



Public Safety  
Canada

Sécurité publique  
Canada

## ARCHIVED - Archiving Content

### Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

## ARCHIVÉE - Contenu archivé

### Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.



Solliciteur général  
Canada

Solicitor General  
Canada

LE DÉLINQUANT ET L'EX-DÉLINQUANT  
COMME RESSOURCES HUMAINES  
DANS LES SERVICES CORRECTIONNELS

Publié avec l'autorisation de  
l'hon. Warren Allmand,  
Solliciteur général du Canada



0000017464

HV  
9288  
P65  
1974c.1

10890

LIBRARY  
DEPARTMENT OF THE SOLICITOR  
GENERAL  
SEP 28 1974  
BIL O'NEILL  
MINISTER OF JUSTICE  
GENERAL

| Date Due               |    |         |  |
|------------------------|----|---------|--|
| <del>JUL 5 1979</del>  | 98 | OCT 13. |  |
| <del>JUL 18 1979</del> |    | AUG 10. |  |
| DEC 18 '82             |    |         |  |
| <del>APR 8 '83</del>   |    |         |  |
| <del>SEP 21 1983</del> |    |         |  |
| <del>JUN 8 '86</del>   |    |         |  |
| 10 AUG 10.             |    |         |  |
|                        |    |         |  |
|                        |    |         |  |
|                        |    |         |  |
|                        |    |         |  |

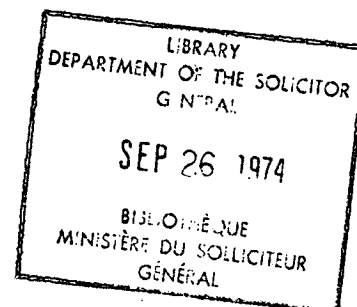
CAT. NO. 24 165

PRINTED IN U.S.A.

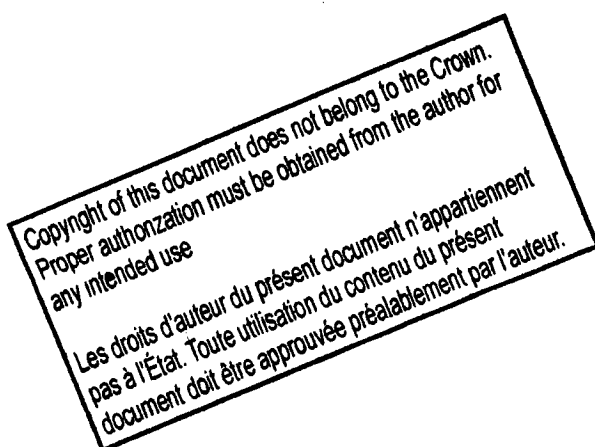


Solliciteur général  
Canada

Solicitor General  
Canada



# LE DÉLINQUANT ET L'EX-DÉLINQUANT COMME RESSOURCES HUMAINES DANS LES SERVICES CORRECTIONNELS



Publié avec l'autorisation de  
l'hon. Warren Allmand,  
Solliciteur général du Canada

©  
Information Canada  
Ottawa, 1974

Nº de cat.: JS 22-31/1974

Compagnie d'Imprimerie Mercure  
Nº de contrat: 02KX. OD 160-4000-4-157

**LE DÉLINQUANT ET L'EX-DÉLINQUANT  
COMME RESSOURCES HUMAINES  
DANS LES SERVICES CORRECTIONNELS**

**ÉQUIPE DE LA CONSULTATION NATIONALE**

**Président**

Colin Sheppard

**Secrétaire exécutif**

Marie-Ève Fontaine-Hart

**Comité consultatif**

Deborah Fox

Donald Dunn

Michael Swords

Ottawa, le 23 mai 1974

L'hon. Warren Allmand, C.P. député,  
Solliciteur général du Canada,  
340 ouest, avenue Laurier,  
Ottawa (Ontario) K1A 0P8

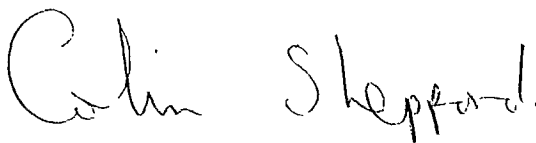
Monsieur,

C'est avec plaisir que je vous présente le rapport du Comité sur "le délinquant et l'ex-délinquant comme ressources humaines dans les services correctionnels". Nos enquêtes nous ont permis de connaître l'opinion de nombreuses personnes oeuvrant au sein du régime canadien de justice pénale. Ce rapport en est la synthèse.

Tout au cours de cette intéressante expérience, nous avons été sans cesse frappés de l'importance qu'on accorde à la question un peu partout au Canada. Nous avons donc tâché, dans notre rapport, de nous faire l'écho des idées et des sentiments perçus et d'en tirer des recommandations réalistes.

Au nom du Comité, je formule le voeu de voir ce rapport contribuer, à l'échelon fédéral-provincial, à encourager l'emploi d'ex-délinquants dans les domaines de la prévention, de la correction et de la réhabilitation.

Bien à vous,  
Le président,

A handwritten signature in dark ink, reading "Colin Sheppard". The signature is written in a cursive, flowing style. The first name "Colin" is written in a larger, more prominent script, and "Sheppard" follows in a similar but slightly smaller script. The ink is dark and the background is white.

Colin Sheppard

## TABLE DES MATIÈRES

|                                                                                                                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| REMERCIEMENTS .....                                                                                                                                                                    | 1  |
| PRÉFACE .....                                                                                                                                                                          | 3  |
| I RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS ET DES RECOMMANDATIONS DU<br>RAPPORT ET SUGGESTIONS POUR LEUR MISE EN APPLICATION .....                                                                       | 7  |
| II L'EMBAUCHE D'EX-DÉLINQUANTS DANS LE SYSTÈME DE LA JUSTICE<br>PÉNALE .....                                                                                                           | 25 |
| Mandat .....                                                                                                                                                                           | 25 |
| Choix de l'échantillon .....                                                                                                                                                           | 25 |
| Méthodologie .....                                                                                                                                                                     | 26 |
| Conclusions fondamentales .....                                                                                                                                                        | 27 |
| III OBJECTIONS ET ATTITUDES DES EMPLOYÉS DU SYSTÈME DE LA<br>JUSTICE PÉNALE .....                                                                                                      | 37 |
| Mandat .....                                                                                                                                                                           | 37 |
| Choix de l'échantillon .....                                                                                                                                                           | 37 |
| Méthodologie .....                                                                                                                                                                     | 37 |
| Conclusions fondamentales .....                                                                                                                                                        | 38 |
| IV L'UTILISATION DU DÉTENU COMME RESSOURCE HUMAINE DANS LE<br>SYSTÈME CORRECTIONNEL .....                                                                                              | 47 |
| V ÉTUDE DE CAS .....                                                                                                                                                                   | 49 |
| VI REVUE DE LA DOCUMENTATION .....                                                                                                                                                     | 61 |
| VII ATELIERS RÉGIONAUX .....                                                                                                                                                           | 75 |
| ANNEXES                                                                                                                                                                                |    |
| A. PLAN DES ENTREVUES AVEC DES EX-DÉLINQUANTS À L'EMPLOI DANS<br>LE SYSTÈME DE L'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE PÉNALE .....                                                             | 83 |
| B. PLAN DES ENTREVUES VISANT À FAIRE RESSORTIR LES OPINIONS ET<br>LES ATTITUDES CONCERNANT L'EMBAUCHE D'EX-DÉLINQUANTS<br>DANS LE SYSTÈME DE L'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE PÉNALE ... | 91 |
| C. ORGANISATIONS ET PERSONNES AYANT SOUMIS DES RAPPORTS. ....                                                                                                                          | 93 |
| D. RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS SELON LES MINISTÈRES ET<br>SERVICES PROVINCIAUX ET SELON LES SERVICES DU MINISTÈRE DU<br>SOLLICITEUR GÉNÉRAL DU CANADA .....                         | 95 |
| OUVRAGES CONSULTÉS .....                                                                                                                                                               | 97 |



## LISTE DES TABLEAUX

|                                                                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Répartition par province des ex-délinquants employés au sein du système non officiel                                                                                 | 27 |
| 2. Répartition des ex-délinquants par provinces, ministères provinciaux et par ministères et organismes du gouvernement fédéral . . . . .                               | 28 |
| 3. Répartition des employés ex-délinquants selon l'âge . . . . .                                                                                                        | 29 |
| 4. Répartition des ex-délinquants selon la scolarité . . . . .                                                                                                          | 30 |
| 5. Répartition des ex-délinquants selon l'état civil . . . . .                                                                                                          | 30 |
| 6. Répartition des ex-délinquants selon la durée de leur présent emploi . . . . .                                                                                       | 31 |
| 7. Répartition des ex-délinquants selon le type du délit (à la dernière condamnation) . .                                                                               | 31 |
| 8. Répartition des ex-délinquants selon le nombre de mois écoulés depuis la dernière condamnation . . . . .                                                             | 32 |
| 9. Répartition des ex-délinquants en récidivistes et délinquants primaires . . . . .                                                                                    | 33 |
| 10. Répartition des ex-délinquants selon le nombre de condamnations au pénitencier . .                                                                                  | 33 |
| 11. Répartition des ex-délinquants n'ayant jamais été condamnés au pénitencier mais ayant purgé des peines dans les établissements provinciaux . . . . .                | 34 |
| 12. Répartition des ex-délinquants selon le nombre de condamnations à des établissements provinciaux . . . . .                                                          | 34 |
| 13. Répartition des ex-délinquants selon la description de leurs tâches à l'intérieur du système officiel . . . . .                                                     | 35 |
| 14. Échantillon proposé des secteurs de l'administration de la justice pénale et nombre d'interviews projetées . . . . .                                                | 39 |
| 15. Composition de l'échantillon final . . . . .                                                                                                                        | 40 |
| 16. Emploi de délinquants et ex-délinquants dans les institutions correctionnelles des États, tel que rapporté par les Centrales d'État pour les institutions . . . . . | 70 |
| 17. Institutions pour adultes et jeunes délinquants utilisant des délinquants et des ex-délinquants dans des activités spécifiques . . . . .                            | 71 |
| 18. Agences de libération sous surveillance et de libération conditionnelle utilisant des délinquants et des ex-délinquants dans des activités spécifiques . . . . .    | 72 |
| 19. Emploi des délinquants et d'ex-délinquants dans des institutions de détention pour les jeunes, 1967 . . . . .                                                       | 73 |
| 20. Emploi de délinquants et ex-délinquants dans des agences locales de probation, 1967                                                                                 | 73 |

## REMERCIEMENTS

Il n'aurait pas été possible de mener à bien une étude semblable sans la coopération de plusieurs personnes et de plusieurs organismes. Même si certains ont remis en question le sujet de notre étude, les organismes privés, provinciaux et fédéraux chez qui nous avons cherché renseignements, opinions et idées nous ont apporté leur plus entière collaboration. Les nombreux exposés que nous ont donnés des individus ou des groupes à travers le Canada nous ont apporté de très utiles données et ont démontré l'intérêt que soulève cette question dans le pays entier.

Nous avons également reçu une aide précieuse de la part du comité interorganismes composé de représentants de trois services du Ministère du Solliciteur général. Ce comité avait été créé pour nous assister au niveau de la communication, des relations, de l'information et de la recherche; son aide s'est avérée inestimable.

Il va sans dire que sans le personnel que nous avons recruté, nous n'aurions pu compléter la tâche dont nous étions chargés. Nous remercions sincèrement chacun d'eux de leur imagination, de leur enthousiasme et de leur énergie.

Des remerciements particuliers doivent être adressés à deux personnes; d'abord, à Madame Marie-Ève Fontaine-Hart qui, par son dynamisme et son travail de pionnier a donné le premier élan à ce projet; ensuite, à Donald R. McComb, dont nous avons recherché impitoyablement l'opinion et les conseils.

Pour les membres du groupe, l'étude a constitué une expérience enrichissante, leur permettant de mieux discerner les points de vue opposés entourant le sujet de notre recherche. Les ateliers que nous avons organisés à travers le Canada à l'automne 1973 ont réuni les tenants de ces points de vue divergents; nous voulons leur témoigner notre reconnaissance pour leur intérêt et pour la franchise avec laquelle ils ont exprimé leurs idées. Le degré de raison qui a marqué les discussions menées autour de ces problèmes par les agents de corrections et les anciens détenus laisse présager un avenir brillant aux services correctionnels canadiens.

Le président,  
Colin Sheppard

### **Comité interorganismes**

Charles Balik (G.R.C.)  
Jean-Marie Robichaud (C.N.L.C.)  
Johanna Hickey (S.C.P.)  
Jean-Paul Lupien (S.C.P.)

### **Secrétaires**

Lina Batten  
Yvonne Leblanc  
Michelle Rochon  
Wendy Gayfer  
Maryos Kuiper

### **Équipe de recherche**

Joan Ann Hurley  
Cheryl Stout  
Mervyn Hinds  
Rona Tietolman  
Harvey Blackstock  
Ron Joiner

### **Consultant**

Joan Buchanan

### **Editor**

Thelma Hopwood



## PRÉFACE

Ce n'est pas d'aujourd'hui que l'on a admis que le système correctionnel n'est pas des plus efficaces dans la réalisation de ses objectifs. Ni la méthode punitive ni la méthode réhabilitative n'ont pu cerner les problèmes fondamentaux de la correction, celui d'abord du traitement du délinquant à l'intérieur de la société, celui, ensuite, de la compréhension des motifs qui le poussent, et, finalement, celui de son retour à la société normale.

Cet idéal de la réhabilitation qui prétend corriger le comportement des malfaiteurs en leur donnant des chances de comprendre et d'accepter un nouveau style de vie, émane d'une échelle des valeurs qui est l'antithèse même des valeurs du délinquant. Selon cette théorie, des moyens de persuasion et de contrainte peuvent amener les criminels à changer leur manière de penser et, par le fait même, leur comportement. Ceux qui aspirent à cet objectif sont considérés comme partisans du système des valeurs conventionnelles, selon lequel la réhabilitation est le moyen le plus favorable d'assurer la disparition des actes criminels. Pourtant, les criminels et les agents de réhabilitation qui se sont exprimés sur le sujet semblent s'accorder pour dire que les objectifs du système correctionnel n'ont pas été atteints et que les méthodes courantes sont suspectes et doivent être repensées.

Au départ, il faut reconnaître que toutes les personnes oeuvrant dans le système correctionnel n'acceptent pas d'emblée l'idéal de la réhabilitation. Plusieurs tiennent pour suspectes et s'opposent même aux méthodes qui supposent le traitement et le bien-être des criminels. La thèse selon laquelle on doit proportionner le châtiment à l'offense semble peut-être simpliste, mais elle est encore répandue; peut-être est-elle même en voie d'être considérée comme une approche "positive" au contrôle du crime. Ce raisonnement demeure d'ailleurs des plus convaincants lorsqu'il soutient que les nouvelles orientations dans le traitement des criminels compliquent et édulcorent des méthodes éprouvées.

En dépit des questions et des inquiétudes dirigées vers ceux qui préconisent la maîtrise du crime par voie de réhabilitation, il est peu probable que la société veuille revenir à un système de contrôle fondé uniquement sur les concepts de châtiment et de dissuasion par la force. On note plutôt une tendance à repenser certaines des idées fondamentales de l'administration des services correctionnels. Cette tendance sous-entend un désir de tenter de nouvelles expériences et de mettre en oeuvre des programmes s'écartant des sentiers battus des services correctionnels. La tradition a toujours fait du délinquant le récipiendaire des services correctionnels. Son utilisation comme ressource humaine de ces mêmes services laisse présager une ère nouvelle.

L'évolution de groupes d'entraide chez les détenus et chez les ex-délinquants remet en question les pratiques conventionnelles du système correctionnel; elle démontre également un désir d'évolution vers des modèles de réhabilitation jusqu'ici inconnus. La notion du client devenant lui-même l'instrument du changement n'est pas nouvelle; les alcooliques et les toxicomanes l'ont découverte et l'utilisent avec succès depuis nombre d'années. Elle représente pourtant une innovation dans le système correctionnel et, il faut le dire à leur mérite, l'idée émane de la volonté de certains délinquants de participer activement à la réhabilitation des criminels.

Cette étude est la première du genre à être entreprise au Canada. Nous espérons que cette exploration visant à donner une vue d'ensemble de la participation d'anciens délinquants dans les services correctionnels servira également de point de départ à une recherche plus approfondie.

Bien que l'étude devait être centrée sur l'ex-délinquant oeuvrant dans le système correctionnel, il nous a été difficile de choisir les secteurs de l'administration de la justice pénale qui devaient être inclus dans le sondage. Le concept même de la justice pénale englobe plusieurs composantes, dont le domaine de l'application de la loi, le système judiciaire, les établissements pénaux, le régime de mise en liberté surveillée, la Commission nationale des libérations conditionnelles et les services d'assistance postpénale.

Il a été impossible de distinguer avec précision les agences correctionnelles véritables de celles dont les fonctions sont entièrement différentes. Pour cette étude, nous avons donc décidé d'inclure les groupes d'entraide composés d'anciens détenus à l'intérieur du système général. Ce choix entraîne une distinction entre le "système formel" ou "officiel", et le système "non officiel". Par "système non officiel", on entend tous les organismes qui ne sont pas complètement financés par un organisme gouvernemental. Ainsi, les sociétés John Howard, Elizabeth Fry et tous les groupes d'entraide composés d'ex-délinquants figurent dans le système "non officiel". Le "système officiel" comprend tous les services gouvernementaux chargés des arrestations, des condamnations et de la disposition des sentences. Le système formel ou officiel englobe donc la police, la magistrature, les institutions pénales et correctionnelles, le régime de mise en liberté surveillée, la libération conditionnelle et les services gouvernementaux de planification, de recherche et de mise au point de politiques.

L'étude de l'embauche d'anciens délinquants au sein du système officiel soulève deux questions fondamentales: a) Doit-on refuser à l'ex-délinquant un emploi au sein du système? et b) L'expérience du délinquant peut-elle être considérée comme un atout pour ce genre d'emploi?

On voit tout de suite que ces deux questions sont interdépendantes. Si l'on accepte que le système de la justice pénale ne doit pas embaucher un individu possédant un casier judiciaire, la deuxième question n'a plus sa raison d'être. Par contre, si l'on venait à démontrer qu'il est possible d'atteindre les objectifs du système en utilisant les talents de ceux-là même qui en ont déjà été les "clients", on ne voudrait certainement pas empêcher ces personnes d'oeuvrer dans le milieu correctionnel.

Pour s'attaquer à la première question, il importe de séparer les composantes de l'administration, i.e., police, tribunaux, institutions, etc.; leurs fonctions respectives varient trop considérablement à l'intérieur du système, et, d'autre part, on pourrait vouloir interdire à l'ex-délinquant l'accès à un secteur donné, tout en l'acceptant dans d'autres. Cette méthode pose cependant un problème, puisque le système lui-même tend à considérer ses composantes comme un tout indissociable. Cependant, pour ce qui est du travail lui-même, il est facile de distinguer entre les emplois dans les secteurs qui s'occupent de l'application de la loi et de l'incarcération et ceux que l'on retrouve dans les services de traitement aux détenus et aux anciens détenus. Si l'on veut interdire l'embauche des anciens délinquants, c'est à chaque palier du système qu'il faudra prouver la validité de cette politique.

La deuxième question ("L'expérience du délinquant peut-elle être considérée comme un atout pour ce genre d'emploi?") prend en considération l'expérience qu'a vécue l'ancien délinquant à l'intérieur des structures pénales. Pour ceux qui se sont vus condamner pour un délit, l'expérience de la détention est unique. Il est pourtant clair que c'est la *disposition* finale de la condamnation qui détermine si une personne a vécu ou non cette expérience unique. Une condamnation suivie de l'imposition d'une amende ne peut se comparer à l'expérience que représente l'incarcération prolongée dans plusieurs institutions pénales. Ainsi, la personne qui a simplement comparu devant le tribunal (par exemple, un ex-délinquant qui n'a connu qu'une seule condamnation, et avec sursis) ne possède qu'une expérience très limitée du processus. Par ailleurs, celui qui a purgé des peines dans des pénitenciers ou des maisons de correction dispose d'une expérience beaucoup plus vaste.

Bien que l'équipe n'ait reçu d'autre mandat que celui d'explorer le phénomène du récipiendaire des services devenant le pourvoyeur de ces mêmes services, on retrouvera une allusion à ce renversement des rôles, tel le détenu qui plus tard reviendra à titre d'agent de correction dans l'établissement même où il avait été détenu, ou le libéré conditionnel qui accèdera à un poste d'agent au service de libérations conditionnelles. L'enquête a mis à jour deux points de vue opposés concernant l'embauche de délinquants appelés à venir en aide à d'autres contrevenants. Plusieurs soutiennent que l'incarcération d'un détenu dans un établissement pénal devrait constituer une condition nécessaire à un tel emploi, sans quoi l'employé ne pourra donner un bon rendement. D'autres estiment qu'on ne pourrait faire confiance à l'objectivité d'un ex-détenu dans son travail avec et pour d'autres délinquants. Ils soutiennent que le fait d'avoir vécu l'expérience du système correctionnel n'est pas un apport positif ou même pertinent à la réhabilitation des délinquants.

Ces deux points de vue opposés considèrent le délinquant comme un être unidimensionnel. Pourtant, ceux qui enfreignent la loi et sont condamnés ne forment pas un groupe homogène dont les membres seraient tous bons ou tous mauvais. Les besoins et les motivations des ex-délinquants ne diffèrent en rien de ceux des autres êtres humains. Comme tel, les anciens contrevenants ne démontrent pas tous le même désir de se tailler une carrière dans le système correctionnel et ceux qui choisissent cette option ne font pas tous preuve des mêmes qualités nécessaires pour oeuvrer au sein d'une profession aussi exigeante.



# CHAPITRE I

## RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS ET DES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT ET SUGGESTIONS POUR LEUR MISE EN APPLICATION

### Conclusion 1

#### Définition de la population délinquante

Qu'est-ce qu'un ex-délinquant? On pourrait bien sûr formuler une définition qui engloberait toute la société, puisque la plupart des citoyens, à un moment ou à un autre, violent une loi fédérale, provinciale ou municipale. La première définition de l'ex-délinquant que nous avons formulée pour mener à bien cette étude semblait satisfaire la plupart des gens. Cette définition distinguait entre les personnes ne commettant que des délits mineurs et ceux commettant des délits généralement considérés comme plus graves.

Cependant, les conclusions de ce rapport prouvent que la distinction que nous avons établie dans notre définition n'est pas suffisante si l'on veut considérer l'ancien délinquant comme ressource humaine possible dans le système correctionnel. Elle demeure valide au niveau des généralités, mais, dans l'esprit des employeurs, une distinction s'établit entre la personne qui a purgé une peine dans un établissement correctionnel et celle qui ne l'a pas fait. En nous soumettant leurs points de vue, plusieurs de nos interlocuteurs ont nuancé leurs interventions selon qu'ils parlaient d'anciens détenus ou simplement d'anciens délinquants.

### Commentaire

Nos données ne nous permettent pas de dire si les variables de l'incarcération ou de la non-incarcération dépassent en importance d'autres variables, comme par exemple, le genre de délit ou le nombre de condamnations. Nous ne pouvons pas dire si la différence entre l'incarcération et la non-incarcération prend, aux yeux d'un employeur, plus de poids que la différence entre un vol à main armée et un vol avec effraction. Pour déterminer cela, il faudrait des recherches plus approfondies. D'après les données que nous avons obtenues, nous ne pouvons qu'avancer l'hypothèse suivante: un ex-délinquant qui n'a pas été emprisonné n'inquiète pas outre mesure les employeurs du système de la justice pénale. On est beaucoup plus soucieux au sujet d'un ex-détenu, peu importe son âge, le délit qu'il a commis, le nombre de condamnations auxquelles il a dû faire face, etc.

Évidemment, les marques laissées par une carrière criminelle sont différentes pour les ex-détenus et pour les ex-délinquants qui n'ont jamais été détenus. Nous pouvons difficilement expliquer cet état de fait, mais il ne fait aucun doute que la honte rattachée à la personne de l'ex-délinquant sans expérience carcérale est bien moins grande que celle rattachée à la personne de l'ex-détenu.

### Recommandation

À l'avenir, les études sur l'ex-délinquant en tant que ressource humaine possible dans le domaine de la justice pénale devraient centrer leur attention sur l'ex-détenu.



## **Conclusion 2**

### **Embauche de l'ex-détenu dans le système de la justice pénale**

Le problème central de cette étude a été l'embauche d'ex-détenus dans le système de la justice pénale. Deux questions originent de ce problème:

1. De quelles parties du système devraient-ils être exclus?  
et
2. Dans quelles autres devraient-ils être embauchés?

À ni l'une ni l'autre de ces questions il ne fut possible d'en arriver à un consensus parmi les nombreuses personnes qui nous ont exprimé leur point de vue.

Au cours de nos recherches, nous avons repéré 143 ex-délinquants employés à ce moment-là dans le système. Nous avons obtenu des données complètes sur 71 d'entre eux, soit 38 ex-détenus et 33 autres n'ayant jamais été incarcérés. De là, on pourrait penser que personne n'a jamais empêché les premiers de se trouver de l'emploi dans le système. Cependant, si l'on examine les parties du système où ils sont employés, on se rend compte que leurs chances d'être acceptés comme travailleurs sont directement proportionnelles au type de leur emploi. Les ex-détenus n'ont presque jamais été engagés dans les forces policières fédérales, provinciales ou municipales ou comme agents de surveillance dans les établissements fédéraux.

Les représentants de la Commission de la fonction publique du Canada au bureau du Solliciteur général ont exprimé l'opinion que cette situation ne devrait pas changer et ce point de vue a été appuyé, à une exception près, par les représentants des services policiers.

### **Commentaire**

Si nous croyons à la capacité des êtres humains de changer ce qui constitue la base même de l'idée de réhabilitation, il devient inacceptable d'ériger une barrière qui, pour toujours, empêcherait un ex-détenu d'avoir accès à un emploi particulier. Nous admettons que les êtres humains résistent au changement et que, dans bien des cas, tout ce qu'on peut espérer, c'est qu'ils s'adapteront mieux à leur environnement. Nous croyons cependant qu'aucune porte ne devrait être fermée de façon définitive aux anciens détenus.

Au cours de cette étude, nous avons observé qu'un nombre limité d'entre eux avaient été embauchés à quelque fonction que ce soit dans les établissements correctionnels. Cependant, nous n'en avons trouvé aucun dans les établissements fédéraux ou dans les forces policières. Par conséquent, la question de savoir s'ils devraient être embauchés comme agents de surveillance dans les services fédéraux ou comme agents de police ne se pose pas, puisque, sauf rares exceptions, les détenus démontrent peu d'intérêt pour ces carrières. En dépit de ce fait, et en tenant compte de la rapidité avec laquelle les rôles changent dans le système pénal, nous ne croyons pas qu'au niveau des principes, on devrait empêcher les anciens détenus d'accéder à l'une ou l'autre de ces carrières. Il est très possible, par exemple, qu'un ancien détenu possédant les qualifications nécessaires soit très efficace au service d'un détachement de police travaillant à un programme de prévention de la délinquance juvénile. Cela se produit déjà au niveau bénévole. Des concepts nouveaux au niveau de la sécurité dans les établissements de détention fédéraux ont rapproché les fonctions de surveillance et de traitement, qui ne formeront plus, à l'avenir, des entités tout à fait séparées. Recommander que les anciens détenus ne soient pas engagés comme agents de surveillance, c'est, en fait, leur interdire l'accès à tout emploi dans les maisons correctionnelles fédérales. Nous croyons que cela est inacceptable.

## Recommandation

Dans quelque emploi que ce soit, on ne devrait aucunement ériger d'obstacle insurmontable à l'embauche des ex-détenus. Cependant, au moment de les embaucher, on devrait insister, dans tous les services, pour leur assigner des rôles de traitement et de soutien.

## Conclusion 3

### Critères de sélection des ex-détenus dans le système officiel

Les détenus ont surtout exprimé le point de vue qui veut que l'expérience carcérale les qualifie immédiatement pour un emploi d'agent de classification, d'agent de probation ou de conseiller correctionnel. Ce point de vue considère que l'expérience du détenu est unique et qu'elle le munit des connaissances les plus utiles pour de tels emplois. En effet, cette expérience dépasse toutes les autres qualifications présentement requises pour occuper des postes semblables.

L'opinion presque unanime de ceux qui rejettent ce point de vue est qu'il est tout à fait dénué de fondement. La majorité des détenus démontrent peu ou pas d'intérêt à travailler dans les services correctionnels et ceux qui y sont intéressés ne constituent qu'une très petite minorité. Malgré le fait que l'expérience carcérale puisse un jour se prêter à une utilisation constructive, elle n'est pas suffisante pour le moment. On soutient également que l'expérience d'avoir été détenu ne peut se comparer à celle d'avoir été employé dans un établissement correctionnel, même si ces deux expériences présentent bien plus de ressemblances que de différences. Mais, comme source de formation adéquate pour les emplois décrits plus haut, on peut donner le même poids à l'expérience du détenu qu'à celle de l'employé d'une maison de correction quelconque.

Pour un ancien détenu, les critères d'admissibilité à un emploi dans le système officiel prennent en considération:

- a) la nature et le type du délit
- b) le nombre de condamnations
- c) l'étendue du dossier criminel
- d) le nombre d'incarcérations
- e) la distance entre le lieu où il vit présentement et le pénitencier d'où il a été remis en liberté
- f) le temps écoulé depuis la dernière remise en liberté
- g) le degré d'adaptation à la société depuis la dernière remise en liberté

La réaction de ceux qui ont participé à notre étude a varié considérablement au sujet de l'importance relative de ces critères. On a cependant fait remarquer un certain nombre de délits et de comportements considérés comme source d'inquiétude pour les employeurs, par exemple, la violence, les délits d'ordre sexuel, le trafic des drogues ainsi que l'alcoolisme et l'abus des drogues. On a également discuté de la valeur relative des délinquants primaires face aux récidivistes. Certains ont soutenu que le récidiviste a tout probablement oublié son crime, ce qui n'est pas nécessairement vrai pour le délinquant primaire. De plus, le récidiviste pourrait puiser à même son expérience de détenu pour se bâtir une carrière dans les services correctionnels; encore une fois ce n'est pas le cas pour les délinquants à leur premier délit. Malgré cela, plusieurs ont continué de penser que le délinquant primaire offrait de meilleures chances de succès en tant qu'employé.

Plusieurs participants ont exprimé le point de vue qu'on ne devrait même pas prendre en considération la candidature d'un ex-détenu pour un emploi dans le système de la justice pénale avant qu'il n'ait été clairement établi qu'il était "réhabilité". La signification de ce mot "réhabilité" est quand même restée vague et chacun y est allé de ses propres suggestions pratiques quant aux moyens d'y parvenir.

### Commentaire

Nous n'acceptons pas ce proverbe, cité par des gens en dehors de notre équipe, qui veut que l'embauche d'ex-détenus dans les services correctionnels puisse se résumer à l'expression suivante: "changer une expérience négative en une expérience positive". La détention constitue une expérience subjective et cette expérience n'est pas nécessairement destructive. En fait, plusieurs anciens détenus maintenant employés soit dans le système officiel, soit dans le système non officiel, ont acquis l'impulsion qui les guide maintenant dans leur travail en participant aux programmes disponibles durant leur incarcération.

Nous croyons que le concept de réhabilitation, malgré son usage généralisé, constitue un critère dénué de sens pour ce qui est de mesurer la compétence de quelqu'un pour un emploi. Le mot est mal défini et change de signification avec les gens qui l'utilisent. C'est là un terme qui, nous l'espérons, disparaîtra.

Nous pensons que l'on devrait attendre de l'ancien détenu qui recherche un emploi dans le système officiel qu'il rencontre les exigences établies pour l'emploi. De même, nous n'acceptons pas le point de vue qui veut qu'on lui accorde des privilèges spéciaux et que son expérience de détention soit le facteur qui détermine en grande partie son embauche. Cependant, cette expérience peut devenir un facteur positif et on devrait la prendre en considération.

Quand nous disons qu'on devrait attendre d'un ex-détenu qu'il rencontre les exigences établies pour un emploi particulier, nous ne voulons pas dire que nous acceptons certaines des exigences académiques requises pour plusieurs fonctions. Que l'on soit détenteur ou non d'une maîtrise, cela n'a pas grand chose à voir avec la communication avec les gens, la prise de décisions administratives et ainsi de suite. Cet argument ne s'applique d'ailleurs pas qu'aux anciens détenus; les étudiants, les volontaires et les groupes de citoyens pourraient en bénéficier. Il est désirable que l'implication des citoyens dans le système correctionnel se diversifie; le système officiel devrait travailler à ce que cet engagement du public soit plus ouvert et plus flexible.

On pourrait diviser les critères de sélection décrits plus haut en deux groupes:

1. les facteurs qui font partie de l'expérience passée du détenu de façon inaltérable;
2. les facteurs qu'il peut mieux contrôler lui-même.

Nous croyons que les facteurs a), b), c) et d) sont des variables que l'ex-détenu ne peut changer pour devenir candidat à un emploi dans les services correctionnels. Nous pensons que le facteur e) a peu de pertinence pour ce qui est de savoir s'il devrait être embauché ou non. D'après nous, les facteurs à considérer sont f) et g), que nous proposons comme critères.

## **Recommandation**

Les principaux critères à suivre dans le choix d'un ex-détenu à un poste dans le système de la justice pénale devraient être la durée de son séjour dans la société depuis sa dernière remise en liberté et les réalisations positives qu'il y a accomplies durant cette même période.

## **Conclusion 4**

### **Exigences académiques du système officiel**

L'ancien détenu qui veut poursuivre une carrière dans les services correctionnels fait face à deux obstacles particuliers. Le premier, c'est son passé criminel qui, comme nous l'avons déjà dit, constitue une part inaltérable de son existence sur laquelle on ne devrait pas insister outre mesure. Le deuxième obstacle provient des hautes exigences académiques requises pour la plupart des emplois dans les services de traitement au sein des gouvernements fédéral et provinciaux. Les anciens détenus qui visent des situations au sein du système officiel ne peuvent donc y parvenir à cause de leur manque de formation académique. Ce facteur contribue à expliquer le fait que tant d'ex-détenus travaillent au sein du système non officiel, même si des emplois semblables existent au sein du système officiel.

## **Commentaire**

Plusieurs emplois au sein des services de traitement dans les ministères fédéraux et provinciaux requièrent un minimum de quatre ans d'étude universitaires et, dans certains cas, jusqu'à six. Malgré l'insistance que l'on place sur ces exigences académiques, il n'en reste pas moins qu'elles ne peuvent servir d'instruments efficaces pour remplir un emploi dans les services de traitement. L'élévation des standards académiques semble faire partie d'un mouvement inévitable de notre société et il est probable que la demande de personnel hautement qualifié ne fera qu'augmenter. Nous avons déjà affirmé que nous ne croyons pas que ce problème puisse être solutionné en créant des règles spéciales permettant aux ex-détenus de contourner les exigences académiques. Nous sommes convaincus, cependant, que toute personne possédant les aptitudes nécessaires au travail correctionnel devrait avoir l'occasion de poser, avec succès, sa candidature.

Nous croyons que les programmes de formation académique maintenant disponibles, tant aux employés réguliers qu'aux détenus, devraient être étendus. On devrait accorder des congés payés aux travailleurs qui, dans le passé, ont complété des études leur accordant des crédits, pour leur permettre d'obtenir un baccalauréat ou une maîtrise. Nous ne voyons pas pourquoi des détenus motivés, sincères et désireux de s'adjuger un diplôme universitaire ne peuvent pas, de la même façon, être encouragés pendant qu'ils purgent leur sentence. Si un détenu complète avec succès tous les cours universitaires par correspondance qui lui sont accessibles, on devrait alors l'encourager à poursuivre et à obtenir, du moins à essayer d'obtenir, un diplôme universitaire. Cet encouragement pourrait prendre la forme de bourses, de considération spéciale en ce qui a trait à la libération conditionnelle de jour et ainsi de suite. On pourrait peut-être aussi mettre des bourses spéciales à la disposition du personnel et des détenus pour les encourager à poursuivre ces objectifs.

## **Recommandation**

On devrait davantage encourager certains employés et certains détenus à compléter leur formation académique pour leur permettre ainsi d'avoir accès, soit directement, soit par voie de concours, à des emplois plus élevés au sein du système officiel.

## **Conclusion 5**

### **Rôles para-professionnels dans le système officiel**

La reconnaissance de la contribution apportée au système correctionnel officiel par des personnes sans qualifications académiques a amené l'introduction de classifications para-professionnelles pour les emplois dans le domaine correctionnel. Ces développements se sont produits de façon plus évidente aux États-Unis où ces rôles ont été créés. Au Canada, quelques exemples de projets semblables mènent une existence timide, mais aucune agence gouvernementale ne s'est aventurée bien loin dans cette direction. On a suggéré, cependant, que ces emplois para-professionnels pourraient fournir la clé ouvrant aux anciens détenus la porte des services correctionnels officiels.

## **Commentaire**

Nos enquêtes n'ont pas trouvé de fort consensus pour ce qui est de l'orientation que les gouvernements canadiens devraient prendre au niveau du développement d'emplois para-professionnels; plusieurs de nos interlocuteurs nous ont cependant suggéré que ces développements seraient désirables. Bien qu'ils puissent permettre à l'ex-détenu de se frayer un chemin à travers les structures officielles, nous pensons que ces rôles pourraient, à long terme, créer des problèmes qui pourraient en éliminer les avantages. Nous sommes particulièrement inquiets sur un point: les para-professionnels pourraient se trouver emprisonnés dans une classification d'emploi qui ne leur accorderait pas les mêmes possibilités d'avancement, de hausse de salaire, etc., que celles accordées à d'autres employés. Il est ainsi possible qu'à l'intérieur d'un même service, professionnels et para-professionnels travaillent côte à côte à des tâches semblables, tout en étant rémunérés à des taux différents. Puisqu'il n'existe aucune preuve que les professionnels sont plus efficaces que les non-professionnels, une telle discrimination au niveau du salaire pourrait créer de sérieuses difficultés au niveau du moral du personnel. Nous n'acceptons pas que soit abaissé le niveau des standards académiques, comme nous l'avons déjà indiqué, mais nous voulons mettre le public en garde contre l'établissement de relations aussi injustes à l'intérieur du personnel.

## **Recommandation**

**On devrait examiner de façon approfondie la création d'emplois para-professionnels dans les services policiers, le régime de mise en liberté surveillée, la Commission nationale des libérations conditionnelles et les services de classification, tout en prenant en considération les réserves exprimées plus haut avant d'entreprendre toute mise en oeuvre.**

## **Conclusion 6**

### **Catégories de délits spéciaux**

Lors de nos enquêtes sur l'embauche d'ex-détenus, nos interlocuteurs nous ont indiqué qu'il existait, à l'égard de certains délits, des attitudes et des sentiments spéciaux. Ces délits englobent les manifestations de violence, les dérèglements sexuels chroniques de même que la vente et la distribution de narcotiques. À ce chapitre, les réactions se sont étendues du refus total de considérer ces candidatures jusqu'à une acceptation conditionnelle du délinquant à condition qu'on lui impose certaines exigences et certaines restrictions au-delà des règles d'embauche. En général, les employeurs des établissements pénaux se sont entendus pour dire que ce type de délinquants n'était pas acceptable.

## **Commentaire**

Il faudrait remarquer premièrement qu'autant dans le système officiel que dans le système non officiel, la distribution des anciens détenus selon leur délit démontre que ce type de crimes particuliers est rare. Cela pourrait signifier d'une part que les attitudes exprimées par les employeurs se reflètent au niveau des délinquants qu'ils choisissent pour travailler dans le système, ou d'autre part que ces délinquants ne sont pas intéressés à oeuvrer dans les services correctionnels. Dans cette perspective, la question de savoir si on doit embaucher ces catégories spécifiques de délinquants ne se pose même plus. En second lieu, nous trouvons inacceptable tout processus de sélection qui refuse de reconnaître qu'un individu peut changer, anéantissant ainsi à jamais toutes ses chances de candidature au sein du système pénal. Nous admettons que le comportement d'un être humain ne peut que difficilement être modifié; nous admettons également que cette résistance au changement peut être particulièrement forte chez les délinquants coupables des délits énumérés précédemment. Cependant, une exclusion totale fondée sur un comportement particulier semble tout à fait contraire aux objectifs de la réhabilitation. Les attitudes qui produisent des stéréotypes doivent également être changées; cela ne peut se faire qu'en insistant davantage sur l'individu que sur le crime qu'il a commis.

## **Recommandation**

**Aucun type de délit ne devrait entraîner le refus permanent d'une candidature à un poste au sein des services correctionnels.**

## **Conclusion 7**

### **Politique fédérale de l'embauche des anciens détenus**

En recherchant les attitudes qui existent face à l'embauche d'ex-détenus au sein du système officiel, nous avons découvert que c'était les agences du ministère du Solliciteur général, en particulier le Service canadien des pénitenciers, qui exprimaient la plus grande inquiétude. Nous croyons que certains des points de vue exprimés sont valides, mais, comme nous l'avons déjà fait remarquer, certains autres nous semblent tout à fait inacceptables.

## **Commentaire**

Nous croyons que ce sont les opinions exprimées par un groupe d'employés qui ont empêché l'embauche d'ex-détenus au sein des agences du ministère du Solliciteur général. Pour certaines gens, le problème est délicat et a engendré des sentiments qui ont bloqué l'emploi de personnes compétentes.

Il semble désirable que ce point soit clarifié et nous suggérons que le Solliciteur général du Canada émette une déclaration de principe englobant les conclusions de cette étude. Cet énoncé fournirait aux diverses agences des règles d'embauche destinées aux anciens détenus.

Les ministères responsables des services correctionnels provinciaux, y compris ceux qui s'occupent de l'administration des établissements correctionnels, considèrent plus facilement les ex-détenus comme employés; cependant, d'après les résultats de nos recherches, nous ne pouvons fournir d'explication à cette différence d'attitudes aux niveaux fédéral et provincial.

## **Recommandation**

**Le Solliciteur général du Canada devrait formuler une politique de l'embauche des ex-détenus dans les services ministériels relevant de sa juridiction.**

## **Conclusion 8**

### **Relation entre les systèmes officiel et non officiel**

Le concept d'un système de la justice pénale entraîne l'existence d'un ensemble de composantes qui fonctionnent en interaction et en interrelation les unes avec les autres. Bien que nous ne veuillons pas sortir des limites de notre mandat, nous nous devons d'exprimer notre inquiétude face au manque de communication entre les systèmes officiel et non officiel. Les échanges entre les agences privées et le système formel sont plus étroits que ceux existant entre les groupes d'entraide et les structures officielles. Cette situation est peut-être attribuable au fait que les agences privées existent depuis longtemps et ont eu l'occasion d'établir des liens plus étroits avec les structures officielles. Des liens de parenté existent pourtant entre les deux systèmes, mais il faut les renforcer et les élargir pour englober les groupes d'entraide.

À l'intérieur du système non officiel, nous avons recensé un total de 107 employés ex-délinquants. De ce total, 73, soit 68%, sont anciens détenus. Comme nous l'avons déjà fait remarquer, on ne peut considérer ce nombre que comme une estimation exacte au moment où l'étude a été complétée. À cause de l'instabilité des moyens de financement mis à la disposition de plusieurs de ces groupes d'entraide, leur nombre, à la longue, varie, tout comme le nombre d'ex-détenus qu'ils emploient. Parmi les 73 anciens détenus recensés, seul un petit groupe peuvent être considérés comme employés permanents. Au cours des interviews et de la cueillette de renseignements au sujet de ces ex-détenus, deux facteurs ont émergé:

- a) Les ex-détenus qui forment ce petit groupe de délinquants travaillant dans le système non officiel se distinguent non pas tant par le genre de crimes qu'ils ont commis ou par la durée de leur séjour au pénitencier, mais bien plutôt par la compétence qu'ils démontrent dans leur travail avec leurs clients. Bien que leur situation d'anciens détenus constitue le facteur déterminant dans leur emploi actuel, ce n'est pas ce qui les incite à rester. De plus, ce facteur n'est aucunement relié à la compétence qu'ils démontrent dans l'exercice quotidien de leurs fonctions. Ces ex-détenus se distinguent par leur chaleur humaine, leur bon jugement, leur bon sens dans les décisions, leurs capacités administratives, leur intégrité et leur sincérité.
- b) Si l'occasion leur était offerte, la grande majorité d'entre eux seraient très intéressés à obtenir un emploi dans le système officiel.

### **Commentaire**

Nous n'avons pas l'intention de blâmer qui que ce soit ou de chercher des boucs émissaires. Un fait demeure cependant; plusieurs employeurs du système officiel persistent à considérer les anciens détenus employés dans les structures non officielles comme des anciens délinquants plutôt que comme ce qu'ils sont effectivement aujourd'hui, c'est-à-dire des employés des services correctionnels. Cette incapacité des employeurs à changer leur point de vue au sujet des ex-détenus est une des causes du manque d'échange de ressources humaines à l'intérieur du système global.

### **Recommandation**

**Le système officiel devrait accepter les anciens détenus employés dans le système non officiel comme ressource possible dans les services de détention, de mise en liberté surveillée et de mise en libération conditionnelle de même que dans les projets d'études et les projets pilotes.**

## **Conclusion 9**

### **Formation et développement des agences d'entraide**

Comme nous l'avons trouvé au cours de l'été 1973, quand nous avons complété notre enquête, 107 ex-délinquants ont été identifiés comme employés au sein du système non officiel. La grande majorité d'entre eux étaient au service de groupes d'entraide. Comme nous l'avons déjà indiqué, la plupart de ces agences sont de nature éphémère, à cause surtout de leur incapacité à se trouver une source de financement stable. Quand cette source de financement se tarit, plusieurs d'entre elles n'ont alors d'autre choix que de cesser leurs activités.

### **Commentaire**

Si des programmes de formation venaient développer leur compétence aux niveaux financier et administratif et leur connaissance des ressources communautaires, nous croyons que plusieurs agences d'entraide pourraient survivre au delà de la période des subventions gouvernementales. Ces agences semblent faire face à deux problèmes précis. D'abord, le montant de la subvention initiale est tellement limité qu'elles sont incapables de consacrer la moindre somme à la recherche de moyens de subsister au-delà de la période couverte par l'octroi initial. D'autre part, il n'existe pas de fonds permettant à ces groupes de communiquer entre eux et de partager leur expérience mutuelle. Le développement des communications entre les agences leur permettrait non seulement de partager les problèmes qu'elles éprouvent au niveau du financement; cela pourrait également entraîner d'autres résultats positifs, comme l'échange de données au sujet des programmes, de la formation du personnel, etc.

Considérant l'indéniable contribution du système non officiel à la réalisation des objectifs de la justice pénale, nous croyons que le système officiel devrait s'intéresser davantage aux problèmes que pose son financement à long terme.

Là où des agences officielles et non officielles travaillent en étroite collaboration, ce mariage semble avoir un effet significatif au niveau de la diminution de la récidive. Dans une région particulière un groupe d'entraide travaille dans le bureau central de la Commission nationale des libérations conditionnelles. Après avoir été interrogé par les responsables de la Commission, l'ancien détenu n'a qu'à traverser la salle pour retrouver d'autres anciens délinquants comme lui qui l'attendent pour l'aider à trouver un emploi et un domicile. Dans certaines maisons de correction, les services de classification ont commencé à orienter les détenus vers des groupes d'entraide; à l'occasion, des employés de ces agences siègent à des réunions d'étude de cas et, de concert avec les employés correctionnels, participent à des sessions d'orientation familiale et d'orientation des détenus.

Les sociétés John Howard sont établies de façon tellement solide qu'elles se sont progressivement engagées, avec les agences officielles, dans les domaines de la surveillance et dans le développement de plans de libération conditionnelle. Dernièrement, certaines sociétés ont commandité de nouveaux groupes d'entraide dans toutes les parties du Canada.

### **Recommandation**

**Le système officiel devrait s'employer à encourager et à accroître le développement des groupes d'entraide en utilisant les moyens suivants: accroissement des communications, consultations, partage des installations et des compétences pour la formation et l'amélioration du personnel, diffusion de l'information au sujet de la programmation, de l'établissement du budget et de l'administration.**



## **Conclusion 10**

### **Source de financement des agences non officielles**

La majorité des agences non officielles tombent dans la catégorie des groupes d'entraide. Dans une large mesure, elles sont fondées par les ex-délinquants qui en forment également le personnel. Ces organismes fournissent des services allant du travail avec les jeunes délinquants jusqu'aux programmes d'assistance postpénale pour les détenus des pénitenciers fédéraux. Quelle que soit la place qu'occupe leur client au sein du système correctionnel, le problème commun auquel chacune de ces agences fait face vient de la lutte constante qu'elles doivent livrer pour trouver des sources de financement leur permettant de rencontrer les coûts de leurs programmes. Ainsi, une grande partie du temps que l'on devrait consacrer aux clients se trouve ainsi dépensée à rechercher des fonds.

### **Commentaire**

La principale source de financement des agences non officielles, et particulièrement pour ce qui est des groupes d'entraide, vient du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, sous forme de subventions à des projets d'Initiative locale ou à des programmes d'aide à la création locale d'emplois et à des programmes d'extension des services de main-d'oeuvre. Depuis quelque temps, le nombre croissant de groupes travaillant dans le domaine des services correctionnels a créé des tensions particulières au ministère de la Main-d'oeuvre dont le rôle est de développer des programmes dans une grande variété de services communautaires. D'autres sommes sont venues du Secrétariat d'État, du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, d'organismes privés et aussi du ministère du Solliciteur général, sous forme de subventions au développement à court terme.

La demande continue pourtant d'être plus grande que l'offre, et la situation ne peut qu'empirer, à mesure que les projets d'Initiative locale disparaissent.

Le problème principal vient du fait que le ministère du Solliciteur général ne dispose pas de fonds pour assurer un support financier continu aux agences non officielles. Cela signifie qu'au moment où une agence a passé l'étape de la fondation et a réussi à établir ses services, aucune assistance financière ne peut venir étayer les sommes qui avaient été versées pour aider à sa création. Cette progression logique partant des sommes versés pour l'établissement et débouchant sur un financement du fonctionnement normal de l'agence n'a jamais été établie.

Les travailleurs des services correctionnels officiels s'entendent pour dire que si l'on veut satisfaire les besoins des clients, les ressources humaines des groupes d'entraide sont essentielles. La pénurie de personnel et l'augmentation du nombre des détenus ajoutent plus de poids à cette opinion. Si les agences officielles et leurs clients bénéficient des ressources humaines additionnelles que fournissent les groupes d'entraide, il serait donc juste qu'elles contribuent au support financier de ces organisations.

### **Recommandation**

1. En accord avec ses équivalents provinciaux, le ministère du Solliciteur général devrait établir un budget de soutien important devant servir à financer le fonctionnement ordinaire des organismes d'entraide ayant été reconnus comme source de main-d'oeuvre digne de foi.
2. On devrait accorder des subventions au développement à court terme à un plus grand nombre d'organismes d'entraide, de façon à ce qu'on puisse mettre à l'épreuve de nouveaux projets d'aide aux délinquants.

**3. Le ministère du Solliciteur général devrait continuer ses efforts de consultation avec les agences du système officiel dans le but de pourvoir, en collaboration avec ces agences, au financement des groupes d'entraide dans les diverses régions du Canada.**

#### **Conclusion 11**

##### **Le détenu en tant que ressource humaine dans les services correctionnels**

Les programmes élaborés dans les établissements correctionnels continuent de négliger le besoin d'inciter les détenus à compléter leur formation. Au cours de leur sentence, plusieurs d'entre eux montrent clairement leur motivation, leur habileté à aider leurs semblables et leur intérêt à se dépasser. Nous avons étudié deux exemples de maisons correctionnelles où des détenus étaient utilisés pour parvenir à ces objectifs. Quelques autres établissements ont stimulé le développement de groupes d'entraide formés de détenus, mais, en général, ces initiatives ont été peu encouragées.

#### **Commentaire**

Au cours des dernières années, les administrateurs des prisons et des pénitenciers ont montré un intérêt croissant à vouloir éliminer les barrières qui séparent les détenus des employés; ils ont également affiché leur désir de transformer le rôle de dépendant, récipiendaire de services que joue le détenu et qui constitue une des caractéristiques de la vie carcérale. Bien évidemment, cette dépendance prépare mal les détenus à une existence libre de citoyens responsables. Même si nous reconnaissons qu'il n'existe pas de solutions simples, nous applaudissons aux progrès enregistrés dans cette direction.

Les détenus qui, au cours de l'expiation de leur sentence, expriment un intérêt pour le travail correctionnel, sont peu nombreux. Nous exhortons les autorités à donner tout l'encouragement possible à ceux-là qui démontrent un intérêt à se préparer une carrière semblable après leur remise en liberté.

Nous comprenons que les programmes misant sur la responsabilité et l'initiative des détenus peuvent causer plusieurs problèmes à l'administrateur de prison. Certains détenus vont inévitablement en abuser et certains employés vont s'offusquer de ce qu'on laisse la responsabilité au détenu de travailler pour lui et pour ses camarades internés. Cependant, on doit entretenir et encourager l'indépendance des détenus si l'on veut créer un impact sur la population des prisons, que les internés soient intéressés ou non à une carrière dans les services correctionnels. Au sein d'un établissement correctionnel, nous croyons que le succès de n'importe quel programme dépend de l'appui qu'il reçoit du personnel régulier. De là, nous concluons que l'on devrait faire connaître aux employés les objectifs d'un programme et qu'on devrait leur donner un rôle à y jouer. À notre avis, c'est là un moyen de diminuer l'hostilité entre le personnel et les détenus qui pourrait en résulter. On pourra soutenir que cela s'effectue présentement par le truchement du "living-unit officer", au sein du Service canadien des pénitenciers; mais cet agent ne peut seul assurer le maintien des programmes. Il n'est pas exempt des tensions que doivent subir ses collègues.

Les employés ne s'opposent pas aux programmes où les détenus sont amenés à assumer leur propre développement. Ce à quoi ils s'opposent, semble-t-il, c'est à une érosion de leur autorité sans que rien ne vienne la remplacer ou la redéfinir.

## **Recommandation**

Dans les prisons et les pénitenciers, les administrateurs et les responsables des politiques devraient continuer à promouvoir les programmes qui contribuent à l'auto-développement des détenus. Ils devraient également s'assurer que les employés sont au courant des objectifs de ces programmes et du rôle qu'ils peuvent y jouer.

## **Conclusion 12**

### **La question sur les offres de service concernant le casier judiciaire**

Au cours de notre étude, nous avons étudié les moyens par lesquels un candidat à un emploi dans le système officiel peut être identifié comme ancien délinquant. Nous avons découvert que nombre d'offres de service des gouvernements provinciaux conservent la question "Avez-vous un casier judiciaire?". Le gouvernement fédéral et certains gouvernements provinciaux ont éliminé cette question de leur formulaire d'offre de service, malgré le fait qu'ils obtiennent ce renseignement à un stade ultérieur de l'embauche du nouvel employé.

Après l'engagement du candidat ayant un casier judiciaire, et l'identification de ce dossier par quelque moyen que ce soit, certaines variations existent au niveau de l'entreposage de ces détails personnels. Par exemple, certains ministères protègent cet employé en plaçant ces données dans des classeurs spéciaux auxquels certains individus seulement ont accès. D'autres ministères ne font pas cette distinction et laissent à n'importe quel de leur employé le libre accès aux dossiers personnels de leurs collègues.

## **Commentaire**

À notre avis, le maintien sur l'offre de service originale, de cette question "Avez-vous un casier judiciaire?" constitue, à une étape cruciale, une pratique de sélection discriminatoire. Nous croyons que c'est le privilège de l'employeur de connaître ce détail; nous pensons cependant que ce détail devrait être connu à une étape ultérieure, par exemple, au moment où le candidat est interviewé. Ne souhaitant pas voir ce détail divulgué, ou croyant qu'il minimise leurs chances d'être embauchés, plusieurs candidats ne postulent pas un emploi si cette question figure sur le formulaire d'offre de service. Elle indique alors que ce détail joue un rôle de première importance au niveau du choix d'un candidat. Comme nous l'avons déjà exprimé, nous croyons que cet aspect est d'importance secondaire.

Nous estimons qu'une fois embauché, un candidat devrait avoir droit à la plus grande discrétion au sujet de son existence antérieure; par conséquent, les renseignements relatifs à son passé criminel ne devraient pas être accessibles à n'importe quel commis ou n'importe quelle sténographe dans les bureaux de personnel. C'est l'employé lui-même qui devrait décider, selon son bon vouloir, qui, à part les cadres supérieurs, devrait connaître son passé de délinquant.

## **Recommandations**

1. Les gouvernements provinciaux qui, sur leur formulaire d'offre de service, conservent la question "Avez-vous un casier judiciaire?", devraient étudier les possibilités de la supprimer.
2. Les employés devraient exiger que les renseignements relatifs à leur casier judiciaire soient placés dans des dossiers spéciaux dont l'accès serait strictement limité.

### **Conclusion 13**

#### **La loi relative aux casiers judiciaires\***

La loi relative aux casiers judiciaires renferme des dispositions permettant d'accorder le pardon à un individu coupable d'un délit au sens du Code criminel du Canada ou au sens de toute autre loi du Parlement du Canada. Si on lui accorde le pardon, le délinquant reçoit un document officiel décrivant le délit pour lequel il l'a reçu. Au cours de notre étude, nous avons essayé de déterminer quel effet l'attribution du pardon a sur les employés du système de la justice pénale. Nous avons aussi demandé à des employeurs si ce facteur pourrait affecter leur décision quant à l'embauche d'un ex-détenu. Nous avons également cherché auprès des détenus à déterminer l'idée qu'ils se faisaient du pardon. Deux questions se sont alors posées:

- a) Que signifie exactement le pardon pour celui qui se le voit accorder?
- b) Que signifie-t-il pour l'employeur qui pense embaucher un ex-détenu qui en a bénéficié?

Nous voudrions dès maintenant établir que ces enquêtes ne constituent qu'un début et que ce sujet devrait être étudié de façon beaucoup plus détaillée.

En général, ni les employeurs ni les ex-détenus ne sont très impressionnés par les effets de cette loi. D'après une note officielle émise par la Commission nationale des libérations conditionnelles, l'effet du pardon serait de faire disparaître la marque laissée à l'ancien délinquant par la condamnation et d'en éliminer en même temps tous les effets subséquents. Il est clair, cependant, qu'en pratique ce n'est pas le cas.

On ne détruit pas les dossiers relatifs à une condamnation pour laquelle un individu a reçu le pardon. Ceux que détient la Gendarmerie royale canadienne sont placés sous surveillance spéciale et seul le Solliciteur général du Canada peut en autoriser la divulgation. Mais la loi n'a aucun effet sur les dossiers gardés ailleurs puisqu'elle n'a pas juridiction sur l'administration de la justice dans les provinces. Pour celui qui en bénéficie, l'obtention du pardon n'a donc qu'un effet limité.

Comme nous l'avons déjà fait remarquer, plusieurs employeurs conservent, sur leur offre de service originale, la question relative au casier judiciaire. Même s'il a reçu le pardon, un candidat doit donc avouer sa condamnation. S'il est appelé comme témoin en cour et si on le questionne à propos de sa condamnation, il ne pourra la nier.

La majorité des employeurs que nous avons interrogés nous ont indiqué que l'obtention du pardon n'aurait aucun effet sur leur décision d'embaucher ou non un candidat, tandis que la plupart des ex-détenus que nous avons questionnés nous ont exprimé leur désenchantement au sujet du pardon qu'ils considéraient comme un geste dénué de tout sens.

#### **Commentaire**

Il est clair que l'obtention du pardon, même si elle ne prétend pas effacer le fait même de la condamnation, ne change rien à la marque que laisse au délinquant le crime qu'il a commis. Tel que nous le connaissons présentement, le pardon protège celui qui l'obtient en

---

\*Elle fait présentement l'objet d'une révision par le Ministère.

l'absolvant de façon formelle de sa faute passée, mais il n'a aucun effet sur la relation qui s'établit ensuite entre le détenu et la société. Il crée l'illusion, chez l'ancien détenu, que la société sera amenée à le traiter comme n'importe quel autre citoyen, alors qu'en fait, ce n'est pas le cas.

### **Recommandation**

**On devrait amender la loi sur le casier judiciaire de façon à ce que celui qui bénéficie du pardon n'ait à révéler la condamnation qui lui a été pardonnée à personne, dans quelque circonstance que ce soit, à moins qu'il ne le désire lui-même.**

### **Conclusion 14**

#### **Rôle du gouvernement fédéral**

Nous avons examiné les activités des groupes d'entraide formés d'anciens détenus ou d'anciens délinquants en nous référant de façon spécifique aux agences officielles faisant partie du ministère du Solliciteur général. Nous avons insisté sur l'importance de renforcer les liens existant entre le système officiel et le système non officiel dans le but d'encourager la contribution qu'apporte le dernier aux objectifs de la justice pénale. Nous avons trouvé que les services fédéraux qui y étaient les plus étroitement reliés étaient le Service canadien des pénitenciers et la Commission nationale des libérations conditionnelles; nous croyons cependant que le rôle du gouvernement fédéral devrait se faire sentir au-delà des limites de ces deux services.

### **Commentaire**

Les suggestions qui suivent représentent les charges que le gouvernement fédéral devrait, à notre avis, assumer dans le développement des possibilités d'un ex-détenu en tant que ressources humaines des services correctionnels. C'est en tant qu'objectifs réalisables découlant de cette étude qu'on devrait les considérer. À cause de la diversité inhérente aux services du ministère du Solliciteur général, l'implantation d'une planification future s'en trouve d'autant compliquée. Nous croyons cependant que, dans le mouvement de restructuration actuelle et future du Ministère, l'insistance placée sur la consultation, la planification, la recherche et l'élaboration de politiques fournira un moyen viable d'amener le développement ultérieur de ces suggestions.

1. L'utilisation de l'ancien détenu à l'intérieur des services correctionnels devrait constituer une expérience conjointe des gouvernements fédéral et provinciaux et du secteur privé. Nous croyons que le rôle principal du gouvernement fédéral en devrait être un de coordination et qu'il devrait rechercher une grande variété de points de vue débouchant sur des discussions futures. Les services correctionnels souffrent présentement d'une fragmentation outrée; c'est dans un esprit de coopération mutuelle entre le fédéral, les provinces et le secteur privé que l'on devrait entreprendre le développement des nouvelles ressources que sont les anciens délinquants. Pour créer le milieu de travail constructif nécessaire, le gouvernement central devrait continuer à étendre ses services consultatifs actuels, en les orientant vers l'instauration d'une atmosphère ouverte aux différentes sources d'information et d'opinion originant de tous les secteurs du système de la justice pénale.
2. Les séances de consultation sur l'ancien détenu en tant que ressource humaine dans les services correctionnels ont été entreprises avec la collaboration d'un comité interministériel composé de représentants de la Commission nationale des libérations conditionnelles, du

Service canadien des pénitenciers et de la Gendarmerie royale canadienne. On devrait favoriser une collaboration entre ces services, maintenant, et dans n'importe quelle action qu'entamerait le Ministère en relation avec la situation des anciens délinquants.

3. Au Canada, les cinq dernières années ont marqué l'apparition d'un phénomène de leadership chez les ex-détenus qui ont exprimé leur désir de s'engager et de participer au planning correctionnel. Récemment, un comité national d'ex-détenus a établi un service de liaison au niveau régional en consultant des services municipaux, provinciaux et fédéraux. Ce groupe est aussi entré en contact avec les services du ministre du Solliciteur général du Canada, à Ottawa. Ce comité national semble présenter un bon moyen de canaliser l'apport des ex-détenus au système de la justice pénale. Ce programme, cependant, n'a pas évolué de façon régulière; son progrès, de temps à autre, s'est fait hésitant et le Comité n'a pas réussi à poursuivre son élan initial. Nous croyons cependant que cet organisme d'anciens détenus a la possibilité de devenir un groupe consultatif utile et constructif. Même si c'est l'énergie du groupe lui-même qui déterminera en grande partie la qualité de son apport, nous croyons que le gouvernement fédéral a la responsabilité d'en encourager le développement. S'il veut représenter adéquatement les détenus, ce groupe doit garder son autonomie; l'action du gouvernement fédéral ne devrait donc pas dépasser l'aide à l'organisation, certaines activités coordonnatrices, de même que la diffusion d'information et l'allocation d'une aide financière.
4. Parmi les autres responsabilités qui, à notre avis, relèvent du gouvernement fédéral, on retrouve:
  - a) les projets de recherche reliés à l'ex-détenu au sein des services correctionnels;
  - b) l'évaluation des programmes d'entraide pour les détenus;
  - c) la diffusion d'information au sujet des priorités et des programmes;
  - d) la mise en vigueur des recommandations découlant de cette étude.

### **Recommandation**

**Le gouvernement fédéral devrait encourager les anciens détenus à s'engager comme ressources humaines dans les services correctionnels de la façon décrite dans cette section.**

### **Conclusion 15**

#### **Composition de la Commission nationale des libérations conditionnelles\***

La Commission nationale des libérations conditionnelles défend un point de vue fondé sur la compétence de ses membres dans nombre de sciences ou de disciplines reliés de près à son action. Cependant, dans sa constitution présente, elle se trouve privée de l'expérience de ceux qui sont les sujets de ses délibérations quotidiennes, c'est-à-dire les détenus eux-mêmes.

### **Commentaire**

Nous croyons que la Commission nationale des libérations conditionnelles devrait comprendre un ancien libéré conditionnel qui, pendant plusieurs années, aurait accompli un travail consciencieux dans les services correctionnels, soit au sein du système officiel, soit au sein du système non officiel.

---

\*Cette recommandation est maintenant mise en application.

L'élaboration d'une décision dans les cas de libération conditionnelle est complexe, la prévision du comportement humain ne pouvant être qu'incertaine dans l'état actuel de nos connaissances. Par conséquent, les responsables de cette difficile tâche devraient représenter tous les points de vue susceptibles d'assurer la justesse des prévisions. Dans le but d'augmenter l'efficacité de la Commission, nous croyons qu'il faut en arriver à une plus grande diversification de ses membres.

#### **Recommandation**

**Le Solliciteur général du Canada devrait nommer à la Commission nationale des libérations conditionnelles un ancien libéré conditionnel qui:**

- a) A purgé une sentence dans un établissement pénal;**
- b) Rencontre d'autre part les exigences de sélection;**
- c) Et a travaillé plusieurs années, soit dans le système officiel, soit dans le système non officiel.**

#### **Conclusion 16**

##### **Mesure de l'efficacité des praticiens correctionnels anciens détenus**

Pour justifier l'inclusion d'anciens détenus au sein du système officiel, on a suggéré que des recherches soient entreprises visant à quantifier leur efficacité au regard de celle des employés n'ayant pas été détenus.

#### **Commentaire**

À notre avis, cette suggestion serait contraire aux objectifs de la réhabilitation des délinquants et pourrait conduire à la création d'un système de castes à l'intérieur du système officiel. De plus, elle est contraire aux exigences d'embauche présentes du système officiel.

Toute tentative visant à prouver la supériorité d'un groupe sur un autre utilise des critères artificiels et ne peut causer qu'un tort considérable. Les critères d'évaluation présentement utilisés par les employeurs du système officiel se préoccupent peu de savoir si oui ou non un candidat a démontré les talents nécessaires pour traiter efficacement avec ses clients; nous avons déjà fait allusion à ce point dans nos commentaires relatifs aux qualifications académiques. Ne pas prendre en considération ces talents ne peut que nuire à l'ancien délinquant qui se trouve déjà dans une position désavantageuse en raison de son manque de formation académique.

Nous accordons tout notre appui à toute recherche qui identifierait les composantes efficaces de l'orientation, de la gestion et de l'administration des services correctionnels; cette étude, cependant, ne devrait pas se baser sur des variables qui tenteraient de discréditer un groupe d'employés en utilisant des facteurs n'étant pas reliés à la qualité de leur travail.

#### **Recommandation**

**On ne devrait pas entreprendre de recherche visant à prouver l'efficacité supérieure des anciens détenus au regard des autres employés ou vice versa. En fait, les efforts de recherche devraient se diriger vers une identification des composantes réelles de l'orientation, de la gestion et de l'administration dans les services correctionnels.**

## **Conclusion 17**

### **La Direction anti-discrimination de la Commission de la fonction publique du Canada**

La Direction anti-discrimination de la Commission de la fonction publique a été créée dans le but d'intégrer dans les pratiques d'embauche des fonctionnaires fédéraux certaines sections de la Déclaration des droits de l'homme des Nations-Unies. La Direction reconnaît formellement la discrimination basée sur le sexe, la race, les origines ethniques, la couleur et la religion. Elle a aussi examiné des allégations de discrimination basée sur le sexe et l'état civil.

Aucune reconnaissance officielle ne s'étend à la discrimination basée sur le passé criminel, malgré le fait que la Direction ait déjà traité des cas semblables.

### **Commentaire**

La Direction anti-discrimination étant prête à accepter des cas impliquant un passé criminel, les reconnaissant ainsi comme relevant de ses fonctions, nous croyons qu'elle devrait reconnaître officiellement de sa compétence la discrimination basée sur cet aspect. Nous avons examiné la possibilité de porter une accusation de discrimination contre la fonction publique\*; si un nombre croissant d'anciens détenus devaient rechercher un emploi au sein du système officiel, tout particulièrement à l'intérieur d'institutions fédérales, certains moyens de réparation devrait leur être accessibles dans les cas où ils seraient refusés à cause de leurs antécédents criminels.

La brochure publiée par la Direction et décrivant ses activités devrait, à tout le moins, afficher son consentement à accepter ce genre de cas.

### **Recommandation**

**La Direction anti-discrimination de la Commission de la fonction publique devrait admettre officiellement comme relevant de sa compétence la discrimination basée sur le passé criminel.**

---

\*Voir l'étude de cas.





## CHAPITRE II

### L'EMBAUCHE D'EX-DÉLINQUANTS DANS LE SYSTÈME DE LA JUSTICE PÉNALE

#### 1. Mandat

Examiner la question de l'embauche des ex-délinquants dans l'administration de la justice pénale, particulièrement en ce qui a trait à l'emploi d'anciens délinquants dans les services de détention ou de traitement.

#### 2. Choix de l'échantillon

Dès le début de l'étude, il s'est avéré nécessaire de choisir une définition de l'expression "ex-délinquant" qui nous permettrait de respecter les exigences de notre mandat, malgré les limites imposées par le temps et les fonds disponibles. Nous n'avons pu trouver de définition toute faite et on peut douter qu'il en existe une qui soit acceptable à tous. S'il est vrai qu'un ancien détenu est un ancien délinquant, le contraire n'est pas toujours vrai.

Nous avons donc décidé que la définition du délinquant et ex-délinquant excluerait les individus dont les condamnations relèvent de lois provinciales ou de règlements municipaux, tout en englobant les condamnations (autres que celles mentionnées plus haut) n'amenant pas un emprisonnement. C'eût été donner un sens beaucoup trop limité au mot "délinquant" que d'en faire l'équivalent de "détenu"; il eut fallu alors exclure tous ceux qui ont été plusieurs fois condamnés pour des actes criminels mais qui n'ont pas connu l'incarcération. La limite de la définition que nous préférons vient du fait qu'elle inclut les personnes condamnées pour un délit mineur et qui n'ont pas été incarcérées.

Dans ce rapport, donc, le *délinquant* est celui ou celle (a) qui est présentement incarcéré dans une institution pénale pour adultes à la suite d'une condamnation pour un acte criminel (c'est le détenu), ou (b) qui, à la suite d'une condamnation pour un acte criminel, attend la disposition finale d'une sentence qui sera autre que l'incarcération. L'*ex-délinquant* est celui ou celle qui n'est plus un(e) délinquant(e) et qui, en plus, est soit (a) un ancien détenu, soit (b) une personne qui s'est conformée à une décision du tribunal autre que l'incarcération.

Afin de répondre aux exigences de notre mandat, les ex-délinquants qui firent l'objet de notre enquête devaient satisfaire aux critères suivants:

1. Ils travaillent dans divers secteurs du système correctionnel officiel (ou au service d'une agence privée) où leurs fonctions s'exercent exclusivement auprès de délinquants ou d'ex-délinquants.
2. Leur travail doit s'être exercé en tout ou en partie au cours de la période s'étendant du 1<sup>er</sup> mai au 31 août 1973.
3. Le mot "emploi" signifie un travail régulier ou à temps partiel avec rémunération. Le travail bénévole n'est pas compris.

4. Le mot "emploi" réfère également à des fonctions exercées directement auprès des délinquants ou des anciens délinquants, y compris les fonctions administratives, les services de planification et de recherche, les rôles de gardes ou d'agents de traitement. Ne sont pas inclus les ex-délinquants qui font partie du personnel de soutien.

### 3. Méthodologie

Deux étapes s'imposaient avant d'atteindre le but de l'étude:

- a) Le dépistage des ex-délinquants employés au sein du système, et
- b) La cueillette de données sur ces anciens délinquants.

#### a) *Le dépistage des ex-délinquants employés au sein du système*

Les moyens d'action choisis pour déceler les ex-délinquants et entrer en communication avec eux comportaient deux approches différentes. Nous avons remarqué qu'un grand nombre d'anciens délinquants, surtout ceux qui oeuvrent dans des groupes d'entraide, font grand état de leur antécédents, précisément dans le but d'atteindre leur objectif. Cette reconnaissance mutuelle d'une condition commune est à la base même des rapports de ces ex-délinquants avec des détenus ou avec d'autres anciens délinquants.

Nous avons basé notre stratégie pour dépister ces sujets sur la communication directe. Nous avons donc demandé à des groupes d'entraide, à des agents de correction et à des employés de l'administration de la justice pénale au Canada de nous soumettre les noms d'anciens délinquants rencontrant les critères établis. Étant donné la nature délicate de notre sondage, nous étions certains que cette prise de contact initiale ne dévoilerait pas l'identité et les antécédents de ceux qui auraient désiré conserver l'anonymat.

On espérait ainsi déceler les ex-délinquants qui ne tiennent pas à l'anonymat, du moins pour ce qui touche les renseignements précis qu'ils auraient à dévoiler à leur sujet. Cependant, on ne pouvait espérer atteindre du même coup ceux dont l'anonymat se trouvait protégé; comment auraient-ils pu s'identifier pour les fins de l'étude et en même temps conserver leur secret?

La seconde méthode était centrée autour d'enquêtes officielles effectuées via les structures en place, par exemple, les employeurs, les directeurs de personnel ou les administrateurs des divers services. Nous avons d'abord demandé à rencontrer l'ex-délinquant lui-même, dans la mesure du possible. Si cela s'avérait impossible, nous cherchions à recueillir tous les renseignements nécessaires à son sujet, sans pour autant connaître son identité. Nous espérons ainsi atteindre nos fins sans mettre en danger son anonymat.

#### b) *La cueillette de données sur les anciens délinquants*

Les renseignements ont été recueillis à l'aide d'un questionnaire (voir Annexe A). Malheureusement, les renseignements obtenus sur chacun de nos sujets varient considérablement tant dans la qualité que dans la quantité. Il a fallu trois semaines, du premier au 21 juin 1973, pour compléter les entrevues. Comme nous disposions de très peu de temps pour effectuer ces rencontres dans tout le Canada, nous avons dû recourir aux services de huit interviewers. Toutefois, nous avons admis à ce moment que le peu de temps dont nous disposions risquait de porter atteinte à la validité des renseignements.

Dans les cas où les délinquants ont consenti à s'identifier et à participer à l'entrevue, nous avons recueilli toutes les informations nécessaires. Dans les cas où nous n'avons pu rencontrer le sujet, un examen de son dossier d'employé nous a permis de recueillir des renseignements partiels. Plusieurs détails sur certains sujets nous ont été fournis par les employeurs eux-mêmes qui, nous ayant refusé accès aux ex-délinquants, ont consenti à subir l'interview à leur place. Si les renseignements que nous obtenions ne suffisaient pas pour déterminer si l'individu en question répondait aux critères de l'étude, nous ne tenions pas compte de sa fiche.

Le questionnaire lui-même origine directement de l'expérience des membres de l'équipe, tous praticiens dans le système correctionnel, diplômés universitaires ou anciens détenus. Ce test avait pour but de dégager des renseignements essentiels sur le passé de l'ex-délinquant et sur son expérience vécue à titre d'employé au sein du système correctionnel.

#### 4. Conclusions fondamentales

- a) L'équipe a identifié et interviewé 107 ex-délinquants remplissant les conditions d'emploi dans le système non officiel.
- b) L'équipe a identifié de façon sommaire 143 ex-délinquants remplissant les conditions d'emploi dans le système officiel.

L'étude portant surtout sur les caractéristiques des anciens délinquants à l'emploi du système, aucune distinction n'a été apportée quant au type d'organisme privé où nous les avons identifiés et interviewés. Cependant, la grande majorité ont été repérés au sein de groupes d'entraide plutôt que dans les agences privées bien établies, comme les sociétés John Howard et Elizabeth Fry. Les groupes d'entraide ne connaissant pas vraiment la stabilité financière, l'ancien délinquant perd son emploi si la source de revenu (une subvention du programme d'initiatives locales, par exemple) vient à tarir. Ainsi, s'il est vrai que nous avons rencontré 107 ex-détenus embauchés dans divers secteurs du système non officiel, il est fort probable que la situation a changé depuis. Le tableau I indique la répartition par province des délinquants employés au sein du système non officiel.

**TABLEAU 1**  
**RÉPARTITION PAR PROVINCE DES EX-DÉLINQUANTS**  
**EMPLOYÉS AU SEIN DU SYSTÈME NON OFFICIEL**

| Territoire ou province    | Nombre d'ex-délinquants |
|---------------------------|-------------------------|
| Yukon                     | 0                       |
| Territoires du Nord-Ouest | 0                       |
| Colombie-Britannique      | 18                      |
| Alberta                   | 19                      |
| Saskatchewan              | 6                       |
| Manitoba                  | 12                      |
| Ontario                   | 26                      |
| Québec                    | 17                      |
| Nouveau-Brunswick         | 1                       |
| Nouvelle-Écosse           | 8                       |
| Île-du-Prince-Édouard     | 0                       |
| Terre-Neuve et Labrador   | 0                       |
|                           | 107                     |

Au sein du système officiel, nous avons réussi à identifier 143 anciens délinquants qui nous ont fourni les renseignements nécessaires (voir le tableau 2 pour leur répartition). Ce chiffre, à vrai dire, n'est qu'approximatif, les anciens délinquants oeuvrant dans le système officiel sont probablement beaucoup plus nombreux.

**TABLEAU 2**  
**RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS PAR PROVINCES, MINISTÈRES PROVINCIAUX**  
**ET PAR MINISTÈRES ET ORGANISMES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL\***  
**SYSTÈME FORMEL**

| <u>Territoire ou province</u> | <u>Ministères provinciaux</u>                                  | <u>Nombre approximatif d'ex-délinquants</u> |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Yukon . . . . .               | Santé, bien-être social et réhabilitation . . . . .            | 3                                           |
| Territoires du Nord-Ouest     | Bien-être social . . . . .                                     | 0                                           |
| Colombie-Britannique . .      | Procureur général . . . . .                                    | 2                                           |
| Alberta . . . . .             | Procureur général & Santé et Bien-être social . . . . .        | 30                                          |
| Saskatchewan . . . . .        | Services sociaux . . . . .                                     | 6                                           |
| Manitoba . . . . .            | Santé et Bien-être social . . . . .                            | 6                                           |
| Ontario . . . . .             | Services correctionnels . . . . .                              | 46                                          |
| Québec . . . . .              | Justice . . . . .                                              | 31                                          |
| Nouveau-Brunswick . . . .     | Justice . . . . .                                              | 1                                           |
| Nouvelle-Écosse . . . . .     | Procureur général & Services sociaux . . . . .                 | 1                                           |
| Île-du-Prince-Édouard . . .   | Procureur général . . . . .                                    | 1                                           |
| Terre-Neuve et Labrador .     | Justice . . . . .                                              | 0                                           |
|                               | <u>Ministères et organismes du gouvernement fédéral</u>        |                                             |
|                               | Solliciteur général . . . . .                                  | 3                                           |
|                               | Gendarmerie royale . . . . .                                   | inconnu                                     |
|                               | Service canadien des pénitenciers . . . . .                    | 10                                          |
|                               | Commission nationale des libérations conditionnelles . . . . . | 3                                           |
|                               |                                                                | <u>143</u>                                  |

L'intérêt et l'attention que démontrent les ministères responsables des services correctionnels provinciaux face à l'embauche d'ex-délinquants varient considérablement. Dans certains ministères, le contrôle des candidats, pour fin de sécurité, n'est pas de rigueur, même si le poste en question a un rapport quelconque avec les fonctions de gardiens au sein d'un établissement de détention. Par conséquent, si, en remplissant l'offre de service, l'ancien délinquant passe sous silence ou nie son casier judiciaire, il peut réussir à cacher son passé. Il y a donc lieu de croire qu'un grand nombre d'anciens délinquants oeuvrant à l'intérieur de ces institutions provinciales ont ainsi réussi à dissimuler leurs antécédents.

\*voir l'annexe D pour plus de détails sur cette distribution

On note également des différences importantes dans le processus d'embauche et dans la façon d'acheminer et de classer les dossiers des ex-délinquants après leur engagement. Même dans certains ministères du gouvernement fédéral, les candidatures ne passent pas toutes à un bureau central ou régional, de sorte qu'il arrive que des officiers supérieurs ne se doutent même pas de la présence d'ex-délinquants parmi leur personnel. Dans la plupart des ministères, les demandes d'emploi d'anciens délinquants suivent la filière normale et sont classés avec tous les autres. Comme il nous a été impossible d'examiner tous les dossiers, les membres de l'équipe ont dû faire appel à la mémoire des agents de personnel qui s'étaient occupé de l'embauche des candidats possédant un casier judiciaire. Si, comme c'est le cas dans certains ministères, les dossiers d'ex-délinquants étaient classés séparément afin de conserver leur caractère confidentiel, il serait alors possible d'évaluer plus justement le nombre d'anciens délinquants employés dans les divers secteurs de l'administration de la justice pénale au Canada.

Pour cette raison, nous le répétons, les 143 ex-délinquants interviewés ne représentent qu'une approximation de la réalité. Dans chacun de ces cas, il a fallu tenir compte d'écarts considérables dans la valeur et la portée des renseignements obtenus.

Finalement, 71 entrevues seulement sur les 143 ont fourni les renseignements requis pour permettre une analyse détaillée de leur contenu. Les 72 autres contiennent juste assez de détails pour justifier leur inclusion dans le total.

#### **Répartition des ex-délinquants au sein des systèmes officiel et non officiel selon certains facteurs précis**

##### **Répartition selon l'âge**

Le 31 juillet 1973, l'équipe effectuait un sondage pour déterminer le nombre d'individus détenus dans les pénitenciers du Canada (N = 8338). Sur un échantillon de 100 cas, l'âge moyen a été de 31 ans. D'autre part, l'âge moyen des anciens délinquants embauchés au sein du système officiel a été de 35 ans, comparé à 38 ans pour ceux oeuvrant au sein du système non officiel.

Un ancien détenu sur quatre à l'emploi dans le système officiel avait plus de 45 ans. Étant donné que 85% de tous les anciens délinquants travaillaient à l'intérieur du système depuis quatre ans ou moins\*, il semblerait que pour ce groupe des 45 ans ou plus, une carrière dans le système correctionnel ne constitue pas un premier choix de carrière.

**TABLEAU 3**  
**RÉPARTITION DES EMPLOYÉS EX-DÉLINQUANTS SELON L'ÂGE**

| Âge                       | Système officiel |    | Système non officiel |    |
|---------------------------|------------------|----|----------------------|----|
|                           | Nombre           | %  | Nombre               | %  |
| 25 ans ou moins . . . . . | 13               | 20 | 16                   | 15 |
| 26 à 30 ans . . . . .     | 10               | 14 | 24                   | 22 |
| 31 à 35 ans . . . . .     | 6                | 8  | 21                   | 20 |
| 36 à 40 ans . . . . .     | 14               | 20 | 15                   | 14 |
| 41 à 45 ans . . . . .     | 8                | 11 | 16                   | 15 |
| 45 ans ou plus . . . . .  | 19               | 26 | 15                   | 14 |
| âge inconnu . . . . .     | 1                | 1  | 0                    | 0  |

\*Voir le tableau 6.

### Répartition selon la scolarité

Il a été impossible de vérifier les informations ayant trait aux degrés de scolarité, tant dans le système officiel qu'auprès des agences ou organismes non officiels. Exception faite des diplômés universitaires, les deux systèmes sont comparables, le plus grand écart, soit 4%, apparaissant chez les ex-délinquants ayant complété les 9<sup>e</sup>, 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> années. Comme les postes au sein des ministères ou organismes officiels du gouvernement sont réservés à ceux possédant un niveau de scolarité supérieur, ce qui n'est pas le cas dans le système correctionnel non officiel, nous avons supposé que le niveau de scolarité serait plus élevé chez les anciens délinquants oeuvrant dans les cadres du système officiel. Les résultats de notre étude ne confirment pas cette hypothèse.

**TABLEAU 4**  
**RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS SELON LA SCOLARITÉ**

| Degré de scolarité                                   | Système officiel |    | Système non officiel |    |
|------------------------------------------------------|------------------|----|----------------------|----|
|                                                      | Nombre           | %  | Nombre               | %  |
| 1 <sup>ère</sup> à la 8 <sup>e</sup> année . . . . . | 10               | 14 | 16                   | 15 |
| 9 <sup>e</sup> à la 11 <sup>e</sup> année . . . . .  | 14               | 20 | 26                   | 24 |
| 12 <sup>e</sup> à la 13 <sup>e</sup> année . . . . . | 12               | 16 | 20                   | 19 |
| École professionnelle (sans diplôme) . . .           | 7                | 10 | 11                   | 10 |
| École professionnelle (avec diplôme) . . .           | 11               | 15 | 17                   | 16 |
| Université (sans diplôme) . . . . .                  | 10               | 14 | 13                   | 12 |
| Université (avec diplôme) . . . . .                  | 7                | 10 | 4                    | 4  |

### Répartition selon l'état civil

Dans le système officiel, 15% des ex-délinquants sont célibataires et 70% sont mariés, tandis que dans le système non officiel, les célibataires représentent 26% des ex-délinquants au travail et les personnes mariées 51%. Bien que ces chiffres pourraient laisser supposer que le système officiel attire surtout des gens rangés, il ne faut pas perdre de vue que les organismes du système non officiel, dont la situation financière est souvent précaire, paient des salaires inférieurs et n'offrent guère d'attraits aux pères de familles. On trouve également plus de personnes séparées ou divorcées dans le système non officiel.

**TABLEAU 5**  
**RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS SELON L'ÉTAT CIVIL**

| État civil             | Système officiel |    | Système non officiel |    |
|------------------------|------------------|----|----------------------|----|
|                        | Nombre           | %  | Nombre               | %  |
| Célibataire . . . . .  | 11               | 15 | 28                   | 26 |
| Marié . . . . .        | 50               | 70 | 54                   | 51 |
| Divorcé . . . . .      | 3                | 4  | 7                    | 7  |
| Séparé . . . . .       | 0                | 0  | 9                    | 8  |
| Veuf (veuve) . . . . . | 1                | 1  | 2                    | 2  |
| Concubinage . . . . .  | 0                | 0  | 7                    | 7  |
| Inconnu . . . . .      | 6                | 8  | 0                    | 0  |

#### Répartition selon la durée du présent emploi

Bien que dans les deux systèmes la durée de la période d'emploi se situe le plus souvent entre quatre et douze mois, le système officiel a réussi à retenir une proportion beaucoup plus élevée des personnes restées en fonctions plus longtemps. Dans le système officiel, 14% des ex-délinquants sont demeurés en poste pour une période de quatre ans ou plus, comparé à 3% pour le système non officiel. Presque un tiers de tous les anciens délinquants dépistés dans le système non officiel avaient travaillé pendant moins de trois mois, ce qui reflète l'instabilité des organismes privés et, donc, la courte durée des emplois qu'ils offrent.

**TABEAU 6**  
**RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS SELON LA DURÉE**  
**DE LEUR PRÉSENT EMPLOI**

| Durée de l'emploi (en mois) | Système officiel |    | Système non officiel |    |
|-----------------------------|------------------|----|----------------------|----|
|                             | Nombre           | %  | Nombre               | %  |
| Moins de 3 mois . . . . .   | 10               | 14 | 33                   | 31 |
| 4 à 12 mois . . . . .       | 25               | 35 | 44                   | 41 |
| 13 à 24 mois . . . . .      | 14               | 20 | 21                   | 20 |
| 25 à 48 mois . . . . .      | 11               | 15 | 5                    | 5  |
| Plus de 48 mois . . . . .   | 10               | 14 | 3                    | 3  |
| Inconnu . . . . .           | 1                | 2  | 1                    | 1  |

#### Répartition selon le type de délit

Les infractions contre les droits de propriété sont les crimes les plus communs, soit plus de la moitié de tous ceux commis par les ex-délinquants embauchés dans les deux systèmes. Les crimes violents (infractions contre la personne) représentent 26% des délits commis par les délinquants engagés dans le système non officiel contre 17% dans le système formel. On trouve également plus de délits contre la loi sur les stupéfiants dans le système non officiel. Les crimes d'ordre "mineur", tels les infractions ayant trait aux lois de la circulation, à l'ordre public et à l'usage de l'alcool, ne représentent que 16% des infractions dans le système officiel. Il faut quand même noter que tous ces délits tombent sous la juridiction du Code criminel canadien.

**TABEAU 7**  
**RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS**  
**SELON LE TYPE DU DÉLIT (À LA DERNIÈRE CONDAMNATION)**

| Type du délit                                                                | Système officiel |    | Système non officiel |    |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------|----|----------------------|----|
|                                                                              | Nombre           | %  | Nombre               | %  |
| Infraction contre la personne . . . . .                                      | 12               | 17 | 28                   | 26 |
| Infraction contre les droits de propriété . . . . .                          | 37               | 51 | 56                   | 52 |
| Actes contraires aux bonnes mœurs . . . . .                                  | 0                | 0  | 2                    | 2  |
| Infractions à la loi sur les stupéfiants . . . . .                           | 3                | 4  | 15                   | 14 |
| Vol avec effraction . . . . .                                                | 1                | 1  | 0                    | 0  |
| Infractions aux lois de la<br>circulation et aux lois sur l'alcool . . . . . | 4                | 5  | 3                    | 3  |
| Infractions contre l'ordre public . . . . .                                  | 8                | 11 | 3                    | 3  |
| Inconnu . . . . .                                                            | 6                | 9  | 0                    | 0  |



### Répartition selon le nombre de mois écoulés depuis la dernière condamnation

En analysant ces chiffres, il ne faut pas perdre de vue que les ex-délinquants dans le système non officiel ont été condamnés plus souvent et ont purgé un plus grand nombre de sentences que leurs confrères oeuvrant dans le système officiel. Ainsi, il est probable que lors de leur dernière condamnation en particulier, les ex-délinquants à l'oeuvre aujourd'hui dans le système non officiel aient passé plus de temps derrière les barreaux. Néanmoins, le sondage révèle que plus de la moitié des ex-délinquants employé dans le système officiel n'avaient pas été condamnés depuis sept ans, alors que dans le système non officiel, la proportion est de 35% soit une différence de 22%. Si l'on considère une période plus courte, cinq ans par exemple, la marge entre les deux systèmes est réduite à 17%.

**TABLEAU 8**

#### **RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS SELON LE NOMBRE DE MOIS ÉCOULÉS DEPUIS LA DERNIÈRE CONDAMNATION**

| Nombre de mois             | Système officiel |    | Système non officiel |    |
|----------------------------|------------------|----|----------------------|----|
|                            | Nombre           | %  | Nombre               | %  |
| Moins de 12 mois . . . . . | 2                | 3  | 6                    | 6  |
| 13 à 36 mois . . . . .     | 11               | 15 | 23                   | 22 |
| 37 à 60 mois . . . . .     | 3                | 4  | 22                   | 21 |
| 61 à 84 mois . . . . .     | 7                | 10 | 16                   | 15 |
| Plus de 84 mois . . . . .  | 41               | 57 | 37                   | 35 |
| Inconnu . . . . .          | 7                | 10 | 3                    | 3  |

### Répartition en récidivistes et délinquants primaires

La plupart des anciens délinquants oeuvrant dans le système officiel (67%) n'ont eu à faire face qu'à une seule condamnation. Au sein du système non officiel, 73% des anciens délinquants sont récidivistes.

Deux raisons pourraient expliquer ces résultats au sein du système officiel:

- 1) Plus de délinquants primaires préfèrent des postes dans les cadres du système officiel, ou
- 2) le système lui-même les considère comme des candidats plus acceptables.

La seconde explication suppose que le processus de sélection tend à rejeter les candidats coupables de plusieurs délits, alors que tel n'est pas le cas dans le système non officiel où l'on retrouve trois fois plus de récidivistes que des délinquants primaires. Ces chiffres indiquent en outre que la criminalité constitue un apport dans le système non officiel et un désavantage dans le système officiel.

TABLEAU 9

**RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS EN  
RÉCIDIVISTES ET DÉLINQUANTS PRIMAIRES**

| Type                            | Système officiel |    | Système non officiel |    |
|---------------------------------|------------------|----|----------------------|----|
|                                 | Nombre           | %  | Nombre               | %  |
| Récidivistes . . . . .          | 23               | 32 | 79                   | 73 |
| Délinquants primaires . . . . . | 48               | 67 | 28                   | 26 |
| Inconnu . . . . .               | 0                |    | 0                    |    |

**Répartition selon le nombre de condamnations au pénitencier**

Ces chiffres démontrent que généralement les délinquants qui ont été incarcérés dans des pénitenciers ne trouvent pas d'emploi dans le système officiel. On voit que parmi les 72 ex-délinquants dépistés au sein du système formel, 85% n'ont jamais été incarcérés, alors que 8 l'ont été une fois et deux l'ont été à deux reprises. La situation est tout à fait différente à l'intérieur du système non officiel. Sur un total de 107 ex-délinquants, 41 seulement n'ont jamais été incarcérés dans un pénitencier. Plus de 34% de l'échantillon ont purgé plus d'une peine d'emprisonnement.

TABLEAU 10

**RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS SELON LE NOMBRE  
DE CONDAMNATIONS AU PÉNITENCIER**

| Condamnations          | Système officiel |    | Système non officiel |    |
|------------------------|------------------|----|----------------------|----|
|                        | Nombre           | %  | Nombre               | %  |
| Aucune . . . . .       | 61               | 85 | 41                   | 38 |
| Une . . . . .          | 8                | 11 | 33                   | 31 |
| Deux . . . . .         | 2                | 3  | 15                   | 14 |
| Trois . . . . .        | 0                | 0  | 6                    | 6  |
| Quatre . . . . .       | 0                | 0  | 8                    | 7  |
| Cinq ou plus . . . . . | 0                | 0  | 4                    | 4  |
| Inconnu . . . . .      | 0                | 0  | 0                    | 0  |

**Répartition des ex-délinquants ayant purgé des peines dans des établissements provinciaux  
(mais pas de condamnations au pénitencier)**

Plus de la moitié des ex-délinquants qui n'ont jamais été emprisonnés dans un pénitencier ne l'ont pas été davantage dans un établissement provincial. Les ex-délinquants qui occupent des postes au sein du système non officiel ont tous connu un plus grand nombre de condamnations à des prisons ou à des maisons de correction provinciale. Nous avons donc retrouvé un nombre beaucoup plus important d'ex-détenus à l'intérieur du système non officiel.

**TABLEAU 11**

**RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS N'AYANT JAMAIS ÉTÉ CONDAMNÉS  
AU PÉNITENCIER MAIS AYANT PURGÉ DES PEINES  
DANS DES ÉTABLISSEMENTS PROVINCIAUX**

| Nombre de condamnations provinciales | Système officiel |    | Système non officiel |    |
|--------------------------------------|------------------|----|----------------------|----|
|                                      | Nombre           | %  | Nombre               | %  |
| Aucune . . . . .                     | 33               | 54 | 7                    | 17 |
| Une . . . . .                        | 18               | 30 | 13                   | 32 |
| Deux . . . . .                       | 4                | 7  | 6                    | 15 |
| Trois . . . . .                      | 1                | 2  | 4                    | 9  |
| Quatre . . . . .                     | 0                | 0  | 4                    | 9  |
| Cinq ou plus . . . . .               | 5                | 8  | 7                    | 17 |

**Répartition selon le nombre de condamnations à des établissements provinciaux**

La comparaison entre les deux systèmes indique clairement que le système non officiel a accueilli un plus grand nombre de "diplômés" des maisons de correction et des prisons provinciales. Plus de la moitié des 72 ex-délinquants embauchés dans le système officiel n'ont jamais purgé de peines dans des institutions provinciales, alors que c'est le cas pour moins d'un quart des ex-délinquants oeuvrant dans divers secteurs du système non officiel. Au total, les employés du système officiel ont passé 89 ans en établissement correctionnel et ceux de l'autre système, 336 ans. Cette expérience carcérale constitue donc un phénomène bien plus digne d'attention chez les ouvriers des services non officiels que chez leurs confrères gouvernementaux.

**TABLEAU 12**

**RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS SELON  
LE NOMBRE DE CONDAMNATIONS À DES ÉTABLISSEMENTS PROVINCIAUX**

| Nombre de condamnations | Système officiel |    | Système non officiel |    |
|-------------------------|------------------|----|----------------------|----|
|                         | Nombre           | %  | Nombre               | %  |
| Aucune . . . . .        | 38               | 53 | 22                   | 21 |
| Une . . . . .           | 19               | 26 | 22                   | 21 |
| Deux . . . . .          | 5                | 7  | 14                   | 13 |
| Trois . . . . .         | 2                | 3  | 10                   | 9  |
| Quatre . . . . .        | 0                | 0  | 10                   | 9  |
| Cinq . . . . .          | 0                | 0  | 2                    | 2  |
| Six à dix . . . . .     | 4                | 5  | 16                   | 15 |
| Plus de dix . . . . .   | 3                | 4  | 11                   | 10 |
| Inconnu . . . . .       | 0                | 0  | 0                    | 0  |

### Répartition selon la description des tâches

La description des tâches à l'intérieur du système officiel ne correspond pas à celle du système non officiel, de sorte que les comparaisons sont impossibles. Le tableau inclut des postes reliés aux services provinciaux et d'autres reliés aux services fédéraux. La fonction d'agent de correction est commune à tous les établissements, sauf dans certaines maisons de détention pour les jeunes où les gardiens accomplissent également des tâches reliées au traitement des individus. C'est également le cas dans certains établissements provinciaux autres que ceux à sécurité maximale.

**TABLEAU 13**

#### **RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS SELON LA DESCRIPTION DE LEURS TÂCHES À L'INTÉRIEUR DU SYSTÈME OFFICIEL**

| Description des tâches                                                      | Nombre |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------|
| Agent de correction . . . . .                                               | 32     |
| Aide aux services administratifs . . . . .                                  | 20     |
| Conseiller en classification dans les établissements de détention . . . . . | 10     |
| Enseignants . . . . .                                                       | 3      |
| Agents affectés à des activités récréatives . . . . .                       | 2      |
| Agents affectés aux services de libération surveillée . . . . .             | 2      |
| Agents affectés aux services de libération conditionnelle . . . . .         | 2      |

Le terme "conseiller en classification dans les établissements de détention" comprend les travailleurs chargés de la classification des détenus pour des fins de formation, d'enseignement, de mutation ou de traitement.

Tous les établissements ont à leur service des employés qui n'occupent pas de postes de garde, mais dont les fonctions comportent un certain travail de surveillance. Même si les descriptions de ces tâches varient entre les établissements fédéraux et provinciaux, leurs fonctions sont tellement semblables qu'elles ont été groupées sous le même titre, celui d' "aides aux services administratifs". Dans tous les cas, les détenteurs de ces postes sont en rapport direct avec les détenus et répondent donc aux exigences de notre mandat. On les retrouve dans les services hospitaliers, dans les cuisines et dans l'enseignement professionnel. Tous ces postes sont reliés d'une façon ou d'une autre aux objectifs et au fonctionnement de l'établissement.

Ces agents de correction et ces aides aux services administratifs représentent presque 75% des ex-délinquants retracés à l'intérieur du système officiel. Toutefois, nous insistons sur le fait qu'ils ne représentent qu'un petit nombre des anciens délinquants travaillant à l'intérieur des établissements correctionnels canadiens.



# CHAPITRE III

## OBJECTIONS ET ATTITUDES DES EMPLOYÉS DU SYSTÈME DE LA JUSTICE PÉNALE

### 1. Mandat

Acquérir une meilleure connaissance des obstacles qui empêchent les délinquants d'accéder à des postes et mesurer l'attitude des employeurs face à l'utilisation des qualités et de l'expérience de certains de ces candidats soigneusement choisis.

### 2. Choix de l'échantillon

Cette partie de l'étude a pour but de mesurer les attitudes du personnel régulier de l'administration de la justice pénale au Canada face à l'embauche d'ex-délinquants dans le système et de recueillir une documentation aussi détaillée que possible sur le sujet.

Les répondants représentaient toute la chaîne hiérarchique du système, de la haute direction jusqu'aux employés les plus modestes, tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial. Ainsi, le sondage touchait les services de la police, de la justice, des établissements correctionnels, des organismes d'assistance postpénale et des représentants d'employés de ces divers secteurs.

L'échantillon initial comprenait 199 membres du système répartis dans les cinq régions du Canada.

Le sondage s'est avéré particulièrement fructueux puisque l'équipe a réussi à compléter 185 des 199 entrevues proposées.

Il a fallu deux semaines aux sept membres de l'équipe pour compléter les entrevues. Pour les besoins de la cause, nous avons divisé le pays en cinq régions: la Colombie-Britannique, les provinces des Prairies, l'Ontario, le Québec et les provinces de l'Atlantique. Le tableau 14 montre la répartition des répondants prévus dans chaque région selon leur emploi.

L'équipe s'est engagée à respecter l'anonymat des répondants; les groupes ont donc été formés de façon à observer cette règle.

À cause de la période des vacances, certains répondants visés n'ont pu participer aux entrevues, mais dans chacun des cas, des remplaçants leur ont été substitués. Le tableau 15 indique la composition de l'échantillon final.

### 3. Méthodologie

L'entrevue a été préparé d'après:

- a) un sondage préliminaire confidentiel effectué par le Commissaire des pénitenciers auprès du personnel du Service canadien des pénitenciers, au mois de mars 1972;

- b) un sondage préliminaire auprès de groupes d'entraide et d'ex-délinquants travaillant dans divers secteurs du système correctionnel;
- c) des hypothèses émises par certains membres de l'équipe avant le lancement du sondage principal.

Il est difficile de classer les réponses plus ou moins précises qui ressortent d'entrevues non structurées. En dressant le plan du questionnaire,\* nous avons tenté de limiter les problèmes usuels posés par la fiabilité des données et par les préjugés de l'interviewer. Aussi avons-nous omis toutes les questions qui auraient pu amener le codificateur à exprimer des jugements de valeur sur les déclarations des répondants; cela n'a pas été une tâche facile puisque nous cherchions précisément à recueillir des opinions et à déterminer des attitudes. Forcément, en évaluant les réponses ressortant des entrevues, l'équipe a donc dû porter des jugements arbitraires. Cependant, les attitudes recueillies au cours de l'étude démontrent des constantes d'intérêts; toute étude à venir pourrait utiliser ces données pour mettre au point son propre questionnaire. Ainsi, il serait possible d'obtenir des données précises, ce qui éliminerait une foule de problèmes de classification et d'interprétation.

Compte tenu des variables et des différentes méthodes de fonctionnement inhérentes aux divers secteurs de l'administration de la justice pénale, les attitudes des répondants à l'égard de l'embauche d'anciens délinquants dans le système se sont avérées ambiguës, imprécises et difficiles à définir. Leurs attitudes et leurs points de vue reflètent sans doute le fond même de leur expérience (selon l'étendue et la profondeur de leur rapport avec les détenus) et de leurs préjugés à l'égard du concept de la réhabilitation (y croient-ils ou non? ).

Cependant, compte tenu du peu de temps à notre disposition, de l'échantillon limité et de la méthode employée pour recueillir les renseignements (avec, en plus, les difficultés d'interprétation mentionnées plus haut), l'équipe a quand même réussi à tirer des conclusions des déclarations des répondants.

#### 4. Conclusions fondamentales

- a) Nos répondants ont exprimé un grand nombre de points de vue différents face à l'idée d'embaucher des anciens délinquants dans l'administration de la justice pénale. Les réponses, en fait, varient du refus total à l'acceptation complète.

La question fondamentale à laquelle toutes les personnes visées par le sondage ont répondu a été posée comme suit:

"En supposant qu'un ex-délinquant satisfasse à toutes les exigences de base pour un poste donné, son casier judiciaire vous empêcherait-il de l'embaucher? " Cette question tenait compte du fait que

- (i) le répondant pouvait être ou ne pas être en mesure d'embaucher ou de congédier,
- (ii) le répondant situerait sa réponse dans le contexte de son propre champ d'activités à l'intérieur du système correctionnel, c'est-à-dire le secteur ou le milieu qu'il connaît le mieux.

---

\*voir l'annexe B.

TABLEAU 14

## ÉCHANTILLON PROPOSÉ DES SECTEURS DE L'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE PÉNALE ET NOMBRE D'INTERVIEWS PROJÉTÉS

| type<br>d'employés                       | Ministère du Solliciteur général   |                              |         |          |                                       |                                                |          | Établissements provinciaux |                                |                                   |                       |                    |                   |           | Assistance<br>postpénale  |                      |                    |                       |
|------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|---------|----------|---------------------------------------|------------------------------------------------|----------|----------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|--------------------|-------------------|-----------|---------------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|
|                                          | Service canad. des<br>pénitenciers | Établissements à<br>sécurité |         |          | Centre correctionnel<br>communautaire | Commission nationale<br>des libérations condi. | G. R. C. | Directeur provincial       | Établissements pour<br>adultes | Établissements pour<br>les jeunes | Services de probation | Police provinciale | Police municipale | Tribunaux | La Société<br>John Howard | Foyers de transition | Groupes d'entraide | Groupes d'autochtones |
|                                          |                                    | maximale                     | moyenne | minimale |                                       |                                                |          |                            |                                |                                   |                       |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Directeur régional . . . . .             | 1                                  |                              |         |          |                                       |                                                |          |                            |                                |                                   |                       |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Directeur . . . . .                      |                                    | 1                            | 1       | 1        | 1                                     |                                                |          |                            | 1                              | 1                                 |                       |                    |                   |           |                           | 1                    | 1                  | 1                     |
| Directeur de la classification . . . . . |                                    | 1                            | 1       | 1        |                                       |                                                |          |                            |                                |                                   |                       |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Employés de garde . . . . .              |                                    | 1                            | 1       | 1        |                                       |                                                |          |                            | 1                              | 1                                 |                       |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Représentants syndicaux . . . . .        |                                    | 1                            | 1       | 1        |                                       |                                                |          |                            | 1                              | 1                                 |                       |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Représentant de district . . . . .       |                                    |                              |         |          |                                       | 1                                              |          |                            |                                |                                   |                       |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Agents de libération condit. . . . .     |                                    |                              |         |          |                                       | 1                                              |          |                            |                                |                                   |                       |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Chef de détachement de pol. . . . .      |                                    |                              |         |          |                                       |                                                | 1        |                            |                                |                                   |                       |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Constable . . . . .                      |                                    |                              |         |          |                                       |                                                | 1        |                            |                                |                                   |                       |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Directeur provincial . . . . .           |                                    |                              |         |          |                                       |                                                |          | 1                          |                                | 1                                 | 1                     | 1                  | 1                 |           |                           |                      |                    |                       |
| Dir. du personnel de traitement . . . .  |                                    |                              |         |          |                                       |                                                |          |                            | 1                              |                                   |                       |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Administrateurs locaux . . . . .         |                                    |                              |         |          |                                       |                                                |          |                            |                                |                                   | 1                     |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Agent de probation . . . . .             |                                    |                              |         |          |                                       |                                                |          |                            |                                |                                   | 1                     |                    |                   |           |                           |                      |                    |                       |
| Agent de personnel . . . . .             |                                    |                              |         |          |                                       |                                                |          |                            |                                |                                   |                       | 1                  | 1                 |           |                           |                      |                    |                       |
| Juge . . . . .                           |                                    |                              |         |          |                                       |                                                |          |                            |                                |                                   |                       |                    |                   | 1         |                           |                      |                    |                       |
| Procureur de la couronne . . . . .       |                                    |                              |         |          |                                       |                                                |          |                            |                                |                                   |                       |                    |                   | 1         |                           |                      |                    |                       |
| Directeur exécutif . . . . .             |                                    |                              |         |          |                                       |                                                |          |                            |                                |                                   |                       |                    |                   |           | 1                         |                      |                    |                       |
|                                          | 1                                  | 4                            | 4       | 4        | 1                                     | 2                                              | 2        | 1                          | 4                              | 4                                 | 3                     | 2                  | 2                 | 2         | 1                         | 1                    | 1                  | 1                     |



TABLEAU 15

## COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON FINAL

| Types d'employés           | Ministère du Solliciteur général et Alliance de la fonction publique |                                          |        |        | Juridictions provinciales  |        |           |                                    | Assistance postpénale                                                 |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|-----------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
|                            | Service canadien des pénitenciers                                    | Commission nationale des lib. condition. | G.R.C. | A.F.P. | Établissements & probation | Police | Tribunaux | Syndicats, Alliances & Fédérations | Foyers de transition<br>Groupes d'autochtones<br>Groupes d'entraide . |
| Administrateurs . . . . .  | 25                                                                   | 6                                        |        |        | 21                         | 4      |           |                                    |                                                                       |
| Agents de traitement . . . | 21                                                                   |                                          |        |        | 13                         |        |           |                                    |                                                                       |
| Agents de garde . . . . .  | 14                                                                   |                                          |        |        | 8                          |        |           |                                    |                                                                       |
| Ag. de lib. cond. . . . .  |                                                                      | 4                                        |        |        |                            |        |           |                                    |                                                                       |
| Administrateur supérieur   |                                                                      |                                          | 6      |        |                            |        |           |                                    |                                                                       |
| Agents de police . . . . . |                                                                      |                                          | 6      |        |                            | 8      |           |                                    |                                                                       |
| Resp. d'ateliers . . . . . |                                                                      |                                          |        | 10     |                            |        |           | 6                                  |                                                                       |
| Resp. de locaux syndicaux  |                                                                      |                                          |        | 6      |                            |        |           | 2                                  |                                                                       |
| Juges . . . . .            |                                                                      |                                          |        |        |                            |        | 5         |                                    |                                                                       |
| Procureurs de la couron. . |                                                                      |                                          |        |        |                            |        | 3         |                                    |                                                                       |
| Employés des tribunaux .   |                                                                      |                                          |        |        |                            |        | 2         |                                    |                                                                       |
| Directeurs exécutifs . . . |                                                                      |                                          |        |        |                            |        | 1         |                                    | 14                                                                    |
|                            | 60                                                                   | 10                                       | 12     | 16     | 42                         | 12     | 11        | 8                                  | 14                                                                    |

Ainsi, les réponses et les commentaires à cette question ont été dictés par certains facteurs personnels ou fonctionnels représentant, aux yeux du répondant, des empêchements absolus ou conditionnels à l'embauche d'ex-délinquants dans le système.

La question n'a pas donné de réponses directes comme: "oui, je l'embaucherais" ou "non, je ne l'embaucherais pas". Les réponses étaient entourées de tellement de restrictions, de conditions, de réserves, d'objections et même de résistance qu'il a été impossible de dégager un consensus; pour être réaliste, au contraire, il faudrait interpréter les réponses selon l'intensité des objections et des inquiétudes des répondants.

L'hypothèse à la base du concept de l'embauche de l'ex-délinquant suppose que son expérience le servira dans ses rapports avec d'autres affrontant des problèmes semblables à ceux qu'il a vécus. Cette thèse s'est rallié très peu d'appui.

Des 185 personnes interviewées, douze seulement, soit 6.5%, ont répondu sans réserve qu'ils embaucheraient un ex-délinquant, pourvu, bien sûr, que celui-ci satisfasse aux exigences du poste. Seuls 22 répondants, soit 11.9%, se sont prononcés catégoriquement contre le concept. Les 151 autres, soit 83% des répondants, ont exprimé des réserves ou imposé des conditions à un point tel que, dans l'ensemble, les réponses équivalent à un rejet de l'idée. Ces conditions sont énumérées au paragraphe 4c. Devant la variété de ces réponses négatives, nous avons tenté de déterminer si les répondants accepteraient un usage limité des talents de l'ancien délinquant. On trouvera ci-après des exemples de ces réponses.

**b) L'opposition générale au concept est beaucoup moins rigoureuse dans le secteur provincial que dans les établissements et organismes fédéraux. Une certaine opposition persiste à la grandeur du pays, mais les facteurs qui empêcheraient l'embauche ne sont pas aussi prononcés.**

Nos répondants au niveau provincial ont semblé beaucoup plus souples dans leur façon d'aborder le problème. Moins militants, plus réceptifs, les objections qu'ils expriment à l'encontre du concept sont moins nombreuses et moins rigoureuses.

Les douze répondants qui, sans réserve, se sont montrés favorables à l'embauche proviennent des secteurs suivants:

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| Ministère du Solliciteur général: | 4 |
| Secteur provincial:               | 7 |
| Services postpénaux:              | 1 |

Les 151 répondants qui ont émis des conditions et des réserves sont répartis comme suit:

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Ministère du Solliciteur général: | 81 |
| Secteur provincial:               | 57 |
| Services postpénaux:              | 13 |

Les 22 répondants qui rejettent le concept se divisent ainsi:

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Ministère du Solliciteur général: | 13 |
| Secteur provincial:               | 9  |
| Services postpénaux:              | 0  |

**c) Une majorité importante des répondants apporte des restrictions d'ordre personnel ou fonctionnel qui, à toutes fins utiles, excluent les ex-délinquants des postes responsables dans tous les secteurs du système officiel.**

Les facteurs qui le plus souvent entrent en ligne de compte dans la détermination des conditions d'emploi pour les anciens délinquants visent d'abord l'individu lui-même et accordent peu d'importance aux problèmes de sa situation à l'intérieur du système ou à ceux de son fonctionnement à l'intérieur des cadres. Ces facteurs sont:

1. Le dossier de l'ancien délinquant depuis son retour dans la société. Situation familiale, compagnons, stabilité d'emploi, services rendus à la communauté en vue d'accéder à un poste dans le domaine correctionnel: tous ces facteurs ont été pesés avec soin.
2. Un consensus s'établit dans le cas de délinquants sexuels chroniques. L'insistance avec laquelle on a souligné ce genre de crime et les circonstances qui l'entourent démontre que le personnel affecté aux services correctionnels et les détenus eux-mêmes rejettent presque unanimement le délinquant sexuel comme candidat à un poste dans le système correctionnel. On souligne qu'en raison des traits caractéristiques de ces délinquants, ils ne poseraient probablement pas leur candidature à des postes dans le système et y seraient mal reçus de toute façon.
3. On s'opposerait vivement à l'embauche du délinquant dont le casier judiciaire révèle une tendance marquée pour la violence.
4. On ne veut pas non plus d'individus dont le dossier fait état de troubles émotifs ou qui sont reconnus comme délinquants habituels.
5. On s'entend moins facilement sur le statut de délinquants condamnés pour délits ayant trait à la fraude, aux stupéfiants ou à l'alcool.
6. Certains répondants jugent que les fraudeurs sont de bons travailleurs dans le cadre d'un établissement correctionnel, mais qu'ils hésiteraient à leur confier des responsabilités. Pour ce qui est de l'usage de stupéfiants, on distingue entre l'usager occasionnel et l'usager habituel, sans toutefois s'accorder sur leur statut en tant qu'employé du système.
7. Pour certains, les alcooliques réhabilités offrent d'excellentes possibilités, surtout à titre d'exemple pour les autres. Pour d'autres, ce sont des récidivistes innés, tout comme les criminels endurcis et les délinquants sexuels.

#### **Le facteur chronologique et les conditions d'emploi**

Parmi les 185 répondants, 68 ont affirmé qu'un certain laps de temps devrait s'écouler entre la remise en liberté et l'embauche d'un ex-délinquant. Ce laps de temps varie d'une très courte période à cinq ans.

Six répondants seulement se sont dits prêts à embaucher un sujet ancien délinquant au moment de sa libération, tandis que treize se sont montrés indécis ou n'ont pas fixé de période limite, préférant considérer chaque demande de façon individuelle.

Toutefois, une majorité imposante (182 sur 185 répondants) prétend que le facteur chronologique ne doit pas servir d'index arbitraire. C'est sur la compétence du candidat qu'il faut insister.

#### **Le facteur de l'éloignement**

La question de la distance séparant l'établissement et la région où le délinquant a été détenu et l'endroit où il pourrait être employé n'a présenté aucune constance réelle. Plusieurs répondants ont indiqué que la question était sans rapport avec le sujet puisqu'il fallait s'attacher surtout aux qualifications et aux aptitudes du candidat.

Pour la majorité des répondants, les questions de responsabilité, d'avancement et d'accès aux dossiers confidentiels sont sans portée pratique. Avant tout, si l'individu démontre les aptitudes nécessaires, il doit jouir des mêmes droits et des mêmes considérations que tout autre nouvel employé. On a tenu à tempérer cette opinion en insistant sur certaines réserves, par exemple l'importance d'une sélection contrôlée, de tests de compétence, d'une période de probation prolongée et d'une surveillance plus étroite au travail. On a également exprimé une préférence pour les secteurs d'emploi où les risques sont réduits au minimum.

#### **d) Toute la chaîne hiérarchique du système correctionnel s'inquiète de l'opposition que pourrait apporter les employés réguliers à ce concept d'embauche.**

Cette inquiétude s'est manifestée chez tous les répondants à tous les niveaux du système. Elle touche surtout les secteurs d'emploi jusqu'ici réservés au personnel régulier.

Cette crainte face à la réaction du personnel fonctionnel est centrée non pas tellement sur les mérites ou démérites des ex-délinquants comme tels, mais sur les fonctions particulières qu'ils seraient appelés à remplir.

Les répondants craignent que cette désapprobation dans les rangs du personnel régulier ne se traduise par certaines manifestations négatives: chez les uns, par l'impression de se sentir menacés; chez les autres, par un sentiment d'hostilité ouverte qui pourrait dégénérer en mouvement de résistance organisée. Enfin, dans le cas de policiers ou d'anciens policiers maintenant au service du système correctionnel, on prévoit que la résistance pourrait aller jusqu'à un refus total.

#### **e) Chez les employés réguliers, la résistance s'intensifie en fonction de l'importance de leurs rapports avec les détenus à l'intérieur des établissements de détention ou en fonction de leurs relations avec les ex-détenus.**

Selon les représentants des employés ou les délégués syndicaux, presque tous ces employés réguliers rejettent catégoriquement le concept de l'emploi d'ex-délinquants dans le système. En effet, les observations des répondants reflètent une constante d'opposition rigide.

Tous ont exprimé des craintes quant aux conséquences fâcheuses que pourrait avoir l'adoption du nouveau concept d'emploi sur la structure des institutions.

La détérioration des rapports entre les membres du personnel a soulevé de vives inquiétudes, même si des répondants ont fait allusion à certaines conditions mentionnées plus haut. Il n'en demeure pas moins que ce concept n'est pas acceptable pour eux.

Il est intéressant de noter qu'un bon nombre de répondants ont souligné les difficultés et les pressions auxquelles auraient à faire face les ex-délinquants. Il est possible que ces réflexions ne représentent que l'expression d'un intérêt superficiel face aux difficultés qu'ils auraient à affronter, mais dans l'ensemble, les répondants semblaient s'accorder pour dire que la mise en oeuvre d'un tel programme rendrait un mauvais service, tant à l'institut qu'à l'Institution.

**f) Pas chez nous.**

Le sondage a cherché à connaître l'opinion des répondants (dans les limites qu'ils s'étaient eux-mêmes fixés) sur les secteurs d'emploi où l'ex-délinquant pourrait le mieux s'intégrer, du moins en théorie.

Dans presque tous les cas, les réponses se résument par une expression qui n'est peut-être pas élégante, mais qui n'en reflète pas moins l'attitude générale: "Pas question, pas chez nous! "

La police voit un certain avenir pour les ex-délinquants dans les services d'assistance postpénale, c'est-à-dire dans les secteurs les plus éloignés de ceux où s'exerce son action. Le personnel judiciaire les situe au sein des établissements de détention, là où lui ne joue aucun rôle tandis que les employés des pénitenciers les placent dans l'un ou l'autre de ces secteurs, mais pas dans ses services.

Toutes les discussions se sont centrées sur une idée maîtresse: la confiance. Les répondants se disent absolument incapables de faire confiance à des anciens délinquants.

Cette réaction, ce vote de non-confiance à l'égard des anciens contrevenants, surgit dans tous les secteurs du système: les employés, les contacts secondaires, les détenus eux-mêmes et l'administration dans son ensemble.

Il est intéressant de noter que si on demandait au répondant de proposer des alternatives, invariablement, il éliminait sa propre fonction et suggérerait un emploi dans un service ou un organisme non professionnel.

**g) Le résumé qui suit présente une série de thèmes, d'opinions ou d'idées qui sont revenus à maintes reprises au cours de cette partie du sondage.**

1. Les répondants semblent d'accord que l'ex-délinquant pourrait faire ses preuves au niveau de la société et ce dans des emplois "non traditionnels" (cette expression "emploi non traditionnel" a été maintes fois répétée). Les secteurs mentionnés le plus souvent sont les foyers de transition, les groupes d'entraide, les programmes d'orientation destinés aux détenus sur le point d'être libérés, les agences de placement pour anciens détenus, les services de sûreté municipale destinés aux jeunes délinquants, les groupes de conseillers en orientation, les services de liaison à la cour, la surveillance des probationnaires. Dans ces emplois nouveaux, l'ex-délinquant pourrait "donner l'exemple" et mettre son expérience à profit.
2. Certains répondants suggèrent que les détenus qui purgent de longues sentences mériteraient peut-être des petits emplois, mais tout dépendrait de la personne. Dans ces cas, la "loyauté" de l'individu serait encore une fois un facteur primordial.

3. Si l'ex-délinquant doit travailler dans le système, on le situe dans les zones périphériques: aux entrepôts, aux approvisionnements et aux services, au siège social, et dans les bureaux.
4. Fait significatif, pour la plupart des répondants, le délinquant à son premier délit n'est pas le plus acceptable. C'est là un délinquant "accidentel" qui n'est pas nécessairement orienté vers le crime. Donc, si l'on veut que l'emploi d'ex-délinquants leur permette de "donner l'exemple" et de mettre à profit leur expérience, ce n'est pas ainsi qu'on réussira. De toute façon, la majorité estime que l'ancien délinquant primaire n'est "d'aucune utilité; il ne connaît pas les détenus".
5. Ceux qui s'opposent à l'embauche d'ex-délinquants prétendent d'autre part que la valeur accordée à leur expérience dans le processus de réhabilitation est exagérée.
6. Malheureusement, la question traitant du statut de l'ancien délinquant qui aurait bénéficié du pardon n'a pas été posée à chaque répondant. Cependant, certains commentaires spontanés laissent supposer que ce ne serait pas là un facteur significatif.
7. Plusieurs répondants ont voulu apporter une distinction fondamentale entre l'ex-délinquant et l'ex-détenu; personne ne s'est étendu sur le sujet, cependant. S'il fallait employer un individu ayant un casier judiciaire, nos interlocuteurs ont exprimé une certaine préférence pour l'ex-délinquant par rapport à l'ex-détenu.

**h) Pour ce qui est du caractère confidentiel du processus d'emploi, 150 répondants sur 185 ont affirmé que les autorités supérieures devraient être au courant des antécédents criminels d'un de leurs employés. Quant à savoir si l'on doit divulguer ces détails aux employés réguliers, 63 sont d'accord, 91 s'y opposent et 31 sont indécis.**

Parmi nos interlocuteurs, 107 sont d'avis que les détenus ne doivent pas connaître les antécédents des anciens délinquants devenus employés du système; 38 ne sont pas d'accord et 40 restent indécis.

Tous semblent cependant d'accord qu'à la longue, les membres du personnel et les anciens détenus viendront à reconnaître le passé de l'ancien délinquant devenu employé. Il est difficile d'établir un raisonnement solide à partir des réponses de ceux qui favorisent le maintien du caractère confidentiel des antécédents des individus, puisque tous les participants n'ont pas élaboré sur cet aspect de la question.

Il semble clair, cependant, que l'expérience d'un ancien délinquant n'est perçue ni en bien, ni en mal. On accorde plus d'importance à l'aptitude de l'individu pour le travail correctionnel, compte tenu des détails exprimés précédemment.



## CHAPITRE IV

### L'UTILISATION DU DÉTENU COMME RESSOURCE HUMAINE DANS LE SYSTÈME CORRECTIONNEL

À l'intérieur du pénitencier de la Saskatchewan, deux groupes d'entraide ont conçu des façons originales d'utiliser les services de délinquants dans le processus de réhabilitation. Le premier groupe, connu sous le nom de "Con-Aid", a été fondé en 1973. Conçu par les détenus eux-mêmes, "Con-Aid" est un programme d'orientation dont les membres s'engagent à venir en aide à leurs confrères en proie à des problèmes personnels. Leurs services sont accessibles vingt-quatre heures par jour. Si un détenu souffre de dépression nerveuse ou démontre certaines tendances suicidaires, un membre de Con-Aid obtient la permission de visiter le patient afin de lui prodiguer des conseils et de l'assurer de son appui, et ce à toute heure du jour et de la nuit. La direction du pénitencier a accordé une autorisation spéciale aux membres de ce groupe pour leur permettre de visiter ainsi les cellules de leurs confrères. Le programme vient de suspendre ses activités en raison de problèmes internes, mais il renaîtra sous peu.

Le second groupe d'entraide au pénitencier de la Saskatchewan, "The Re-Hab Group", a vu le jour le 12 juin 1972. Quelques mois plus tard, le groupe changeait son nom en "Conforce I", en raison de son orientation vers le développement de programmes d'embauche de détenus dans la communauté. Cette initiative a été mise sur pied grâce à la coopération du comité directeur de "Conforce I", avec la coopération d'un comité consultatif de citoyens.

Ce groupe de citoyens de la région s'adonne à des occupations bénévoles à l'intérieur du pénitencier. À l'origine, le comité consultatif et le comité directeur du "Re-Hab Group" se réunissaient pour discuter des problèmes de la récidive et pour tenter d'améliorer les rapports entre le personnel du pénitencier et les détenus. Le comité consultatif travaille maintenant à trouver des emplois pour les détenus à l'intérieur des cadres de la société; il cherche également à améliorer l'image du délinquant dans le public. C'est dans une papeterie située près de Prince Albert que le Comité a trouvé la plus grande partie des emplois pour les délinquants dont il s'occupe. Grâce aux efforts de "Conforce I", plusieurs détenus ont trouvé du travail dans cette industrie. D'autres employeurs ont affecté des détenus à des projets de reboisement, à la fabrication de poteaux de clôtures, à la construction, à la peinture et à divers travaux de manoeuvre.

Le comité de citoyens et les membres du comité directeur de "Conforce I", se chargent de la pré-sélection, de l'examen initial et de l'évaluation des candidats détenus qui demandent à être embauchés à l'extérieur. Ce comité directeur est composé de dix membres actifs de l'organisme, tous élus par les délinquants. De nouveaux membres sont élus par scrutin secret tous les six mois et tous font partie du comité jusqu'à ce qu'ils démissionnent, qu'ils soient transférés à une autre prison, qu'ils terminent leur sentence ou qu'ils reçoivent la libération conditionnelle (complète ou de jour). Tous les détenus mis en nomination à un poste



au comité directeur doivent au préalable recevoir l'approbation du conseil de la formation des détenus (Inmate Training Board); ils sont alors élu à leur poste. On s'assure ainsi que le comité directeur recevra l'appui entier autant des détenus que de l'administration, tout en garantissant un nombre constant de membres siégeant à cet important comité.

Le personnel du pénitencier est également appelé à jouer divers rôles. Les demandes d'emplois qui ont été approuvées par "Conforce I" sont transmises au conseil de la formation des détenus qui peut approuver la requête, la rejeter, la différer ou placer le détenu désigné dans la catégorie "avec surveillance" ou "sans surveillance". De plus, le psychologue du pénitencier fait la liaison entre "Conforce I" et la direction, tandis que le directeur et un agent de classification assurent la coordination du programme. D'autres membres du personnel du pénitencier ont parfois trouvé des emplois pour les détenus ou, à l'occasion, les ont embauchés eux-mêmes. Certains s'occupent de les transporter à leur travail. La cuisine prépare les lunchs que les détenus-employés prendront à l'extérieur et le service de comptabilité s'occupe des finances. Ainsi, "Conforce I" et ses membres ont réussi à faire un pas important vers la réalisation d'un de leurs principaux objectifs, l'amélioration de la communication entre les détenus et les employés réguliers du pénitencier.

Le deuxième objectif visait à réduire le taux de la récidive parmi les détenus. "Conforce I" s'y est pris en amenant les détenus à s'ajuster graduellement au monde du travail afin d'être en mesure de rechercher une situation permanente après leur libération. Depuis la mise en oeuvre du programme, quelque 1,100 permissions temporaires pour travailler à l'extérieur ont été autorisées. "Conforce I" a évalué les demandes de 130 détenus. De ce nombre, 59 ont été autorisés à travailler sans surveillance, 17 avec surveillance et 54 ont été jugés inaptes ou non admissibles. Grâce à ce programme, le détenu bénéficie de sorties occasionnelles à l'extérieur du pénitencier et s'habitue graduellement à la routine du milieu ouvrier. Il doit fournir une journée normale de travail; aussi, s'il veut conserver son emploi, il doit démontrer qu'il possède les mêmes capacités et fournir les mêmes efforts que les employés réguliers.

Auparavant, l'autorisation pour un travail à l'extérieur du pénitencier se donnait par voie de permission temporaire pour toute période dépassant trois jours. Depuis juin 1973, la juridiction sur les programmes de travaux en permission temporaire est passée du Service canadien des pénitenciers à la Commission nationale des libérations conditionnelles. Dès lors, toute autorisation pour emploi à l'extérieur dépend de l'admissibilité du détenu à la libération conditionnelle de jour. Ce changement de politique a considérablement restreint les activités de "Conforce I" qui ne peut plus accepter les offres d'emploi de plus d'une journée. À toutes fins utiles, le programme est immobilisé, puisqu'il n'est plus en mesure d'assurer l'acheminement des détenus vers des emplois dans la communauté.

# CHAPITRE V

## ÉTUDE DE CAS

L'étude de cas constitue une technique utile pour plusieurs raisons. D'abord, elle permet de recueillir des faits réels sur la vie quotidienne de la personne étudiée. Deuxièmement, ces renseignements font ressortir clairement les aspects physiques et pratiques de sa vie. Les études qui suivent ne cherchent pas à explorer les tréfonds de la pensée humaine ou les sources psychologiques de la motivation. Ces articles ont été préparés par des interviewers qui connaissaient les sujets en question mais qui n'avaient jamais eu de rapports professionnels avec eux, que ce soit à titre de conseiller, de travailleur social ou de représentant d'un autre service de traitement.

Ces documents que l'on retrouvera dans les pages suivantes représentent un échantillonnage des expériences de certains délinquants qui ont recherché un emploi dans le système correctionnel. Certains ont réussi; d'autres n'ont pu surmonter les obstacles qu'ils ont rencontrés.

### Cas n° 1

Monsieur X. est âgé de 49 ans, marié, et père de deux enfants qui se suffisent maintenant à eux-mêmes. Il est directeur d'un foyer de transition et a lui-même passé une vingtaine d'années dans des établissements pénaux.

Monsieur X. a quitté l'école après avoir complété la neuvième année. Son premier contact avec la justice a lieu à 18 ans; il est alors inculpé pour vol d'auto et condamné à l'emprisonnement dans un établissement à sécurité moyenne. Après avoir purgé une partie de sa sentence, il est libéré sur parole mais ne respecte pas les conditions de sa libération. Par la suite, il est condamné pour introduction par effraction, possession d'instruments d'effraction, recel, faux et entrée illégale aux États-Unis. Entre chaque condamnation, il se livre à de nouvelles activités criminelles et se voit condamné à purger plusieurs sentences dans des pénitenciers canadiens et américains.

Pendant sa carrière de délinquant, il se marie et a un fils. Cependant, il ne voit que rarement son enfant et ne peut donc pas contribuer à son éducation. Ses condamnations répétées limitant considérablement les contacts qu'il a avec sa famille, il est bientôt conduit au divorce.

À sa dernière libération, il est embauché par une firme de décorateurs d'intérieurs, mais les affaires ne tardent pas à ralentir et il est remercié de ses services. Il fonde alors sa propre entreprise et l'exploite pendant trois ans. Entre-temps, il se remarie et fonde un foyer pour sa nouvelle épouse et sa fillette.

Le directeur adjoint du foyer de transition où Monsieur X. avait été hébergé au moment de sa libération lui suggère de poser sa candidature pour le poste qu'il doit lui-même

quitter. Il est embauché. Plus tard, il sollicite le poste de directeur devenu vacant, mais ne peut y accéder parce qu'il n'est pas autorisé à visiter les établissements correctionnels. Dès que cette permission lui est accordée, il devient directeur de la maison.

Monsieur X. raconte qu'au début de sa carrière dans le système correctionnel, son épouse ne pouvait comprendre pourquoi il se sentait obligé de révéler continuellement ses antécédents criminels. Cependant, après l'avoir accompagné dans ses visites aux institutions, elle découvre ses talents de conseiller et accepte l'importance de ses responsabilités. Bien qu'il ne discute plus de son travail avec elle, Monsieur X. reconnaît qu'elle fait preuve d'une grande compréhension lorsqu'il doit rapporter du travail à la maison. En plus de son soutien moral, Madame X. apporte un appui financier au foyer, puisqu'elle travaille à plein temps.

Désireux d'assurer un meilleur avenir à sa famille et ayant remarqué une annonce dans le journal, Monsieur X. est amené à postuler un emploi au gouvernement fédéral. L'avis publié dans les journaux cite les paroles d'un haut fonctionnaire du Ministère du Solliciteur général encourageant la candidature d'ex-délinquants tant dans l'industrie privée qu'au sein du Ministère même. Monsieur X. écrit donc au Ministère et demande un formulaire de demande d'emploi. On l'informe que son casier judiciaire ne constitue pas un handicap pourvu qu'il ait les qualifications requises pour l'emploi. On l'encourage à poser sa candidature au poste de conseiller dans une institution pénale et on discute même de salaire. Les négociations s'échelonnent sur une période d'environ dix-huit mois, après quoi Monsieur X. apprend qu'en raison d'un changement de politique le diplôme universitaire est devenu une condition indispensable pour le poste en question. Cependant, Monsieur X. prétend avoir entendu dire qu'il n'a pas été accepté parce que le syndicat s'oppose à l'embauche d'ex-délinquants au sein du personnel.

Entre-temps, Monsieur X. est toujours directeur du foyer de transition où, depuis son entrée en fonctions, il a occupé le poste de directeur adjoint pendant treize mois et celui de directeur depuis un an et demi. Il a suivi des cours en sociologie à l'université, le soir, et projette de s'inscrire à d'autres cours en sciences sociales. On lui a également demandé de participer, à titre d'auditeur, au programme de maîtrise du Centre de criminologie de l'Université d'Ottawa. Cependant, il avoue que la pénurie de personnel et les longues heures qu'il doit consacrer à son travail l'empêchent de poursuivre les études qui le rendraient admissible à une situation dans le système correctionnel officiel équivalente à celle qu'il occupe présentement.

## Cas n° 2

Monsieur A. est âgé de 40 ans, marié et père de trois enfants. Il est agent de correction à un centre de libération de jour ainsi qu'à la prison provinciale où il a déjà été détenu. Il consacre deux jours par semaine à des entrevues avec les détenus dans la section à sécurité minimale de la prison. Pour le reste de la semaine, il travaille au centre de libération de jour. Dans l'exercice de ses fonctions, il enquête sur les conditions de travail dans la communauté, s'occupe d'orientation et assiste les détenus qui demandent une libération conditionnelle ou des permissions temporaires. Son emploi prend fin au mois de septembre alors qu'il doit retourner à l'université afin de poursuivre des études en psychologie.

Il y a environ un an, Monsieur A. se voyait accorder une libération conditionnelle après avoir passé dix mois et demi dans une prison provinciale pour un vol de plus de cinquante

dollars. Avant sa condamnation, il avait occupé un poste important dans une grande entreprise pendant quatorze ans. Au cours de ces années, il s'occupa de réunir des fonds pour diverses oeuvres communautaires. Il fut un gouverneur-élu de son église et président du comité de recrutement d'un parti politique provincial.

Pendant son incarcération, Monsieur A. s'est intéressé aux activités du Comité des résidents. Il décide d'entreprendre une carrière dans le système correctionnel et, à sa sortie de prison, s'inscrit comme étudiant régulier à une université.

L'été suivant, soit huit mois après sa libération, il est embauché à titre d'agent de correction à l'institution provinciale où il avait été incarcéré. L'arrivée de Monsieur A. déclenche une grève chez les membres du personnel régulier qui n'acceptent de retourner au travail qu'après de multiples discussions avec les autorités de la prison. Monsieur A. a continué à remplir ses fonctions à la prison deux jours par semaine.

### **Cas n° 3**

Monsieur W. est un travailleur social âgé de trente ans. Père de deux enfants, il est marié à une infirmière en service. Peu après son arrivée au Canada à titre de résident permanent, il s'inscrit à une université où il obtient un baccalauréat ès arts (avec concentration en sciences sociales). Il entre alors au ministère de la Santé et du Développement social à titre de travailleur social sans expérience et est affecté au service des assistés sociaux. Trois ans plus tard, il obtient un congé, retourne aux études et obtient une maîtrise en travail social. De retour au Ministère, il est promu au poste de surveillant d'un secteur dans le domaine du bien-être social. Sa responsabilité s'étend à huit subalternes, ainsi qu'à la planification et à l'évaluation des programmes. De plus, il est affecté à des services de recherche sur les méthodes de traitement de familles problèmes et à des programmes de formation du personnel.

Un an après son accession à ce nouveau poste, Monsieur W. est condamné pour fraude impliquant une mauvaise utilisation de deniers publics. Il s'était en fait approprié des fonds destinés à des assistés sociaux. Il explique ce délit en admettant qu'il avait été poussé par le désir d'accroître ses biens matériels et aussi parce qu'il se croyait mal rétribué. Une fois son acte découvert, cependant, il collabore pleinement avec les autorités du ministère en exposant les moyens selon lesquels il s'était approprié les fonds. C'est d'ailleurs à cette collaboration qu'il attribue la clémence du juge qui lui a imposé une peine d'un an. Certains média d'information ayant accordé une grande publicité à cet abus de confiance, il en résulte un tollé d'indignation dans le public, ce qui ne manque pas de causer de vifs embarras aux autorités du Ministère.

Monsieur W. passe quatre mois en prison avant de bénéficier d'une libération conditionnelle totale. Pendant son incarcération, il travaille auprès d'un comité d'autochtones et à la clinique où il prépare des évaluations psychologiques des détenus.

Après sa libération, il est engagé dans un grand magasin à rayons dans la région où il avait déjà pratiqué comme travailleur social. Il ne tarde pas à croiser d'anciens collègues, mais cette expérience l'aide précisément à vaincre son embarras et à retrouver sa confiance en lui. Peu de temps après, il est embauché comme agent de développement communautaire, poste qu'il détient pendant une période de dix-huit mois.

Pendant son emploi dans le projet de développement communautaire, Monsieur W. sollicite un poste dans un hôpital psychiatrique. Refusé, il s'inscrit à un concours pour la fonction de surveillant de la formation des détenus dans l'institution où il avait été incarcéré. Il est interviewé, mais ne réussit pas à décrocher le poste. Plusieurs mois plus tard, il postule la charge de surveillant en orientation dans la même institution, mais encore une fois, il est refusé. Il se décide donc de présenter une demande pour le poste de directeur adjoint d'un organisme d'assistance postpénale. Par la suite, il apprend que les autorités ont décidé de ne pas créer de poste au niveau prévu. Monsieur W. présente donc sa candidature aux autorités d'un centre de libération de jour où il postule la fonction de directeur du counselling; on ne tient pas compte de sa candidature.

Après cette série d'échecs, Monsieur W. patiente sept mois avant de chercher un nouvel emploi. Il se décide à poser sa candidature au poste de surveillant de pavillon dans un centre de détention pour les jeunes. Une première entrevue avec le personnel de l'institution s'avère fructueuse et on lui demande d'assister à une réunion du comité d'embauche. Sept candidats postulent les cinq postes offerts et encore une fois, le sort ne favorise pas Monsieur W. Il s'adresse à un pénitencier qui cherche un agent de classification. Bien qu'il se présente à la Commission de la fonction publique pour une entrevue, la rencontre demeure sans suite. En dépit de multiples efforts, Monsieur W. n'a jamais pu se gagner un poste dans le système correctionnel. Présentement, il est travailleur social dans un hôpital où il est affecté au service de désintoxication des drogués.

#### Cas n° 4

Monsieur P. est âgé de quarante ans, marié et père de trois enfants. Il passa sa jeunesse dans un quartier violent d'une ville canadienne de grande moyenne. Son père avait quitté l'école après la douzième année et avait d'abord été menuisier avant de devenir surintendant d'un atelier de travail en réhabilitation. Sa mère avait quitté les études après la huitième année et était ménagère. Encore enfant, Monsieur P. suivait des compagnons plus âgés qui s'attaquaient à de vieux ivrognes à leur sortie des tavernes pour les voler. À neuf ans, il participe activement à ces aventures. Éventuellement, il devient chef de bande, mais c'est seul qu'il commet son premier vol avec effraction. Il s'engage ensuite comme percepteur de mise pour un preneur de paris et devient plus tard fier-à-bras au service d'usuriers.

Il comparaît en Cour juvénile une première fois pour vol de bicyclette et à l'âge de seize ans, reçoit une sentence d'un an de liberté surveillée pour vol de voiture. Quelques mois plus tard, il est appréhendé de nouveau pour vol d'automobile et se voit imposer une sentence de treize mois sous surveillance. Subséquemment, le juge décide de remettre une partie de cette peine parce qu'il s'engage dans la marine. Il est alors âgé de dix-sept ans.

De l'aveu même de Monsieur P., même dans la marine il ne cesse de voler et passe une grande partie de son temps en détention. Enfin, à l'âge de 21 ans, il est licencié après avoir commis un autre vol d'auto, ce qui lui vaut une sentence d'un an d'emprisonnement. Peu de temps après sa libération, il est appréhendé au volant d'une voiture volée, mais il n'est pas inculqué pour vol d'auto.

En 1956, il se marie et travaille comme manoeuvre pendant un an. Son mariage ne dure que huit mois, après quoi il quitte son emploi, se met à boire et, pendant huit mois,

s'adonne à l'usage de l'héroïne. Il subvient à ses besoins en commettant des vols par effraction. Encore une fois, on fait appel à ses talents de "persuasion" et il s'engage à nouveau comme perceuteur pour des usuriers. Cette situation l'amène à "convaincre" ses clients en utilisant la violence physique.

Monsieur P. séjourne à New York et, de retour au Canada, en 1958, rencontre celle qui, en mars de l'année suivante, deviendra sa femme. Le voici chauffeur de camion, emploi qu'il garde jusqu'en 1963, alors qu'il se remet à boire. Mentalement atteint, il séjourne pendant quatre mois dans la section de désintoxication d'un hôpital psychiatrique.

Son fils naît quelque temps après sa sortie de l'hôpital. C'est à ce moment que commence à changer son attitude face à la vie et face à son rôle dans la société. C'est également à ce moment que l'idée lui vient de faire carrière dans le système correctionnel. Il pense que s'il parvient à changer sa vie, son expérience pourrait lui être utile au service des autres. Il se fixe des objectifs à court et à long terme. D'abord, il devient membre des Alcooliques anonymes et garde un emploi permanent. Pendant les quatre années suivantes, il consacre ses soirées comme orienteur et comme animateur de groupes de bénévoles au service de jeunes défavorisés.

Monsieur P. se rend alors compte que s'il veut faire carrière dans le système correctionnel officiel, il doit s'instruire. Il retourne aux études en 1968 et, en 1972, décroche un baccalauréat ès arts en sociologie et en travail social.

Il présente alors une demande d'emploi comme conseiller dans une maison de correction. Il décrit ses antécédents et, après plusieurs entrevues, se voit confier le poste de conseiller dans une prison provinciale.

Seul le directeur de la prison et quelques officiers supérieurs connaissent son passé. Monsieur P. raconte que le directeur eut quelques hésitations à son sujet lorsqu'il prit connaissance de son casier judiciaire, mais devint par la suite son meilleur défenseur. Aussi, comme ses collègues employés ignorent son passé, celui-ci est traité comme les autres.

Il croit que certains détenus ont deviné sa situation à cause de certaines paroles qu'il aurait laissé échapper ou peut-être à cause de sa compréhension à l'égard de leur situation. De toute façon, il n'y eut jamais de confrontation.

Après un stage d'un an comme conseiller, Monsieur P. pose sa candidature à un programme de formation d'administrateur d'institutions correctionnelles. Grâce à la recommandation de ses supérieurs, il est accepté parmi 280 postulants.

Monsieur P. est présentement engagé dans ce programme. Il a travaillé comme gardien, conseiller, administrateur, en fait dans tous les secteurs des établissements correctionnels. Quand le programme auquel il se consacre se terminera, il deviendra admissible à un poste d'administrateur.

Il ne cache pas qu'il a toujours été bien traité, même par ceux qui sont au courant de son casier judiciaire. Cependant, il estime que c'est à ses aptitudes et à sa compétence qu'il doit ses succès comme employé dans le système correctionnel et non pas au fait qu'il est ex-délinquant.

## Cas n° 5

Paul est âgé de vingt-quatre ans et marié depuis deux ans à une sténographe qui travaille à plein temps. Ils n'ont pas d'enfants.

Paul est le deuxième d'une famille nombreuse. Il n'a que cinq ans quand son père décède, ne laissant à la mère que les revenus de l'assistance sociale. En dépit de ses difficultés financières, la mère, femme décidée et chaleureuse, réussit à donner à ses enfants la meilleure éducation possible, compte tenu de sa situation de veuve.

À l'âge de dix-sept ans, Paul fait la connaissance de compagnons plus âgés que lui et s'éloigne peu à peu du foyer. Plusieurs de ses amis possèdent de vieilles voitures, ce qui leur permet de se rendre à une ville avoisinante. On les retrouve dans les tavernes, particulièrement celles où se rassemblent les jeunes filles du milieu.

Paul estime que les actes de vandalisme qu'il commit alors qu'il était sous l'influence de l'alcool l'ont conduit vers la délinquance et le crime. Son groupe s'amusait tantôt à voler des enjoliveurs de roues, tantôt à rouler à des vitesses folles, ce qui leur valut la réputation de bande de tapageurs et d'irresponsables.

Peu après son dix-huitième anniversaire, il est arrêté pour la première fois et inculpé pour introduction avec effraction dans un dessein criminel. Il bénéficie d'une condamnation avec sursis. Quelques mois plus tard, il est condamné pour voies de fait causant des lésions corporelles, dommages à la propriété et voie de fait simple. Le juge le condamne à dix-huit mois au Centre de correction.

Il purge neuf mois de sa peine et bénéficie de libérations conditionnelles de jour pour les trois mois qui suivent, après quoi il est libéré sans condition, ayant obtenu la remise maximale de sa sentence. Sa conduite à l'intérieur de l'établissement de correction est sans reproche et plusieurs agents de correction le considèrent digne de confiance. Durant son incarcération, il s'inscrit à plusieurs cours et réussit à parfaire son éducation.

Cinq ans environ après sa libération, Paul décroche un emploi comme agent de correction I. C'est le poste qu'il occupe depuis trois mois, à titre temporaire, comme c'est le cas pour tous les nouveaux agents. Il compte bien se classer parmi les employés réguliers au terme de la période d'essai.

Après avoir quitté le centre de correction, Paul évita ses anciens camarades et retourna aux études. Pendant sa période de libération conditionnelle de jour, il s'était initié au travail social en guidant la chaise roulante d'une travailleuse sociale infirme. Il continue donc à s'intéresser aux gens et obtient un emploi à l'hôpital psychiatrique. Il quitte ce travail au bout de deux ans pour retourner aux études à plein temps. Après avoir complété sa douzième année, il est engagé comme conseiller juridique auprès d'un groupe d'autochtones, poste qu'il occupe pendant dix-huit mois, jusqu'à son congédiement. C'est à cette période qu'il est embauché par le centre de correction où il avait été détenu. On voit donc que Paul a toujours travaillé depuis le jour de sa libération.

Un agent de correction qui l'avait connu comme détenu et qui, depuis, avait accédé aux cadres supérieurs de l'institution, a joué un rôle important dans la décision de l'embaucher

comme agent de correction. Monsieur A. a révélé que Paul avait dû subir des examens d'entrée beaucoup plus sévère que la normale pour ce poste. D'abord une vérification a été faite auprès du service des empreintes digitales de la Gendarmerie royale afin de s'assurer que Paul n'avait pas eu maille à partir avec la justice depuis sa dernière condamnation. On se renseigne également auprès de ses anciens employeurs et de diverses personnes avec qui il avait été associé afin d'obtenir des précisions sur sa conduite et sur son caractère. Toutes ces enquêtes ont confirmé le fait qu'il était une personne responsable et Monsieur A. l'embaucha sans plus d'hésitation. Cependant, Monsieur A. avoua qu'il ne l'aurait pas engagé à sa sortie de prison, sur la seule base de sa bonne conduite pendant sa période de détention. C'est sur la conduite de Paul pendant les cinq années qui suivirent sa mise en liberté qu'il a basé sa décision.

Paul travaille maintenant au Centre correctionnel depuis trois mois. Le personnel et les détenus sont au courant de ses antécédents, quoique Paul lui-même n'y fasse allusion que si la question lui est posée. Son embauche a donné lieu à des réactions variées, allant de l'acceptation à la rancœur. D'ailleurs, dès son entrée en fonctions, on l'avait prévenu qu'il aurait peut-être de la difficulté à s'affirmer comme agent correctionnel et c'est exactement ce qui est arrivé.

De son côté, Paul se voit tout simplement comme un être humain qui tente de s'établir dans un emploi permanent. Ce n'est cependant pas ainsi qu'un certain groupe d'agents correctionnels l'a perçu. Il a été l'objet de commérages de la part de quelques-uns de ses collègues. Sans lui faire part de leur doute et de leur inquiétude à l'égard de sa compétence, ils adressèrent une pétition au directeur de l'établissement le pressant de relever Paul de ses fonctions. Les pétitionnaires représentaient une minorité des gardiens du centre et, pour la plupart, était employés depuis fort longtemps. On dit même que certains d'entre eux n'ont opposé leur signature à la demande de renvoi qu'après avoir subi certaines pressions de leurs confrères. De toute façon, le directeur a accepté la pétition, mais elle est demeurée lettre morte, Paul restant en poste.

Paul se tire très bien d'affaire dans l'exercice de ses fonctions et, selon Monsieur A., donne un bon rendement. Il est responsable de la surveillance des détenus sur un étage de l'établissement. Il sait maintenir l'ordre et remplir ses fonctions à la satisfaction de ses supérieurs.

#### **Cas n° 6**

Âgé de 71 ans, Monsieur M. vient de prendre sa retraite après avoir passé quatorze ans à l'emploi du service de probation d'une province. Il demeure membre actif de la société des Alcooliques anonymes et se dépense sans réserve pour cet organisme, tantôt en prononçant des conférences à des réunions A.A., tantôt en mettant sa vaste expérience personnelle au service de ses membres.

Monsieur M. a vu le jour dans une petite ville canadienne. Ses parents étaient sourds. C'est peut-être à cause des problèmes inhérents à cette infirmité de ses parents qu'il entretient des relations tout à fait spéciales avec son grand-père. Celui-ci lui inculque le goût de la littérature, ce qui explique les succès de Monsieur M. dans cette matière, à l'école.



Il décrit sa vie de famille comme étant "très anglaise". Son père est mécanicien, sa mère couturière (elle a complété sa douzième année). Il a deux soeurs diplômées du cours secondaire. Cependant, ses relations avec son père, avec qui il a peu de rapports, se détériorent à un point tel qu'il quitte le foyer et s'enrôle dans l'armée.

C'est à ce moment qu'il se met à boire beaucoup. Il l'avoue lui-même: "Dès le début, je ne pouvais maîtriser ma faiblesse pour l'alcool". À l'âge de vingt-cinq ans, il est inculpé une première fois pour une infraction d'ordre sexuel. À compter de ce moment, il passe quinze ans de sa vie dans des centres de détention ou des pénitenciers. Trois condamnations pour introduction par effraction lui valent la plus grosse part de ses emprisonnements. À l'âge de quarante ans, il est condamné à la prison une dernière fois, pour une courte peine. Entre ces périodes de détention, Monsieur M. parvient à se trouver du travail, mais le jour de la paie, il encaisse son chèque, s'enivre et quitte son emploi. Il n'a jamais travaillé plus de quelques semaines consécutives. Lorsqu'il songe aux années qu'il a passé derrière les barreaux, il dit, en philosophe: "Ce qu'il y a de plus drôle, c'est que je n'ai jamais été un voleur, tout simplement un ivrogne!".

Relâché pour la dernière fois au cours de la guerre, en 1942, Monsieur M. s'enrôle dans l'armée où il demeure jusqu'à sa démobilisation, en 1946. Il détient à ce moment le grade de sergent d'administration dans un camp de réfugiés, en Europe. C'est à cette époque qu'il rencontre son épouse qui était alors écrivain.

Même dans l'armée, Monsieur M. continue à boire. À sa sortie, il se réfugie dans un hôpital psychiatrique où il reçoit des traitements pendant une période de cinq semaines. Peu après, il s'intéresse au mouvement A.A. et assiste à quelques réunions. Sceptique au début, il refuse de croire que ce programme peut lui venir en aide. Mais, petit à petit, il lui accorde sa confiance et devient membre actif.

De 1947 à 1960, Monsieur M. travaille comme imprimeur. Fort de son expérience avec le mouvement A.A., il se rend dans diverses institutions où il prononce des causeries et prodigue des conseils aux membres de cercles A.A. Il poursuit son oeuvre pendant dix ans, s'intégrant de plus en plus dans les programmes A.A. mis sur pied à l'intérieur des établissements de détention. Il continue à s'intéresser aux détenus, même après leur libération. Les agents de probation et les surveillants de liberté conditionnelle viennent à le connaître et à apprécier les services qu'il rend aux ex-délinquants.

En 1960, fort de l'appui de plusieurs membres du service de probation, et malgré ses 57 ans, il sollicite un poste d'agent de probation. Après des entrevues et des examens, il est embauché à titre d'agent de probation, classe I.

Monsieur M. n'a jamais caché les détails de son casier judiciaire à ses supérieurs, à ses collègues ou à ses "clients". Il estime que cette attitude ne lui a jamais nui dans ses rapports avec les autres ou dans l'exercice de ses fonctions. Monsieur M. a dû prendre sa retraite il y a quelque temps à cause de la maladie. Il occupait le poste d'agent de probation, classe III. Il déclare que les dix dernières années passées au service des autres ont été les plus productives de sa vie.

## Cas n° 7

Ce sujet est un ex-délinquant de race blanche, âgé d'environ trente-huit ans. Il y a cinq ans, il a épousé la femme avec qui il vit actuellement. Deux enfants sont nés de ce mariage, alors que des deux mariages qu'il avait contractés auparavant, il n'en a aucun. Il est lui-même né en Caroline du Sud, mais a vécu en Caroline du Nord depuis l'âge de six ans. On ne remarque aucun problème particulier dans sa vie de famille. Le sujet a quitté son domicile familial à l'âge de quinze ans pour s'enrôler dans les forces armées. On l'y a accepté parce qu'il a affirmé avoir seize ans. Aujourd'hui, il déclare qu'il était à ce moment trop jeune pour s'adapter à l'existence militaire. Il a donc vite commencé à abuser de l'alcool et cela a entraîné son renvoi seulement un ou deux mois après qu'il eut signé ses papiers de réengagement.

Après son expérience dans les forces armées, il devient vendeur de liqueurs douces puis d'automobiles. Il se trouve ensuite divers postes dans plusieurs usines de montage automobile du Michigan. Pendant toute cette période, il continue d'abuser de l'alcool et cette habitude lui fait perdre la plus grande partie des emplois qu'il s'était trouvés. Le dernier qu'il se souvient avoir occupé en dehors du milieu carcéral est celui de barman dans un cabaret noir.

C'est à ce moment qu'il est impliqué dans un accident de la route qui tue deux occupants de l'autre voiture. Étant sous l'influence de l'alcool à ce moment, notre sujet se sent responsable de leur mort. Il nous affirme avoir ressenti un sentiment de culpabilité extrêmement fort et un besoin d'être puni équivalent. Malgré sa libération sous cautionnement, il continue à boire de "façon insensée" et sa libération sous cautionnement est révoquée. Au moment où il comparaît en cour sous une accusation d'homicide involontaire, le tribunal a été informé de son comportement préalable et de son abus de l'alcool. Son dossier contient d'ailleurs à ce moment plusieurs condamnations pour ivresse et quelques courtes sentences d'emprisonnement.

Il reçoit une peine de cinq à quinze ans qui, d'après lui, était justifiée. Dans un sens, il la considère comme bienvenue, puisqu'elle vient le libérer d'une partie de son complexe de culpabilité.

Durant son incarcération, quelqu'un lui suggère d'assister à quelques réunions A.A. à la prison. D'après lui, son état mental était à l'époque propice à cette influence et ces réunions ont eu sur lui un effet très positif.

Si nous avons une description aussi détaillée de ce sujet, c'est pour faire comprendre qu'il n'a jamais été considéré par ses proches comme un "détenu" ou comme un "criminel endurci". Les quelques condamnations pour ivresse qu'il avait subies et celle pour homicide involontaire constituent les seules enregistrées contre lui. Il était extrêmement sensible et a éprouvé de forts sentiments de honte, de culpabilité et de remords. Ce n'est donc pas tant l'élément criminel, que son alcoolisme et son impression d'être incapable de tout qui ont influencé sa personnalité.

Après quelque trois années d'emprisonnement, le sujet obtient sa libération conditionnelle. L'influence du directeur du service d'orientation et de réhabilitation pour les alcooliques lui vaut une exemption spéciale des exigences de la libération conditionnelle; il peut ainsi occuper le poste de surveillant de la réhabilitation des alcooliques pour le Alcohol Rehabilitation Counselling Service de la Caroline du Nord. Il ignore s'il s'agit là du facteur lui

ayant permis d'éviter de se conformer aux règles de la libération conditionnelle; il sait cependant que le directeur du programme a intercédé directement en sa faveur auprès du Gouverneur de l'État et que l'exemption lui a été accordée. Selon lui, l'engagement qu'il prit immédiatement après sa libération avec le mouvement A.A., doublé des liens qu'il s'était créés avec ce mouvement au cours de son séjour en prison, a amené cette considération spéciale de son cas. Il devient membre du bureau central du personnel en novembre 1961 et est ensuite transféré à la division des programmes sportifs et autres. En l'espace de deux ans, il devient responsable du développement des programmes récréatifs dans tous les établissements de détention. Jusqu'à 1970, soit au cours d'une période de huit ans et demi, il occupe divers postes au sein du Alcohol Rehabilitation Counselling Service; il est à ce moment nommé directeur des programmes et responsable des services de traitement pour un établissement de cinq cents hommes, poste qu'il occupe depuis.

La scolarité officiellement reconnue du sujet ne va pas au-delà de la neuvième année. Même s'il a déjà suivi plusieurs cours du soir ou par correspondance, il n'a pas vraiment cherché à améliorer son statut académique. En 1970, on lui a payé dix semaines de cours à l'American University on Correctional Administration.

Quand il repense à son arrivée comme employé au sein des services correctionnels, il remarque qu'il n'a pas reçu d'orientation spéciale, seulement ce qui était alors donné à tous les nouveaux employés. Il se dit très heureux de ce traitement, tout en rappelant qu'il s'attendait à une attention tout à fait spéciale destinée à lui rappeler quelle extraordinaire chance on lui accordait et quel risque le système acceptait de courir en l'engageant. Il affirme qu'il se méfiait grandement de cette approche et croit qu'une tentative de rendre son initiation au travail unique aurait eu des suites négatives.

Il soutient ne pas avoir dévoilé son passé aux autres employés, sauf dans le cas où certains de ses collègues ont eux-mêmes découvert ou ont été informés de son existence passée. Il n'a pas fait d'effort particulier pour cacher ses antécédents aux détenus avec qui il travaillait, pas plus qu'il n'a fait de tentatives dans l'autre sens. Très tôt au début de sa carrière, il a dû décider avec quel groupe il s'identifierait davantage, celui du personnel ou celui des détenus. Selon lui, il aurait perdu ses possibilités de communication avec ses collègues employés s'il s'était alors identifié trop étroitement avec les détenus.

À certaines questions précises, il a répondu qu'à sa connaissance il n'avait jamais eu sous ses ordres ou sous sa surveillance, depuis qu'il est directeur, de délinquants avec qui il aurait purgé une sentence. Si cela devait se produire, il admet qu'il se sentirait mal à l'aise.

Ailleurs, il admet que son passé lui a causé quelques difficultés avec certains employés subalternes. Cette situation ne s'est présentée qu'à une ou deux reprises et il a alors dû imposer son autorité. Dans un cas précis, il a été forcé de renvoyer un employé. Remarquons cependant ici que dans ce cas particulier, les difficultés ont surgi après les entrevues disciplinaires, au moment où on avait déjà décidé de se départir de l'employé en question (d'après le sujet). Aucune confrontation directe n'a eu lieu, mais certains employés ont alors critiqué sa compétence à diriger l'établissement; la nouvelle lui est parvenue par d'autres employés qui se sont chargés de lui rapporter ces rumeurs.

Il a depuis révisé ses relations avec le personnel et cela a résulté en certaines règles de fonctionnement. Par exemple, il ne dira jamais à un de ses employés: "Je sais de quoi je parle, je

suis passé par là, moi! ”; selon lui, cela ne fait qu’ériger une barrière entre lui et son personnel et empêche toute discussion. S’il ne peut convaincre un de ses subordonnés sans utiliser sa propre expérience, il laisse la discussion ouverte plutôt que de la fermer en présentant son cas comme solution indiscutable.

Quand il considère sa décision de s’identifier davantage aux employés qu’aux détenus, il est d’accord que cela lui a fait perdre une partie de sa crédibilité auprès des derniers, du moins au début. Il croit pourtant que les détenus le respectent davantage depuis qu’il a trouvé le moyen de leur donner une image claire de son rôle.

En plus de son travail, le sujet a déclaré avoir mené une étude du programme “Seven Steps” à travers les États-Unis; il a même formulé de sévères critiques à l’égard de ce projet. Ainsi, il soutient que ce programme accentue l’atmosphère de sous-culture dans laquelle un détenu vit quand il est confiné à un établissement de détention. Cette méthode, selon lui, produit des “détenus-héros”. Le statut même de détenu d’un individu et les erreurs qu’il a commises constituent une part importante de son identité à l’intérieur du groupe. Il poursuit en disant que cela n’apporte aucune aide au détenu ou à l’ancien détenu qui tente de changer son identité ou son rôle.

En raison de l’engagement intensif du sujet dans le groupe des A.A., l’interviewer lui a posé des questions précises au sujet de ce programme. À ce niveau, il établit une distinction claire entre les A.A. et le programme “Seven Steps”. Il a avoué avoir trouvé le premier programme démoralisant puisqu’il implique une réelle condamnation du comportement de l’individu et implique des jugements amenant la honte et le remord. Le programme “Seven Steps”, de son côté, est stimulant et n’essaie pas de soulever ces sentiments de honte et de remord. De plus, il utilise l’image du “détenu” comme un facteur important d’identification.



# CHAPITRE VI

## REVUE DE LA DOCUMENTATION

La participation du délinquant<sup>1</sup> dans l'administration du système correctionnel n'est pas une idée nouvelle. Depuis longtemps, les établissements pénaux ont recours aux détenus pour remplir certaines tâches comme l'entretien, la surveillance, le travail de bureau et l'enseignement. Cependant, l'embauche d'ex-délinquants n'est pas la résultante d'une planification poussée; elle répond tout simplement à des besoins créés par une pénurie de personnel régulier ou par le manque d'argent.

Depuis quelque temps, on assiste à la naissance d'une nouvelle conception de l'emploi des délinquants, conception qui reconnaît qu'ils sont en mesure d'offrir un apport unique à titre d'employés du système correctionnel. Le délinquant possède une expérience vécue des infractions à la loi ainsi qu'une connaissance et une compréhension poussées des problèmes des autres délinquants, de la police, des tribunaux et des agences de correction. Il faudrait donc exploiter ses connaissances dans l'administration des divers secteurs du système correctionnel.

Ce concept s'écarte des motifs régissant traditionnellement l'emploi d'anciens délinquants dans le système. Selon les normes reconnues jusqu'à maintenant, les ex-délinquants sont considérés comme faisant partie de l'ensemble de la main-d'oeuvre, libre de s'engager dans n'importe quel secteur d'emploi, y compris le système correctionnel. La seule raison qui milite en faveur de l'embauche d'ex-délinquants, c'est que probablement le système correctionnel connaît mieux les capacités, la personnalité et le comportement de ses "diplômés" que n'importe quel bureau de placement en dehors du système. Aussi, il importe que le système prenne les mesures nécessaires au moment de leur libération pour dépister et sélectionner les délinquants et pour leur trouver un emploi convenable au sein du système de la justice pénale, si l'on veut que les services gouvernementaux et non gouvernementaux fassent de même<sup>2</sup>.

La distinction entre ces deux raisonnements est importante si l'on veut s'interroger sur les différences qu'entraîne la mise en oeuvre de l'un ou l'autre des concepts. Ceux qui soutiennent que les délinquants possèdent des aptitudes uniques en vertu de leur expérience suggéreront probablement que cette compétence soit utilisée dans des fonctions créées spécialement pour la mettre à profit. Cette attitude favorise le développement de nouvelles carrières para-professionnelles pour les délinquants à l'intérieur du système correctionnel. Par ailleurs, ceux qui maintiennent que les délinquants font tout simplement partie de l'ensemble de la main-d'oeuvre préféreraient les voir admis à des postes conventionnels, pourvu, bien sûr, qu'ils aient les qualifications requises. L'équipe a examiné une documentation volumineuse dans le but de retracer le développement de ce nouveau concept qui préconise l'emploi de délinquants dans des tâches spécialisées à l'intérieur du système.

Beless écrivait, en 1972, que le développement le plus significatif dans le système correctionnel au cours des années 1960 a été la croissance rapide de l'embauche de

---

<sup>1</sup> Le terme "délinquant" sert ici à décrire le délinquant et l'ex-délinquant. S'il y a lieu d'établir une distinction, on emploiera les mots "détenu" ou "ex-détenu".

<sup>2</sup> Albert Morriss, "The Involvement of Offenders in the Prevention and Correction of Criminal Behaviour", *Massachusetts Correctional Research, Bulletin* N° 20, Octobre 1970.

non-professionnels comme agents de services directs<sup>3</sup>. Plusieurs facteurs expliquent ce changement. Premièrement, il est alors devenu évident que le nombre de travailleurs professionnels nécessaires pour répondre aux besoins des services de traitement n'était pas suffisant. Cressey déclare que la théorie de la réhabilitation devrait enfin reconnaître qu'il n'existe pas suffisamment de personnel hautement qualifié et disposant d'une formation académique supérieure pour changer des criminels en non-criminels<sup>4</sup>. Deuxièmement, Glaser et Reckless ont conclu que l'influence des non-professionnels sur le détenu est plus grande que celle des professionnels. Par exemple, leur étude a démontré que, de toutes les personnes qui avaient accès aux prisonniers, ce sont les gardiens et les surveillants au travail qui, le plus souvent, leur ont apporté un certain secours<sup>5</sup>. Troisièmement, et c'est probablement ce qui importe le plus, on constate une acceptation croissante de la thèse qui veut que les groupes de délinquants, dont les intérêts sont en jeu, puissent participer à la solution de leurs problèmes.

L'embauche de délinquants dans des fonctions spécialisées à l'intérieur du système correctionnel devrait se concevoir dans le contexte du vaste mouvement social des années 1960 qui englobe le concept du groupe d'entraide et la participation de la masse au processus de décision. L'hypothèse maîtresse sous-tendant ce concept est que les individus ayant subi l'effet d'un problème social pourraient contribuer à vaincre ce même problème. Une ample documentation démontre que trop souvent l'écart social entre les agents de correction professionnels, issus de la classe moyenne, et la plupart de leur clientèle, issus de classes défavorisées, a empêché le développement de rapports fructueux. En plus de cet écart social, il existe, dans le système correctionnel, un écart au niveau de l'expérience entre le délinquant et tout autre non-délinquant, qu'il soit professionnel ou non.

Les groupes d'entraide, tels les Alcooliques anonymes et "Synanon" ont déjà démontré que ceux qui ont vécu et surmonté un problème particulier font souvent preuve d'une aptitude unique pour venir en aide à d'autres, aux prises avec des problèmes semblables. Voici comment Jesse Gordon entrevoit la façon selon laquelle un profane, provenant du même milieu que le client défavorisé, pourrait réussir mieux que le professionnel:

"The indigenous leader can communicate instantly to the suspicious and distrustful client, avoiding noblesse oblige, in a way that many middle class professionals cannot do when dealing with disaffected, hostile, anemic youths who see the middle class agency worker as part of the system against which he is fighting . . . Indigenous personnel who "speak the client's language" can form an extremely effective bridge between the milieu of the client and the milieu of agency; they can make important contributions to the counselling team in contacting the clients to be served, in maintaining them through their agency contacts, and may be particularly effective in follow-up work with the clients in their home, community and on the job. A client is more likely to report continuing difficulties, after his counselling contacts, to an indigenous worker, than he is to the professional interviewer toward whom the ethic of mutual cooperation and courtesy required that he affirm the success of the counselling and deny continued problems."<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Donald W. Beless, William S. Pilcher et Ellen J. Ryan, "Use of Indigenous Non-professionals in Probation and Parole", *Federal Probation*, Vol. 36, n° 1 (1972), 10-15.

<sup>4</sup> Donald R. Cressey, "Social Psychological Foundations for Using Criminals in the Rehabilitation of Criminals", *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 2 (juillet 1965), 49-59.

<sup>5</sup> Judith G. Benjamin, Marcia K. Freedman et Edith F. Lynton, *Pros and Cons: New Careers for Non-professionals in Corrections*, Washington: Office of Juvenile Delinquency and Youth Development, U.S. Department of Health Education and Welfare, 1966.

<sup>6</sup> Carl Terwillinger, "The Non-professional in Correction", *Crime and Delinquency*, 12, (juillet 1966), 277-285.

Cressey prétend que l'individu est inséparable de l'ensemble des relations sociales qui composent sa vie. Même si ce sont les clients ou les personnes "traitées" qui, en fin de compte, assurent le succès ou l'échec de programmes particuliers, ces programmes sont normalement conçus et imposés selon les prescriptions, les critères, les valeurs et les objectifs de leurs créateurs, les professionnels. Cressey suggère également que le délinquant sera plus susceptible de changer s'il est placé dans le rôle du réformateur. Il prétend que:

"Criminals who have committed crimes and delinquencies by means of certain verbalizations and who have rejected these verbalizations in favor of verbalizations making crime psychologically difficult or even possible, should be more effective in changing criminals' self-conceptions than men who have never had close familiarity with the pro-criminal verbalizations."<sup>7</sup>

Ainsi est née la thèse selon laquelle des personnes issues de milieux semblables et qui ont surmonté des problèmes semblables pourraient s'avérer extrêmement utiles dans des rapports d'entraide. Mais, au même moment, certains auteurs craignent de voir s'établir des préjugés dans le sens contraire. Par exemple, pour Deitch, il semblerait que dans le traitement de ceux qui s'adonnent aux stupéfiants, on ne fait pas appel aux spécialistes qualifiés, mais plutôt à l'ex-toxicomane<sup>8</sup>. Il soutient que le rejet des stupéfiants peut conférer à l'ancien usager des attributs spéciaux, mais cela ne va pas de soi.

Les services que les délinquants sont en mesure de rendre au système correctionnel ne représentent qu'un aspect de la question. Empey décrit comme suit les bénéfices pouvant découler d'une politique d'embauche de délinquants dans le système:

1. Cette politique chercherait à utiliser leurs connaissances comme une ressource plutôt que comme un handicap;
2. Elle chercherait à faire du délinquant un réformateur plutôt qu'un ennemi perpétuel ou un dépendant obstiné;
3. Elle créerait un mode de transition entre l'état de criminel et celui de non-criminel;
4. Elle lui offrirait un champ d'activités qui pourrait devenir une source de satisfaction personnelle lui assurant le respect du public plutôt que de le laisser sombrer dans une carrière ne rapportant que la honte et la dégradation.<sup>9</sup>

Nous avons déjà mentionné l'embauche fortuite de délinquants dans le système pour répondre à des besoins pressants. En plus de la distinction qui existe entre l'embauche planifiée et l'emploi fortuit, il y a lieu d'examiner deux autres situations distinctes, à savoir celle où les délinquants, de leur propre initiative, se sont voués au travail correctionnel et celle où les délinquants ont été embauchés dans ces postes par des sources extérieures, c'est-à-dire par des non-délinquants. Il faut ajouter, toutefois, que tous les cas n'entrent pas nécessairement dans ces deux catégories.

---

<sup>7</sup> Donald Cressey, "Social Psychological Foundations for Using Criminals in the Rehabilitation of Criminals", *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 2 (juillet 1965), 49-59.

<sup>8</sup> David Deitch and Daniel Casriel, "The Role of the Ex-Addict in the Treatment of Addiction", *Federal Probation*, Vol. 31, n° 4 (1967), 45-57.

<sup>9</sup> Joint Commission on Correctional Manpower and Training, *Report of the Commission*, Washington, D.C.: National Council on Crime and Delinquency, 1970.



La première situation se manifeste surtout dans les activités des groupes d'entraide qui, en passant, ne manquent pas de capter l'attention des média d'information. Dans ces groupes d'entraide, les individus "traités" définissent eux-mêmes leurs problèmes et leurs besoins, établissent leur propre ligne de conduite, élaborent des programmes et définissent la structure administrative de leur travail. Il existe des groupes d'entraide tant chez les détenus que chez les ex-détenus et l'on peut dire que certains d'entre eux coexistent. Un exemple nous vient des groupes d'entraide des minorités ethniques dont le nombre augmente considérablement depuis quelques années. Ces comités se voient doublement handicapés. En effet, il faut se rappeler que, d'une part, ce ne sont là que des groupes minoritaires et que, d'autre part, leur méthode est absolument contraire à l'attitude du détenu qui, normalement, cherche à s'éloigner de l'influence de ses semblables et des institutions correctionnelles<sup>10</sup>. Chez les délinquants nouvellement immigrés, ce sont souvent des comités ou des groupes de concitoyens qui exercent les premières pressions en vue de les amener à retourner aux études ou à s'engager dans des cours de formation technique ou d'autres programmes spéciaux. De plus, dans ces groupes ethniques, on remarque que les canaux de communication sont très solides entre les comités d'entraide à l'intérieur ou à l'extérieur des institutions et les groupes d'action politique dans la communauté. En conséquence, ces équipes d'entraide contribuent non seulement à motiver le délinquant mais à lui fournir un champ d'action pour le développement de ses qualités de leadership dans les activités communautaires. Le mouvement "Chicano" à Los Angeles, au cours des années 1960, en est un exemple éloquent<sup>11</sup>.

En dehors des cadres officiels du système correctionnel, l'expérience de l'embauche de délinquants au sein de groupes d'entraide a connu ses plus grands succès dans le traitement des alcooliques et des toxicomanes. Le travail des A.A. et de Synanon, par exemple, est bien connu, même si les participants à ces programmes ne sont pas tous délinquants. Cependant, la gamme des activités et l'étendue des services fournis par les groupes d'entraide ne connaissent presque pas de limites. Certains tentent de combler les lacunes entre les services formels, intensifs et à long terme donnés par les professionnels dans le système officiel et les besoins des individus sur le plan personnel et immédiat. Lorne MacDonald a fait la déclaration suivante:

"Ex-convicts, alcoholics, addicts and others with a special history of social alienation have often found themselves literally on skid row, in a here-and-now crisis, with neither money for a meal, nor a bed with hardly the inner strength to wait for next Thursday's appointment at the agency or clinic, and with an innate distrust and anger against both middle-class values and the services of the "good society". The problem for them is now."<sup>12</sup>

Cependant, tous les groupes d'entraide affichent une caractéristique commune; ils tentent d'inculquer au délinquant le sens de son identité et un sentiment d'appartenance en compagnie de ses semblables. Il va sans dire que l'efficacité et la stabilité de ces groupes varient en fonction des ressources financières dont ils disposent. Kuern soulève un autre problème: tout

<sup>10</sup> Milton Burdman, *Statement on Participation, Problems and Issues Involving Ethnic Groups in Prison and Parole. Memo to the National Council on Crime and Delinquency, Paramus, New Jersey, 1971 (Paramus, New Jersey: National Council on Crime and Delinquency, 1971).*

<sup>11</sup> *ibid.*

<sup>12</sup> Lorne J. MacDonald, "Ex-Cons, Ex-Junkies, Ex-Winos . . . and professionals", *Canadian Welfare*, Vol. 47, n° 5 (1971), 16-18.

groupe d'entraide se sent menacé lorsque d'autres veulent lui prêter main forte; on craint alors que cette aide, si elle s'avère bénéfique, puisse imprimer au mouvement un caractère officiel et institutionnel, le rendant ainsi semblable aux autres<sup>13</sup>.

L'initiative des délinquants ne se limite pas à leur participation à des groupes d'entraide à l'intérieur du système correctionnel. Dans plusieurs centres américains, on a vu naître des programmes bénévoles institués par les détenus eux-mêmes. Entre autres, le programme "Norfolk Fellowship's Project Re-Entry", dans lequel des ex-détenus retournent volontairement à la prison de Norfolk pour conseiller et répondre aux questions des détenus qui attendent leur libération<sup>14</sup>. Certains détenus ont systématisé leurs efforts individuels pour venir en aide aux autres. Au Massachusetts, un meurtrier condamné à perpétuité a réussi, grâce à des efforts persistants, à mettre sur pied un programme d'orientation individuel à l'intention des jeunes délinquants qui lui sont référés par les tribunaux. Depuis 1967, le Département de Corrections reconnaît officiellement ce programme qui fonctionne maintenant sous la surveillance d'un comité consultatif<sup>15</sup>. Dans plus de vingt états américains, des groupes de conférenciers représentant divers établissements pénaux tentent de dissiper les impressions très répandues mais souvent mal fondées que le public retient du sort des délinquants et des institutions qui les abritent. Ces causeries ont également pour but de créer des attitudes sociales favorables au traitement humanitaire plutôt que répressif des délinquants. Une étude de Brodsky sur les activités d'un tel groupe de conférenciers a révélé que le programme avait eu pour effet d'amoindrir les tendances répressives des membres de l'auditoire à l'égard des délinquants, tout en les rendant plus réticents à l'égard des prisons. Il note également que le programme a davantage impressionné les étudiants que les délinquants et les pré-délinquants<sup>16</sup>. Il reste à savoir si ces changements d'attitude demeurent stables; l'étude ne le dit pas.

Il est difficile de faire le partage entre les initiateurs et les participants lorsqu'on étudie le rôle des détenus dans l'autogestion de leurs affaires. Cette autogestion dans le système correctionnel est devenue réalité d'abord parce que les délinquants l'ont demandé et parce que certains administrateurs ont consenti à tenter l'expérience. De sérieux efforts ont été déployés en vue de modifier les structures sociales des établissements correctionnels d'abord en multipliant les canaux de communication entre le personnel et les détenus et en encourageant ceux-ci à participer au processus de décision. Garabedian décrit l'évolution d'un groupe de détenus à l'intérieur d'un établissement à sécurité maximale fédéral<sup>17</sup>. L'équipe chargée d'administrer la loi sur la réhabilitation des toxicomanes (The Narcotic Rehabilitation Act - NARA) au pénitencier fédéral de Danbury dans le Connecticut, fonde son action sur le modèle

---

<sup>13</sup> Duane Baker, "Self-Help for Delinquents", *Youth Authority Quarterly*, Vol 23, n° 2 (1970), 43-46.

<sup>14</sup> Marie Buckley, "Enter: The Ex-Con", *Federal Probation*, Vol. 36, n° 4 (1972), 24-30.

<sup>15</sup> Albert Morriss, "The Involvement of Offenders in the Prevention and Correction of Criminal Behaviour", *Massachusetts Correctional Research, Bulletin* n° 20 (octobre 1970).

<sup>16</sup> Stanley L. Brodsky, "The Prisoner as Agent of Attitude Change: A Study of Prison Profiles' Effects", *British Journal of Criminology*, 10 (juillet 1970), 280-285.

<sup>17</sup> Peter Garabedian, "The Natural History of an Inmate Community in a Maximum Security Prison", *Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*, Vol. 61, n° 1 (1970), 78-85.

d'une communauté d'entraide pour soins thérapeutiques<sup>18</sup>. Le programme est administré entièrement par des toxicomanes réhabilités qui se chargent de toutes les décisions ayant trait à l'admission ou au congé, aux programmes de traitement, au mode de vie à l'intérieur de la communauté et à la répartition des tâches, etc.

Dans certains établissements, on a confié à des détenus bénévoles la mise en oeuvre d'initiatives particulières. Au pénitencier de l'état du Kansas, à Lansing, des détenus spécialement sélectionnés pour cette tâche dirigent un programme à l'intention de jeunes délinquants. Le "California Youth Authority Transport" réserve aux jeunes délinquants des locaux spécialement aménagés et les encourage à participer activement à leur propre programme de réhabilitation. Le "Scraper Correctional Center", en Alabama, a mis sur pied un service d'éducation dont le personnel enseignant comprend surtout des délinquants<sup>19</sup>. Parmi les projets spéciaux qui fonctionnent à l'extérieur des établissements correctionnels, il faut inclure le "Probation Officer Case Aide Project (POCA)" à Chicago<sup>20</sup>. Ici, des équipes para-professionnelles, dont certains ex-délinquants, travaillent à temps partiel au service des agents de probation.

Lorsqu'il est question d'initiatives lancées par des non-délinquants, on pense immédiatement au projet "New Careers", lancé officiellement en 1965. Cette initiative fit l'objet d'une étude d'Arthur Pearl et Frank Reisman intitulée: "New Careers for the Poor". On y retrouve trois idées fondamentales:

1. Au départ, les économiquement faibles sont en mesure d'apporter une contribution positive au programme. Leur expérience de la vie les a munis de connaissances uniques des problèmes sociaux qu'ils perçoivent de l'intérieur du monde dans lequel ils vivent, plutôt que d'en haut.
2. Le travail et l'entraînement au travail doivent se faire simultanément.
3. D'année en année, on doit confier aux participants des responsabilités plus grandes avec des augmentations de salaire proportionnées, jusqu'à ce qu'ils atteignent le rang de travailleur social professionnel débutant. Dès lors, ils peuvent continuer à gravir normalement l'échelle d'avancement<sup>21</sup>.

Le premier point a déjà été discuté. Les deux autres portent sur la création de rôles spéciaux pour les délinquants dans le système correctionnel, comportant, au plan idéal, des dispositions nécessaires pour assurer leur avancement aux niveaux professionnels. Cependant, il faut éviter de les immobiliser aux échelons inférieurs de la structure. Luger exprime cette crainte comme suit:

---

<sup>18</sup> Robert Rapkin, "The Nara Unit at Danbury", *American Journal of Corrections*, Vol. 33, n° 2 (1971), 24-26.

<sup>19</sup> Joint Commission on Correctional Manpower and Training. *Report of the Commission*. Washington, D.C.: National Council on Crime and Delinquency, 1970.

<sup>20</sup> Donald W. Beless, William S. Pilcher et Ellen J. Ryan, "Use of Indigenous Non-professionals in Probation and Parole", *Federal Probation*, Vol. 36, n° 1 (1972), 10-15.

<sup>21</sup> Marie-Ève Fontaine-Hart, "Brief on the Role of Offenders and Ex-Offenders as a Correctional Manpower Resource", *Correctional Consultation Centre, Department of the Solicitor General, Ottawa, 1972*.

"... We want to make them part of our rehabilitation program efforts mainly because we need them and not because we feel sorry for them or want to help them. It is essential to understand this if we want to get beyond the infantilizing welfare status in which so many indigenous worker programs have been mixed... In other words, they're not to be considered cheap labor; they can be chief contributors."<sup>22</sup>

Le "New Careers Development Project", un projet de "New Careers", avait pour but de mettre sur pied des équipes composées de professionnels et de délinquants voués à changer le rôle des agences correctionnelles et de développer de nouvelles méthodes de travail<sup>23</sup>. Le projet de formation des délinquants était étroitement lié à des programmes d'embauche, tant dans le système correctionnel que dans d'autres services publics. Dix-huit détenus ont participé à ce projet; tous ont démontré une compétence accrue et ont évolué vers des responsabilités plus grandes, à des salaires plus élevés. Un seul a dû être incarcéré à nouveau.

Milton Lugar, directeur du "New York State Division for Youth", a commenté l'utilisation de délinquants à titre d'agents de correction affectés à des programmes de services directs<sup>24</sup>. Il décrit clairement les problèmes et les sources de résistance qu'a fait naître ce concept nouveau. Il souligne en particulier qu'on ne peut ignorer les pressions exercées sur les nouveaux agents de correction par les ex-délinquants avec lesquels ils sont appelés à travailler.

Au Canada, les dirigeants du projet "Nouvelles carrières" du Manitoba ont mis sur pied deux initiatives reliées aux services correctionnels. Dans un cas, des ex-délinquants ont participé à un programme de formation d'agents de correction. À la suite d'un stage de formation approprié, ces agents pouvaient avoir accès à des carrières régulières dans les cadres professionnels de l'organisation. Dans le second projet, les apprentis devaient servir de parents dans des établissements de correction pour jeunes délinquants<sup>25</sup>.

Il existe un danger dans l'élaboration de programmes mis sur pied par des non-délinquants. Il est à craindre en effet que les autorités ne se lancent avec empressement dans des campagnes de recrutement, plutôt que de sélectionner au hasard des candidatures des anciens délinquants qui recherchent un emploi dans le système correctionnel. Seuls ces derniers offrent une certaine assurance d'une motivation sincère et d'un véritable sens de l'engagement.

Pour revenir aux fonctions régulières du système correctionnel officiel, il ne faut pas oublier que, normalement, les services de correction, de probation ou de liberté conditionnelle souvent ne sont pas libre d'embaucher des ex-détenus à titre d'employés réguliers et rémunérés. Un sondage de la "Joint Commission on Correctional Manpower and Training" (Washington) démontre que dans quarante états américains, l'embauche d'ex-détenus aux services de libération conditionnelle ou de liberté surveillée dans des agences d'état est défendue par la loi ou par d'autres directives administratives. Trente-trois états imposent des restrictions à

---

<sup>22</sup> *Joint Commission on Correctional Manpower and Training. Report of the Commission. Washington, D.C.: National Council on Crime and Delinquency, 1970.*

<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> *Joint Commission on Correctional Manpower and Training. op. cit.*

<sup>25</sup> *Joseph C. Ryant, "An Evaluative Study of the Manitoba New Careers Program", New Careers Forum, (mai 1973).*

l'embauche d'ex-détenus même si ceux-ci sont libres de toute surveillance<sup>26</sup>. Une situation à peu près analogue existe au Canada. Les détenus et les ex-détenus embauchés dans le système correctionnel le sont d'une façon presque clandestine, soit par le truchement des programmes d'emploi d'été pour les étudiants, soit sur une base strictement contractuelle. On avance trois raisons pour expliquer cet état de choses: la résistance des syndicats, l'absence d'une politique officielle en matière d'embauche de délinquants et d'anciens délinquants et les critères de scolarité rigides déterminant l'accès à certains postes<sup>27</sup>. Par ailleurs, les agences de services non gouvernementales ne se heurtent pas à de telles restrictions; ainsi, à l'occasion, elles se sont montrées plus disposées à offrir du travail aux ex-délinquants.

En dépit de ces restrictions, Morriss révélait, dans un article publié en 1970, que les postes mentionnés ci-bas, tous plus ou moins reliés aux programmes de réhabilitation dans des établissements correctionnels américains, étaient occupés à l'époque par des ex-délinquants:

- Directeur d'établissement correctionnel
- Agent de correction
- Agent-adjoint aux services correctionnels
- Conseiller
- Enseignant
- Bibliothécaire
- Agent au service de la santé mentale
- Contremaître d'atelier
- Agent de placement
- Conseiller au placement dans des centres d'entraînement professionnel
- Surintendant d'école professionnelle
- Thérapeute affecté à des programmes de réhabilitation d'alcooliques
- Aide aux services de libération conditionnelle
- Aide au service de libération surveillée
- Aide au service des relations communautaires
- Aide aux jeunes
- Thérapeute affecté à la réhabilitation des toxicomanes.<sup>28</sup>

Une étude du système correctionnel entreprise par la "Joint Commission" en 1967 révèle que des institutions pour adultes et pour jeunes délinquants utilisaient, à l'époque, les services de délinquants, d'ex-délinquants, de personnes en liberté conditionnelle ou en liberté surveillée dans les postes suivants: chargé d'enseignement général et professionnel, directeur de programmes récréatifs ou de réhabilitation, aide-recherchistes, interviewer de nouveaux détenus et directeur des programmes destinés au détenu sur le point d'être libéré<sup>29</sup>. Les tableaux qui suivent résument les renseignements tirés de l'étude de la "Joint Commission"

---

<sup>26</sup> *Joint Commission on Correctional Manpower and Training, Report of the Commission. Washington, D.C.: National Council on Crime and Delinquency, 1970.*

<sup>27</sup> *Marie-Ève Fontaine-Hart, "Brief on the Role of Offenders and Ex-Offenders as a Correctional Manpower Resource", Correctional Consultation Centre, Department of the Solicitor General, Ottawa, 1972.*

<sup>28</sup> *Albert Morriss, "The Involvement of Offenders in the Prevention and Correction of Criminal Behaviour", Massachusetts Correctional Research, Bulletin n° 20 (octobre 1970).*

<sup>29</sup> *Joint Commission on Correctional Manpower and Training. Report of the Commission, Washington, D.C.: National Council on Crime and Delinquency, 1970.*

Ainsi, dans le système correctionnel officiel aux États-Unis, presque tous les postes rattachés aux cadres ont été comblés, au moins une fois, par un ancien délinquant. Sur une base individuelle, on a donc vu que les compétences existaient; plusieurs questions demeurent pourtant sans réponses. Quels obstacles les ex-délinquants ont-ils eu à franchir? Comment ont-ils réussi à les surmonter? Quels efforts d'initiative personnelle ont-ils dû déployer pour se mériter ces postes? S'agissait-il d'efforts individuels? Les succès qu'ils ont remportés ont-ils ouvert les portes à d'autres ex-délinquants?

Ces questions nous ramènent aux sources de la résistance à l'embauche de délinquants dans le système correctionnel et au raisonnement sur lequel se fondent ceux qui s'y opposent. Tout d'abord, l'emploi d'un délinquant au sein du système suppose un changement dans le statut actuel du délinquant. Lamar T. Empey déclarait:

"In proposing a change in the offender's status, we are by implication proposing a change in the statuses of a lot of other people in the whole scheme of things. Like the offender, their jobs, their self-conceptions, their relationships with others are predicated upon traditional role definitions. The statuses of professionals, their helping roles, the powers they have to manipulate offenders depend upon the offender's remaining in a subordinate position."

Aussi longtemps que les organismes consentiront à garder, à utiliser et à traiter les criminels, une conclusion, au moins, s'impose: le criminel doit se soumettre. Il est un objet. On agit pour lui et par lui. Pour les agents de correction qui partagent ce point de vue, l'embauche de délinquants ou d'ex-délinquants représente une menace à l'équilibre du pouvoir à l'intérieur du système. En fait, cela remet en question les traditionnels rapports de castes entre les délinquants et le personnel professionnel des établissements correctionnels.

De plus, si on admet que les clients peuvent devenir réhabilitateurs, on affirme, d'une façon catégorique que ceux que les professionnels qualifient de "profanes" ou de "non-professionnels" peuvent accéder à des postes qui, selon ces mêmes professionnels, ne sont accessibles qu'après de longues années d'entraînement spécialisé<sup>31</sup>. On perçoit donc une menace aux normes de la profession. En effet, selon un sondage effectué par la firme Louis Harris pour le compte de la "Joint Commission on Correctional Manpower and Training", 50% des travailleurs dans le système correctionnel estiment que le délinquant ne devrait pas être embauché dans le système et 15% restent indécis. En général, la plupart des agents affectés aux services d'établissements pour les jeunes se sont prononcés en faveur d'un tel concept, contrairement à ceux qui oeuvrent dans le milieu des adultes, particulièrement au sein des maisons de correction. Plus de la moitié affirment que l'embauche de délinquants ou d'ex-délinquants ferait baisser les normes de la profession. Cette inquiétude s'est manifestée d'une façon très catégorique chez les membres du personnel régulier<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> *Joint Commission on Correctional Manpower and Training. Report of the Commission, Washington, D.C.: National Council on Crime and Delinquency, 1970.*

<sup>31</sup> *Joint Commission on Correctional Manpower and Training. Report of the Commission, Washington, D.C.: National Council on Crime and Delinquency, 1970.*

<sup>32</sup> *Andrew Rutherford, "New Careers for Ex-Offenders", Prison Service Journal, 1 (janvier 1971), 2-5.*

TABLEAU 16

**EMPLOI DE DÉLINQUANTS ET EX-DÉLINQUANTS\* DANS DES INSTITUTIONS CORRECTIONNELLES  
DES ÉTATS, TEL QUE RAPPORTÉ PAR LES CENTRALES D'ÉTAT POUR INSTITUTIONS, 1967**

| Centrales ayant<br>soumi un rapport             | Centrales<br>pour adultes                                        |                    | Centrales<br>combinées adultes<br>et jeunes délinquants          |                    | Centrales pour<br>les jeunes délinquants                         |                    |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------|
|                                                 | Probationnaires<br>et ex-détenus<br>en liberté<br>conditionnelle | Ex-<br>délinquants | Probationnaires<br>et ex-détenus<br>en liberté<br>conditionnelle | Ex-<br>délinquants | Probationnaires<br>et ex-détenus<br>en liberté<br>conditionnelle | Ex-<br>délinquants |
| Restrictions à<br>l'embauchage                  |                                                                  |                    |                                                                  |                    |                                                                  |                    |
| Restrictions légales                            | 4                                                                | 2                  | 3                                                                | 3                  | 1                                                                | 6                  |
| Restrictions<br>administratives                 | 10                                                               | 9                  | 10                                                               | 7                  | 10                                                               | 6                  |
| Pouvoir d'embaucher<br>des délinquants          | 8                                                                | 11                 | 8                                                                | 12                 | 13                                                               | 14                 |
| Emploi de délinquants<br>et<br>d'ex-délinquants | 7                                                                |                    | 9                                                                |                    | 6                                                                |                    |

Source: Rapports, en date du 17 août 1967, provenant de 24 centrales d'état pour institutions d'adultes, 21 centrales pour institutions d'adultes et de jeunes délinquants, et 26 centrales pour institutions juvéniles seulement.

\*Quiconque a été libéré, libéré sous surveillance ou libéré sous condition et qui est maintenant libre de toute surveillance.

TABLEAU 17

**INSTITUTIONS POUR ADULTES ET JEUNES DÉLINQUANTS UTILISANT DES DÉLINQUANTS  
ET EX-DÉLINQUANTS\* DANS DES ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES, 1967**

| Activités                                                                      | Institutions pour les jeunes utilisant |                                                 |                | Institutions pour adultes utilisant |                                                 |                |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------|
|                                                                                | Détenus                                | Probationnaires<br>et libérés<br>sous condition | Ex-délinquants | Détenus                             | Probationnaires<br>et libérés<br>sous condition | Ex-délinquants |
| Enseignement<br>général ou<br>professionnel                                    | 3                                      | 0                                               | 2              | 75                                  | 3                                               | 7              |
| Direction de<br>programmes<br>récréatifs                                       | 28                                     | 0                                               | 3              | 75                                  | 2                                               | 1              |
| Direction de<br>programmes de<br>réhabilitation                                | 12                                     | 1                                               | 3              | 32                                  | 8                                               | 10             |
| Aide aux<br>projets de<br>recherche                                            | 13                                     | 1                                               | 2              | 36                                  | 0                                               | 1              |
| Interviews de<br>nouveaux<br>détenus                                           | 8                                      | 0                                               | 0              | 29                                  | 0                                               | 1              |
| Direction de programmes<br>destinés aux détenus<br>sur le point d'être libérés | 11                                     | 1                                               | 3              | 13                                  | 12                                              | 12             |

Source: Rapports de 227 institutions d'adultes pour l'année précédant le 1<sup>er</sup> septembre 1967; Rapports de 234 institutions pour les jeunes pour l'année précédant le 1<sup>er</sup> mars 1967.

\*Quiconque a été libéré, libéré sous surveillance ou libéré sous condition et qui est maintenant libre de toute surveillance.



**TABLEAU 18**  
**AGENCES DE LIBÉRATION SOUS SURVEILLANCE ET DE LIBÉRATION**  
**CONDITIONNELLE UTILISANT DES DÉLINQUANTS ET**  
**EX-DÉLINQUANTS\* DANS DES ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES, 1967**

| Activités                                                                                     | Agences de libération sous surveillance et de libération conditionnelle utilisant |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------|
|                                                                                               | Probationnaires et libérés sous condition                                         | Ex-délinquants |
| Enseignement ou direction de programmes récréatifs                                            | 0                                                                                 | 1              |
| Direction de programmes de réhabilitation                                                     | 5                                                                                 | 4              |
| Aide aux projets de recherche                                                                 | 2                                                                                 | 1              |
| Interviews de nouveaux candidats à la libération surveillée ou à la libération conditionnelle | 2                                                                                 | 1              |
| Direction de programmes destinés aux détenus sur le point d'être libérés                      | 7                                                                                 | 5              |
| Autres travaux de bureaux                                                                     | 2                                                                                 | 3              |

Source: Rapports de sept agences de libération sous surveillance, de 49 agences de libération conditionnelle et de 42 agences combinées, en date du 1<sup>er</sup> mars 1967.

\*Quiconque a été libéré, libéré sous surveillance ou libéré sous condition et qui est maintenant libre de toute surveillance.

D'autres objections surgissent, mais plus spécifiques, celles-là. On s'inquiète de ce que des ex-délinquants devenus employés puissent avoir accès à des dossiers confidentiels; on soulève le problème des condamnés pour infractions d'ordre sexuel, celui des détenus dont les dossiers sont chargés de condamnations pour fraudes, etc.<sup>33</sup>. Ces inquiétudes vont si loin que les catégories de délinquants devant être exclus sont en voie de devenir plus nombreuses que les catégories de détenus pour qui on accepterait de réserver des emplois. Il reste à voir si ces objections sont réellement valables. Comme le disait un administrateur d'établissement correctionnel:

"It appears that most of our reservations are based upon aptitudes which tend to type-cast all offenders as untrustworthy, and never changeable."<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Loren W. Ranton, *"The Cons and the Pros"*, (New York: National Council on crime and Delinquency, 1969).

<sup>34</sup> Albert Morriss, *"The Involvement of Offenders in the Prevention and Correction of Criminal Behaviour"*, *Massachusetts Correctional Research, Bulletin n° 20* (octobre 1970).

**TABLEAU 19**  
**EMPLOI DE DÉLINQUANTS ET EX-DÉLINQUANTS\***  
**DANS DES INSTITUTIONS DE DÉTENTION POUR LES JEUNES, 1967**

| Institutions de détention pour jeunes délinquants ayant soumis un rapport | Le nombre de centres de détention de jeunes utilisant |                |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------|
|                                                                           | Probationnaires et libérés sous condition             | Ex-délinquants |
| Restrictions à l'embauchage de délinquants et ex-délinquants:             |                                                       |                |
| Restrictions légales                                                      | 24                                                    | 31             |
| Restrictions administratives                                              | 163                                                   | 145            |
| Pouvoir d'embaucher des délinquants et ex-délinquants                     | 30                                                    | 41             |

Source: Rapports de 223 institutions de détention pour les jeunes, pour l'année précédant le 1<sup>er</sup> septembre 1967.

\*Quiconque a été libéré, libéré sous surveillance ou libéré sous condition et qui est maintenant libre de toute surveillance.

**TABLEAU 20**  
**EMPLOI DE DÉLINQUANTS ET EX-DÉLINQUANTS\***  
**DANS DES AGENCES LOCALES DE PROBATION, 1967**

| Agences locales de probation ayant soumis un rapport          | Nombre d'agences locales de probation utilisant |                |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------|
|                                                               | Probationnaires et libérés sous condition       | Ex-délinquants |
| Restrictions à l'embauchage de délinquants et ex-délinquants: |                                                 |                |
| Restrictions légales                                          | 58                                              | 72             |
| Restrictions administratives                                  | 247                                             | 229            |
| Pouvoir d'embaucher des délinquants et ex-délinquants         | 60                                              | 70             |

Source: Rapports de 422 agences locales de probation pour l'année précédant le 1<sup>er</sup> septembre 1967.

\*Quiconque a été libéré, libéré sous surveillance ou libéré sous condition et qui est maintenant libre de toute surveillance.



# CHAPITRE VII

## ATELIERS RÉGIONAUX

Après la cueillette de l'analyse des données de ce rapport, nous avons organisé cinq ateliers régionaux, à Vancouver, Régina, Toronto, Montréal et Halifax.

Tenus au cours de novembre et de décembre 1973, ces ateliers ont été divisés en trois ou quatre groupes de discussion, chacun rassemblant des représentants de tous les secteurs du système de la justice pénale. Des questions précises ont été posées à chaque équipe de discussion et, au cours du dernier après-midi de l'atelier, les groupes ont été réunis en plénière pour examiner si on avait fait l'unanimité pour ou contre les sujets discutés. On trouvera dans les paragraphes qui suivent les réactions de tous les ateliers aux questions posées.

### Question 1

L'ancien délinquant peut-il être utile ou apporter une contribution valable aux institutions ou aux organismes communautaires (y compris les groupes d'entraide)? Quel impact pourrait avoir son emploi à divers paliers du système?

### Réponse de l'atelier de Vancouver

La valeur possible de l'ex-délinquant au sein de la justice pénale est la suivante:

1. Pour les autres délinquants, il constitue un exemple vivant de la possibilité d'être accepté par la société en tant qu'ancien délinquant.
2. Il peut posséder des compétences dont a besoin le système de la justice pénale, par exemple, des qualités de leadership ou des aptitudes techniques spéciales.
3. Il a une connaissance du système qui pourrait s'avérer utile.
4. Il pourrait rétrécir le fossé entre le personnel et les détenus en leur montrant qu'un ancien délinquant peut travailler honnêtement et efficacement autant avec les employés de l'établissement qu'avec les détenus.
5. La communication serait plus positive entre les ex-délinquants et les détenus qu'entre des non-délinquants et les détenus (mais cette opinion n'a pas amené l'unanimité au sein du groupe).

Le groupe de Vancouver s'est entendu généralement pour dire qu'on ne devrait pas empêcher l'ancien délinquant d'obtenir un emploi au sein du système de la justice pénale seulement à cause de ses antécédents. Après un certain temps, s'il a clairement démontré sa bonne foi et sa fiabilité, on devrait l'accepter de la même façon que tout autre candidat, à n'importe quel poste au sein du système. Même s'il s'agit là d'un accord général, certains membres des syndicats se sont inquiétés du fait que la présence d'anciens détenus au travail puisse poser des problèmes de sécurité additionnels; ces mêmes syndicalistes ont également exprimé leur inquiétude face au fait que ces nouveaux travailleurs puissent être utilisés comme main-d'oeuvre à bon marché ou qu'ils entraînent une baisse de la qualité des emplois. Pour mousser la confiance des employés et des anciens délinquants, on a donc décidé que les anciens délinquants ne serait pas employés dans les établissements de détention, mais dans les services périphériques.

### **Réponse de l'atelier des Prairies**

L'atelier des Prairies a affirmé unanimement que l'ancien délinquant pouvait apporter une contribution valable aux institutions, aux services communautaires et aux organisations d'entraide. Pour ce qui est de savoir quel impact son utilisation pourrait avoir sur les divers paliers du système, on s'est entendu pour dire qu'il serait négatif si on ne préparait pas soigneusement le système à accepter cette délicate opération. Face à ces réserves, on a recommandé qu'un comité soit créé pour étudier et recommander des moyens précis visant à mettre en marche un large programme d'engagement d'ex-détenus dans les systèmes fédéral et provinciaux.

### **Réponse de l'atelier de l'Ontario**

Le sentiment général prévalant au sein de l'atelier de l'Ontario a été qu'il y a une place pour l'ancien délinquant au sein du système de la justice pénale et que son acceptation à quelque poste que ce soit devrait être basée sur sa compétence. Trois points se sont dégagés:

1. On devrait considérer les ex-délinquants comme main-d'oeuvre possible dans les services correctionnels.
2. Les ex-délinquants devraient posséder les compétences requises dans les descriptions de tâches.
3. En plus de remplir les exigences générales, les ex-délinquants ayant été détenus devraient a) avoir vécu en liberté pour une durée minimale de six mois à un an; b) prouver leur stabilité et c) avoir une idée précise des objectifs qu'il poursuivent.

Cependant, le porte-parole des syndicats a affirmé qu'à l'heure actuelle, l'embauche d'ex-délinquants à n'importe quel poste dans les institutions, que ce soit à un poste de traitement ou de surveillance, rencontrerait une résistance unanime de la part des syndiqués. D'après le syndicat, une telle position attaquerait le bon moral des employés et mettrait leur sécurité en danger.

### **Réponse de l'atelier du Québec**

L'atelier du Québec aurait préféré la question suivante "l'ancien délinquant devrait-il être embauché dans le système", plutôt que celle utilisant les mots "être utile". De façon générale, on s'est entendu sur le fait que les anciens délinquants devraient être embauchés et on a apporté les recommandations suivantes:

1. Les critères d'embauche autant pour des emplois officiels que non officiels devraient être les mêmes pour tout le monde et devraient être suivis par tous les employeurs.
2. Le système de la justice pénale devrait donner l'exemple en embauchant des ex-délinquants et ne devrait pas considérer le casier judiciaire d'un candidat comme un handicap.
3. La loi relative au casier judiciaire devrait s'appliquer aux forces policières au niveau provincial et municipal de la même façon qu'elle s'applique aux forces policières au niveau fédéral.
4. La question relative au casier judiciaire (c'est-à-dire "Possédez-vous un casier judiciaire?") devrait tout simplement être éliminée de toutes les offres de services.
5. Pour les ouvriers du système et pour la population en général, on devrait mettre en marche un programme intensif destiné à transformer leurs attitudes face aux délinquants et à les sensibiliser aux problèmes auxquels ils font face.

### **Réponse de l'atelier des Maritimes**

Le consensus général auquel on est arrivé est que les anciens délinquants peuvent apporter une contribution valable à la réalisation des objectifs du système de la justice pénale, et ce, pour les raisons suivantes:

1. Ceux qui s'engagent dans les services correctionnels démontrent une grande motivation quand ils peuvent vaincre la résistance qu'ils rencontrent; cet aspect prouve leur désir sincère d'aider les autres.
2. Ils connaissent l'intérieur du système de la justice pénale pour y avoir vécu, ce qui leur permet d'établir plus facilement des liens avec leurs clients.
3. Ils pourraient apporter une coopération précieuse à la destruction des barrières qui séparent les détenus des travailleurs qui s'en occupent.

### **Question 2**

Dans quels secteurs d'emplois les anciens délinquants apporteraient-ils la meilleure contribution au système? Quels sont les meilleurs moyens de préparer le système à ce changement et d'absorber l'impact qui pourrait en résulter?

### **Réponse de l'atelier de Vancouver**

En réponse à la première partie de la question, l'atelier de Vancouver a affirmé que c'est au niveau des relations entre les services sociaux et les délinquants, détenus et anciens délinquants, et au niveau des services de prévention que l'on pourrait le plus efficacement employer les anciens contrevenants. Cette constatation s'applique autant au système officiel qu'au système non officiel. Il faudrait que l'embauche de l'ex-délinquant ait été acceptée par le public et qu'elle se soit avérée efficace; par la suite, on pourrait l'appliquer au sein de la communauté dans le travail de prévention avec la police, dans les services de libération surveillée et de libération conditionnelle; les anciens délinquants pourraient également être utilisés comme employés des services postpénaux, comme travailleurs sociaux communautaires et comme travailleurs ou administrateurs des foyers de transition. À l'heure actuelle, les établissements à sécurité maximale refusent d'embaucher les anciens délinquants à quelque poste que ce soit à l'intérieur même de l'enceinte du pénitencier; on explique ce refus en soutenant qu'il faut protéger le bon moral et la sécurité des employés actuels. On admet pourtant que l'ancien délinquant est souvent mieux connu dans les milieux correctionnels que l'employé engagé à l'intérieur de la société conventionnelle et que s'il est motivé, il accomplit mieux son travail.

En réponse à la deuxième partie de la question, il a été suggéré d'examiner un programme de formation professionnelle en correction destiné aux délinquants et mis au point par l'État de Washington. Il s'agit là d'un programme de formation pratique où les anciens délinquants travaillent côte à côte avec les membres du personnel régulier. Ce programme comprend une partie académique, une partie de stages pratiques et une partie d'entraînement dans des centres de détention; tous les aspects des services correctionnels s'y trouvent étudiés. En outre, on a recommandé la plus grande prudence pour empêcher que l'embauche d'ex-détenus ne cause de désavantage aux employés actuels tant au niveau financier qu'au niveau de leur avancement personnel. Il sera probablement difficile de transformer les attitudes des employés présents des services correctionnels à l'égard de l'emploi d'anciens délinquants surtout ceux qui travaillent dans les établissements à sécurité maximale. Ces attitudes semblent

provenir du fait que les agents correctionnels ont l'impression de n'avoir rien à dire dans l'élaboration des politiques qui leur sont imposées par leurs supérieurs; une révision de ces méthodes de gestion pourrait constituer un premier pas vers l'acceptation, par les employés actuels, de l'embauchage de leurs anciens clients à l'intérieur du système. Quelques-uns ont exprimé une certaine inquiétude face à la possibilité que le Ministère du Solliciteur général émette soudainement un énoncé de principe appuyant l'emploi d'anciens délinquants au sein du système officiel. D'autres ont émis l'opinion que cela ne constituerait pas vraiment un changement d'orientation, mais plutôt la consécration d'une pratique actuelle et de plusieurs énoncés de principes officiels. Finalement, on s'est inquiété qu'à cause de cette opposition, un énoncé de principes officiel n'apporterait aucun changement à moins que tous les paliers du système ne soient engagés dans cette décision ou en soient au moins complètement informés au préalable.

#### **Réponse de l'atelier des Prairies**

Selon l'atelier des Prairies, c'est dans les emplois requérant un contact personnel avec les détenus et les ex-détenus que l'on pourrait utiliser au maximum le délinquant, et ce, à l'intérieur du système non officiel. Pour ce qui est de savoir comment on pourrait préparer le système à un tel changement et quel en pourrait être l'impact, l'atelier a recommandé que les délinquants et les ex-délinquants travaillent sur un pied d'égalité avec les autres professionnels au sein du service d'entraide.

#### **Réponse de l'atelier de l'Ontario**

L'atelier ontarien a exprimé quelques réserves au sujet de l'embauche d'ex-délinquants comme agents des services correctionnels ou comme agents de police; on a ajouté, cependant, qu'on devrait les utiliser dans tous les autres domaines du système de la justice pénale, même si des méthodes précises de sélection s'imposent.

#### **Réponse de l'atelier du Québec**

L'atelier du Québec a présenté les recommandations suivantes:

1. Le fait qu'un candidat soit un ancien délinquant ne devrait jamais l'empêcher d'occuper un poste à l'intérieur des services correctionnels, à condition que sa compétence n'entre pas en jeu.
2. À compétence égale, l'expérience de l'emprisonnement devrait être considérée comme un atout supplémentaire pour un travail relié à la réhabilitation.
3. Pour faciliter l'emploi dans le système officiel, l'atelier recommande la création de rôles intermédiaires ou auxiliaires ne requérant pas de formation professionnelle. (Il faut remarquer qu'à l'intérieur de l'atelier du Québec, toutes les recommandations présentées l'ont été de façon unanime).

#### **Réponse de l'atelier des Maritimes**

Le groupe a exprimé l'opinion que les anciens délinquants seraient davantage utiles dans les services d'assistance postpénale, et ce autant dans le système officiel que dans le système non officiel. On pourrait également les utiliser pour aider les détenus éprouvant des problèmes de socialisation de même que pour aider à l'enseignement de métiers. Pour éviter la discrimination, on ne devrait leur confier les rôles para-professionnels que pour une période de transition, pendant qu'on évalue leur compétence et leurs qualifications.

On s'est également inquiété du fait qu'un ancien délinquant puisse perdre le statut spécial dont il jouit auprès des autres détenus s'il revêt un uniforme et se trouve classé simplement comme un autre employé du système.

Pour amortir l'impact créé par l'embauche d'ex-délinquants au sein du système de la justice pénale, le groupe a proposé qu'au besoin le Ministère du Solliciteur général accorde des contrats de services aux groupes d'entraide pour des périodes minimales de trois ans; cette action soulagerait les problèmes financiers et les frustrations que doivent supporter les individus engagés dans ces groupes. On devrait également se servir de ces groupes pour évaluer la compétence et l'expérience d'un travailleur en prévision de son intégration au sein du système officiel.

### **Question 3**

Quels critères devrait-on suivre pour choisir les anciens délinquants devant travailler dans le système? Peut-on déterminer des exigences communes?

#### **Réponse de l'atelier de Vancouver**

Les critères d'embauche devraient s'appliquer à l'emploi et non au candidat. Cela veut dire que les antécédents du postulant de même que sa confiance en soi, sa fiabilité, sa motivation et sa formation académique devraient seuls être examinés, qu'il soit ancien délinquant ou simple citoyen. Les exigences de l'emploi pourraient probablement varier entre les systèmes officiel et non officiel.

#### **Le système officiel**

À l'intérieur du système officiel, l'évaluation de la compétence d'un ancien délinquant réclamerait que l'on étudie:

- a) la nature de son délit,
- b) l'étendue de son dossier,
- c) la période écoulée depuis son dernier délit.

Cela déterminerait l'étendue de ses réalisations à l'intérieur de la société et le degré auquel il a su éviter tout comportement répréhensible. Ceux qui purgeraient une peine ou qui auraient été remis en liberté depuis peu ne seraient pas éligibles à des postes de policiers, d'agents de sécurité ou d'agents de libérations conditionnelles, ces emplois impliquant l'utilisation de l'autorité. Si un individu remplit les exigences de base, on devrait considérer sa candidature à certains postes d'enseignement et de formation professionnelle. D'autre part, un délinquant qui aurait prouvé sa stabilité personnelle pendant une période satisfaisante devrait avoir la possibilité de présenter sa candidature à un poste au sein du système officiel.

#### **Le système non officiel**

Au sein du système non officiel, les critères d'évaluation d'une candidature seraient beaucoup plus souples. En général, le dossier judiciaire d'un individu perdrait graduellement de son importance jusqu'au moment où l'employé pourrait faire face à la tension qu'engendre le travail avec d'autres délinquants et anciens délinquants, de même qu'avec les employés réguliers du système officiel. Si un délinquant peut utiliser son expérience correctionnelle de façon constructive, le casier judiciaire peut constituer un facteur de candidature positif. Si, par contre,



l'individu continue de subir l'influence de son milieu criminel, il va sans dire que l'existence de son casier judiciaire jouerait contre lui. Quand un délinquant aurait fait ses preuves à l'intérieur du système non officiel, le système officiel devrait être prêt à lui accorder la chance de travailler à l'intérieur de ses structures.

#### **Réponse de l'atelier des Prairies**

L'atelier des Prairies a recommandé que:

1. L'on modifie les critères de classification et d'embauche à l'intérieur du système de sorte que les anciens délinquants puissent y être utilisés de façon efficace.
2. L'on élimine de toutes les offres de service la question relative aux antécédents criminels d'un individu.
3. Que le système recherche activement et recrute des anciens délinquants pour certains champs d'action, par exemple, le travail avec les usagers de la drogue ou avec les autochtones; on pourrait ainsi exploiter au maximum son expérience et sa facilité de communiquer avec d'autres contrevenants.
4. Que l'on élabore sur une base régionale un programme permanent visant à familiariser les individus intéressés, délinquants anciens et actuels et non délinquants, au fonctionnement du système de la justice pénale de sorte qu'ils en puissent mieux connaître les structures et qu'ils puissent plus facilement y être embauchés.

#### **Réponse de l'atelier de l'Ontario**

L'atelier de l'Ontario s'est généralement entendu pour dire que les principaux critères d'embauche pour quelque emploi que ce soit devraient être les mêmes autant pour un ancien délinquant que pour n'importe quel autre candidat.

#### **Réponse de l'atelier du Québec**

L'atelier du Québec a présenté les recommandations suivantes:

1. On devrait amender les règles d'embauche actuelle qui, à l'intérieur de la fonction publique, portent préjudice et empêchent l'emploi d'anciens délinquants.
2. Il ne devrait pas exister de critères d'embauche ne s'appliquant qu'aux anciens délinquants.

#### **Réponse de l'atelier des Maritimes**

Le groupe des Maritimes ne s'est entendu sur aucun critère d'embauche commun pour ce qui est de l'emploi des anciens délinquants au sein du régime pénal.

En général, l'employé devrait posséder un désir sincère d'aider et la capacité de mettre ce désir à exécution; à cela, il faut ajouter la possibilité de faire face à l'autorité (autant celle de son supérieur que la sienne). On retrouverait sans doute ces qualités chez une personne fiable et dynamique. On a fait remarquer qu'il serait plus facile de trouver ce type d'individus chez ceux déjà employés au sein d'un groupe d'entraide.

On a également considéré comme inutile le fait qu'un ancien délinquant possède toutes les qualifications académiques normalement exigées. C'est plutôt les qualités particulières du délinquant et son expérience de la vie que l'on devrait considérer; il n'empêcherait pas, bien sûr,

qu'une formation académique vienne développer les aptitudes qui pourraient lui être utiles dans son travail correctionnel. Cette formation, on devrait également s'efforcer de la dispenser à tous les employés des services correctionnels, qu'ils aient été délinquants ou non.

Le groupe a insisté pour qu'on ne crée pas d'emplois spéciaux réservés aux anciens délinquants; cette initiative ne ferait qu'élargir le fossé les séparant déjà des autres employés. D'après le groupe, ce vœu ne pourrait être réalisé que si l'on cesse de considérer les casiers judiciaires comme un facteur décisif au moment de l'embauche.



## ANNEXE A

### PLAN DES ENTREVUES AVEC DES EX-DÉLINQUANTS À L'EMPLOI DANS LE SYSTÈME DE L'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE PÉNALE

#### CONFIDENTIEL

Carte 1  
Col.

- 1 Interviewer \_\_\_\_\_
- 2—3 Organisme (identifier)
- 4—5 Lieu — donnez le nom de la ville, cité — adresse postale
- 6 Occupation (identifier)
- 7—8 Durée du présent emploi: \_\_\_\_\_ mois
- 9—10 L'organisme existe depuis combien de temps: \_\_\_\_\_ mois
- 11—12 Âge (juin 1973): \_\_\_\_\_ ans
- 13—14 État civil (actuel)
- 1) célibataire
  - 2) marié
  - 3) divorcé
  - 4) séparé
  - 5) veuf
  - 6) common law
- 15—16 Nombre de dépendants âgés de moins de 16 ans: \_\_\_\_\_

- 17–18 L'épouse détient-elle un emploi?  
1) Oui 2) Non
- 19–20 Si l'épouse travaille, est-ce un emploi  
1) à plein temps 2) à temps partiel 3) aucune réponse
- 21 Description de sa fonction — préciser.
- 22–23 Salaire hebdomadaire moyen de l'épouse  
1) \$1–50 3) 76–100 5) A/R\*  
2) 51–75 4) 100 et plus
- 24–25 Scolarité de l'ex-délinquant  
01 1<sup>o</sup> à la 5<sup>o</sup> année  
02 6<sup>o</sup> à la 8<sup>o</sup> année  
03 9<sup>o</sup> à la 11<sup>o</sup> année  
04 12<sup>o</sup> à la 13<sup>o</sup> année  
05 école technique ou professionnelle (y compris les écoles institutionnelles) — sans diplôme  
06 école technique ou professionnelle (y compris les écoles institutionnelles) — avec diplôme  
07 université  
08 baccalauréat  
09 autres (préciser)
- 26 Expérience antérieure au sein de comités, associations ou groupes communautaires et/ou institutionnels — énumérer
- 27–28 Rôle au sein de ces associations ou groupes  
1 – Groupes communautaires 2 – Groupes Institutionnels  
1) membre actif 1) membre actif  
2) membre occasionnel 2) membre occasionnel  
3) organisateur 3) organisateur  
4) A/R 4) A/R
- 29–30 La plus longue période d'emploi  
1) 0 à 6 mois  
2) 7 à 12 mois  
3) 13 à 24 mois  
4) 25 à 48 mois  
5) 49 mois et plus

---

\* Aucune réponse

- 31 Décrivez cet emploi (préciser)
- 32 Décrivez les emplois détenus depuis la mise en liberté (préciser):
- 33–34 Nombre de mois passés dans d'autres emplois que l'emploi actuel depuis la mise en liberté: \_\_\_\_\_ mois
- 35 Si vous avez détenu plus d'un emploi depuis votre libération, donnez les raisons des départs.
- 36 Famille  
Jusqu'à l'âge de 16 ans, élevé:
- 1) par des parents naturels
  - 2) par des parents adoptifs ou parents nourriciers
  - 3) avec d'autres parents
  - 4) sous la tutelle de la Société d'aide à l'enfance (CAS)
  - 5) dans une institution
  - 6) autre (préciser)
  - 7) combinaison de certains des facteurs précédents (préciser)
- 37–38 Relations familiales (décrire brièvement)
- 39 Antécédents de:
- | Oui | Non |                                        |
|-----|-----|----------------------------------------|
| 1   | 2   | alcoolisme                             |
| 1   | 2   | brutalité envers les enfants           |
| 1   | 2   | mauvaise situation financière au foyer |
| 1   | 2   | antécédents criminels du parent/tuteur |
| 1   | 2   | maladies mentales                      |
- 40–43 Casier judiciaire  
Date de la mise en liberté:

- 44—45 Institution et région où l'ex-délinquant a été libéré:
- 01 — Prov. — Colombie-britannique
  - 02 — Féd. — Colombie-britannique
  - 03 — Prov. — Prairies
  - 04 — Féd. — Prairies
  - 05 — Prov. — Ontario
  - 06 — Féd. — Ontario
  - 07 — Prov. — Québec
  - 08 — Féd. — Québec
  - 09 — Prov. — Maritimes
  - 10 — Féd. — Maritimes
- 46—47 (Espace en blanc)
- 48—49 Durée de la dernière sentence: \_\_\_\_\_ mois
- 50 Libération sous surveillance — juvénile 1) Oui 2) Non
- 51 Libération sous surveillance — adulte 1) Oui 2) Non
- 52 Institutions pour délinquants juvéniles 1) Oui 2) Non
- 53—54 Nombre de condamnations à une prison ou à un établissement de corrections:  
 \_\_\_\_\_(nombre réel)
- 55—56 Condamnations au pénitencier \_\_\_\_\_
- 57—58 Durée de la détention (institutions pour jeunes délinquants, c'est-à-dire 16 ans ou moins)
- 00 — Aucune
  - 01 — moins d'un mois
  - 02 — 1 à 3 mois
  - 03 — 4 à 6 mois
  - 04 — 7 à 12 mois
  - 05 — 13 à 24 mois
  - 06 — 25 à 36 mois
  - 07 — 37 mois ou plus
- 59—60 Durée de la détention (adultes — 16 ans ou plus)
- 01 — 1 à 6 mois
  - 02 — 7 à 12 mois
  - 03 — 13 à 24 mois
  - 04 — 25 à 36 mois
  - 05 — 37 à 60 mois
  - 06 — 61 à 84 mois
  - 07 — 85 mois ou plus

- 61–62      Libéré            1) Libération conditionnelle totale  
                                          2) expiration de la sentence  
                                          3) sous surveillance obligatoire
- 63–64      Si le sujet est en liberté conditionnelle, sa sentence expire dans \_\_\_\_\_ mois
- 65–66      Dernière(s) condamnation(s) — Précisez
- 67–68      Type(s) de condamnation pour infractions criminelles (antérieures)
- A — Infractions contre la personne
- 01 — meurtre
  - 02 — homicide involontaire
  - 03 — tentative de meurtre
  - 04 — voies de fait avec intention
  - 05 — voies de fait qui causent des lésions corporelles
  - 06 — viol — tentative de viol
  - 07 — attentat à la pudeur d’une femme
  - 08 — rapports sexuels avec une personne du sexe féminin âgée de moins de  
14 ans
  - 09 — actes indécents ou actes de grossière indécence
  - 10 — voies de fait simples
  - 11 — vol qualifié
  - 12 — vol à main armée
  - 13 — vol qualifié avec violence
  - 14 — tentative de vol, tentative de vol à main armée, voies de fait avec intention  
de voler, complot pour commettre un vol
  - 15 — mort causée par négligence criminelle
  - 16 — extorsion
  - 17 — corruption
  - 18 — possession d’armes dangereuses; défaut d’enregistrement d’une arme à  
feu
  - 19 — inceste
- B — Infractions contre les droits de propriété
- 20 — introduction par effraction; introduction par effraction dans un dessein  
criminel
  - 21 — introduction par effraction et vol
  - 22 — vol, tentative de vol, vol d’une valeur de moins de \$50.00; d’une valeur  
de plus de \$50.00
  - 23 — tentative d’introduction par effraction dans un dessein criminel
  - 24 — faux et emploi d’un document contrefait
  - 25 — faux semblant; fraude
  - 26 — avoir en sa possession des biens criminellement obtenus
  - 27 — possession d’instruments d’effraction
  - 28 — complot pour frauder



- 29 — prise d'un véhicule à moteur sans consentement
- 30 — possession d'instruments pour contrefaire
- 31 — présence illégale dans une maison d'habitation
- 32 — vol d'auto
- 33 — possession d'un véhicule à moteur volé
- 34 — supposition de personne
- 35 — tentative d'emploi d'un document contrefait

C — Actes contraires aux bonnes moeurs et à la décence

- 40 — tenue d'une maison de débauche
- 41 — vivre des produits de la prostitution
- 42 — entremetteur (induire ou solliciter)
- 43 — exercer un contrôle sur une personne du sexe féminin de façon à l'encourager ou la forcer à se livrer à la prostitution

D — Stupéfiants

- 50 — possession de drogues d'usage restreint
- 51 — possession de stupéfiants pour fin de trafic
- 52 — trafic de drogues contrôlées — possession de drogues contrôlées pour fin de trafic
- 53 — importation de stupéfiants
- 54 — trafic de l'héroïne
- 55 — possession de méthaphétamine pour fin de trafic
- 56 — possession de stupéfiants
- 57 — possession de haschisch

E — Infractions avec violence contre les droits de propriété

- 60 — Crime d'incendie
- 61 — dommages causés volontairement; dommages causés à la propriété
- 62 — complot pour commettre un crime d'incendie
- 63 — possession d'explosifs
- 64 — dommages avec préméditation

F — Infractions de la circulation — alcool

- 70 — délit de fuite
- 71 — conduite pendant que la capacité de conduire est affaiblie
- 72 — conduite pendant une interdiction
- 73 — conduite dangereuse

G — Infractions contre l'ordre public

- 80 — entraver un agent de la paix
- 81 — voies de fait pour résister à l'arrestation — voies de fait contre un agent de la paix
- 82 — troubler la paix
- 83 — omission de comparaître étant en liberté sur engagement
- 84 — méfait
- 85 — tentative d'entrave à la justice

Poste actuel

- 69 Salaire hebdomadaire moyen (emploi actuel)
- |                    |                |
|--------------------|----------------|
| 1) plus de \$50.00 | 6) 111 à 120   |
| 2) 50 à 70         | 7) 121 à 130   |
| 3) 71 à 90         | 8) 131 à 160   |
| 4) 91 à 100        | 9) 161 et plus |
| 5) 100 à 110       |                |

- 70 Détenez-vous un autre emploi à temps partiel
- 1) Oui 2) Non

- 71 Moyenne d'heures travaillées par semaine
- 1) une à 10 heures  
2) 11 à 20 heures  
3) 21 à 30 heures  
4) 31 à 40 heures  
5) 41 à 50 heures  
6) 51 à 60 heures  
7) 60 heures ou plus

Description de l'organisme

- 72 Personnel régulier à plein temps: Nombre\_\_\_\_\_

- 73 À temps partiel (bénévoles ou occasionnels): Nombre\_\_\_\_\_

- 74 Est-il le fondateur ou membre fondateur de l'organisme, d'une unité locale ou d'une filiale

1) Oui 2) Non

- 75 Les substances suivantes ont-elles jouées un rôle dans ses activités criminelles:

|                            |           |           |
|----------------------------|-----------|-----------|
| 1) alcool                  | oui _____ | non _____ |
| 2) marijuana, haschisch    | oui _____ | non _____ |
| 3) LSD — héroïne et autres | oui _____ | non _____ |
| 4) aucune                  |           |           |
| 5) plusieurs (énumérer)    |           |           |

- 76 Quelle caractéristique recherchiez-vous dans une personne appelée à vous remplacer?

- 77 Si la chose était possible, travailleriez-vous au sein du système correctionnel officiel?

1) Oui 2) Non 3) Indécis

- 78 Quelle fonction voudriez-vous exercer?

79            Qu'est-ce qui vous incite à faire le travail qui vous occupe présentement?  
                 (raisons personnelles)

80            (Espace en blanc)

## ANNEXE B

### PLAN DES ENTREVUES VISANT À FAIRE RESSORTIR LES OPINIONS ET LES ATTITUDES CONCERNANT L'EMBAUCHE D'EX-DÉLINQUANTS DANS LE SYSTÈME DE L'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE PÉNALE

1. Nom de l'organisme (lieu de travail)
2. Fonction
3. Occupe cette fonction depuis:
4. À l'emploi de cet organisme depuis combien de temps
5. Âge
6. Avez-vous déjà embauché des ex-délinquants ou travaillé avec eux à titre de collègue ou de supérieur?  
Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_  
Si oui, que pensez-vous de
  - a) l'efficacité de leur travail
  - b) leur esprit de coopération lorsqu'il est question de:
    - (i) donner des ordres — diriger
    - (ii) se conformer aux ordres — suivre
7. Que vous ayez déjà travaillé avec des ex-délinquants ou non, que pensez-vous de l'embauche d'ex-délinquants comme membres du personnel régulier dans le système correctionnel?
8. Prenant pour acquis qu'un ex-délinquant rencontre les exigences d'un poste donné, refuseriez-vous de l'embaucher à cause de son casier judiciaire? En quelles circonstances son casier judiciaire représenterait-il un empêchement absolu? Un empêchement conditionnel? (Élaborer)
9. Si un ex-délinquant est embauché, croyez-vous qu'il serait nécessaire de révéler ses antécédents à
  - A) ses supérieurs: oui \_\_\_\_\_ non \_\_\_\_\_ ne sait pas \_\_\_\_\_
  - B) ses collègues: oui \_\_\_\_\_ non \_\_\_\_\_ ne sait pas \_\_\_\_\_
  - C) les détenus ou clients: oui \_\_\_\_\_ non \_\_\_\_\_ ne sait pas \_\_\_\_\_

10. Si un ex-délinquant répondait aux exigences du poste, quels facteurs concernant son casier judiciaire considéreriez-vous comme importants:
- |                                                                        |                              |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1) temps (depuis sa libération)                                        | 7) délinquant primaire       |
| 2) distance (entre le lieu de détention et le lieu d'emploi)           | 8) certains délits           |
| 3) niveau de responsabilité                                            | A) crimes d'ordre sexuel     |
| 4) ses possibilités d'avancement — et les attitudes de ses subalternes | B) infractions avec violence |
|                                                                        | C) alcool — stupéfiants      |
|                                                                        | D) fraude                    |
| 5) sécurité                                                            |                              |
| 6) accès aux documents confidentiels                                   |                              |
11. Si un ex-délinquant était embauché, quelle serait la réaction de —
- A) vos collègues (si le sujet de l'entrevue fait partie du personnel fonctionnel)  
ou  
B) votre personnel (si le sujet est directeur d'un organisme)
12. À votre connaissance, des ex-délinquants sont-ils présentement à l'emploi de votre (organisme, agence, unité, institution, etc.)
- Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_ Ne peut révéler ce renseignement \_\_\_\_\_
- Ne sait pas \_\_\_\_\_
- Si oui, combien? \_\_\_\_\_ Quelles fonctions occupent-ils?
13. Dans quel autre secteur du système correctionnel jugez-vous que les ex-délinquants pourraient s'avérer des travailleurs utiles?
14. Quelle fonction spécifique recommanderiez-vous pour eux dans ces autres secteurs.

## ANNEXE C

### ORGANISATIONS ET PERSONNES AYANT SOUMIS DES RAPPORTS

Monsieur George B. Macaulay  
Sous-ministre adjoint  
Ministère de la justice  
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador  
Saint-Jean, Terre-Neuve

L'hon. G. Bennett  
Ministre de la Justice  
Ministère des Services sociaux  
P.O. Box 2000  
Charlottetown, Î.-P.-É.

Monsieur M.F. Hagan  
Directeur exécutif  
Société John Howard de l'Île-du-Prince-Édouard  
P.O. Box 1211  
Charlottetown, Î.-P.-É.

Monsieur Paul Coscarella  
Directeur exécutif  
Maison Saint-Édouard  
900 est, rue Sherbrooke  
Montréal 132, Québec

Monsieur J. Vecchione  
Directeur exécutif  
John Howard et Elizabeth Fry  
161, rue Doncaster  
Winnipeg, Manitoba,  
R3N 1W5

M. R.L. Emkeit et E.A. Ostiguy  
Pénitencier de la Saskatchewan  
P.O. Box 160  
Prince Albert, Saskatchewan  
S6V 5R6

Monsieur Otto Sautter  
Secrétaire exécutif  
Société John Howard de l'Alberta  
P.O. Box 162  
Drumheller, Alberta

Constable-chef E.V. Christianson  
Département de la police de Camrose  
Camrose, Alberta  
T4V 1N3

Monsieur Brian K. Griffin  
Établissement pénitenciaire de Drumheller  
P.O. Box 3000  
Drumheller, Alberta

Monsieur Johnson  
Directeur adjoint des établissements correctionnels  
Ministère du Procureur général  
5<sup>e</sup> étage  
Édifice Madison  
9919, 105<sup>ème</sup> rue  
Edmonton, Alberta  
T5K 2E8

Monsieur M.B. MacBrayne  
Chef de police  
Corporation du district de Vancouver Ouest  
Édifice "Public Safety"  
1330, Marine Drive  
Vancouver Ouest, C.-B.

Brigadier John H. Zarfes  
Armée du salut  
Département des services correctionnels  
319 est, rue Hastings  
Vancouver 4, C.-B.

Monsieur H. Balbar  
Établissement pénitenciaire Matsqui  
Abbotsford, C.-B.

Monsieur Mervyn Davis  
Directeur exécutif  
Société John Howard de la Colombie-Britannique  
435 ouest, Broadway  
Vancouver 10, C.-B.

Monsieur Norman Levi  
Ministère des Ressources humaines  
Gouvernement de la Colombie-Britannique.

Monsieur V.L. Ogison  
Directeur des services correctionnels  
Gouvernement des Territoires du Yukon  
P.O. Box 2703  
Whitehorse, Yukon

Monsieur Robert M. Brown  
A.I.D.  
Salle 220  
Édifice "Student Union"  
Université du Nouveau-Brunswick  
Fredericton, N.-B.

Inspecteur Gordon Crocock  
i/c Administration  
Département de la police municipale  
Rues Greenwich et Newport  
Brantford, Ontario  
N3T 5N3

Mademoiselle Phyllis Haslam  
Directeur exécutif  
Société Elizabeth Fry  
215 est, rue Wellesley  
Toronto 282, Ontario.

Monsieur G.H. Carter  
Directeur du personnel  
Ministère des Services correctionnels  
434, rue University  
Toronto, Ontario.

Monsieur J.R. Norman  
Directeur adjoint de la police  
Newfoundland Constabulary  
Saint-Jean, Terre-Neuve.

Monsieur John MacNeil  
Directeur  
Beverly Lodge  
69, avenue Beatty,  
Toronto, Ontario.

Capitaine Gilbert St-Onge  
Armée du Salut  
332 est, rue Craig  
Montréal 127, Québec.

Capitaine Harold H. Cobb  
Armée du Salut  
Peterborough, Ontario

The Fortune Society of Canada  
117, chemin Spadina  
Toronto 4, Ontario.

Monsieur Paul Gascon  
Secrétaire-trésorier exécutif  
Alliance de la Fonction publique du Canada  
Division du ministère du Solliciteur général  
Suite 1006  
233, rue Gilmour  
Ottawa, Ontario  
K2P 0P2

Monsieur Roger Larche  
Chef d'atelier  
Les ateliers Dominique  
20, rue Cousineau  
Hull, Québec

Chef constable C. Einfeld  
Département de la police de la ville de Winnipeg  
545, rue Watt  
Winnipeg, Manitoba  
R2K 2S2

Monsieur Donald Harris  
Directeur adjoint de la police  
Police régionale de Niagara  
68, rue Church  
St-Catherines, Ontario  
L2R 3C6

"Project WHO"  
a/s Streethaven  
Toronto, Ontario

M. John Ramoutar  
Société John Howard  
10526, av. Jasper  
Edmonton, Alberta

Brigadier Frank J. Watson  
Armée du Salut  
37 est, rue Dundas  
Toronto 2, Ontario

Chef Léo Séguin  
Sûreté d'Ottawa  
60, rue Waller  
Ottawa, Ontario

## ANNEXE D

### RÉPARTITION DES EX-DÉLINQUANTS SELON LES MINISTÈRES ET SERVICES PROVINCIAUX ET SELON LES SERVICES DU MINISTÈRE DU SOLLICITEUR GÉNÉRAL DU CANADA (voir tableau 2)

#### **Santé, Bien-être social et Réhabilitation (Yukon)**

Trois ex-détenus travaillent au ministère. Nous avons obtenu des renseignements complets sur deux employés, dont un qui a purgé une sentence dans un pénitencier.

#### **Bien-être social (Territoires du Nord-Ouest)**

Bien qu'aucun ex-délinquant ne figure présentement parmi les employés, certains ont déjà travaillé au ministère.

#### **Procureur général (Colombie-Britannique)**

Les autorités indiquent qu'à leur connaissance, deux ex-délinquants travaillent au sein du système. Nous avons obtenu des renseignements complets pour un ex-délinquant qui a été incarcéré dans un pénitencier. Il est fort probable que d'autres ex-détenus sont à l'emploi du ministère, mais ce renseignement n'a pu être confirmé.

#### **Procureur général/Santé et Bien-être social (Alberta)**

Le ministère compte 30 ex-délinquants, dont 26 occupent des fonctions de garde et trois sont affectés aux services de traitement. On a dépisté un ex-délinquant dans un établissement correctionnel pour les jeunes. Des renseignements complets ont été obtenus pour 4 ex-délinquants dont un qui a purgé une peine au pénitencier.

#### **Services sociaux (Saskatchewan)**

Nous avons recueilli un dossier complet sur un ex-délinquant. Le dépistage de 6 ex-détenus ne représente qu'un chiffre approximatif probablement en deçà de la réalité.

#### **Santé et Bien-être social (Manitoba)**

Nous avons récolté des renseignements complets sur tous les 6 ex-délinquants employés dont un ex-détenu d'un pénitencier. D'autres ex-délinquants ont déjà été embauchés par le ministère.

#### **Services correctionnels (Ontario)**

Des 46 ex-délinquants identifiés par les autorités, 42 ont fourni des renseignements partiels alors que dans les 4 autres cas, les dossiers sont complets. Un d'entre eux a purgé une peine dans un pénitencier.



**Justice (Québec)**

Les autorités ont signalé la présence de 31 ex-délinquants dans le système mais les renseignements obtenus à leur sujet sont minimes. Tous travaillaient dans des établissements correctionnels. De ce nombre, on rapporte 8 ex-détenus, sans toutefois préciser s'ils l'avaient été dans des établissements fédéraux ou provinciaux.

**Justice (Nouveau-Brunswick)**

Nous n'avons recueilli que quelques renseignements fragmentaires au sujet du seul ex-délinquant employé. On sait toutefois qu'il n'a jamais été détenu.

**Procureur général/Services sociaux (Nouvelle-Écosse)**

Aucun renseignement n'est disponible sur le seul ex-délinquant identifié comme tel, sauf que nous savons qu'il n'a jamais été incarcéré.

**Procureur général (Île-du-Prince-Édouard)**

Aucun renseignement sur le seul ex-délinquant identifié comme membre du personnel.

**Justice (Terre-Neuve et Labrador)**

Aucun ex-délinquant n'a été identifié à l'emploi du système à l'heure actuelle.

**Solliciteur général (Canada)**

Les trois ex-délinquants embauchés présentement ont déjà été incarcérés dans des pénitenciers.

**Gendarmerie royale du Canada**

Aucun ex-délinquant n'a été identifié de façon certaine bien qu'un certain nombre aient porté l'uniforme de la Gendarmerie. Il est fort peu probable que ces ex-délinquants aient déjà été détenus.

**Service canadien des pénitenciers**

Des 10 délinquants dont l'identité a été révélée, 4 étaient des employés temporaires. Nous avons obtenu des renseignements incomplets sur six ex-délinquants, tous occupant des postes de garde. Nous avons appris officieusement qu'au moins 15 autres étaient employés, mais ce renseignement n'a pas été confirmé.

**Commission nationale des libérations conditionnelles**

Des renseignements détaillés ont été fournis au sujet de deux des trois ex-délinquants au service de la Commission.

## OUVRAGES CONSULTÉS

- BAKE, Duane, "Self-Help for Delinquents." *Youth Authority Quarterly*, Vol. 23, No. 2 (1970), 43-36.
- BELESS, Donald W., *Probation Officer — Case-Aide Project*. Second Progress Report, University of Chicago Center for Studies in Criminal Justice: Chicago, 1970.
- BENJAMIN, Judith G., Freedman, Marcia K., and Lynton, Edith F. *Pros and Cons: New Careers for Non-Professionals in Corrections*. Washington: Office of Juvenile Delinquency and Youth Development, U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1966.
- BENNETT, James V. "Employment of the Rehabilitated Offender in the Federal Service." *Federal Probation*, Vol. 32, No. 3 (1968), 50-51.
- BRODSKY, Stanley L. "The Prisoner as Agent of Attitude Change: A Study of Prison Profiles' Effects." *British Journal of Criminology*. 10, — (July, 1970), 280-286.
- BUCKLEY, Marie, "Enter: the Ex-con." *Federal Probation*, Vol. 36, No. 4 (1972), 24-30.
- BURDMAN, Milton, *Statement on Participation, Problems and Issues Involving Ethnic Groups in Prison and Parole*. Memorandum to the National Council on Crime and Delinquency, Paramus, New Jersey, 1971. Paramus, New Jersey: National Council on Crime and Delinquency, 1971.
- California Rehabilitation Center. *Proceedings of a Conference on the Use of Products in a Social Problem in Coping with the Problem*, Norco, California, 1963.
- CRESSEY, Donald R. "Social Psychological Foundations for Using Criminals in the Rehabilitation of Criminals." *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 2, (July 1965), 49-59.
- DEITCH, David and Casriel, Daniel. "The Role of the Ex-Addict in Treatment of Addiction." *Federal Probation*, Vol. 31, No. 4 (1967) 45-47.
- ELIAS, Albert, "Innovations in Correctional Programs for Juvenile Delinquents." *Federal Probation*, Vol. 32, No. 4 (1968), 38-45.
- FONTAINE-HART, Marie-Eve, "The Role of Offenders and Ex-Offenders as a Correctional Manpower Resource." Brief presented to the Correctional Consultation Centre, Department of the Solicitor General, Ottawa, 1972.
- GARABEDIAN, Peter G., "The Natural History of an Inmate-Community in a Maximum Security Prison." *Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*, Vol. 61, No. 1 (1970), 78-85.
- GRANT, J.D. "The Offender as a Correctional Manpower Resource." Paper presented at the first National Symposium on Law Enforcement, Science and Technology, Chicago, March 9, 1967.
- "The Offender as Participant not Recipient in the Correctional Process." *Canadian Journal of Corrections*, 9, (July 1967), 234-242.
- Grant, Joan H. *New Careers Development Project*. Final Report, Sacramento, California: California Institute for the Study of Crime and Delinquency, Sacramento, California, 1967.

- HODGKIN, Nancy. "The New Careers Project at Vacaville: A California Experiment," *The Howard Journal of Penology and Crime Prevention*, 13 (1972), 184-211.
- Joint Commission on Correctional Manpower and Training. *Report of the Commission*. Washington, D.C.: National Council on Crime and Delinquency, 1970.
- MACPHERSON, David P. "The Role of New Careerists." *California Youth Authority Quarterly*, Vol. 23, No. 3 (1970), 31-35.
- MORRIS, Albert. "The Involvement of Offenders in the Prevention and Correction of Criminal Behaviour." *Massachusetts Correctional Research*, Bulletin No. 20 (October, 1970).
- MUNNS, John G., Geis, Gilbert, and Bullington, Bruce. "Ex-Addict Street Workers in a Mexican-American Community." *Crime and Delinquency*, 16 (October, 1970), 409-416.
- PILCHE, William S., and Ryan, Ellen J., "Use of Non-Professionals in Probation and Parole." *Federal Probation*, Vol. 36, No. 1 (1972), 10-15.
- PORTNOY, Parry M. "Employment of Former Criminals." *Cornell Law Review*, Vol. 55, No. 2 (1970), 306-320.
- Project Crossroads — Phase I: Final Report of the National Committee for Children and Youth to the Manpower Administration, U.S. Department of Labour, Joseph A. Trotter, editor. Washington, D.C.: U.S. Department of Labour, 1971.
- RANDALL, Louis, "The Role of the Ex-Offender in Corrections." in *Proceedings of the One Hundredth Annual Congress of Corrections of the American Correctional Association*, Cincinnati, Ohio, 1970.
- RAPKIN, Robert M. "The NARA Unit of Sanbury: A Short History of a Unique Treatment Program for Heroin Addicts." *American Journal of Corrections*, Vol. 33, No. 2 (1971), 24-26.
- RUTHERFORD, Andrew. "New Careers for Ex-Offenders." *Prison Service Journal*, 1 (January, 1971), 2-5.
- RYANT, Joseph E., and Proctor, Rosemary. "An Evaluation Study of the Manitoba New Careers Program." *New Careers Forum*, (May, 1973).
- SAGARIN, Edward, and Kuehn, William C. *Odd Man In: Societies of Deviants in America*. Chicago: Quadrangle Books Inc., 1969.
- TERWILLIGER, Carl. "The Non-Professional in Corrections." *Crime and Delinquency*, 12, (July, 1966), 277-285.
- WILSON, Alex, "Self-Help Groups: Rehabilitation or Recreation." *American Journal of Corrections*, Vol. 31, No. 6 (1969), 12-18.
- WIGHT, Jack, "Inmates, Convicts and the Inmate Guard." *Police*, Vol. 15, No. 2 (1970), 38-40.

