CRIME PREVENTION OTTAWA

PRÉVENTION DU CRIME OTTAWA

Examen des obstacles à l'emploi des jeunes hommes ayant un casier judiciaire

Tana Turner
Turner Consulting Group Inc.

Janvier 2021

Table des matières

RÉSUMÉ 1
Méthodologie 1
Services d'Emploi Ontario 1
La littérature 2
Constatations tirées des entrevues 2
Recommandations 3
INTRODUCTION 5
À PROPOS DE PRÉVENTION DU CRIME OTTAWA 5
MÉTHODOLOGIE 6
PORTÉE ET DESCRIPTION DES SERVICES D'EMPLOI ONTARIO 6
REVUE DE LA LITTÉRATURE 10
Obstacles structurels à la prestation de services à la clientèle 17
Obstacles à la prestation de services ancrés 18
Difficultés relatives à la prestation de services 18
RECOMMANDATIONS 23

Remerciements

Nous tenons à remercier les organismes et les employés qui ont donné de leur temps et apporté leur expertise pour participer à cette étude.

Merci également à David Gray, professeur à l'Université d'Ottawa, qui a effectué la revue de la littérature.

RÉSUMÉ

Dans le cadre de sa Stratégie d'Ottawa relative aux bandes de rue et à la violence dans les rues, Prévention du crime Ottawa (PCO) a déterminé que le manque de possibilités d'emploi constituait un obstacle pour les jeunes hommes ayant un casier judiciaire et en a donc fait une priorité.

C'est pourquoi PCO a confié à Turner Consulting Group le mandat de cerner les obstacles auxquels se heurtent les membres de ce groupe à haut risque et sous-représenté qui participent au programme Services d'emploi, et de recommander des changements en vue d'éliminer ces obstacles et de surmonter les problèmes soulevés.

Méthodologie

Le présent rapport résume les changements apportés au programme Services d'emploi de l'Ontario et entrés en vigueur à l'automne 2019. Il comprend également une brève revue de la littérature pour faire le point sur les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes hommes qui ont un casier judiciaire et qui cherchent un emploi.

De plus, des entrevues ont été menées auprès de cinq fournisseurs de services contractuels chargés d'exécuter le programme Services d'emploi. Afin de garantir l'anonymat des personnes interrogées, le présent rapport résume les renseignements qu'elles ont fournis, mais ne précise ni leur nom ni les réponses qui leur sont attribuées.

Services d'Emploi Ontario

Par l'entremise d'Emploi Ontario, le ministère des Collèges et Universités finance des organismes tiers en vue d'offrir une gamme de services d'emploi et de formation aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, de formation d'apprenti et de programmes d'alphabétisation et de numératie à l'intention des personnes qui n'ont pas la scolarité de base nécessaire pour travailler. Le Ministère conclut des contrats avec les municipalités et les organismes sans but lucratif à travers la province pour la prestation de ces services. En 2017-2018, le Ministère a consacré 1,2 milliard de dollars à la prestation des programmes d'Emploi Ontario.

En 2018, le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il allait transformer les services d'Emploi Ontario pour les rendre plus efficaces, plus rationalisés et davantage axés sur les résultats. Le nouveau modèle de prestation de services intégrera à Emploi Ontario les services d'emploi du système d'aide sociale, ainsi que d'autres services d'emploi du gouvernement[1]. L'objectif est d'élaborer des modèles de prestation de services locaux afin que les services d'emploi répondent mieux aux besoins locaux des demandeurs d'emploi, des employeurs et des communautés. Le nouveau modèle comprendra des gestionnaires de réseaux de services qui

[1] Ministère des Collèges et Universités. (non daté). *Transformation des services d'Emploi Ontario*. Sur Internet : http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/est.html

seront responsables de la planification des services locaux et de la gestion de la prestation des services d'emploi. Ils seront chargés d'adapter les services et les programmes aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs locaux. Pour ce faire, ils collaboreront avec des partenaires locaux, notamment des conseils de planification de l'emploi, des comités de planification, des collèges, des municipalités et d'autres entités de services sociaux, afin de comprendre les besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs et de mieux y répondre. Les clients sont regroupés dans les volets A, B et C en fonction de leurs besoins estimés en matière de services d'emploi. Les clients ayant des besoins complexes sont les suivants :

- Les clients du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées;
- Les personnes handicapées
- Les francophones
- Les Autochtones
- Les jeunes ayant des besoins plus importants en matière de soutien;
- Les nouveaux arrivants.

Les clients visés par la Stratégie d'Ottawa relative aux bandes de rue et à la violence dans les rues, c'est-à-dire les personnes racialisées et celles qui ont un casier judiciaire, ne sont pas considérés par Emploi Ontario comme ayant des besoins complexes. Néanmoins, comme le révèle la revue de la littérature qui suit, ces clients sont confrontés à des obstacles considérables sur le marché du travail.

La littérature

Des économistes et des criminologues étudient les conséquences du casier judiciaire sur l'employabilité. Les travaux d'autres théoriciens et chercheurs portent sur l'évaluation des répercussions des interventions menées auprès des délinquants dans le but d'améliorer leur employabilité sur le marché du travail. Ces études traitent des conséquences persistantes que peut avoir le casier judiciaire sur la capacité d'une personne à trouver un emploi. Elles révèlent que le fait de détenir un casier judiciaire condamne ces personnes à vivre dans la pauvreté et dans des collectivités où les contrôles policiers sont excessifs, ce qui augmente le risque qu'elles soient réincarcérées. Les chercheurs ont étudié le lourd tribut qu'un casier judiciaire inflige aux contrevenants qui tentent de réintégrer le marché du travail.

Constatations tirées des entrevues

Les personnes interrogées ont fait état de plusieurs difficultés et problèmes que rencontrent les jeunes hommes ayant un casier judiciaire pour trouver un emploi :

- Il existe des obstacles structurels à la prestation de services à des clients tels que les jeunes hommes ayant un casier judiciaire, dont un grand nombre sont autochtones ou racialisés, puisque Emploi Ontario ne les considère pas comme des personnes présentant un risque élevé de chômage à long terme.

- Certains des obstacles à la prestation de services à cette clientèle sont ancrés dans les pratiques des organismes, qui ne disposent pas toujours des compétences nécessaires pour intervenir auprès de cette population particulière et l'aider à surmonter ses difficultés complexes et concomitantes.
- D'autres difficultés se posent relativement à la prestation de services aux jeunes hommes ayant un casier judiciaire, notamment :
    - la réticence des employeurs à embaucher une personne ayant un casier judiciaire;
    - le manque de compétences sociales et de préparation à l'emploi;
    - des attentes irréalistes concernant le salaire;
    - des obstacles à l'accès aux services supplémentaires requis;
    - une faible estime de soi.

Recommandations

À la lumière des constatations tirées de cette brève étude, les solutions suivantes sont proposées afin d'offrir de meilleurs services aux demandeurs d'emploi ayant un casier judiciaire.

Encourager les employeurs à mieux évaluer les candidats en procédant à une vérification du casier judiciaire

Il faut encourager les employeurs à embaucher des employés ayant un casier judiciaire. Les employeurs devraient songer à revoir les politiques et procédures, qui peuvent comprendre ce qui suit :

- Des orientations tirées du Code des droits de la personne de l'Ontario sur la vérification du casier judiciaire.
- Des suggestions de politiques sur l'examen des descriptions d'emploi pour déterminer si un casier judiciaire constitue un obstacle légitime à l'emploi.
- Des politiques sur la manière de prendre en considération une vérification positive du casier judiciaire dans le processus d'embauche, y compris des orientations sur la prise en compte de la nature, des dates et de l'étendue du casier judiciaire afin de déterminer si le candidat est apte à occuper le poste, ainsi qu'une procédure d'appel relative à l'emploi.

Suggestions de politiques à l'intention du gouvernement de l'Ontario

Le gouvernement de l'Ontario est encouragé à revoir son programme dans le but précis d'aider les jeunes adultes ayant un casier judiciaire à faire la transition vers un emploi légal. Il s'agirait notamment de faire de ces clients une priorité en reconnaissant qu'ils sont à risque de se retrouver au chômage à long terme, de tenir compte des multiples obstacles auxquels ces clients sont confrontés et de créer une structure incitative qui encouragerait les fournisseurs de services à prendre en charge ces clients difficiles à servir.

Recommandations à l'intention des organismes en ce qui concerne la prestation de services

Accès aux services

Les clients qui ont recours au programme Services d'emploi peuvent avoir des besoins complexes liés à des problèmes de santé mentale et à des troubles de l'usage de substances. Ils peuvent également avoir besoin d'autres services tels que le logement. Par ailleurs, le modèle traditionnel de prestation de services peut limiter leur capacité à accéder aux services dont ils ont besoin et qui sont souvent offerts par différents organismes et à différents endroits.

Les organismes pourraient envisager les options suivantes afin de mieux servir les clients ayant un casier judiciaire :

- Abandonner les modèles traditionnels de service et offrir plutôt des services mobiles qui se rendent dans les collectivités où vivent les clients.
- Créer des carrefours de services qui permettront aux usagers d'accéder à plusieurs services en un seul endroit.
- Fournir des services de coordination de cas et d'orientation dans les réseaux afin d'aider les clients à obtenir les services dont ils ont besoin.
- Collaborer avec d'autres organismes pour offrir des services globaux. Les organismes peuvent commencer par fournir des services d'aide à l'emploi, mais les clients auront ensuite besoin d'autres services pour conserver leur emploi, tels que des services de logement, de traitement des troubles de l'usage de substances et en santé mentale. Pour ce faire, ces organismes devront éventuellement mettre en place des services d'aiguillage, notamment vers des organismes qui sont en mesure d'offrir des programmes adaptés à la culture des clients racialisés et autochtones.

Offrir des services adaptés à la culture

Compte tenu de la surreprésentation des Autochtones et des Noirs dans les établissements carcéraux et de l'effet combiné de la race sur leur capacité à trouver un emploi, il convient de développer des services répondant aux besoins particuliers de ces populations.

Accroître la capacité des jeunes à conserver leur emploi

Les jeunes ayant un casier judiciaire doivent également bénéficier d'un soutien pour conserver leur emploi. Pour ce faire, il serait utile de leur proposer un accompagnement professionnel afin de :

- soutenir l'intégration des usagers dans le milieu de travail;
- soutenir les gestionnaires;
- régler les problèmes qui se présentent.

INTRODUCTION

Dans le cadre de sa Stratégie d'Ottawa relative aux bandes de rue et à la violence dans les rues, Prévention du crime Ottawa (PCO) a déterminé que le manque de possibilités d'emploi constituait un obstacle pour les jeunes hommes ayant un casier judiciaire et en a donc fait une priorité.

La stratégie 2017-2020 de l'organisme s'articule autour de quatre piliers : la cohésion communautaire, la prévention, l'intervention, ainsi que l'application de la loi et la répression. L'un des aspects clés de l'intervention est d'améliorer l'accès à des mesures d'aide à l'emploi et à l'entrepreneuriat concrètes et à des possibilités d'emploi rémunéré grâce à divers programmes, dont bon nombre sont financés par le programme Services d'emploi.

Le programme Services d'emploi de l'Ontario, un investissement de 1,2 milliard de dollars, est offert par un réseau de fournisseurs de services tiers ayant une entente avec le gouvernement de l'Ontario. Ces services visent les populations vulnérables et sous-représentées sur le marché du travail. Malheureusement, les partenaires de la Stratégie d'Ottawa relative aux bandes de rue et à la violence dans les rues ont observé que ce programme répond souvent mal aux besoins des jeunes hommes ayant un casier judiciaire.

C'est pourquoi PCO a confié à Turner Consulting Group le mandat de cerner les obstacles auxquels se heurtent les membres de ce groupe à haut risque et sous-représenté qui participent au programme Services d'emploi, et de recommander des changements en vue d'éliminer ces obstacles et de surmonter les problèmes soulevés.

À PROPOS DE PRÉVENTION DU CRIME OTTAWA

Prévention du crime Ottawa est une commission municipale financée par la Ville d'Ottawa qui a pour mission de réduire le crime et d'améliorer la sécurité communautaire dans la ville d'Ottawa par des initiatives de prévention concertées et fondées sur des données probantes. PCO concentre ses efforts sur les jeunes, la violence fondée sur le genre, les quartiers et la Stratégie d'Ottawa relative aux bandes de rue et à la violence dans les rues.

La Stratégie d'Ottawa relative aux bandes de rue et à la violence dans les rues est une initiative d'action collective qui réunit plus de 20 organismes partenaires. Elle adopte une approche holistique, qui prend en compte les nombreux facteurs qui mènent à l'adhésion à une bande de rue et à la violence dans les rues au niveau de l'individu, de la famille, des pairs, de l'école, du quartier et de la société, et se fonde sur des recherches en sciences sociales qui présentent les bonnes pratiques pour contrer la violence et sur les expériences réelles de nos collectivités.

MÉTHODOLOGIE

Le présent rapport examine et résume les changements apportés au programme Services d'emploi de l'Ontario qui sont entrés en vigueur à l'automne 2019. Une brève revue de la littérature a également été réalisée pour faire le point sur les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes hommes qui ont un casier judiciaire et qui cherchent un emploi.

De plus, des entrevues ont été menées auprès de cinq fournisseurs de services contractuels chargés d'exécuter le programme Services d'emploi afin de :

1) déterminer s'ils estiment qu'il existe des obstacles structurels à la prestation de services à cette clientèle;
2) cerner les obstacles à la prestation de services à cette clientèle qui sont ancrés dans les pratiques des organismes;
3) comprendre pourquoi ces fournisseurs de services trouvent ce groupe difficile à servir;
4) recueillir leurs recommandations pour les aider à mieux servir cette clientèle.

Dans le but de favoriser des conversations ouvertes et honnêtes, on a garanti l'anonymat aux personnes interrogées. Par conséquent, le présent rapport résume les renseignements qu'elles ont fournis, mais ne précise ni leur nom ni les réponses qui leur sont attribuées.

PORTÉE ET DESCRIPTION DES SERVICES D'EMPLOI ONTARIO

Par l'entremise d'Emploi Ontario, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités finance des organismes tiers en vue d'offrir une gamme de services d'emploi et de formation aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, de formation d'apprenti et de programmes d'alphabétisation et de numératie à l'intention des personnes qui n'ont pas la scolarité de base nécessaire pour travailler. Le Ministère conclut des contrats avec les municipalités et les organismes sans but lucratif de la province pour la prestation de ces services. En 2017-2018, le Ministère a consacré 1,2 milliard de dollars à la prestation des programmes d'Emploi Ontario, qui sont les suivants :

1) Programmes et formations pour les demandeurs d'emploi

Ce volet offre un soutien aux personnes qui cherchent un emploi et des services de formation selon trois catégories :

- Programmes pour les personnes à la recherche d'un emploi
    - Services d'emploi
    - Programme de formation relais de l'Ontario
    - Services d'aide à l'emploi de l'Ontario
    - Guichet-Emplois de l'Ontario
    - Soutien à l'emploi
    - Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes
    - Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes
    - Partenariats pour la création d'emplois de l'Ontario

- Formation et perfectionnement des compétences
    - Deuxième carrière
    - Programme à crédits du secondaire pour adultes
    - Examen d'équivalence d'études secondaires GED
    - Alphabétisation et formation de base
    - Alphabétisation et formation de base en ligne
    - Programme de formation relais de l'Ontario
    - Programme apprentissage-diplôme
- Apprentissage
    - Bureau d'apprentissage
    - Programme apprentissage-diplôme
    - Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario
    - Programme de préapprentissage

2) Programmes et services pour les employeurs

- Tableau d'affichage des offres d'emploi
- Incitatifs à l'embauche d'étudiants et de jeunes
- Fonds pour aider à payer la formation des employés
- Soutien pour la gestion des problèmes concernant la main-d'œuvre
- Partenariats pour la création d'emplois

3) Collèges

- Fonds pour l'amélioration des installations d'apprentissage

L'audit de 2016 du Bureau de la vérificatrice générale a révélé que les principaux programmes offerts par Emploi Ontario n'étaient pas efficaces pour aider les Ontariens à trouver un emploi à temps plein. Plus précisément, on a observé que le gouvernement provincial devait prendre d'autres mesures pour accroître les taux d'achèvement des programmes d'apprentissage et aider les gens à conserver un emploi à long terme dans leur domaine de formation. Il a été constaté qu'à l'achèvement du programme Services d'emploi en 2015-2016, seuls 38 % des clients étaient employés à temps plein et 14 % seulement avaient trouvé un emploi dans leur domaine de formation, un emploi de professionnel ou un poste qui leur convenait mieux que celui occupé avant le programme. De plus, le taux d'achèvement moyen des apprentis en Ontario de 2011 à 2016 s'établissait à environ 47 %[2].

[2] Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario. *Chapitre 1, section 1.04 : Emploi Ontario : Suivi des audits de l'optimisation des ressources, section 3.04 du Rapport annuel 2016*, 2018. Sur Internet : https://www.auditor.on.ca/en/content/annualreports/arreports/en18/v2_104en18.pdf

En 2018, le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il allait transformer les services d'Emploi Ontario pour les rendre plus efficaces, plus rationalisés et davantage axés sur les résultats. Le nouveau modèle de prestation de services intégrera à Emploi Ontario les services d'emploi du système d'aide sociale, ainsi que d'autres services d'emploi du gouvernement[3]. L'objectif est d'élaborer des modèles de prestation de services locaux afin que les services d'emploi répondent mieux aux besoins locaux des demandeurs d'emploi, des employeurs et des communautés. Le nouveau modèle comprendra des gestionnaires de système de services qui seront responsables de la planification des services locaux et de la gestion de la prestation des services d'emploi. Ils seront chargés d'adapter les services et les programmes aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs locaux. Pour ce faire, ils collaboreront avec des partenaires locaux, notamment des conseils de planification de l'emploi, des comités de planification, des collèges, des municipalités et d'autres entités de services sociaux, afin de comprendre les besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs et de mieux y répondre.

D'abord implanté dans trois régions de modélisation à l'automne 2019, le nouveau modèle changera la relation entre le ministère et les fournisseurs de services actuels d'Emploi Ontario. Les gestionnaires de système de services superviseront les fournisseurs de services et fourniront directement des services dans leur secteur. Les services d'emploi offerts dans le cadre du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées et du programme Ontario au travail relèveront désormais de cette fonction. Le ministère tiendra ces gestionnaires responsables de l'atteinte de résultats précis.

Le nouveau modèle de prestation de services intégrera à Emploi Ontario les services d'emploi du système d'aide sociale, ainsi que d'autres services d'emploi du gouvernement.

Un modèle similaire mis en œuvre par le gouvernement australien a eu pour conséquence de priver de nombreux bénéficiaires de l'aide sociale du soutien dont ils avaient besoin. Les structures incitatives mises en place dans ce nouveau modèle ont amené les agents de prestation de services du secteur privé à se concentrer sur les clients qui avaient les meilleurs antécédents professionnels et qui nécessitaient peu de ressources et de soutien pour trouver du travail. En mettant l'accent sur ce groupe, les fournisseurs de services sont en mesure de maximiser le financement qu'ils reçoivent du gouvernement. De plus, les fournisseurs de services ont mal catégorisé certaines personnes en estimant qu'elles étaient près du marché du travail alors qu'en réalité elles avaient besoin d'autres mesures de soutien. Ce modèle a produit de piètres résultats, beaucoup ne recevant pas d'aide adaptée à leurs besoins. Par conséquent, de nombreuses personnes se sont retrouvées à nouveau dans le système parce que l'emploi qu'elles avaient trouvé était temporaire et précaire[4].

---

[3] Ministère des Collèges et Universités. *Transformation des services d'Emploi Ontario*, non daté. Sur Internet : http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/est.html

[4] KAPOOR, G. T. *Changes to social assistance could harm, not help, people living in poverty*, 25 février 2020. Sur Internet : https://maytree.com/publications/changes-to-social-assistance-could-harm-not-help-people-living-in-poverty/ (en anglais seulement)

Un autre modèle, adopté au Royaume-Uni, a dû être remanié six ans après son lancement en raison de résultats médiocres. Le programme a été remanié de nouveau pour offrir un soutien plus intensif aux personnes considérées comme éloignées du marché du travail. Le modèle fondé sur des mesures de soutien global permet aux fournisseurs de services de cerner adéquatement les besoins des clients en matière de travail ou de santé et de leur offrir le soutien approprié.

La segmentation de la clientèle est une approche du nouveau modèle de l'Ontario qui permet d'évaluer la situation de chaque client sur le marché du travail et de lui assigner un des volets suivants en fonction des caractéristiques qui lui sont propres :[5]

- Volet A : Risque faible de chômage de longue durée[6]
- Volet B : Risque moyen de chômage de longue durée
- Volet C : Risque élevé de chômage de longue durée

Les données sur la formation et les antécédents professionnels des clientes et clients, recueillies au moyen de l'outil d'évaluation commune, ainsi que d'autres facteurs en lien avec la présence sur le marché du travail seront utilisés pour classer les personnes qui reçoivent des services assistés dans le volet (A, B ou C) qui correspond à l'ampleur estimée de leurs besoins.

Les clients ayant des besoins complexes sont les suivants :

- Les clients du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées;
- Les personnes handicapées;
- Les francophones;
- Les Autochtones;
- Les jeunes ayant des besoins plus importants en matière de soutien;
- Les nouveaux arrivants.

Les clients visés par la Stratégie d'Ottawa relative aux bandes de rue et à la violence dans les rues, c'est-à-dire les personnes racialisées et celles qui ont un casier judiciaire, ne sont pas considérés comme ayant des besoins complexes. Néanmoins, comme le révèle la revue de la littérature qui suit, ces clients sont confrontés à des obstacles considérables sur le marché du travail.

---

[5] Ministère de la Formation et des Collèges et Universités. *Appel de propositions à l'intention des gestionnaires de système de services, transformation des services d'emploi*, 2009. Sur Internet : http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/publications/cm-est-call-for-proposal-cfp-fr.pdf

[6] Le rapport sur le marché du travail de l'Ontario définit le terme « chômage de longue durée » comme le fait de ne pas occuper un emploi durant au moins vingt-sept (27) semaines.

REVUE DE LA LITTÉRATURE

Des économistes et des criminologues étudient les conséquences du casier judiciaire sur l'employabilité. Les travaux d'autres théoriciens et chercheurs portent sur l'évaluation des répercussions des interventions menées auprès des délinquants dans le but d'améliorer leur employabilité sur le marché du travail. Ces études traitent des conséquences persistantes que peut avoir le casier judiciaire sur la capacité d'une personne à trouver un emploi. Le fait de détenir un casier judiciaire condamne ces personnes à vivre dans la pauvreté et dans des collectivités où les contrôles policiers sont excessifs, ce qui augmente le risque qu'elles soient réincarcérées. Les chercheurs ont étudié le lourd tribut qu'un casier judiciaire inflige aux contrevenants qui tentent de réintégrer le marché du travail.

Une revue de la littérature sur les anciens détenus et le marché du travail aux Pays-Bas a été réalisée afin d'examiner les mesures de soutien dont ont besoin les anciens détenus pour pouvoir réintégrer leur collectivité et maintenir un style de vie respectueux de la loi[7]. Les auteurs ont conclu qu'il était plus avantageux d'aider les détenus à acquérir des compétences professionnelles avant leur remise en liberté et de les aider à trouver un emploi une fois libérés plutôt que de leur offrir un revenu de subsistance après leur libération. L'étude a souligné la nécessité d'une coopération accrue entre les services pénitentiaires, les services de probation, les agences de placement, le gouvernement et les employeurs potentiels des secteurs public et privé si l'on veut obtenir de meilleurs résultats.

Dans le cadre d'une étude australienne à grande échelle portant sur la perception de l'employabilité des anciens détenus, on a demandé à des employeurs, à des travailleurs des services d'emploi, à des employés d'établissements correctionnels et à d'anciens détenus de remplir un questionnaire pour évaluer la probabilité qu'un demandeur d'emploi obtienne et conserve un emploi[8]. Le questionnaire demandait également d'évaluer l'importance de certaines compétences et caractéristiques pour l'employabilité d'un demandeur d'emploi. Les auteurs ont en outre examiné la probabilité que les anciens détenus et la population active générale présentent ces compétences et caractéristiques. D'après les réponses, l'étude a révélé que les anciens détenus étaient moins bien notés que les autres groupes marginalisés, à l'exception des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble psychiatrique.

Les déclarations et les pratiques d'embauche des employeurs ont permis de constater qu'ils étaient peu disposés à embaucher des personnes ayant un casier judiciaire. Cette aversion variait également en fonction des caractéristiques de la personne, les employeurs étant plus réticents à embaucher les personnes accusées d'un crime violent, celles qui sont récemment sorties de prison et celles qui n'ont pas d'expérience de travail.

---

[7] VAN NETBURG, H. « Ex-prisoners and the labour market—A literature review », *European Journal on Criminal Policy and Research*, vol. 4, nº 3, 1996, p. 128–134.

[8] GRAFFAM, J., SHINKFIELD, A. J. et HARDCASTLE, L. « The perceived employability of ex-prisoners and offenders » *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, vol. 52, nº 6, 2007, p. 673–685. https://doi.org/10.1177/0306624X07307783.

Une étude américaine s'est penchée non seulement sur la préférence des employeurs quant au fait d'embaucher des délinquants, mais aussi sur la mesure dans laquelle ils le font[9]. Les auteurs ont également examiné si les employeurs vérifiaient les antécédents criminels des candidats à l'emploi et la nature de ces vérifications. Les employeurs ont indiqué qu'ils étaient peu disposés à embaucher des personnes ayant un casier judiciaire, ce qui se reflétait dans leurs pratiques d'embauche. Cette aversion variait également en fonction des caractéristiques du demandeur d'emploi, les employeurs étant plus réticents à embaucher les personnes accusées d'un crime violent, celles qui sont récemment sorties de prison et celles qui n'ont pas d'expérience de travail. Les auteurs ont également observé que la vérification des antécédents criminels par les employeurs a commencé à augmenter dans les années 1990, mais est devenue une pratique beaucoup plus importante après le 11 septembre 2001.

Une étude européenne portant sur l'effet de l'absence du marché du travail sur la capacité à trouver un emploi a exploré l'incidence de cette absence, quelle qu'en soit la raison, sur les chances d'obtenir un emploi[10]. Les résultats de l'étude ont montré que les anciens détenus sont plus susceptibles de trouver un emploi, et ce, plus rapidement, que les hommes qui n'ont pas fait de prison, mais qui sont sans emploi (et qui purgeront un jour une peine). Ces résultats donnent à penser que les programmes et services d'emploi offerts pendant l'incarcération et après la libération ont aidé ces hommes.

[9] HOLZER, H., RAPHAEL, S. et STOLL, M. *Employer demand for ex-offenders: Recent evidence from Los Angeles*, Washington (D.C.), Urban Institute, 2003. Sur Internet : http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.594.5369&rep=rep1&type=pdf (en anglais seulement)

[10] RAMAKERS, A., VAN WILSEM, J. et APEL, R. « The effect of labour market absence on finding employment: A comparison between ex-prisoners and unemployed future prisoners », *European Journal of Criminology*, vol. 9, nº 4, 2012, p. 442–461. https://doi.org/10.1177/1477370812448278

Selon un rapport américain sur l'accroissement de l'emploi chez les personnes ayant un casier judiciaire, même lorsque des emplois demandant peu de compétences ou de formation sont disponibles, les personnes ayant un casier judiciaire n'ont souvent pas la formation ni les compétences générales nécessaires pour être des employés productifs[11]. On y soulignait également la nature unique des défis auxquels font face les personnes ayant un casier judiciaire et le fait que les « évaluations des programmes de formation professionnelle sont relativement nombreuses, mais peuvent avoir une pertinence limitée par rapport aux problèmes rencontrés par les travailleurs ayant un casier judiciaire ». Les auteurs concluent également qu'en poursuivant leurs efforts pour s'attaquer aux problèmes d'emploi chez les travailleurs ayant un casier judiciaire, les décideurs doivent comprendre comment les employeurs interagissent avec les demandeurs d'emploi qui ont un casier judiciaire. Ils estiment que si l'on veut améliorer les résultats en matière d'emploi pour les personnes ayant un casier judiciaire, il est nécessaire d'adopter une approche à plusieurs volets qui comprend des programmes visant à renforcer les compétences des travailleurs, de l'aide pour communiquer leur aptitude au travail aux employeurs et la promotion de marchés du travail solides pour les travailleurs peu qualifiés.

D'autres études ont été menées pour examiner l'incidence de l'emploi sur la récidive. Une étude australienne a révélé que l'accès à un emploi stable est un facteur déterminant de la récidive, de même que le taux de rémunération et la qualité de l'emploi[12]. Une autre étude australienne portant sur les participants d'un programme d'aide à l'emploi pour les détenus et les délinquants a examiné les résultats en matière de récidive sur une période de deux ans après la libération[13]. Elle a fait appel à des participants volontaires de 34 endroits différents, en ciblant des participants présentant un risque modéré à élevé de récidive. Sur les 3 034 participants inscrits, les auteurs ont sélectionné au hasard un échantillon de 600 participants et ont également inclus 600 personnes non participantes aux fins de comparaison. Les résultats indiquent que les programmes de soutien à l'emploi après la libération à long terme procurent des bienfaits et réduisent la probabilité de récidive.

---

[11] DOLEAC, J. L. *Increasing employment for individuals with criminal records*, The Hamilton Project, The Brookings Institution, note d'orientation, février 2016. Sur Internet : https://www.hamiltonproject.org/assets/files/increasing_employment_individuals_criminal_records.PDF (en anglais seulement)

[12] SCHNEPEL, K. « Do post-prison job opportunities reduce recidivism? », *IZA World of Labor,* 2017, p. 399. doi:10.15185/izawol.399

[13] GRAFFAM, J., SHINKFIELD, A. J. et LAVELLE, B. « Recidivism among participants of an employment assistance program for prisoners and offenders », *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, vol. 58, nº 3, 2012, p. 348–363. https://doi.org/10.1177/0306624X12470526

Une étude menée en Californie s'est penchée sur les caractéristiques du marché du travail et leur incidence sur la récidive entre 1993 et 2008, période au cours de laquelle environ 1,7 million de personnes ont été libérées de prison[14]. L'étude a révélé que l'accès à des emplois bien rémunérés dans les secteurs de la construction et de la fabrication durant cette période était associé à un taux de récidive nettement inférieur à celui des emplois à faible revenu généralement accessibles aux personnes ayant des casiers judiciaires.

L'accès à un emploi stable est un facteur déterminant de la récidive, de même que le taux de rémunération et la qualité de l'emploi.

La recherche a également mis en évidence la façon dont les programmes de formation favorisent l'intégration des anciens détenus sur le marché du travail. Une étude, notamment, s'est penchée sur la théorie du capital humain afin d'examiner la relation entre les emplois rémunérateurs et les types de programmes de formation, y compris les programmes de formation en milieu scolaire, de formation à l'emploi et de formation après emploi. Les auteurs ont conclu que « les programmes de formation après emploi sont positivement liés aux emplois rémunérateurs chez les anciens détenus »[15].

Parmi les autres questions préoccupantes en ce qui concerne la situation des anciens détenus sur le marché du travail, il y a les disparités touchant les Autochtones et les personnes racialisées, surtout compte tenu du taux anormalement élevé d'incarcération chez ces groupes. En effet, les Autochtones et les personnes racialisées sont surreprésentés dans le système carcéral canadien, et ces populations carcérales augmentent à une époque où le taux global de crimes déclarés par la police au Canada diminue depuis plus de 20 ans[16] et où la population de délinquants blancs est en baisse. Le rapport annuel 2012-2013 du Bureau de l'enquêteur correctionnel (BEC) indique qu'au cours de la période quinquennale précédente, la population totale de délinquants (dans la collectivité et en milieu carcéral) a augmenté de 1 539 personnes (7,1 %), la croissance nette étant attribuable aux détenus autochtones et racialisés, tandis que la population de délinquants blancs a diminué durant cette période :

Toute nouvelle croissance nette de la population carcérale peut s'expliquer par une augmentation du nombre d'Autochtones (+793), de Noirs (+585), d'Asiatiques (+337) et de membres d'autres minorités visibles. Par contre, au cours de la même période, la population totale de délinquants de race blanche a diminué (-466, soit 3 %)[17].

---

[14] SCHNEPEL, K. T. « Good jobs and recidivism », *The Economic Journal*, vol. 128, nº 608, 2018, p. 447–469. https://doi.org/10.1111/ecoj.12415

[15] FLATT, C. et JACOBS, R. L. « The relationship between participation in different types of training programs and gainful employment for formerly incarcerated individuals », *Human Resource Development Quarterly,* vol. 29, nº 3, 2018, p. 263-286. https://doi.org/10.1002/hrdq.21325

[16] Statistique Canada. *Le taux de criminalité au Canada est en baisse depuis deux décennies*, 2018. Sur Internet : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015001-fra.htm

[17] Bureau de l'enquêteur correctionnel. *Rapport annuel du Bureau de l'enquêteur correctionnel 2012-2013*, 2013. Sur Internet : https://www.oci-bec.gc.ca/cnt/rpt/annrpt/annrpt20122013-fra.aspx

À l'instar des Autochtones, les Canadiens noirs, en particulier, sont surreprésentés dans le système carcéral fédéral du Canada. Bien qu'ils ne représentaient que 3,4 % de la population canadienne en 2016-2017, les Canadiens d'ascendance africaine représentaient 8,6 % des 14 310 personnes sous garde fédérale (1 231 personnes). Les détenus noirs sont l'une des sous-populations du système correctionnel fédéral qui croit le plus rapidement. En 2013, lorsque le BEC a publié « Étude de cas sur la diversité dans les services correctionnels : l'expérience des détenus de race noire dans les pénitenciers », les détenus de race noire représentaient 9,5 % de la population carcérale fédérale; leur proportion avait augmenté annuellement au cours de la décennie précédente et a augmenté d'environ 90 % depuis 2003[18]. Bien que rapport annuel de 2016-2017 fasse état d'une diminution récente du nombre de détenus noirs de sexe masculin – 9 % depuis 2013, la population carcérale globale ayant également diminué (6,3 %) au cours de la même période – les Canadiens noirs continuent d'être surreprésentés en milieu carcéral.

À l'instar des Autochtones, les Canadiens noirs, en particulier, sont surreprésentés dans le système carcéral fédéral du Canada.

Le BEC observe également que le racisme définit l'expérience des détenus de race noire de diverses façons, notamment en les empêchant d'obtenir un emploi en établissement et en entravant leur pleine participation aux programmes carcéraux[19]. Ces obstacles auraient ensuite une incidence sur leur capacité à obtenir un emploi une fois libérés.

Bien qu'aucune donnée semblable ne soit disponible concernant l'expérience des Noirs dans le système correctionnel provincial, les données récentes obtenues par Reuters brossent un tableau tout aussi troublant de leur surreprésentation dans les établissements correctionnels de l'Ontario[20]. Il convient de remarquer le nombre de Noirs placés en détention provisoire entre avril 2015 et avril 2016. Reuters a signalé qu'environ 6 000 Noirs avaient été placés en détention provisoire, soit près de cinq fois le nombre de détenus de race noire incarcérés dans un établissement fédéral au cours de l'année de référence 2016-2017 du BEC (1 231). L'analyse des données de Reuters montre également que les Noirs passent en moyenne plus de temps dans les prisons de l'Ontario que les Blancs accusés du même crime dans 11 des 16 catégories d'infractions examinées. De plus, les données montrent que « les Noirs arrêtés et détenus entre 2011 et 2016 étaient plus susceptibles que les personnes blanches de passer plus d'un an en détention provisoire »[21].

---

[18] Bureau de l'enquêteur correctionnel. *Rapport annuel du Bureau de l'enquêteur correctionnel, 2016.* Sur Internet : https://www.oci-bec.gc.ca/cnt/rpt/index-fra.aspx

[19] Bureau de l'enquêteur correctionnel. *Étude de cas sur la diversité dans les services correctionnels : l'expérience des détenus de race noire dans les pénitenciers*, 2013. Sur Internet : https://www.oci-bec.gc.ca/cnt/rpt/index-fra.aspx

[20] Thomson Reuters. « Black people awaiting trial in Ontario jails spend longer in custody than white people », CBC News, 20 octobre 2017. Sur Internet : https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/race-ontario-jails-wait-trial-disparity-1.4364796 (en anglais seulement)

[21] Ibid.

Bien que les Autochtones et les Noirs soient plus susceptibles d'être incarcérés, peu d'études ont examiné les expériences d'emploi des anciens détenus autochtones et noirs. Une étude des données a permis d'examiner l'incidence de la race et du genre sur le taux de chômage chez les anciens détenus[22]. Les auteurs ont constaté que, dans l'ensemble, le taux de chômage global des anciens détenus vivant aux États-Unis est de 27 %, soit près de cinq fois celui de la population générale. Les auteurs ont ensuite examiné l'incidence de la race et du genre, en concluant que ces caractéristiques façonnent la stabilité économique des anciens détenus. Alors que les Afro-Américains connaissent déjà des taux de chômage plus élevés que leurs homologues blancs (7,7 % pour les hommes noirs contre 4,3 % pour les hommes blancs; 6,4 % pour les femmes noires contre 4,3 % pour les femmes blanches), l'incarcération a pour effet d'augmenter leur taux de chômage de façon exponentielle (35,2 % pour les hommes noirs contre 18,4 % pour les hommes blancs; 43,6 % pour les femmes noires contre 23,2 % pour les femmes blanches). Comme l'ont fait remarquer les auteurs, « cette punition perpétuelle infligée par le marché du travail crée un système contre-productif de libération et de pauvreté, où tout le monde est perdant : les employeurs, les contribuables et, bien sûr, les anciens détenus qui cherchent à briser ce cycle ».

« Cette punition perpétuelle infligée par le marché du travail crée un système contre-productif de libération et de pauvreté, où tout le monde est perdant : les employeurs, les contribuables et, bien sûr, les anciens détenus qui cherchent à briser ce

D'autres études ont montré que lorsque les anciens détenus trouvent un emploi, il s'agit souvent d'un emploi précaire et peu payant, dont la rémunération les place bien en dessous du seuil de pauvreté[23]. La race et le genre entrent aussi en ligne de compte dans l'accès à de bons emplois et à des revenus adéquats : les hommes blancs sont les plus susceptibles d'obtenir un emploi à temps plein, tandis que les femmes noires sont les moins susceptibles d'obtenir un emploi et sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel et occasionnels[24].

---

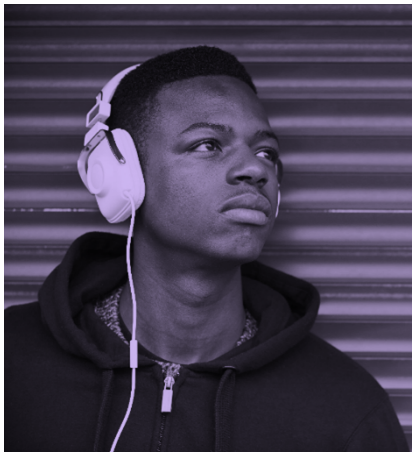
[22] COULOUTE, L. et KOPF, D. *Out of prison and out of work: Unemployment among formerly incarcerated people*, Prison Policy Initiative, 2018. Sur Internet : https://www.prisonpolicy.org/reports/outofwork.html (en anglais seulement)

[23] PURSER, G. « "Still doin' time": Clamoring for work in the day labor industry », *The Journal of Labor & Society*, vol. 15, nº 3, 2012, p. 397-415. https://doi.org/10.1111/j.1743-4580.2012.00400.x

[24] COULOUTE, L. et KOPF, D. (2018). *Out of prison and out of work: Unemployment among formerly incarcerated people*. Prison Policy Initiative, 2018. Sur Internet : https://www.prisonpolicy.org/reports/outofwork.html (en anglais seulement)

L'une des rares études canadiennes portant sur les perspectives d'emploi des demandeurs noirs et blancs cherchant un emploi de premier échelon dans le commerce de détail a révélé que les demandeurs blancs ayant un casier judiciaire étaient plus susceptibles d'être convoqués à une entrevue que les demandeurs noirs n'ayant pas de casier judiciaire[25].

Une étude australienne menée en 2012 sur la surreprésentation des Autochtones dans les systèmes correctionnels a exploré les nombreux programmes carcéraux et communautaires visant à améliorer l'employabilité et la conservation de l'emploi des Australiens[26]. Les détenus et anciens détenus autochtones sont admissibles à ces programmes, mais il n'existe qu'un petit nombre de programmes spécialement destinés aux Autochtones. Les auteurs ont recommandé l'établissement d'un programme d'au moins un an avec un objectif à long terme et une approche rigoureuse de gestion des cas pour répondre aux besoins des Autochtones; en outre, le programme devrait commencer avant la remise en liberté et se poursuivre quelques mois après la libération.



Une autre étude australienne a examiné l'effet des arrestations sur la situation d'emploi des Australiens autochtones[27]. Cette étude, qui utilisait les données de l'enquête nationale de 1994 sur les Autochtones et les insulaires du détroit de Torres, a révélé que les arrestations réduisaient les chances d'obtenir un emploi. Les auteurs ont constaté, pour le taux de chômage, un écart de 10 à 20 % entre les hommes autochtones et non autochtones et de 7 à 17 % entre les femmes autochtones et non autochtones. Les auteurs ont conclu que les différences dans les taux d'arrestation entre les Australiens autochtones et non autochtones pourraient expliquer la différence de 15 % entre les taux d'emploi de ces groupes.

---

[25] CRUICKSHANK, A. « Black job seekers have harder time finding retail and service work than their white counterparts, study suggests », *Toronto Star*, 27 décembre 2017. Sur Internet : https://www.thestar.com/news/gta/2017/12/26/black-job-seekers-have-harder-time-finding-retail-and-service-work-than-their-white-counterparts-study-suggests.html (en anglais seulement)

[26] GRAFFAM, J. et SHINKFIELD, A. *Strategies to enhance employment of Indigenous ex-offenders after release from correctional institutions*, Resource Sheet No. 11 produced for Closing the Gap Clearinghouse, Australian Institute of Health and Welfare, 2012. Sur Internet : https://www.aihw.gov.au/getmedia/c0e0c765-b79e-4020-9bf7-f477f0853403/ctgc-rs11.pdf.aspx (en anglais seulement)

[27] BORLAND, J. et HUNTER, B. H. « Does crime affect employment status? The case of Indigenous Australians », *Economica*, vol. 67, 2000, p. 123-44. https://doi.org/10.1111/1468-0335.00199

CONSTATATIONS TIRÉES DES ENTREVUES

Obstacles structurels à la prestation de services à la clientèle

Bon nombre des personnes interrogées ont convenu qu'il existait, au sein d'Emploi Ontario, des obstacles à la prestation de services aux jeunes hommes ayant un casier judiciaire.

Les jeunes font face à de nombreuses difficultés pour trouver un emploi et ont donc tendance à avoir des taux de chômage deux fois plus élevés que ceux des travailleurs adultes. Lorsqu'en plus ils ont un casier judiciaire, il est encore plus difficile pour eux d'obtenir un emploi. Le défi est encore plus grand lorsqu'ils sont racialisés, ce qui est le cas de nombreux jeunes hommes ayant un casier judiciaire.

Le nouveau système fait des clients du volet C la priorité. À titre de rappel, les clients du volet A sont ceux présentant un risque faible de chômage de longue durée; ceux du volet B présentent un risque moyen; ceux du volet C, un risque élevé. Ce système vise à faire en sorte que les personnes « les plus éloignées du marché du travail » deviennent la principale clientèle ciblée par les fournisseurs de services, tant en ce qui a trait au nombre de clients qu'au financement. De plus, le fait d'être une personne racialisée ou d'avoir un casier judiciaire ne compte pas parmi les critères du volet C, malgré les obstacles importants à l'emploi auxquels font face ces clients. Dans la majorité des cas (environ 70 à 80 %), le financement axé sur le rendement n'est versé qu'après six mois de maintien en poste ou plus. Les personnes interrogées dans le cadre du présent rapport (c.-à-d. les fournisseurs de services participants du programme Services d'emploi de l'Ontario) ont fait remarquer que le ministère s'attend à voir des résultats positifs dans un délai de trois mois, alors que les clients aux prises avec de multiples obstacles n'ont généralement pas trouvé d'emploi ni intégré de programme de formation dans ce délai.

Compte tenu de la nouvelle orientation du gouvernement, certains des répondants s'attendent à devoir modifier leur modèle dans son ensemble, tant pour ce qui est d'aider les jeunes hommes à trouver un emploi que de les aider à le conserver. Cette approche accroît la nécessité de garantir aux clients l'accès à tout autre service dont ils ont besoin pour conserver leur emploi (logement, santé mentale, etc.).

Le fait d'être une personne racialisée ou d'avoir un casier judiciaire ne compte pas parmi les critères du volet C, malgré les obstacles importants à l'emploi auxquels font face ces clients.

Un autre problème soulevé est le besoin de soutien en milieu de travail pour améliorer le succès des placements. Les organismes qui appuient le maintien en poste des personnes handicapées proposent un accompagnement professionnel. Cet accompagnement permet d'offrir du soutien en milieu de travail et de régler de façon proactive les problèmes qui se présentent. De plus, ce type d'encadrement soutiendrait l'intégration du jeune dans le milieu de travail, ce qui est souvent un défi pour ces usagers. Comme l'a soulevé un des répondants, l'isolement de ces usagers au travail pourrait les amener à être perçus comme « n'étant pas à leur place » dans ce milieu. Par conséquent, le

fait de veiller à ce que les clients s'intègrent au milieu de travail et sachent comment interagir avec leurs collègues peut être un besoin important à combler pour certains de ces usagers.

D'autres préoccupations ont été exprimées quant à la possibilité que certains organismes choisissent de ne pas travailler avec des jeunes qui ont un casier judiciaire parce que leurs besoins sont beaucoup plus élevés. Du point de vue de ces organismes, les difficultés liées à ce groupe pourraient augmenter en raison de la nouvelle orientation axée sur l'atteinte de résultats en six mois.

Obstacles à la prestation de services ancrés dans les pratiques des organismes

Certains des répondants ont avancé que certains organismes sont réticents à travailler avec des personnes ayant des démêlés avec la justice et préfèrent aiguiller ces jeunes vers des organismes spécialisés auprès de ce groupe. Ces répondants ont indiqué que certains organismes ne sont pas seulement réticents à travailler avec les personnes ayant un casier judiciaire : ils n'ont même pas la capacité d'aider ces usagers à surmonter leurs difficultés complexes et concomitantes.

D'autres préoccupations ont été exprimées quant aux préjugés que pourrait avoir le personnel à l'égard de ces clients, qui pourraient nuire à sa capacité de cerner les besoins de cette clientèle et d'y répondre. En effet, en voyant ces clients comme des personnes sans motivation et des cas difficiles, il pourrait passer à côté d'autres problèmes et besoins à combler.

Difficultés relatives à la prestation de services

Les personnes interrogées ont recensé les difficultés suivantes relativement à la prestation de services à ce groupe :

- la réticence des employeurs à embaucher une personne ayant un casier judiciaire;
- le manque de compétences sociales et de préparation à l'emploi;
- Attentes concernant le salaire
- des obstacles à l'accès aux services;
- une faible estime de soi.

Chacun de ces points est traité en détail dans les sections qui suivent.

Volonté de l'employeur d'embaucher une personne ayant un casier judiciaire

Le fait d'avoir un casier judiciaire a été reconnu comme un obstacle majeur à l'emploi pour ces jeunes hommes. Les répondants ont indiqué qu'un grand nombre d'employeurs effectuent une vérification du casier judiciaire et s'en servent comme outil de sélection. Étant donné que la loi autorise les employeurs à prendre en compte le casier judiciaire d'un candidat à l'embauche parmi les conditions d'emploi, les vérifications de casier judiciaire sont souvent envisagées sans justification ni exigence professionnelle légitime. Lorsqu'on demande aux employeurs de justifier la nécessité d'une telle vérification, ils invoquent souvent les exigences de santé et de sécurité selon lesquelles ils doivent protéger leurs employés contre la violence en milieu de travail.

La Commission ontarienne des droits de la personne fournit des directives quant au fait de demander aux candidats à un emploi la vérification de leur casier judiciaire. Elle souligne que l'exigence selon laquelle tous les demandeurs d'emploi doivent se soumettre à une vérification de leur casier judiciaire, peu importe le poste, est injustifiée et pourrait enfreindre le Code des droits de la personne de l'Ontario. La Commission ontarienne des droits de la personne affirme que le casier judiciaire d'un candidat à l'emploi ne devrait être pris en considération que dans la mesure où il a un rapport avec le travail :

L'employeur doit examiner le dossier judiciaire de la personne et déterminer si l'infraction aurait un effet réel sur la capacité de la personne d'exercer les fonctions de l'emploi ou si elle accroîtrait les risques liés à l'emploi. Un employeur peut refuser d'embaucher une personne possédant un casier judiciaire uniquement s'il peut démontrer qu'en raison de l'infraction, la personne manque les qualités requises et exigées de façon raisonnable pour exercer les fonctions de l'emploi[28].

La Commission précise également que si l'organisation souhaite procéder à une vérification du casier judiciaire dans le cadre de son processus d'embauche, elle doit être en mesure de

[28] Commission ontarienne des droits de la personne. *L'existence d'un casier judiciaire*, non daté. Sur Internet : http://www.ohrc.on.ca/en/code_grounds/record_of_offenses

justifier sa décision au regard du « critère déterminé par la Cour suprême du Canada pour évaluer si une politique, une pratique ou une exigence est raisonnable et légitime »[29]. La vérification du casier judiciaire pour chaque poste pourrait ne pas remplir ce critère, comme il ne s'agit pas d'une exigence professionnelle légitime.

Lorsque les organisations n'ont aucune politique ou ligne directrice sur le recours à la vérification du casier judiciaire dans le processus d'embauche, cette vérification est souvent effectuée au cas par cas, possiblement par des personnes différentes dans chaque cas. Dans ce contexte, la décision pourrait être influencée par les préjugés des personnes qui mènent le processus d'embauche et donner lieu à un traitement injuste et incohérent des candidats.

De plus, une organisation qui demande la vérification du casier judiciaire dans chaque offre d'emploi pourrait créer des obstacles pour les demandeurs d'emploi qui souhaitent postuler auprès de l'organisation, mais qui estiment que leur casier judiciaire les empêcherait d'obtenir l'emploi. Cette vérification systématique aurait principalement une incidence sur les demandeurs d'emploi des communautés transgenres, noires et autochtones, comme les membres de ces communautés sont ciblés démesurément par les policiers en raison du profilage racial[30], condamnés au criminel pour des infractions mineures (p. ex. intrusion) en raison de la transphobie et du racisme dont ils sont victimes au sein du système de justice pénale[31] et confrontés à un racisme structurel qui les expose à la criminalisation. Par conséquent, il est plus probable qu'ils possèdent un casier judiciaire qui n'a aucun lien avec l'emploi ou auquel sont inscrits des renseignements non liés à une condamnation en raison de contrôles de routine ou de vérification des cartes d'identité.

Certains des fournisseurs de services interrogés ont également souligné que les employeurs ont des idées préconçues à l'égard des jeunes, des personnes racialisées et des personnes ayant un casier judiciaire. Les idées négatives concernant une personne qui fait partie des trois catégories sont encore plus marquées et donc plus difficiles à surmonter. Par conséquent, lorsque l'employeur apprend que le candidat a un casier judiciaire, ses idées préconçues font en sorte qu'il voit la jeune personne de la pire façon possible et fait des présuppositions à son sujet.

---

[29] Commission ontarienne des droits de la personne. « Demandes de renseignements reliés à l'emploi et jugés délicats », *Les droits de la personne au travail*, 3e édition, 2008. Sur Internet : http://www.ohrc.on.ca/fr/iv-situations-mettant-en-cause-les-droits-de-la-personne-%C3%A0-toutes-les-%C3%A9tapes-de-l%E2%80%99emploi/6-demandes-de-renseignements-reli%C3%A9s-%C3%A0-l%E2%80%99emploi-et-jug%C3%A9s-d%C3%A9licats

[30] Voir : Commission ontarienne des droits de la personne. *Un prix trop élevé : Les coûts humains du profilage racial*, 21 octobre 2003. Sur Internet : http://www.ohrc.on.ca/fr/un-prix-trop-%C3%A9lev%C3%A9-les-co%C3%BBts-humains-du-profilage-racial

[31] Voir : WILLIAMS, G. T. *Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario*, Toronto (Ontario), Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2006. Sur Internet : http://www.ontla.on.ca/library/repository/mon/25005/185733.pdf; RANKIN, J., WINSA, P. et NG, H. « Unequal justice: Aboriginal and black inmates disproportionately fill Ontario jails », *Toronto Star*, 4 mars 2013. Sur Internet : https://www.thestar.com/news/insight/2013/03/01/unequal_justice_aboriginal_and_black_inmates_disproportionately_fill_ontario_jails.html

Les organismes ont également indiqué qu'ils passent de nombreuses années à entretenir leurs relations avec les employeurs, dont bon nombre dirigent de petites entreprises. Ces relations sont essentielles pour disposer d'une source de placement pour les usagers. Par conséquent, ils ne veulent pas compromettre ces relations en contestant les préjugés des employeurs à l'égard des jeunes, des personnes racialisées ou des personnes ayant un casier judiciaire.

Les employés des organismes ont également indiqué que lorsqu'ils tentent de trouver un emploi pour ces usagers, la justice sociale n'est pas un argument suffisant pour les employeurs. Ceux-ci veulent plutôt savoir quels avantages ils en tireront. Les répondants ont également indiqué qu'ils doivent souvent rassurer l'employeur et dissiper la crainte des coûts liés à l'embauche d'une personne ayant un casier judiciaire. Ils soulignaient que l'octroi d'une subvention salariale est un incitatif supplémentaire pour les employeurs réticents. Certains membres du personnel des organismes ont ajouté qu'ils sont parfois en mesure de tirer parti du sens des affaires de l'employeur et de le convaincre d'embaucher un jeune ayant un casier judiciaire en utilisant un argument semblable à celui invoqué pour l'embauche des personnes handicapées, en soulignant notamment la loyauté de la personne et la probabilité qu'elle reste en poste.

Le personnel des organismes a également fait remarquer que ces difficultés ne peuvent être surmontées pour tous les employeurs et qu'il doit donc trouver des employeurs qui ne demandent pas la vérification des antécédents.

Certains membres du personnel des organismes ont également expliqué qu'ils aident ces usagers à surmonter l'obstacle que représente un casier judiciaire tout au long de leur vie en les accompagnant dans le processus de demande de pardon. Toutefois, les récents changements ont rendu ce processus plus compliqué et coûteux, ce qui permet au casier judiciaire de continuer à avoir des conséquences sur la vie du délinquant.

Les personnes interrogées ont également indiqué que les jeunes ne comprennent souvent pas les conséquences d'un casier judiciaire. Le personnel a expliqué que la société ne pardonne pas les mauvaises décisions des jeunes et que les casiers judiciaires suivent les gens tout au long de leur vie, limitant ainsi leurs possibilités de trouver un emploi. Par conséquent, de nombreux jeunes sont contraints de retomber dans la criminalité parce qu'ils ne parviennent pas à trouver un emploi et se livrent à des activités criminelles pour survivre.

Compétences sociales et préparation à l'emploi

Ces clients ont également des difficultés en ce qui a trait aux compétences sociales et à la préparation à l'emploi, ce qui demande aux organismes de consacrer plus de temps à les préparer au travail, à leur trouver un emploi et à appuyer leur réussite au travail. Le personnel des organismes a noté que certains de ces usagers n'ont pas l'habitude d'avoir à se présenter à l'heure, de participer à des services structurés, d'avoir des comptes à rendre et de respecter une hiérarchie en milieu de travail. Il a aussi souligné qu'il est assez difficile de faire en sorte que les clients se présentent à l'heure aux rendez-vous à l'organisme, et encore plus de s'assurer qu'ils arrivent toujours à l'heure au travail. De plus, certains clients présentent de faibles niveaux de littératie et de compétences techniques parce qu'ils n'ont pas terminé leurs études secondaires, ne savent pas comment chercher un emploi et ne connaissent pas les techniques d'entrevue.

Une différence dans la préparation à l'emploi a également été observée entre les jeunes hommes ayant purgé une peine dans un établissement provincial et ceux ayant purgé une peine dans un établissement fédéral. Le personnel des organismes a noté que dans les établissements correctionnels fédéraux, ces hommes ont davantage accès à des programmes et sont donc mieux préparés au travail. Les organismes ont également indiqué que les jeunes avaient tendance à avoir purgé des peines dans des établissements provinciaux, tandis que les hommes plus âgés avaient été incarcérés dans des établissements fédéraux. L'âge, le manque de maturité et le peu d'accès aux programmes font que les jeunes incarcérés dans des établissements provinciaux sont moins prêts à l'emploi.

Attentes concernant le salaire

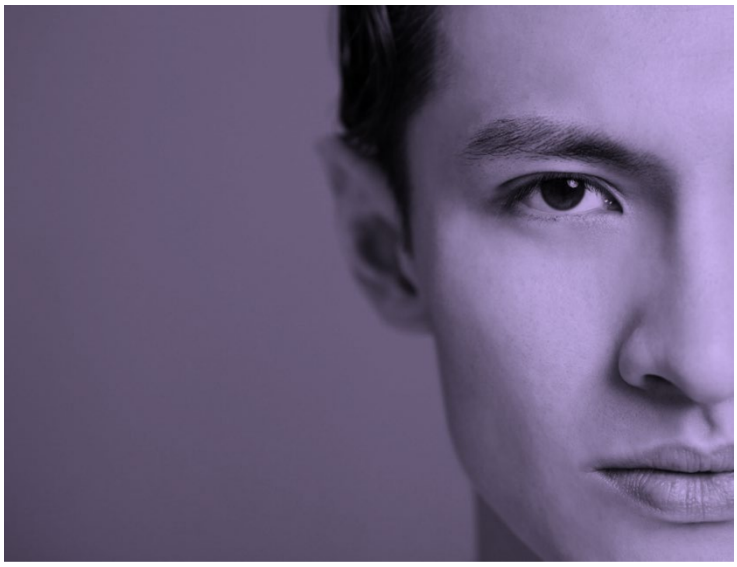
Le taux de rémunération offert par certains emplois est un défi pour certains clients qui ont l'habitude de gagner beaucoup d'argent grâce à des activités criminelles. Bien qu'ils puissent avoir des talents d'entrepreneur, les emplois pour lesquels ils sont qualifiés ne leur permettent pas de mener le style de vie auquel ils sont habitués. Ainsi, lorsqu'on travaille avec ces clients, il est nécessaire de modérer leurs attentes.

Obstacles à l'accès aux services

Le personnel des organismes a noté que ces usagers ont de multiples besoins, liés notamment à des problèmes de santé mentale, à des dépendances et à l'absence de logement stable ou convenable. Comme une personne l'a souligné, si on leur trouve un emploi sans régler ces autres problèmes, ils sont destinés à l'échec.

Quand les clients ont besoin d'accéder à plusieurs services, ceux-ci sont souvent offerts par différents organismes et à différents endroits. Il s'agit d'un obstacle, comme de nombreux services ne sont pas mobiles et demandent aux usagers de se déplacer.

De plus, certains clients ne possèdent aucune pièce d'identité, alors qu'il est nécessaire d'en présenter pour accéder à de nombreux services. De plus, ils ignorent parfois quels services leur sont offerts et manquent d'options de transport.



Estime de soi

Une autre difficulté importante qui a été cernée est la faible estime de soi chez certains jeunes hommes ayant un casier judiciaire. Beaucoup ont vécu des expériences très négatives à l'école et n'ont pas terminé leurs études secondaires. Par conséquent, ils peuvent présenter des lacunes en alphabétisation et manquer de compétences techniques. Ils sont aussi stigmatisés à cause de leur casier judiciaire, ce qui limite leurs options et fait désormais partie de leur identité. Plutôt que de reconnaître l'oppression structurelle et systémique qui a mené à ces résultats, certains de ces usagers ont intériorisé le sentiment d'oppression, ce qui a aggravé leur image et leur estime de soi.

RECOMMANDATIONS

À la lumière des constatations tirées de cette brève étude, les solutions suivantes sont proposées afin d'offrir de meilleurs services aux demandeurs d'emploi ayant un casier judiciaire.

Encourager les employeurs à mieux évaluer les candidats en procédant à une vérification du casier judiciaire

Il faut encourager les employeurs à embaucher des employés ayant un casier judiciaire. Les employeurs devraient songer à revoir les politiques et procédures, qui peuvent comprendre ce qui suit :

- Des orientations tirées du Code des droits de la personne de l'Ontario sur la vérification du casier judiciaire.
- Des suggestions de politiques sur l'examen des descriptions d'emploi pour déterminer si un casier judiciaire constitue un obstacle légitime à l'emploi.
- Des politiques sur la manière de prendre en considération une vérification positive du casier judiciaire dans le processus d'embauche, y compris des orientations sur la prise en compte de la nature, des dates et de l'étendue du casier judiciaire afin de déterminer si le candidat est apte à occuper le poste, ainsi qu'une procédure d'appel relative à l'emploi.

Suggestions de politiques à l'intention du gouvernement de l'Ontario

Le gouvernement de l'Ontario est encouragé à revoir son programme dans le but précis d'aider les jeunes adultes ayant un casier judiciaire à faire la transition vers un emploi légal. Il s'agirait notamment de faire de ces clients une priorité en reconnaissant qu'ils sont à risque de se retrouver au chômage à long terme, de tenir compte des multiples obstacles auxquels ces clients sont confrontés et de créer une structure incitative qui encouragerait les fournisseurs de services à prendre en charge ces clients difficiles à servir.

Recommandations à l'intention des organismes en ce qui concerne la prestation de services

Accès aux services

Les clients qui ont recours au programme Services d'emploi peuvent avoir des besoins complexes liés à des problèmes de santé mentale et à des troubles de l'usage de substances. Ils peuvent également avoir besoin d'autres services tels que le logement. Par ailleurs, le modèle traditionnel de prestation de services peut limiter leur capacité à accéder aux services dont ils ont besoin et qui sont souvent offerts par différents organismes et à différents endroits.

Les organismes pourraient envisager les options suivantes afin de mieux servir les clients ayant un casier judiciaire :

- Abandonner les modèles traditionnels de service et offrir plutôt des services mobiles qui se rendent dans les collectivités où vivent les clients.
- Créer des carrefours de services qui permettront aux usagers d'accéder à plusieurs services en un seul endroit.

- Fournir des services de coordination de cas et d'orientation dans les réseaux afin d'aider les clients à obtenir les services dont ils ont besoin.
- Collaborer avec d'autres organismes pour offrir des services globaux. Les organismes peuvent commencer par fournir des services d'aide à l'emploi, mais les clients auront ensuite besoin d'autres services pour conserver leur emploi, tels que des services de logement, de traitement des troubles de l'usage de substances et en santé mentale. Pour ce faire, ces organismes devront éventuellement mettre en place des services d'aiguillage, notamment vers des organismes qui sont en mesure d'offrir des programmes adaptés à la culture des clients racialisés et autochtones.

Offrir des services adaptés à la culture

Compte tenu de la surreprésentation des Autochtones et des Noirs dans les établissements carcéraux et de l'effet combiné de la race sur leur capacité à trouver un emploi, il convient de développer des services répondant aux besoins particuliers de ces populations.

Accroître la capacité des jeunes à conserver leur emploi

Les jeunes ayant un casier judiciaire doivent également bénéficier d'un soutien pour conserver leur emploi. Pour ce faire, il serait utile de leur proposer un accompagnement professionnel afin de :

- soutenir l'intégration des usagers dans le milieu de travail;
- soutenir les gestionnaires;
- régler les problèmes qui se présentent.

Crime Prevention Ottawa
Partners for a safer community
110 Laurier Avenue West, Ottawa, ON K1P 1J1
Tel: **613 580 2424**, ext. **22454**
Fax: **613 580 2593**
Email: **cpo@ottawa.ca**

crimepreventionottawa.ca

Prévention du Crime Ottawa
Ensemble vers une communauté plus sécuritaire
110, av. Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1P 1J1
Tél. : **613 580 2424**, poste **22454**
Téléc. : **613 580 2593**
Courriel : **pco@ottawa.ca**

preventionducrimeottawa.ca