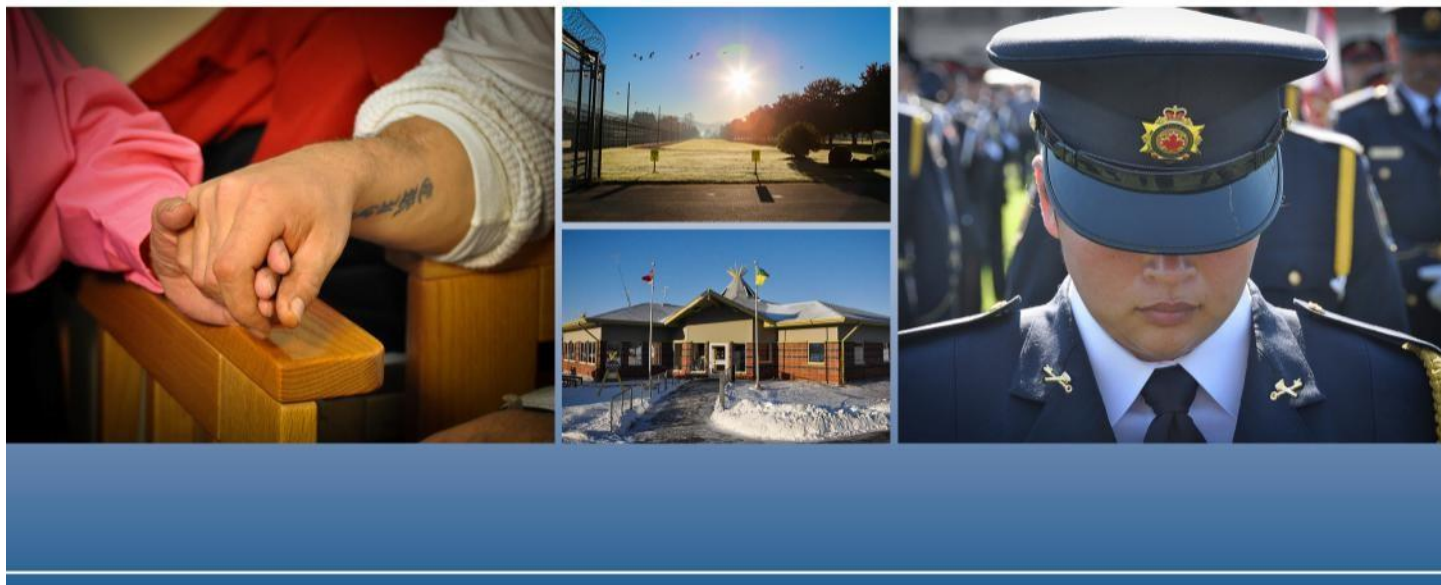


SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

TRANSFORMONS DES VIES. PROTÉGEONS LES CANADIENS.



RAPPORT DE RECHERCHE

Projet pilote sur les antécédents sociaux des Noirs dans la région de l'Ontario – Résumé des expériences du personnel et des clients

2025 N° R-485

No. de Cat.: PS83-3/485F-PDF

ISBN: 978-0-660-78413-7

This report is also available in English. Should additional copies be required, they can be obtained from the Research Branch, Correctional Service of Canada, 340 Laurier Ave. West, Ottawa, Ontario K1A 0P9.

Le présent rapport est également disponible en anglais. Pour en obtenir un exemplaire, veuillez vous adresser à la Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada, 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9.



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Projet pilote sur les antécédents sociaux des Noirs dans la région de l’Ontario – Résumé des expériences du personnel et des clients

Daniella Filoso

Nicholas Chadwick

Sara Johnson

et

Abigail White

Service correctionnel du Canada

2025

Remerciements

De nombreuses personnes ont contribué à la présente étude pour la rendre possible. Premièrement, les auteurs soulignent que le comité sur les antécédents sociaux des Noirs (ASN) du district central de l'Ontario a mis sur pied le projet pilote et est ainsi à l'origine de l'élan qui a porté la présente recherche.

Les auteurs souhaitent exprimer leur gratitude à Annette Martin et Ann Ewing, de l'administration régionale de l'Ontario du Service correctionnel du Canada (SCC), ainsi qu'à Lori-Anne Beckford, du district central de l'Ontario, qui ont directement participé à la planification du projet, à la création du questionnaire et à la collecte des données. Les auteurs aimeraient aussi remercier leurs collègues de l'administration centrale, à savoir Katherine Cole, Edwidge Vincent et Jude Clyke du Secteur des affaires publiques, de la culture et de l'engagement, ainsi que Katherine Belhumeur, Michèle Bourbonnais, Anne-Charlotte Ogbechi, Bill Rasmus et Emmanuel Rutsimbo du Secteur des opérations et des programmes correctionnels, qui ont fourni des commentaires utiles et partagé leur expertise tout au long du projet. Merci également à Ian Broom pour sa révision attentive du présent rapport.

Enfin, la recherche n'aurait pas été possible sans la participation des agents de libération conditionnelle du SCC et des personnes noires placées sous la responsabilité du SCC dans la région de l'Ontario.

Résumé

Mots clés : *antécédents sociaux des Noirs, expériences vécues, formation et perfectionnement, motivation et engagement.*

Les personnes noires sont surreprésentées dans le système canadien de justice pénale, surtout en Ontario. Afin d'améliorer les résultats des personnes noires incarcérées, un groupe de membres du personnel du SCC a mis en œuvre le projet pilote sur les antécédents sociaux des délinquants noirs dans la région de l'Ontario. Le projet pilote sur les antécédents sociaux des Noirs (ASN) vise notamment à améliorer la compréhension qu'ont les employés des contextes sociaux, politiques et systémiques historiques dans lesquels s'inscrivent les expériences vécues par les personnes noires placées sous la surveillance du SCC ainsi qu'à tenir compte de ces renseignements dans les évaluations et les décisions du SCC, entre autres objectifs. Le présent rapport a pour but de résumer les expériences du personnel et des clients en matière d'ASN dans la région de l'Ontario.

Pour recueillir des renseignements sur les expériences des participants, des questionnaires en ligne et papier ont été distribués aux agents de libération conditionnelle et aux clients, respectivement, dans la région de l'Ontario. Les réponses fournies aux questionnaires en ligne ont été téléchargées, et les questionnaires papier remplis ont été postés à la Direction de la recherche de l'administration centrale, après quoi leur contenu a été saisi manuellement en vue de l'analyse des données.

Les résultats ont révélé que le personnel estimait que le matériel de formation sur les ASN avait une incidence positive sur ses connaissances et sa sensibilisation relativement aux contextes qui ont eu une incidence sur les personnes dont ils sont responsables. Toutefois, les résultats ont aussi montré un écart entre les perceptions du personnel et des clients quant à la façon dont le projet pilote sur les ASN peut avoir une incidence sur la connaissance qu'a le personnel des antécédents sociaux et des cycles de délinquance des clients. Plus précisément, la proportion de membres du personnel qui ont trouvé que le processus sur les ASN avait été utile pour les aider à comprendre les antécédents de leurs clients (67,1 %) était plus élevée que la proportion de clients qui estimaient que le fait d'avoir effectué l'exercice sur les ASN avait aidé leur équipe de gestion des cas (EGC) à comprendre leur cycle de délinquance (38,9 %). Un autre écart entre les réponses des membres du personnel et des clients a été observé lors de l'examen de la façon dont l'exercice sur les ASN a eu une incidence sur les niveaux de motivation et d'engagement des clients. D'autres constatations relatives aux membres du personnel et aux clients indiquent qu'il existe une volonté de voir l'apparition, au SCC, d'un nombre accru de rôles spécialisés ainsi que de nouveaux programmes et de nouvelles mesures de soutien à l'intention des Noirs.

Les résultats sont analysés dans le contexte de l'élaboration et de la mise en œuvre futures du projet pilote sur les ASN.

Tables des matières

Remerciements.....	ii
Résumé.....	iii
Liste des tableaux.....	vi
Liste des annexes	vii
Introduction.....	1
Méthode	6
Résultats.....	9
Bibliographie.....	33

Liste des tableaux

Tableau 1	<i>Fréquence des lieux de travail indiqués par les membres du personnel participants.</i>	10
Tableau 2	<i>Fréquence des réponses des membres du personnel participants à la question « Dans quelle mesure la formation sur les ASN et la documentation connexe ont-elles modifié votre connaissance et votre perception des antécédents des délinquants noirs ainsi que de leurs répercussions sur la gestion des cas et la planification correctionnelle des délinquants noirs? »</i>	11
Tableau 3	<i>Parmi les membres du personnel participants qui ont assisté à la séance sur les questions ethnoculturelles 2023-2024 du PPCALC, réponses à la question « À votre avis, dans quelle mesure la formation vous a-t-elle aidé à ... »</i>	12
Tableau 4	<i>Fréquence et pourcentage relatifs aux types de rapports pour lesquels les membres du personnel ont trouvé difficile l'intégration des ASN</i>	13
Tableau 5	<i>Fréquence et pourcentage des réponses des membres du personnel participants à la question « Dans quelle mesure croyez-vous que le processus lié aux ASN... »</i>	15
Tableau 6	<i>Fréquence des réponses à des questions posées aux membres du personnel participants</i>	17
Tableau 7	<i>Fréquence et pourcentage relativement au nombre d'années de la peine actuelle purgées par les clients participants.</i>	18
Tableau 8	<i>Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants à la question « Pensez-vous que le processus relatif aux antécédents sociaux des Noirs permet de répondre à vos besoins culturels uniques? Veuillez expliquer votre réponse. »</i>	20
Tableau 9	<i>Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants au sujet de la mesure dans laquelle le processus lié aux ASN a été utile dans certains domaines.</i>	21
Tableau 10	<i>Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants à la question « Pensez-vous que le processus relatif aux ASN peut vous aider dans votre parcours de réhabilitation? Dans la négative, pourquoi pas? »</i>	22
Tableau 11	<i>Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants à la question « Quels sont les services que le SCC n'offre pas déjà et qui, selon vous, pourraient vous aider en tant que délinquant noir? »</i>	24
Tableau 12	<i>Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants à la question « Au cours de votre peine actuelle, avez-vous participé à des initiatives ou à des programmes conçus pour répondre à des besoins culturels (p. ex. Urban Rez) au sujet desquels vous aimeriez formuler des commentaires? »</i>	25
Tableau 13	<i>Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants à la question « Avez-vous des suggestions ou des commentaires à propos d'autres mesures que le SCC pourrait prendre pour aider les délinquants noirs? »</i>	26

Liste des annexes

Annexe A : Questionnaire à l'intention du personnel.....	35
Annexe B : Questionnaire à l'intention des clients.....	43

Introduction

Des recherches antérieures ont montré que les Noirs sont surreprésentés dans le système de justice pénale tant au Canada (Justice Canada, 2022) qu'ailleurs (p. ex. aux États-Unis; Clark-Moorman et Velázquez, 2023). En ce qui concerne précisément les unités opérationnelles du SCC, les Noirs représentent 3,5 % de la population canadienne, mais 9 % de la population carcérale du SCC (SCC, 2023). Cette surreprésentation est encore plus prononcée en Ontario. Selon Statistique Canada (2019), les personnes noires/antillaises représentaient 4,7 % de la population de l'Ontario en 2016. Toutefois, en juin 2024, les personnes noires/antillaises représentaient 17,4 % des personnes incarcérées sous responsabilité fédérale et 16,3 % des personnes surveillées dans la collectivité par le système correctionnel fédéral (Système intégré de rapports – Modernisé, 2024) dans la région de l'Ontario.

En plus du fait que les personnes noires sont surreprésentées dans le système correctionnel fédéral, des rapports antérieurs ont souligné que les Noirs sont particulièrement susceptibles de vivre tout un éventail d'expériences négatives ou d'obtenir des résultats négatifs pendant leur incarcération ou leur surveillance dans la collectivité. Par exemple, un rapport du Bureau de l'enquêteur correctionnel (BEC) a révélé que les personnes noires placées sous la garde du SCC étaient surreprésentées dans les unités à sécurité maximale et d'isolement, et qu'elles étaient plus susceptibles d'être visées par un nombre disproportionné d'accusations d'infractions disciplinaires et d'être impliquées dans des incidents de recours à la force (BEC, 2013). On a observé, dans un récent rapport du SCC, une tendance similaire selon laquelle les détenus noirs étaient moins susceptibles de recevoir une cote de sécurité minimale lors de leur évaluation initiale et plus susceptibles d'être des « instigateurs/fréquentations » dans le cadre d'incidents en établissement, en comparaison avec les personnes blanches (SCC, 2022). En ce qui concerne la cote de sécurité, Smeth et coll. (2024) ont constaté que les hommes noirs recevaient leurs cotes de sécurité réévaluées plus lentement que les hommes blancs, même en présence de mesures de contrôle liées à des facteurs/différences clés. On a aussi établi que les personnes noires incarcérées étaient moins susceptibles que les personnes blanches de participer aux activités de CORCAN, qui offrent des possibilités d'emploi et de formation professionnelle aux détenus (SCC, 2022).

Malgré les résultats en détention éparpillés susmentionnés, une récente recherche du SCC

(Chadwick et coll., 2024) a souligné que si on tenait compte des différences pertinentes sur le plan du risque, on constatait que les hommes noirs et les femmes noires présentaient des résultats postlibératoires dans la collectivité supérieurs à ceux des hommes blancs et des femmes blanches. Plus précisément, la probabilité de réincarcération des hommes noirs pour toute raison était inférieure de 35 % à celle des hommes blancs, et leur possibilité de réincarcération en raison d'une nouvelle infraction y était inférieure de 73 %.

Afin d'aider (1) à répondre aux préoccupations concernant la disparité au chapitre de la détermination de la peine et la surreprésentation et (2) à améliorer davantage les résultats des personnes noires dans la collectivité, le ministère de la Justice du Canada s'efforce d'élaborer une stratégie en matière de justice pour les personnes noires, qui est la réponse du gouvernement fédéral au racisme envers les personnes noires et à la discrimination systémique qui a mené à la surreprésentation des personnes noires dans le système de justice pénale du Canada. Le soutien à la mise en œuvre, à l'échelle du Canada, d'évaluations de l'incidence de l'origine ethnique et culturelle (EIOEC) avant la détermination de la peine est un exemple de mesure prise par le ministère de la Justice pour remédier à ces enjeux. L'objectif des EIOEC est d'expliquer aux juges chargés de la détermination de la peine le lien entre les expériences vécues du délinquant en matière de racisme et de discrimination, les infractions commises et l'expérience du délinquant dans le système de justice (Justice Canada, 2021). Dans le cadre d'un examen systématique, Eizadirad et Leslie (2024) mentionnent que les EIOEC sont susceptibles de créer des résultats davantage équitables pour les personnes noires par la promotion de « solutions de rechange communautaires à l'incarcération qui sont associées à un taux de récidive moindre » [traduction] (p. 42). Toutefois, comme les EIOEC sont préparées avant la détermination de la peine, les territoires de compétence qui imposent des peines aux Noirs doivent effectuer du travail supplémentaire. C'est là une des raisons pour lesquelles un groupe de membres du personnel du SCC du district central de l'Ontario ont mis sur pied le projet pilote sur les antécédents sociaux des délinquants noirs. Il est important de souligner que le projet pilote sur les ASN a été étendu à l'ensemble des établissements et des unités opérationnelles dans la collectivité pour hommes en Ontario. Même si on s'efforce actuellement d'adapter le projet pilote sur les ASN aux femmes placées sous la garde du SCC, il n'a pas encore été officiellement mis en œuvre dans les établissements pour femmes.

Le projet pilote sur les ASN a plusieurs objectifs. En premier lieu, le projet pilote vise à

améliorer la compréhension qu'ont les employés du SCC du contexte social, politique et systémique historique dans lequel s'inscrivent les réalités vécues par les personnes noires incarcérées dans les établissements correctionnels du SCC (ou sous surveillance dans la collectivité). Le projet pilote vise aussi à : (1) veiller à ce que les renseignements sur les ASN soient utilisés dans les évaluations et les décisions du SCC, (2) élargir l'accès aux interventions et au soutien tenant compte de la culture, (3) améliorer les relations de travail entre le personnel du SCC et les détenus noirs, et (4) veiller à ce que le Comité d'intervention correctionnelle¹ tienne compte des ASN dans ses décisions. Le projet pilote sur les ASN est présentement appliqué selon deux volets : (1) collecte de renseignements et évaluation, et (2) interventions et mesures de soutien tenant compte de la culture élargies. Le volet de la collecte de renseignements et de l'évaluation est mené à bien par les agents de libération conditionnelle (ALC), quand ils discutent avec les personnes noires dont ils sont responsables. Les ALC se servent d'une série de questions d'orientation portant sur les ASN dans le contexte canadien. Ces questions ont été préparées en consultation avec des membres de divers groupes ethnoculturels et avec des universitaires experts de la lutte contre le racisme. Les renseignements sur les ASN sont intégrés à divers rapports liés à la gestion des cas, notamment le profil criminel et le Plan correctionnel. On s'attend à ce qu'ainsi, les renseignements sur les ASN aident à mettre en contexte les facteurs qui ont mené aux démêlés d'une personne avec le système de justice pénale et orientent des stratégies visant à appuyer les personnes tout au long de leur peine ainsi qu'à favoriser une réinsertion sociale réussie. Voici quelques exemples de questions utilisées pour guider la discussion : « Où êtes-vous né? S'il ne s'agit pas du Canada, quel est votre pays d'origine et comment vous et votre famille avez-vous vécu votre immigration? », « Quelle était votre situation familiale pendant votre enfance? », « Avez-vous terminé vos études secondaires? » et « Quelle a été votre expérience avec la police, le système judiciaire et les services correctionnels? » En posant des questions de type, on cherche à mieux comprendre les désavantages historiques qui peuvent être associés au crime et à résumer ces expériences dans des documents officiels.

¹ « Il existe un Comité d'intervention correctionnelle (CIC) dans tous les établissements. Le principal rôle de ce comité est de s'assurer que les délinquants sont affectés à des programmes répondant à leurs besoins à cet égard, lesquels sont énoncés dans leur Plan correctionnel. Le comité est également chargé de mettre fin aux affectations ou de les suspendre. Toutes les décisions avec leurs motifs sont consignées dans les comptes rendus et dans le SGD. Le comité fait en outre le suivi des programmes disponibles et des besoins en matière de programmes ». (SCC, 2024, paragr. 1).

Il est important qu'une initiative comme le projet pilote sur les ASN comprenne une composante de recherche pour déterminer si elle fonctionne comme prévu (p. ex. production de résultats plus positifs pour le personnel et les hommes sous la surveillance du SCC, comme l'amélioration des relations de travail, etc.). Les questionnaires ont permis de recueillir les commentaires de membres du personnel du SCC et d'hommes noirs sous surveillance fédérale dans les installations du SCC et dans la collectivité, pour déterminer ce qui fonctionne bien et ce qui doit être amélioré. Le présent rapport a pour but de résumer les constatations tirées de ces questionnaires et de déterminer les domaines qui justifient une étude plus approfondie aux fins de l'élargissement de l'initiative sur les ASN dans d'autres régions. Plus précisément, le questionnaire à l'intention du personnel visait à répondre aux questions de recherche suivantes :

- 1) Les membres du personnel ont-ils profité des possibilités de formation sur les ASN, et ces possibilités leur ont-elles permis d'obtenir une meilleure compréhension des antécédents, des risques et des besoins propres aux personnes noires?
- 2) Le personnel trouve-t-il difficile d'intégrer les ASN dans les rapports de gestion de cas?
- 3) Les ASN ont-ils amélioré la relation de travail entre les agents de libération conditionnelle et les personnes noires qu'ils surveillent, et ont-ils entraîné des changements au chapitre de l'engagement et de la motivation? Dans l'affirmative, cela a-t-il eu une incidence sur les résultats de ces personnes?

De surcroît, le questionnaire distribué à des hommes noirs incarcérés ou sous surveillance dans la collectivité visait à répondre aux questions suivantes :

- 1) Les hommes noirs sous la surveillance du SCC (c.-à-d. incarcérés ou surveillés dans la collectivité) sont-ils au courant du projet pilote sur les ASN et, le cas échéant, comment en ont-ils appris l'existence?
- 2) Les personnes dont le cas a été soumis à l'éclairage des ASN sont-elles d'avis que les questions représentent fidèlement les expériences qu'elles ont vécues?
- 3) Les hommes noirs sous la surveillance du SCC sont-ils d'avis que le projet pilote sur les ASN a haussé leur niveau de motivation et d'engagement relativement à leur Plan correctionnel?
- 4) Quelles mesures de soutien supplémentaires le SCC peut-il offrir aux hommes noirs pour contribuer à combler leurs besoins?

Le reste du présent rapport résume la méthode de recherche et les résultats de la recherche, et il présente une analyse des répercussions des résultats. Les résultats aideront à éclairer et, potentiellement, à améliorer les ASN, ainsi qu'à orienter l'élargissement possible de l'initiative sur les ASN à d'autres régions.

Méthode

Élaboration du questionnaire et collecte des données

Élaboration du questionnaire. Les deux versions du questionnaire sur les ASN (c.-à-d. le questionnaire pour le personnel et pour les clients²) ont été élaborées en collaboration avec le comité sur les ASN³ de la région de l'Ontario ainsi qu'avec des intervenants des administrations régionale et nationale. Le questionnaire pour le personnel comportait 14 questions (une combinaison de questions ouvertes et avec échelle de classement) qui évaluaient l'engagement relativement aux possibilités de formation sur les ASN, les difficultés liées à l'intégration des ASN aux rapports de gestion des cas ainsi que les niveaux d'engagement et de motivation des personnes relevant de la responsabilité des membres du personnel (avoir l'annexe A). Le questionnaire destiné aux clients comportait 24 questions (une combinaison de questions ouvertes et avec échelle de classement) qui évaluaient la sensibilisation à l'initiative sur les ASN, les antécédents ethnoculturels, la relation avec les équipes de gestion des cas, la motivation à se pencher sur les domaines de besoins ainsi que l'engagement général relativement au Plan correctionnel (voir l'annexe B).

Collecte des données. Les questionnaires à l'intention du personnel ont été distribués à tous les ALC de la région de l'Ontario en mars 2024. Le questionnaire a été distribué au moyen d'un courriel envoyé par la direction régionale, courriel qui comprenait un résumé du projet pilote sur les ASN, des détails sur la raison pour laquelle les questionnaires étaient distribués et un lien vers le questionnaire lui-même. Il fallait compter environ 15 minutes pour remplir le questionnaire, et ce dernier a été mis à la disposition du personnel en ligne, au moyen du logiciel Snap Surveys, pendant quatre semaines. Les gens pouvaient choisir de répondre ou non au questionnaire, et les participants demeuraient anonymes. Au total, 111 questionnaires ont été reçus de la part des quelque⁴ 350 ALC qui avaient été invités à participer, ce qui représente un

² Afin d'utiliser un langage inclusif, nous désignons les personnes incarcérées et les personnes sous surveillance dans la collectivité en indiquant qu'il s'agit de « clients » du SCC. Si le terme « délinquant » est utilisé (c.-à-d. dans les résultats/tableaux), c'est pour respecter la terminologie employée dans le questionnaire.

³ Le comité sur les ASN est un groupe de membres du personnel du SCC du district central de l'Ontario qui a élaboré — et qui continue d'élaborer — l'initiative sur les ASN par l'entremise de réunions et de séances de rétroaction avec des clients noirs. Le comité compte des membres dans presque toutes les unités opérationnelles de l'Ontario ainsi que des membres de l'administration centrale et de la région de l'Atlantique, qui participent ponctuellement aux activités du comité (SCC, 2023).

⁴ Puisque la stratégie de recrutement reposait sur le fait que la haute direction devait envoyer l'invitation à répondre au questionnaire aux ALC, le nombre précis de participants potentiels était inconnu. Le nombre approximatif d'ALC

taux de réponse d'environ 32 %. Ce taux est plus bas que ce qui a été observé dans un récent examen des taux de réponse de 1 071 sondages en ligne (44,1 %; Wu et coll., 2022).

Les questionnaires à l'intention des clients ont été distribués en format papier dans l'ensemble des bureaux de libération conditionnelle et des établissements pour hommes de la région de l'Ontario. Avant la distribution du questionnaire, des affiches encourageant les gens à participer à l'étude avaient été rendues accessibles, et on y trouvait des renseignements au sujet de l'initiative sur les ASN et de l'occasion à venir de répondre au questionnaire. Dans les établissements, des affiches étaient visibles dans les bureaux du Comité de détenus et dans chaque unité. Dans la collectivité, des affiches étaient visibles dans les bureaux de libération conditionnelle. En plus de faire connaître l'existence du formulaire, les ALC ont encouragé les clients dont ils avaient la responsabilité à répondre au questionnaire s'ils le voulaient. Le personnel de bureau de l'administration régionale de l'Ontario a préparé et distribué des trousseaux qui contenaient le questionnaire papier et des enveloppes préaffranchies dont les participants pouvaient se servir après avoir répondu au questionnaire. Les personnes incarcérées ont été invitées à soumettre leurs questionnaires remplis dans les boîtes aux lettres de leur unité, tandis que les personnes sous surveillance dans la collectivité devaient placer leurs enveloppes dans les boîtes aux lettres présentes dans la collectivité. Toutes les enveloppes étaient destinées et ont été postées à la Direction de la recherche, à l'administration centrale. Les réponses étaient confidentielles, et les participants pouvaient demeurer anonymes. Initialement, la période de collecte des données était concurrente à la période fixée pour le questionnaire à l'intention du personnel (de mars 2024 à avril 2024), mais elle a été prolongée jusqu'en mai 2024, approximativement, pour augmenter le nombre de questionnaires remplis. Au moment de la distribution du questionnaire, il y avait environ 400 hommes noirs incarcérés et 400 hommes noirs sous surveillance dans la collectivité. Au total, 119 questionnaires remplis ont été reçus (taux de réponse de 15 %), mais la grande majorité des questionnaires remplis ont été reçus d'établissements pour hommes (104; taux de réponse de 26 %). Ce taux est inférieur à ce qui a été observé dans des recherches antérieures auprès de personnes incarcérées dans des établissements du SCC (48 %; Zakaria et coll., 2010).

est dérivé du nombre de personnes occupant des postes d'ALC dans la région de l'Ontario au moment de la distribution du questionnaire.

Saisie et analyse des données

Les réponses tirées du questionnaire à l'intention du personnel ont été téléchargées à partir du site Web Snap Surveys, tandis que les réponses tirées du questionnaire à l'intention des clients en établissement et dans la collectivité ont été saisies manuellement dans le progiciel de statistiques pour les sciences sociales (SPSS) par un membre de l'équipe de recherche. Le nettoyage des données et l'analyse des données quantitatives ont été menés dans SPSS. Le nettoyage des données comprenait l'examen des données manquantes, l'éventail de réponses à chaque question, la vérification des valeurs aberrantes et la vérification de la validité logique des questions sautées tout au long du questionnaire. L'analyse thématique des données qualitatives tirées des réponses ouvertes fournies au questionnaire à l'intention du personnel a été effectuée par trois membres de l'équipe de recherche. Chacun des trois membres du personnel était chargé d'examiner toutes les réponses et d'élaborer des thèmes connexes pour une question. Une approche similaire a été adoptée pour analyser les réponses des personnes en établissement et dans la collectivité. Les trois membres de l'équipe de recherche ont réglé verbalement, entre eux, l'ensemble des incertitudes ou des désaccords.

Résultats

Réponses du personnel

Cent onze ALC de toute la région de l'Ontario ont répondu au questionnaire sur les ASN à l'intention du personnel. Onze (9,9 %) de ces participants provenaient d'une unité opérationnelle pour femmes ($n = 9$ de l'Établissement pour femmes Grand Valley; $n = 2$ de l'unité de surveillance des femmes du centre-ville de Toronto). Les 100 autres participants (90,1 %) travaillaient dans une unité opérationnelle pour hommes au moment de la participation (voir le tableau 1 pour une ventilation). En raison de la taille réduite de l'échantillon provenant d'unités opérationnelles pour femmes, les réponses du personnel de ces unités opérationnelles ont été retirées des analyses subséquentes. Ainsi, les réponses ci-dessous tiennent compte des 100 participants travaillant dans des unités opérationnelles pour hommes. Lorsque les résultats présentés sont liés à ces 100 participants, seules les fréquences (et non les pourcentages) sont montrées afin d'éviter toute redondance. Il y avait une répartition presque égale entre les membres du personnel qui travaillaient dans un établissement ($n = 51$; 51,0 %) et ceux qui travaillaient dans la collectivité ($n = 49$; 49,0 %; voir le tableau 1). Il convient de mentionner qu'un participant a indiqué ne pas avoir examiné le document d'orientation sur les ASN; les réponses de ce participant ont néanmoins été conservées dans les analyses subséquentes.

Tableau 1

Fréquence des lieux de travail indiqués par les membres du personnel participants.

	N = 100 n
Établissements	
Warkworth	15
Joyceville	13
Collins Bay	11
Beaver Creek	6
Autre ^a	6
Collectivité	
Bureau de libération conditionnelle de Durham	9
Bureau sectoriel de libération conditionnelle d'Ottawa	7
Bureaux sectoriels de libération conditionnelle de Toronto ^b	6
Centres correctionnels communautaires ^c	5
Autre ^d	22

^a Inclut les établissements de Bath et de Millhaven. ^b Inclut les bureaux sectoriels de libération conditionnelle de l'Est de Toronto, de l'Ouest de Toronto et du centre-ville de Toronto. ^c Inclut les centres correctionnels communautaires Henry Trail et Keele.

^d Inclut les bureaux sectoriels de libération conditionnelle de Barrie, de Brantford, d'Hamilton, de Keele, de Kingston, de London, de North Bay, de Peterborough, de Sudbury et de Windsor. Les réponses ne sont pas présentées individuelles en raison de leur faible nombre (< 5).

Ressources de formation et de perfectionnement. Dans l'ensemble, la plus grande proportion de participants ($n = 51$; 51,0 %) ont indiqué que la formation sur les ASN et la documentation connexe étaient utiles « dans une certaine mesure » pour modifier leur connaissance et leur perception des antécédents des Noirs ainsi que de leurs répercussions sur la gestion des cas et la planification correctionnelle des personnes noires (voir le tableau 2). De plus, la plupart des participants ($n = 71$; 71,0 %) ont indiqué *ne pas* avoir eu l'occasion de participer à une visite sur place du comité sur les ASN. Cependant, parmi les 29 participants qui ont pris part à une visite sur place du comité sur les ASN, la majorité ($n = 20/29$; 69,0 %) ont indiqué que la visite sur place et les renseignements fournis avaient été utiles (c.-à-d. ont répondu « dans une certaine mesure » ou « dans une grande mesure »). Seule une faible proportion ($n = 5/29$; 17,2 %) des participants n'ont pas trouvé la visite sur place et les renseignements utiles (c.-à-d. ont répondu « pas du tout » ou « très peu ») ou ont trouvé que la formation avait eu un effet « neutre » ($n = 4/29$; 13,8 %).

Tableau 2

Fréquence des réponses des membres du personnel participants à la question « Dans quelle mesure la formation sur les ASN et la documentation connexe ont-elles modifié votre connaissance et votre perception des antécédents des délinquants noirs ainsi que de leurs répercussions sur la gestion des cas et la planification correctionnelle des délinquants noirs? »

	<i>N</i> = 100
	<i>n</i>
1 – Pas du tout	4
2 – Très peu	6
3 – Neutre	22
4 – Dans une certaine mesure	51
5 – Dans une grande mesure	17

Pour ce qui est du Programme de perfectionnement continu des agents de libération conditionnelle (PPCALC) de 2023-2024, 83 participants (83,0 %) ont indiqué avoir participé à une séance sur les questions ethnoculturelles présentée par un instructeur et qui a fourni des renseignements contextuels et de l'orientation sur la mise en œuvre de l'initiative sur les ASN. Parmi ces 83 participants, la plus grande proportion ont indiqué que la séance les avait aidés « dans une certaine mesure » à comprendre les ASN ($n = 42$; 50,6 %), et 22 % d'entre eux ($n = 18$) ont indiqué que la séance les avait aidés « dans une grande mesure ». De façon similaire, 42 de ces 83 participants (50,6 %) ont aussi indiqué que la séance les avait aidés « dans une certaine mesure » à appliquer les notions liées aux ASN dans leur travail, et 16 % d'entre eux ($n = 13$) ont indiqué que la séance les y avait aidés « dans une grande mesure » (voir le tableau 3).

Tableau 3

Parmi les membres du personnel participants qui ont assisté à la séance sur les questions ethnoculturelles 2023-2024 du PPCALC, réponses à la question « À votre avis, dans quelle mesure la formation vous a-t-elle aidé à... »

	N = 83				
	1 – Pas du tout	2 – Très peu	3 – Neutre	4 – Dans une certaine mesure	5 – Dans une grande mesure
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Comprendre les ASN? ^a	1 (1,2)	5 (6,0)	15 (18,1)	42 (50,6)	18 (21,7)
Appliquer les ASN dans le cadre de votre travail? ^b	3 (3,6)	10 (12,0)	14 (16,9)	42 (50,6)	13 (15,7)

^a Il y avait des données manquantes pour cette question dans le cas de deux participants. Pour cette raison, la somme des réponses ne sera pas de 83/100 %. ^b Il y avait des données manquantes pour cette question dans le cas d'un participant. Pour cette raison, la somme des réponses ne sera pas de 83/100 %.

Application des ASN aux rapports. On a aussi demandé aux membres du personnel du SCC de combien de personnes noires ils étaient actuellement responsables⁵. La plus grande proportion des répondants ($n = 62$) ont indiqué qu'ils étaient responsables d'entre une et cinq personnes noires, et les membres du deuxième groupe de répondants en importance ($n = 22$) ont indiqué être responsables d'entre six et 10 personnes noires. Les autres participants ont répondu être responsables d'entre 11 et 15 personnes noires ($n = 9$) ou de plus de 15 personnes noires ($n = 5$). Quand on leur a demandé s'ils avaient appliqué les ASN à des personnes noires dont ils avaient la responsabilité, 85 participants ont répondu « Oui ».

Parmi les 85 participants qui avaient appliqué les ASN à des personnes dont ils étaient responsables, 46 (54,1 %) les avaient appliqués à entre une et cinq personnes, 19 (22,4 %) les avaient appliqués à entre six et 10 personnes, cinq (5,9 %) les avaient appliqués à entre 11 et 15 personnes et 14 (16,5 %) les avaient appliqués à plus de 15 personnes⁶. De plus, un peu moins du tiers de ces participants ($n = 27/85$; 31,8 %) ont trouvé difficile de résumer les ASN et de les intégrer à divers rapports. Le tableau 4 présente les réponses concernant les rapports pour lesquels les membres du personnel du SCC ont éprouvé le plus de difficultés; le Plan

⁵ Il y avait des données manquantes pour cette question dans le cas de deux participants.

⁶ Il y avait des données manquantes pour cette question dans le cas d'un participant.

correctionnel était la réponse la plus fréquemment choisie ($n = 23/27$; 85,2 %).

Tableau 4

Fréquence et pourcentage relatifs aux types de rapports pour lesquels les membres du personnel ont trouvé difficile l'intégration des ASN

<i>N = 27</i>		
	<i>n</i>	%
Évaluation préliminaire	3	11,1
Profil criminel	3	11,1
Plan correctionnel	23	85,2
Évaluation en vue d'une décision	16	59,3

Remarque : Les participants pouvaient sélectionner plus d'une réponse. Pour cette raison, la somme des valeurs ne correspond pas à 27/100 %.

Afin d'aider le personnel à rédiger ses rapports, on a posé aux participants une question ouverte sur les ressources supplémentaires qui les aideraient à intégrer les ASN dans ces rapports⁷. Quatorze membres du personnel ont fourni une réponse, et les réponses ont ensuite été regroupées selon les thèmes sous-jacents. La réponse la plus fréquente (sept répondants sur 14) indiquait qu'il y avait un besoin de directives supplémentaires sur la mise en œuvre des ASN, y compris du matériel supplémentaire, des exemples et davantage de formation. Deux des réponses mentionnaient que plus de temps était requis pour rassembler l'information. Un répondant a indiqué qu'il serait utile de pouvoir compter sur du personnel spécialisé possédant une expertise en matière d'ASN qui pourrait offrir du soutien ou qui serait en mesure de mener à bien l'évaluation sur les ASN.

Incidence des ASN. On a demandé aux membres du personnel du SCC qui avaient appliqué les ASN à leurs clients noirs ($n = 85$) dans quelle mesure le processus lié aux ASN avait amélioré certains résultats pour leurs clients noirs (voir le tableau 5). Environ 31 % des répondants ont indiqué que le processus lié aux ASN les avait aidés à améliorer leur relation de travail avec les clients noirs dont ils ont la responsabilité (si on combine les réponses « dans une certaine mesure » et « dans une grande mesure »). Les réponses indiquaient que les ALC estimaient que le processus lié aux ASN avait aidé l'EGC à mieux comprendre les antécédents, le risque et les besoins propres aux délinquants noirs dans une certaine mesure (51,0 %) ou dans

⁷ Deux réponses n'ont pas pu être classées, car elles n'étaient pas liées aux thèmes qui ont émergé des autres réponses, et elles ne répondaient pas directement à la question sur l'intégration des ASN aux rapports de gestion des cas.

une grande mesure (16,0 %). Cependant, les réponses des membres du personnel pour les autres indicateurs donnaient à penser que, dans la plupart des cas, les ASN n'avaient pas eu l'incidence souhaitée sur leurs clients. Par exemple, quand on leur a demandé si les ASN avaient augmenté le niveau de motivation des clients noirs dont ils ont la responsabilité, plus de la moitié des répondants ont indiqué qu'il n'y avait pas eu de changement du tout (31,8 %) ou qu'il y avait eu très peu de changement (21,2 %).

Tableau 5

Fréquence et pourcentage des réponses des membres du personnel participants à la question « Dans quelle mesure croyez-vous que le processus lié aux ASN... »

N = 85					
	1 – Pas du tout	2 – Très peu	3 – Neutre	4 – Dans une certaine mesure	5 – Dans une grande mesure
	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)
A amélioré votre relation de travail avec les délinquants noirs dont vous avez la responsabilité?	16 (18,8)	18 (21,2)	25 (29,4)	18 (21,2)	8 (9,4)
A augmenté le niveau d'engagement des délinquants noirs dont vous avez la responsabilité?	23 (27,1)	17 (20,0)	20 (23,5)	22 (25,9)	3 (3,5)
A augmenté le niveau de motivation des délinquants noirs dont vous avez la responsabilité? ^a	27 (31,8)	18 (21,2)	26 (30,6)	12 (14,1)	1 (1,2)
A permis à l'EGC de mieux comprendre les antécédents, le risque et les besoins propres aux délinquants noirs?	8 (9,4)	6 (7,1)	14 (16,5)	43 (50,6)	14 (16,5)
A mené à des résultats différents pour les délinquants noirs, comme une augmentation des services et des activités adaptés à la culture, une révision à la baisse de la cote de sécurité et une mise en liberté sous condition?	21 (24,7)	18 (21,2)	31 (36,5)	9 (10,6)	6 (7,1)

^a Il y avait des données manquantes pour cette question dans le cas d'un participant. Pour cette raison, la somme des réponses ne sera pas de 85/100 %.

On a demandé — au moyen d'une question ouverte — aux membres du personnel d'unités opérationnelles pour hommes qui avaient appliqué les ASN aux clients dont ils ont la responsabilité de fournir des observations générales sur la façon dont leurs clients avaient réagi à

l'application des ASN à leur cas. Les réponses s'inscrivaient dans plusieurs catégories différentes. La réponse la plus courante chez les membres du personnel (11 répondants sur 40) était que beaucoup de leurs clients noirs étaient d'avis que l'initiative sur les ASN était raciste et/ou offensante⁸. De façon similaire, trois répondants ont indiqué que certaines des personnes noires dont ils ont la responsabilité estimaient être traitées différemment ou être tenues à l'écart parce qu'elles étaient noires, et trois autres répondants ont mentionné que les personnes dont ils ont la responsabilité ont dit ne pas comprendre clairement la raison d'être de l'initiative sur les ASN. Trois répondants ont mentionné que certaines des personnes dont ils ont la responsabilité étaient d'avis que les ASN étaient trop généraux, ce qui les empêchaient de tenir compte de leurs expériences uniques. Des répondants ont aussi indiqué que la raison d'être de l'initiative sur les ASN n'était pas toujours claire pour leurs clients. Certains ALC ont fait état de la nécessité de pouvoir compter sur des ressources et des programmes adaptés à la culture et visant précisément les personnes noires pour accompagner l'initiative sur les ASN. Douze des 40 ALC ont fourni de la rétroaction positive à divers niveaux et ont indiqué que les ASN offraient des moyens de mieux comprendre les antécédents des clients. Certains ALC ont aussi souligné que leurs clients considéraient que l'initiative sur les ASN était une occasion de faire connaître leurs récits et de se sentir entendus.

On a demandé à tous les ALC ($n = 100$) dans quelle mesure ils croyaient que le processus lié aux ASN était susceptible d'avoir un effet favorable sur l'engagement et les résultats de leurs clients. Dans l'ensemble, la réponse la plus fréquente était « dans une certaine mesure » ($n = 40$; 40,0 %). On a également demandé aux participants la mesure dans laquelle ils croyaient avoir suffisamment de soutien pour mettre en œuvre les ASN. Les réponses les plus courantes étaient « neutre » ($n = 34$; 34,0 %) et « dans une certaine mesure » ($n = 34$; 34,0 %; voir le tableau 6).

⁸ Même si une importante proportion de membres du personnel ont indiqué que leurs clients étaient d'avis que le projet pilote sur les ASN était raciste/offensant, ce thème n'a pas été relevé précisément chez les clients. Lorsqu'on a demandé aux clients des suggestions ou des commentaires sur ce que le SCC pourrait faire pour aider à soutenir les délinquants noirs, 20 d'entre eux ont indiqué que le SCC, en tant qu'organisation, doit être tenu davantage responsable du racisme et de la discrimination. Par exemple, un client a écrit ce qui suit [traduction] : « Il faut mettre fin au profilage racial négatif et comprendre que nous ne sommes pas un problème unique, mais plutôt un ensemble de cas individuels qui découlent du profilage racial systématique. » Il est important de mentionner que des 20 clients qui ont exprimé ce sentiment dans leur réponse ouverte, 13 étaient conscients de l'existence du projet pilote sur les ASN, et les ASN n'avaient été appliqués au cas que de six d'entre eux. Les autres réponses des clients à cette question sont présentées aux pages 25 à 27 et au tableau 13.

Tableau 6

Fréquence des réponses à des questions posées aux membres du personnel participants

	<i>N</i> = 100				
	1 – Pas du tout	2 – Très peu	3 – Neutre	4 – Dans une certaine mesure	5 – Dans une grande mesure
	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>
À votre avis, le processus lié aux ASN est-il susceptible d’avoir un effet favorable sur l’engagement et les résultats des délinquants noirs?	4	16	22	40	18
À votre avis, dans quelle mesure le soutien dont vous disposez pour l’application des ASN est-il suffisant?	4	14	34	34	14

Mesures de soutien supplémentaires pour les ASN. On a posé aux membres du personnel la question ouverte suivante au sujet de l’application des ASN : « Quelles autres mesures de soutien pourrait-on offrir afin de faciliter l’application des ASN à vos clients? » Au total, 42 ALC d’unités opérationnelles pour hommes ont répondu, et plusieurs thèmes différents ont été relevés dans les réponses (même si cinq réponses, soit 11,9 % des réponses, étaient sans lien avec la question). Il faut savoir que certaines réponses abordaient plusieurs thèmes; par conséquent, les chiffres ne totaliseront pas 42. Quinze réponses (sur 42; 35,7 %) donnaient à penser que les membres du personnel aimeraient recevoir de la formation supplémentaire, des exemples de scénarios à inclure dans les rapports et/ou des directives supplémentaires pour l’application des ASN aux personnes dont ils sont responsables. De nombreuses réponses ($n = 10$; 23,8 %) indiquaient également que du personnel spécialisé du SCC, comme un agent de liaison noir, serait utile. Dans 15 autres réponses (35,7 %), on indiquait qu’il faudrait offrir plus de soutien, d’interventions et/ou de ressources (p. ex. programmes correctionnels adaptés aux Noirs) aux clients noirs. Un petit nombre de participants ($n = 4$; 9,5 %) ont laissé entendre que le SCC devrait poursuivre les initiatives communautaires et de sensibilisation, et trois participants (7,1 %) ont fait allusion à l’idée qu’il faudrait consigner les antécédents sociaux de toutes les personnes sous la garde du SCC, peu importe leur race ou leur origine ethnique.

Réponses des clients

À l'échelle de la région de l'Ontario, 119 personnes incarcérées dans un établissement fédéral ou surveillées dans la collectivité sous responsabilité fédérale ont répondu au questionnaire sur les ASN destiné aux clients. Presque toutes ces personnes ($n = 116$; 98,3 %) s'identifiaient comme des hommes, et les deux autres personnes (1,6 %) s'identifiaient comme des femmes ou comme étant d'un genre autre. Étant donné que tous les questionnaires ont été soumis en provenance d'une unité opérationnelle pour hommes ou d'un bureau de libération conditionnelle non précisé, les réponses de l'ensemble des 119 participants ont été prises en compte aux fins des analyses subséquentes. L'essentiel des participants ($n = 104$; 87,4 %) étaient incarcérés dans un établissement, et les 15 autres participants (12,6 %) purgeaient une partie de leur peine dans la collectivité. L'âge moyen était de 39,1 ans ($ET = 11,8$), et les âges étaient compris entre 20 et 72 ans. Près de la moitié ($n = 56$; 47,1 %) des participants avaient déjà purgé plus de cinq ans de leur peine actuelle. Le tableau 7 présente une ventilation complète de toutes les réponses relatives au nombre d'années de la peine actuelle purgées.

Tableau 7

Fréquence et pourcentage relativement au nombre d'années de la peine actuelle purgées par les clients participants.

Partie de la peine actuelle purgée	<i>n</i> (%)
Moins d'un an	17 (14,3)
De 1 à 2 ans	27 (22,7)
De 3 à 5 ans	18 (15,1)
Plus de 5 ans	56 (47,1)

Remarque : Il y avait des données manquantes pour cette question dans le cas d'un participant. La somme des résultats ne correspond pas à 119/100 %.

Sensibilisation et application des ASN. En ce qui concerne le projet pilote sur les ASN en Ontario, il y avait une répartition égale entre les personnes qui connaissaient l'initiative et celles qui ne la connaissaient pas ($n = 57$; 47,9 % pour chaque groupe)⁹. Toutefois, plus de la moitié des participants ($n = 73$; 61,3 %) ont indiqué ne pas avoir été approchés par leur ALC pour discuter de leurs ASN ($n = 43$; 36,1 % ont été approchés par leur ALC). De façon similaire, plus de la moitié des participants ($n = 82$; 68,9 %) ont indiqué ne pas avoir approché leur ALC pour discuter de l'application des ASN à leur cas ($n = 33$; 27,7 % ont approché leur ALC). Un

⁹ Il y avait des données manquantes pour cette question dans le cas de cinq participants.

peu moins du tiers des participants ($n = 36$; 30,3 %) ont indiqué que les ASN avaient été appliqués à leur cas ($n = 83$; 69,7 % des participants n'ont fourni aucune réponse ou ont indiqué que les ASN n'avaient pas été appliqués à leur cas). Parmi les 36 participants dont le cas avait été visé par l'application des ASN, les ASN avaient été appliqués avant l'admission en établissement fédéral pour 13 participants (36,1 %), ils avaient été appliqués au moment de l'évaluation initiale pour huit participants (22,2 %) et ils avaient été appliqués après le placement dans une unité opérationnelle pour 11 participants (30,6 %).

Caractère approprié des questions liées aux ASN. Parmi les 36 participants pour lesquels les ASN avaient été appliqués, plus de la moitié ($n = 19$; 52,8 %) étaient d'avis que les questions liées aux ASN représentaient adéquatement leurs antécédents culturels. Toutefois, un nombre égal de participants ont répondu « Oui » et « Non » à la question cherchant à savoir si les questions liées aux ASN devraient être modifiées ($n = 15$; 41,7 % pour chaque groupe).

On a également demandé aux participants s'ils estimaient que le projet pilote sur les ASN pouvait répondre à leurs besoins culturels uniques. Quatre-vingt-neuf participants ont fourni une réponse, mais huit (9,0 %) d'entre elles ont été considérées comme non classées ou sans lien avec un thème cerné. Onze réponses (12,4 %) mentionnaient que les ASN sont susceptibles d'aider les autres à comprendre les expériences vécues par les personnes noires et la façon dont ces expériences façonnent leurs pensées et leurs comportements. Cinq réponses (5,6 %) indiquaient que les ASN sont susceptibles d'améliorer l'accès à d'autres ressources adaptées à la culture, y compris des produits ou des services, et deux réponses (2,2 %) mentionnaient que les ASN avaient contribué à favoriser un sentiment d'appartenance. Plusieurs réponses contenaient des commentaires constructifs au sujet du projet pilote sur les ASN. Plus précisément, 10 réponses (11,2 %) mentionnaient que davantage de services, d'interventions ou de ressources tenant compte de la culture étaient nécessaires en plus de l'initiative sur les ASN. Consulter le tableau 8 pour voir un résumé des thèmes abordés dans les réponses à cette question.

Tableau 8

Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants à la question « Pensez-vous que le processus relatif aux antécédents sociaux des Noirs permet de répondre à vos besoins culturels uniques? Veuillez expliquer votre réponse. »

Thèmes abordés dans les réponses	<i>N = 89 réponses n (%)</i>
Ne sait pas si les ASN peuvent répondre à ses besoins culturels uniques, ou il est trop tôt pour dire si les ASN auront une incidence.	17 (19,1)
Les ASN sont susceptibles d'aider les autres à comprendre les expériences vécues par les personnes noires et la façon dont ces expériences façonnent leurs pensées et leurs comportements.	11 (12,4)
Davantage de services, d'interventions ou de ressources tenant compte de la culture sont encore nécessaires.	10 (11,2)
Il faut pouvoir compter sur un nombre accru de membres du personnel noirs.	8 (9,0)
Les ASN sont susceptibles d'améliorer l'accès à d'autres ressources pertinentes sur le plan culturel, y compris des produits ou des services.	5 (5,6)
Un plus grand engagement et une plus grande adhésion sont nécessaires de la part du personnel.	5 (5,6)
Les questions sur les ASN doivent être modifiées pour en accroître l'exhaustivité.	5 (5,6)
Les ASN ont contribué à favoriser un sentiment d'appartenance.	2 (2,2)
Réponses non classées qui ne répondent pas directement à la question.	8 (9,0)

Remarque : Les réponses de certains participants abordaient de multiples thèmes. Par conséquent, la somme des résultats présentés dans ce tableau ne correspondra pas à 89/100 %.

Incidence des ASN. On a demandé aux 36 participants dont le cas avait été visé par l'application des ASN la mesure dans laquelle ils estimaient que le processus lié aux ASN avait (1) aidé leur EGC à comprendre comment leurs antécédents sociaux avaient contribué à leur cycle de délinquance et (2) amélioré leur relation de travail avec leur ALC. La plus grande proportion des participants ont répondu « très peu » ($n = 11$; 30,6 %) au sujet de leur EGC et

« beaucoup » ($n = 11$; 30,6 %) au sujet de leur relation avec leur ALC. On a aussi demandé aux participants s'ils croyaient que les ASN avaient (1) augmenté leur motivation à se pencher sur leurs domaines de besoins et (2) accru leur niveau d'engagement à l'égard de leur Plan correctionnel. La réponse la plus fréquemment fournie aux deux questions était « beaucoup » ($n = 16$; 44,4 % pour la motivation et $n = 14$; 38,9 % pour l'engagement). Le tableau 9 présente la ventilation générale des réponses à chacune des questions.

Tableau 9

Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants au sujet de la mesure dans laquelle le processus lié aux ASN a été utile dans certains domaines.

	<i>N = 36</i>				
	Pas du tout	Très peu	Neutre	Dans une certaine mesure	Beaucoup
	<i>n (%)</i>	<i>n (%)</i>	<i>n (%)</i>	<i>n (%)</i>	<i>n (%)</i>
Les questions sur les ASN et vos réponses ont-elles aidé votre équipe de gestion des cas à comprendre comment vos antécédents sociaux ont contribué à votre cycle de délinquance?	6 (16,7)	11 (30,6)	2 (5,6)	8 (22,2)	6 (16,7)
Avez-vous l'impression que les discussions sur les ASN avec votre agent de libération conditionnelle ont amélioré votre relation de travail avec lui?	7 (19,4)	5 (13,9)	5 (13,9)	3 (8,3)	11 (30,6)
Avez-vous l'impression que votre participation au projet pilote sur les ASN a augmenté votre motivation à vous pencher sur vos domaines de besoins relevés?	1 (2,8)	4 (11,1)	7 (19,4)	7 (19,4)	16 (44,4)
Avez-vous l'impression que votre participation au projet pilote sur les ASN a accru votre engagement à l'égard de votre Plan correctionnel?	2 (5,6)	4 (11,1)	6 (16,7)	9 (25,0)	14 (38,9)

Remarque : Pour chaque question, des données sont manquantes pour un à cinq participants. Pour cette raison, la somme des résultats ne correspondra pas à 36/100 %.

Un peu plus des deux tiers des personnes qui ont répondu au questionnaire à l'intention des clients ($n = 81/119$; 68,1 %) ont indiqué croire que l'initiative sur les ASN a le potentiel de les aider sur la voie de la réhabilitation. Les participants avaient de l'espace pour préciser leurs pensées concernant le projet pilote sur les ASN et leur parcours de réhabilitation de façon générale; 35 (29,4 %) d'entre eux ont fourni des précisions, et celles-ci abordaient six thèmes différents. Parmi les réponses classées qui abordaient un thème lié à la question, la plus grande proportion ($n = 8$; 22,9 %) indiquaient que des changements systémiques allant au-delà du projet pilote sur les ASN sont nécessaires pour les personnes noires. Le tableau 10 présente un résumé des thèmes abordés dans les réponses à cette question. Un autre thème courant concernait le fait qu'il existe une lacune au chapitre du soutien / de la compréhension que le personnel offre ($n = 6$, 17,1 %).

Tableau 10

Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants à la question « Pensez-vous que le processus relatif aux ASN peut vous aider dans votre parcours de réhabilitation? Dans la négative, pourquoi pas? »

Thèmes abordés dans les réponses	$N = 35$ réponses n (%)
Des changements systémiques allant au-delà du projet pilote sur les ASN sont nécessaires pour les personnes noires.	8 (22,9)
Il y a un manque de soutien/compréhension de la part du personnel.	6 (17,1)
Ne connaît pas assez bien le projet pilote sur les ASN pour savoir avec certitude s'il serait utile.	5 (14,3)
Manque de personnel noir possédant des expériences vécues.	2 (5,7)
Manque de services/ressources tenant compte de la culture.	2 (5,7)
Réponses non classées qui ne répondent pas directement à la question.	12 (34,3)

Remarque : Les réponses de certains participants abordaient de multiples thèmes. Par conséquent, la somme des résultats présentés dans ce tableau ne correspondra pas à 35/100 %.

Soutien supplémentaire et autres commentaires. À la fin du questionnaire, on a posé aux participants des questions ouvertes qui leur permettaient de préciser le soutien supplémentaire dont ils avaient besoin ainsi que de fournir des commentaires à propos du projet pilote sur les ASN. Plus précisément, on a demandé aux participants quels sont les services que le SCC ne fournit pas déjà et qui, selon les participants, contribueraient à offrir aux personnes noires le soutien dont elles ont besoin. Quatre-vingt-dix-neuf réponses ont été fournies; cependant, 13 (13,1 %) d'entre elles mentionnaient « rien » ou « sans objet », et sept (7,1 %) d'entre elles n'ont pas pu être classées ou étaient sans lien avec la question. Parmi les autres réponses qui ont abordé des thèmes précis, la plus grande proportion ($n = 31$; 31,3 %) traitaient de l'existence de programmes, de services, de cérémonies, de groupes sociaux, d'organisations, de comités et d'espaces adaptés à la culture. Le tableau 11 présente un résumé des thèmes abordés dans les réponses à cette question. Autre thème courant, les participants ont mentionné qu'il devrait y avoir plus de membres du personnel noirs et/ou un effectif plus diversifié ($n = 25$, 25,3 %).

Tableau 11

Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants à la question « Quels sont les services que le SCC n'offre pas déjà et qui, selon vous, pourraient vous aider en tant que délinquant noir? »

Thèmes abordés dans les réponses	<i>N = 99 réponses n (%)</i>
Programmes correctionnels, services, cérémonies, groupes sociaux, organisations, comités et espaces adaptés à la culture	31 (31,3)
Plus de membres du personnel noirs et/ou un effectif plus diversifié	25 (25,3)
Articles de cantine adaptés à la culture	12 (12,1)
Possibilités de formation supplémentaires pour le personnel et/ou les autres délinquants	12 (12,1)
Planification et soutien supplémentaires pour la mise en liberté / la réinsertion sociale	9 (9,1)
Soutien supplémentaire relativement aux possibilités d'emploi / de formation	6 (6,1)
Priorisation accrue des initiatives pour délinquants noirs/ethnoculturels	6 (6,1)
Reconnaissance du racisme systémique de la part du SCC	6 (6,1)
Rien, sans objet, ne s'applique pas, etc.	13 (13,1)
Réponses non classées qui ne répondent pas directement à la question	7 (7,1)

Remarque : Les réponses de certains participants abordaient de multiples thèmes. Par conséquent, la somme des résultats présentés dans ce tableau ne correspondra pas à 99/100 %.

Une autre question ouverte a cherché à savoir si les répondants avaient participé à des initiatives ou à des programmes qui concernaient leurs besoins culturels. Dans l'ensemble, 95 participants ont fourni des réponses, et deux d'entre elles (2,1 %) ne correspondaient pas à un des thèmes relevés. La plus grande proportion de réponses ($n = 40$; 42,1 %) indiquait « Non » ou qu'aucune initiative ou aucun programme propre à la culture n'avait été offert. Parmi les réponses de personnes qui avaient participé à des initiatives ou à des programmes adaptés à la

culture, Urban Rez¹⁰ ($n = 22$; 23,2 %) était la réponse la plus courante, suivie de l'Association des détenus de race noire (BIFA; $n = 9$; 9,5 %) et/ou des événements tenus dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs ($n = 6$; 6,3 %). Le tableau 12 présente un résumé des initiatives ou des programmes que les participants ont mentionnés.

Tableau 12

Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants à la question « Au cours de votre peine actuelle, avez-vous participé à des initiatives ou à des programmes conçus pour répondre à des besoins culturels (p. ex. Urban Rez) au sujet desquels vous aimeriez formuler des commentaires? »

Thèmes abordés dans les réponses à la question 23	<i>N = 95 réponses n (%)</i>
Non / Il n'y a pas d'initiatives ou de programmes qui se penchent sur les besoins culturels des Noirs	40 (42,1)
Urban Rez	22 (23,2)
Association des détenus de race noire (BIFA)	9 (9,5)
Événements dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs	6 (6,3)
Groupes rastafariens / autres rassemblements culturels	5 (5,3)
Keep6ix	3 (3,2)
Forgiveness Project	2 (2,1)
Oui. A fait état d'une participation à des initiatives ou à des programmes adaptés à la culture, mais la réponse ne relevait pas d'un des thèmes ci-dessus.	13 (13,7)
Oui. A fait état d'une participation à des initiatives ou à des programmes adaptés à la culture, mais n'a pas fourni de détails ou d'exemples supplémentaires.	7 (7,4)
Réponses non classées qui ne répondent pas directement à la question.	2 (2,1)

Remarque : Les réponses de certains participants abordaient de multiples thèmes. Par conséquent, la somme des résultats présentés dans ce tableau ne correspondra pas à 95/100 %.

¹⁰ Urban Rez Solutions est un organisme social qui offre un large éventail de programmes et de services pour être un catalyseur de changement positif, de perfectionnement prosocial, de sensibilisation et de mobilisation communautaire à grande échelle.

La dernière question ouverte demandait des suggestions et des commentaires sur ce que le SCC pourrait faire pour soutenir les personnes noires sous la garde du SCC. Au total, 102 personnes ont répondu à cette question. La plus grande proportion de réponses ($n = 26$; 25,5 %) laissaient entendre que le SCC devrait embaucher plus de personnel noir ou de personnel possédant de l'expérience vécue. En ordre d'importance, les autres réponses courantes mentionnaient l'établissement et le maintien de programmes, d'événements et d'interventions propres aux personnes noires ($n = 21$; 20,6 %) ainsi que et la reconnaissance par le SCC de l'existence du racisme systémique dans ses établissements ($n = 20$; 19,6 %). Le tableau 13 présente un résumé des thèmes abordés dans les réponses à cette question.

Tableau 13

Fréquence et pourcentage des réponses des clients participants à la question « Avez-vous des suggestions ou des commentaires à propos d'autres mesures que le SCC pourrait prendre pour aider les délinquants noirs? »

Thèmes abordés dans les réponses à la question 24	$N = 102$ réponses n (%)
Embaucher plus de personnel noir ou de personnel possédant de l'expérience vécue	26 (25,5)
Établir et maintenir des programmes, des événements et des interventions propres aux personnes noires	21 (20,6)
Le SCC devrait reconnaître l'existence du racisme systémique et accepter sa responsabilité.	20 (19,6)
Le personnel devrait écouter activement et éviter tout jugement afin de comprendre les antécédents entiers des clients noirs et de permettre à ces derniers de se sentir entendus.	16 (15,7)
Accès accru à des produits, à des articles, à des aliments, etc. adaptés à la culture	13 (12,7)
Plus de possibilités d'emploi / de placement à l'extérieur, d'éducation et de planification de la réinsertion sociale	12 (11,8)
Formation sur la sensibilité culturelle pour le personnel / formation supplémentaire en vue du travail avec des personnes noires	7 (6,9)
Rétroaction/commentaires généralement positifs	7 (6,9)
Le SCC doit tenir compte du fait que le terme général « Noir »	4 (3,9)

englobe de nombreuses cultures différentes et comprendre que ce qui s'applique à une personne noire peut ne pas s'appliquer à une autre.

Disponibilité accrue de programmes et d'interventions en santé mentale, et révision à la hausse de l'accès à ces programmes et interventions	4 (3,9)
--	---------

Non, sans objet, rien, etc.	2 (2,0)
-----------------------------	---------

Réponses non classées qui ne répondent pas directement à la question.	14 (13,7)
---	-----------

Remarque : Les réponses de certains participants abordaient de multiples thèmes. Par conséquent, la somme des résultats présentés dans ce tableau ne correspondra pas à 102/100 %.

Analyse

Le projet pilote sur les ASN a été élaboré dans la région de l'Ontario pour aider à remédier à certaines des iniquités vécues par les personnes noires incarcérées sous responsabilité fédérale ou surveillées dans la collectivité par le système correctionnel fédéral. Le projet sur les ASN entend y arriver en recueillant des renseignements sur les ASN d'une personne et en intégrant ces renseignements à des évaluations et à des décisions du SCC. Les renseignements sur les ASN visent également à contribuer à accroître l'accès aux interventions et aux ressources culturelles, et ils devraient améliorer la relation de travail entre le personnel du SCC et les personnes noires sous la garde du SCC et surveillées dans la collectivité par le SCC. La présente étude visait à recueillir les commentaires de membres du personnel du SCC, de personnes incarcérées et de personnes surveillées dans la collectivité au sujet du projet pilote sur les ASN dans la région de l'Ontario. Un questionnaire en ligne a été élaboré et distribué aux ALC afin de recueillir des données sur les ressources de formation et de perfectionnement et sur l'application des ASN à divers rapports de gestion des cas ainsi que pour examiner l'incidence des ASN sur les résultats correctionnels des clients. De plus, des questionnaires papier ont été distribués parmi les personnes noires incarcérées et surveillées dans la collectivité. On leur a posé des questions sur leur connaissance du projet pilote sur les ASN, sur le caractère approprié des questions d'orientation liées aux ASN et à l'incidence de l'initiative sur les ASN.

Au sujet des ressources de formation et de perfectionnement du personnel, la plus grande proportion de répondants ont indiqué que la formation sur les ASN et la documentation connexe avaient amélioré leur connaissance des facteurs liés aux ASN et leur compréhension de l'effet que ces facteurs avaient eus sur les personnes dont ils étaient responsables. Cette constatation a aussi été observée chez le personnel qui avait eu l'occasion d'assister à une visite sur place du comité sur les ASN et/ou à une séance du PPCALC. En effet, les membres du personnel qui avaient assisté à ces séances de formation étaient d'avis qu'elles avaient amélioré leur connaissance et leur compréhension des facteurs liés aux ASN. De surcroît, quand on a demandé quelles mesures de soutien supplémentaires aideraient les membres du personnel à appliquer les ASN aux rapports concernant leurs clients, la réponse la plus courante traitait de la nécessité d'avoir des lignes directrices supplémentaires sur l'application des ASN, y compris du matériel ou des exemples supplémentaires ainsi que davantage de formation. Ces constatations soulignent

que les occasions de formation et d'apprentissage sont effectivement bénéfiques et doivent continuer d'être offertes pour veiller à ce que le personnel se sente soutenu lorsqu'il prépare des rapports liés aux ASN pour ses clients.

On a demandé à des personnes incarcérées et surveillées dans la collectivité si les questions liées aux ASN aidaient leur EGC à mieux comprendre la façon dont leurs antécédents sociaux avaient contribué à leur cycle de délinquance. Fait intéressant, même si les membres du personnel estimaient que les ressources de formation et de perfectionnement étaient utiles à ce chapitre, seulement un peu plus du tiers des clients (38,9 %) étaient d'avis que leur EGC comprenait mieux la façon dont leurs antécédents sociaux avaient contribué à leur cycle de délinquance. Divers éléments peuvent expliquer cet écart entre les réponses du personnel et celles des clients. Une explication pourrait être le fait que le projet pilote sur les ASN est toujours en cours de déploiement dans la région de l'Ontario, et que certains membres du personnel ont besoin de plus de temps et d'expérience pour intégrer les facteurs liés aux ASN aux documents de gestion des cas et de planification correctionnelle de manière à entraîner des changements plus évidents aux yeux des clients. Néanmoins, ces résultats donnent à penser que le personnel se sent encouragé par le potentiel des ASN, même si les clients n'observent pas encore les effets souhaités.

Parmi toutes les réponses aux questions ouvertes reçues du personnel, des personnes incarcérées et des personnes sous surveillance dans la collectivité, de multiples thèmes sont constamment apparus dans les réponses, et la plupart de ces thèmes abordaient des domaines à améliorer et des possibilités d'expansion à venir. Par exemple, de nombreux répondants au questionnaire ont indiqué qu'un effectif plus diversifié serait le bienvenu, que cela passe par l'embauche d'un nombre accru de personnes noires ou par la création de rôles spécialisés (p. ex. agent de liaison noir). De façon similaire, certains répondants ont indiqué qu'il serait utile de pouvoir compter sur des programmes et/ou des mesures de soutien tenant compte des besoins des Noirs. Il faut aussi mentionner que certaines préoccupations ont été soulevées au sujet du projet pilote sur les ASN. En effet, certains membres du personnel avaient de la difficulté à comprendre la raison d'être des ASN, et des personnes placées sous la surveillance du SCC s'inquiétaient du fait que les renseignements contenus dans les rapports puissent être utilisés contre elles.

Enfin, 23 clients ont indiqué que le SCC devait être tenu responsable en matière de racisme et de la discrimination, et 11 réponses de la part de membres du personnel ont indiqué

que leurs clients avaient mentionné que l'initiative sur les ASN était raciste et/ou offensante. Cependant, les résultats suggèrent qu'un peu plus du tiers ($n = 8$; 34,8 %) des clients qui ont exprimé cette opinion n'avaient pas interagi avec le projet pilote sur les ASN. Avec le déploiement du projet pilote sur les ASN (et d'autres initiatives relevant de la grande Stratégie relative aux délinquants noirs), et au fur et à mesure que davantage de clients y sont exposés, les résultats souhaités comprennent la correction des inégalités avec lesquelles les personnes noires doivent composer dans le système de justice pénale ainsi que l'amélioration des relations de travail entre le personnel du SCC et les clients noirs. Ainsi, tandis que la mise en œuvre des ASN continue dans la région de l'Ontario, et aux fins du déploiement de l'initiative des ASN dans les autres régions, il est important que la raison d'être des ASN soit clairement expliquée et que les discussions entre les membres du personnel et les personnes dont ils sont responsables soient menées en tenant compte des questions culturelles. En suivant ces étapes, on contribuera à faire en sorte que le projet pilote sur les ASN atteigne son objectif, qui est de corriger les inégalités, et ne donne pas lieu à de nouveaux préjudices.

Limites de l'étude et orientations futures

Il faut souligner quelques importantes limites de l'étude. Comme on le voit souvent dans le cas des questionnaires d'auto-évaluation, il est possible que les réponses de nombreux participants aient été altérées par le biais de désirabilité sociale. Autrement dit, il se peut que des participants aient répondu à des questions d'une façon qui semble correspondre aux normes sociales plutôt qu'en indiquant leur opinion réelle. Cette limite pourrait expliquer l'écart observé entre les réponses des membres du personnel et celles des clients au sujet de l'incidence de l'initiative sur les ASN sur la connaissance et la compréhension qu'a le personnel de la façon dont les ASN contribuent au cycle de délinquance des clients. Autrement dit, il est possible que le personnel reconnaisse la valeur des ASN et souhaite s'assurer que les résultats appuient l'adoption et l'élargissement continus de ces efforts, et que cela ait une incidence sur les réponses des membres du personnel. Fait intéressant, même si les clients ont indiqué que la compréhension qu'ont leurs ALC de leurs antécédents ne s'est pas améliorée dans la foulée de l'initiative sur les ASN, la plupart des répondants — les ALC comme les clients — ont indiqué estimer que les ASN sont susceptibles d'avoir un effet positif. Cela constitue une autre limite des actuelles constatations; en effet, la raison de l'écart observé entre l'incidence actuelle et

l'incidence potentielle est inconnue. Par conséquent, il serait utile de tenter d'obtenir de l'information à ce propos lors des exercices de collecte de renseignements, car cela aura un effet sur les efforts de mise en œuvre à venir.

Une deuxième limite de la présente étude est qu'en raison de l'absence d'un questionnaire préalable, il a été impossible de mesurer les changements dans la connaissance qu'ont les répondants des facteurs liés aux ASN et dans leurs opinions au sujet du projet pilote sur les ASN. Même si certains des commentaires étaient quelque peu négatifs, il reste possible que la mise en œuvre du projet pilote sur les ASN ait amélioré les expériences individuelles. Cependant, en l'absence d'une évaluation de référence avant le projet pilote sur les ASN, on ne peut pas déterminer si les réponses témoignent d'une amélioration. Pour cette raison, on recommande l'utilisation d'une structure avec questionnaires préalables et postérieurs pour le futur déploiement de l'initiative sur les ASN dans les autres régions. Cela pourrait permettre de mesurer les changements dans les opinions et les connaissances des répondants et, donc, de s'assurer que l'initiative sur les ASN a effectivement une incidence positive sur le personnel du SCC, les personnes incarcérées et les personnes sous surveillance dans la collectivité.

Enfin, il est important de souligner qu'environ la moitié des participants placés sous la surveillance du SCC n'étaient pas au courant de l'existence du projet pilote sur les ASN. De plus, la majorité (87 %) des questionnaires pour clients ont été remplis par des personnes incarcérées plutôt que par des personnes sous surveillance dans la collectivité. Il est donc possible que les constatations de la présente étude ne soient pas entièrement représentatives de la population des personnes noires surveillées dans la collectivité par le SCC dans la région de l'Ontario. Dans le cadre des autres projets pilotes sur les ASN, il faudrait continuer de s'efforcer d'inclure le plus de participants potentiels possible. Ainsi, on pourrait veiller à la représentativité de l'échantillon tout en faisant connaître les avantages de la participation au projet pilote sur les ASN.

Conclusion

Le projet pilote sur les ASN dans la région de l'Ontario a été élaboré pour aider à corriger certaines inégalités auxquelles font face les personnes noires pendant leur incarcération ou leur période de surveillance dans la collectivité sous la responsabilité du SCC. La présente étude visait à recueillir les commentaires de ces personnes ainsi que de membres du personnel du SCC.

Les résultats ont indiqué que les personnes placées sous la surveillance du SCC croient que l'initiative sur les ASN est susceptible d'accroître leur motivation et leur engagement, même si elles aimeraient que le projet pilote soit complété par des mesures de soutien supplémentaires (p. ex. programmes, personnel plus diversifié). Les membres du personnel ont indiqué que les séances de formation et la documentation connexe ont aidé à améliorer leur compréhension du projet pilote sur les ASN, mais ils ont souligné qu'ils ont besoin de lignes directrices supplémentaires aux fins de l'intégration des ASN aux documents sur leurs clients. Les prochaines étapes du projet pilote sur les ASN devraient comprendre une communication continue concernant la raison d'être du projet pilote ainsi que des évaluations préalables et postérieures pour le déploiement dans d'autres régions, si possible. Cela dit, l'élargissement continu du projet pilote sur le ASN dans d'autres régions aidera à veiller à ce que les besoins des personnes noires soient comblés adéquatement, ce qui améliorera leurs résultats dans les établissements correctionnels et favorisera la réussite de leur réinsertion sociale.

Bibliographie

- Bureau de l'enquêteur correctionnel. (2013). *Rapport annuel : 2021-2022*. Sur Internet : <https://oci-bec.gc.ca/fr/content/bureau-enqueteur-correctionnel-rapport-annuel-2021-2022>
- Chadwick, N., Wilton, G., Mahboob, W. et Coles, G. (2024). *Révocations chez les délinquants ethnoculturels*. (Rapport de recherche R-478). Ottawa, ON : Service correctionnel du Canada.
- Clark-Moorman, K. et Velázquez, T. (2023). *Racial disparities persist in many U.S. jails*. Sur Internet : <https://www.pewtrusts.org/en/research-and-analysis/issue-briefs/2023/05/racial-disparities-persist-in-many-us-jails>
- Eizadirad, A. et Leslie, G. (2024). Impact of Race and Culture Assessments (IRCAs) in combatting anti-Black racism and reducing recidivism. *Journal of Community Safety & Well-Being*, 9(1), 40-45. doi.org/10.35502/jcswb.361
- Ministère de la Justice Canada. (2021). *Appui financier du gouvernement du Canada pour les évaluations de l'incidence de l'origine ethnique et culturelle avant l'imposition de la peine*. Sur Internet : <https://www.canada.ca/fr/ministere-justice/nouvelles/2021/08/appui-financier-du-gouvernement-du-canada-pour-les-evaluations-de-lincidence-de-lorigine-ethnique-et-culturelle-avant-limposition-de-la-peine.html>
- Ministère de la Justice Canada. (2022). *La surreprésentation des personnes noires dans le système de justice pénale canadien*. Sur Internet : <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jr/spnsjpc-obpccjs/index.html>
- Service correctionnel Canada. (2022). *Les délinquants ethnoculturels sous responsabilité fédérale : examen des indicateurs à l'admission, en établissement et pendant la surveillance dans la collectivité*. (Rapport de recherche R-446). Ottawa, ON : Service correctionnel du Canada.
- Service correctionnel Canada. (2023). *Document d'orientation sur le projet pilote sur les antécédents sociaux des Noirs : version 3*. (Document interne).
- Service correctionnel Canada. (2024). *Comité d'intervention correctionnelle (CIC)*. Sur Internet : <http://thehub/Fr/delinquants/interventions/affectation-programmes/Pages/comite-intervention-correctionnelle.aspx>
- Smeth, A., Farrell MacDonald, S. et Derksen, D. (2024). *Examen du délai de la réévaluation de la cote de sécurité des délinquants noirs*. (Rapport de recherche R-479). Ottawa, ON : Service correctionnel du Canada.
- Statistique Canada. (2019). *Diversité de la population noire au Canada : un aperçu*. Sur Internet : https://publications.gc.ca/collections/collection_2019/statcan/89-657-x/89-657-x2019002-fra.pdf

Système intégré de rapports—modernisé. (2024). *Profil des délinquants*. Sur Internet : <https://pbirs-prod.csc-scc.gc.ca/PowerBIReports/powerbi/PMMR-MRRG/CRS-M SIR-M/Offender Profile - Profil des d%c3%a9linquants>

Wu, M.-J., Zhao, K. et Fils-Aime, F. (2022). Response rates of online surveys in published research: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 7, 1-11. doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100206

Zakaria, D., Thompson, J. M., Jarvis, A. et Borgatta, F. (2010). *Résumé des premiers résultats du Sondage national de 2007 auprès des détenu(e)s sur les maladies infectieuses et les comportements à risque*. (Rapport de recherche R-211). Ottawa, ON : Service correctionnel du Canada.

Annexe A : Questionnaire à l'intention du personnel

Questionnaire à l'intention du personnel : antécédents sociaux des Noirs (ASN)

Invitation à participer

Vous êtes invité à répondre à un questionnaire relevant de l'administration régionale de l'Ontario et de la Direction de la recherche de l'administration centrale. Le questionnaire porte sur vos expériences relatives au projet pilote sur les ASN mené en Ontario.

Raison d'être du questionnaire

La raison d'être du questionnaire est de réunir les commentaires des agents de libération conditionnelle à propos de leurs expériences relatives au projet pilote sur les ASN en Ontario. Vos réponses serviront à comprendre l'effet du projet pilote sur les ASN en Ontario et à appuyer son déploiement dans d'autres régions. En fin de compte, les résultats du questionnaire serviront à éclairer les prochaines initiatives liées aux ASN en vue de mieux répondre aux besoins des délinquants s'identifiant en tant que Noirs, que ce soit en milieu carcéral ou sous surveillance dans la collectivité, et d'améliorer les expériences qu'ils vivent.

Participation

On vous invite à répondre au questionnaire sur le projet pilote sur les ASN à l'intention du personnel. Nous prévoyons qu'il vous faudra environ 15 minutes pour répondre au questionnaire, qui évaluera votre connaissance et votre expérience du projet pilote sur les ASN.

Avantages possibles

Répondre au questionnaire n'apporte ni avantage direct ni rémunération. Cependant, les données que vous fournissez serviront à prendre des décisions éclairées à propos du projet pilote sur les ASN et de futures initiatives. En faisant part de votre expérience relative au projet pilote sur les ASN, vous nous aiderez à mieux comprendre comment le SCC peut vous offrir des ressources qui vous permettront d'améliorer votre compréhension des facteurs liés aux ASN et de les appliquer à vos clients.

Confidentialité et anonymat

Vos réponses au questionnaire seront anonymes, ce qui signifie que nous ne pourrons pas les associer à vous. Elles demeureront aussi strictement confidentielles, et seule

l'équipe de recherche y aura accès. Les résultats du questionnaire seront compilés et publiés sous forme de résumé dans un rapport de recherche.

Participation volontaire

Votre participation au questionnaire est entièrement volontaire. Vous avez le droit de refuser de participer et le droit de vous désister en tout temps sans aucune conséquence. Il est également important de souligner que vous ne serez pénalisé d'aucune façon si vous choisissez de ne pas participer à la recherche et que vous ne recevrez aucune récompense si vous choisissez d'y participer. Vous pouvez aussi choisir de ne pas répondre à une question. Vos réponses ne serviront qu'aux fins du projet de recherche.

Coordonnées pour de plus amples renseignements

Si vous avez des questions à propos du questionnaire, veuillez communiquer avec l'équipe de recherche à BSHResearch-rechercheASDN.GEN-NHQ@CSC-SCC.GC.CA.

En transmettant ce questionnaire, vous consentez à ce que vos réponses soient utilisées aux fins de l'examen de l'incidence du projet pilote sur les ASN.

- ☐ Je consens à participer; commencer le questionnaire
- ☐ Je ne consens pas à participer

Directives

Le questionnaire ne peut pas être sauvegardé; il faut y répondre entièrement en une seule séance.

Il faut ouvrir le lien vers le questionnaire à partir d'un ordinateur branché au réseau du SCC.

Nous vous remercions à l'avance de prendre le temps de nous faire part de votre expérience.

Questionnaire à l'intention du personnel : antécédents sociaux des Noirs (ASN)

1. Où travaillez-vous actuellement?

- ☐ Bureau de libération conditionnelle de Barrie
- ☐ Bureau de libération conditionnelle de Brantford
- ☐ Bureau de libération conditionnelle de Durham
- ☐ Bureau de libération conditionnelle de Guelph
- ☐ Bureau de libération conditionnelle de Keele
- ☐ Bureau de libération conditionnelle de London
- ☐ Bureau de libération conditionnelle de North Bay
- ☐ Bureau de libération conditionnelle de Peterborough
- ☐ Bureau de libération conditionnelle de Sault Ste. Marie
- ☐ Bureau de libération conditionnelle de St. Catharines
- ☐ Bureau de libération conditionnelle de Sudbury
- ☐ Bureau sectoriel de libération conditionnelle d'Ottawa
- ☐ Bureau sectoriel de libération conditionnelle de Hamilton
- ☐ Bureau sectoriel de libération conditionnelle de l'Est de Toronto
- ☐ Bureau sectoriel de libération conditionnelle de l'Ouest de Toronto
- ☐ Bureau sectoriel de libération conditionnelle de Windsor
- ☐ Bureau sectoriel de libération conditionnelle du centre-ville de Toronto
- ☐ Centre correctionnel communautaire Henry Trail
- ☐ Centre correctionnel communautaire Keele
- ☐ Centre régional de traitement
- ☐ Établissement de Bath
- ☐ Établissement de Beaver Creek
- ☐ Établissement de Collins Bay
- ☐ Établissement de Joyceville
- ☐ Établissement de Millhaven
- ☐ Établissement de Warkworth
- ☐ Établissement pour femmes Grand Valley
- ☐ Unité de surveillance des femmes du centre-ville de Toronto

2. Avez-vous examiné le document d'orientation sur les ASN?

- ☐ Oui
- ☐ Non

3. Dans quelle mesure la formation sur les ASN et la documentation connexe ont-elles modifié votre connaissance et votre perception des antécédents des délinquants noirs ainsi que de leurs répercussions sur la gestion des cas et la planification correctionnelle des délinquants noirs?

1	2	3	4	5
Pas du tout	Très peu	Neutre	Dans une certaine mesure	Dans une grande mesure

4. Avez-vous eu l'occasion de participer à une visite sur place du comité sur les ASN?

- ☐ Oui
☐ Non

[Si « oui » à la Q4] Dans quelle mesure la visite sur place du comité sur les ASN et l'information connexe ont-elles été utiles?

1	2	3	4	5
Pas du tout	Très peu	Neutre	Dans une certaine mesure	Dans une grande mesure

5. De combien de délinquants noirs êtes-vous actuellement responsable?

- ☐ Entre 1 et 5
☐ Entre 6 et 10
☐ Entre 11 et 15
☐ Plus de 15

6. Avez-vous appliqué les ASN à des délinquants noirs dont vous êtes responsable?

- ☐ Oui
☐ Non [Si « non », passer à la Q11]

7. [Si « oui » à la Q6] À combien de clients avez-vous appliqué les ASN?

- ☐ Entre 1 et 5
☐ Entre 6 et 10
☐ Entre 11 et 15
☐ Plus de 15

8. Avez-vous trouvé difficile de résumer les ASN et de les intégrer aux rapports?

☐ Oui

☐ Non

[Si « oui » à la Q8] Dans quel(s) rapport(s) est-ce que cela a été le plus difficile?
(Veuillez cocher toutes les réponses qui s'appliquent.)

☐ Évaluation préliminaire

☐ Profil criminel

☐ Plan correctionnel

☐ Évaluation en vue d'une décision

[Si « oui » à la Q8] Qu'est-ce qui vous aiderait à intégrer les ASN à ces rapports?

9. Dans quelle mesure croyez-vous que le processus lié aux ASN...

	1 – Pas du tout	2 – Très peu	3 – Neutre	4 – Dans une certaine mesure	5 – Dans une grande mesure
A amélioré votre relation de travail avec les délinquants noirs dont vous avez la responsabilité?	☐	☐	☐	☐	☐
A augmenté le niveau d'engagement des délinquants noirs dont vous avez la responsabilité?	☐	☐	☐	☐	☐
A augmenté le niveau de motivation des délinquants noirs dont vous avez la responsabilité?	☐	☐	☐	☐	☐
A permis à l'EGC de mieux comprendre les antécédents, le risque et les besoins propres aux délinquants noirs?	☐	☐	☐	☐	☐

A mené à des résultats différents pour les délinquants noirs, comme une augmentation des services et des activités adaptés à la culture, une révision à la baisse de la cote de sécurité et une mise en liberté sous condition?	☐	☐	☐	☐	☐
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

10. Veuillez fournir toute observation générale à propos de la réaction des délinquants à l'application des ASN à leur cas.

11. À votre avis, dans quelle mesure le processus lié aux ASN est-il susceptible d'avoir un effet favorable sur l'engagement et les résultats des délinquants noirs?

1	2	3	4	5
Pas du tout	Très peu	Neutre	Dans une certaine mesure	Dans une grande mesure

12. À votre avis, dans quelle mesure le soutien dont vous disposez pour l'application des ASN est-il suffisant?

1	2	3	4	5
Pas du tout	Très peu	Neutre	Dans une certaine mesure	Dans une grande mesure

13. Avez-vous participé à la séance ethnoculturelle du PPCALC de 2023-2024 présentée par le professeur Owusu-Bempah, qui posait le contexte et offrait une orientation sur la mise en œuvre des ASN?

- ☐ Oui
☐ Non

[Si « oui » à la Q13] À votre avis, dans quelle mesure la formation vous a-t-elle aidé à...

	1 – Pas du tout	2 – Très peu	3 – Neutre	4 – Dans une certaine mesure	5 – Dans une grande mesure
Comprendre les ASN?	☐	☐	☐	☐	☐
Appliquer les ASN dans le cadre de votre travail?	☐	☐	☐	☐	☐

14. Quelles autres mesures de soutien pourrait-on offrir afin de faciliter l'application des ASN à vos clients?

Merci d'avoir pris le temps de répondre au questionnaire. Veuillez cliquer sur Transmettre pour que vos réponses soient consignées.

Annexe B : Questionnaire à l'intention des clients

Questionnaire à l'intention des délinquants : antécédents sociaux des Noirs (ASN)

Invitation à participer

Vous êtes invité à répondre à un questionnaire relevant de l'administration régionale de l'Ontario et de la Direction de la recherche de l'administration centrale. Le questionnaire porte sur vos expériences relatives au projet pilote sur les ASN mené en Ontario.

Raison d'être du questionnaire

La raison d'être du questionnaire est de réunir des commentaires à propos de vos expériences relatives au projet pilote sur les ASN en Ontario. Vos réponses serviront à comprendre l'effet du projet pilote sur les ASN en Ontario et à appuyer son déploiement dans d'autres régions.

Pourquoi me demande-t-on de remplir le questionnaire?

Nous demandons à tous les délinquants noirs admissibles de la région de l'Ontario de participer afin de recueillir le plus de renseignements possible. Cela inclut les personnes qui ont participé au projet pilote sur les ASN ainsi que celles qui n'y ont pas participé.

Qu'est-ce qu'on me demande de faire?

On vous demandera de remplir un questionnaire. Il devrait vous falloir environ 30 minutes pour répondre aux questions. Les questions porteront sur vos opinions et vos expériences relatives au projet pilote sur les ASN.

Risques et avantages

Nous ne prévoyons aucun risque pour vous en lien avec la participation à la présente étude. Cependant, le fait de participer à l'étude pourrait vous faire penser à des événements de votre vie et qui ont été bouleversants. Si vous vous sentez bouleversé, nous vous demandons d'en parler à un membre du personnel.

La participation à l'étude n'entraîne pas d'avantage direct immédiat pour vous. En répondant au questionnaire, vous nous aiderez à en apprendre davantage sur les expériences des délinquants noirs et sur l'incidence potentielle du projet pilote sur les ASN. Les renseignements recueillis nous aideront à améliorer les services que le SCC offre aux délinquants noirs.

La participation est volontaire

Votre participation est entièrement volontaire. Cela signifie que c'est à vous de décider si vous voulez participer à l'étude. En aucun cas vous ne serez pénalisé si vous choisissez de ne pas participer à l'étude. Il n'y a pas non plus de récompense si vous choisissez de remplir le questionnaire. Si vous participez, vous pouvez choisir de ne pas répondre à certaines questions. Vous avez également le droit d'arrêter de remplir le questionnaire à tout moment, sans conséquence pour vous.

La participation est confidentielle

Nous ne recueillerons aucun renseignement permettant de vous identifier, de sorte qu'aucun lien ne pourra être fait entre vous et les réponses que vous fournissez. Une fois que nous aurons reçu les questionnaires remplis, ils seront stockés en toute sécurité et seuls les membres de l'équipe de recherche y auront accès.

En transmettant ce questionnaire, vous consentez à ce que vos réponses soient utilisées aux fins de l'examen de l'incidence du projet pilote sur les ASN.

**Questionnaire à l'intention des délinquants : antécédents sociaux des Noirs
(ASN)**

1. Combien d'années de votre peine actuelle avez-vous purgées?

- ☐ Moins d'un an
- ☐ De 1 à 2 ans
- ☐ De 3 à 5 ans
- ☐ 5 ans ou plus

2. Êtes-vous actuellement dans un établissement ou dans la collectivité?

- ☐ Établissement
- ☐ Collectivité

3. Quel âge avez-vous?

_____ ans

4. Comment vous identifiez-vous?

- ☐ Homme
- ☐ Femme
- ☐ Autre genre/préfère préciser : _____

5. Où avez-vous grandi? Si c'est au Canada, veuillez indiquer la ville et la province.
Si c'est ailleurs qu'au Canada, veuillez indiquer le pays.

6. Quels termes préférez-vous utiliser pour décrire votre identité raciale ou
ethnoculturelle?

7. Comment décririez-vous vos antécédents culturels? Par exemple, avez-vous des liens avec une communauté particulière, pratiquez-vous des activités précises, ou votre culture forme-t-elle une grande partie de votre identité?

8. Connaissez-vous le projet pilote sur les ASN?

- ☐ Oui
☐ Non

Si oui, comment en avez-vous appris l'existence? (ALC, AC II, autres délinquants, etc.)

9. Votre ALC vous a-t-il approché pour discuter de l'établissement de vos ASN?

- ☐ Oui
☐ Non

10. Avez-vous approché votre ALC pour discuter de la possibilité d'établir vos ASN?

- ☐ Oui
☐ Non

11. Les ASN ont-ils été appliqués à votre cas?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Dans la négative, pourquoi pas?

12. Si vous avez refusé l'application des ASN, quels sont les principaux motifs de votre décision?

13. Si les ASN ont été appliqués à votre cas, à quel moment de votre peine cela a-t-il eu lieu pour la première fois?

(Veuillez ne sélectionner qu'une seule réponse)

- ☐ Avant l'admission dans un établissement fédéral
- ☐ Pendant l'évaluation initiale
- ☐ Après le placement dans une unité opérationnelle

14. Si les ASN ont été appliqués à votre cas, à votre avis, les questions reflétaient-elles adéquatement vos antécédents culturels?

- ☐ Oui
☐ Non

15. À votre avis, les questions liées aux ASN devraient-elles être modifiées?

- ☐ Oui
☐ Non

Si vous avez répondu oui, veuillez expliquer ce qui devrait être modifié.

16. Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure les questions sur les ASN et vos réponses ont-elles aidé votre équipe de gestion des cas à comprendre comment vos antécédents sociaux ont contribué à votre cycle de délinquance? (**Encerclez votre réponse**)

1	2	3	4	5	S.O.
Pas du tout	Très peu	Neutre	Dans une certaine mesure	Beaucoup	Sans objet

17. Sur une échelle de 1 à 5, avez-vous l'impression que les discussions sur les ASN avec votre agent de libération conditionnelle ont amélioré votre relation de travail avec lui? (**Encerclez votre réponse**)

1	2	3	4	5	S.O.
Pas du tout	Très peu	Neutre	Dans une certaine mesure	Beaucoup	Sans objet

18. Sur une échelle de 1 à 5, avez-vous l'impression que votre participation au projet pilote sur les ASN a augmenté votre motivation à vous pencher sur vos domaines de besoins relevés? **(Encerclez votre réponse)**

1	2	3	4	5	S.O.
Pas du tout	Très peu	Neutre	Dans une certaine mesure	Beaucoup	Sans objet

19. Sur une échelle de 1 à 5, avez-vous l'impression que votre participation au projet pilote sur les ASN a accru votre engagement à l'égard de votre Plan correctionnel?

(Encerclez votre réponse)

1	2	3	4	5	S.O.
Pas du tout	Très peu	Neutre	Dans une certaine mesure	Beaucoup	Sans objet

20. Pensez-vous que le processus relatif aux ASN peut vous aider dans votre parcours de réhabilitation?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Dans la négative, pourquoi pas?

21. Pensez-vous que le processus relatif aux antécédents sociaux des Noirs permet de répondre à vos besoins culturels uniques? Veuillez expliquer votre réponse.

22. Quels sont les services que le SCC n'offre pas déjà et qui, selon vous, pourraient vous aider en tant que délinquant noir?

23. Au cours de votre peine actuelle, avez-vous participé à des initiatives ou à des programmes conçus pour répondre à des besoins culturels (p. ex. Urban Rez) au sujet desquels vous aimeriez formuler des commentaires?

24. Avez-vous des suggestions ou des commentaires à propos d'autres mesures que le SCC pourrait prendre pour aider les délinquants noirs?

Merci de votre participation.

Si vous êtes dans un établissement, veuillez placer votre questionnaire rempli dans l'enveloppe fournie, puis cacheter l'enveloppe et la déposer dans la boîte aux lettres de votre unité. L'enveloppe sera recueillie par le personnel de l'établissement et envoyée à l'équipe de recherche de l'administration centrale.

Si vous êtes dans la collectivité, veuillez placer votre questionnaire rempli dans l'enveloppe fournie, puis cacheter l'enveloppe et la remettre à votre agent de libération conditionnelle, qui l'enverra, sans l'ouvrir, à l'équipe de recherche de l'administration centrale, ou la poster directement à l'adresse ci-dessous en utilisant l'enveloppe préadressée et préaffranchie :

À l'attention de : Nicholas Chadwick
Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P9