car la prime de l'employeur qui embauche une personne judiciairisée peut augmenter. Selon Me Lamy, il faut être honnête, sans non plus nécessairement débiller l'ensemble de sa vie. Il précise d'ailleurs que si le délit n'est pas en lien avec l'emploi, le candidat n'est pas tenu de parler de son casier judiciaire en entrevue.

Cela marque la fin du premier panel.



Impacts économiques et sociaux des services d'emploi spécialisés pour les personnes judiciarisées adultes

Présentation de l'étude réalisée par Jean-Claude Cloutier, économiste-conseil.

Les personnes judiciarisées et l'emploi

Les personnes ayant un casier judiciaire et ayant purgé des peines d'emprisonnement sont exposées à des difficultés particulières pour l'obtention et pour la rétention d'un emploi. Ces difficultés tiennent en partie à une perception négative à leur endroit de la part des employeurs, mais elles découlent aussi de divers facteurs caractéristiques de ces personnes : lacunes personnelles, formation insuffisante, expérience professionnelle limitée, manque de familiarité avec le marché de l'emploi, etc. Ces difficultés d'intégration en emploi ont des conséquences malheureuses à la fois pour ces personnes, pour leurs proches, pour les gouvernements et pour la société en général.

Les services d'emploi spécialisés pour les personnes judiciarisées adultes

Dans le but de remédier à ces difficultés, des programmes ont été mis en œuvre dans différents pays afin de favoriser l'embauche de personnes judiciarisées. Au Québec, depuis une quarantaine d'années, neuf organismes spécialisés offrent à la clientèle des personnes dites «judiciarisées» des services d'employabilité, soit des programmes de formation et du soutien technique visant à augmenter leur chance d'obtenir et de conserver un emploi. Ces organismes spécialisés sont actifs dans plusieurs régions du Québec. Ils desservent une clientèle annuelle d'environ 3500 personnes judiciarisées à partir d'un effectif d'un peu moins de 100 employés.

Le mandat

La présente étude a été réalisée dans le but d'estimer quelle est la rentabilité économique et sociale de ces montants versés par les gouvernements provincial et fédéral aux organismes spécialisés. Il s'agit plus précisément d'une étude de type bénéfices-coûts cherchant à déterminer si et dans quelle mesure les services offerts par les organismes génèrent des bénéfices et des avantages qui dépassent leurs coûts.

La méthodologie

Les calculs ont été faits en tenant compte des résultats se dégageant de la littérature scientifique et des méthodes utilisées dans des études portant sur des sujets similaires. La littérature est cependant parcellaire étant donné que les programmes d'employabilité des personnes judiciairisées se prêtent mal aux études quantitatives. Aussi, la réalisation de l'étude a exigé que certaines hypothèses soient faites à partir des données et des informations rapportées par les neuf organismes spécialisés. Dans tous les cas, des hypothèses conservatrices ont été retenues afin d'éviter tout danger d'exagérer les bénéfices des services offerts. Compte tenu de ces hypothèses, les bénéfices estimés doivent être vus comme des ordres de grandeur plutôt que comme des chiffres reflétant précisément et exactement la réalité.

Le calcul des bénéfices

Les gains de revenus et les économies de diverses natures constituent des bénéfices bruts découlant de l'intégration en emploi de la clientèle judiciairisée. De ces bénéfices bruts, nous avons déduit le coût des services offerts par les organismes, soit 5,3 millions de dollars en 2011-2012, pour arriver aux bénéfices nets. L'étude distingue trois types de bénéfices nets. Il y a d'abord un **bénéfice fiscal net** qui représente la différence entre les revenus fiscaux accrus pour les gouvernements

et le coût des ententes contractuelles. Il s'agit en somme des entrées et des sorties directes d'argent pour les autorités publiques. L'étude présente ensuite les **bénéfices totaux nets** pour les gouvernements. Ces bénéfices sont calculés en ajoutant aux revenus fiscaux les économies que réalisent les gouvernements du fait que les systèmes de santé, de justice et d'incarcération sont moins sollicités et que les déboursés au chapitre de l'aide sociale diminuent. Enfin, en prenant compte également les gains de revenus et les profits supplémentaires réalisés par la clientèle judiciairisée et par leurs employeurs, nous en arrivons au **bénéfice social net**.

Les bénéfices pour les gouvernements

Sur la base des informations et des hypothèses retenues, l'étude en arrive au constat que les montants versés aux organismes par le gouvernement du Québec se traduisent par une perte fiscale nette de 2,3 millions de dollars dans l'année où ces montants sont versés. À long terme cependant, le gouvernement du Québec récupère largement sa mise puisque les services offerts à la clientèle judiciairisée adulte lui rapportent un bénéfice fiscal net de 62 millions de dollars sur une période de 30 années. Si l'on tient compte des bénéfices totaux, soit en incluant l'allègement de la charge imposée à divers programmes et services gouvernementaux, **le gouvernement du Québec réalise dès la 1ère année un bénéfice net de 7,1 millions de dollars. Ce bénéfice atteint 320 millions de dollars à long terme, soit sur une période de 30 années.**

Du côté du gouvernement fédéral, les subventions versées aux organismes se traduisent par un gain fiscal net de 1 million \$ la 1ère année et de 49 millions \$ sur une période de 30 années. **Si l'on tient compte de l'allègement des pressions sur les services carcéraux, le bénéfice net du gouvernement fédéral est de 3,5 millions de dollars la première année et il atteint 122 millions de dollars sur une période de 30 années.**

Les bénéfices pour les personnes et pour les employeurs

Les services de développement de l'employabilité des personnes judiciairisées adultes génèrent des bénéfices non seulement pour les gouvernements mais également pour la clientèle des organismes spécialisés ainsi que pour leurs proches, leurs employeurs et la société en général.

Ainsi, la partie de la clientèle qui réussira à s'intégrer durablement en emploi bénéficiera de revenus additionnels totalisant 12,5 millions de dollars par année et de 374 millions de dollars sur le long terme. **Pour leur part, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs, les employeurs de ces personnes réaliseront des profits supplémentaires annuels de 0,6 million de dollars et de 18 millions de dollars sur une période de 30 années.**

En ajoutant ces bénéfices privés aux bénéfices des gouvernements, le bénéfice social net des services spécialisés en employabilité est évalué à 23,7 millions de dollars par année et à 834 millions de dollars sur une période 30 années.

Tableau des bénéfices totaux (en million de dollars)

	1ère année	30 années
Revenus clientèle	12,5	374
Revenus employeurs	0,6	18
Bénéfices nets gouvernement du Québec	7,1	320
Bénéfices nets gouvernement fédéral	3,5	122
Bénéfices sociaux nets	23,7	834

Les autres avantages

L'avantage social net des budgets consacrés par les gouvernements au développement des services d'employabilité offerts aux personnes judiciairisées est

encore plus grand si on y ajoute les avantages non quantifiables, tels que des sentiments accrus de bien-être, de qualité de vie ou de sécurité ressentis par les personnes judiciairisées, leurs proches et la société en général.

Conclusion

Compte tenu des résultats de l'étude et malgré que ceux-ci doivent être vus comme des ordres de grandeur plutôt que des chiffres précis et exacts, il ne fait aucun doute que les montants accordés par les gouvernements québécois et fédéral aux organismes spécialisés sont très rentables et ce, non seulement sous l'angle financier mais également en tenant compte des avantages non monétaires qu'ils apportent à la clientèle, à leurs proches et à la société québécoise en général.



Deuxième panel : présentation et discussions

François Lambert, dragon à Radio-Canada pour Dans l'œil du dragon, co-fondateur de Aheeva et Atelka et associé principal chez Impluse Capital;
Robert Piché, Commandant de bord;
Dannie Mailloux, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, directrice de la planification et du développement des stratégies, Emploi-Québec;
Richard Legros, Liaison can/us logistique, directeur des opérations;
André Potvin, Stagem et Service Relance, directeur général.

Dans un premier temps, chacun des intervenants du second panel prend le temps de se présenter, puis d'explicitier leur rôle par rapport à la problématique de l'employabilité des personnes judiciairisées.

François Lambert croit que pour embaucher des gens qui ont un casier judiciaire, il est impératif de montrer des exemples qui ont fonctionné. Il dénonce le climat de peur qui entoure la clientèle judiciairisée et appelle à davantage d'éducation. Il faut d'abord, selon M. Lambert, éduquer les employeurs pour qu'ils sachent qu'il s'agit d'une ressource disponible, en ce temps de pénurie. À ce sujet, il donne l'exemple du domaine agricole qui doit présentement composer avec une pénurie de main-d'œuvre, alors que plusieurs travailleurs étrangers sont embauchés, eux qui ne font pas, ou très peu, tourner l'économie canadienne. Ainsi, il se positionne en faveur de l'embauche d'ex-détenus dans le domaine de l'agriculture.

Robert Piché a quant à lui choisi de parler de son expérience, soulignant qu'il ne faut pas oublier qu'il y a une personne derrière chaque casier judiciaire. En sortant de prison, il peut être difficile de parler de son expérience avec des gens qui n'ont rien connu de semblable, et le regard des autres est parfois lourd. Il incite ceux qui le

peuvent à donner une seconde chance aux ex-détenus, car la voie facile en sortant de prison est souvent de retourner dans le crime, où il est plus naturel de recevoir de l'admiration. Il est donc fondamental, selon M. Piché, de donner une chance d'embauche à la clientèle judiciairisée.

La parole est ensuite donnée à Dannie Mailloux, qui œuvre au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale depuis 26 ans. Depuis 2013, elle occupe le poste de directrice de la planification et du développement des stratégies à Emploi-Québec. Elle rappelle d'abord qu'Emploi-Québec a comme mission d'assurer l'équilibre du marché du travail selon l'offre et de la demande pour ainsi aider les employeurs et les travailleurs dans leur démarche respective.

Elle souligne ensuite que le marché du travail n'a pas connu la progression à laquelle on s'attendait. Malgré une croissance économique, il n'y a pas eu de création nette d'emplois au Québec en 2014 et le taux de chômage s'est fixé à 7,7 %, soit 0,1 point de pourcentage de plus qu'en 2013. Cela s'explique en partie par une baisse, dès 2016, de la population âgée de 15 à 64 ans, soit les âges où les personnes sont de façon générale assez actives sur le marché du travail. De 2013 à 2022, les prévisions étatiques entrevoient que plus d'un million de postes devront être comblés. Il sera alors primordial de faire appel à la clientèle marginalisée pour combler plusieurs de ces postes. Toutefois, on prévoit également certaines inadéquations entre les emplois disponibles et les compétences des travailleurs. Il sera donc important de déployer les ressources nécessaires pour orienter adéquatement la clientèle marginalisée vers des domaines où la rareté de main-d'œuvre sera la plus marquée tout en tenant compte des obstacles qu'elle peut rencontrer.

Finalement, Mme Mailloux souligne qu'Emploi-Québec travaille en collaboration avec d'autres organismes dans le but d'accompagner la clientèle judiciairisée dans toutes les étapes qu'elle devra franchir, de l'incarcération à l'embauche.

La parole est ensuite donnée à Richard Legros, directeur des opérations pour l'entreprise de transport Liaison can/us logistique. Il explique d'emblée que, dans le domaine du transport de longue distance, plusieurs critères d'embauche sont établis par les assureurs. Lors de l'embauche, le camionneur doit d'abord se présenter avec son casier judiciaire et son relevé de conduite. M. Legros précise que si le chauffeur n'a pas à traverser les frontières dans le cadre de ses fonctions, la présence du casier judiciaire ne posera normalement pas de problème. Il s'agira alors pour l'employeur d'avertir les assureurs qu'il supporte son employé judiciairisé.

M. Legros mentionne aussi l'existence de C-TPAT (Customs-Trade Partnership Against Terrorism) et explique qu'il s'agit d'une entente entre le Canada et les États-Unis qui facilite le passage aux frontières pour toutes les industries canadiennes éligibles. Ce privilège n'est toutefois pas alloué aux compagnies qui embauchent des employés avec un dossier criminel.

Le dernier intervenant est André Potvin qui œuvre désormais chez Stagem, une entreprise d'insertion. L'entreprise dépend d'une part des programmes d'Emploi-Québec, mais doit aussi faire des profits. Pour cela, ils œuvrent dans la transformation du bois. Leur usine, située dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, est un hybride entre un centre de formation professionnelle et une usine régulière.

Après avoir présenté une courte vidéo promotionnelle de l'entreprise, réalisée par Jean-Philippe Archibald, M. Potvin a expliqué succinctement l'ampleur du projet d'usine-école pour la région. En effet, l'organisme a augmenté sa production de manière phénoménale¹ depuis les 15 dernières années et compte désormais trois clients majeurs, qui engagent par ailleurs souvent les étudiants une fois leur formation complétée à l'usine-école.

¹ Laquelle est passée de 10 000 pmp de bois transformé la première année à 10 000 000 aujourd'hui.

Celle-ci, qui compte environ 15 diplômés par année, fait de l'enseignement des technologies une priorité, pour répondre aux normes du marché. M. Potvin ajoute que des pourparlers sont présentement en cours avec la commission scolaire locale pour mettre sur pied un programme professionnel qui soit prodigué entièrement à l'usine et au sein duquel l'apport théorique serait limité, au profit des connaissances de terrain, pour répondre plus adéquatement aux intérêts de la clientèle, sans négliger les exigences de l'industrie.

Pour conclure, il appelle à un changement de la perception que nous avons de la clientèle judiciairisée. Dans l'industrie dans laquelle il œuvre, le processus est déjà entamé, croit M. Potvin, notamment grâce à la pénurie de main-d'œuvre, qui a forcé les employeurs à être plus ouverts lors de l'embauche.

Suite aux présentations des intervenants, une discussion est lancée avec l'assistance au sujet de ce qui a été mentionné plus tôt. D'emblée, M. Cusson s'adresse à M. Lambert en lui demandant quels moyens pourraient être entrepris pour procéder à l'éducation des employeurs en ce qui a trait à la clientèle judiciairisée. À cela, l'homme d'affaires répond que la priorité est, pour l'employeur, de connaître quels sont les avantages d'embaucher la clientèle judiciairisée. Pour les lui communiquer, il faut s'assurer de s'adresser à lui avec le ton adéquat et souligner que le premier critère d'embauche doit être la compétence au sein de l'entreprise.

Une personne de l'assistance a ensuite soulevé l'enjeu des femmes judiciairisées, soulignant qu'elles ont à peine fait l'objet d'échanges au cours du colloque. Le commentaire vise à émettre une inquiétude quant à celles-ci, qui ont parfois, en plus de leur casier judiciaire, des enfants à charge et une faible éducation, facteurs qui peuvent entraîner une double discrimination. À cela, Robert Piché répond que trouver le droit chemin après une incarcération présente des obstacles identiques pour l'homme et pour la femme et que dans les deux cas, il s'agit d'être persévérant et opportuniste. André Potvin ajoute que l'usine a longtemps été un

milieu d'hommes et admet que l'administration a longtemps été réfractaire à y intégrer les femmes. Depuis quelques années, quelques femmes ont pris part au projet et il souligne qu'elles s'intègrent très bien, même qu'elles se démarquent souvent de groupe d'hommes en offrant des avantages complémentaires au milieu de travail.

Mme Mailloux, quant à elle, partage l'impression de l'intervenant. Par intuition, elle mentionne que les obstacles peuvent être plus importants, c'est pourquoi l'accompagnement doit l'être tout autant.

Michel Monette, présent dans la salle, s'exprime à propos des femmes judiciairisées, et précise qu'une étude spécifique a été menée au Comité consultatif. Celle-ci a démontré que les priorités à la sortie de prison sont différentes chez les hommes et chez les femmes. Si les hommes ont tendance à prioriser la recherche d'emploi, les femmes pensent d'abord à leur famille. Tout de même, M. Monette observe que les femmes ont visiblement plus de facilité à intégrer le marché du travail, peut-être parce qu'elles sont moins menaçantes que les hommes.



Mots de remerciements

Le mot de clôture a été confié à Mme Hélène Simon et M. Patrick Altimas. Ils observent que le colloque qui a eu lieu dresse un portrait efficace de la concertation des différents milieux (universitaire, syndical, communautaire, politique, entrepreneurial, etc.) qui ont tous formulé des commentaires pertinents dans la recherche d'une solution éventuelle aux enjeux entourant l'employabilité de la clientèle judiciairisée. Ils souhaitent notamment que l'embauche demeure conditionnelle aux compétences du candidat et à l'absence de lien entre le délit commis et l'emploi postulé.

Ils soulignent que l'ASRSQ poursuit ses actions et appellent les intervenants de tous les milieux à collaborer pour stimuler l'emploi.

Le colloque se clôt par de sincères remerciements aux personnes et aux organismes suivants : le CCCJA, la Commission des partenaires du marché du travail, la caisse Desjardins de l'Administration et des Services publics, les bénévoles et les panelistes de divers horizons. Des remerciements sont aussi adressés aux deux invités d'honneur, le commandant de bord Robert Piché et M. Lambert ainsi qu'aux organisateurs, Mme Maryse Paré et M. David Henry.