

Annexe B12 Publique : Copie des références doctrinales

**MEMOIRE D'APPEL DE LA DEFENSE DE M. FIDELE BABALA WANDU
CONTRE LA SENTENCE PRONONCEE PAR LA CHAMBRE DE PREMIERE
INSTANCE VII (ICC-01/05-01/13-2123-Corr)**



Les conséquences d'une condamnation pénale dans le domaine du travail

Tina Hattem, André Normandeau, Colette Parent

Citer ce document / Cite this document :

Hattem Tina, Normandeau André, Parent Colette. Les conséquences d'une condamnation pénale dans le domaine du travail.

In: Déviance et société. 1982 - Vol. 6 - N°3. pp. 311-326;

http://www.persee.fr/doc/ds_0378-7931_1982_num_6_3_1767

Document généré le 06/06/2016

Actualités bibliographiques:

LES CONSEQUENCES D'UNE CONDAMNATION PENALE DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL

T. HATTEM, A. NORMANDEAU et C. PARENT *

Introduction

Les conséquences négatives d'un casier judiciaire sur l'emploi sont extraordinairement stables à travers le temps et l'espace. Malgré quelques protections récentes au chapitre des législations sur les droits de la personne, la situation actuelle est relativement semblable à celle qui existait il y a dix ou vingt ans. Et ces protections sont, règle générale, bien fragiles, que ce soit à Montréal, Paris, Bruxelles ou Genève. Certes, le portrait est un peu plus optimiste que celui de Victor Hugo au siècle dernier alors que "Les misérables" le restaient toute leur vie; mais, compte tenu de l'évolution des sociétés occidentales démocratiques, il semble bien que, si le *discours* des autorités est aujourd'hui "au positif", la pratique quotidienne des citoyens et des employeurs soit toujours "au négatif" ou presque !

Comme le souligne Dash ¹ : "Nous assujettissons les individus condamnés à toutes les horreurs du système pénal. Par après, nous continuons à prononcer une malédiction perpétuelle même si ces personnes font un effort loyal et honnête pour se ré-insérer dans la communauté. Dans les sociétés modernes, le travail est l'étalon suprême pour juger un individu. Pourtant, nous avons réussi à merveille à ériger d'innombrables obstacles à l'embauche et au travail des personnes qui possèdent un casier, au sens large ..."

Dans le cadre d'une recherche que nous avons menée récemment², nous avons examiné la portée et l'intensité des effets d'un casier judiciaire dans le domaine du travail à l'aide d'une revue de littérature sur le sujet, ainsi que par soixante-quinze entretiens qualitatifs semi-structurés avec d'anciens contrevenants et d'ex-détenus, des employeurs

* Université de Montréal

et des intervenants des secteurs privés et publics (justice et main-d'œuvre/emploi en particulier). Une majorité des entretiens ont eu lieu dans la région de Montréal. Ces entretiens nous ont permis d'évaluer l'impact d'un casier judiciaire selon le genre de délit qui a fait l'objet d'une condamnation, la taille de l'entreprise et le secteur d'emploi — dont la Fonction publique fédérale, les banques et les compagnies de transport routier.

Le présent article ne nous permet pas de résumer l'ensemble de nos données empiriques sur le sujet. Toutefois, à la lumière de notre revue de littérature, nous résumerons quelques-unes des constatations de cette étude.

Inégalité et justice

Plusieurs recherches criminologiques, à partir de la décennie des années soixante, ont traité du phénomène de l'inégalité qui caractérise le fonctionnement de l'administration de la justice pénale. Ce phénomène se manifeste tant à l'entrée du système au niveau de l'arrestation et de la décision de poursuivre, qu'au niveau de la déclaration de culpabilité et de l'imposition de la peine. La Commission de réforme du droit du Canada³ reconnaît cette inégalité en ces termes :

“La population carcérale est composée de façon disproportionnellement élevée de pauvres, de personnes défavorisées et de délinquants indigènes...(et) malgré tout le respect que nous témoignons à la justice et à l'égalité, nous avons encore un droit pour les riches et un autre pour les pauvres.”

Plusieurs autres études ont fait ressortir les effets négatifs qu'une condamnation pénale entraîne pour le justiciable. Dans le domaine de l'emploi, ces effets persistent bien au-delà de l'expiration de la sentence et constituent une véritable peine accessoire. Ils se manifestent aussi bien sur le plan des attitudes des employeurs éventuels que sur le plan des lois, des règlements et des pratiques administratives qui rendent l'obtention d'un emploi, l'exercice d'une profession, ou l'acquisition d'un permis ou d'une licence beaucoup plus difficiles pour une personne qui possède un casier judiciaire.

A cet effet, Farrington⁴ souligne que des recherches dans de nombreux pays ont démontré qu'une condamnation pénale “rend particulièrement difficile l'obtention d'un emploi”.

Certes, les premières recherches semblaient parfois minimiser l'impact du casier judiciaire dans le domaine de l'emploi, attribuant les difficultés à ce niveau aux justiciables eux-mêmes, à leur formation

académique et professionnelle insuffisantes ou encore à leur expérience de travail limitée. A cet effet, on reprenait souvent le passage suivant de Glaser⁵ selon lequel :

“L’obstacle principal pour un ex-détenu à la recherche d’un emploi n’est pas tellement son casier judiciaire que ses carences socio-occupationnelles.”.

Cette interprétation de la réalité découle en grande partie de la perspective restreinte de certains chercheurs qui abordaient le problème en ne tenant compte ni du type, ni de la qualité des emplois accessibles aux anciens contrevenants.

Plus récemment, les chercheurs ont commencé à envisager la question d’une manière plus globale, considérant aussi bien les sources des difficultés rencontrées par les personnes ayant un casier judiciaire que les caractéristiques des emplois qui leur sont accessibles. Cette remarque de Kohler⁶ aborde ces deux points :

“Ce qui empêche l’ex-détenu de dénicher un travail intéressant, c’est, d’une part, la classe sociale et le groupe ethnique d’appartenance de ce dernier et, d’autre part, le stigmate moral associé à son casier”.

Glaser⁷ lui-même semblait reconnaître les difficultés engendrées par un casier judiciaire pour l’obtention de *bons* emplois lorsqu’il soulignait que :

“La situation est anormale : d’un côté, plusieurs fonctionnaires gouvernementaux essaient de convaincre les employeurs du secteur privé d’embaucher des ex-détenus et, de l’autre côté, ces mêmes gouvernements refusent de les embaucher dans la fonction publique”.

En somme, il ne suffit pas de se demander si un individu qui possède un casier judiciaire peut ou non trouver du travail, mais aussi de considérer quels emplois lui sont accessibles, dans quels genres d’entreprises, à quel salaire et dans quelles conditions de travail. A-t-il accès aux emplois (même non spécialisés) du *marché primaire*, caractérisés par des salaires élevés, de bonnes conditions de travail, la sécurité d’emploi et des chances d’avancement ? Ou est-il confiné au *marché secondaire*, caractérisé par des emplois temporaires ou saisonniers, des salaires moins élevés, de mauvaises conditions de travail de même que l’absence de sécurité d’emploi et de possibilités d’avancement⁸ ?

En outre, comme l’ont souligné Landreville, Blankevoort et Pires⁹, il faut aussi considérer l’impact du casier sur la carrière professionnelle et la trajectoire sociale des anciens contrevenants, compte tenu de leur position sociale.

L'impact du casier judiciaire sur l'emploi

L'impact d'un casier judiciaire sur l'emploi est un domaine de recherche peu exploré en sciences sociales. Parmi les travaux réalisés, un bon nombre l'ont été uniquement sous forme de rapports, sans être publiés. Sans prétendre être exhaustifs, nous présentons ici un tour d'horizon d'un certain nombre d'études afin d'en dégager les principales constatations.

Dans le but de vérifier la pratique et les attitudes des employeurs au niveau de l'embauche de personne possédant un casier judiciaire, les chercheurs ont fait appel à deux méthodes : soit la "recherche d'emploi simulée", soit le "traditionnel" questionnaire adressé à un échantillon d'employeurs. Si la première approche ne semble pas permettre une analyse aussi fouillée de la problématique qu'un questionnaire très élaboré, elle échappe par ailleurs à la critique fondamentale adressée à la seconde : l'employeur, confronté à des questions hypothétiques, donne la perception qu'il a de sa pratique, perception qui risque d'être plus ou moins colorée, entre autres, par ce qu'il considère être un comportement social acceptable. Il n'y a pas, en fait, de continuité entre opinion et pratique, et la technique du questionnaire risque de ne pas permettre de vérifier ce qui est pertinent à la problématique, c'est-à-dire, la *pratique* des employeurs.

C'est pour cette raison que Schwartz et Skolnick¹⁰ ont mis au point l'expérience de la "recherche d'emploi simulée". Passant outre à la perception des employeurs, elle permettait de tester leurs réactions dans une situation concrète, soit face à l'embauche d'une personne possédant un casier judiciaire.

Ils ont donc adressé une demande d'emploi fictive à 100 employeurs, décrivant le même candidat, soit un homme de 32 ans, célibataire, ayant complété son cours secondaire et occupé plusieurs emplois, comme aide-cuisinier, journalier, etc. Dans 25 cas, la demande n'indiquait pas de casier judiciaire, dans les 25 suivants, apparaissaient une accusation et une condamnation pour voies de fait, dans 25 autres, une accusation mais sans condamnation et finalement, dans les 25 derniers, une accusation sans condamnation mais accompagnée d'une lettre du juge attestant de l'innocence du candidat.

Compte tenu du cadre limité de la recherche et de quelques réserves méthodologiques soulignées par les auteurs, l'analyse des résultats doit être effectuée avec prudence; il n'en ressort pas moins clairement que les candidatures avec casier judiciaire sont beaucoup plus fréquemment non considérées que les autres. Si bien que les auteurs ont pu conclure¹¹ :

“La condamnation est un moyen puissant de “dégradation du statut” d’une individu. Ce processus continue, contrairement à la théorie classique sur la justice et la peine, même lorsque la personne a payé sa dette à la société.”

Ce handicap poursuit non seulement les personnes déclarées coupables mais également, et au même titre, les personnes accusées mais non condamnées. Une lettre du juge attestant de l’innocence du candidat s’est révélée nécessaire pour améliorer leurs chances d’embauche.

Et cela, en postulant un emploi non spécialisé dans une région où la demande pour cette main-d’œuvre excédait l’offre !

Buikhuisen et Dijksterhuis^{1 2} ont repris en Hollande l’expérience de Schwartz et Skolnick et les résultats obtenus leur ont permis de conclure qu’une condamnation judiciaire, tout aussi bien pour facultés affaiblies que pour vol, constituait un handicap dans la recherche d’emploi.

Trois ans plus tard, en Nouvelle-Zélande, Boshier et Johnson^{1 3} ont répété l’expérience et constaté à nouveau l’impact négatif d’un casier judiciaire sur la recherche d’emploi. Leurs résultats indiquaient par ailleurs une discrimination plus forte à l’égard des personnes condamnées pour vol que pour conduite avec facultés affaiblies, contrairement à ceux de Buikhuisen et Dijksterhuis qui n’avaient constaté aucune différence. La variation des résultats obtenus dans les deux études peut s’expliquer, selon Boshier et Johnson, par les perceptions différentes de la gravité de ces délits selon les deux cultures. En Nouvelle-Zélande, boire est considéré dans certains milieux comme une conduite acceptable et une caractéristique masculine, alors que le vol est mal perçu.

Ces expériences n’ont toutefois pas permis de recueillir les renseignements sur les effets du casier judiciaire selon les types de marché, primaire ou secondaire, les différents secteurs d’emplois ou encore la taille des entreprises. En outre, elles ne fournissent pas d’information sur l’impact possible des différentes procédures d’embauche dans l’exclusion en raison du casier judiciaire.

La seconde approche, celle du questionnaire adressé aux employeurs, a été utilisée par Melichercik dès 1956^{1 4} pour vérifier leurs politiques et pratiques d’emploi, face à l’ancien contrevenant. L’auteur reconnaît que les résultats obtenus rendent compte de l’interprétation des employeurs sur la question sans qu’il ait été possible pour les chercheurs de vérifier leurs pratiques.

Cinquante compagnies dont quarante-quatre du secteur privé et six du secteur public furent approchées et classées en fonction du type

prédominant de travailleurs embauchés — ouvriers non spécialisés, ouvriers spécialisés ou employés de bureau — et la taille de l'entreprise.

Or, seulement 34% des employeurs se sont dit ouverts à l'embauche d'un ancien contrevenant, 16% ont opposé un non catégorique et la moitié ont donné une réponse conditionnelle entre autres, à l'emploi postulé, à la gravité de l'infraction et à l'état du marché de la main-d'œuvre.

Parmi les réponses conditionnelles, il est important de noter que dans 64% des cas, l'employeur, placé devant un choix entre deux candidats à compétences égales, mais dont le premier a un casier judiciaire, opterait pour le second.

Selon Melichercik, l'employé de bureau est celui qui subit la plus grande exclusion. Les emplois les plus accessibles sont les travaux non spécialisés et à faible revenu. Plus la tâche exige des compétences et comporte certaines responsabilités, plus l'accès est difficile.

Le comportement du secteur public ne diffère pas de celui du privé : on semble y endosser le préjugé qui veut qu'une personne qui a déjà commis une offense criminelle ne puisse être digne de confiance. Ainsi, le gouvernement cherche d'un côté, par le biais de certaines institutions ou organismes à favoriser dans le secteur privé l'emploi d'anciens contrevenants, mais lui-même, comme employeur, évite de le faire.

Davis¹⁵ souligne avec raison que Melichercik n'a pas vérifié dans son étude quel pourcentage d'employeurs se renseignaient sur les antécédents judiciaires des candidats. Mais s'il est vrai qu'en l'absence d'informations sur le sujet le casier judiciaire ne peut causer de préjudice quelle que soit l'attitude de l'employeur face à la question, il n'en demeure pas moins que certaines absences prolongées du marché du travail (dus à une incarcération par exemple) soulèvent d'elles-mêmes des interrogations. Compte tenu de l'attitude d'un nombre important d'employeurs, la présence d'un casier judiciaire demeure comme une épée de Damocles au-dessus de la tête des justiciables en quête et même en cours d'emploi.

En 1962, Martin menait à Reading, en banlieue de Londres, une étude exploratoire détaillée pour vérifier les attitudes et pratiques des employeurs face à l'embauche de personnes possédant un casier judiciaire, à la révélation du casier en cours d'emploi ou à la commission d'un délit par un employé, à l'intérieur ou non de l'entreprise¹⁶.

Il mit au point un questionnaire élaboré. Considérant que les questions hypothétiques risquaient d'amener des réponses trop conditionnelles pour être significatives et de constituer davantage un témoignage de la bonne volonté de l'employeur qu'un reflet de sa

pratique, il formula essentiellement des questions “factuelles”, à la recherche de l’expérience concrète des répondants.

Il sélectionna un échantillon de 97 entreprises divisées en deux catégories : les petites, comprenant entre 2 et 19 employés et les grandes, composées de 20 travailleurs ou plus. La seconde catégorie, comme on peut le constater, englobe la moyenne entreprise aussi bien que la multinationale. Aussi, les résultats selon la taille de l’entreprise donnent, à notre avis, une image déformée, beaucoup trop optimiste sur l’accessibilité à la grande entreprise pour les gens possédant un casier judiciaire.

Les résultats demeurent toutefois très significatifs. Dans l’ensemble, peu de compagnies ont, en toute connaissance de cause, embauché d’anciens contrevenants et les petites entreprises l’ont fait relativement plus que les grandes. A l’embauche, rares sont les employeurs qui posent des questions sur les antécédents judiciaires des candidats. On a plutôt recours, surtout dans les grandes entreprises, aux formules de demande d’emploi. Le candidat doit généralement y indiquer ses périodes d’emploi et les employeurs précédents et aussi, quoique moins fréquemment, deux ou trois références. On peut questionner en plus sur l’émission d’un cautionnement (*bonding*). Un “trou” dans l’histoire d’emploi soulève alors des questions; de toute manière, muni de ces renseignements, un employeur a toujours la possibilité de découvrir le passé judiciaire d’un candidat.

L’étude de Martin indique, également, que les deux tiers des grandes entreprises et 40% des petites ont des sections où l’embauche est effectuée sans prise d’information sur les candidats, généralement dans les départements où l’on a besoin d’ouvriers non spécialisés. Mais dans les domaines financier, bancaire, des assurances de même que professionnel et scientifique, des renseignements sont pris systématiquement. La procédure d’embauche pour les employés de bureau est généralement plus systématique que pour les travailleurs ouvriers. On demande entre autres des références. Quand au type d’infraction, ce sont les délits sexuels qui suscitent, sur la base des préjugés plus que sur celle de l’expérience, de l’aversion de la part des employeurs.

Le vol des compagnons de travail est également très mal perçu. Les autres vols sont considérés en fonction du danger qu’ils pourraient représenter, selon la perception de l’employeur, pour le bon fonctionnement de l’entreprise. Finalement, les infractions au volant forment une catégorie à part et ne constitueraient une barrière à l’emploi que dans les cas où la conduite d’un véhicule serait liée à la fonction.

Dans l’ensemble, conclut Martin, il serait naïf de minimiser les difficultés rencontrées par un ancien contrevenant dans la recherche

d'un emploi, surtout s'il ne veut pas se contenter d'un travail de manoeuvre et s'il a été condamné pour certaines infractions.

Soulignons par ailleurs que dans sa recherche, il n'a pas établi de distinction entre les marchés primaire et secondaire de travail : même un emploi de manoeuvre peut se révéler difficile d'accès pour un ancien contrevenant au niveau du marché primaire.

Saïpe¹⁷ a mené une étude auprès de 350 industries et entreprises de service de petite (100 employés ou moins) et grande dimension (plus de 100 employés) du secteur privé de la région de Toronto, dans le but de déterminer les qualifications requises pour l'emploi et les restrictions touchant les ex-détenus.

A maintes reprises, il dut assurer à ses répondants qu'il n'était pas à la recherche d'emplois pour les justiciables au terme de leur incarcération et que les données obtenues demeureraient strictement confidentielles. Ces derniers se trouvaient donc dans la possibilité de répondre selon les "normes sociales" acceptables sur la question sans courir le risque de se voir confrontés à leurs pratiques ou d'avoir à entériner par certains gestes concrets la position adoptée lors de l'entrevue. Les résultats doivent donc être considérés avec une grande réserve.

Dans l'industrie, les différents secteurs (bois, métal, textile, etc.) se disent prêts, dans des proportions variant entre 80 et 95% (les pourcentages ne sont pas fournis en fonction de la taille des entreprises), à embaucher des ex-détenus. Par ailleurs, les données indiquent que dans les grandes compagnies, les qualifications académiques de base sont très élevées, quelle que soit la fonction à remplir (10ème ou 11ème année).

Dans le domaine des services et de la distribution (vente, réparation, entretien, récréation, finances, etc.), l'accueil, quoique encore assez positif, a été plus réservé.

Dans le secteur des ventes, seulement 63% des répondants se sont dits prêts à embaucher des ex-détenus. Les exigences étaient par ailleurs très élevées, les opportunités rares; et, lors de l'entretien, les intervieweurs ont eu l'impression qu'un casier judiciaire constituait dans ce secteur un net obstacle à l'embauche.

Le secteur des finances (banques, assurances, compagnies de prêts, etc.) s'est montré clairement fermé sur cette question : une seule entreprise sur huit a déclaré qu'elle pourrait considérer offrir un emploi de bureau à un ex-détenu, s'il lui était possible d'obtenir un cautionnement. Un représentant d'une grande banque, saisi de la nature de l'enquête, a tout simplement refusé de discuter de la question.

Dans l'ensemble, Saïpe constate que le domaine des services et de la distribution est plus réticent face à l'embauche d'ex-détenus que le

domaine industriel; et il souligne que de façon générale, quel que soit le domaine de travail, l'employeur justifie ses réticences par les restrictions que lui impose le cautionnement.

Nedd¹⁸ a mené à la même époque à Edmonton une étude auprès d'un échantillon d'organismes gouvernementaux et d'entreprises privées. Il voulait connaître l'attitude des employeurs face à l'embauche d'ex-détenus; déterminer le pourcentage d'ex-détenus employés par ces organismes; vérifier si le taux d'embauche pouvait relié à l'attitude des directeurs d'entreprises sur la question; et enfin, voir si d'autres facteurs étaient susceptibles d'affecter le taux d'embauche des ex-détenus.

Il choisit un échantillon aléatoire stratifié en fonction de la taille, de la nature de l'entreprise et du secteur (privé ou public). Il obtint 217 réponses à son questionnaire.

Les résultats révèlent qu'à la connaissance des répondants, 37% des entreprises avaient dans le passé employé des ex-détenus, 33% en avaient à leurs services au moment de l'enquête et 30% n'en avaient jamais embauché.

Tout comme dans l'étude de Saïpe, un plus grand pourcentage d'entreprises se sont dites ouvertes à l'embauche d'ex-détenus dans le domaine manufacturier que dans le domaine des services et de la distribution.

Le secteur public a également manifesté une attitude ouverte (seulement 6,2% de ces organisations n'avaient jamais embauché d'ex-détenus) mais s'est montré nettement plus restrictif lorsqu'il était question d'emploi de bureau. Or, dans ce secteur, un fort pourcentage d'employés sont affectés à de tels postes.

Ce sont d'ailleurs les entreprises embauchant surtout du personnel de bureau qui se sont montrées les plus réticentes face à l'embauche d'ex-détenus (55% de ces organisations n'en avaient jamais employés). Cela confirme les résultats de Melichercik¹⁹.

Quant à l'attitude personnelle des directeurs d'entreprises, elle n'apparaît pas être un facteur déterminant dans les politiques et pratiques d'embauche des compagnies. Ces dernières seraient plutôt reliées à la taille des entreprises et au secteur d'emploi (privé ou public). Les résultats indiquent en effet que les grandes compagnies et les organisations publiques ont des politiques d'embauche plus libérales que la petite entreprise privée.

Ces résultats ambigus par rapport aux précédentes constatations de sa recherche et en contradiction avec l'étude de Melichercik méritent d'être discutés.

Nous pouvons d'abord nous demander si l'ouverture à l'embauche d'ex-détenus dans ces organisations couvre tous les types d'emplois ou si elle touche surtout les emplois non spécialisés, saisonniers ou

temporaires. Car, même les résultats de Nedd indiquent que la position libérale des organisations publiques se durcit lorsqu'il s'agit d'emplois de bureau.

Ses données révèlent également de façon paradoxale que la politique d'embauche devient plus conservatrice avec l'âge de l'entreprise, surtout chez celles qui embauchent du personnel de bureau, dans les organisations publiques et celles qui confient le recrutement des employés à du personnel spécialisé (donc généralement les plus grandes entreprises y compris les fonctions publiques provinciale et fédérale).

Sans oublier que dans les grandes organisations on a une image publique à préserver et souvent un secteur de relations publiques qui travaille à cette fin. Mais il est loin d'être établi que l'image libérale qu'on tente de projeter et de préserver est en tous points consistante avec la pratique.

En fait, le questionnaire mis au point a peut-être réussi à faire ressortir les contradictions entre attitudes et pratiques chez les employeurs, ce qui expliquerait, du moins en partie, la confusion des résultats.

En collaboration avec un Centre de main-d'œuvre du Canada, Grenier et *al.*²⁰ menèrent une enquête auprès des employeurs de la région de Québec, moins dans le but de mesurer les attitudes des employeurs face à l'ancien contrevenant que pour mieux connaître les mécanismes de sélection du personnel dans les entreprises.

Ils élaborèrent à cette fin deux questionnaires : le premier s'adressait aux employeurs en général et le second, à ceux qui avaient déjà embauché un ancien contrevenant.

Ils rencontrèrent quarante employeurs de petites (moins de 50 employés), moyennes (entre 50 et 200 employés) et grandes (plus de 200 employés) entreprises de la région touchant les domaines manufacturiers, commerciaux et des services. Compte tenu de la taille de l'échantillon, certains résultats doivent être considérés avec la plus grande réserve.

Seuls 5% des employeurs ont mentionné de leur propre initiative que les antécédents judiciaires constituaient un critère de sélection du personnel, mais plus de 50% ont reconnu demander aux candidats une question relative à leurs antécédents judiciaires, soit sur le formulaire de demande d'emploi, soit en entrevue. Grenier et *al.* soulignent en outre que nombreux sont les formulaires qui stipulent que dans les cas où le candidat donne une fausse information ou omet des renseignements, il est susceptible de renvoi.

Par ailleurs, 30% des employeurs qui posent une question sur les antécédents judiciaires ont prétendu que l'information fournie ne constituerait pas un handicap pour le candidat, 50% ont reconnu qu'ils

hésiteraient à l'embaucher et 20% qu'ils élimineraient sa candidature.

Des enquêtes sur les candidats sont en outre menées par 50% des employeurs. La majorité d'entre eux prennent simplement contact avec les références données, 15% confient la question aux compagnies d'assurance et 10% ont recours à des agences spécialisées, surtout des agences de crédit.

Les autres employeurs disent ne jamais effectuer d'enquête (33%) ou ne vérifier que les candidatures à certains postes comme cadre, caissier, gardien, etc. (22%).

Grenier et *al.* nous livrent également des résultats quant à la taille et au secteur d'activité des entreprises mais compte tenu de la taille de l'échantillon, ces résultats, qui permettent de dégager certaines indications, ne peuvent être considérés comme concluants.

Quoi qu'il en soit, les données suggèrent que les entreprises manufacturières sont plus ouvertes à l'embauche d'anciens contrevenants que celles du secteur du commerce et des services, ce qui vient appuyer les données récoltées par Saïpe²¹ sur cette question.

Les auteurs dégagent en outre une contradiction fort significative entre les résultats obtenus. En effet, les réponses au questionnaire ont d'abord indiqué que les petites entreprises étaient plus fermées à l'embauche d'anciens contrevenants que les grandes. Par ailleurs, à la fin de la rencontre avec les chercheurs, les employeurs ont eu l'opportunité d'exprimer leurs opinions et attitudes face à cette question, et les propos recueillis ont alors permis aux chercheurs de constater qu'un contraire les employeurs des petites entreprises apparaissaient plus ouverts. Il semble que le questionnaire n'avait pas réussi à recueillir toutes les variables influençant la position des employeurs et avait produit ainsi un portrait inexact de la situation.

Grenier et *al.* relient l'attitude des entreprises de différentes tailles face à l'embauche du contrevenant à la procédure de sélection du personnel.

Dans la petite entreprise, comme c'est le patron qui embauche, il lui est toujours possible, malgré l'existence de préjugés, de décider d'engager un candidat qu'il trouve intéressant. Dans la moyenne entreprise en revanche, ce sont souvent des administrateurs qui sont chargés de la sélection du personnel et ils préfèrent ne pas prendre la responsabilité d'engager un ancien contrevenant. Mais c'est dans les grandes entreprises que nous trouvons la procédure d'embauche du personnel la plus systématique. Ce sont des spécialistes qui, munis de tout un appareillage, choisissent le candidat le plus susceptible d'être rentable pour la compagnie. Et selon Grenier et *al.*,²², "les caractéristiques défavorables de l'ex-délinquant sont vite décelées et pèsent lourdement dans la décision finale".

Beauchemin²³ adressa un questionnaire à 75 employeurs de la région de Québec, afin de déterminer leur attitude face à l'ex-détenu.

Il choisit son échantillon à la fois dans le secteur secondaire englobant les domaines de l'industrie manufacturière et de la construction et dans le secteur tertiaire comprenant les domaines du commerce, du transport, de la finance, de l'assurance et des services publics. Éliminant l'employeur à vocation familiale, il sélectionna les entreprises en fonction de leur importance sur le marché du travail. Son échantillon comprenait donc les entreprises qui comptaient parmi les plus reconnues dans leur secteur d'activité.

Il ne reçut par ailleurs que 39 questionnaires remplis, ce qui limite beaucoup la portée des résultats obtenus. Beauchemin souligna en plus ne pas être assuré d'avoir recueilli les propos des employeurs les plus négatifs, car il considérait que répondre au questionnaire était déjà l'indice d'un intérêt envers le délinquant.

Quoi qu'il en soit, 74% des employeurs ont affirmé ne pas avoir de questions relatives aux antécédents judiciaires des candidats sur leur formule de demande d'emploi et 64% d'entre eux ont affirmé ne pas procéder à des vérifications sur cette question. C'est surtout dans les domaines du commerce et des services publics qu'on demande des informations au candidat à ce sujet. Notons toutefois que le questionnaire ne contenait pas de questions relatives à des vérifications effectuées pour certaines fonctions spécifiques à l'intérieur d'une entreprise.

Par ailleurs, 58% des employeurs reconnaissaient qu'ils n'engageraient pas une personne qui sort du pénitencier, même si elle possédait les qualifications requises pour l'emploi et 87% déclaraient qu'ils ne congédieraient pas un employé dont ils découvriraient le passé judiciaire.

L'étude de Davis²⁴ menée dans la région métropolitaine de Halifax-Dartmouth-Bedford en Nouvelle-Ecosse visait à quantifier la stigmatisation dont pouvaient faire l'objet les anciens contrevenants dans leur recherche d'emploi. Dans un questionnaire adressé à un échantillon d'employeurs, il demandait quelle était leur attitude face à l'embauche d'une personne ayant un casier judiciaire et dans quelles circonstances ils procéderaient à des vérifications sur cette question.

Tout comme dans l'étude de Grenier et *al.* les résultats indiquent qu'un peu plus de la moitié des compagnies ne posent jamais ou rarement de questions sur les antécédents judiciaires des candidats. La faible taille de l'échantillon (seuls 74 des 200 questionnaires furent retournés) interdit toute relation concluante entre cette variable et les dimensions de l'entreprise, mais les données suggèrent que les grandes entreprises ont plus fréquemment recours à cette pratique.

De plus, 15% des compagnies procèdent à des vérifications supplémentaires (par les compagnies d'assurance, les agences de sécurité, etc.) et cette variable varie en fonction de la taille de l'entreprise. Davis suggère que ces procédures de vérification plus coûteuses sont plus accessibles aux grandes compagnies.

Par ailleurs, les candidatures indiquant un casier judiciaire pour vol ou pour voies de fait seraient considérées sur les qualifications du candidat sans égard au casier judiciaire dans 38% et 32% des cas respectivement; elles seraient rejetées dans 8% des cas et feraient l'objet de questions supplémentaires, donc pourraient être rejetées dans 51% des cas pour vol et 58% des cas pour voies de fait.

Finalement, et cela apparaît concluant, 61 réponses sur 71 indiquent qu'une condamnation pour facultés affaiblies ne jouerait pas en défaveur du candidat. Ces données confirment les résultats obtenus par Martin²⁵ et Boshier et Johnson²⁶.

Donc, d'après l'étude de Davis, l'attitude globale des employeurs concernant l'embauche d'anciens contrevenants apparaît assez négative, même si, dans la pratique, les questions sur le passé judiciaire et les vérifications supplémentaires ne sont pas très fréquentes. Celles-ci pourraient être liées à la taille de l'entreprise. Un contrevenant conserve donc des chances non pas de trouver un accueil positif si l'on venait à prendre connaissance de son casier judiciaire, mais plutôt de le cacher si les "trous" dans son histoire d'emploi n'en donnent pas déjà l'indication et ne soulèvent pas d'eux-mêmes des questions.

Enfin, signalons les principales constatations de l'étude de Montréal²⁷, tirées cette fois d'une recherche de nature qualitative.

- a) Certains employeurs adoptent une attitude exceptionnellement ouverte dans leurs *discours* et parfois même dans leurs *pratiques*; ce qui explique la réaction de certains intervenants qui affirment que la *discrimination* n'existe plus, ou presque. Or, en fait, beaucoup d'employeurs cachent sous différents *prétextes* leur refus d'embaucher un ancien contrevenant.
- b) L'*exclusion* ou la *discrimination* que subit l'ancien contrevenant n'est pas surtout le fait d'*attitudes* individuelles de quelques employeurs; elle trouve ses racines dans des *préjugés* fortement répandus et s'inscrit dans la logique d'embauche des organisations. Ainsi le casier judiciaire sera-t-il perçu et utilisé comme un critère d'évaluation morale de l'individu, comme un critère d'évaluation morale de l'individu, comme un indicateur des mauvaises qualités du candidat.
- c) Dans l'ensemble, les *grandes entreprises* embauchent proportionnellement moins de personnes ayant un casier judiciaire que les petites. Or, la grande entreprise, c'est essentiellement le marché primaire du travail. L'embauche y est généralement confié à un bureau du personnel qui sélectionne systématiquement les candidats. Le passé judiciaire du candidat est habituellement contrôlé. Si ce passé existe, il devient un handicap majeur à l'embauche.

- d) L'accès à la *fonction publique* est toujours aussi difficile, sinon impossible. La procédure d'embauche est souvent comparable à la grande entreprise. Elle est complexe, exige souvent des enquêtes de *sécurité*. Elle est impersonnelle. Les chances d'un ancien contrevenant sont minces. S'il obtient, toutefois, un emploi, sa carrière risque d'être rapidement plafonnée.
- e) La *petite et moyenne entreprise* (P.M.E.) est moins difficile d'accès pour l'ancien contrevenant. Les vérifications des candidatures ne présentent ni la même envergure ni le même caractère routinier que dans la grande entreprise. La prise de décision y est moins fragmentée et plus personnalisée. Il y est plus aisé de "rencontrer" le centre de décision et de pallier le handicap du casier judiciaire par un contact personnel. En retour, les salaires et les conditions de travail sont moins intéressantes et le candidat doit y mettre une ardeur spéciale.
- f) Plusieurs justiciables sont *exploités* au travail : la pression est forte; le taux du salaire minimum, le nombre d'heures maximum et le taux d'impôt à payer ne sont pas respectés. Certains employeurs profitent même de subventions gouvernementales spéciales aux ex-détenus pendant une certaine période et ensuite les congédient sous un prétexte ou un autre.
- g) Le dossier demeure une *menace* pour le justiciable même en cours d'emploi, particulièrement si un délit est commis à l'intérieur de l'entreprise (il sera alors le premier soupçonné), s'il postule une promotion ou s'il veut changer d'emploi.

Conclusion

L'image du marché du travail pour l'ancien contrevenant n'est donc pas aussi prometteuse que les intervenants et les réformateurs l'affirment depuis quelques années. Les changements sont si minces qu'il vaudrait mieux envisager de nouvelles stratégies de développement à ce sujet.

Pour le criminologue, des *pistes* importantes *de recherche* doivent être investiguées au cours des prochaines années afin de créer des brèches de connaissances aptes à servir par la suite à *ré-orienter radicalement les politiques* sociales, économiques et pénales. Par exemple, il serait important d'étudier en profondeur la structure des différents secteurs du marché du travail afin de mesurer leur degré d'imperméabilité à l'embauche d'anciens contrevenants et de dégager les mécanismes et formes d'exclusion qu'on y retrouve. Il serait alors possible de déterminer les politiques et les méthodes d'intervention à privilégier. Il faut, bien entendu, étudier plus en détail et de façon très critique la situation dans le secteur public et para-public tant sur le plan des lois, des règlements, des directives que des pratiques concrètes. Il faut examiner attentivement le bien-fondé des discours servant à les légitimer. Il faut, en outre, mieux connaître les politiques administratives et professionnelles d'octroi de permis relatifs à l'exercice d'un

métier, à la pratique d'une profession ou d'une activité commerciale quelconque, et ce, tant à l'échelon fédéral, provincial que municipal.

Il serait également important de préciser davantage les possibilités d'accès des contrevenants aux grandes compagnies (privées) des différents secteurs de l'économie. Enfin, il faut poursuivre les études comme celle de Landreville et *al.* ²⁸ portant sur l'impact d'un contact avec le système pénal sur la mobilité sociale et professionnelle des anciens contrevenants. Sans oublier que ces derniers, en raison de leur vécu, constituent des informateurs privilégiés et peuvent nous renseigner sur plusieurs aspects des problèmes et difficultés qui les touchent. Nous proposons donc avec Landreville et *al.* d'entreprendre des études longitudinales des effets d'un contact avec le système pénal sur la *trajectoire sociale* et professionnelle des anciens contrevenants afin de dégager les éléments structuraux et institutionnels qui reproduisent ou aggravent l'inégalité sociale.

Tina Hattem
André Normandeau
Colette Parent
Ecole de criminologie
Université de Montréal
Montréal H3C 3J7
Québec

REFERENCES

1. In MILLER, H., *The closed door: the effect of a criminal record in employment with State and local public agencies*, Georgetown University law Center, Institute of Criminal law and procedure, 1972, p. VI.
2. HATTEM, T., PARENT, C., NORMANDEAU, A., *Les effets négatifs d'un casier judiciaire au niveau de l'emploi*, Montréal, Cahier de l'Institut de criminologie de l'UDM, 1982.
3. Commission de réforme du droit du Canada, *Notre droit pénal*, Ottawa, 1976, pp. 12-13.
4. FARRINGTON, D.P., "The effects of public labelling", *British Jnal of crim.* 1977, XVII, p. 123.
5. GLASER, D., *The effectiveness of a prison and parole system*, New York, Bobbs-Merill, 1964, p. 361.
6. KOHLER, K., "The revolving door: the effect of employment discrimination against ex-prisoners", *Hastings law Jnal* 1975, XXVI, p. 1404.
7. *Op. cit.* (5), p. 414.
8. PIORE, M.J., "Jobs and training", in BEER, S.N./BARRINGER, R.E. (éds.), *The State and the poor*, Cambridge, Mass., Winthrop, 1970, pp. 53-83.

9. BLANKEVOORT, V., "Les conséquences juridiques secondaires d'une intervention du système pénal pour les justiciables" in LANDREVILLE, P. et al., *Les coûts sociaux du système pénal*. Premier rapport intermédiaire, Université de Montréal, Ecole de criminologie, 1978, p. 36.
10. SCHWARTZ, R.D./SKOLNICK, J.N., "Two studies of legal stigma", *Social problems* 1962, X, pp. 133-142.
11. *Ibid.*, p. 136.
12. BUIKHUISEN, W., DIJKSTERHUIS, P.N., "Delinquency and stigmatization", *Brit. Jnal of Crim.* 1971, XI, pp. 185-187.
13. BOSHIER R., JOHNSON, D., "Does conviction affect employment opportunities ? ", *Brit. Jnal of crim.* 1974, XIV, pp. 264-268.
14. MELICHERCICK, J., "Employment problems of former offenders", *National probation and parole Association Jnal* 1956, II, pp. 43-50.
15. a) DAVIS, R.P., "Civil disabilities of ex-offenders in Canada, England and the United States : a comparative study", *CILSA* 1980, XIII, pp. 35-60
b) *Id.*, "Employer stigmatization of ex-offenders and the pardon under the Criminal Records Act", *Canadian Jnal of crim.* 1980, XXII, pp. 343-353.
c) *Id.*, "Records of arrest and conviction : a comparative study of institutional abuse", *Creighton law review* 1980, XIII, pp. 863-888.
16. MARTIN, J.P., *Offenders as employers : an inquiry by the Cambridge Institute of Criminology*, Londres, MacMillan, 1962.
17. SAIPE, A.L., *A survey to determine constraints on employing ex-prison inmates*, Toronto, York Univ., Faculty of administrative studies, 1972.
18. NEDD, N.B.A., *Attitudes of managers towards the employment of ex-convicts*, Edmonton, Univ. of Alberta, Faculty of business, administration and commerce, sans date.
19. *Op. cit.* (14).
20. GRENIER, C. et al., *Le délinquant face au marché du travail*, Montréal, 1978.
21. *Op. cit.* (17).
22. *Op. cit.* (20), p. 41.
23. BEAUCHEMIN, B., *La personne libérée du pénitencier face au marché du travail*, Université de Montréal, Ecole de criminologie, mémoire de maîtrise, 1980.
24. *Op. cit.* (15 b).
25. *Op. cit.* (16).
26. *Op. cit.* (13).
27. *Op. cit.* (2).
28. *Op. cit.* (9).