

# L'insertion professionnelle des hommes des Premières Nations et Inuit judiciarisés

## Rapport final

Renée Brassard  
Lisa Ellington  
Anne-Sophie Bergeron  
Sabrina Bourget

26 octobre 2023

Partenaires et collaborateurs de la recherche :

CSSSPNQL, CDRHPNQ, RCAAQ,  
Administration régionale Kativik, Conseil de la  
Nation Atikamekw (CNA), Comité consultatif  
des Premières Nations et les Inuits sur le marché  
du travail (CCPNIMT), Comité consultatif pour  
la clientèle judiciarisée adulte (CCCJA), Services  
parajudiciaires autochtones du Québec (SPAQ)



## Table des matières

.....	1
Introduction.....	4
Mise en garde pour le lecteur.....	8
<b>1. La situation de l'emploi chez les personnes autochtones : portrait général</b> .....	<b>9</b>
<i>1.1 Obstacles et facilitateurs à l'emploi chez les Autochtones</i> .....	10
<b>2. La (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées allochtones</b> .....	<b>15</b>
<i>2.1 Portrait de la situation</i> .....	15
<i>2.2 Obstacles et facilitateurs à l'emploi chez les personnes judiciairisées allochtones</i> .....	16
<b>3. La (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes autochtones judiciairisées</b> .....	<b>19</b>
<i>3.1 Obstacles et facilitateurs à la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes autochtones judiciairisées</i> .....	19
<b>4. Le point de vue des acteurs impliqués dans la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées et/ou autochtones</b> .....	<b>22</b>
<b>5. Initiatives institutionnelles et pratiques prometteuses en communauté pour une (ré)insertion socioprofessionnelle réussie</b> .....	<b>25</b>
<i>5.1. Initiatives institutionnelles et pratiques prometteuses visant les personnes judiciairisées allochtones</i> .....	25
<i>5.2 Initiatives institutionnelles et pratiques prometteuses visant les personnes autochtones</i> .....	26
<i>5.3 Initiatives institutionnelles et pratiques prometteuses visant les personnes autochtones judiciairisées</i> .....	28
<b>6. Constats et limites des études recensées</b> .....	<b>32</b>
<b>7. Contribution de la présente étude</b> .....	<b>34</b>
<b>8. Opérationnalisation des concepts</b> .....	<b>35</b>
<b>9. Méthodologie</b> .....	<b>37</b>
<i>9.1 Les outils de collecte de données</i> .....	37
<i>9.2 Techniques d'échantillonnage</i> .....	37
<i>9.3 Le recrutement des participants et le déroulement des entretiens</i> .....	38
<i>9.4 Analyse et interprétation des données</i> .....	40
<b>10. Résultats descriptifs</b> .....	<b>42</b>
10.1 Portrait sociodémographique et judiciaire des hommes autochtones.....	42
<i>10.1.1 Données quantitatives</i> .....	42
<i>10.1.2 Données qualitatives</i> .....	44
10.2 Portrait scolaire des hommes autochtones .....	47
10.3 Portrait des expériences en emploi des hommes autochtones au cours de la vie.....	49
<i>10.3.1 Expériences pré-carcérales</i> .....	49
<i>10.3.2 Expériences carcérales</i> .....	50

10.3.3	<i>Caractéristiques des emplois occupés au cours de leur vie</i>	52
10.4	Portrait sociodémographique des employeurs	54
10.5	Portrait sociodémographique des agents de soutien	56
<b>11.</b>	<b>Analyse des facilitateurs et barrières</b>	<b>57</b>
11.1	Facteurs personnels	57
11.1.1	<i>Les problèmes de consommation et de santé</i>	57
11.1.2	<i>Les attitudes personnelles et sociales</i>	64
11.1.3	<i>Les compétences professionnelles et la scolarisation</i>	70
11.1.4	<i>La langue et les cultures autochtones</i>	77
11.2	Facteurs structurels	82
11.2.1	<i>Le casier judiciaire</i>	82
11.2.2	<i>Les conditions de libération</i>	89
11.2.3	<i>Les préjugés, le racisme et la discrimination</i>	95
11.2.5	<i>Les ressources matérielles, financières et le réseau de soutien</i>	99
<b>13.</b>	<b>Recommandations en regard des résultats de l'étude</b>	<b>106</b>
	<b>Bibliographie</b>	<b>112</b>
	<b>Annexe 1. Tableau sommaire du profil des hommes autochtones incarcérés au Québec</b>	<b>118</b>
	<b>Annexe 2. Tableau résumé des facteurs influençant l'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones judiciairisés</b>	<b>119</b>
	<b>Annexe 3. Guide d'entretien avec les hommes autochtones</b>	<b>122</b>
	<b>Annexe 4. Guide d'entretien pour les agents de soutien et les employeurs</b>	<b>123</b>
	<b>Annexe 5. Guide d'entretien pour les groupes de discussion avec les agents de soutien</b>	<b>124</b>

## Remerciements

La présente recherche a été réalisée en partenariat avec le Comité consultatif des Premières Nations et Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT), grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Nous tenons également à remercier les membres du Comité de pilotage de l'étude, composé de membres du CCPNIMT et de membres du Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte (CCCJA), qui ont participé de manière soutenue à toutes les étapes de la recherche. Finalement, nous tenons à remercier les Services parajudiciaires autochtones du Québec (SPAQ) pour leur précieuse collaboration et conseils dans le cadre de cette recherche.

### Membres du CCPNIMT

Stéphanie Fontaine-Dumais, Directrice des services aux membres, Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ)

Éric Gourde, Conseiller en intervention sectorielle, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS), Secteur Emploi Québec-Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale

Tanu Lusignan, Directeur général, Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes  
Réal Martin, coordonnateur du CCPNIMT

Rémi Bilodeau, Directeur général, La Jonction

Maryline Labrie, Conseillère en main-d'œuvre (CMO), Centre de main-d'œuvre Opex'82-Laval  
Isabelle Goulet-Lavoie, directrice, Centre de main-d'œuvre Opex'82-Laval

Maryse Paré, directrice de La Boussole, YMCA

France Bédard, adjointe à la coordination du CCCJA

Nous sommes aussi reconnaissantes du soutien obtenu par le ministère de la Sécurité publique (MSP), qui a accepté de partager les affiches de recrutement et qui a facilité les contacts avec les hommes autochtones incarcérés.

Enfin, nous sommes redevables aux dix (10) agents de soutien, aux six (6) employeurs et aux dix-huit (18) hommes autochtones qui ont participé à cette étude. Nous espérons avoir rendu justice à la richesse de leurs propos, à leur ouverture, à leur générosité et surtout à l'espoir qu'ils ont de voir leur expérience servir aux personnes autochtones judiciairisées en démarche d'insertion professionnelle.

## Introduction

La surreprésentation des hommes autochtones au sein des services judiciaires et correctionnels a pris une envergure alarmante et cette situation tend à se dégrader au fil du temps (Brassard *et al.*, 2011 ; Chéné, 2018 ; Comité permanent de la sécurité publique et nationale, 2017 ; Perreault, 2009 ; Sylvestre *et al.*, 2019 ; Wylde, 2019). Entre 2001-2020, la proportion de détenus autochtones au sein des établissements fédéraux est passée de 18 % à 30%, alors que les Autochtones ne représentent qu'environ 5 % de la population canadienne totale (Bureau de l'enquêteur correctionnel du Canada, 2020). Au Québec, en 2013-2014, la proportion d'Autochtones condamnés à une peine de détention fédérale était deux fois plus élevée que leur représentation dans la population québécoise (ministère de la Justice du Canada, 2021).

Dans les établissements correctionnels provinciaux au Québec, 5 % des admissions concernent des personnes autochtones, ce qui représente plus du double de leur proportion démographique dans la province (Wylde, 2019). Cette surreprésentation n'est pas uniforme d'une nation autochtone à une autre. En 2015-2016, les Inuit présentaient le ratio de personnes incarcérées par 1000 habitants le plus élevé (61/1000), suivi des Innus (19/1000) et des Anishnabe (16/1000) (Chéné, 2018 ; Wylde, 2019). En comparaison, le ratio pour les non-autochtones est de 4/1000 (Wylde, 2019). En 2018-2019, un profil des Inuit confiés aux services correctionnels québécois illustre que la situation tend à s'aggraver : le ratio d'Inuit incarcérés s'élève maintenant à 69/1000 habitants. Ainsi, le taux de détention des Inuit dans les prisons québécoises est plus de 15 fois supérieur à la moyenne provinciale (ministère de la Sécurité publique du Québec, 2020).

En 2015-2016, l'âge moyen des hommes autochtones incarcérés au Québec était de 37,2 ans, ce qui est légèrement inférieur à celui des détenus allochtones (Chéné, 2018). Les infractions les plus fréquentes chez les hommes autochtones incarcérés au Québec sont les agressions armées, le défaut de se conformer à une ordonnance de probation, l'omission de se conformer à un engagement et les voies de fait (Chéné, 2018 ; Wylde, 2019). En termes d'insertion sociale, plus de quatre personnes autochtones détenues sur cinq n'avaient pas dépassé les études de niveau secondaire en 2015-2016, et seulement entre 21 % et 41% d'entre elles, selon la nation, occupaient un emploi avant leur incarcération (Chéné, 2018). De plus, à l'exception de la population Inuit, tous les Autochtones affichent des taux d'employabilité inférieurs à ceux des non-autochtones (Chéné, 2018).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Un tableau sommaire du profil des détenus autochtones au Québec a été placé en annexe.

Or, la participation à l'emploi est considérée comme une voie privilégiée d'insertion sociale car elle est liée au désistement du crime et à une (ré)insertion réussie (Gouvernement du Québec, 2017). C'est pourquoi le soutien des ex-détenus pour trouver ou conserver un emploi est un objectif majeur des programmes correctionnels dans le monde entier (Baldry *et al.*, 2018). En effet, l'insertion en emploi comporte des bienfaits sur les plans individuel (augmentation des contacts sociaux positifs, de l'estime de soi), familial (amélioration des conditions de vie et des dynamiques familiales) et communautaire (réduction de la probabilité de récidive et de réincarcération) (Graffam et Shinkfield, 2012 ; Willis et Moore, 2008).

L'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones libérés est un enjeu crucial pour leur permettre de se réinsérer socialement et d'améliorer leur situation et leurs conditions de vie. Malgré la reconnaissance des avantages sociaux liés à l'obtention d'un emploi par les ex-détenus pour prévenir la récidive, les travaux existants montrent que les hommes autochtones judiciairisés sont fortement désavantagés dans ce processus (Baldry *et al.*, 2018 ; CSSSPNQL, 2021 ; Desrochers-Arsenault *et al.*, 2022 ; Mendelson, 2004). Plusieurs études menées en Australie, aux États-Unis et au Canada soulignent les nombreux défis auxquels sont confrontés les hommes autochtones incarcérés en matière d'insertion socioprofessionnelle (Baldry *et al.*, 2018 ; Beaudoin *et al.*, 2019 ; Brassard et Spielvogel, 2018 ; Chéné, 2018 ; Dockery et Milsom, 2007 ; Drake, 2003 ; Julien *et al.*, 2017 ; Wylde, 2019). Leur insertion socioprofessionnelle est d'autant plus difficile que ces hommes sont souvent sous-scolarisés, font face à des difficultés psychosociales et de santé, manquent de préparation avant et après leur remise en liberté, ont souvent des problèmes de dépendance et font face à des exigences élevées du marché de l'emploi (Baldry *et al.*, 2018 ; CCPNIMT, 2015). De plus, la plupart d'entre eux n'avaient pas d'emploi avant leur incarcération, ce qui rend leur insertion socioprofessionnelle encore plus complexe après leur libération.<sup>2</sup> L'étiquette d'ex-détenu et le casier judiciaire constituent des obstacles majeurs au retour ou l'insertion sur le marché du travail après une incarcération (Ellington, 2022 ; Turner, 2021). De plus, les difficultés d'insertion à l'emploi ne sont pas seulement liées à la recherche d'un travail, mais également à la qualité, la durabilité ou la stabilité de l'emploi obtenu. Les Autochtones judiciairisés sont souvent confrontés à des emplois précaires, peu qualifiés ou peu valorisants (Ciceri et Scott, 2006 ; Drake, 2003 ; Ellington, 2022 ; Heckbert et Turkington, 2001 ; Van Aaken, 2019).

---

<sup>2</sup> Le taux d'emploi des hommes autochtones au Québec (de manière générale) a notamment diminué entre 2006 et 2011 et l'écart entre le taux d'emploi des hommes autochtones (51,1 %) et celui des hommes de l'ensemble de la population du Québec (62,5%) en 2014 était significatif (presque 12 % d'écart) (Québec, 2017).

L'insertion socioprofessionnelle des personnes autochtones est déjà un défi majeur, et la difficulté des personnes judiciairisées en général à trouver un emploi stable et rémunérateur entrave d'autant plus leur (ré)insertion sociale (Bushway *et al.*, 2007 ; Babchishin *et al.*, 2021 ; Wilson *et al.*, 2000). Il est donc crucial d'examiner en détail la situation des hommes autochtones ET judiciairisés, qui sont doublement désavantagés lorsqu'ils cherchent à se (ré)insérer dans la société. Bien qu'il y ait peu de travaux scientifiques spécifiquement consacrés à cette population, et que la perspective des principaux acteurs impliqués soit quasiment absente, un consensus émerge sur le fait que la (ré)insertion socioprofessionnelle de ce groupe de personnes est confrontée à de nombreux obstacles (Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits sur le marché du travail, 2022 ; Naylor et Hayden, 2022 ; Vacheret *et al.*, 2022).

Afin d'y voir plus clair, nous avons effectué une recherche de travaux portant sur l'employabilité des personnes autochtones, judiciairisées ou non, ainsi que des personnes judiciairisées, autochtones ou non, au Québec, au Canada et à l'international à l'aide de bases de données telles que : Social Services Abstract, Social Work Abstract, Social Sciences Full Text, NCJRS, ou encore Criminal Justice Abstract. Nous avons utilisé plusieurs combinaisons de mots-clés en français et en anglais tels que : emploi, employabilité, employeurs, travail, insertion socioprofessionnelle, réinsertion socioprofessionnelle, autochtones, Inuit, Premières Nations, casier judiciaire, délinquants et contrevenants. Un total de quatre-vingt-dix (90) textes provenant de différents pays tels que le Canada (le Québec), les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Australie ont été sélectionnés, qui comprennent des études empiriques, des rapports de recherche et de la littérature grise (ex. documents internes d'organisations ; documents produits par le gouvernement).

En utilisant ces textes, nous brossons un portrait de l'employabilité des personnes autochtones et Inuit au Canada et au Québec, en recensant les obstacles et facilitateurs à l'emploi qu'elles rencontrent pour trouver et conserver un emploi. Nous nous penchons ensuite sur la situation particulière des personnes autochtones judiciairisées à la recherche d'un emploi, avant d'exposer les points de vue des différents acteurs impliqués dans la réinsertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées et/ou autochtones. Finalement, nous exposons les stratégies et interventions prometteuses recensées dans la littérature pour une (ré)insertion socioprofessionnelle réussie, particulièrement pour les personnes autochtones judiciairisées.

## Mise en garde pour le lecteur

La présente recherche vise à faire un portrait de **l'insertion professionnelle des hommes autochtones judiciarisés au Québec**. Nous cherchons à mettre en lumière les problèmes clés identifiés dans la littérature en ce qui concerne leur insertion et leur maintien en emploi, tout en explorant les éléments qui ont favorisé leur insertion, ainsi que les initiatives et les pratiques prometteuses.

Il convient de noter que les écrits spécifiques sur l'insertion professionnelle des hommes autochtones judiciarisés sont rares. Par conséquent, nous avons choisi d'inclure des informations relatives aux obstacles, aux facteurs facilitants, ainsi qu'aux pistes prometteuses qui concernent à la fois les personnes autochtones, les personnes ayant des antécédents judiciaires en général, et les femmes autochtones judiciarisées. Toutefois, il est important de souligner que ce rapport ne prétend pas couvrir de manière exhaustive l'ensemble des initiatives destinées aux personnes judiciarisées non autochtones, ni celles destinées aux Autochtones non judiciarisés. Nous reconnaissons donc que les sections relatives à ces populations demeurent partielles et visent simplement à enrichir la réflexion concernant le groupe étudié.



## 1. La situation de l'emploi chez les personnes autochtones : portrait général

Sur les quatre-vingt-dix (90) textes recensés, trente-deux (32) portent sur la situation en emploi des personnes autochtones. La majorité de ces textes sont des publications scientifiques présentant des résultats d'études empiriques, tandis que les autres proviennent de publications gouvernementales et d'enquêtes menées par des organismes autochtones ou de défense des personnes autochtones, tels que le Comité consultatif des Premières Nations et Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT) ou la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL).

Au cours de la dernière décennie, la population autochtone au Canada et au Québec a connu une croissance démographique soutenue, tandis que les demandes en matière d'emploi ont également augmenté (Anderson, 2019 ; AXTRA, 2019 ; Posca, 2018). Selon le recensement de 2016, la croissance de la population autochtone a été quatre fois plus importante que celle de la population allochtone au Canada, et près de dix fois plus importante que celle de la population allochtone au Québec entre 2006 et 2016 (AXTRA, 2019 ; Statistique Canada, 2017). Cette forte croissance démographique est en partie attribuable au taux de natalité plus élevé (Posca, 2018 ; Statistique Canada, 2017). Il n'est donc pas surprenant que la moyenne d'âge des Premières Nations et des Inuit au Québec soit plus basse (36,4 ans) que celle de la population allochtone (41,2 ans) (CERP, 2019 ; Posca, 2018). Le fait que les groupes d'âge des 25 à 34 ans et des 35 à 44 ans soient plus actifs sur le marché de l'emploi chez les populations autochtones expliquerait la hausse des demandes d'emploi parmi ces tranches de la population (Anderson, 2019). Cependant, malgré les progrès réalisés sur le plan de la scolarité, les Premières Nations continuent d'être sous-représentées sur le marché du travail au Canada et ont connu une baisse constante du taux d'emploi chez les hommes entre 2006 et 2016 (Anderson, 2019 ; CERP, 2019 ; Statistique Canada, 2018).

Une autre tendance qui se dégage des travaux de recherche concerne le fait que la population autochtone canadienne présente un taux de chômage nettement supérieur à celui de la population allochtone canadienne et québécoise (AXTRA, 2019 ; Beaudoin *et al.*, 2019 ; CCPNIMT, 2019 ;), et que les personnes autochtones actives sur le marché du travail gagnent en moyenne un salaire inférieur à celui des allochtones (AXTRA, 2019 ; Beaudoin *et al.*, 2019 ; Lamb et Verma, 2021 ; Posca, 2018). Selon l'Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi chez les Premières Nations du Québec (EDMEPN), près de la moitié des participants (49 %) qui ont un emploi gagnent moins de 20 000 \$ par année (Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador– CSSSPNQL, 2021), ce qui est en dessous du seuil

de pauvreté. En somme, les personnes autochtones au Canada et au Québec sont désavantagées sur le marché de l'emploi.

Rappelons que la réalité des populations autochtones canadienne et québécoise n'est pas homogène. En effet, chacune des nations et des communautés des Premières Nations et des Inuit présente des réalités distinctes. Par exemple, le poids démographique de la population inuit au Canada et au Québec est de loin inférieur à celui des Premières Nations et des Métis (Posca, 2018 ; Statistique Canada, 2017). Au Québec, les Inuit représentaient 0,2 % de la population totale en 2016, contre 1,2 % pour les Premières Nations (Statistique Canada, 2017). Sur le plan de l'emploi, la population inuit québécoise révèle un paradoxe notable. De fait, selon le recensement de 2016, les hommes inuit âgés de 25 à 64 ans connaissent un taux d'emploi moyen assez élevé (61,3 %), mais aussi un taux de chômage très élevé (18,8 %) (Posca, 2018). Selon le CCPNIMT (2019), le fait que plusieurs opportunités d'emploi existent dans le Nord québécois s'explique par la présence d'activités minières et l'importance de l'emploi dans les secteurs public et parapublic. Malgré ces opportunités, le taux de chômage élevé peut s'expliquer par le fait que les emplois disponibles sont limités à quelques domaines et qu'ils sont plus instables (CCPNIMT, 2015). Les taux d'emploi plus faibles que chez les allochtones et les taux élevés de chômage sont encore pires pour les personnes autochtones vivant dans les collectivités autochtones, comparativement à celles qui vivent en milieux urbains (CCPNIMT, 2015, 2022). Certains facteurs explicatifs de cette situation sont identifiés dans la littérature. Ils sont abordés dans la prochaine section qui porte sur les obstacles et les facilitateurs à l'emploi chez les populations autochtones au Canada et au Québec.

### ***1.1 Obstacles et facilitateurs à l'emploi chez les Autochtones***

Les obstacles à l'employabilité des personnes autochtones sont bien connus et récurrents. Selon Deschênes (2022), ces obstacles incluent : le déracinement culturel, le manque d'expériences de travail et le sentiment de ne pas être à la hauteur ou de manquer de compétences. En outre, d'autres éléments liés à l'emploi, tels que le rythme de travail, le jargon technique et la culture de travail, s'ajoutent aux barrières individuelles (Deschênes, 2022 ; AXTRA, 2019 ; CDRHPNQ, 2019). Les Premières Nations et les Inuit doivent également faire face à des barrières sociohistoriques. En effet, selon Deschênes (2002) « les valeurs, les éléments caractéristiques des cultures autochtones et leurs représentations du travail et de la vie » diffèrent de ceux des allochtones, ce qui rend plus difficile l'insertion à l'emploi chez cette population (p. 32).

Selon la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ, 2019), les barrières à l'emploi les plus fréquemment rencontrées par les personnes autochtones peuvent être divisées en deux catégories, soit les mêmes obstacles identifiés par Deschênes (2022) : 1) les *barrières systémiques*, qui s'appliquent au groupe social dans son

ensemble, en l'occurrence les personnes autochtones, et 2) les *barrières individuelles*, liées à la culture, à l'éducation, au lieu de résidence ou encore à l'expérience professionnelle.

La CDRHPNQ (2019) souligne que parmi les barrières systémiques, il est important de reconnaître la difficulté des employeurs à interpréter certains traits culturels spécifiques aux peuples autochtones. Par exemple, la Commission rapporte l'exemple de la modestie, une vertu valorisée dans certaines communautés autochtones, mais qui peut être interprétée par les employeurs allochtones comme un manque d'ambition ou de motivation au travail. Une autre barrière systémique bien documentée est celle de la discrimination et du racisme dont sont victimes les personnes autochtones (AXTRA, 2019 ; CCPNIMT, 2015 ; CDRHPNQ, 2019 ; CSSSPNQL, 2021 ; Ewing *et al.*, 2017). À cet effet, le CCPNIMT rapportait en 2015 que les préjugés, la discrimination et le racisme découlent souvent d'une méconnaissance des valeurs et des cultures autochtones, tant de la part des employeurs que de la population québécoise en général. Dans l'Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi chez les Premières Nations (EDMEPN), on mentionne qu'un peu plus d'une personne autochtone sur cinq a déclaré avoir été victime de harcèlement ou de discrimination sur son lieu de travail (CSSSPNQL, 2021). Les travailleurs autochtones interrogés dans le cadre de la CDRHPNQ (2019) identifient d'ailleurs la discrimination et le racisme parmi les principales barrières à l'emploi en dehors des collectivités autochtones. Les personnes autochtones vivant en milieux urbains seraient ainsi les plus à risque de vivre de la discrimination et du racisme en emploi (AXTRA, 2019). Or, environ 25 % des participants à l'EDMEPN rapportent avoir déjà eu à quitter leur communauté pour se trouver et maintenir un emploi (CSSSPNQL, 2021).

Une étude australienne a identifié une autre barrière systémique : le type d'économie locale qui varie selon la région, favorisant l'exode des Autochtones vers les milieux urbains (Giddy, Lopez et Redman, 2009). Cette réalité est également présente chez les Autochtones canadiens et québécois, où le type d'économie locale influence leur employabilité dans des secteurs tels que l'administration publique, les soins de santé et les services sociaux et la construction (AXTRA, 2019 ; CDRHPNQ, 2019). Malheureusement, le sous-financement et le manque de ressources investies pour les Premières Nations et les Inuit au Québec - moins de la moitié du financement accordé pour les personnes allochtones - ne favorisent pas leur intégration économique et sociale de leurs régions respectives (CCPNIMT, 2015 ; Giddy, Lopez et Redman, 2009).

Les barrières systémiques et la migration qu'elles entraînent créent des obstacles à l'emploi au niveau individuel, notamment pour les personnes autochtones qui s'installent en ville. Celles-ci peuvent connaître des difficultés à se loger, le plus souvent en raison de problèmes financiers, du racisme et/ou de la discrimination, ce qui peut conduire à des situations d'itinérance visible ou

cachée (AXTRA, 2019 ; CCPNIMT, 2015 ; CERP, 2019). Évidemment, se trouver dans une situation d'instabilité résidentielle ou d'itinérance peut représenter un problème lorsqu'il s'agit de demeurer en emploi, compléter une mesure d'aide à l'emploi ou encore compléter une activité de formation. Selon un rapport de la CSSSPNQL de 2021, 10 % des personnes issues des Premières Nations ont connu une expérience d'itinérance « visible », et 35 % une expérience d'itinérance « cachée », soit en habitant temporairement chez un membre de la famille, des amis, dans leur voiture ou ailleurs parce qu'elles n'avaient pas d'autres endroits où aller (CSSSPNQL, 2021). L'itinérance cachée, reconnue comme un phénomène fréquent chez les Premières Nations et les Inuit en milieux urbains, peut affecter leur employabilité, même si elle n'est pas visible (AXTRA, 2019 ; CCPNIMT, 2015, 2019 ; CERP, 2019 ; CSSSPNQL, 2021).

La barrière de la langue est un autre obstacle individuel majeur pour les personnes autochtones cherchant à se (ré)insérer sur le marché de l'emploi (AXTRA, 2019 ; CCPNIMT, 2015 ; CDRHPNQ, 2019 ; CSSSPNQL, 2021). Selon l'EDMEPN, 49 % des répondants utilisaient principalement une langue autochtone pour la communication quotidienne plutôt que l'anglais ou le français (CSSSPNQL, 2021), mais seulement une personne sur 250 déclarait utiliser une langue autochtone au travail au Québec en 2015 (CCPNIMT, 2019). Cela démontre que la connaissance de l'anglais ou du français est essentielle pour une (ré)insertion adéquate sur le marché de l'emploi. Bien que les Inuit aient une meilleure connaissance de l'anglais, moins d'un tiers de la population parle français, ce qui constitue un obstacle important pour l'accès à l'éducation et au marché du travail dans les communautés nordiques au Québec (CCPNIMT, 2019). Par conséquent, la Commission conclut à la nécessité d'une stratégie spécifique pour les Inuit.

Selon la littérature recensée, le faible taux de scolarisation en contextes autochtones est également une barrière individuelle majeure à l'emploi (CCPNIMT, 2019 ; CDRHPNQL, 2019). Depuis l'époque de la colonisation et celle des pensionnats, les communautés autochtones ont subi un manque d'investissement en matière d'éducation, qui persiste encore aujourd'hui, malgré des avancées significatives ces dix dernières années (CCPNIMT, 2019 ; CDRHPNQ, 2019). En réalité, selon une étude, 59% des Premières Nations au Québec, âgées de 15 à 64 ans, n'ont pas obtenu leur diplôme d'études secondaires et seulement 14% possèdent un diplôme de niveau collégial ou universitaire (AXTRA, 2019 ; CSSSPNQL, 2021). Cette situation s'explique par plusieurs facteurs, notamment le sous-financement, le manque d'accès équitable à l'éducation et l'absence de programmes scolaires adaptés aux cultures et modes de vie de certaines nations autochtones (CCPNIMT, 2015 ; CDRHPNQ, 2019).

Les Inuit connaissent des taux de scolarisation encore plus bas que les Premières Nations (CCPNIMT, 2019, Statistique Canada, 2017), attribuables au sous-financement des écoles dans les communautés au Nunavik, au roulement de personnel, à l'éloignement géographique des grands centres et à l'isolement de ces communautés. Pour la minorité de jeunes inuit qui terminent leurs études secondaires, la seule possibilité de poursuivre des études avancées consiste à s'exiler à l'extérieur de leur communauté. Tous ces facteurs qui contribuent à expliquer la sous-scolarisation des populations autochtones sont autant d'obstacles à leur (ré)insertion sur le marché de l'emploi, lequel exige le plus souvent un diplôme d'études secondaires ou professionnelles comme critère d'embauche. Selon le CCPNIMT (2015), ces exigences valent même pour des emplois reliés à des projets dans le Grand Nord, pourtant développés en milieu autochtone, mais dont les populations locales ne peuvent bénéficier. Interrogés dans le cadre d'une étude de Vallières, Beaudoin et Asselin (2019) sur l'attitude et les comportements des employeurs à l'égard de la main-d'œuvre autochtone dans le secteur des pêches, ces derniers reconnaissent eux aussi la sous-scolarisation des populations autochtones. Bien que les employeurs reconnaissent cet enjeu, certains estiment que : « cela peut représenter un avantage dans le secteur de la capture et de la transformation, en raison du fait qu'il s'agit d'un travail qui s'adresse surtout à des personnes manuelles » (Vallières, Beaudoin et Asselin, 2019, p.15).

Bref, de nombreux facteurs, autant systémiques qu'individuels, peuvent entraver la (ré)insertion en emploi des personnes autochtones. Chacun de ces facteurs, considérés séparément, constitue un obstacle important à l'emploi. Toutefois, la situation économique défavorable des populations autochtones, les faibles opportunités d'éducation et d'emploi dans les collectivités ainsi que d'autres conditions peuvent s'accumuler et interagir pour aggraver la situation. Cette situation peut conduire à l'exil vers les villes, donc à l'instabilité sur le plan du logement, voire à l'itinérance, et à une pléthore d'autres problèmes sociaux et de santé.

Malgré les défis persistants de l'employabilité des personnes autochtones, des pistes de réflexion ont été soulevées par certaines études quant aux facilitateurs à l'emploi pour cette population, bien que ces facilitateurs ne soient pas les mêmes pour toutes les communautés. Par exemple, une étude de Beaudoin et ses collaborateurs (2019), menée auprès d'employeurs et d'intervenants du secteur des pêches au Québec, a permis de mettre en lumière que : « l'accès aux pêches commerciales a constitué pour les communautés autochtones une occasion de développer un secteur d'activités permettant de générer des retombées économiques importantes et de créer des emplois » (p.8). Le secteur de la pêche commerciale n'est évidemment pas accessible à l'ensemble des communautés autochtones au Québec, mais les résultats de cette étude pointent vers l'exploitation respectueuse des ressources du territoire comme étant un facilitateur à l'emploi pour les personnes autochtones.

L'étude de Beaudoin et *al.* (2019) soutient par ailleurs qu'il est important de travailler en collaboration avec les organisations autochtones, comme les conseils de bande ou les conseils tribaux, pour gérer ces secteurs d'activités territoriaux et favoriser l'emploi de personnes autochtones, comme le suggèrent plusieurs études réalisées en contexte canadien (Beaudoin et al. 2019 ; CDRHPNQ, 2019) et en contexte australien (Giddy, Lopez et Redman, 2009). Selon ces mêmes études, il est également essentiel de passer par les ressources des communautés, comme les centres locaux d'emploi et les organismes autochtones d'employabilité, pour favoriser l'intégration des employés autochtones, que ce soit dans les communautés ou à l'extérieur de celles-ci.

Parmi les facilitateurs à l'emploi des personnes autochtones, la sécurisation culturelle en milieu de travail est cruciale dans la mesure où elle favorise l'attachement et le maintien en emploi de ces personnes (Beaudoin et al., 2019 ; CDRHPNQ, 2019 ; Deschênes, 2022 ; Desrochers-Arsenault et al., 2022). Elle implique que les employeurs comprennent et tiennent compte des intérêts, des besoins et des valeurs des travailleurs autochtones en créant un sentiment d'appartenance grâce à l'introduction de référents culturels significatifs et en facilitant les interactions sociales entre les travailleurs autochtones (Deschênes, 2022 ; Desrochers-Arsenault et al., 2022). Selon la CSSSPNQL (2021), les individus qui travaillent dans une communauté sont proportionnellement plus nombreux à être d'avis que la culture des Premières Nations est valorisée au travail, comparativement à ceux qui travaillent à l'extérieur des communautés. Dans le même ordre d'idées, la CDRHPNQ (2019) indique que pour s'adapter à leur main-d'œuvre, les entreprises doivent comprendre l'univers culturel des communautés autochtones. En conséquence, la mise en place de formations et d'activités de sensibilisation aux cultures autochtones est une voie prometteuse pour favoriser l'emploi des personnes autochtones.

## 2. La (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées allochtones

### 2.1 Portrait de la situation

Sur les quatre-vingt-dix (90) recensés, trente-deux (32) portent sur l'employabilité des personnes judiciairisées en général (non-autochtones). Contrairement à la littérature sur l'employabilité des personnes autochtones, les textes présentés ici sont en grande majorité des études empiriques, réalisées au Canada, aux États-Unis ou au Royaume-Uni.

Bien que les informations sur l'employabilité de l'ensemble des personnes judiciairisées au Canada soient rares dans la littérature, le sous-groupe des personnes judiciairisées qui ont été incarcérées est celui qui a été le plus étudié jusqu'à présent. Les taux d'emploi dans ce groupe varient entre 50% et 75%, selon les études et leur méthodologie (Babchishin *et al.*, 2021), alors qu'il était de 73,2% dans la population générale canadienne en 2021 (Statistique Canada, 2022). Cependant, une étude menée par Babchishin et ses collaborateurs (2021) a révélé que seulement la moitié des 11 758 contrevenants sous responsabilité fédérale entre 1999 et 2001 interrogés occupaient un emploi 14 ans après leur libération d'un établissement correctionnel canadien. Malgré cela, nombre d'études empiriques ont démontré l'importance de l'emploi dans la réinsertion sociale des ex-détenus (Laub et Sampson, 2003 ; Poupart et Strimelle, 2004 ; Ramakers *et al.*, 2017 ; Visher *et al.*, 2011). D'ailleurs, Poupart et Strimelle (2004) considèrent que l'emploi est « le critère par excellence de réussite des programmes et politiques de retour à l'emploi mis en place au sein des institutions carcérales » (p.103).

Malgré le fait que l'obtention et le maintien d'un emploi puissent jouer un rôle déterminant dans la (ré)insertion sociale des personnes judiciairisées, surtout celles qui ont été incarcérées (Nally *et al.*, 2013), il n'en demeure pas moins que les taux d'emploi sont moins élevés chez ces dernières et que leurs salaires médian et moyen sont beaucoup plus faibles que ceux de la population générale (Babchishin *et al.*, 2021). En effet, la situation de l'emploi des individus sous responsabilité fédérale diffère grandement de celle de la population générale canadienne. Selon l'étude de Babchishin et ses collaborateurs (2021), en 2014, leur revenu médian était de seulement 13 000 \$, avec une médiane à 0\$, alors que la population générale avait un revenu médian de 33 180 \$. De plus, dans une étude de Nally *et al.* (2013), réalisée auprès de 6561 individus libérés d'un établissement correctionnel de l'Indiana depuis 2005, seulement 50% des personnes interrogées occupaient un emploi et parmi celles-ci, la moitié étaient sous-employées, ce qui signifie que leur salaire annuel était insuffisant pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Ces résultats sont similaires à ceux de l'étude de Babchishin *et al.* (2021) qui a conclu que la situation en matière d'emploi des personnes judiciairisées au Canada était précaire.



## 2.2 Obstacles et facilitateurs à l'emploi chez les personnes judiciarisées allochtones

Comme indiqué précédemment, le casier judiciaire constitue le principal obstacle à l'emploi pour les personnes judiciarisées allochtones, surtout celles qui ont connu une ou plusieurs périodes d'incarcération (Graffam *et al.*, 2008 ; Babchishin *et al.*, 2021 ; Reich, 2017). En effet, de nombreux employeurs rejettent automatiquement les candidatures qui déclarent posséder un casier judiciaire (Babchishin *et al.*, 2021). De plus, même lorsque le casier judiciaire n'est pas mentionné dans un curriculum vitae ou que les formulaires de candidatures n'incluent aucune question à ce sujet, plusieurs employeurs effectuent des vérifications d'antécédents judiciaires avant d'embaucher un individu (Holzer *et al.*, 2007 ; Babchishin *et al.*, 2021 ; Pettit et Lyons, 2007). Dans une étude menée au Royaume-Uni auprès de 200 ex-détenus qui visait à connaître leur perception de l'attitude des employeurs à leur égard, 42 % des participants ont déclaré que leur casier judiciaire avait été identifié par des employeurs comme la principale raison pour laquelle ils n'avaient pas été retenus pour une entrevue d'embauche (Graffam *et al.*, 2008).

Au Canada, contrairement à certains pays, les réglementations visant à contrer la discrimination basée sur les antécédents judiciaires sont laissées à la discrétion des provinces (Babchishin *et al.*, 2021). Bien que le Québec ait adopté une telle politique qui prévoit que « nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle ait été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon » (Éditeur officiel du Québec, 2022, C-12, art.18.2), le casier judiciaire demeure toutefois accessible aux employeurs puisqu'il s'agit d'un document public qui peut être consulté légalement par un employeur sans qu'il n'ait à se justifier. Il appartient ensuite à ce dernier de retenir ou non la candidature d'un individu. Cela rend ainsi difficile de faire la démonstration que de telles démarches ont été entreprises par l'employeur et que la présence d'antécédents judiciaires est la raison unique pour laquelle la candidature n'a pas été retenue (CCCJA, 2017). Dans ce contexte, il apparaît important de comprendre les attitudes, croyances et comportements des employeurs envers les personnes judiciarisées.

Dans une étude réalisée par Holzer, Raphael et Stoll (2004) auprès de 619 établissements de Los Angeles envisageant d'embaucher des personnes avec un casier judiciaire, plus de 40 % des répondants ont déclaré qu'il serait peu probable ou définitivement improbable qu'ils engagent une personne avec un casier judiciaire. En outre, environ 35 % des répondants se disaient plus ou moins disposés à engager une personne avec un casier judiciaire en fonction du type de crime commis (Holzer *et al.*, 2004). Les crimes violents sont les moins susceptibles d'être pardonnés, tandis que les crimes liés aux drogues sont plus facilement tolérés par les employeurs. Au Québec, un sondage Léger effectué en 2021 auprès de 500 personnes responsables de l'embauche rapporte que



seulement 28% des employeurs étaient ouverts à embaucher la clientèle judiciairisée<sup>3</sup> (CCCJA, 2021). Goodstein et Petrich (2019), dans une étude qualitative menée auprès de 26 employeurs ayant déjà embauché des personnes judiciairisées, ont constaté que 24 des 26 participants ont identifié la croyance en l'importance de donner une « deuxième chance » comme leur principale motivation (Goodstein et Petrich, 2019).

Les personnes judiciairisées allochtones rencontrent un deuxième obstacle dans leur recherche d'emploi : les préjugés persistants dans la société et chez les employeurs. Ces derniers préfèrent généralement embaucher des personnes sans casier judiciaire (Batastini *et al.*, 2017 ; Petersilia, 2001) pour offrir un environnement de travail sécuritaire à leurs employés et réduire leur responsabilité en matière de risques. En effet, les employeurs considèrent souvent que les personnes judiciairisées représentent un risque pour la sécurité de leurs employés, de leurs clients et parfois de leurs biens (Babchishin *et al.*, 2021).

D'autres facteurs structurels entravent également la (ré)insertion sociale et professionnelle des personnes judiciairisées allochtones, notamment leur sous-scolarisation générale après avoir vécu une période d'incarcération (Fahey *et al.*, 2006 ; Reich, 2017 ; Tircher et Hébert, 2021 ; Western, 2002). Plus de 80 % des nouveaux admis dans des prisons québécoises en 2018-2019 ont signalé avoir une scolarité de niveau d'études secondaire ou primaire seulement (Tircher et Hébert, 2021). De plus, ces personnes ont souvent une expérience et des qualifications professionnelles limitées, représentant un autre obstacle majeur (Fahey *et al.*, 2006 ; Reich, 2017 ; Western, 2002). Dans un sondage mené par la *Safer Foundation* de Chicago, le manque d'expérience et de qualifications professionnelles était la principale barrière à l'emploi selon les personnes judiciairisées interrogées (Fahey *et al.*, 2006). Enfin, la prévalence plus élevée de problèmes de santé mentale et de troubles de consommation dans la population judiciairisée par rapport à la population générale, bien qu'indirectement liée à l'emploi, fait également partie des obstacles personnels pouvant nuire à la recherche d'emploi (Fahey *et al.*, 2006 ; Goodstein et Petrich, 2019).

Au-delà de ces obstacles à l'emploi pour les personnes judiciairisées allochtones, la recherche sur le sujet émet aussi certaines recommandations pour faciliter la (ré)insertion en emploi de ces personnes. Tout d'abord, renforcer les lois relatives à la discrimination en emploi au Canada pour améliorer les débouchés professionnels est proposé par Babchishin et ses collaborateurs (2021). Une autre recommandation consiste à faire des antécédents criminels un statut spécial ne pouvant faire l'objet de discrimination, et l'inclure dans la Charte des droits et libertés du Canada

---

<sup>3</sup> Il apparaît important de rappeler qu'il ne s'agit pas d'un sondage permettant de contraster la perception des employeurs quant à l'embauche de personnes autochtones ou allochtones judiciairisées. La description des répondants ne permet pas non plus de savoir si certains de ces employeurs sont Autochtones.

(Babchishin *et al.*, 2021 ; Flake, 2014). Plusieurs pays dans le monde ont déjà appuyé des projets de loi qui interdisent aux employeurs de poser la question de la présence ou non d'antécédents judiciaires, et ce surtout quand l'emploi n'implique aucun contact avec des populations vulnérables (Gubernick, 2017 ; Babchishin *et al.*, 2021 ; Von Bergen et Bressler, 2016). C'est notamment le cas des États-Unis, où plusieurs États ont adopté des politiques de type « Ban-the-box »<sup>4</sup> qui évitent aux personnes judiciairisées d'être discriminées d'emblée sur la base de leur casier judiciaire quand elles déposent leur candidature pour un nouvel emploi (Flake, 2014 ; Gubernick, 2017 ; Von Bergen et Bressler, 2016). Ces politiques ne visent pas à limiter la portée des enquêtes effectuées par les employeurs, mais plutôt à contrôler le « timing » de ces enquêtes, en permettant une vérification d'antécédents judiciaires uniquement après une première entrevue avec un candidat, comme le souligne Flake (2014).

En résumé, pour favoriser la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées, de nombreuses études et rapports de recherche recommandent d'atténuer les effets négatifs de la présence d'un casier judiciaire (Babchishin *et al.*, 2021 ; Flake, 2014 ; Naylor *et al.*, 2008). Au Québec, une étude souligne que les critères permettant d'évaluer le lien entre les antécédents judiciaires et l'emploi nécessitent d'être davantage explicités et encadrés (CCCJA, 2017).

---

<sup>4</sup> Notons que certains États ont adopté des législations qui découlent du mouvement « Ban the Box », telle que « The Fair Chance Act » à New-York (adoptée en 2015).

### **3. La (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes autochtones judiciairisées**

Seulement vingt-quatre (24) textes des quatre-vingt-dix (90) textes recensés ont abordé la question de l'emploi pour les personnes autochtones, dont une dizaine sont des études empiriques, tandis que les autres sont des documents émanant des Services correctionnels, les ministères canadiens et québécois ou par les autorités australiennes en matière d'insertion en emploi des peuples autochtones. Bien que les résultats présentés ici soient fragmentaires, ils témoignent du manque de ressources allouées pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des Autochtones judiciairisés au Canada, au Québec et en Australie. Comme les données disponibles ne permettent pas de broser un portrait global de la situation concernant l'employabilité des hommes autochtones judiciairisés, la prochaine section se concentrera sur les obstacles et les facilitateurs à l'emploi pour les personnes autochtones judiciairisées (hommes et femmes).

#### ***3.1 Obstacles et facilitateurs à la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes autochtones judiciairisées***

Les contraintes à la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes autochtones judiciairisées peuvent être divisées en deux grandes catégories : les contraintes structurelles et individuelles. Parmi les contraintes structurelles, plusieurs études font ressortir le manque d'opportunités d'emploi au sein des communautés autochtones (Barbeau-Le-Duc, 2018 ; Borland et Hunter, 2000 ; Gilbert et Wilson, 2009 ; Tubex *et al.*, 2020). Une étude menée auprès de 24 personnes au Québec (15 hommes et 9 femmes, soit des intervenant.es, des acteurs sociojudiciaires ou des « membres d'une communauté atikamekw ») soutient que les personnes libérées des institutions carcérales peinent à s'insérer dans la sphère professionnelle (Barbeau-Le-Duc, 2018). Le manque d'opportunités de travail au sein d'une communauté autochtone, conjugué au manque d'accès à un véhicule, peut entraîner l'absence d'opportunités d'emploi ou la perte d'un emploi en raison des conflits d'horaire liés au transport (Wodahl et Freng, 2017). Dans certaines communautés autochtones, les informations sur le passé délictuel se propagent rapidement, ce qui peut rendre difficile pour les hommes autochtones judiciairisés de trouver un emploi au sein de leur communauté après leur libération d'une institution carcérale.

Par ailleurs, les difficultés d'insertion socioprofessionnelle peuvent être liées aux types d'emplois occupés ou accessibles. En effet, certaines offres d'emploi exigent une absence de casier judiciaire ou des tests de dépistage de drogues, ce qui peut être un obstacle pour ceux qui ont des antécédents judiciaires ou des problèmes de consommation (Drake, 2003 ; Ellington, 2022 ; Wodahl et Freng, 2017). De plus, les pratiques de vérification de la présence d'un casier judiciaire peuvent affecter de manière disproportionnée les personnes autochtones, étant donné leur surreprésentation dans le système pénal en général (Naylor et Heydon, 2022).

Si certains sont davantage confrontés à ces contraintes structurelles (ex. manque d'opportunités d'emplois au sein de leur communauté ; incompréhension de l'employeur face à certaines démarches), pour d'autres, ce sont plutôt des caractéristiques personnelles qui entravent leurs démarches d'emploi (p. ex. : non-respect des règles au travail ou difficulté à accepter l'autorité ; attentes trop élevées par rapport à ce que le milieu de travail peut offrir) (Ellington, 2022). Les Autochtones judiciairisés peuvent aussi faire face à de la discrimination raciale et à la discrimination à l'égard des personnes judiciairisées en général, ce qui peut rendre difficile leur recherche d'emploi (Baldry *et al.*, 2018 ; Borland et Hunter, 2000 ; Ellington, 2022 ; Tubex *et al.*, 2020). En effet, les employeurs peuvent être réticents à embaucher des personnes ayant des antécédents judiciaires, ce qui peut aggraver la situation (Graffam *et al.*, 2008 ; Landreville, 2004). Cette discrimination est également ressentie par les femmes maories de la Nouvelle-Zélande qui ont participé à l'étude de Kale (2020). Selon cette étude, les femmes autochtones judiciairisées n'approcheraient pas certaines personnes ou entreprises, de peur d'être rejetées en raison de leur casier judiciaire (Kale, 2020). D'autres études précisent que les personnes autochtones judiciairisées vivent des pressions externes pour se trouver un emploi (p. ex. par le système, par leurs pairs). L'étude de Kale (2020) souligne par ailleurs que ces pressions ont pour effet de faire diminuer leur espoir et leur motivation à se trouver un emploi à la suite d'une incarcération. Ce manque de motivation peut même mener les personnes autochtones judiciairisées à se tourner vers des moyens illicites pour répondre à leurs besoins financiers.

En plus des contraintes structurelles et individuelles, plusieurs auteurs mettent en lumière le fait que les employeurs allochtones n'ont pas toujours une approche culturellement sécuritaire avec les personnes autochtones judiciairisées (AXTRA, 2019 ; Doyle-Bedwell, 2008 ; Ellington, 2022 ; Tubex *et al.*, 2020). Il ressort de l'étude d'Ellington (2022), menée auprès de 14 hommes autochtones de retour en collectivité après une incarcération au Canada, qu'il existe un manque de compréhension des employeurs allochtones au sujet de leur démarche de guérison. Par exemple, un répondant de cette étude mentionne avoir été contraint de refuser de participer à une activité culturelle et spirituelle puisqu'il ne pouvait pas manquer une journée de travail. Selon son employeur, cette journée ne pouvait pas être considérée comme un congé de maladie et devait être prise comme un congé « sans solde » (Ellington, 2022). Considérant toutes ces barrières à l'emploi, il n'est pas surprenant de constater que les hommes autochtones judiciairisés participent moins au marché du travail, comparativement à leurs homologues non autochtones. Une étude quantitative canadienne étudiant le profil d'employabilité des personnes judiciairisées (Babchishin *et al.*, 2021) établit en effet que le fait d'être un homme autochtone est associé à une plus faible probabilité de participation au marché du travail.

Malgré ces barrières à l’insertion socioprofessionnelle, certaines recherches mettent en évidence des éléments facilitant l’insertion socioprofessionnelle des personnes autochtones judiciairisées (Gilbert et Wilson, 2009 ; Heckbert et Turkington, 2001 ; Willis et Moore, 2008). Selon l’étude de Heckbert et Turkington (2001) portant sur les facteurs associés à la réinsertion sociale des hommes autochtones judiciairisés, la famille (82 %) et les amis (72 %) ont un impact positif sur la réinsertion sociale. En effet, ces personnes dépendent de leur réseau familial et amical pour trouver du travail (Gilbert et Wilson, 2009). En Australie, deux études soulignent également l’importance de liens positifs avec les employeurs pour favoriser la (ré)insertion socioprofessionnelle des travailleurs autochtones judiciairisés (Giles *et al.*, 2015 ; Willis et Moore, 2008).

Il est donc crucial de maintenir les liens entre les personnes autochtones judiciairisées et leur entourage familial et professionnel afin de favoriser leur (ré)insertion en emploi. Au Canada, la plupart des recommandations émises pour favoriser la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes autochtones judiciairisées insistent également sur l’importance des liens avec la communauté et la nécessité pour les services correctionnels de travailler et de développer des programmes avec des personnes-ressources au sein des communautés autochtones (CRCA-TNQ, 2022 ; Heckbert et Turkington, 2001).

#### **4. Le point de vue des acteurs impliqués dans la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées et/ou autochtones**

Des études ont exploré la perspective des acteurs impliqués dans la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées. Le premier groupe d'acteurs est celui des personnes judiciairisées elles-mêmes. Poupart et Strimelle (2004) ont réalisé une étude qualitative basée sur des récits de vie, qui a inclus des personnes sous la tutelle des services correctionnels ainsi que d'autres ayant terminé une peine d'emprisonnement. Selon les participants, la (ré)insertion dans la société nécessite de « se trouver au plus vite du travail » (Poupart et Strimelle, 2004, p.111). L'emploi est considéré comme une source de revenu, mais aussi comme un moyen de (re)trouver une place dans la société, de se forger une nouvelle identité de citoyen et de diminuer l'effet du stigmate pénal (Bennett, 2018 ; Poupart et Strimelle, 2004). Pour certains, l'obtention d'un emploi est également un moyen de rester occupé, d'éviter de commettre de nouveaux délits, de rencontrer des personnes ayant des habitudes de vie « prosociales » et de regagner confiance en eux (Heckbert et Turkington, 2001 ; Poupart et Strimelle, 2004).

Malgré cette vision plutôt consensuelle de la valeur et de l'importance du travail, Poupart et Strimelle (2004) ont identifié des différences entre les individus en fonction de leurs trajectoires socioprofessionnelles. De fait, pour les participants de l'étude qui avaient connu de longues périodes d'incarcération, donc fortement institutionnalisées, le processus de (ré)affiliation s'est avéré plus difficile notamment sur le plan de l'emploi. Le travail répondant surtout à un besoin de se conformer et d'éviter un retour en prison, ils étaient de ce fait plus « à risque », prêts à occuper des emplois précaires et subalternes ou à se retrouver au chômage (Drake, 2003 ; Poupart et Strimelle, 2004). Les résultats de Poupart et Strimelle (2004) ont également mis en lumière l'importance des ressources et du capital professionnel, relationnel et éducationnel, accessibles avant, pendant et après l'incarcération. En effet, les participants ayant une bonne éducation, des relations positives avec leur famille ou des expériences professionnelles pertinentes ont rapporté une (ré)insertion en emploi plus facile malgré le stigmate du casier judiciaire. Ces résultats sont cohérents avec ceux de Drake (2003), dans son étude qualitative auprès d'ex-détenus autochtones et non autochtones et d'intervenants dans le domaine de la réinsertion sociale des personnes judiciairisées. Pour les deux groupes, autochtones et non autochtones, une faible scolarisation représentait un obstacle majeur dans leur recherche d'emploi. De plus, les ex-détenus interrogés dans le cadre de cette étude rapportaient des difficultés d'accès à l'éducation, que ce soit pour des raisons monétaires ou en raison de leur casier judiciaire (Drake, 2003).

Les études sur la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées ont examiné également la perspective des employeurs, mettant en évidence l'importance du délit commis par la personne judiciairisée pour décider de son embauche (Atherton et Buck, 2021 ; Atkin et Armstrong, 2011 ; CCCJA, 2017 ; Cerda *et al.*, 2014 ; Varghese *et al.*, 2010). Au Québec, un sondage Léger effectué en 2021 auprès de 500 personnes rapporte que les trois quarts des décisionnaires (73%) déclarent que leur décision d'embaucher une personne judiciairisée peut être influencée par l'infraction commise (mineure ou sévère) (CCCJA, 2021). Selon une autre étude, les employeurs sont souvent réticents à engager des personnes ayant commis des crimes graves tels que le terrorisme, les crimes sexuels ou les meurtres, qui sont considérés comme les plus à risque de discrimination sur le marché de l'emploi (Atherton et Buck, 2021). De plus, certains employeurs rencontrent des difficultés administratives pour engager des personnes ayant commis des crimes graves comme les incendies criminels, car leur entreprise ne peut pas trouver d'assureur (Atherton et Buck, 2021). Dans cette même étude, les employeurs expriment également des craintes liées au stigmatisme pénal attaché à ces personnes, qui pourrait affecter leur réputation s'ils les engagent. Enfin, la capacité de gérer les « risques » associés à l'embauche de personnes judiciairisées et le type de crime commis représentent deux facteurs importants dans la décision d'engager ou non ces personnes (Atherton et Buck, 2021 ; Griffith et Young, 2017).

Outre les aspects mentionnés précédemment, les employeurs rencontrés dans diverses études sur la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées ont souligné l'impact de leurs croyances personnelles sur leur décision d'embauche (Atherton et Buck, 2021 ; Griffith et Young, 2017 ; Graffam *et al.*, 2008). Par exemple, Griffith et Young (2017) ont constaté, dans une étude qualitative réalisée auprès de 18 professionnels des ressources humaines œuvrant dans cinq états américains qui ont adopté des politiques d'élimination de la question sur le casier judiciaire dans les formulaires d'embauche, que les valeurs et l'importance accordées au passé criminel par les employeurs exercent une influence sur la décision d'embaucher ou non une personne avec un casier judiciaire. De même, Atherton et Buck (2021) ont observé que, pour plusieurs participants, des motivations d'ordre personnel ont joué un rôle significatif dans leur décision d'embaucher des personnes judiciairisées. Les valeurs personnelles des employeurs, ainsi que leurs expériences personnelles et professionnelles passées, notamment en lien avec le système carcéral ou l'exclusion en emploi, ont suscité un désir accru de justice sociale et un désir d'offrir une deuxième chance aux personnes judiciairisées (Atherton et Buck, 2021).

Les études portant sur le point de vue des acteurs impliqués dans la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes autochtones judiciairisées ne sont pas légion. Une seule étude, menée en Australie par Naylor et Hayden (2022), a recueilli le point de vue de professionnels de

la réinsertion sociale et d'employeurs potentiels de personnes autochtones judiciarisées. Selon les répondants des deux groupes, les vérifications d'antécédents criminels sont perçues comme un aspect spécifique d'une recherche de renseignements beaucoup plus large et ne suffisent pas pour bien connaître le candidat. Les auteurs recommandent de mettre en place des stratégies pour rechercher les antécédents généraux et de considérer l'avis d'informateurs-clés, tels que les Aînés, qui évoluent au sein des communautés autochtones. Pour les employeurs et professionnels rencontrés par Naylor et Hayden (2022), il est également important de comprendre les antécédents criminels des candidats dans le contexte de la vie dans les communautés autochtones.

Les professionnels de la réinsertion sociale mentionnent que l'obligation de vérifier les antécédents criminels des candidats constitue un obstacle majeur au recrutement de personnes autochtones judiciarisées (Naylor et Hayden, 2022). Pour les employeurs, il s'agit seulement d'une vérification de routine incluse dans une recherche plus large pour mieux connaître l'individu. Toutefois, les professionnels signalent le risque d'auto-exclusion des candidats autochtones judiciarisés, qui peuvent penser que leurs antécédents criminels les excluent d'emblée d'une opportunité d'emploi pour laquelle une vérification d'antécédents criminels doit être menée, ce qui les amène à ne pas postuler.



## **5. Initiatives institutionnelles et pratiques prometteuses en communauté pour une (ré)insertion socioprofessionnelle réussie**

Actuellement, peu d'initiatives visant à (ré)insérer socialement et professionnellement les personnes autochtones judiciairisées ont fait l'objet d'une évaluation de leur efficacité. Cette section se concentrera donc sur les initiatives institutionnelles et les pratiques prometteuses plutôt que sur les meilleures pratiques. Tout d'abord, certaines initiatives destinées aux personnes judiciairisées allochtones seront présentées, puis celles visant directement les personnes autochtones judiciairisées, bien que peu nombreuses.

### ***5.1. Initiatives institutionnelles et pratiques prometteuses visant les personnes judiciairisées allochtones***

Plusieurs pays ont développé des initiatives pour améliorer l'employabilité des personnes judiciairisées allochtones en réduisant l'impact de leur casier judiciaire sur leur recherche et leur maintien en emploi. Par exemple, certaines législations, comme la loi du travail turque (*Turkish Labour Law*, art.30), obligent les entreprises de plus de 50 employés à inclure un nombre spécifique de personnes judiciairisées, sous peine d'amende. Les fonds collectés par cette mesure sont utilisés pour financer des programmes de réhabilitation et de formation pour les détenus. En Finlande, les prisons ouvertes offrent aux détenus qui approchent la fin de leur peine l'opportunité d'effectuer des travaux civils rémunérés, ce qui a démontré des résultats positifs (CCCJA, 2017). En Espagne, les casiers judiciaires sont radiés automatiquement après une période donnée (6 mois pour les infractions mineures et jusqu'à 5 ans pour les infractions graves), ce qui empêche les employeurs de poser des questions sur les condamnations antérieures et facilite l'insertion des personnes judiciairisées sur le marché du travail (Jacobs et Larrauri, 2015). Aux États-Unis, certaines politiques « Ban-the-box » ont été mises en place pour éliminer la question sur les antécédents judiciaires dans les formulaires de candidature ou à différentes étapes du processus d'embauche (Gubernick, 2017 ; Herring et Smith, 2022 ; Von Bergen et Bressler, 2016).

Au Canada, des programmes correctionnels existent pour favoriser l'employabilité des personnes judiciairisées. Par exemple, Service correctionnel Canada a rapporté en 2015 que les placements à l'extérieur (PE) et les permissions de sortir préparatoires à la libération conditionnelle (PSPLC) ont significativement réduit le taux de chômage des hommes autochtones après leur remise en liberté. De plus, les avantages en termes d'emploi augmentent avec le nombre de placements à l'extérieur effectués pendant leur incarcération (SCC, 2015). Cependant, ces initiatives ne sont pas spécifiques aux hommes autochtones judiciairisés et visent d'abord la réinsertion sociale globale et non nécessairement la (ré)insertion en emploi. Le Programme national des compétences relatives à l'employabilité (PNCE) est un autre exemple, qui vise quant à lui : « à aider les délinquants à

développer les compétences, les attitudes et les comportements de base qui augmentent leur employabilité et augmentent leurs chances d'obtenir et de conserver un emploi dans la collectivité (p. ex., l'aptitude à communiquer, la capacité de résoudre des problèmes, la gestion de l'information, etc.) » (Service correctionnel Canada - SCC, 2010). Ce programme s'adresse aux personnes incarcérées présentant des besoins importants en matière d'employabilité et qui occupent un emploi ou poursuivent des études en établissement pendant leur incarcération (SCC, 2010).

Au Québec, il existe également des Services d'aide à l'emploi spécifiques aux personnes judiciairisées, financés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Des organismes offrent ainsi de l'accompagnement et des méthodes dynamiques de recherche d'emploi à la clientèle judiciairisée et ils doivent répondre à des objectifs d'insertion et de maintien en emploi fixés par le ministère. Ces services d'aide à l'emploi sont également offerts dans les établissements de détention des Services correctionnels du Québec (CCCJA, 2014). Ces initiatives découlent d'une entente entre le ministère de la Sécurité publique (MSP) et le MESS concernant les interventions des services publics d'emplois offerts aux personnes sous la responsabilité des services correctionnels du MSP (CCCJA, 2014).

Soulignons que les études ayant été menées dans des contextes non-autochtones pourraient ne pas donner les mêmes effets ou être perçues de la même manière en contextes autochtones. Par exemple, les politiques de radiation automatique des casiers judiciaires après une certaine période pourraient possiblement être bénéfiques pour les hommes autochtones résidant en milieu urbain, mais pourrait toutefois entrer en contradiction avec les politiques internes adoptées par certaines communautés autochtones au Québec qui exigent le bannissement des personnes ayant été reconnues coupables de certains crimes, tels que les délits sexuels, les délits liés à la vente de drogues, ou encore la distribution de drogues.

### ***5.2 Initiatives institutionnelles et pratiques prometteuses visant les personnes autochtones***

Le Québec a également mis en place des initiatives pour faciliter l'emploi chez les Autochtones, bien que ces initiatives ne soient pas spécifiques aux personnes judiciairisées. Le Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuit (PAIPNI) est une telle initiative qui cible les personnes autochtones ainsi que les entreprises ayant des besoins en matière de main-d'œuvre. Ce programme vise à permettre aux personnes autochtones d'acquérir une première expérience de travail significative, à encourager les employeurs à embaucher des personnes autochtones en offrant une aide financière et à favoriser leur maintien en emploi en incitant les personnes autochtones à soumettre leur candidature pour des postes vacants (Gouvernement du Québec, 2023).

Dans son ouvrage intitulé : « L’insertion sociale et professionnelle des travailleurs autochtones : les pistes claires pour contribuer concrètement et efficacement », Deschênes (2022) propose un modèle d’intervention, qui repose sur des données de recherche sur le terrain. Elle s’inspire d’initiatives et de pratiques gagnantes partagées par des collaborateurs de différentes organisations des secteurs de l’exploitation des ressources naturelles. Ce modèle a été coconstruit avec des conseillers et directeurs de la CDRHPNQ et il repose sur des principes de base et des stratégies qui peuvent être mises en place en fonction des rôles de chaque secteur d’emploi.

Le modèle d’intervention de Deschênes (2022) est constitué de quatre sections, à savoir la planification, la sécurisation culturelle, la formation et l’accompagnement. Pour planifier adéquatement la (ré)insertion socioprofessionnelle des travailleurs autochtones, deux principes de base doivent être suivis : 1) prévoir des interventions avant, pendant et après l’embauche du travailleur autochtone et 2) prévoir des ajustements et des adaptations dans leur cheminement. Afin d’assurer la sécurisation culturelle des travailleurs autochtones, le modèle propose le développement de compétences culturelles et interculturelles dans les organisations, le soutien des dirigeants des organisations, la mise en place d’un « espace culturel », une communication appropriée et efficace ainsi que des attitudes telles que la patience, l’indulgence, l’ouverture, l’écoute, la tolérance et l’équité culturelle.

Quant à l’accompagnement des travailleurs autochtones, il est important, selon ce modèle, que les organisations investissent dans : des ressources matérielles, financières et humaines; qu’elles planifient et coordonnent leur entrée en emploi; qu’elles impliquent les familles élargies et les communautés autochtones; qu’elles mettent en place un plan de progression avec des objectifs clairs et concis; qu’elles effectuent des suivis nombreux et réguliers et enfin, qu’elles utilisent des outils d’accompagnement adaptés aux cultures et aux profils des travailleurs. Enfin, pour bien former les travailleurs autochtones, il est essentiel de : mettre en place des manières personnalisées d’atteindre des résultats ; de tenir compte des particularités de l’apprentissage chez les travailleurs autochtones; de connaître les obstacles à l’apprentissage et les moyens de les contourner, et enfin, créer un climat de confiance qui favorise l’apprentissage.

La compréhension des éléments culturels, familiaux et linguistiques, ainsi que la compréhension des valeurs, des éléments caractéristiques des cultures autochtones et de leur représentation du travail et de la vie sont identifiés comme les facteurs de réussite du modèle d’intervention de Deschênes (2022). L’auteure souligne également l’importance de connaître les barrières auxquelles les travailleurs autochtones sont confrontés avant, pendant et après leur embauche, afin de favoriser une (ré)insertion en emploi réussie. Cette connaissance permet une meilleure compréhension mutuelle, une plus grande ouverture et un respect mutuel (Deschênes, 2022, p.121).

Bien que les quatre dimensions du modèle devraient être mises en œuvre idéalement, il est peu réaliste, selon l'auteure, d'y arriver à court et à moyen terme pour toutes les organisations. Par conséquent, celles-ci sont invitées à choisir quelques stratégies ou interventions dans chaque secteur du modèle, en fonction de leurs rôles dans le secteur (Deschênes, 2022).

### ***5.3 Initiatives institutionnelles et pratiques prometteuses visant les personnes autochtones judiciarisées***

Au cours des dernières années, de nombreuses initiatives institutionnelles ont été mises en place pour favoriser la (ré)insertion sociale des personnes autochtones judiciarisées, notamment à la suite de commissions d'enquête telles que la Commission de vérité et réconciliation (2015), l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019) et la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec (2019). Suivant notamment la tenue de la Commission de vérité et réconciliation (2015), certaines initiatives ont été conduites par les Services correctionnels canadiens et leurs partenaires, comme les Services parajudiciaires autochtones du Québec (SPAQ), en vue d'améliorer la sécurisation culturelle dans les programmes de (ré)insertion visant les personnes autochtones. Par exemple, les SPAQ ont récemment signé une entente avec des maisons de transition allochtones au sein desquelles des conseillers autochtones les aideront dans l'adaptation culturellement sécuritaire de leurs services (2022). De plus, le Centre résidentiel communautaire Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec (CRC-ATNQ) a créé un nouveau programme spécifique pour les hommes autochtones judiciarisés nommé : « Projet Horizon », qui se concentre sur l'implication des communautés autochtones et leur compréhension des défis de la réinsertion sociale (CRC-ATNQ, 2022). Le Projet Horizon prévoit le développement de partenariats avec les collectivités autochtones et les ressources de la MRC d'Abitibi dans quatre sphères d'activités : la scolarisation, l'employabilité, l'intervention clinique adaptée et les activités culturelles adaptées (CRC-ATNQ, 2022). Au Québec, des établissements tels que le CRC *Kapatakan Gilles Jourdain* et le Centre de guérison Waseskun (un pavillon de ressourcement à sécurité minimale jouant également le rôle de maison de transition) sont exclusivement dédiés aux personnes autochtones judiciarisées. On retrouve également d'autres CRC au Canada dédiés aux personnes autochtones judiciarisées, tels que le *Anderson lodge healing center* ou le *Circle of healing lodge* en Colombie-Britannique.

Les services correctionnels canadiens ont aussi mis en place des initiatives et des pratiques novatrices pour adapter leurs services aux cultures des personnes autochtones et/ou faciliter la (ré)insertion en emploi de celles judiciarisées. Par exemple, les hommes autochtones incarcérés dans les pénitenciers fédéraux ont accès aux programmes qui s'inscrivent dans le *Modèle de programme correctionnel intégré pour délinquants autochtones* (MPCIA), qui répondent à leurs

besoins particuliers. Les programmes du MPCIA comportent une cérémonie hebdomadaire, proposent de la documentation adaptée aux cultures autochtones et prévoient la participation d'Aînés à au moins la moitié des séances des programmes (SCC, 2021). Ces programmes visent à aider les détenus autochtones à reprendre contact avec leur culture et à adopter un mode de vie prosocial conforme aux valeurs autochtones (SCC, 2021). Des programmes similaires existent dans les pénitenciers canadiens pour les personnes Inuit et pour les femmes autochtones. Dans certains établissements fédéraux, on retrouve également les Sentiers autochtones, qui offrent un cheminement de guérison en établissement pour les personnes autochtones qui démontrent un engagement à suivre un mode de vie axé sur la guérison (SCC, 2019). Il s'agit donc d'initiatives de guérison intensives dirigées par des Aîné.es autochtones et qui favorisent un meilleur accès aux cérémonies et une capacité accrue de suivre un cheminement de guérison plus conforme aux valeurs et croyances autochtones (SCC, 2019). En outre, le Programme de contributions pour la réinsertion sociale des délinquants autochtones (PCRSDA), initié par les Services correctionnels du Canada, permet aux organismes autochtones et à but non lucratif d'obtenir du financement pour mettre en place des initiatives de (ré)insertion sociale des personnes autochtones judiciairisées.

Les programmes présentés précédemment, ainsi que d'autres initiatives à travers le Canada pour les hommes autochtones judiciairisés, ne comportent pas tous de volets explicites liés à l'insertion en emploi. Le tableau 1 ci-dessous regroupe les quelques initiatives et programmes spécifiquement axés sur l'employabilité des personnes autochtones judiciairisées au Canada et dans le monde.

**Tableau 1. Initiatives et programmes spécifiquement axés sur l'employabilité des personnes autochtones judiciairisées au Canada et dans le monde**

Nom du programme ou de l'initiative	Pays	Description
Yalagan Indigenous Corporation	Australie	<p>Cette initiative vise à soutenir le développement social et économique des communautés autochtones. Cette société offre des programmes de formation et d'éducation de qualité aux Aborigènes judiciairisés; agit comme une ressource pour la communauté et les parties prenantes dans les domaines de l'éducation, de la formation, de l'emploi, du logement et de l'aide sociale pour les membres de la communauté. La Société propose également des programmes de formation et de développement dans les établissements pénitentiaires.</p> <p>Sources : <a href="https://yalagangroup.com/yalagan-indigenous-corporation/">https://yalagangroup.com/yalagan-indigenous-corporation/</a> <a href="https://www.abc.net.au/news/2022-02-05/yalagan-group-helping-ex-indigenous-prisoners-get-work/100806072">https://www.abc.net.au/news/2022-02-05/yalagan-group-helping-ex-indigenous-prisoners-get-work/100806072</a></p>
Centre de services en matière de formation professionnelle et d'emploi, géré par CORCAN	Saskatchewan, Edmonton, et d'autres villes au Canada	<p>L'objectif de ces Centres, développé en partenariat avec le SCC et géré par CORCAN (un organisme de service spécial du SCC), est d'améliorer les interventions en matière d'emploi et d'employabilité destinées aux délinquants autochtones sous responsabilité fédérale ayant obtenu un placement à l'extérieur ou faisant l'objet d'une surveillance dans la collectivité.</p> <p>L'atelier industriel en milieu communautaire, offert dans plusieurs villes canadiennes dont Edmonton et Saskatoon, vise ainsi à augmenter les possibilités</p>

		<p>pour les délinquants autochtones d'acquérir des compétences dans divers domaines de la construction.</p> <p>Les ateliers industriels en milieu communautaire de CORCAN existent dans d'autres provinces canadiennes. Au cours de l'année 2018-2019, les services de CORCAN ont aidé 2 632 délinquants (autochtones et non autochtones) à se trouver un emploi dans la collectivité. 14 100 certificats de formation professionnelle ont été délivrés à des détenus en 2017-2018, dont 28 % ont été obtenus par des délinquants autochtones.</p> <p>Les services de CORCAN sont offerts durant la période d'incarcération des délinquants et durant leur période de surveillance dans la collectivité. CORCAN offre des services de soutien à l'emploi, une préparation à l'emploi, une formation continue axée sur des compétences et des possibilités d'emploi de transition. Pour les délinquants autochtones, CORCAN travaille en partenariat avec des collectivités afin de permettre à ces derniers d'acquérir des compétences en charpenterie-menuiserie et en construction, ce qui servira notamment à construire des installations modulaires dans les collectivités autochtones.</p> <p>Sources : <a href="https://www.canada.ca/fr/service-correctionnel/nouvelles/2018/06/ouverture-de-latelier-industriel-en-milieu-communautaire-de-saskatoon-a-lappui-de-lemploi-des-delinquants-autochtones.html">https://www.canada.ca/fr/service-correctionnel/nouvelles/2018/06/ouverture-de-latelier-industriel-en-milieu-communautaire-de-saskatoon-a-lappui-de-lemploi-des-delinquants-autochtones.html</a></p> <p><a href="https://www.newswire.ca/fr/news-releases/ouverture-de-l-atelier-industriel-en-milieu-communautaire-d-edmonton-a-l-appui-de-l-emploi-des-delinquants-autochtones-891760882.html">https://www.newswire.ca/fr/news-releases/ouverture-de-l-atelier-industriel-en-milieu-communautaire-d-edmonton-a-l-appui-de-l-emploi-des-delinquants-autochtones-891760882.html</a></p> <p><a href="https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/002005-index-fr.shtml">https://www.csc-scc.gc.ca/corcan/002005-index-fr.shtml</a></p>
Projet Favoriser une réinsertion sociale réussie	Bande d'Osoyoos – Oliver (Colombie-Britannique, Canada)	<p>Ce projet de réinsertion sociale offre un soutien aux délinquants autochtones incarcérés au Centre correctionnel d'Okanagan, avant leur remise en liberté, et qui se poursuit ensuite par un soutien communautaire en réadaptation comprenant l'acquisition de connaissances traditionnelles, la prise en compte des traumatismes, l'emploi et d'autres services pertinents.</p> <p>Source : <a href="https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/cntrng-crm/crrctns/cmmnt-crrctns-nttv-prjcts-fr.aspx">https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/cntrng-crm/crrctns/cmmnt-crrctns-nttv-prjcts-fr.aspx</a></p>
Projet Coming Home to Stay: A Reintegration Support Program for Federal and Provincial Offenders	Régina, Saskatchewan, Canada	<p>Ce projet de réinsertion sociale des délinquants autochtones offre des services intensifs dans les domaines suivants : santé mentale; accès aux ressources culturelles; regroupement familial; formation, perfectionnement des compétences et accès à l'éducation; accès au logement.</p> <p>Source : <a href="https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/cntrng-crm/crrctns/cmmnt-crrctns-nttv-prjcts-fr.aspx">https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/cntrng-crm/crrctns/cmmnt-crrctns-nttv-prjcts-fr.aspx</a></p>
Indigenous Reintegration Project	Sik-Ooh-Kotoki Friendship Centre – Lethbridge (Alberta, Canada)	<p>Ce projet de réinsertion sociale des délinquants autochtones se concentre sur le logement, l'emploi, l'éducation tout en offrant un soutien culturel et social, en particulier à ceux qui sont aux prises avec des besoins complexes, notamment les troubles causés par l'alcoolisation fœtale.</p> <p>Source : <a href="https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/cntrng-crm/crrctns/cmmnt-crrctns-nttv-prjcts-fr.aspx">https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/cntrng-crm/crrctns/cmmnt-crrctns-nttv-prjcts-fr.aspx</a></p>
Circle of Eagles Lodge Society Pre-employment (COELS PEP)	Colombie-Britannique, Canada	<p>COELS Pep est un programme de l'organisme Circle of Eagles lodge Society qui a été mis sur pied en 2008. Il s'adresse aux autochtones âgés de 18 à 65 ans qui vivent des obstacles en lien avec le retour sur le marché du travail ou le retour aux études, dû à différentes problématiques (handicap, longue peine d'incarcération, pauvreté, consommation de substances, déplacement de leur communauté d'origine). Basé sur la culture autochtone, il vise à préparer les participants à retourner sur le marché du travail à l'aide de différentes formations, de possibilités de certification, de bénévolat et de la création d'un plan de formation à l'emploi ou de développement de carrière.</p> <p>Sources : <a href="https://www.reinsertion.chaire.ulaval.ca/observatoire?title=&amp;tid=33&amp;field_population_visee_target_id=38&amp;term_node_tid_depth=All">https://www.reinsertion.chaire.ulaval.ca/observatoire?title=&amp;tid=33&amp;field_population_visee_target_id=38&amp;term_node_tid_depth=All</a>  <a href="https://www.circleofeagles.com/coels-pep/">https://www.circleofeagles.com/coels-pep/</a></p>

Au-delà de ces quelques programmes gouvernementaux, des adaptations et pratiques à plus petite échelle existent également pour adapter les services aux cultures autochtones, qu'on pense notamment à la présence de membres des collectivités autochtones, le plus souvent des Aînés, dans les établissements de détention canadien et québécois (Gouvernement du Québec, 2023 ; SCC, 2021 ; Vacheret et al., 2022). En outre, certains programmes qui ne sont pas spécifiquement destinés aux personnes autochtones ont été adaptés culturellement pour répondre à leurs besoins (SCC, 2021 ; Vacheret et al., 2022).



## 6. Constats et limites des études recensées

Les travaux présentés amènent à tirer des constats de deux ordres, soit des constats de types méthodologiques et des constats axés sur le contenu des études. Sur le plan méthodologique, on constate qu'il existe deux objets de recherche dans la littérature sur la (ré)insertion socioprofessionnelle. D'un côté, plusieurs travaux et rapports de recherche ont étudié la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes autochtones en général, non judiciairisées. Ces travaux permettent de mieux comprendre les obstacles que rencontrent ces personnes sur le marché de l'emploi et de formuler des recommandations pour favoriser leur embauche par les employeurs, les gouvernements et les organismes d'insertion en emploi. D'un autre côté, la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées en général, donc non autochtones, a aussi fait l'objet de nombreux travaux de recherche offrant des connaissances similaires. On constate toutefois qu'il y a un manque de connaissances sur l'objet central de la présente étude, soit la (ré)insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones judiciairisés, qui se situe à l'intersection des deux objets d'étude susmentionnés.

De plus, sur les quatre-vingt-dix (90) textes recensés, près de la moitié proviennent d'études réalisées à l'étranger, hors du Québec et du Canada. Bien que ces études soient utiles pour mieux comprendre la problématique de la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées et/ou autochtones, il est important de tenir compte des particularités du contexte canadien et québécois, qu'il s'agisse de facteurs démographiques, législatifs ou socioéconomiques. Par ailleurs, la plupart des textes canadiens et québécois sont des rapports de recherche et des documents produits par des institutions et organismes gouvernementaux, tels que les services correctionnels canadien et québécois et concernent principalement des populations institutionnalisées, notamment des personnes incarcérées ou sous surveillance judiciaire en communauté. Ainsi, il existe un manque de connaissances en ce qui concerne la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées, autochtones ou non, à plus long terme, c'est à dire après la fin de leur sentence.

Parmi les cinquante-trois (53) textes canadiens et québécois recensés, vingt-quatre (24) sont des études empiriques ou des rapports de recherche de type quantitatif, quatorze (14) sont des documents gouvernementaux ou d'organismes autochtones présentant des recommandations et des stratégies à adopter, sans toutefois présenter de données empiriques. Seulement onze (11) textes produits au Canada et au Québec reposent sur des données de type qualitatif et trois (3) textes sont basés sur un devis de type mixte. On constate donc un déséquilibre non seulement dans les types de données disponibles sur le sujet de la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes judiciairisées et/ou autochtones, mais aussi dans les points de vue qui sont représentés dans les



données qualitatives. En effet, les études ont surtout pris en compte le point de vue des personnes judiciairisées et/ou autochtones, alors que les points de vue des employeurs et des agents de soutien à l'emploi sont moins connus. De plus, aucune étude à ce jour au Canada et au Québec ne s'est intéressée au point de vue des trois groupes dans la même étude, ce qui rend difficile la triangulation des points de vue pour avoir une vision globale des aspects liés à l'employabilité des hommes autochtones judiciairisés.

Sur le plan des constats en lien avec le contenu des études présentées, les études répertoriées couvrent principalement les obstacles à l'emploi rencontrés par les personnes judiciairisées et/ou autochtones, avec des constats pertinents pour tant au Canada, au Québec qu'à l'étranger. Ces obstacles sont à la fois systémiques et individuels, certains étant spécifiques aux Autochtones (racisme, barrière de la langue, accès à l'éducation) et d'autres aux personnes judiciairisées (casier judiciaire, préjugés selon le type de crime commis). Ces obstacles se combinent et s'accumulent donc chez les personnes autochtones ET judiciairisées, ce qui les désavantage doublement sur le plan de l'employabilité. Cependant, il est à noter que l'on sait très peu de choses sur les facilitateurs à l'emploi pour ces populations, bien qu'on sache que des liens familiaux forts et de bonnes ressources professionnelles, éducationnelles et relationnelles sont des facteurs facilitant l'emploi. Toutefois, aucune étude ne s'est intéressée à ces facilitateurs à l'emploi en prenant en compte à la fois le point de vue des personnes judiciairisées et /ou autochtones, et à la fois celui des employeurs et/ou des agents de soutien à l'emploi.

Enfin, bien que des recommandations et des pistes de solution aient été émises par plusieurs rapports d'enquêtes et de recherche pour améliorer l'insertion en emploi des populations judiciairisées et/ou autochtones, on constate dans la littérature une absence quasi-totale d'évaluation des programmes et initiatives d'insertion à l'emploi. Qu'il s'agisse de programmes d'employabilité en établissement carcéral, de programmes de préparation à l'emploi dans la communauté ou d'initiatives de maintien en emploi dans certaines entreprises, la littérature disponible ne permet pas d'identifier les meilleures pratiques parmi l'ensemble de ces programmes et initiatives.

## 7. Contribution de la présente étude

L'originalité de la recherche proposée se trouve justement dans les constats sur les limites des études précédentes. D'abord, il s'agira de la première étude empirique au Québec portant précisément sur le sujet de la (ré)insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones judiciairisés. Le contexte particulier des différentes nations autochtones et des Inuit judiciairisés au Québec sera donc pris en compte afin de comprendre concrètement leur expérience de (ré)insertion socioprofessionnelle. D'ailleurs, la présente étude utilisera une méthodologie qualitative afin de mettre en valeur le point de vue de trois types d'acteurs différents sur leur expérience par rapport à la (ré)insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones judiciairisés. Effectivement, les hommes autochtones judiciairisés eux-mêmes seront rencontrés, mais aussi les agents de soutien à l'emploi qui les accompagnent ainsi que les employeurs qui les engagent au Québec. La possibilité de trianguler les points de vue à partir de données qualitatives empiriques représente ainsi un deuxième point d'originalité de la présente étude. De plus, l'étude s'intéresse non seulement à la (ré)insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones suivant une période d'incarcération, mais aussi à l'ensemble des expériences en emploi des hommes autochtones qui seront rencontrés. Ceci permettra de pallier le manque de connaissance actuelle sur la (ré)insertion socioprofessionnelle des personnes autochtones judiciairisées sur le long terme, une fois leurs sentences terminées.

Par la suite, l'étude proposée trouve aussi de son originalité dans ses résultats potentiels. Si elle s'intéresse elle aussi aux obstacles à l'emploi pour les hommes autochtones judiciairisés, son originalité se trouve dans les autres dimensions de l'employabilité qu'elle couvre. Du côté des hommes autochtones judiciairisés, l'étude propose de s'intéresser aussi aux facilitateurs à l'emploi, à la place des programmes d'aide en emploi dans la (ré)insertion socioprofessionnelle et aux démarches effectuées par les hommes pour se trouver des emplois. Du côté des employeurs et des agents de soutien à l'emploi, l'étude s'intéresse à leur perception des facilitateurs et des programmes d'aide en emploi, mais surtout à ce qu'ils mettent en place eux-mêmes pour favoriser la (ré)insertion en emploi de leurs clients ou de leurs employés autochtones judiciairisés et à ce qu'ils jugent comme étant des pratiques prometteuses en la matière. De fait, les résultats de l'étude permettront de comparer les différents obstacles à l'emploi avec les facilitateurs selon trois groupes d'acteurs différents pour ensuite trianguler ces aspects de l'employabilité avec les pratiques mises en place ou jugées comme prometteuses par les employeurs et les agents de soutien. À terme, il sera possible d'émettre des recommandations concrètes et applicables à la fois au niveau des politiques publiques et à la fois au niveau du terrain, directement dans les milieux de travail ou les agences d'aide à l'emploi.

## 8. Opérationnalisation des concepts

Les principaux termes au cœur de l'objet d'étude n'étant pas définis d'emblée, il convient de préciser les définitions qui ont été retenues dans le cadre de la présente étude :

### ✓ **Personnes autochtones :**

Au sens de la Loi sur les Indiens du Canada et de la Loi constitutionnelle du Canada (1982), ce concept réfère aux personnes s'identifiant aux peuples autochtones au Canada. Cela comprend les personnes qui s'identifient à titre de membres des Premières Nations, Métis et/ou Inuit. Au Québec, on compte onze nations autochtones.

### ✓ **Premières Nations :**

Au Québec, on retrouve 10 Premières Nations : les Abénakis, les Anishnabe (Algonquins), les Atikamekw, les Eeyou (Cris), les Wendats, les Innus, les Wolastoqiyik (Malécites), les Mi'gmaq, les Kanien'kehà:ka (Mohawks) et les Naskapis. Ces nations sont réparties en 41 communautés dispersées sur l'ensemble du territoire québécois (Gouvernement du Québec, 2023).

### ✓ **Inuit :**

Les Inuit forment la 11e nation autochtone au Québec. Les collectivités Inuit se situent dans le nord du Québec, à partir de la Baie-James (collectivité de Chisasibi), le long de la Baie d'Hudson (collectivités de Kuujuarapik, Umiujaq, Inukjuaq, Puvirnituq, Akulivik, Ivujivik, Salluit et Kangiqsujuaq), ainsi que dans la Baie d'Ungava (collectivités de Quataq, Kangirsuk, Aupaluk, Tasiujaq, Kuujuaq, Kangiqsualujuaq et Killiniq) (Services aux Autochtones Canada, 2022).

### ✓ **(Ré)insertion socioprofessionnelle :**

Dans son étude sur l'insertion sociale et professionnelle des travailleurs autochtones, Deschênes se base sur l'étymologie des concepts d'intégration et d'insertion. Elle souligne que « la notion d'intégration implique l'assimilation et la fusion dans un ensemble uniforme, tandis que l'insertion consiste à introduire une personne dans un groupe ou un ensemble tout en conservant ses particularités » (p.15). La r(é)insertion est comprise ici comme le processus par lequel une personne détenue retourne dans la « communauté » (c'est-à-dire la société, en dehors de la prison) et participe de manière active à la vie sociale et cesse de commettre des infractions. Il s'agit d'un processus dont le résultat est composé de quatre dimensions, soit les dimensions personnelle, sociale, judiciaire et politique ou morale, et qui renvoie à l'ensemble des interventions dirigées auprès des détenus en amont et en aval de leur condamnation (Euvrard, 2021). Plus spécifiquement, la (ré)insertion socioprofessionnelle correspond au retour ou à l'entrée des personnes détenues ou judiciairisées sur le marché de l'emploi, ce qui constitue un facteur de protection crucial contre la récidive délictuelle (Flake, 2014 ; Sheppard et Riccardelli, 2020).

✓ **Personne judiciarisée :**

Tircher et Hébert (2021) définissent les personnes judiciarisées comme étant « toutes les personnes ayant un casier judiciaire ». Ils apportent davantage de précision en adoptant la définition du « casier judiciaire » retenue par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) : « dossier concernant une personne contre laquelle un tribunal a prononcé une condamnation pénale pour une infraction à une loi ou à un règlement » (Tircher et Hébert, 2021, p.1). Le casier judiciaire est donc au cœur même du statut de personne judiciarisée, alors qu'il constitue aussi un frein important à l'emploi chez cette population, comme nous le verrons ci-dessous (Babchishin *et al.*, 2021 ; Reich, 2017 ; Graffam *et al.*, 2008).

## 9. Méthodologie

S'agissant d'une étude qui s'intéresse aux expériences, aux bonnes pratiques ainsi qu'aux défis des principaux acteurs concernés par l'insertion socioprofessionnelle des hommes judiciairisés issus des Premières Nations et Inuit au Québec, la méthodologie qualitative a été privilégiée. Cette méthode de recherche est particulièrement adaptée à l'exploration des univers expérientiels des acteurs sociaux à partir du sens que ces derniers leur donnent (Paillé et Mucchielli, 2012). Il s'agit d'une approche qui permet d'accéder à la réalité des individus et aux contextes sociaux, culturels et structurels qui l'influencent, ce qui ne pourrait être rendu par des données quantitatives (Paillé et Mucchielli, 2012).

### 9.1 Les outils de collecte de données

Deux outils de collectes de données avaient initialement été prévus, soit : 1) les entretiens semi-dirigés et 2) les groupes focalisés. Toutefois, considérant les enjeux sur le plan du recrutement, la majorité des répondants a été rencontrée en entretien individuel et un seul groupe focalisé a eu lieu.

Les entretiens individuels et le groupe focalisé ont été conduits de manière semi-directive. Ainsi, certains thèmes découlant des objectifs ont été introduits, mais ceux-ci ont été explorés en laissant libre-cours aux interviewés. Les thèmes abordés sont, notamment, les démarches ou les actions mises en place en vue de l'insertion socioprofessionnelle, les facteurs ayant facilité l'insertion socioprofessionnelle, les défis rencontrés ainsi que les pistes prometteuses identifiées pour favoriser l'insertion et le maintien sur le marché du travail des hommes autochtones judiciairisés. Les guides d'entretien se trouvent aux annexes 3, 4 et 5. Les interviewés ont pu choisir le français ou l'anglais pour la réalisation de l'entrevue. Celles-ci ont été réalisées en présentiel ou en visioconférence.

### 9.2 Techniques d'échantillonnage

#### *Pour les entretiens avec les hommes autochtones judiciairisés*

Nous avons réalisé des entretiens semi-dirigés auprès d'hommes autochtones judiciairisés. L'échantillon pour les entretiens individuels a été constitué en fonction des critères de diversification interne suivants : la nation, le lieu de résidence (communauté ou milieu urbain), le statut de judiciairisation actuel (incarcéré ou non) et le type d'expérience d'employabilité. Ci-dessous se trouvent les critères d'inclusion qui ont guidé la construction de cet échantillon :

- a) Être un homme autochtone (Première Nation ou Inuit) ;
- b) Avoir déjà été judiciairisé (reconnu coupable d'une infraction criminelle) au Québec ;
- d) Avoir déjà tenté des démarches d'employabilité à la suite de l'incarcération.

### ***Pour les agents de soutien***

Des entretiens individuels semi-dirigés et un groupe focalisé ont été réalisés avec des agents de soutien. Il s'agit de personnes ayant été impliquées dans l'insertion et le maintien en emploi de personnes issues des Premières Nations et des Inuit ayant des antécédents judiciaires. Ces personnes, que ce soient des intervenants en employabilité, des agents de libération conditionnelle, des intervenants au sein de maison de transition ou des conseillers parajudiciaires, interviennent directement auprès de la clientèle autochtone judiciarisée et ont pu nous éclairer sur les difficultés rencontrées pour l'insertion au marché du travail du groupe ciblé par l'étude, ainsi que des besoins en termes de développement de l'employabilité et du maintien en emploi. Les agents de soutien ont également fait état de plusieurs pratiques prometteuses existantes auprès de la clientèle autochtone judiciarisée. Ci-dessous se trouvent les critères d'inclusion qui ont guidé la construction de cet échantillon :

- a) Être une personne impliquée dans l'insertion ou le maintien en emploi ;
- b) Avoir eu, parmi sa clientèle, des hommes autochtones judiciarisés en processus d'insertion professionnelle.

### ***Pour les employeurs***

Considérant les enjeux sur le plan du recrutement et le désir des employeurs rencontrés de demeurer dans l'anonymat, des entretiens individuels semi-dirigés ont été réalisés avec les employeurs. Il s'agit d'employeurs ou ex-employeurs qui ont fait l'expérience d'une embauche d'un homme autochtone judiciarisé. L'échantillon a été constitué en fonction des critères de diversification interne suivants : employeur autochtone ou non autochtone ; secteur d'emploi ; entreprise en communauté autochtone ou en milieu urbain. Les employeurs rencontrés ont pu exprimer leur point de vue face à l'embauche de cette clientèle (intégration), leur employabilité (préparation pour le marché du travail) et leur maintien en emploi.

## **9.3 Le recrutement des participants et le déroulement des entretiens**

Le recrutement des hommes autochtones, des agents de soutien et des employeurs s'est d'abord fait par l'entremise des réseaux de contacts des partenaires à l'étude, soit la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL), la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQL), le Regroupement des centres d'amitié autochtones de Québec (RCAAQ) et l'administration régionale Kativik (partenaire inuit). Il faut néanmoins souligner que le recrutement des hommes autochtones a été grandement favorisé par le ministère de la Sécurité publique du Québec, qui a partagé les affiches de recrutement à tous leurs agents de soutien en milieux correctionnels. Nous avons aussi communiqué avec plus de 35 organismes communautaires offrant des services aux peuples autochtones, toutes les compagnies minières au

Québec, plusieurs compagnies dans le domaine de la construction ainsi que plusieurs conseils de bande. Des courriels et des appels ont également été effectués dans 15 organismes en éducation ou en employabilité (ex. AXTRA, Ivirtivik, Carrefours jeunesse-emploi, Centres de services en emploi et en formation, KRG Nunavik, YMCA, etc.). Afin de maximiser l'atteinte des objectifs, nous avons aussi diffusé un appel à recrutement via les réseaux sociaux, tels que Facebook et LinkedIn, à l'aide du même texte de recrutement envoyé aux organismes.

En ce qui concerne l'échantillon d'hommes autochtones judiciairisés, il était initialement prévu que les répondants soient répartis de manière égale parmi les quatre nations suivantes : Atikamekw, Innue, Eeyou/Crie et Inuit<sup>5</sup>. Toutefois, la nation innue est surreprésentée dans l'échantillon (voir la section sur les portraits sociodémographiques pour plus de détails). En contrepartie, nous avons initialement prévu de rencontrer 10 hommes autochtones, mais nous avons finalement réussi à faire des entretiens individuels avec 18 hommes.

En ce qui concerne les agents de soutien, nous avons initialement prévu de faire deux (2) groupes focalisés avec les agents de soutien, mais nous avons finalement réalisé un (1) groupe focalisé ainsi que huit (8) entrevues individuelles.

En ce qui concerne le recrutement des employeurs, cela fut également assez difficile. Cela peut s'expliquer notamment par le fait que certains d'entre eux craignent d'être identifiés par la recherche, malgré nos efforts pour les rassurer quant à la confidentialité des données. Certains employeurs du secteur minier ont également mentionné, de manière informelle, ne pas souhaiter communiquer de l'information sur le recrutement de personnes judiciairisées, puisque leurs pratiques pourraient les placer dans des situations délicates (ex. pratiques qui contournent parfois les obligations légales). Nous avons initialement prévu de faire deux (2) groupes focalisés avec les employeurs, mais nous avons finalement réalisé six (6) entretiens individuels.

Le recrutement en contexte inuit – que ce soit pour les entretiens avec les hommes, les agents de soutien ou les employeurs – a été particulièrement ardu. De multiples relances ont été faites aux organisations et entreprises inuit, sans succès. Nous avons notamment fait deux séjours au Nunavik (Kuujuuaq, Puvirnituk) et fait des appels et envoyé des courriels dans plus de 120 organismes. Les secteurs qui ont été interpellés, que ce soit en personne, par courriel ou par téléphone, sont les suivants :

Secteur	Communautés inuit contactées
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Kuujuuaq, Inukjuak
Services d'hébergement et de restauration	Kuujuuaq, Ivujivik, Puvirnituk

<sup>5</sup> Les Autochtones appartenant à ces nations se retrouvent proportionnellement plus représentés dans les services correctionnels québécois par rapport aux autres nations.

Tourisme	Kuujjuaq
Secteur des arts, des spectacles et des loisirs	Kuujjuaq, Inukjuak
Soins de santé et assistance sociale	Kuujjuaq, Kangiqsualujjuaq, Tasiujaq, Aupaluk, Kangirsuk, Quaqtac, Kangiqsujuaq, Ivujivik, Salluit, Akulivik, Puvirnituc, Inukjuak, Umiujaq et Kuujjuarapik
Construction	Toutes les communautés
Services de l'administration publique	Kuujjuaq, Kangiqsualujjuaq, Tasiujaq, Aupaluk, Kangirsuk, Quaqtac, Kangiqsujuaq, Ivujivik, Salluit, Akulivik, Puvirnituc, Inukjuak, Umiujaq, Kuujjuarapik
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	Kuujjuaq, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Kangirsuk, Quaqtac, Salluit, Akulivik, Puvirnituc, Inukjuak, Kuujjuarapik
Services publics	Toutes les communautés
Commerce de détail	Akulivik, Kangiqsujuaq, Inukjuak
Réparation et entretien	Kuujjuaq
Transport	Inukjuak
Secteur minier	Toutes les mines au Nunavik

En ce qui concerne les employeurs en contexte inuit, plusieurs n'ont pas retourné les appels ou ont refusé de participer pour diverses raisons. Par exemple, certains nous ont référé à l'administration centrale des services, d'autres ont mentionné craindre que les entretiens ne soient pas confidentiels et ne souhaitent pas que l'entreprise puisse être identifiée. D'autres ont mentionné qu'ils n'ont jamais embauché d'hommes inuit judiciairisés, donc ne pouvaient participer à l'étude. Certains employeurs ont également mentionné qu'ils n'avaient pas le temps (ex. à Kangiqsualujjuaq, deux employeurs œuvrant dans le secteur des loisirs ne pouvaient répondre puisque l'aréna du village venait de subir un incendie). D'autres circonstances ont également pu affecter le recrutement de participants au Nunavik, notamment les feux de forêt qui ont mené à plusieurs évacuations (été 2023); les épidémies de tuberculose dans 6 communautés.

Les entretiens réalisés se sont déroulés soit 1) en ligne, via une plateforme virtuelle telle que Teams ou Zoom ; 2) en personne, dans les locaux de l'Université Laval ou encore, au sein d'organismes communautaires.

#### 9.4 Analyse et interprétation des données

Le contenu des entretiens individuels et du groupe focalisé a été enregistré sur bande audio et retranscrit de manière à respecter les propos des participants de l'étude. La méthode d'analyse privilégiée est de nature inductive (Deslauriers et Kérisit, 1997). Plus spécifiquement, le traitement des données s'est effectué en *quatre étapes*, dont la première est une lecture préliminaire de l'ensemble du matériel. Par la suite, le matériel a été découpé en unité de sens. À l'étape trois, la catégorisation et la classification des éléments qui ont un même sens ont permis de mettre en



évidence les convergences et les divergences qui découlent des propos recueillis (codification). Enfin, à la quatrième étape (interprétation), les différentes catégorisations ont été mises en lien avec les repères théoriques privilégiés afin de répondre aux objectifs de la recherche.

## 10. Résultats descriptifs

Avant d'en arriver à l'analyse de notre étude portant sur les barrières et les facilitateurs post-carcéraux des hommes autochtones judiciairisés qui souhaitent s'insérer ou maintenir un emploi, il est apparu essentiel de faire le portrait général des répondants afin de contextualiser les discours. La présente section fait d'abord un portrait sociodémographique, judiciaire, scolaire et professionnel des hommes autochtones rencontrés, en incluant des informations sur leur vécu pré-carcéral, carcéral, et post-carcéral. Puis, nous présentons les données sociodémographiques des employeurs, et, enfin, les données concernant les employeurs.

### 10.1 Portrait sociodémographique et judiciaire des hommes autochtones

#### 10.1.1 Données quantitatives

Dans le cadre de la présente étude, 18 hommes autochtones judiciairisés ont été rencontrés pour des entretiens individuels portant sur leur expérience sur le marché de l'emploi au fil de leur vie. Ces hommes proviennent des nations Atikamekw (n=1), Innue (n=9), Inuit (n=2) et Mi'gmaq (n=4), et deux d'entre eux ont une double nationalité autochtone, soit Anishnabe et Eeyou (Crie) pour le premier, puis Innu et Atikamekw pour le deuxième. Le répondant le plus jeune est âgé de 20 ans et le plus vieux de 66 ans, pour une moyenne d'âge totale de 40 ans.

Parmi les 18 répondants que nous avons interviewés, seuls quatre (4) résident actuellement dans des communautés autochtones, tandis que les autres ont établi leur domicile en milieu urbain (ou résidaient en milieu urbain avant leur incarcération actuelle). La majorité des hommes autochtones rencontrés ont connu une vie marquée par l'instabilité résidentielle, caractérisée par des déménagements fréquents et des allers-retours entre la ville, leur communauté d'origine ou d'autres communautés autochtones. L'instabilité résidentielle est une variable sociodémographique importante qui caractérise l'échantillon des hommes autochtones et qui a un impact important sur leur situation en matière d'emploi. Parmi les raisons de ces nombreux déménagements, on retrouve notamment les séjours en détention dans des régions éloignées de leur lieu de résidence, les ruptures amoureuses et le besoin de retrouver leur famille ou leurs proches.

Lorsqu'on examine le parcours sociojudiciaire des hommes autochtones judiciairisés, on se rend vite compte de l'importance des problèmes de consommation et de leur lien avec les délits commis. Parmi les 18 répondants, 17 ont reconnu être aux prises avec des problèmes de consommation d'alcool, de drogue, ou les deux, des problèmes souvent enracinés dans leur adolescence, voire leur enfance. En outre, sept (7) des hommes rencontrés ont des antécédents de délinquance juvénile ou

de troubles de comportement. La plupart d'entre eux admettent avoir été sous l'influence de substances lorsqu'ils ont commis leurs délits.

Les types de délits commis par les répondants présentent des similitudes. En effet, la plupart d'entre eux ont été impliqués dans des voies de fait simples, armées ou avec lésions, ainsi que dans des vols simples ou qualifiés. Néanmoins, il est à noter que trois (3) individus ont été condamnés pour homicides involontaires, un (1) a été reconnu coupable d'incendie criminel en contexte de violence conjugale, un (1) a choisi de ne pas discuter de ses antécédents criminels, et un (1) a commis des délits de nature sexuelle.

En ce qui concerne les peines, tous les hommes interrogés ont connu au moins une période d'incarcération. Parmi les 18 répondants, 15 ont fait l'expérience de deux (2) incarcérations ou plus, tandis que 11 ont cumulé trois (3) incarcérations ou plus. Les trois hommes n'ayant connu qu'une seule période d'incarcération ont été condamnés pour homicides involontaires ou incendie criminel, recevant ainsi des peines plus longues et purgées dans des pénitenciers plutôt que dans des prisons provinciales.

Au moment de l'entretien, 12 des 18 hommes rencontrés (soit 66%) se trouvaient encore en détention, que ce soit en tant que prévenus ou pour purger leur peine. Parmi les six (6) hommes en liberté, quatre (4) ont purgé leur dernière peine de détention il y a plusieurs années, soit entre sept (7) et 38 ans, alors que les deux derniers hommes de l'échantillon étaient en liberté depuis deux (2) ans pour l'un et quelques mois pour l'autre. Bien qu'il soit difficile d'obtenir une durée moyenne précise des peines de détention purgées par les hommes autochtones de notre échantillon, il importe de souligner certaines différences observables entre leurs parcours judiciaires. La plupart d'entre eux ont été confrontés à de multiples peines de courte durée, souvent de quelques mois, principalement dans des prisons provinciales. Pour huit (8) d'entre eux, cette succession de courtes peines a précédé leur condamnation à des peines de détention fédérale, d'une durée de deux (2) ans ou plus. Cependant, il est à noter que certains hommes n'ont jamais purgé de peines fédérales jusqu'à présent (n=10), tandis que d'autres (n=3) n'ont connu que des peines fédérales. Dans ce dernier cas, les trois hommes condamnés à des peines de détention fédérale n'ont pas été incarcérés à d'autres reprises, et il s'est écoulé plus de 18 ans depuis la fin de leur peine pour deux d'entre eux.

Tableau 1. Profil sociojudiciaire des hommes autochtones

Nation	Répondants	Âge	Lieu de résidence actuel/avant présente incarcération	Problèmes de consommation	Types de délits	Nombre de peines de détention	Situation au moment de l'entretien
<b>Atikamekw</b>	Antoine	25	Milieu urbain	Oui	Voies de fait armés	2	Libre
<b>Innu</b>	Lenny	66	Communauté	Oui	Homicide involontaire	1	Libre
	Alexis	20	Communauté	Oui	Voies de fait simple et armé	4	Détention
	Sam	33	Communauté	Oui	Voies de fait et agression armée	Plusieurs sur 15 ans	Détention
	Dave	42	Milieu urbain	Oui	Incendie criminel	1	Libre
	Jimmy	53	Communauté	Oui	Homicide involontaire et voie de fait	3	Libre
	Yanick	46	Milieu urbain	Oui	Voies de fait et menace de mort	5	Détention
	Luke	20	Milieu urbain	Oui	Vols qualifiés, voies de fait, fraude et recel	2	Détention
	Bruce	30	Milieu urbain	Oui	Voies de fait simple et avec lésion	8 ou 9	Détention
	Matciw	40	Milieu urbain	Oui	Délits sexuels	3-4	Libre
<b>Inuit</b>	Mike	27	Milieu urbain	Oui	Vols qualifiés et voies de fait	2	Détention
	Phil	33	Milieu urbain	Inconnu	Inconnu	5	Détention
<b>Mi'gmaq</b>	Clyde	57	Milieu urbain	Oui	Vols	+ de 20	Détention
	Roger	54	Milieu urbain	Oui	Vols qualifiés et introduction par effraction	9 ou 10	Détention
	Hugo	50	Milieu urbain	Oui	Fraude, voie de fait et vols à l'étalage	2	Détention
	Marcel	53	Milieu urbain	Oui	Vols et vente de drogue	+ de 10	Détention
<b>Double-Nation</b>	Laurent	65	Non spécifié	Oui	Vols qualifiés et voies de fait	+ de 20	Détention
	Stéphan	60	Communauté	Oui	Homicide involontaire	1	Libre

### 10.1.2 Données qualitatives

Les données quantitatives offrent une vue d'ensemble sur certaines caractéristiques sociojudiciaires des hommes rencontrés dans le cadre de la présente étude. Cependant, c'est avant tout à travers leurs récits que nous pouvons puiser la meilleure source d'informations concernant leur contexte de vie avant leur première incarcération. Les récits des hommes autochtones rencontrés, qui relatent leur contexte social et les conditions de vie difficiles dont ils ont fait l'expérience dans leur passé, permettent notamment de constater le cumul des effets et des dommages causés par l'histoire coloniale. Les récits des hommes rencontrés rendent compte de trajectoires d'enfance et d'adolescence complexes, jalonnés de défis et de problématiques qui ont façonné leur cheminement de vie. À cet égard, plusieurs hommes soulignent les traumatismes qui

ont traversé les générations familiales, alors que d'autres abordent les impacts négatifs de l'intervention précoce de l'État dans leur vie.

Lors des entretiens, certains hommes ont par exemple révélé avoir été victimes d'agressions sexuelles (n=4) et physiques de la part de personnes en position d'autorité ou ont vécu des placements ou des adoptions tôt dans leur vie. La violence psychologique, physique ou les abus sexuels vécus dans l'enfance par certains ont laissé de profondes blessures à l'âge adulte, une atteinte à leur identité qui a occasionné une perte d'estime de soi. Plusieurs hommes ont cherché des échappatoires aux souffrances vécues, parfois par le biais de la consommation précoce de drogues et d'alcool, ou encore à travers des comportements délictueux. Les extraits suivants en témoignent :

*[Je me suis fait agresser à l'église], à 13 ans dans les environs. [...] Il y avait aussi une salle de jeu. C'est là qu'on allait aussi. Ils nous invitaient à faire le tour du tunnel : « qui veut voir ça ? ». C'est là qu'ils nous abusaient. La même chose pour mon frère. À moi ils nous ont amenés une fois dans un chalet pour aller se baigner. Ils en ont profité. [...] À 14 ans j'ai commencé la drogue et la boisson. [...] À 19 ans je suis parti sur la dérape je pense. [...] Je prenais de la drogue. Je prenais des broches et black-out par-dessus black-out. [...] L'agression Oblats... parce que ma mère et mon père ne nous croyaient pas. Il n'y a personne qui nous croyait. On ne pouvait pas aller à la police. Si on allait se confesser on..., même quand j'étais au pénitencier, je leur ai expliqué ça. Ils m'ont dit : « tu es un menteur et une personne extrêmement dangereuse et violente ». À cause des frères que j'accusais. L'école qui nous massacrait et tout. Je pense que c'est ça qui a fait qu'il n'y a personne qui nous croyait. Même mon frère me l'a dit, si je le dirais, personne ne va me croire. Moi aussi je l'ai dit au psychologue et au psychiatre au pénitencier. C'est ça qui m'a bloqué aux libérations conditionnelles parce qu'ils disaient que j'étais un menteur et une personne extrêmement dangereuse. Ils m'ont considéré comme un psychopathe. (Lenny)*

*C'était mon grand cousin qui m'avait fait fumer la première fois. Un joint, il m'avait fait fumer un joint puis je m'en rappelle, j'avais 6 ans. [...] Mais j'avais continué à consommer puis tout le monde avait du pot dans ma famille, tout le monde fumait. Ça veut dire, moi j'en volais! J'en volais à ma grand-mère ou j'en volais à mon père. Puis... J'ai commencé à 7 ans, j'suis rentré pour ça justement au pavillon [centre de réadaptation en protection de la jeunesse]. J'suis rentré pour consommation puis délinquance. [...] D'une façon... j'essayais de fuir ce qu'il s'était passé dans mon passé avant. [...] quand j'étais au pavillon, je me mutilais. [...] Je fuguais tout le temps [...]. Je partais, j'étais soi en encadrement intensif ou soit j'étais en fugue. (Alexis)*

*[...] Ma mère consommait du PCP. [...] Ma mère a toujours été sur le bien-être, elle n'a jamais travaillé. À un moment donné, j'étais tanné de ce mode de vie là. Qu'est-ce que j'ai fait ? J'ai commencé à partir sur la criminalité. [...] Je n'ai pas eu bien des cadeaux quand j'étais jeune. [...] Étant jeune, j'ai commencé la criminalité, voler dans les maisons, faire des vols à l'étalage. J'ai commencé à consommer à l'âge de 16 ans du pot, boire de l'alcool. [...] J'étais révolté. À 14 ans, elle m'a placé en foyer. En famille d'accueil avant, ça n'allait pas bien en ville. Je suis allé au foyer [nom du foyer] de 14 ans à 15 ans. J'étais révolté au centre, ils étaient tannés. Ils m'ont envoyé au centre jeunesse de [nom d'une ville], en milieu fermé. Tout a commencé là, mon calvaire a commencé, parce que j'étais*

*révolté, j'envoyais chier tout le monde. [...] j'ai passé de 14 ans à mes 18 ans en centre jeunesse. [...] la DPJ c'est la même affaire des pensionnats. Ils ont juste viré ça d'une autre façon ni vu ni connu. Ils enlèvent les enfants des Premières Nations et envoient ça au centre jeunesse, c'est la même affaire. (Sam)*

*J'ai été adopté à l'âge de deux mois et demi [...] Ma grand-mère est devenue ma mère. [...] Tous les enfants qui ont été adoptés par cette madame, parce que ma mère avait été adoptée, ce n'était pas sa vraie mère non plus. [...] à l'âge de 6-7 ans, ou 5 ans, j'ai su que ma mère était [celle que je pensais être] ma sœur. En partant, j'ai eu un choc et je m'étais sauvé. [...] Moi à l'époque, ma grand-mère nous battait. [...] Tous les enfants, qui ont été adoptés, on a tous été victimes de violence physique et d'abus sexuels. [...] Ma [vraie] mère a été violée jeune par un membre de cette famille-là, qui était mon grand-père. [...] J'ai grandi dans la violence. C'était une madame pauvre, alors elle faisait mon linge. [...] J'allais à l'école, à la maternelle et j'étais différent des gens dans mon habillement. [...] J'ai vécu tout de suite de l'intimidation, de la violence à l'école. Tu as été à l'école, quand ils disent : « à soir on t'attend ». [...] Je gardais ça pour moi, je ne lui ai jamais raconté [à ma grand-mère], parce que je vivais déjà de la violence à la maison. Quand j'arrivais cinq minutes en retard, c'était une volée. Elle avait une strappe, une peau d'ours d'une bonne épaisseur, et c'était la strappe. [...] J'ai vécu des abus [sexuels] de la part de [nom d'un homme du voisinage]. [...] mon premier vol, je l'ai fait, je pense que j'avais six ans. [...] Je ne sais pas pourquoi, comment, ce qu'il s'est passé dans ma tête pour que je commence. Je suis allé aux toilettes, j'étais à l'école, j'ai levé la main, j'allais aux toilettes et je passais devant la salle de professeur et il y avait des sacoches. Je volais un peu d'argent dans chaque sacoches. Puis je m'étais acheté du linge. [...] J'ai volé jeune pour acheter des amis et avoir la paix. [...] Je cherchais de l'amour, je cherchais à être apprécié. [...] Mais moi dans mon cheminement en grandissant, d'avoir eu des relations avec un homme [agression sexuelle], ça m'a fucké dans mon apprentissage de vie avec les femmes. Je ne savais plus qui j'étais. Parce qu'à un moment donné, tu vieillis, mais tu ne veux pas cette relation-là, mais un moment donné il se passe... tu as quand même... tu as une érection. [...] J'ai grandi avec ça en dedans de moi, je me suis mis à vendre beaucoup de hasch et à en consommer beaucoup. Je suis rendu à 16 ans à peu près 16-18 ans, en tout cas. Ma criminalité a commencé de bonne heure. [...] J'ai eu ma première arrestation, ma première arrestation c'était 18 ans. Un mois après, j'allais avoir 18 ans, alors ils m'ont envoyé dans un centre d'accueil. (Clyde)*

*Quand mes parents se sont séparés, mon coach de hockey m'a abusé et j'ai commencé à fuguer là. [...] La rage des familles d'accueil, de la drogue, [tout ça] vient de l'abus. (Marcel)*

Au-delà des expériences rapportées par les hommes autochtones judiciairisés, ce sont aussi les agents de soutien et employeurs rencontrés qui parlent des profils des hommes, en soulignant les années d'abus et de traumatismes vécus par ces derniers :

*Au niveau du profil type, je n'aime pas ça dire ça, mais oui il y en a quand même un qui se dégage. Il y a quand même souvent un historique de consommation et de traumatisme dans l'enfance (Agente de soutien 6, Karine)*

À l'instar d'autres études, il est possible de constater que les dépendances sont bien souvent l'une des conséquences des mauvais traitements subis dans l'enfance (Brassard et Spielvogel, 2019 ; Ross, 2013). Plusieurs hommes font d'ailleurs un lien entre leurs problématiques de dépendances,

leur enfance difficile, leurs comportements criminels à l'adolescence ou à l'âge adulte. Comme le montrent les extraits suivants :

*[À 22 ans] C'est là que j'ai tué mon père. [...] Homicide involontaire. [...] Je pense que vu que ma mère se faisait battre souvent quand mon père buvait. [...] On se sauvait la nuit des fois à moins 40. On n'avait pas le temps de mettre nos chaussures. On allait chez ma tante [nom de la tante], c'est loin de chez nous. [...] Il perdait la tête comme j'ai perdu la tête moi aussi. Souvent souvent ça arrivait. [...] Je ne sais pas si j'étais en psychose ou en... mais black-out complètement. Je me suis réveillé le lendemain en prison. (Lenny)*

*Mais je vendais de la drogue à 12 ans puis à 14 ans, c'est ça qui est arrivé. Parce que j'étais un fugueur puis je fuguais, il fallait que je mange et il fallait que j'évite les pédophiles [...] J'ai été déféré à la prison des adultes parce que j'étais un fugueur et je fuguais tout le temps. (Marcel)*

En somme, les parcours de vie des hommes autochtones rencontrés sont façonnés par des expériences traumatisantes de placements, de déracinement et d'abus de toutes sortes. Il importe de rappeler que le présent rapport ne vise pas à établir les conditions d'entrée dans la criminalité, ni à faire un portrait exhaustif des réalités pré-carcérales vécues par les répondants. Les hommes autochtones judiciairisés font néanmoins face à plusieurs défis qui découlent de ce passé marqué par des conditions de vie difficiles, un manque de modèles positifs, une perte de fierté envers leur identité autochtone et un besoin de guérir de ces expériences traumatiques intergénérationnelles. Le manque de confiance en soi, le sentiment d'abandon ou de colère, combinées à l'abus de substances pour cacher ou camoufler leur douleur est également au cœur de l'histoire de vie de ces hommes.

## **10.2 Portrait scolaire des hommes autochtones**

En ce qui concerne leur parcours scolaire, on dénote chez les répondants une faible scolarisation généralisée. Parmi les 18 hommes que nous avons rencontrés, seuls 3 ont poursuivi des études de niveau postsecondaire, dont deux ont suivi des programmes techniques au cégep et un a obtenu un diplôme multidisciplinaire de niveau universitaire (baccalauréat). L'homme qui a obtenu son baccalauréat l'avait entrepris pendant une sentence de détention fédérale. En revanche, la majorité des hommes autochtones de l'échantillon, soit 11 sur 18, n'ont pas achevé leur scolarité au niveau du secondaire 5, tandis qu'un (1) homme n'a jamais fréquenté l'école au niveau secondaire. Les raisons qui expliquent cette faible scolarisation chez les hommes autochtones rencontrés sont diversifiées – racisme, manque d'encadrement formel, envie de travailler, échecs répétés - comme en témoignent les extraits suivants :

*J'allais à l'école sporadiquement, j'allais à l'école pour adulte, parce que quand j'allais à l'école à [nom d'une ville], on m'a mis dehors. On m'a suspendu pour un mois. Mon grand-père a dit à mon père, aller lui montrer à chasser dans le bois. C'est ça qu'il va*



*faire, il va tuer quelqu'un à l'école ou il va se faire tuer. [...] Ça ne me tentait pas d'aller à l'école. [...] À cause aussi du racisme. Ils nous traitaient de sauvages, de kawish. (Lenny)*

*J'ai arrêté l'école à 16 ans, dès que je pouvais. [...] J'ai pas de secondaire. Quand j'étais à l'école, c'était au pavillon [centre de réadaptation pour jeunes]. Au pavillon, ils ne forçaient pas. Ils nous donnaient un livre puis ils nous disaient de le lire puis c'était ça. C'est ça que je vais faire pendant toute l'année, lire des livres. J'étais pas vraiment d'école. [Ma dernière année] c'était la sixième année. (Alexis)*

*Depuis l'âge de 16 ans... Non, 15 ans, ça faisait trois fois que je faisais mon secondaire 1, pour dire que je n'étais pas apte pour...l'école. (Dave)*

*Moi j'ai commencé, j'étais un gars qui n'aimait pas l'école. [...] ils m'ont mis au décrochage qu'ils appellent. J'étais à l'école spéciale pour les gars qui n'aimaient pas ... les délinquants qui n'aimaient pas l'école. [...] Moi à 10 ans, j'ai commencé à fuguer jusqu'à 18 ans. Fait que l'école, j'y ai pas été souvent. (Marcel)*

*À partir de secondaire 3, là j'ai lâché l'école et j'ai commencé à travailler dans la construction. (Yanick)*

Malgré cette sous-scolarisation chez la plupart des hommes autochtones rencontrés, certains ont accumulé des formations diverses au cours de leur vie, que ce soit dans leur communauté, en milieu urbain ou pendant leurs séjours en détention. D'ailleurs, avec les contextes sociaux pré-carcéraux difficiles des hommes autochtones et le manque d'accès à l'éducation supérieure dans les communautés, plusieurs des hommes rencontrés (n=10) ont poursuivi et/ou terminé leurs études secondaires ou ont entrepris des études supérieures seulement pendant leurs sentences en détention. Pour plusieurs, le temps passé en détention a donc représenté une opportunité de poursuivre leur parcours académique et donc de mieux se préparer pour leur insertion sur le marché de l'emploi :

*[...] ils m'ont transféré au centre de formation [au pénitencier]. J'ai étudié. [...] J'ai fait mon secondaire 2. (Lenny)*

*Je suis plutôt allé à l'étude. J'ai continué mes études secondaires. C'est ce que j'ai fait pendant mon incarcération au pénitencier. Je suis resté là pendant 16 à 18 mois. (Stéphan)*

*J'ai fait 33 mois, je suis sorti avec des ambitions, parce que déjà ici dans mon 33 mois, j'ai fait secondaire 1 et 2 de maths, en peu de temps. [...] Aujourd'hui, on va parler d'aujourd'hui même, je suis au médium, je n'ai pas accès à l'école. J'ai le droit à l'école par moi-même, mes cahiers, c'est ça que je fais en ce moment. J'ai un professeur qui vient me rendre visite une fois par semaine. (Sam)*

*Après trois ou quatre semaines [que je suis arrivé au pénitencier], j'étais à l'école. Le temps de... parce qu'ils affichaient des emplois qu'ils avaient et quand j'ai vu l'école, j'ai décidé d'aller à l'école. [...] j'ai commencé en 5e année [du primaire]. [...] j'ai fini mon secondaire 3, secondaire 4 en mathématique (Jimmy)*

*À ma première sentence fédérale, c'est là que j'ai complété mes études [...]. J'ai tout fait [de secondaire 3 à 5]. (Roger)*



Pour les hommes autochtones de l'échantillon qui ont fait des études post-secondaires, on retrouve deux grands domaines de formation. D'abord, ceux qui ont commencé ou obtenu des diplômes d'études professionnelles l'ont fait principalement pour des métiers du domaine de la construction (soudage, arpentage, opérateur de machinerie lourde, maçonnerie). De même, deux hommes autochtones rencontrés possèdent leur carte de la Commission de la construction du Québec (CCQ). Ensuite, les hommes autochtones qui ont suivi des études de niveau collégial ou universitaire ont tous fait leur formation dans le domaine des sciences sociales, et plus spécifiquement dans des disciplines pratiques (éducation spécialisée, toxicomanie, intervention psychosociale, psychologie).

**Tableau 2. Profil scolaire des hommes autochtones**

Nation	Répondants	Âge	Scolarité	Domaines de formation post-secondaire
<b>Atikamekw</b>	Antoine	25	Secondaire non terminé	Aucun
<b>Innu</b>	Lenny	66	Cégep	Intervention sociale + Formation SOPFEU
	Alexis	20	6 <sup>e</sup> année du primaire	Aucun
	Sam	33	Secondaire 2	Domaine de la construction (non terminé) + plusieurs formations en détention (signaleur routier, santé et sécurité au travail, etc.)
	Dave	42	Secondaire 1	Aucun
	Lauréat	53	Secondaire 3 + DEP	Domaine de la construction et boucherie
	Yanick	46	Secondaire 3	Aucun
	Luke	20	Secondaire 2	Aucun
	Bruce	30	Secondaire 5	Domaine de la construction (formation non terminée)
	Matciw	40	Secondaire 3	Démarrage d'entreprise
<b>Inuit</b>	Mike	27	Secondaire 5	Aucun
	Phil	33	Secondaire 3	Aucun
<b>Mi'gmaq</b>	Clyde	57	Secondaire 3	Domaine de la construction
	Roger	54	Secondaire 5	Domaine de la construction (formation non terminée)
	Hugo	50	Cégep	Horticulture
	Marcel	53	Secondaire 1	Intervention sociale
<b>Double-Nation</b>	Laurent	65	Secondaire 3	Domaine de la construction
	Stéphan	60	BAC Multi	Domaine de la construction + Intervention sociale

### 10.3 Portrait des expériences en emploi des hommes autochtones au cours de la vie

#### 10.3.1 Expériences pré-carcérales

Sur le plan de l'emploi, la majorité des hommes autochtones rencontrés avait déjà des expériences de travail avant leur première incarcération. En effet, seulement quatre (4) hommes sur 18 n'avaient pas d'expérience de travail avant leur première sentence de détention, et plusieurs ont décroché de l'école pour entrer sur le marché du travail (avant même leur troisième secondaire

pour certains). La plupart des expériences de travail pré-carcérales des hommes autochtones rencontrés étaient des emplois au salaire minimum ou qui ne demandaient pas de qualifications ou de connaissances particulières, comme des emplois de vendeur, de tonte de pelouse, de commis d'entrepôt ou d'aide-cuisinier. Parmi les hommes autochtones rencontrés, trois (3) ayant grandi dans leur communauté ont occupé des emplois plus spécialisés pour lesquels ils ont reçu une formation. Ces premiers emplois temporaires et les formations offertes répondaient alors à des besoins de la communauté ou de la région. Il est notamment question d'emploi de garde forestier, de pompier forestier (SOPFEU) et de bûcheron dans le cadre de la construction de barrage hydroélectrique. Deux des dix-sept hommes rencontrés ont quant à eux fondé leur propre entreprise avant leur première peine de détention, un dans le domaine de la restauration et l'autre dans le domaine de la construction.

En ce qui concerne le lieu des emplois occupés par les hommes autochtones rencontrés avant leur première incarcération, la plupart ont travaillé pour la première fois dans leur communauté. Seulement cinq (5) hommes sur 18 ont occupé des emplois uniquement en ville au cours de leur vie, et ce sont presque tous des hommes qui sont nés en ville (n=4).

### **10.3.2 Expériences carcérales**

Pour les hommes autochtones rencontrés, l'emploi occupe une place ambiguë en détention. En effet, les règles des établissements correctionnels empêchent certains hommes d'occuper un travail pendant leur incarcération. Notamment, les hommes rencontrés rapportent que les prévenus et les hommes détenus dans des prisons de sécurité moyenne et maximum ne peuvent pas occuper d'emploi. Aussi, l'accès au travail semble être plus difficile dans les prisons provinciales, et plusieurs hommes autochtones parmi ceux rencontrés ne semblaient pas très bien connaître les procédures pour pouvoir occuper un emploi une fois dans une prison ou un pénitencier à sécurité minimale :

*Aujourd'hui, on va parler d'aujourd'hui même, je suis au médium, [...] je n'ai pas accès à la job. Je n'ai pas accès aux AA. Je n'ai pas accès aux programmes. (Sam)*

*Disons qu'au provincial, il n'y a pas beaucoup d'aide. Si tu vas au fédéral, tu vas avoir plus d'aide pour travailler, après ils vont te préparer. Tu vas aller dans les maisons et tu peux travailler pareil dans le jour et tu reviens coucher là le soir. Ils te préparent. Tu ne vois pas ça, au provincial, tu n'as pas d'aide. [...] il n'y a pas de programme. [...] Au provincial, il n'y a pas grand ouvrage. On ne travaille pas ben ben au provincial. [...] Disons qu'à Sept-Îles, ils commencent un peu, mais il y a pas grand chose. Il y a juste le minimum, si tu n'es pas au minimum, dans le médium ou le maximum, tu ne travailles pas. [...] Il n'y a rien à faire. C'est ça, tu es jugé en partant en prison. Si tu n'es pas au minimum, tu ne peux pas travailler. [...] Tu sors de là, tu n'as pas de logement, tu as plus rien, plus de téléphone. [...] Quand tu sors, tu es déjà mindé [à ne pas travailler]. (Laurent)*

*Si je peux travailler ici [en prison], je vais travailler, mais je ne sais pas où exactement. Ici, il n'y a pas beaucoup de place pour travailler. Il n'y en a pas beaucoup. Ils ont arrêté à cause de la COVID, je pense. [...] En prison, il n'y a personne [pour m'aider à travailler quand je vais sortir non plus]. (Mike)*

*Il n'y a pas grand-chose d'ouvert, à part pour les sentenciés, aller faire la cuisine ou des affaires de même, mais je ne suis pas sentencié, [je suis prévenu]. Je fais des allers-retours dans le ring. Le temps est long. (Hugo)*

Les sentences de courte durée en milieu carcéral provincial ne favoriseraient pas non plus l'accès à des emplois en détention :

*Moi quand j'y suis allé [en prison], il n'y avait pas vraiment ça. Moi je suis rentré et je suis ressorti, je suis ressorti encore et je ne travaillais pas. Moi je n'ai pas fait grand temps non plus. (Antoine)*

*Oui, au minimum ici à Sept-Îles, c'est obligatoire de travailler. Tu dois attendre ton tour, mais oui. Tu dois rester assez longtemps comme je vous dit. Si tu restes deux mois, tu ne travailleras pas, mais si tu restes un an, oui tu vas travailler. (Laurent)*

Certains hommes auraient également souhaité s'inscrire à des formations professionnelles, mais n'ont pu le faire en raison de leur manque de scolarisation :

*[...] quand j'ai été au pén, [...] j'avais une agente et elle m'a expliqué ce que je pouvais faire dans mon incarcération, si je voulais apprendre un métier, c'est là que j'ai dit oui. Fait que, je me suis orienté vers un briqueteur, pour travailler dans la brique. J'ai commencé, on m'a changé de prison et j'ai commencé à faire mon cours. Mais ce qu'elle ne m'avait pas dit, c'est que ça prenait un secondaire 3 pour faire ce cours, mais je ne l'avais pas. [...] Oui, fait que quand on m'a dit ça, « tu ne peux pas faire ton cours de brique ». J'ai dit voyons dont : « vous venez de me transférer de prison pour que je fasse mon cours de brique, mais tu as oublié de me dire que ça me prend des études ». Je n'étais pas au courant. (Roger)*

Malgré ces difficultés d'accès au travail en détention, la plupart des hommes autochtones rencontrés (n=12) ont effectué de multiples peines d'incarcération et ont donc occupé au moins un emploi ou ont eu accès à au moins une formation spécialisée en milieu carcéral. Parmi les types d'emplois occupés, on retrouve notamment le travail à la buanderie, dans les cuisines, au gymnase à l'entretien des bâtiments et dans les ateliers. Certains hommes expliquent que l'accès à l'emploi lors d'une détention fédérale (deux ans ou plus) est plus facile comparativement à la détention provinciale, puisqu'il s'agit d'une activité quasi obligatoire :

*Quand tu es au fédéral, tu n'as pas le choix de travailler. C'est une obligation [...] Ou d'aller à l'école, oui. Il faut que tu fasses quelque chose. [...] Puis comme, tu sais c'est toujours mieux de travailler en prison, de s'occuper que d'attendre et de ne rien faire. [...] j'ai pris maçon parce que c'est le cours qui se donnait là-bas, mais ce n'étais pas vraiment ça que je voulais faire. [...] J'ai travaillé dans les cuisines, dans une boucherie, j'ai travaillé dans une buanderie, j'ai même été opérateur de machine pour des grosses machines industrielles dans les buanderies. (Roger)*

*Oui, ah oui, j'ai travaillé [au pénitencier]. [...] j'ai travaillé aussi aux industries, à faire des pantalons, des t-shirts, des caleçons. [...] [les emplois] étaient affichés. Après ça, on faisait une feuille, c'est pas une feuille, une requête comme quoi on voulait travailler-là, on envoyait cette requête-là, il fallait que ton CS4 signe. (Jimmy)*

*Même en prison au fédéral tu es obligé de travailler. Tu ne peux pas rester dans ta cellule puis de ne rien faire, tu as des conséquences. Parce que la vie... Ils essaient d'apprendre aussi le mode de la vie. Dans la vie, il faut que tu dormes, que tu travailles. (Roger)*

Par ailleurs, certaines expériences professionnelles et formations obtenues en détention ont ouvert des portes à quelques-uns de ces hommes autochtones, leur permettant d'obtenir un emploi à l'extérieur de l'établissement carcéral. À titre d'exemple, l'un d'entre eux a travaillé au sein de l'imprimerie pendant sa période d'incarcération, ce qui lui a par la suite valu deux emplois dans des imprimeries après avoir purgé sa peine.

### **10.3.3 Caractéristiques des emplois occupés au cours de leur vie**

En moyenne, les hommes autochtones rencontrés ont occupé six (6) emplois différents au cours de leur vie, bien que cinq (5) hommes aient cumulé plus d'une dizaine d'emplois différents. Tous les participants ont travaillé dans au moins deux secteurs d'emploi, alors que plusieurs d'entre eux ont changé de secteur plus de trois (3) fois. L'ensemble des secteurs d'emploi dans lesquels les participants ont travaillé apparaissent dans le tableau 3. Il est toutefois intéressant de noter que certains secteurs d'emploi reviennent à de multiples reprises, indiquant qu'il s'agit de secteurs propices à l'emploi des hommes autochtones judiciairisés, et ce pour diverses raisons (secteurs de travail spécifiques aux régions éloignées, absence de vérification des antécédents judiciaires, employeur lui-même judiciairisé, etc.). Notamment, huit (8) hommes autochtones parmi les dix-huit (18) rencontrés ont occupé des emplois dans le secteur de la restauration au cours de leur vie et le même nombre d'hommes ont occupé des emplois dans le secteur de la construction. Les secteurs du paysagement, des transports et de la foresterie reviennent aussi souvent dans les parcours d'emploi des hommes autochtones rencontrés.

Pour ce qui est du lieu des emplois, 10 des hommes autochtones rencontrés ont occupé des emplois autant en ville qu'en communauté dans leur parcours professionnel. Aucun des participants n'a travaillé uniquement en communauté, alors que 6 d'entre eux ont occupé des emplois uniquement en ville. Bien qu'il soit difficile de retracer précisément les mouvements de tous les hommes autochtones rencontrés, on constate que la majorité d'entre eux ont des parcours instables, passant de leur communauté à la ville et vice-versa à de multiples reprises au cours de leur vie.

Les moyens utilisés par les hommes autochtones rencontrés pour se trouver un emploi sont aussi intéressants. En effet, sur les 18 hommes rencontrés, 8 disent avoir trouvé la majorité ou l'ensemble de leurs emplois par l'entremise de contacts familiaux ou amicaux, ou en raison de leur bonne

réputation au sein de leur communauté. Certains hommes expliquent même que dans les communautés, le fait d'être membre de la famille de personnes bien vues ou qui occupent des postes dans les conseils de bande leur a permis d'obtenir des emplois facilement pendant tout leur parcours en emploi.

Aussi, quelques hommes rencontrés ont eu recours à des agences de placement et des programmes d'aide en employabilité (n=3), ou encore au conseil de bande de leur communauté pour obtenir certains de leurs emplois. Comme mentionné précédemment, deux (2) hommes autochtones ont décidé de fonder leur propre entreprise plutôt que d'aller travailler pour quelqu'un d'autre. En ce qui concerne les candidatures ponctuelles et autonomes à l'aide d'un curriculum vitae, ce sont six (6) hommes autochtones qui ont déjà utilisé ce moyen pour se trouver en emploi au cours de leur vie. De plus, il est intéressant de noter que certains hommes qui obtiennent des libérations conditionnelles ou qui ont des peines de probation ont comme condition légale de chercher et de se trouver un emploi. L'un des participants à l'étude a d'ailleurs occupé en majorité des emplois trouvés avec l'aide des agents des services correctionnels, pendant des périodes de sa vie où il était en maison de transition.

En ce qui concerne la durée des emplois occupés par les participants, il est difficile d'établir une moyenne précise. Effectivement, les souvenirs des hommes autochtones rencontrés sont parfois confus et le plus souvent chargés de traumatismes, d'aller-retours en détention et de périodes de consommation intensives. Il est toutefois possible d'utiliser des catégories de durée de quelques semaines pour les durées d'emploi les plus courtes à plusieurs années pour les plus longues. La durée moyenne des emplois occupés par les participants semble être de quelques mois, et deux hommes autochtones parmi ceux rencontrés ont occupé le même emploi pendant plusieurs années. Il est donc possible de constater qu'à l'image de leurs trajectoires judiciaires composées majoritairement de multiples courtes périodes de détention, les hommes autochtones rencontrés accumulent aussi les emplois de courte durée, qu'ils occupent entre chacune de leur sentence de détention. Les périodes de détention ne représentent toutefois pas le seul facteur pouvant expliquer l'accumulation des emplois de courte durée. Considérant les secteurs d'emplois qui reviennent le plus souvent chez les hommes autochtones rencontrés, on peut constater que plusieurs d'entre eux impliquent des emplois saisonniers (ex. paysagement, métiers en construction, foresterie, certains emplois en transport). Ainsi, les hommes peuvent occuper un emploi pendant quelques semaines, voire quelques mois, mais ils doivent ensuite demander leur chômage ou se trouver un nouvel emploi. L'instabilité résidentielle est aussi un facteur qui peut expliquer la courte durée des emplois occupés par les hommes autochtones rencontrés.

Tableau 3. Profil en emploi des hommes autochtones, au cours de la vie

Nation	Répondant	Âge	Nombre d'emplois	Domaines d'emplois	Lieu des emplois	Durée moyenne des emplois	Statut actuel
<b>Atikamekw</b>	Antoine	25	2	Restauration ; construction	Communauté et villes	Quelques mois	Sans emploi
<b>Innu</b>	Lenny	66	+ - 10	Foresterie ; imprimerie ; entretien ; intervention psychosociale	Communauté et villes	Plusieurs années	Sans emploi (pension de retraite)
	Alexis	20	2	Entretien ; paysagement	Communauté et villes	Quelques mois	Sans emploi
	Sam	33	+ - 6	Station service ; déménagement ; pelletage ; transport ; entretien	Communauté et ville	Quelques mois	Sans emploi
	Dave	42	+ de 10	Foresterie ; construction, pelletage ; paysagement ; usinage	Communauté et villes	Quelques mois	En emploi
	Lauréat	53	+ - 5	Foresterie ; construction ; déneigement ; restauration ; machinerie	Surtout en communauté	Quelques mois	En emploi saisonnier
	Yanick	46	+ de 10	Tourisme ; construction ; pêche commerciale ; transport ; restauration	Communauté et villes	Quelques années	Sans emploi
	Luke	20	4	Paysagement ; conciergerie ; entreposage	Communauté et ville	Quelques semaines	Sans emploi
	Bruce	30	3	Vente ; usinage ; épicerie	Surtout en ville	Quelques semaines	Sans emploi
	Mateiw	40	+ - 8	Entretien ; restauration ; usinage	Communauté et ville	Quelques mois	Sans emploi
<b>Inuit</b>	Mike	27	3	Entretien ; restauration	Communauté et ville	Quelques mois	Sans emploi
	Phil	33	+ de 10	Vente ; restauration ; entretien ; transport ; informatique	Ville	Quelques mois	Sans emploi
<b>Mi'gmaq</b>	Clyde	57	+ - 5	Éboueur ; entrepreneuriat ; restauration ; usinage	Ville	Quelques années	En emploi
	Roger	54	+ - 5	Transport ; vente ; lave-auto ; paysagement ; construction ; évènementiel	Ville	Quelques années	Sans emploi
	Hugo	50	+ - 4	Usinage ; paysagement ; pêche	Ville	Plusieurs années	Sans emploi
	Marcel	53	+ - 5	Paysagement ; lave-auto ; usinage ; vente ; restauration, construction ; intervention	Ville	Quelques années	Sans emploi
<b>Double-Nation</b>	Laurent	65	+ - 8	Restauration ; construction ; usinage	Ville	Quelques années	Sans emploi
	Stéphan	60	+ - 10	Construction ; transport ; entretien ; intervention psychosociale	Communauté et ville	Très variable	Sans emploi

#### 10.4 Portrait sociodémographique des employeurs

Cette étude a impliqué la collaboration de six (6) employeurs de divers horizons professionnels. Parmi ces participants, nous avons compté un professionnel des ressources humaines, un chef d'équipe et coordonnateur de programmes, ainsi que quatre (4) propriétaires ou directeurs

d'entreprises qui emploient régulièrement ou ont employé des hommes autochtones judiciarisés. Ces entreprises exercent leurs activités dans des secteurs variés, notamment la construction, la vente et les services municipaux. En ce qui concerne leur champ d'activité, trois (3) d'entre elles desservent des communautés autochtones, deux (2) opèrent dans des milieux urbains, tandis qu'une entreprise couvre les deux types de territoires.

En se penchant davantage sur les caractéristiques des répondants à cette étude, nous constatons que parmi les six employeurs rencontrés, quatre sont issus de la nation innue, un provient de la nation crie et un est allochtone. La majorité d'entre eux (n=4) sont nés dans une communauté autochtone ou résident actuellement dans une communauté (n=4), alors que deux (2) d'entre eux sont nés en ville et deux (2) habitent actuellement en ville. En ce qui concerne leur expérience au sein de leur entreprise, celles-ci varient entre 2 ans et 19 ans, avec une moyenne de 9 ans d'expérience.

Bien que nous ne puissions pas précisément déterminer le nombre exact d'hommes autochtones judiciarisés employés par chaque employeur rencontré, une estimation approximative suggère une moyenne d'environ 10 hommes par employeur. L'expérience de ces participants en lien avec la (ré)insertion en emploi des hommes autochtones judiciarisés s'est donc révélée pertinente pour mieux comprendre les obstacles et les facilitateurs à cette (ré)insertion, à la fois pour les hommes et à la fois pour les employeurs eux-mêmes.

**Tableau 4. Portrait sociodémographique des employeurs**

Participants	Statut <sup>6</sup>	Poste occupé	Nombre d'année d'expérience	Nombre d'hommes accompagnés	Nations accompagnées	Type de territoire desservi par l'entreprise
<b>Employeur #1</b>	Première Nation	Chef d'équipe et coordonnateur de programme	5 ans	Moins de 10	Innue	Communauté
<b>Employeur #2</b>	Première Nation	Présidence d'une entreprise	8 ans	Plusieurs	Innue	Milieu Urbain
<b>Employeur #3</b>	Première Nation	Direction des ressources humaines	14 ans	Plus de 10	Innue	Communauté
<b>Employeur #4</b>	Allochtone	Direction d'une entreprise	19 ans	Environ 30	Anishnabe ; Crie ; Inuit	Milieu Urbain
<b>Employeur #5</b>	Première Nation	Employeur	2 ans	8 en emploi actuellement	Innue	Milieu Urbain + Communauté
<b>Employeur #6</b>	Première Nation	Propriétaire d'une entreprise	6 ans	2 contractuels	Crie	Communauté

<sup>6</sup> Par souci de confidentialité, nous avons fait le choix de ne pas associer une nation spécifique à un employeur.



## 10.5 Portrait sociodémographique des agents de soutien

Des entretiens individuels ont été réalisés avec sept (7) agents de soutien, de même qu'un groupe focalisé impliquant trois (3) agents de soutien, ce qui nous a permis de recueillir les perspectives de 10 agents de soutien au total. Parmi ces agents, quatre (4) sont allochtones, trois (3) sont innus, deux (2) sont atikamekw et un (1) est wendat. Ces 10 agents de soutien occupent divers postes, y compris des postes d'intervenants en employabilité (n=3), d'intervenants en réinsertion sociale (n=5), d'intervenant culturel (n=1), de conseiller en main-d'œuvre (n=1). En ce qui concerne leur expérience dans leur poste actuel, elle varie de 2 ans à plus de 10 ans, avec une moyenne approximative de 6 ans. Ces agents œuvrent au sein d'organismes diversifiés, tels que les Services parajudiciaires autochtones (n=3), les centres d'amitié autochtones (n=2), des maisons de transition (n=2), des établissements carcéraux (n=1), des organismes d'aide à l'employabilité (n=1) et des organismes d'aide à la réinsertion sociale (n=1). Parmi tous ces organismes, cinq (5) desservent des milieux urbains alors que les autres desservent des communautés autochtones.

**Tableau 5. Profil sociodémographique des agents de soutien**

Participants	Statut <sup>7</sup>	Organisme	Poste	Nombre d'année d'expérience	Territoire desservi
Agent de soutien #1	Allochtone	Centre d'amitié autochtone	Intervenante en employabilité	1 an	Milieu urbain
Agent de soutien #2	Première Nation	Centre d'amitié autochtone	Intervenante en employabilité	3 ans	Milieu urbain
Agent de soutien #3	Première Nation	Maison de transition	Intervenant culturel	Plus de 10 ans	Communauté
Agent de soutien #4	Allochtone	Services communautaires	Intervenant en réinsertion sociale	Plus de 10 ans	Communauté
Agent de soutien #5	Allochtone	Détention et Action-emploi	Conseiller en main d'oeuvre	Quelques années	Milieu urbain
Agent de soutien #6	Allochtone	Maison de transition	Intervenante	Quelques années	Milieu urbain
Focus groupe : participant #1	Première Nation	Services parajudiciaires	-	12 ans	Milieu urbain
Focus groupe : participant #2	Première Nation	Services parajudiciaires	-	2 ans	Milieu urbain
Focus groupe : participant #3	Première Nation	Services parajudiciaires	-	2 ans	Milieu urbain
Agent de soutien #10	Première Nation	Services en employabilité	Intervenante en employabilité	Quelques années	Communauté

<sup>7</sup> Par souci de confidentialité, nous avons fait le choix de ne pas associer une nation spécifique aux agents de soutien.



## 11. Analyse des facilitants et barrières

### Introduction

L'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones judiciairisés est l'un des objectifs derrière l'attribution d'une sentence. S'il s'agit d'une finalité légale, elle implique toutefois un processus complexe, parsemé d'obstacles et de défis. L'analyse qualitative des entretiens menés auprès d'hommes autochtones judiciairisés, d'agents de soutien à l'employabilité et d'employeurs a permis de regrouper les résultats selon **2 grandes catégories** de facteurs influençant l'employabilité des hommes autochtones judiciairisés, soit **les facteurs personnels** qui comprennent 1) les problèmes de consommation et de santé, 2) les attitudes personnelles et sociales, 3) les compétences professionnelles et la scolarisation de même que 4) la langue et la culture ainsi que **les facteurs structurels** qui incluent 1) le casier judiciaire, 2) les conditions de libération, 3) les préjugés, le racisme et la discrimination de même que 4) les ressources matérielles, financières et le réseau de soutien. Ces catégories ne sont pas mutuellement exclusives, mais s'inter influencent et se superposent. Les résultats présentés dans cette section couvrent la période post-carcérale. Afin de faciliter la lecture, les extraits de verbatim avec les hommes autochtones sont en noir, alors que les extraits avec les agents de soutien sont en mauve, et ceux auprès des employeurs en bleu.

### 11.1 Facteurs personnels

#### 11.1.1 Les problèmes de consommation et de santé

L'intégration à l'emploi est un élément central d'une démarche de réinsertion sociale. Pour les individus aux prises avec un problème d'alcoolisme et/ou de toxicomanie, celle-ci passe inévitablement par la régulation des habitudes de consommation. Or, cela représente un défi considérable pour les hommes autochtones de l'étude. En effet, 17 participants sur 18 ont reconnu avoir eu, ou être toujours aux prises avec des problèmes persistants d'abus de substances. Ces problématiques sont enracinées depuis l'adolescence, voire dans certains cas depuis l'enfance et se sont développées, pour plusieurs, en réponse aux mauvais traitements subis. Matciw mentionne par exemple s'être engagé dans la consommation d'alcool à l'âge de 9 ans, à la suite de nombreux abus physiques, psychologiques et sexuels vécus dans différentes familles d'accueil :

*J'ai commencé la consommation à 9 ans. [...]. J'ai fait 36 familles d'accueil, j'ai vécu tous les incestes, abus sexuels, les types de violence, [...] violence physique, violence psychologique. [...] De ma naissance à mes neuf ans, j'en ai fait 34. Demande-toi pas pourquoi j'ai commencé à boire à neuf ans [...]. (Matciw)*

Les dépendances chez les Autochtones sont en effet, bien souvent l'une des conséquences des traumatismes vécus dans l'enfance (Brassard et Spielvogel, 2019; Ross, 2013). Dans certains cas, on observe que la consommation de substances s'est graduellement installée comme une stratégie d'adaptation pour faire face aux différentes situations stressantes de la vie comme le montrent Marcel et Alexis :

*Aussitôt qu'il se passe une mauvaise situation, [...], je m'en vais et je me drogue. (Marcel)*

*Quand je me suis fait laisser par ma conjointe, il fallait que je consomme, il fallait que j'oublie. [...] j'avais trop de peine, sérieusement, j'étais triste. (Alexis)*

Pour plusieurs, l'abus de substances s'est aussi transformé en un patron de comportement « normal » qui occupe maintenant une place centrale dans leur vie et qui interfère avec leur fonctionnement social. En ce sens, Clyde révèle que sa consommation de drogues et d'alcool est tellement importante qu'elle est incompatible avec les contraintes et responsabilités que requiert l'occupation d'un emploi formel. En tant que grand consommateur, il ne se sent donc pas capable de travailler :

*Je ne suis pas capable d'avoir d'emplois, parce que tu ne peux pas consommer et te coucher à des heures [se coucher tard] et aller travailler le lendemain matin. [...] J'ai eu des emplois, mais je ne les ai jamais gardés bien bien longtemps, parce que tu ne peux pas [consommer en même temps]. (Clyde)*

Ceux qui parviennent à intégrer un emploi sont confrontés au défi de préserver l'abstinence ou une consommation contrôlée dans leur milieu de travail. Ce défi est d'autant plus important que le revenu qu'ils perçoivent de leur emploi peut représenter un incitatif à la consommation de substances, comme l'indiquent ces trois participants :

*Le premier chèque que j'ai reçu je suis allé à la banque [l'échanger] comptant. [...] J'ai commencé à fumer du crack. [...] Sur la réserve, c'est porté beaucoup de même [...] Ils décident après deux paies de crisser leur camp, parce qu'ils consomment et qu'ils boivent. C'est beaucoup comme ça sur la réserve. (Sam)*

*On faisait de l'argent. On faisait 1500 dollars par semaine. J'en mettais beaucoup sur la drogue. (Stéphan)*

*Quand ils ont leur première paie, c'est à partir de ce moment qu'ils vont déraiper au niveau de leur consommation. (Employeur autochtone 5)*

Ainsi, beaucoup ne parviennent pas à réguler suffisamment leur consommation pour se maintenir en emploi. Celle-ci finit par affecter leurs capacités de fonctionnement et par entraîner des effets préjudiciables sur leur travail, notamment par leur taux d'absentéisme important. Plusieurs comme Lenny, Luke et Alexis finissent ainsi par perdre leur emploi :

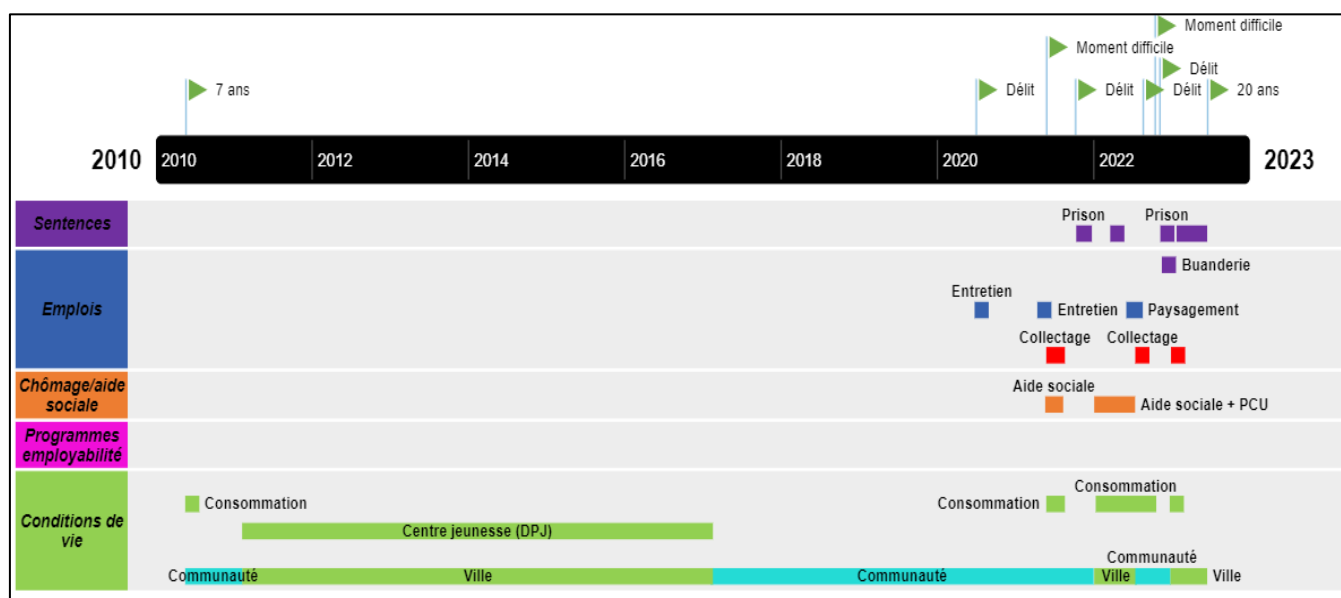
*J'ai juste travaillé 2 mois [là-bas]. [...] Je buvais encore. Je rentrais saoul, parce que quand je buvais, il n'y avait pas d'heures pour boire. Je pouvais boire toute la nuit et*

*essayer de rentrer travailler. Quand ils me voyaient comme ça, ils me retournaient. [...] j'ai perdu mon emploi. (Lenny)*

*Je suis resté en emploi peut-être trois semaines, deux semaines. Je consommais encore et je ne rentrais pas des fois. Ça ne me tentait pas [...]. On dirait que je mets plus d'importance à consommer qu'à travailler. C'est comme, je mets mes priorités à la mauvaise place, on va dire. (Luke)*

*[Après ma 2<sup>e</sup> sentence], je travaillais comme paysagiste, mais je n'y allais pas souvent, puis si j'allais travailler j'étais vraiment intoxiqué. La plupart du temps j'étais coké en criss quand j'allais travailler. [...] Fait que ça s'est fini. (Alexis)*

D'ailleurs, la ligne du temps du parcours d'Alexis illustre bien les liens entre la consommation de substances, les épisodes d'incarcération et les difficultés de maintien en emploi :



On constate dès lors que les hommes autochtones judiciairisés de l'étude font souvent plusieurs tentatives d'intégration professionnelle et vivent de nombreuses pertes d'emplois conséquentes à leur problématique de consommation avant que ne s'opère réellement un changement de comportement. Cet agent de soutien à l'employabilité croit même que la consommation peut, dans certains cas, représenter une forme d'auto-sabotage qui vise à mettre en échec les démarches d'intégration à l'emploi :

*Il y en a un par exemple, on lui demande de travailler à telle place au moins 3 mois. Mais à chaque fois, à 2-3 jours de la fin, il vient tout gâcher. On dirait qu'il fait exprès et qu'il s'organise pour que ça ne fonctionne pas. [...] on dirait qu'il s'auto-sabotait. Il arrivait au travail à moitié saoul...Il se mettait lui-même en échec. (Agent de soutien 9)*

Pour ceux qui jonglaient avec le milieu de la criminalité avant leur incarcération, les pratiques d'auto-sabotage peuvent viser un retour dans le confort du « terrain connu » qui est moins anxiogène et souvent plus intéressant financièrement, comme l'indique Alexis :

*Je n'aurais pas pu continuer à travailler [à cause de la consommation]. Je me suis mis à faire du collectage [...] puis de l'extorsion, puis c'était plus payant. [Je disais à mon « boss » « j'veins te ramener qu'est-ce qu'il te doit ». Ça les mettait en confiance, ils se disaient : « lui, il est déterminé, il a du cran ». [...] Je vendais du GHB aussi. (Alexis)*

Cette pratique d'auto-sabotage n'est pas nécessairement consciente. L'occupation d'un travail formel peut en effet représenter une source importante de changements et de stress, à laquelle les hommes autochtones judiciairisés, particulièrement ceux qui n'ont jamais occupé un emploi, sont contraints de s'adapter rapidement. Dans ce contexte, on constate que les démarches de pré-employabilité s'avèrent extrêmement pertinentes puisqu'elles offrent aux individus la possibilité de se familiariser préalablement avec leur nouveau milieu de travail. Celles-ci permettent en outre, de diminuer le « choc » que peut représenter l'intégration professionnelle et par conséquent, de limiter les tentatives d'auto-sabotage comme le mentionne cette agente de soutien à l'employabilité :

*C'est entre autres pour ces gens-là qu'il y a les programmes en pré-employabilité. Ces programmes sont des « avant employabilité ». Le but est d'avoir une routine de vie de manière saine. Ça aide vraiment beaucoup. Ça permet qu'ils se sentent plus à l'aise, à leur place [dans leur nouveau milieu de travail]. (Agente de soutien 2)*

Les travaux communautaires peuvent également faire office d'expérience de pré-employabilité. Pour Sam par exemple, celle-ci lui a permis de se préparer au marché du travail en lui offrant l'occasion de mettre en place une routine, de s'adapter à ce nouveau milieu et de faire ses preuves, ce qui lui a valu une embauche officielle par la suite :

*J'avais des travaux communautaires à faire, un mois. Après un mois, ils m'ont dit : « tu travailles bien, tu te lèves chaque matin, on n'a pas de misère avec toi [...]. Il m'a demandé si j'avais un CV. J'ai dit non. « Il m'a demandé si j'aimerais ça travailler ici. J'ai fait oui parce j'avais commencé à avoir mes habitudes. Finalement il a laissé faire le CV et ils m'ont embauché pareil. [...] parce que je rentrais à chaque matin et il n'y a pas une fois que je me suis callé malade. J'étais ponctuel. Il m'a dit : « tu sais Sam ... tu es fiable ». Je n'étais pas le premier qui vient faire des travaux ici, toutes les personnes qui ont fait des travaux ont lâché après deux semaines. (Sam)*

Si pour certains participants l'intégration en emploi, grâce aux mesures de pré-employabilité, s'est révélée plutôt efficace, on observe que la présence d'un trouble concomitant de dépendance et de santé mentale chez certains hommes autochtones de l'étude représente une source importante d'interférence avec l'intégration socioprofessionnelle. Les problèmes de santé mentale et les troubles de consommation sont en effet fréquents chez la population judiciairisée et ceux-ci nuisent aux démarches de recherche d'emploi (Fahey et al., 2006 ; Goodstein et Petrich, 2019). Chez les

participants qui présentent ces troubles concomitants, l'abus de substances est susceptible de déclencher ou d'exacerber leurs symptômes anxieux, dépressifs ou psychotiques qui sont étroitement liés à un faible niveau de fonctionnement social. Dans ces cas, le maintien en emploi est souvent de courte durée :

*Ça m'a causé beaucoup de problèmes [ma consommation] au niveau de la santé mentale et de mon travail. Je n'étais pas dans mon état normal. [...] j'avais de l'anxiété, de la dépression et du stress et je m'absentais. Je consommais beaucoup. [...] C'est juste que ça m'a nui pendant mon travail, parce que tu ne dors pas. Tu ne fais pas ton travail comme il faut. Ça nuit beaucoup. Ça m'a causé beaucoup de problèmes au niveau de la santé, de mon travail. Plus je m'enfonçais, plus c'était dur. J'ai fini par lâcher. (Stéphan)*

*Ceux que ça n'a pas bien été, c'est à cause qu'ils étaient t'sais, un petit peu plus paranoïaques et moi ça me brise le cœur parce qu'on ne sait pas trop comment gérer ça. Mais c'est triste t'sais, lui je ne sais pas qu'est-ce qu'il avait vécu, il consommait puis il n'était pas bien dans sa tête. Mais il n'est pas resté longtemps, il a dû partir là. (Employeur allochtone 4)*

*Justement c'est ce stress-là qui fait en sorte que je n'y retourne pas, au restaurant [ancien emploi]. J'ai essayé d'y retourner, mais on dirait que j'étais trop stressé, trop anxieux par... je ne sais pas ... et j'avais recommencé à consommer, parce que je ne consommais plus. (Antoine)*

Ces troubles peuvent aussi entraîner des comportements d'automutilation, comme chez Alexis par exemple :

*Puis je ne peux pas aller là-bas [au travail] quand je me mutile beaucoup.... Ça veut dire, je ne pouvais pas aller travailler durant que j'avais pleins de coupures partout, c'est sûr que ça n'allait pas marcher. (Alexis)*

Les agents de soutien à l'employabilité et les employeurs constatent par ailleurs que chez les hommes autochtones judiciarisés, les problèmes de santé mentale ne sont pas toujours diagnostiqués et que plusieurs s'automédicamentent avec l'alcool et/ou les drogues pour soulager leurs symptômes :

*Des fois [ils nous arrivent] avec des difficultés aussi au niveau cognitif qui ne sont pas nécessairement diagnostiquées ou que nous avons de la difficulté à évaluer. Ils ne vont pas bien et la drogue devient comme un peu un traitement pour apaiser leur mal-être [symptômes]. (Agente de soutien 6)*

Certains développent aussi d'autres problématiques tels que des troubles de comportement, de l'impulsivité et de l'agressivité qui rend leur accompagnement pour la réinsertion socioprofessionnelle plus complexe, comme le mentionnent ces deux agents de soutien;

*Ils ont souvent de grosses impulsivités, de l'agressivité ou des problèmes de santé mentale qui ne sont pas diagnostiqués. Ça c'est assez compliqué à gérer pour nous autres. (Agent de soutien 4)*

*L'autre défi aussi que j'ai, c'est que moi, je ne suis pas équipée pour intervenir, pour travailler l'agressivité ou la violence chez ces gars-là. Moi, je suis là pour l'employabilité, je ne suis pas une intervenante. [...] Donc pour l'accompagner là-dedans, pour gérer de l'agressivité, ça c'est difficile pour moi. (Agente de soutien 9)*

On observe aussi que les problèmes de dépendance et les troubles de comportement augmentent significativement les risques de récidive pour de nombreux délits qui entraînent généralement une nouvelle arrestation menant à une nouvelle détention, comme ça été le cas pour Roger :

*J'ai essayé plein de places [emploi], puis écoute, ça ne marchait jamais, je pétais tout le temps des plombs. [...] Je suis sorti du pen et j'ai refait du crime. [...] Je quêtais et je volais, tu sais. Il y avait tout de même du roulement. Tu vas voler une journée, après ça tu vas triper une journée et après ça tu as une journée de repos et ça fait comme un cycle, jusqu'à temps que tu te fasses (re)pogner. (Roger)*

Chez ceux pour qui un diagnostic de santé mentale est connu, on observe régulièrement un arrêt de la médication, souvent dès qu'ils sortent de détention. Combiné à la consommation de substances, il s'agit en quelque sorte d'un cocktail explosif qui nécessite souvent une (ré)hospitalisation. Cet agent de soutien note en ce sens, qu'il est très difficile d'envisager une insertion socioprofessionnelle pour ces personnes :

*Il y en a beaucoup d'eux autres qui sortent de détention et qui sont sur seroquel parce qu'ils ont été vus par le psychiatre de la détention puis ils ont eu un diagnostic [...], mais ils consomment, ils ne prennent pas leur médication, puis là ils retombent dans une semi-psychose et après ça oublie ça, ces gens-là tu ne les rescapes pas pour aller travailler, tu les rescapes pour d'autres choses, tu essayes de les rentrer à l'hôpital. (Agent de soutien 4)*

Il importe toutefois de souligner que plusieurs réussissent à diminuer, voire à cesser complètement leur consommation et à s'intégrer efficacement sur le marché du travail. Souvent, ils y parviennent grâce à une démarche de guérison qui se fait entre autres par des pratiques spirituelles qui les aident à travailler leur reconstruction identitaire et à développer un amour propre, comme ça été le cas pour Clyde :

*Sur ma deuxième sentence fédérale, j'avais besoin de retrouver mes ressources, mes origines. Ça faisait partie, on appelle ça le chemin de la guérison. Je me suis mis à fréquenter les groupes autochtones [au pénitencier]. Dans le chemin de guérison, les Aînés nous font faire une ceinture avec des billes et ça explique d'où tu viens. Ça m'a permis de me retrouver, de me reconstruire, de me respecter, de m'aimer. Ça explique tout mon chemin de guérison, ce que je voulais faire quand j'aillais sortir [de prison]. C'est ce que j'ai réussi à faire quand je suis sorti. Je me suis trouvé un bon emploi et j'ai arrêté de consommer. (Clyde)*

Les employeurs peuvent également être des alliés importants pour soutenir les démarches de guérison des hommes, notamment en étant compréhensifs lorsqu'un employé souhaite aller en thérapie et lui garantir sa place au travail lorsqu'il l'aura complété :

*Puis même des fois, j'en ai un qui me disait : « je veux partir en thérapie, mais est-ce que je vais perdre ma place ? ». Mais non, va-t'en en thérapie, va faire tes affaires, tu vas avoir ta place ici. Nous autres, on maintient [tes affaires ici] quand tu vas être à l'extérieur, on va le mettre dans un sac pour ne pas que ça prenne la poussière, mais... tu restes [nom du titre d'emploi] pareil, tu veux t'aider, moi je n'empêche pas personne qui veut s'aider. [...] Les trois [hommes autochtones judiciairisés] dont je te parle sont tous allés en thérapie et ils sont allés travailler leurs consommations, leurs bien-être personnels, leurs*



*traumatismes. [...] Ils veulent péter l'abcès, aller chercher le bobo. Ils vont aller en thérapie. [...] Mais nous autres, comment on pouvait les aider, on leur disait : « aussitôt que tu sors, tu reviens nous voir et ta place va être là. Nous autres, on va te faire travailler ». [...] À ce jour, ils sont très fonctionnels au [travail]. (Employeur autochtone 1)*

Le parcours de guérison est un processus graduel, parsemé d'embûches, qui implique nécessairement des périodes d'abstinences et de rechutes (Ellington, 2022). Mais graduellement, certains hommes réussissent à intégrer un mode de vie qui les éloigne des comportements autodestructeurs. Dans certains cas, ils utilisent même leur propre expérience pour accompagner d'autres hommes autochtones judiciairisés dans leur démarche de guérison, comme l'explique cet agent de soutien :

*Ce que j'ai remarqué moi à travers ça, ils ont développé des forces, une force, ils ont comme repris un peu leur confiance en soi, une confiance, ça je le sentais à travers ça. Ils étaient motivés de participer aux cérémonies et ils voulaient apprendre, ils avaient retrouvé une joie de vivre, une sorte de motivation en sortant, je crois que quand ils sont sortis de là-bas c'est ça qu'ils ont trouvé, la motivation de retourner travailler. Et il y en a certains qui sont même devenus des modèles pour d'autres, des genres d'accompagnateurs. (Agent de soutien 3)*

En ce sens, ces deux participants expliquent qu'un accompagnement vers une reconstruction identitaire et un arrêt de la consommation devrait nécessairement être fait en amont des démarches d'intégration à l'emploi pour les hommes autochtones judiciairisés, qui, comme nous l'avons vu précédemment, sont nombreux à vivre avec des blessures profondes et des traumas, dont les problématiques de dépendance et d'abus de substances sont souvent la résultante :

*Ils arrivent avec des blessures et ils les portent toutes. Ce n'est pas vrai de dire que les blessures vont s'en aller si tu te mets à étudier ou à travailler. Il faut que tu prennes le temps de guérir tes blessures. Il faut qu'il y ait des personnes ou organisation qui les aident dans cette démarche-là. Comme on leur disait nous, c'est bien beau d'aller étudier ou de te chercher du travail, je n'ai rien contre ça, mais si tu ne règles pas tous tes autres problèmes, même si j'avais un BAC, ça ne règlera rien. Parce que l'on parle d'une clientèle « poquée ». [...] L'idée, quand on parle de l'employabilité de ces gens-là c'est qu'il faudrait qu'il y ait une formation personnelle de reconstruction identitaire. Ça c'est important car si tu n'es pas fier de qui tu es comme être humain, va chercher le diplôme que tu veux ou n'importe quel travail, ça ne fonctionnera pas. (Agent de soutien, groupe focalisé)*

*Je veux dire qu'avant l'emploi, ils doivent travailler sur bien des choses... l'attitude, la violence, la consommation, son estime de lui. Moi, je suis là comme pour la 3<sup>e</sup> étape, quand la personne est prête à travailler, ou presque prête à travailler. Mais il y a un travail préalable à faire avec ces gars-là. (Agente de soutien 9)*

Si cet encadrement est généralement très soutenu en période de détention, des études montrent que les risques de récidive sont beaucoup plus élevés lorsque la personne a quitté la prison sans anticipation ni accompagnement à la sortie (Flake, 2015 ; Sheppard et Riccardelli, 2020). Le

soutien post-libération est donc un élément essentiel pour la poursuite des démarches de guérison et le maintien de l'abstinence. Certains auteurs (Poupart et Strimelle, 2004) ont d'ailleurs mis en lumière l'importance d'un accès à des ressources de soutien avant, pendant et après l'incarcération pour éviter les risques de récidives, ce qui rejoint les propos de ce participant :

*Il faut qu'il y ait des choses qui existent, mais il y a souvent des coupures dans la démarche et c'est ça qu'il faut tenter de rejoindre. Que ce soit avec les organisations qui sont plus axées sur le retour au travail avec des RH et tout ça, développer des liens ensemble. Le gars, il doit toujours avoir un continuum, homme ou femme, doivent toujours avoir un continuum dans les services qui lui sont offerts. Avant l'arrestation, depuis qu'il a arrêté et quand il va sortir, ça va se poursuivre, jusqu'à temps qu'il vole de ses propres ailes. C'est ça la réinsertion dans mon idée ! Il ne faut jamais l'abandonner. (Agent de soutien, groupe focalisé)*

Le cas de Clyde démontre bien la nécessité de mettre en place un continuum de services post-carcéral. En effet, s'il a pu bénéficier pendant quelque temps d'un encadrement assez serré, il révèle avoir rechuté presque immédiatement après avoir perdu ce soutien.

*Je suis ressorti et je me suis mis à travailler. J'avais compris beaucoup de choses en prison. Je faisais du meeting, mais la vraie vie... J'ai été capable d'être abstinent, parce qu'il y avait un encadrement. [...] J'ai été deux ans et trois mois en libération conditionnelle et les agents de libération conditionnelle me l'ont dit que j'étais un gars exceptionnel. Dans mon temps de sortie de libération conditionnelle, j'avais pris des engagements. J'ai fait plus que mes engagements. [...] Aussitôt que j'ai perdu l'encadrement, je suis retombé dans la vie, je suis retourné dans le milieu d'où je venais, j'ai revu du monde que je fréquentais. (Clyde)*

On constate aussi que dans certains cas, même si les hommes autochtones judiciairisés ont une réelle volonté de se reprendre en main, leurs antécédents d'abus de substances ont entraîné des séquelles physiques et neurologiques permanentes qui diminuent leurs capacités fonctionnelles et qui leur permettent difficilement une intégration socioprofessionnelle, comme le montrent ces participants :

*Le gars veut tellement travailler, il voudrait tellement travailler, mais il est tellement rendu lent, lent mentalement, donc il n'est pas capable de travailler. [...] Ils veulent tellement, mais sont brûlés, dans le sens de ...years and years of consuming and abusing qui les a affectés physiquement et mentalement. (Agent de soutien 4)*

*Il y en a d'autres pour qui le fait qu'ils sont tellement « maganés », même si tu leur donnerais 1000 \$ de plus pour aller travailler, il ne gardera pas la job, il est rendu ben trop « magané ». Même nos employeurs quand ils voient arriver nos gars « poqué » ils se disent « ah non non ». Personne ne veut les engager. (Agent de soutien, groupe focalisé)*

### 11.1.2 Les attitudes personnelles et sociales

Les facteurs individuels influençant l'intégration à l'emploi concernent également les attitudes personnelles et sociales de la personne. Certaines études montrent que l'emprisonnement comme tel est susceptible de rendre les détenus moins autonomes, davantage frustrés, souvent plus violents et moins aptes à l'emploi (Chéné, 2018 ; Wylde, 2019). L'incarcération peut en effet entraîner des



effets négatifs chez les hommes autochtones, en créant des ruptures avec les espaces d'insertion sociale et en renforçant des attitudes et des comportements problématiques préexistants à la détention. Notamment, pour les hommes autochtones qui avaient un problème de toxicomanie, on constate que la prison peut devenir un environnement propice à l'apprentissage de toutes les ficelles du « monde de la drogue » via notamment les contacts avec les codétenus. Leur sortie de détention est une occasion, pour certains, d'entrer dans l'économie souterraine (« le business ») liée à la drogue ou de renforcer leurs activités criminelles pour en tirer profit.

*« Faque dès que je suis sorti [de prison], je suis retourné d'où je venais. C'est sûr que tu te fais des contacts [en prison]. Puis là tout le monde : « ah on est content que tu sois là, on va pouvoir ravoir du Haschich ». J'ai repris mes activités, mais je me suis mis à vendre de la cocaïne aussi. (Clyde)*

Plusieurs sont donc à risque d'éprouver davantage de difficultés à se conformer aux normes sociales et à respecter l'autorité. Il s'agirait d'ailleurs de caractéristiques fréquemment observées chez les hommes autochtones judiciairisés (Ellington, 2022). Or, le mode de vie en société implique un respect des lois, des normes et des valeurs sociales. Ces attitudes et comportements sont donc susceptibles de nuire au pronostic d'insertion socioprofessionnelle, entre autres parce qu'ils peuvent affecter à leur tour, la qualité des relations sociales comme le montre Roger :

*Ça ne marchait jamais mes emplois. Je pétais tout le temps des coches, mes relations étaient difficiles. Des fois, je l'appelais [mon agente de probation], pis là je lui disais « l'osti de boss, osti, il crie après moi là, je suis en tabarnack après ahhhh ». (Roger)*

On constate aussi que le milieu de vie dans lequel les hommes autochtones évoluent et les traumatismes vécus dans l'enfance peuvent conduire au développement d'attitudes négatives telles que l'agressivité, la colère ou l'impulsivité qui risquent à leur tour, de se répercuter dans les relations personnelles et familiales de même que dans les relations de travail :

*Avec tous les traumatismes que j'ai vécus [dans mon enfance] ... Je vais le dire en bon québécois, je me calissais de tout, j'étais tanné. J'étais enragé, en colère, j'avais trop d'émotions. Je me calissais du travail, j'ai aussi mal réagi avec ma conjointe, je peux le dire que j'ai mal réagi. J'ai eu une relation qui était assez toxique. J'ai été toxique aussi. (Matciw)*

*C'est sûr que toute la gestion des émotions, la gestion d'une certaine impulsivité, s'il y a un irritant dans le milieu de travail, oui là ça peut transparaître dans la manière de résoudre les problèmes et les difficultés. [...] À cause de leur cheminement personnel, à cause de leurs propres traumas, [...] c'est plus difficile pour ces hommes-là. (Agente de soutien 6)*

Ces traumatismes vécus dans l'enfance peuvent également conduire à un manque de confiance en soi, à une faible estime personnelle et à des formes d'inhibition. De même, ils sont susceptibles d'entraîner une faible tolérance à la critique, une plus grande irritabilité, un repli sur soi, des difficultés à s'affirmer, de la honte et une plus grande tendance à se faire des reproches, des

attitudes qui complexifient les démarches de recherche et d'intégration à l'emploi comme le rapportent ces trois participants :

*Moi, je n'ai pas trop d'estime de moi, [...], mes données sont fuckées. Mon petit ordinateur, ma petite tête, c'est comme un ordinateur, elle a des petits virus. [...] J'ai toujours été quelqu'un de renfermé, qui s'écrasait dans un coin, qui regardait avant d'avancer, parce que j'avais peur et je ne m'aimais pas. (Clyde)*

*La confiance pis l'estime aussi beaucoup [m'empêchent d'aller vers des jobs]. L'estime, de pouvoir me dire que je suis capable d'accomplir ça. [...] D'une façon, je me dis toujours que je vais merder sur ça. [...] J'aimerais ça me dire que je suis quelqu'un qui est capable de faire de quoi puis de l'accomplir jusqu'au bout aussi. Il faut que j'arrête de me dire que j'suis rien. [...] Il faut que j'arrête de me dire que j'ai encore réussi à toute fucker mes affaires, d'avoir honte... (Alexis)*

*Il y a beaucoup de gestion de soi là-dedans, quand tu commences à travailler. Par expérience, je n'ai pas fait d'études là-dessus, souvent les gens vont avoir de la difficulté à s'exprimer, à exprimer leurs besoins, leurs attentes, ça va sortir drôlement... ils sont gênés, ils manquent de confiance. (Employeur autochtone 3)*

Le cumul d'échecs, la présence d'un casier judiciaire ainsi que l'absence de formations spécifiques influencent aussi négativement leur perception d'eux-mêmes. Plusieurs en viennent à douter de leur capacité à trouver un travail et dans ce contexte, ils préfèrent assumer qu'il ne sert à rien de faire des démarches d'employabilité :

*Je me forçais pas pour [chercher de l'aide en emploi]... de toute façon j'étais pas à l'aise là-bas aussi, je me disais « ils vont pas vouloir ». C'est ma perception des choses aussi. J'avais l'impression [...] de pas le mériter[...]. (Alexis)*

*En partant, parce qu'ils possèdent un casier judiciaire, ils n'ont pas confiance souvent en eux, ils n'ont pas confiance aux personnes qui sont là pour les aider. Tu demandes des choses par exemple « il va falloir que tu envoies ton CV ». Il ne l'envoie pas justement parce qu'il se dit « je ne l'aurai pas, je suis un pas bon ». (Agente de soutien 1)*

*Je te dirais que c'est... le monde ne veulent pas retourner au travail des fois, parce qu'ils savent qu'ils ne se feront pas prendre, alors « je ne vais pas retourner travailler ». [...] Ils vont perdre espoir. Ils savent qu'ils ne peuvent pas travailler. En sortant de là, ils se disent... Ils s'étiquentent eux autres même comme pas bons et ils abandonnent. (Employeur autochtone 1)*

La faible confiance que ces hommes ont en eux-mêmes et en leurs capacités est davantage mise à rude épreuve lorsqu'ils se font refuser des emplois ou que ceux qu'on leur propose sont peu valorisants. Ils vivent souvent ces situations comme des échecs personnels, ce qui affecte grandement leur estime personnelle. Il devient dès lors, très difficile de trouver la motivation nécessaire pour se mobiliser dans des démarches de recherche d'emploi et de mettre en valeur leurs forces et leurs compétences lors des entrevues d'embauche, comme le rapporte ce participant :

*Il y a des gens que tu sais qu'ils ont de belles capacités. Que ce soit des capacités manuelles. Si tu l'engages, il ne manquera pas une demi-heure. Mais à force d'avoir des*

*refus ça joue sur son comportement. Il n'a pas l'allure, il ne se présente pas bien au niveau de son interrelation avec l'autre, il n'est pas capable de se mettre en valeur, il n'a pas confiance. Si tu le laisses rentrer tout seul dans le bureau [pour une entrevue], c'est certain qu'il n'aura jamais de job, mais il la mérite la job. Autant que l'autre qui se vend super bien. (Agent de soutien, groupe focalisé)*

Pour cet agent de soutien à l'employabilité, les hommes autochtones qui présentent des difficultés importantes d'ordre personnel et/ou relationnel éprouvent généralement davantage de défis à s'insérer sur le marché du travail et sont donc plus sujets à bénéficier de prestations d'aide de dernier recours (assistance/aide sociale) sur le long terme :

*Tu as un pourcentage qui sortent de détention puis qui sont comme moins habiles [au niveau des relations]. C'est ce pourcentage-là qui finit par être sur l'assistance sociale et qui continuent à être sur l'assistance sociale. C'est plus compliqué pour eux autres. (Agent de soutien 4)*

L'intégration dans un travail valorisant est certes un facteur d'amélioration de la qualité de vie, puisqu'elle favorise l'estime personnelle et contribue à prévenir les rechutes de consommation (Graffam et Shinkfield, 2012 ; Willis et Moore, 2008). À l'inverse, on constate que le fait que les hommes autochtones judiciarisés aient de la difficulté à trouver des emplois stimulants qui correspondent à leurs intérêts, à leurs aptitudes et à leurs compétences augmente les risques de récidive. Stéphan explique par exemple que la déception de réaliser qu'il ne pourrait pas travailler comme intervenant auprès des hommes violents, un emploi qu'il chérissait particulièrement, l'a conduit à replonger dans la consommation :

*C'est la déception aussi du travail. [...] j'aurais voulu faire de l'intervention auprès des hommes violents. C'est là que j'aurais pu être en mesure de faire de la sensibilisation et que j'aurais été bon. Bien des personnes qui travaillent pour les Autochtones m'avaient dit que je serais bon comme intervenant en réinsertion sociale puisque j'avais réussi ma réinsertion sociale. [...] J'ai recommencé à consommer à cause de la déception, des attentes aussi que j'avais par rapport au travail [que j'aurais voulu faire]. (Stéphan)*

Pour ceux qui acceptent des emplois peu gratifiants, on observe que leur motivation au travail devient purement extrinsèque et vise généralement à atteindre le nombre d'heures requises pour pouvoir cesser de travailler tout en accédant aux prestations d'assurance chômage :

*J'ai fait un suivi avec deux hommes qui travaillent [dans l'industriel] et ils me disaient « [...] je suis encore au travail, je fais les chaussures et tout, j'attends d'avoir mes quelques heures pour finir mon chômage, après ça je vais être bien ». Ils disent qu'ils vont être bien après avec le chômage. [...] Ils vont finir leur chômage et, après ça, ils vont chercher un emploi quand leur chômage va finir. [...] Ce sont les gens qui arrêtent quand ils sont rendus au chômage. (Agente de soutien 8)*

*J'ai fait huit mois de salaire et d'emploi. Après huit mois, ils m'ont dit que j'étais admissible pour mon chômage, ça fait que j'ai décidé de lâcher la job pour aller sur le chômage. (Sam)*

La population autochtone canadienne et québécoise présenterait d'ailleurs un taux de chômage nettement supérieur à celui de la population allochtone (AXTRA, 2019 ; Beaudoin et al., 2019 ; CCPNIMT, 2019). Les résultats de l'étude montrent cependant que l'accès au chômage peut devenir un facteur de risque important de la consommation. Pour cet agent de soutien à l'employabilité, une entrée d'argent stable et régulière, du temps libre et l'absence d'obligations ou de contraintes reliées à l'occupation d'un travail sont des facteurs qui, pris ensemble, augmentent significativement les risques d'abus de substances et de récidive chez la population autochtone judiciarisée :

*Souvent, ils font juste assez d'heures pour toucher leur chômage. Le problème est, oui tu travailles 16 semaines par année, mais l'autre temps qu'est-ce que tu fais ? Le problème de ces gens-là c'est qu'ils ont de l'argent qui entre chaque semaine parce qu'ils ont leur chômage, tu n'as pas à te rapporter à personne et si tu es le moins influençable envers la toxicomanie, ton argent ira pour ta consommation. (Agent de soutien 4)*

Dans certains cas toutefois, on observe aussi que les participants n'ont ni la motivation, ni la volonté d'occuper un emploi. D'une part, cela s'explique par le fait que les revenus générés par les activités criminelles sont nettement plus intéressants que ceux que pourraient procurer un emploi « standard ».

*Quand je suis sorti de prison, [...] j'ai mis 8000\$ sur ma carte de crédit et après ça, j'ai voulu continuer donc j'ai fait des vols pour avoir plus d'argent. Je n'ai pas de la misère à me trouver un job c'est juste... est-ce que j'en voulais un tu sais, est-ce que j'en avais besoin d'un à cause des choix que j'ai fait dans ma vie. [...] C'est la volonté [qui a manqué]. (Roger)*

*Tu as l'autre côté aussi qui ont un autre agenda criminel, et dans leur agenda ils n'ont pas besoin de travailler. (Agent de soutien 4)*

D'autre part, les résultats montrent que plusieurs ne se sont jamais fait inculquer la valeur du travail et qu'il persiste un phénomène de transmission intergénérationnelle de la dépendance aux prestations d'aide de dernier recours chez certains Autochtones :

*Tu as quand même un pourcentage de cette gang-là qui décide que ça ne leur tente pas de faire grand-chose avec leur vie et préfèrent rester sur l'aide sociale comme d'autres [dans la famille] avant eux. (Agent de soutien 4)*

*Ce n'est pas nécessairement valorisé [occuper un emploi]. Souvent les personnes loin du marché du travail chez les personnes autochtones n'ont pas de modèle, de personne pour les guider. L'aide sociale, c'est ça qu'ils connaissent. (Agente de soutien 2)*

L'emploi représente un moyen de (re)trouver une place dans la société, de se forger une nouvelle identité prosociale et de regagner confiance en soi (Bennett, 2018 ; Heckbert et Turkington, 2001 ; Poupart et Strimelle, 2004). Si les attitudes personnelles et sociales, qui caractérisent certains hommes autochtones de l'étude, nuisent à leur insertion socioprofessionnelle, on constate que certains participants montrent au contraire des attitudes de conformité, d'adaptabilité, d'autonomie

et de leadership. Par exemple, Yanick révèle que son enthousiasme, sa positivité, son honnêteté, sa volonté et sa motivation lui ont toujours permis de trouver facilement un travail après ses séjours en détention :

*J'ai toujours travaillé. Aussitôt qu'ils savent que je sors [de prison], les employeurs me disent : « Yanick, est-ce que tu veux travailler ? ». Ils savent que je suis un bon travailleur, que je suis contente de travailler, que je suis honnête et qu'ils peuvent me faire confiance [...], je suis motivé, je veux faire quelque chose de ma journée puis être fier de moi à la fin. [...] Surtout être honnête aussi, honnête avec ton employeur. (Yanick)*

D'ailleurs, pour plusieurs employeurs ces attitudes positives sont généralement un incitatif pour embaucher les personnes, malgré leur historique d'incarcération et de délits et la présence de leur casier judiciaire :

*Oui, t'sais c'est vraiment la personne as-tu la bonne attitude, elle rentre le matin puis elle est gentille avec tout le monde je ne verrais pas pourquoi que je ne l'embaucherais pas, même si elle a un casier. Nous on a un super bel esprit d'équipe, tant que ça ne vient pas bloquer... Pis t'sais, il y en a qui sont super cool qui n'arrêtent pas de faire des jokes puis qu'on rit souvent puis il y en a d'autres qui sont plus sérieux, mais qui sont à leur affaire quand même, puis c'est ben correct de même. (Employeur allochtone 4)*

On constate aussi que l'expérience prolongée dans un milieu de travail valorisant favorise la confiance en soi et le développement d'attitudes optimistes face à la vie en général, comme le montre Dave :

*Ce qui a aidé c'est qu'avec le temps, j'ai pu faire mon nom et je suis plus confiant aussi dans mes capacités et dans l'avenir. J'ai toujours été ponctuel puis aujourd'hui en mettant mes 3 valeurs à l'emphase de ma vie et de mon travail, le respect, l'honnêteté et la communication, ça fait que je suis capable de dire les vraies choses, je suis plus positif, j'ai plus confiance. (Dave)*

Différents programmes d'intervention permettent d'offrir un accompagnement personnalisé dans la découverte de soi (ses forces, ses valeurs, ses aptitudes, etc.), aident la personne à développer des attitudes gagnantes pour le marché du travail et recherchées par les employeurs et lui permettent de mieux cibler les emplois en lien avec son profil afin d'éviter les mises à risque de récurrence comportementale et/ou de dépendance :

*On va travailler sur l'adaptation et les comportements, après ça ça va être les attitudes et les perceptions, donc après ça on va travailler beaucoup sur la communication et les relations interpersonnelles. On va travailler sur leurs forces, sur les valeurs. Et puis on va parler beaucoup de la confiance en soi et de la motivation, donc ça c'est la grosse partie et on va terminer avec le volet de la persévérance et l'épanouissement. (Agent de soutien 5)*

### 11.1.3 Les compétences professionnelles et la scolarisation

Les compétences professionnelles favorisent la réussite de l'intégration et du maintien à l'emploi (Baldry et al., 2018 ; Beaudoin et al., 2019). Or, on constate que plusieurs hommes autochtones judiciairisés ont peu d'expérience de travail significative. Elle se résume souvent par celle acquise en détention et à laquelle certains n'accordent que très peu de valeur, comme le montre Marcel :

*Ils m'ont envoyé à Bordeaux puis moi je travaillais dans les bas, j'ai commencé à travailler dans les bas à la prison de Bordeaux, on triait des bas, j'ai commencé là. J'ai fait beaucoup de métiers en dedans, mais mon expérience c'était là [en prison]. (Marcel)*

Pour ceux qui avaient une expérience de travail pré-carcérale, la période de détention crée un vide dans leur curriculum vitae qu'ils doivent justifier lorsqu'ils rencontrent un employeur potentiel. La plupart de ces expériences correspondaient à des emplois qui ne demandaient ni de qualifications ni de connaissances particulières. Dès lors, plusieurs hommes se sentent embarrassés de ne pas pouvoir présenter d'expériences de travail pertinentes ou de compétences professionnelles spécifiques et ne savent souvent pas comment aborder la situation avec les employeurs :

*Quand tu arrives pour te présenter, que la personne veut se présenter. Oh il ne se présente pas. Trop gêné, il ne sait pas comment aborder les employeurs, comment leur expliquer qu'ils n'ont jamais travaillé de leur vie ou que leur expérience c'est tondre le gazon. Même si on pratique ensemble, c'est difficile. (Agente de soutien 1)*

Les programmes de réadaptation en milieu carcéral offrent toutefois des possibilités de se livrer à des activités utiles et d'acquérir des connaissances et des compétences qui visent à aider les hommes autochtones à réussir leur intégration en emploi après leur libération. D'ailleurs, ceux qui bénéficient de ces programmes trouveraient plus facilement un emploi à leur sortie de détention que leurs pairs qui n'ont pas eu accès à de telles possibilités durant leur emprisonnement (Baldry et al., 2018). Ils seraient donc moins à risque de reprendre des activités criminelles qui pourraient les amener à être condamnés de nouveau. C'est le cas notamment de Lenny qui a appris le métier d'imprimeur lorsqu'il était en détention et qui s'est rapidement trouvé un emploi dans ce domaine à sa sortie :

*Au pénitencier, c'est ça que j'ai appris, l'imprimerie. Il y en a plusieurs sortes et j'ai tout appris ça. On travaillait de 8h00 à 4h00 et ils nous apprenaient. Je travaillais pour faire un peu d'argent. Il ne paie pas cher 4,70 par jour, je crois et c'est volontaire. Mais il y avait un Autochtone [codétenu] qui m'a dit : « tu devrais aller travailler là, c'est un petit peu d'avenir pour nous autres au moins ». La cantine, tout le monde peut le faire, mais personne ne va t'engager dans un dépanneur. J'ai dit ok. Je suis allé là et j'ai appris vite. Ça m'a aidé beaucoup parce qu'après ça j'ai cherché un travail, j'ai vu une imprimerie, j'ai dit pourquoi pas essayer et j'ai été engagé. (Lenny)*



Marcel mentionne pour sa part, avoir eu l'occasion de travailler en cuisine durant sa période de détention, ce qui l'a conduit à développer une réelle passion pour cette profession. En retrouvant sa liberté, il s'est inscrit à un cours intensif en cuisine, ce qui lui a permis de travailler une dizaine d'années dans le domaine de la restauration :

*En dedans, j'ai été cuisinier. J'ai développé une passion pour la cuisine. Quand je suis sorti, j'ai eu un cours intensif. Et après, je travaillais 7 jours par semaine, je faisais 60 heures par deux semaines. Après ça j'ai travaillé 10 ans dans la cuisine un peu partout. C'est une passion que j'ai, j'aime la cuisine. Puis c'est payant parce qu'il en manque partout, des cuisiniers. (Marcel)*

Malgré l'ajout de ces programmes, l'une des difficultés majeures auxquelles les hommes autochtones de l'étude sont confrontés est que les employeurs sont constamment à la recherche de travailleurs qualifiés qui possèdent de bonnes compétences professionnelles et relationnelles et une grande capacité d'adaptation et d'apprentissage. Pour ces hommes qui ont souvent un faible niveau de scolarisation, et ne détiennent pas de formations professionnelles spécifiques, en plus d'avoir un statut de personne judiciarisée, il devient extrêmement difficile de se faire valoir lors d'une entrevue d'embauche :

*On rajoute leurs antécédents judiciaires, ça rajoute un poids de plus pour eux autres. [...] rendus à l'extérieur, admettons qu'ils veulent travailler dans une scierie et que la scierie demande un secondaire 5. Lui, il a arrêté en secondaire 1, il a juste son TDG [test de développement général] ou bien l'équivalence d'un secondaire 3. C'est tout le temps plus dur au niveau de la scolarité pour les Premières Nations. On vient rajouter [...] le casier judiciaire. Essaie après ça de montrer à l'employeur que c'est toi qu'il faut qu'il engage.... (Employeur autochtone 1)*

Pour accéder à ces emplois, de nombreux employeurs exigent minimalement un diplôme d'études secondaires et/ou des cartes de compétences professionnelles, que les hommes autochtones judiciarisés de l'étude ne possèdent généralement pas. Il existe en effet, dans les communautés, un très haut taux de décrochage scolaire (CCPNIMT, 2019). Les données sociodémographiques de l'étude montrent que la grande majorité des hommes autochtones n'a pas dépassé le niveau d'un secondaire 3. Cela peut notamment être attribuable à la nécessité, pour les jeunes qui souhaitent poursuivre des études post-secondaires, de s'exiler hors de leur communauté ce qui vient avec des défis considérables, entre autres d'adaptation culturelle (CCPNIMT, 2015). Ainsi, Antoine explique que le fait de ne pas avoir obtenu son diplôme d'études secondaires est un frein considérable à l'atteinte de ses objectifs professionnels :

*C'est vraiment le secondaire qui m'a empêché d'atteindre mes objectifs. J'aurais dû suivre à l'école quand j'étais jeune. C'est ça qui a fait en sorte que je ne suis pas en travail présentement. [...] Moi je trouve que c'est vraiment le secondaire 5 qui fait en sorte que je n'ai pas vraiment d'emploi. Justement comme je disais tantôt, je suis condamné à travailler dans les restaurants. (Antoine)*

Plusieurs se retrouvent donc soit sans emploi, soit à travailler dans des domaines qui n'exigent pas de formations ou d'études particulières et qui sont souvent peu valorisants, précaires et saisonniers :

*On les engage plus dans des projets communautaires comme le pelletage, les affaires comme ça, la peinture des clôtures. Ce n'est pas nécessairement super intéressant, mais les individus qui ont des dossiers travaillent dans ces projets-là. (Agent de soutien 3)*

*On a beaucoup de travaux saisonniers. Des travaux comme planteurs d'arbres, bûcherons. Eux autres, ils vont travailler à l'été [...]. Ils commencent au printemps et ils finissent à l'automne. [...] C'est tout le temps des jobs de même qu'on a. (Employeur autochtone 1)*

De même, des études montrent que les Autochtones actifs sur le marché du travail gagneraient généralement un revenu moyen nettement inférieur à celui des Allochtones (AXTRA, 2019; Beaudoin et al., 2019; Lamb et Verma, 2021; Posca, 2018). Les hommes autochtones de notre étude qui ont occupé ou qui occupent un emploi sont en effet, nombreux à recevoir le salaire minimum ce qui les place dans une situation de précarité financière, comme le résume cet agent de soutien :

*Souvent ils se ramassent dans des emplois où ils se sentent un peu plus sous-estimés à passer le balai ou comme journalier et qui sont sous-payés, souvent le minimum, puis ça a les mets dans une situation pas facile [précarité financière]. (Agente de soutien 6)*

Plusieurs regrettent donc amèrement de ne pas avoir poursuivi leurs études. Roger mentionne par exemple être conscient que sa vie aurait été certainement différente s'il avait obtenu un diplôme lui permettant d'occuper un emploi intéressant à un salaire respectable :

*J'ai des regrets de ne pas avoir continué mes études. Je t'avoue aussi, je n'étais pas, je n'avais pas des bonnes notes à l'école et plus tard quand j'ai fait de la prison, puis à un moment donné j'ai recommencé l'école et j'avais des bonnes notes. J'ai même continué assez loin, tu sais [secondaire 5]! Mais je me suis dit que j'avais scrappé un bon bout de ma vie vu que je n'étais pas allé à l'école. J'aurais pu avoir un job de rêve, ça m'aurait sauvé bien des affaires je pense dans la vie. (Roger)*

Il importe toutefois de préciser que beaucoup n'ont aucun exemple de réussite dans leur entourage et donc adhérer aux valeurs de l'éducation n'est pas si facile, d'autant plus que la plupart ont vécu nombre d'échecs à l'école et n'ont donc pas nécessairement tiré des expériences positives de leur parcours scolaire, comme le montre cette participante :

*Ils n'ont pas de modèles, c'est difficile. Dans le contexte allochtone, on peut avoir quelqu'un dans notre entourage proche qui réussit. Souvent les personnes autochtones n'ont pas de modèle pour leur montrer le chemin à suivre, pour aller à l'école, faire des formations et tout. [...] Oui, il y a des modèles de réussites, mais ils sont rares. (Agente de soutien 2)*

Les modèles classiques d'enseignement, offerts par les établissements scolaires et qui sont axés sur le marché du travail, tendent à ignorer les effets néfastes de la violence coloniale soutenue envers les populations autochtones qui perpétuent la discrimination et ne tiennent pas compte des



points de vue des Premières Nations et des Inuit dans le cursus académique. Cela pose obstacle à leur réussite, car on néglige l'importance qu'ils accordent à leur mode de vie, leurs valeurs et leur culture. Pour certains comme Hugo, les éléments centraux de la réussite reposent davantage sur le fait de pouvoir redonner à sa communauté en perpétuant les traditions, en renforçant la culture autochtone et les liens avec la terre, notamment par des emplois plus traditionnels comme la chasse, la pêche ou le piégeage :

*Je guide en bateau et je me suis mis à pêcher. J'ai eu la chance d'avoir des modèles, je suis dans une famille de chasseurs, pêcheurs et trappeurs. Depuis que je suis tout petit, je suis là-dedans, c'est ça que je connais. Il y a bien des affaires que je savais déjà quand j'ai commencé. C'est un acquis qui vient avec ma famille qu'il faut continuer de transmettre [aux générations futures]. Pour moi, c'est ça qui est important, qui est valorisant. Fait que je suis capable de faire un tout avec ça. Ce côté-là, ça m'a servi beaucoup et ça va me servir encore. (Hugo)*

Les résultats montrent d'ailleurs que la capacité à se réapproprier sa culture est un aspect important du bien-être et de l'amélioration de la qualité de vie des hommes autochtones de l'étude :

*Je te dirais que ce qu'ils ont besoin, c'est d'être dans le bois, en forêt, réapprendre la culture, la chasse, la pêche, travailler sur l'estime de soi puis les connaissances de soi puis l'histoire des Autochtones... J'ai vu quelque chose comme ça passer que [même chez] les consommateurs, ils arrivent à se trouver de nouvelles qualités, de nouvelles connaissances, [...] puis ce sont devenus des bonnes personnes de la communauté, qui sont proches de leur culture. (Agent de soutien 3)*

D'ailleurs, certains programmes proposés en détention offrent des activités d'apprentissages reliées aux traditions autochtones afin de permettre aux détenus de reconnecter avec leur identité culturelle et de s'épanouir au mieux de leur potentiel. Clyde explique par exemple, avoir développé des habilités à travailler le bois lors de sa première sentence, grâce à un Aîné qui offrait des ateliers aux détenus autochtones :

*Je travaille le bois, je suis un sculpteur. J'ai découvert ça avec les groupes autochtones [au pénitencier], à ma première sentence. Il y a un monsieur, un Indien, un Aîné, qui m'a montré. Ça me fascinait, alors j'ai appris à sculpter. J'ai travaillé le bois, je fais des coffres, toute sorte d'affaires. Je peux peindre aussi. (Clyde)*

Si la participation à l'emploi est considérée comme une voie privilégiée d'insertion sociale et malgré ses bienfaits reconnus (Gouvernement du Québec, 2017), les hommes autochtones judiciairisés demeurent malgré tout grandement désavantagés dans ce processus (Baldry et al., 2018 ; CSSSPNQL, 2021 ; Desrochers-Arsenault et al., 2022 ; Mendelson, 2004). Face aux nombreux obstacles d'intégration socioprofessionnelle rencontrés par les participants, une solution facilitante est d'utiliser les ressources en employabilité. Celles-ci offrent gratuitement des services d'aide à l'emploi comme des programmes de formation, dont certains ont été adaptés culturellement pour répondre aux besoins spécifiques des Autochtones comme l'indique cette participante :

*Tu sais, nos plans d'intervention en carré, ça ne parle pas à tout le monde, fixe-toi des objectifs reliés à tes problèmes, mais « on peut-tu parler de mon cheminement, as-tu vu ce que j'ai réalisé ? », les liens avec sa communauté et tout ça ensemble. Il y avait la nécessité de bâtir quelque chose pour la clientèle autochtone. On est très conscients qu'on n'est pas un organisme autochtone, mais on reçoit beaucoup de clientèle autochtone et on s'est mis à aller consulter des Aînés, à consulter d'autres ressources autochtones pour voir comment on peut les aider [dans leur réintégration sociale]. On a donc adapté nos programmes pour mieux répondre à leurs besoins. (Agente de soutien 6)*

Ces organismes aident notamment les hommes autochtones judiciairisés à se fixer des objectifs réalistes, à mieux connaître les attentes du marché du travail et à aborder des techniques de recherche d'emploi, les questions d'entrevues et la présentation générale comme le montre ce participant.

*Quand une personne se présente au programme, j'ouvre son dossier, je lui fais un portrait. En faisant mon portrait, je suis capable de savoir c'est quoi ses obstacles en emploi, que ce soit en lien avec son casier judiciaire, ou autre. Après qu'on aille le portrait, on va établir un plan d'action. Ce plan d'action là, c'est eux autres qui le font. On les accompagne. Et puis, on met en marche le plan d'action. On peut former le monde, comment tu vas te comporter en entrevue. La personne est crinquée, « moi je veux travailler ». OK, mais as-tu déjà passé une entrevue d'embauche ? « Non, je n'ai jamais passé ça ». Moi dans mon programme, oui on forme le monde sur comment ils doivent se comporter, un CV on le fait de même, tu vas faire ta lettre de présentation. On va pouvoir travailler sur ton estime de soi, parce que ça va avoir un lien au moment de faire ta lettre de présentation. Nous autres, on met tout en place pour pouvoir favoriser que la personne retourne sur le marché du travail ou un retour aux études. (Agente de soutien 1)*

Il arrive toutefois, que le projet professionnel ne soit pas réaliste par rapport aux expériences, aux formations et aux qualifications de la personne (Ellington, 2022). Par exemple, le taux de rémunération offert par certains emplois peut représenter un défi pour ceux qui avaient l'habitude de gagner beaucoup plus d'argent grâce aux activités criminelles. Comme l'observe cette agente de soutien à l'employabilité, il devient parfois nécessaire de modérer les attentes des hommes autochtones judiciairisés pour les rendre réalistes selon leur situation et les perspectives du milieu du travail :

*Puis non, pour changer des pneus, ils ne vont pas vous donner 35\$/h, le mécanicien il n'a pas ça, donc 20\$/h pour changer des pneus je trouve que c'est bon... Des fois faut les ramener à la réalité. (Agente de soutien 6).*

D'autres doivent accepter d'occuper un travail transitoire en attendant d'aller chercher les formations spécifiques requises pour occuper des emplois plus satisfaisants. Roger et Hugo ont pour leur part, décidé de se tourner vers une pratique de travailleur autonome qui permet de modeler leurs activités professionnelles selon leurs intérêts, leurs compétences et les horaires de travail souhaités :

*C'est sûr que j'aurais voulu travailler dans une grosse compagnie qui paie bien ouf, mais ce n'est pas possible. Je ne pourrais pas travailler dans une banque par exemple. [...] Mais*

*un moment donné, c'est elle [mon agente de soutien à l'employabilité] qui m'a autorisé à travailler à mon compte en rénovation. Elle m'a dit : « OK, Roger, c'est correct, ouvre ta compagnie ». Je me suis enregistré et j'avais un ami qui me donnait des sous-contrats. Fait que ça m'aidait. J'ai fait ça 4 ans à peu près. Maintenant j'ai ma shop de tattoos, je travaille à mon compte, fait les heures que je veux et même si j'ai un dossier ou pas vraiment d'études, je m'en fou. Ça concorde avec ce que je veux faire. (Roger)*

*J'aime mieux être mon propre patron et décider ce que je fais une journée et ce que je fais l'autre. Faire mon propre planning puis travailler pour moi que de travailler pour quelqu'un. (Hugo)*

D'ailleurs, pour cette participante, c'est en valorisant les compétences des hommes autochtones judiciairisés, en identifiant leurs ressources, en les aidant à se fixer des objectifs réalistes et concrets et à trouver ce qui leur convient le mieux, qu'il est possible de les soutenir efficacement dans leurs démarches d'insertion en emploi :

*Il faut les aider à avoir des buts, des objectifs... disons, qu'ils rêvent d'être sur la construction, chauffeur de trucks ou bien électriciens, quelque chose de même. [...] Ça prend des personnes pour les accompagner dans ce qu'ils veulent faire, croire en eux, reconnaître leurs compétences, miser sur leurs intérêts puis leurs capacités, parce qu'ils en ont. Ça prend des accompagnateurs pour les aider dans les démarches. (Agente de soutien 8)*

Certains employeurs offrent aussi des opportunités de formations pré-emploi, ce qui facilite l'accès à certains milieux pour les hommes autochtones judiciairisés. Clyde mentionne par exemple avoir pu occuper un travail d'opérateur de machinerie de traitement des matières plastiques, après avoir suivi la formation requise qui était offerte directement par l'employeur :

*Quand on est sorti [du pénitencier mon ami et moi], on est allé donner notre nom à cette compagnie-là. On a suivi une formation qui était donnée par eux. On a catché tout de suite comment opérer les machines. On est devenu opérateur de machinerie de plastique. [...] C'est la compagnie qui donnait la formation. (Clyde)*

On constate aussi que plusieurs opportunités d'emploi existent dans le Nord québécois, notamment en raison de la présence d'activités minières. Certains participants rapportent toutefois qu'en réalité, ces emplois leur sont peu accessibles. Pour Stéphan et Sam, les exigences strictes d'embauche de ces compagnies discréditent d'emblée grand nombre d'hommes autochtones judiciairisés. En effet, plusieurs compagnies demandent minimalement un diplôme d'études secondaires, des cartes de compétences, une absence de casier judiciaire et des tests de dépistage de drogues (Drake, 2003 ; Ellington, 2022 ; Wodahl et Freng, 2017), des conditions que peu d'entre eux sont en mesure de respecter :

*Ce qui m'empêche aussi de travailler, il y a beaucoup de compagnies minières dans ma communauté. Dans ma communauté, il y a 4-5 membres de la communauté qui ont démarré des compagnies. Ils veulent avoir des opérateurs, des manœuvres des machineries lourdes, ce qui m'empêche, c'est qu'eux autres, ils obligent à avoir ta carte de certificat d'explosif pour travailler dans une mine qui exige ça. [...] Et ça il faut que tu demandes ça à la SQ.*

*J'ai fait ma demande il y a trois ans, au moins deux ans. Je n'ai pas eu ma carte d'explosif. Ils doivent voir que j'ai un dossier. À cause de ça, ça m'empêche de travailler dans une mine, parce qu'ils exigent ça [certificat d'explosif]. (Stéphan)*

*Il y a une chose que je sais, les entreprises de la mine peu importe du minerai de fer du Québec, la mine Mont-Wright, la mine ArcelorMittal, je ne pourrais jamais être embauché par ces compagnies-là, et ça, c'est officiel. Oui, il faut que tu sois clean, pas de consommation, t'as des piss tests, t'a besoin d'un diplôme, t'as ci et t'as ça. (Sam)*

Pourtant, il s'agit de projets développés en milieux autochtones qui devraient prioritairement profiter aux populations locales. Pour ces hommes, la seule option demeure celle de se faire engager, comme l'ont fait Sam et Dave, par des entreprises sous-traitantes des compagnies minières. Si celles-ci semblent plus flexibles sur les conditions d'embauche, elles offrent souvent en contrepartie, des conditions de travail, notamment salariales, moins intéressantes :

*Mais il y a beaucoup, beaucoup, beaucoup, beaucoup de sous-traitants qui travaillent pour les mines. Eux autres, dossier ou pas, compétences ou pas, ils t'embauchent, parce qu'eux autres, ils ne font pas affaire directement avec la mine. C'est des contrats qu'ils ont, c'est moins payant, mais la plupart des sous-traitants, je ne me suis jamais rien fait demander. (Sam)*

*Là je suis dans le déneigement [...], il y a une compagnie minière directement dans la ville, puis il y a un secteur qu'on fait le déneigement. C'est un sous-traitant qui nous a donné un contrat. Tout le monde le sait [que j'ai un casier]. Pis j'ai juste un secondaire 1, mais il y a tellement d'ouvrage qu'ils ne peuvent pas mettre ça exigé. (Dave)*

Certains croient que davantage d'efforts devraient être mis sur la sensibilisation des employeurs relativement au processus de guérison et au chemin parcouru par les hommes autochtones judiciairisés afin de faciliter leur insertion socioprofessionnelle. Si l'étude de Ellington (2022) montre qu'il existe un manque de compréhension des employeurs allochtones au sujet de la démarche de guérison de ces hommes, il semble en être tout autre pour les employeurs autochtones. En effet, la majorité de ceux de notre étude conviennent qu'au-delà des diplômes, il est important de reconnaître le processus transformatif vers la guérison des hommes autochtones judiciairisés, qui leur demande de l'investissement et des efforts constants. De même, il faut leur donner la chance de faire leurs preuves sur le marché du travail afin qu'ils puissent démontrer leurs réelles compétences professionnelles et relationnelles et leur capacité d'intégration et d'adaptation :

*And course you are going to hire that person, but that's not based on their criminal history, is based on their performance for a past. That's a chance, it's it's it's not a risk, but it's a decision that an employer makes like tiresome. You know who's going, who's going to be reliable. (Employeur autochtone 6)*

*Il y a quelqu'un qui a fait son temps, il y en a deux qui sont allés en thérapie. Ils se sont repris en main. C'est ça que je regarde. Je ne regarde pas le méfait en tant que tel ou les diplômes, parce que si je regardais juste ça, je ne les prendrais pas. Par contre, je regarde quelles sont les démarches qu'ils font, comment ils se comportent [en milieu de travail], parce qu'aussitôt que la personne commencerait à être déviant au niveau du service, je ne*

*tolérais pas ça. [...] Mais c'est de très bons employés. Je n'ai rien à dire là-dessus, mais il faut leur donner la chance de le montrer. (Employeur autochtone 1)*

*Moi je ne regarde pas leurs antécédents. Je leur dis : « oui tu as un casier judiciaire, mais est-ce que tu serais intéressé à venir travailler pour nous autres pareil, pour la signalisation ? Nous on va vouloir t'aider ». (Employeur autochtone 5)*

#### 11.1.4 La langue et les cultures autochtones

La langue autochtone est encore la langue maternelle de plusieurs personnes au Québec, de même que la langue de communication courante. Toutefois, son degré de vitalité est variable d'une nation à l'autre, voire d'une communauté à l'autre (CSSSPNQL, 2021). Au Québec, le patrimoine linguistique autochtone demeure fragile, plusieurs collectivités abritant les dernières générations de locuteurs unilingues en langue autochtone. Cela est notamment imputable aux forces de la modernisation, aux formes de dissuasion pratiquées par les pensionnats et au caractère essentiellement oral de l'usage de nombreuses langues autochtones. Il n'en demeure pas moins que seulement la moitié de la population autochtone a une bonne maîtrise du français (CCPNIMT, 2015). Un système d'éducation inéquitable qui prévaut encore aujourd'hui dans les collectivités, un faible taux de scolarisation, de même qu'une langue historiquement associée au processus d'assimilation et à l'oppression coloniale, contribuent certainement à la faible capacité linguistique en français chez plusieurs Autochtones du Québec :

*Souvent il y a en a beaucoup qui ne parlent pas bien français. Ils comprennent un peu, mais ils ne comprennent pas tout... (Agente de soutien 6)*

On constate que même pour ceux qui ont une bonne connaissance de la langue française, des défis importants persistent comme le montrent ces deux participants :

*C'est sûr que c'est plus difficile pour nous les Premières Nations, parce qu'on a de la misère. Déjà, de base, on a une langue maternelle qui est la langue innue, ou la langue algonquienne. Tu es élevé avec cette langue-là. Le français pour moi, je parle bien français, je m'exprime quand même bien, mais j'ai surtout de la misère dans mes cahiers [écriture]. (Sam)*

*Même s'ils essaient bien, ils ne comprennent pas toujours ce qui est écrit ou ce qu'on leur demande de faire. Souvent, ils viennent me voir et ça panique : « J'ai reçu ça et je fais quoi avec ça ? ». Des fois ça peut être juste de confirmer son adresse, mais juste ça, ça peut être très compliqué aussi. Donc il y a quand même des grosses lacunes [au niveau de la langue]. (Agent de soutien 1)*

La barrière de la langue ne concerne qu'une minorité des hommes autochtones judiciarisés de l'étude. Cependant, étant donné que l'usage du français demeure prédominant pour plusieurs emplois, il s'agit d'un enjeu majeur pour de nombreux Autochtones qui tentent d'accéder au marché du travail. Cette participante constate que ce défi est d'autant plus important pour ceux dont le français est la troisième langue parlée :

*La langue c'est un beau gros défi au niveau de l'emploi. [...] Il y a un gros problème au niveau de la langue, c'est que leur première langue c'est le cri, ensuite l'anglais. Donc souvent ils ne maîtrisent pas vraiment bien le français. (Agent de soutien 1)*

De même, la compétitivité du marché du travail fait en sorte que de plus en plus d'employeurs exigent une maîtrise du français et de l'anglais, à l'écrit comme à l'oral. Dès lors, on demande aux Autochtones d'être minimalement bilingues ou encore mieux trilingues, ce qui les place presque systématiquement en position désavantageuse par rapport aux Allochtones qui maîtrisent pour plusieurs, souvent l'une ou l'autre des langues officielles, voire les deux :

*Il y en a que leur première langue c'est une langue autochtone, deuxième c'est l'anglais et troisième c'est le français. C'est sûr que c'est moins facile pour les Premières Nations au niveau de la langue [que pour les non-autochtones]. (Agent de soutien 1)*

À cela s'ajoute évidemment leur origine autochtone, leur statut de personne judiciarisée, le fait d'être moins scolarisé et socioéconomiquement désavantagé, des facteurs qui nous apparaissent propices pour les discréditer davantage auprès des employeurs. Il semble toutefois que cette réalité soit encore plus présente chez les participants provenant de communautés éloignées des grands centres urbains. Si ces collectivités ont en effet eu la chance de sauvegarder davantage leur langue et de conserver leurs coutumes et leurs traditions, en contrepartie, leurs membres ont eu peu d'occasion d'apprendre le français. C'est le cas des communautés cris et inuites qui ont une bonne connaissance de l'anglais, mais une faible maîtrise de la langue française (CCPNIMT, 2019). Comme le montrent ces deux participants, les défis d'intégration reliés à la barrière de la langue pour les hommes qui proviennent des communautés éloignées sont importants :

*Certaines difficultés avec la langue ont plus d'ampleur, souvent ceux qui arrivent des milieux encore plus éloignés, comme les Inuits vont avoir plus de difficultés à s'exprimer. [...] (Agente de soutien 6)*

*Les Cris, ils parlent seulement anglais, il ne parle pas français. [...] Ils parlent le cri ou l'anglais Ils doivent choisir quelle langue dans ces deux-là. Mais tu sais, s'ils veulent faire de quoi [travailler en ville], c'est sûr que c'est compliqué pour eux-autres. (Agent de soutien 1)*

Pour contrer les difficultés d'insertion socioprofessionnelle associées à la barrière de la langue, des ateliers en milieu de travail ont été développés en collaboration avec des employeurs situés en milieu urbain. Ils visent à donner une expérience de travail positive et valorisante aux hommes autochtones judiciarisés, dont la langue constitue un frein à l'intégration à l'emploi comme l'indique cette agente de soutien à l'employabilité :

*Le but de ce programme-là c'est qu'éventuellement les gars se fassent engager chez certains employeurs, mais un autre but est de déstigmatiser les personnes judiciarisées et encore plus quand c'est une clientèle qui est anglophone, donc les Inuits ou les Cris qui sont anglophones et Autochtones souvent ça contribue à défaire certains mythes. (Agente de soutien 6)*



Malgré les mesures de soutien à l'employabilité dont plusieurs Autochtones bénéficient, la langue demeure un défi à l'insertion socioprofessionnelle. On constate que les difficultés de communication avec les collègues et les employeurs peuvent influencer leur épanouissement professionnel. L'incompréhension amène certains à développer une crainte de se faire juger qui peut conduire à une hypervigilance, à de la méfiance et à un sentiment de persécution :

*Les Inuits sont toujours à se watcher « Ils parlent-tu mal de moi, ils rient de moi ». La langue va jouer pour beaucoup dans les échanges au travail et tout, ils peuvent avoir l'impression d'être persécutés par les gens autour, qui est plus grand je trouve avec la langue aussi. Tu sais, l'Inuit qui se ramasse dans un monde francophone, [...] il y a une certaine hypervigilance et de la méfiance qui s'installe. (Agente de soutien 6)*

Lorsque certains hommes autochtones s'expriment en français, on leur souligne souvent leur accent et leurs erreurs de langage ce qui les fait parfois hésiter à parler ouvertement. Ils se sentent souvent gênés de le faire, craignent de se faire reprendre ou que l'on se moque d'eux et ont tendance à ne s'exprimer que dans des situations qui l'exigent absolument :

*C'est sûr que les gars [...] sont plus gênés, ça prend quelque temps avant qu'ils se dégèlent, souvent il y a la barrière de langue. Généralement ils parlent en anglais, ça prend du temps avant qu'ils parlent. [...] Mais tsé, nous on ne juge personne ici. (Employeur allochtone 4)*

*Je trouve qu'il y en a qui sont gênés, qui ne se trouvent pas à leur place, ils ne veulent pas faire rire d'eux-mêmes. (Agente de soutien 2)*

*Souvent chez les Inuits il y a en a beaucoup qui comprennent un peu le français, mais souvent ils vont parler quand ils sont obligés et se sentent pris dans une situation, mais sinon ils ne parleront pas [...] parce que pour eux-mêmes, ce n'est pas une langue qu'ils connaissent bien. (Agente de soutien 6)*

Les défis liés à la langue affectent aussi leur rentabilité au travail. Par exemple, les attentes de l'employeur relativement aux tâches à accomplir peuvent être moins claires pour les Autochtones dont la langue d'usage est différente de celle utilisée dans le milieu de travail. Cette participante mentionne que l'emploi de vocabulaire technique et de mots qui n'existent pas nécessairement dans leur langue maternelle freine aussi leur compréhension :

*Ils ne comprennent pas toujours toutes les particularités de la langue. Et il y a des mots qui n'existent pas dans leur langue. Donc c'est sûr que ça les place dans une situation inconfortable parce qu'ils ne comprennent pas tout ce qui est demandé, il y a un risque qu'ils ne comprennent pas. (Agente de soutien 6)*

On constate qu'il devient dès lors difficile de développer des relations interpersonnelles. L'importance des différences culturelles et des barrières liées à la langue peut conduire à une mécompréhension de l'autre, souvent source de préjugés et d'attitudes négatives à l'égard des Premières Nations et des Inuit. Cela les amène à douter de leurs capacités à intégrer un emploi en



milieu allochtone et conduit certains à renoncer à ce projet, comme l'indique cette agente de soutien à l'employabilité :

*Ils ont l'impression de ne pas être assez bons en français pour aller en emploi. Ils ont peur de se faire juger. Donc ils se découragent encore plus et finissent par renoncer. (Agente de soutien 2)*

Toutefois, pour les hommes autochtones provenant de communautés situées à proximité des grandes villes ou qui ont été rejointes par l'expansion urbaine, il semble que la langue française soit généralement davantage comprise et utilisée, ce qui facilite les démarches d'insertion professionnelle et augmente les possibilités d'emploi :

*Les Premières Nations vont avoir beaucoup plus de facilité ici en Abitibi-Témiscamingue. Beaucoup vont parler français, déjà la gamme va s'élargir, beaucoup plus habitués de graviter autour de la ville que les Inuits, d'être dans un milieu blanc aussi, souvent beaucoup plus habitués parce que les communautés ici algonquines tu l'as vu, elles sont quand même proches des villes... (Agente de soutien 6)*

Au-delà de la barrière de la langue, on constate que le milieu de travail n'offre pas toujours un environnement culturellement sécuritaire pour les hommes autochtones judiciairisés (AXTRA, 2019 ; Doyle-Bedwell, 2008 ; Ellington, 2022 ; Tubex et al., 2020). Par exemple, les situations d'apprentissage dans un milieu de travail allochtone sont souvent inconciliables avec leur vision holistique de la vie qui s'articule autour de plusieurs modèles et sources d'enseignement (la famille, la communauté, les Aînés, les traditions, la culture, etc.). Dans ce contexte, les apprentissages se font souvent à un rythme plus lent, ce qui interfère avec les notions d'efficacité et de performance, davantage caractéristiques des milieux de travail allochtones :

*Pour l'Inuit qui a déjà travaillé sur les camions à eau dans le Nord par exemple et qui arrive ici, ce n'est pas du tout la même réalité, souvent il est dans un monde francophone, dans un monde de Blancs...Il a de la difficulté à faire sa place, à comprendre comment ça fonctionne, il est moins efficace parce qu'il ne comprend pas et il y a une certaine hypervigilance qui s'installe aussi avec tous nos stress et tout ce qui va avec. (Agente de soutien 6)*

Les relations conjugales et familiales prenant une place centrale dans la vie des hommes autochtones rencontrés, plusieurs d'entre eux ont également tendance à prioriser ces relations en dépit de l'emploi :

*Je l'ai abandonné [ma job à la mine, à l'extérieur de la communauté], parce que je me suis fait une blonde. [...] Je suis revenu sur la communauté à cause de ça. (Sam)*

D'autres ont été grandement affectés par les ruptures ou les décès de personnes considérées importantes dans leur vie, ce qui les a contraints à quitter leur emploi :

*J'ai arrêté de travailler à cause, je ne sais pas trop, il avait trop de décès [...] Il y a trois personnes, trois membres de ma famille qui sont décédés en moins d'un mois, fait que j'ai*

*décidé de prendre un break. J'ai tout lâché. [...] C'est ça qui m'a traumatisé, c'est ça qui m'a fait arrêter de travailler parce que j'étais trop stressé pour travailler avec ce qu'il s'était passé. (Antoine)*

Il importe aussi de mentionner que leur rapport au temps est souvent bien différent, leur rythme suivant naturellement le cycle de la vie et étant déterminé par des conditions extérieures, par exemple les saisons. Une telle conception est culturelle et requiert des hommes autochtones une adaptation considérable aux exigences de leur nouveau milieu de travail. Dans ce contexte, des problèmes d'assiduité et de ponctualité peuvent notamment survenir :

*Ce n'est pas facile pour eux de s'adapter à notre façon de faire. Il y a le fameux concept de l'Indian time. Le vrai Indian time, c'est de prendre le temps de faire les choses. On dirait que c'est ancré en eux, de prendre le temps de faire les choses, d'y aller plus naturellement. Mais des fois avec la pression de la société de faire les choses le plus vite possible, ce n'est pas acquis nécessairement chez les Autochtones. (Agente de soutien 2)*

*Oui ça va arriver qu'ils ne rentrent pas. Ça va arriver pour telle ou telle raison. Ça peut être la chasse, ça peut être la pêche, ça peut-être... regarde ça peut-être une cérémonie des premiers pas, tu sais. C'est sûr que ça dérange les employeurs ça, mais ils fonctionnent de même. (Agent de soutien 1)*

Certains réussissent néanmoins à bien s'adapter au milieu de travail allochtone. Ainsi, le fait d'intégrer une petite équipe de travail facilite l'établissement de relations interpersonnelles, malgré les barrières culturelles et les obstacles liés à la langue. De même, certaines entreprises conscientes de l'importance d'un environnement de travail inclusif et culturellement sécuritaire, offrent l'occasion de maintenir une forte identité culturelle, tout en intégrant des éléments de la culture environnante, ce qui favorise l'intégration socioprofessionnelle comme le montrent ces trois participants :

*Ça n'allait pas vraiment au niveau de ses emplois parce qu'il ne les gardait pas parce qu'il se faisait crier après parce qu'il avait de la misère à comprendre. À un moment donné, il se faisait toujours dire quoi faire et ça a explosé. C'était difficile quand il travaillait pour de grosses compagnies, puis je l'ai envoyé sur une petite. L'employeur l'adore, il lui a fait faire un manteau. Il lui a fourni un camion pour voyager. Ça va bien depuis ce temps-là. (Agent de soutien 1)*

*Ils sont gênés un certain temps [en raison de la barrière de la langue], mais souvent il y a tout le temps une intimité qui va se créer puis là ça parle de comment ça se passe chez eux dans le nord par exemple. On en avait eu un qui allait à la pêche, à la chasse à l'ours polaire puis là il nous contait ça, il s'est mis à y avoir tout le temps des échanges, c'est le fun. Il y en a un qui nous avait donné des petits cadeaux, des roches gravées là par exemple, t'sais une genre de petite statuette gravée en roche. (Employeur allochtone 4)*

*Je m'entendais bien avec la boss que j'avais. Elle était directe, c'est ça que j'aimais, quelqu'un de direct, comme boss. [...] je sais que leur équipe sont aimable avec moi, qu'ils m'ont bien accueilli. Tu sais qu'ils n'ont pas de préjugés. [...] je me sentais un peu Amérindien là-bas parce que c'est tous des Allochtones, mais je me sentais bien pareil. (Antoine)*

## 11.2 Facteurs structurels

### 11.2.1 Le casier judiciaire

Le casier judiciaire représente une barrière structurelle très importante pour l'intégration socioprofessionnelle des hommes autochtones judiciairisés. Cet obstacle serait selon certaines études, encore plus marqué pour ceux qui ont connu plusieurs épisodes d'incarcérations (Graffam et al., 2008 ; Babchishin et al., 2021 ; Reich, 2017). Le casier judiciaire laisse des traces permanentes dans la biographie de la personne qui ne peut en faire abstraction dans ses démarches de réinsertion socioprofessionnelle. Jimmy mentionne que dans son cas, la présence d'un casier judiciaire a créé une rupture définitive avec le milieu du travail :

*Oui, officiel, officiel, c'est vraiment une barrière. Une barrière dans le sens qu'ils vous jugent selon le casier judiciaire et après ça, c'est impossible de trouver du travail. Ils ne regardent pas ce que vous avez fait depuis là; tout ce que l'on a entrepris comme les thérapies, les psychologues, tout ça. Ils regardent juste le casier judiciaire. (Jimmy)*

D'une part, l'accès à certains emplois exige que la personne présente un dossier judiciaire vierge, ce qui la limite souvent à des possibilités moins intéressantes. Par exemple, dans les communautés autochtones, les services de santé et les établissements d'enseignement représentent des employeurs importants, mais l'accès à ces emplois est systématiquement affecté par la présence d'un casier judiciaire :

*Comme les services sociaux, tout ce qui est santé, même santé mentale, éducation. Le casier ça ne m'a pas empêché de travailler, mais je ne pourrais pas travailler au primaire par exemple. Ils demandent toujours aucun dossier criminel si tu veux travailler dans un centre de santé ou en éducation. [...] ils aimeraient ça m'engager comme intervenant, mais il y avait toujours le critère d'embauche qui bloquait dans l'emploi que je voulais appliquer. Mais je pourrais faire travailleur de rue. (Stéphan)*

*Par contre, il y a plusieurs secteurs qui ne seront pas accessibles avec un casier judiciaire. On ne va pas envoyer un criminel dans le secteur de l'éducation ou des services sociaux. De toute façon, ça ne passerait pas dans la communauté, parce que tout le monde connaît tout le monde. Donc, les parents n'accepteraient pas qu'un homme avec un casier judiciaire se ramasse à travailler à l'école. (Agente de soutien 9)*

D'autre part, même pour des emplois qui ne l'imposent pas, plusieurs hommes autochtones de l'étude rapportent avoir dû se soumettre à une vérification de leurs antécédents judiciaires, une mesure qu'ils considèrent discriminatoire et qui sert selon eux d'outil de sélection pour les employeurs. Ainsi, même s'ils estiment avoir les compétences requises pour occuper le poste, cette démarche les place dans une position désavantageuse par rapport aux candidats qui n'ont pas de casier judiciaire, comme le rapportent Jimmy et Stéphan :

*Il m'a vu aller pendant les deux semaines [en stage] et là il me demande si je veux travailler. Il me donne la feuille pour remplir et dans la section casier judiciaire je marque « oui » et je ne dis pas ce que j'ai fait. Il me dit peut-être qu'ils ne voudront pas m'engager. Deux semaines plus tard, il m'a demandé d'aller le voir, puis il m'a dit qu'il ne pouvait pas. Ils n'ont pas voulu. Il n'a carrément pas voulu. (Jimmy)*

*Ils ne marquent plus « pas de dossier criminel », mais ils vont te poser la question à un moment donné et ça va jouer contre toi. La personne qui n'a pas de dossier criminel ils vont l'engager, c'est sûr, je vais passer en deuxième. [...] J'ai perdu beaucoup de postes à cause de ça. (Stéphan)*

Par ailleurs, ceux qui comme Alexis occupaient un travail avant leur incarcération, doivent parfois se réorienter puisque la présence du casier judiciaire, mais également la nature de leur délit, ne leur permettent plus d'y accéder :

*Je faisais la conciergerie dans une garderie et j'aimais ça. Mais quand j'ai eu un dossier criminel, il [le propriétaire] ne pouvait pas me reprendre. Il ne pouvait pas me prendre là-bas comme il le faisait avant. Il a dit : « je ne peux pas te reprendre ». (Alexis)*

Les hommes autochtones judiciarisés sont donc confrontés au dilemme de cacher l'existence de leur casier judiciaire avec le risque de se voir éventuellement congédier si l'employeur en est informé. Dans ce cas, les risques sont assez grands, surtout dans les communautés autochtones où il existe une grande proximité entre les gens et où les informations se propagent très rapidement, ce qui met presque inévitablement à jour les antécédents criminels de la personne comme ça été le cas pour Stéphan :

*J'ai travaillé une semaine. Une femme a donné mon nom pour un poste d'intervenant. J'ai été accepté pendant une semaine, mais quand il y a des gens qui ont su que je travaillais là, ils ont dénoncé à la directrice ce que j'avais fait. Elle m'a dit de quitter le travail. (Stéphan)*

Ils peuvent aussi choisir d'en révéler la présence, ce qui vient toutefois souvent avec l'obligation de donner des détails supplémentaires quant à la nature des délits commis. Cela peut être suffisant pour éliminer la personne du processus d'embauche comme le révèle Yanick :

*J'ai voulu travailler de nuit chez [nom d'un magasin grande surface], [...] j'ai passé une entrevue. C'est durant l'entrevue que j'ai été honnête sur mon passé sur ce que j'avais fait, mais ça m'a nui. [...] ils n'ont pas voulu de moi à cause de ça. (Yanick)*

Sam mentionne pour sa part, avoir tout simplement décidé de ne pas postuler à un emploi qui pourtant l'intéressait, par crainte de devoir révéler ces informations :

*Oui, j'ai essayé d'appliquer pour l'emploi, ça m'intéressait, mais ils checkaient le casier judiciaire. En fin de compte, je n'ai pas donné mon CV par peur. Il m'a dit : « on check les antécédents. Est-ce que tu en as déjà eu ? ». J'ai dit : « oui ». Il me dit : « tu devrais apporter ton CV pareil ». « Non, non c'est correct, je ne l'apporterai pas juste parce que vous avez dit ça, ça ne me tente pas d'avoir... que vous faites le message, que les gens sachent. J'ai dit « non, c'est correct, juste parce que vous checker les antécédents, je vais laisser faire les démarches ». (Sam)*

Si les résultats de l'étude montrent que les hommes autochtones qui tentent de s'insérer dans le milieu du travail s'en voient souvent refuser l'accès en raison de leur casier judiciaire, l'expérience de Clyde, de Lenny et de Matciw montrent toutefois que des employeurs ont malgré tout, accepté de leur donner une chance d'intégrer leur entreprise :

*Je ne te dis pas que c'est facile pour tout le monde, mais en tout cas, moi j'ai été chanceux. Sur mon chemin, il y a eu du monde, mais j'ai quand même été capable d'être honnête avec eux, alors ils m'ont donné l'opportunité. Ils m'ont fait confiance. Ils m'ont formé. Ils m'ont donné l'opportunité d'avoir un emploi qui était un bon emploi, même si j'avais des antécédents judiciaires. (Clyde)*

*À l'imprimerie, je leur ai tout dit. Ils savaient que j'avais un casier. L'autre imprimerie aussi, ils savaient tout. Le casier n'a pas été un problème pour moi. Je pense aussi que pour tout le monde, ce ne serait pas une barrière, s'ils disaient la vérité. Souvent, la peur, ça crée des barrières. (Lenny)*

*Puis la gérante, elle qui s'occupe de là, je lui ai dit que j'étais en transition, elle a dit : « il n'y a pas de problème. Tes délits m'importent peu. Tu veux travailler, viens travailler ». (Matciw)*

Les valeurs et la culture des employeurs ainsi que leurs expériences personnelles et professionnelles passées, notamment en lien avec le système carcéral ou l'exclusion en emploi, conduisent certains à vouloir implanter une plus grande justice sociale à l'égard des hommes autochtones judiciairisés (Atherton et Buck, 2021). À cet égard, il semble que les employeurs ayant eux-mêmes des antécédents judiciaires soient davantage sensibilisés à la réalité des hommes autochtones judiciairisés et enclins à leur offrir une chance de s'intégrer en emploi comme le montrent ces participants :

*Ça ne les dérangeait pas que j'aie un casier, même certains d'entre eux [employeurs] en avaient. Ils connaissent mon cheminement, ils savent par quoi je suis passé la plupart. (Hugo)*

*Je ne lui ai pas dit sur le coup, mais je lui ai dit par après que j'avais des antécédents judiciaires. Il m'a dit : « moi aussi j'en ai eu Sam, c'est ta chance ». [...] Il m'a dit : « des gars comme toi sincèrement, si je peux leur redonner une chance de se reprendre en main malgré votre passé et nos passés à nous deux ». [...] Je vais te dire bien franchement, il y a peut-être trois pour cent de la population non-autochtone qui peuvent comprendre ce qu'on vit nous les Autochtones, qui peuvent être embauchés. (Sam)*

*Ici [nom de la communauté] en tant que tel, avec tout le développement du plan Nord, je suis préparé pour engager tout le monde, n'importe qui, casier judiciaire ou pas, donc pour sortir de la misère. Comme je t'ai dit tantôt, ayant moi-même un casier judiciaire, je sais que le monde autochtone a parfois des accusations, et pour moi, ça ne m'empêche pas de les prendre. (Employeur autochtone 2)*

La nature des délits commis joue toutefois un grand rôle dans l'embauche des hommes autochtones ayant un casier judiciaire. Certaines études (Holezer et al., 2004) montrent en effet que les employeurs semblent particulièrement réticents à engager des hommes ayant commis des crimes

à caractère sexuel ou des homicides. Cette réalité est très présente dans les communautés où il y a une grande proximité entre les gens, comme en témoignent ces participants :

*J'ai demandé à la madame [au restaurant], j'ai dit : « je veux travailler ». Elle m'a dit : « c'est quoi la nature de tes délits ? ». Bien là, j'ai comme dit... des délits sexuels. Elle m'a dit : « non, va-t'en dehors, on ne veut rien savoir de ça ici ». C'est mes antécédents de délits sexuels que le monde n'aime pas. [...] Un connaît l'autre, l'autre connaît l'autre, l'autre connaît l'autre, l'autre connaît l'autre. (Matiw)*

*Au niveau des meurtres, des viols, ces deux affaires-là je ne pense pas qu'ils vont t'engager, même s'ils voudraient faire semblant, mais dans le fond, c'est non dans les communautés. (Yanick)*

*Oui, parce qu'en communauté, ils ne demandent pas si tu as un casier judiciaire. [...] parce que dans la communauté tout le monde se connaît. Puis, « tel homme a fait ça » et tout le monde va parler de ça, puis le monde va avoir peur. [...] Par exemple, s'il a violenté ses enfants, fait des attouchements sexuels sur son enfant, le monde ne l'acceptera pas à cause de ça. On dirait que c'est très mal vu. (Agente de soutien 5)*

Par ailleurs, non seulement il est extrêmement difficile pour les hommes autochtones ayant commis ce type de délits de trouver un emploi dans leur communauté, mais ils peuvent en être carrément exclus, encore plus lorsqu'il s'agit de récidivistes comme le mentionnent ces participants :

*Parce que quand tu te retrouves comme un meurtrier dans une communauté, tu es banni à vie. Fait que tu ne peux pas retourner dans ta communauté pour aller travailler. Puis du côté des viols, c'est la même chose. (Yanick)*

*Un cas qui me vient en tête particulièrement, lui je ne pense pas qu'il a réussi à se trouver un emploi chez nous, il a été banni parce que les gens se connaissent tous ici et ça a beaucoup réagi, c'est des crimes à caractères sexuels et des récidivistes. (Employeur autochtone 3)*

*Mais ici, on n'a pas de règlement formel là-dessus... mais moi, je pense qu'on devrait. Pour les agressions sexuelles, par exemple. C'est souvent des choses qui ont été ...répétitives, et il y a les victimes aussi qui les croisent tout le temps dans la communauté. C'est très petit ici, tout le monde se croise. Donc les délinquants sexuels à répétition, ils sont généralement bannis du village. (Agente de soutien 9)*

La réinsertion dans leur communauté d'origine n'est donc pas seulement compromise par leur casier judiciaire, mais aussi et surtout par la nature de leurs délits. Dès lors, plusieurs hommes autochtones doivent se tourner vers les villes pour se trouver un emploi. Toutefois, leur étiquette d'ex-détenu et d'Autochtone, à laquelle s'ajoute celle de personne ayant un casier judiciaire rend leurs démarches d'intégration sociale, notamment la recherche d'emploi ou l'accès à certaines formations professionnelles, extrêmement complexes :

*Mais en même temps je me dis que quelqu'un de judiciarisé ça fait peur aux employeurs allochtones. C'est clair qu'ils ne vont pas passer en premier lors de l'embauche. Déjà que les Autochtones, ils ne passent pas en premier à la base. (Agente de soutien 2)*



*C'est sûr que ça les suit partout [le casier judiciaire], même pour s'inscrire à des formations par exemple pour être agent de sécurité, ça demande un casier judiciaire vide. Ce n'est pas simple, en plus quand tu es un autochtone... (Employeur autochtone 5)*

Pour Sam qui a dû quitter sa communauté, la médiatisation de son délit représente un défi supplémentaire à l'obtention d'un emploi en milieu urbain :

*Présentement je suis en ville, mais [...] pour la population de la ville, je suis un criminel autochtone. La plupart du monde savent que je suis passé à la télé pour des crimes graves. Je sais que j'irais porter des CV, je ne pourrais pas être embauché. [...] Personnellement, avec tous mes antécédents, j'ai une raison de croire, qu'ils ne me laisseraient jamais ma chance de vouloir avancer ou de progresser dans la vie. (Sam)*

La présence d'un casier judiciaire a également des répercussions sur les démarches de recherche de logement. Cette donnée étant publique, les propriétaires peuvent facilement obtenir les informations sur le passé judiciaire de leur futur locataire, ce qui leur permet de discriminer les personnes judiciairisées comme le mentionne Marcel :

*Asteur les logements c'est encore plus dur parce qu'ils demandent si tu as un dossier avant ils ne demandaient pas ça, là je suis obligé de le dire et là je suis gêné moi de ça! (Marcel)*

La difficulté à se trouver un logement peut mener à une situation d'itinérance qui représente en soi un problème additionnel lorsqu'il s'agit de chercher ou de maintenir un emploi ou de compléter un programme de formation (CSSSPNQL, 2021). Certains, comme Sam, déploient donc des stratégies pour contourner le stigmate du casier judiciaire afin d'augmenter leurs chances d'obtenir un logement abordable, par exemple en utilisant le nom de leur conjointe pour souscrire à une location :

*Aujourd'hui j'essaie de trouver un emploi en ville, c'est plus difficile. Je m'enligne pour un logement en ville, c'est un peu plus difficile aussi, parce que j'ai des antécédents judiciaires moi. Qu'est-ce que j'ai fait moi ? J'ai demandé à ma conjointe qu'elle le mette juste à son nom, parce que je me suis dit « moi j'ai des casiers judiciaires et ils vont faire des recherches ». En ville, moi, personnellement, c'est la voie que j'ai prise, mais ça me bloque pareil d'un sens pour avoir un logement. (Sam)*

D'autres hommes, comme Lenny et Clyde, ont obtenu l'appui de leurs employeurs qui ont accepté de les endosser pour leur appartement ou pour des achats, tels que des nouveaux meubles :

*[...] l'imprimerie m'a aidé. Quand je suis sorti, j'ai commencé à chercher [une job], mais j'ai dit : « ça me prend un endosseur, de l'argent pour louer ». Il me restait peut-être 200 \$ en tout. Je passe devant une imprimerie. Ils disent : « on recherche un pressier ». [...] Je rentre, j'ai dit : « je suis pressier, j'ai pas mon CV, mais j'suis pressier ». [...] Il me dit « quand est-ce que tu es prêt à commencer ? ». J'ai dit que je commencerais tout de suite. Il dit : « demain ». On retourne à son bureau. Je lui dis que j'ai quelque chose à lui demander et que j'ai pas d'appartement, parce que ça me prend un endosseur pour avoir un appartement. Les Autochtones c'est comme ça, avant c'était comme ça, mais plus maintenant. Il m'a dit : « ok ». [...] Il m'a endossé pour l'appartement. (Lenny)*  
*Les [chaînes de restaurant] veulent que je monte assistant-gérant. Je suis apprécié [...]. C'est eux qui m'ont endossé pour que je puisse m'acheter des meubles. (Clyde)*



La difficulté à trouver un emploi ou un logement en raison d'un casier judiciaire interfère avec le processus de réinsertion et de réhabilitation sociale des hommes autochtones judiciarisés. Cela peut affecter leur estime personnelle et leur confiance en soi et augmente leur sentiment d'échec et d'oppression. Ils deviennent plus susceptibles de vivre dans la pauvreté et l'isolement, ce qui constitue des facteurs de risques de récidive pour la consommation de substances et/ou la reprise des activités criminelles, pouvant conduire à la réincarcération :

*J'ai réalisé que présentement, ils sont plus à regarder ça [le casier judiciaire], que ce soit pour trouver un logement ou pour trouver un emploi, que pour ci et pour ça. Aujourd'hui, ils regardent tout ça. C'est fou pareil pour les personnes qui ont des antécédents, ça ne leur donne pas une possibilité de pouvoir [s'en sortir]... Leurs antécédents restent toute leur vie pareille. Ils ne laissent pas la chance à la personne de pouvoir s'en sortir. Ils nous voient comme un criminel et un criminel reste un criminel. (Sam)*

*Après ça, ils sortent [de détention] et ils n'ont pas de place pour eux pour rester, donc ils font du couch surf puis en faisant du couch surf ils n'ont pas une place to call home, donc ne sont pas assez stables pour penser à trouver du travail. C'est là que les risques de retourner en prison embarquent parce qu'il faut qu'ils vivent de quelque chose pis c'est souvent ça qui arrive [activités criminelles]. (Agent de soutien 4)*

La demande de pardon<sup>8</sup>, qui permet de lever les obstacles posés par le casier judiciaire, peut sembler une solution à long terme. Dans les faits toutefois, les hommes autochtones qui pourraient y être admissibles relèvent plusieurs lacunes quant à son applicabilité à leur situation. D'abord, les délais exigés pour faire une demande sont de 5 à 10 ans suivant la fin de la sentence (la période varie selon la gravité du délit pour lequel la personne est reconnue coupable). Considérant le risque de récidive élevé chez cette population, notamment en raison des défis d'insertion socioprofessionnelle auxquels ils sont confrontés, les hommes autochtones judiciarisés ont, comme le rapporte Sam, peu accès à cette mesure :

*Je vais parler en tant que délinquant-criminel, notre dossier ne s'efface pas du jour au lendemain, ça prend dix ans pour faire une demande de pardon sans te faire arrêter, sans avoir une probation. Le jour où est-ce que ta probation finit et que tu n'as pas été arrêté pendant dix ans, tu peux faire ta demande de pardon. C'est rare sur la communauté. Il y a tout le temps un pépin ou une épine dans le pied qui va... c'est très rare. (Sam)*

Cette demande nécessite par ailleurs plusieurs démarches administratives pour lesquelles ils se sentent peu outillés. En effet, plusieurs hommes autochtones ont de faibles niveaux de littératie et de compétences techniques en raison de leur sous-scolarisation et ont donc besoin de davantage de soutien pour faire des démarches de demande de pardon. Les agents de soutien à l'employabilité ne se sentent eux-mêmes pas toujours compétents pour les aider, comme le rapporte cette participante :

---

<sup>8</sup> Maintenant nommée demande de suspension du casier judiciaire.

*Les demandes de pardon [...] c'est beaucoup de paperasse. C'est très demandant la paperasse. [...] Puis, moi et mon collègue on s'est pratiqués et juste pour l'introduction, avec la paperasse, il y a beaucoup de paperasse et c'est vraiment compliqué. (Agente de soutien 8)*

Ces démarches impliquent aussi des frais importants que les hommes autochtones judiciarisés ont peine à assumer, surtout lorsqu'ils ne sont pas parvenus à trouver ou à conserver un emploi :

*Il y en a beaucoup qui viennent [pour avoir de l'aide], mais il y en a qui n'ont pas les moyens pour se payer les demandes de pardon. C'est quand même dispendieux, c'est 1000 dollars, même s'ils prennent des ententes de paiement sur 12 mois. Il n'y a pas vraiment d'Autochtone en tant que tel qui va avoir l'argent toute l'année dans son compte. (Employeur autochtone 5)*

Certains, comme Stéphan et Jimmy, ne voient donc aucun intérêt réel à entamer une procédure de demande de pardon :

*Je ne sais pas les démarches encore, mais ça va changer quoi dans ma vie à moi [de faire ma demande de pardon]? Ça va peut-être changer au niveau de l'emploi, mais en réalité, je ne sais pas. Et ça coûte de l'argent, je ne sais pas combien ça coûte. Juste faire une demande, ça coûte au-dessus de 1000\$<sup>9</sup>, je pense. (Stéphan)*

*J'ai décidé de ne pas faire mon pardon, [parce que] ça coûte de l'argent et je ne vois pas ce que ça changerait ! (Jimmy)*

Devant la complexité des démarches pour obtenir une demande de pardon et pour faciliter l'accès à certains emplois très en demande, mais qui exigent de ne pas avoir de casier judiciaire, des employeurs ont pris l'initiative d'accompagner les hommes autochtones judiciarisés dans ce processus et de veiller à ce qu'ils soient en mesure de défrayer les frais associés à leur demande de pardon :

*On a remarqué que beaucoup de monde qui avait des antécédents judiciaires, appliquaient chez nous. Les personnes qui avaient un casier judiciaire depuis plusieurs années, on les aidait à avoir leurs pardons et les démarches nécessaires pour qu'ils soient capables de travailler comme agent de sécurité. On est plusieurs [employeurs] à avoir pris l'initiative, pour les personnes concernées, de les aider conjointement pour la demande de pardon. On essaie aussi de les faire travailler pour être sûr qu'ils soient capables de payer ces frais-là. (Employeur autochtone 5)*

*C'est d'accompagner la personne dans son cheminement pour avoir sa demande de pardon. Accompagner la personne dans son cheminement pour comprendre que la justice, c'est la Justice, qu'il faut suivre les règles. [...] Qu'est-ce qu'on pourrait faire pour les aider ? C'est de les suivre en vue de se débarrasser de leur casier criminel. C'est la première affaire, je trouve. Je pense qu'il n'y a pas une meilleure chose que de les accompagner. (Employeur autochtone 2)*

---

<sup>9</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les frais de demande de suspension de casier judiciaire sont de 50 dollars. À ces frais s'ajoute le coût des empreintes digitales.

Par ailleurs, il importe de souligner que plusieurs employeurs sont prêts à embaucher des personnes ayant un casier judiciaire. La pénurie de main d'œuvre dans de nombreux secteurs d'emploi fait également en sorte que plusieurs employeurs ne demandent plus aux employés potentiels s'ils ont ou non des antécédents judiciaires, ce qui favorise du même coup l'accès à un emploi. Ainsi, en dépit de certains défis liés à l'accès à des emplois bien rémunérés et valorisants, plusieurs hommes sont parvenus à occuper des emplois:

*[...] sur la réserve, ils vont nous embaucher [des personnes avec des antécédents judiciaires] parce qu'ils savent les problèmes sur la réserve. [...] Aujourd'hui j'essaie de trouver un emploi en ville, c'est plus difficile. [...] Au niveau de la réserve, c'est plus facile parce qu'ils le savent, les problèmes. (Sam)*

*[...] tout le monde le sait [que j'ai un casier]. Ils ne me l'ont pas demandé parce qu'ils le savent. [...] il y a tellement de sous-traitants [pour la mine], il y a tellement d'ouvrage qu'ils ne peuvent pas mettre ça exigé [de ne pas avoir de casier]. (Dave)*

*Dans ce temps-là, ils engageaient beaucoup de monde, on n'a pas eu de misère à se faire engager. J'ai été chanceux là-dessus. [Ils ne m'ont pas demandé si j'avais un casier]. [...] La construction, ils prennent du monde qui ont fait de la prison, c'est pas grave. (Laurent)*

*La tonte de gazon, je n'ai jamais parlé [que j'avais un casier], le carwash non plus. [...], mais écoute, ils ont de la misère à trouver des gars, donc c'est comme, ils ne peuvent pas trop se permettre non plus de choisir. (Roger)*

### 11.2.2 Les conditions de libération

Une remise en liberté conditionnelle vient systématiquement avec des conditions de libération. Celles-ci visent à assurer la protection de la population tout en favorisant la réinsertion sociale de la personne judiciairisée (Ellington, 2022). Si elles varient selon la nature des délits, elles imposent minimalement à la personne de trouver un emploi ou de suivre une formation. Le retour dans les communautés représente un défi important à l'employabilité pour les hommes autochtones judiciairisés. En effet, la plupart d'entre elles offrent des occasions d'emplois restreintes, en raison de la faible activité économique qui y prévaut, mais aussi des restrictions liées au casier judiciaire, notamment pour les emplois dans les secteurs de la santé et de l'éducation, tel que mentionné précédemment :

*Là où est-ce que c'est fermé chez nous [pour les casiers judiciaires], c'est les secteurs comme je te disais, santé, éducation, ... (Employeur autochtone 3)*

Plusieurs hommes autochtones ont donc beaucoup de difficulté à trouver un emploi dans leur communauté, ce qui les contraints à recourir aux prestations de chômage ou de faire une demande d'aide financière de derniers recours, lorsque ces démarches sont possibles :

*Il n'y a pas de jobs dans les communautés. Les employeurs commencent à être bons là... dans l'éducation, le dispensaire, les services sociaux mais ça ne demande pas de casier judiciaire. Puis nous autres [nom de la communauté], il doit y avoir à peu près 300 jobs,*

*peut-être moins que ça mais, on doit être à peu près 1800. Puis, les autres c'est quoi qu'ils font tu penses? C'est le BS [aide de dernier recours] ou le chômage. (Agente de soutien 8)*

Par ailleurs, le respect des conditions de libération s'avère particulièrement difficile dans les communautés autochtones occupant des territoires restreints, et où prévalent la proximité physique des membres et les relations sociales et familiales étroites. Par exemple, ne pas consommer de drogue ou d'alcool ou ne pas entrer en contact avec une personne s'avère très difficile dans les contextes autochtones où, comme on le sait, la famille et la communauté occupent une place centrale et où persistent de nombreuses problématiques sociales (Ellington, 2022). Plusieurs participants, comme Sam et Matciw se sont donc vus incarcérés de nouveau à la suite d'un bris de probation :

*Quand je suis sorti, j'avais une probation de trois ans et c'est ça [bris de probation] qui m'a ramené en dedans en ce moment. En dedans de deux ans et demi, c'est des bris de probation qui me ramènent en dedans. (Sam)*

*Je suis remonté plusieurs fois, je ne peux pas te dire combien, mais je suis remonté plusieurs fois [au pénitencier]. [...] Admettons que je fais un bris de condition, je remontais aux post-suspensions, tu fais 90 jours-là, tu repasses en cour. J'avais des manquements, rentrer en retard, manque de transparence, je n'ai pas déclaré une relation, la consommation, faque ils m'ont remonté. (Matciw)*

Les conditions de libération des hommes autochtones qui vivent dans leur communauté ont souvent pour effet d'entretenir le cycle d'incarcération et de libération. À cela s'ajoutent de nouvelles conditions qu'ils risquent de ne pas pouvoir respecter (Ellington, 2022) et qui ont un impact néfaste sur leur santé physique et psychologique de même que sur leur potentiel de réhabilitation. En effet, les réincarcérations créent de nouvelles ruptures et renforcent le sentiment de révolte, d'injustice et de colère des hommes autochtones judiciairisés. Lorsqu'ils sont de nouveau libérés, ils constatent que leur vie n'a pas changé, qu'ils sont confrontés aux mêmes difficultés et qu'ils ne sont toujours pas capables de se rattacher aux espaces d'insertion socioprofessionnelle normalisés (Brassard et Martel, 2009). Dès lors, certains retournent vers les milieux de vie qu'ils connaissent et dans lesquels ils sont fortement insérés, comme le milieu de la criminalité. Ils risquent alors de nouvelles arrestations et condamnations. D'ailleurs, les données sociodémographiques de l'étude montrent que 15 participants sur 18 ont fait plus d'un séjour en prison en raison de bris de probation ou de nouvelles infractions :

*Il y a du monde qui pense que j'ai fait un an, deux ans de prison, mais dans la réalité, j'ai beaucoup de bris de conditions et des délits et ça m'a amené à faire plus de 20 ans. Je ne dis pas ça que j'ai fait 20 ans, je ne suis pas fier de ça ! Mais c'est la réalité! (Marcel)*

Pour éviter de se placer dans des situations où ils pourraient ne pas se conformer à leurs conditions de libération, certains hommes autochtones judiciairisés tentent de trouver un emploi dans d'autres

communautés. Mais ces démarches sont souvent sans succès. Stéphan mentionne par exemple avoir dû se résigner à demander l'aide financière de dernier recours, n'ayant pas eu l'autorisation de travailler dans une autre communauté parce que son numéro d'identification de bande n'y était pas associé :

*Je n'ai pas pu travailler, non vu que ce n'était pas sur ma communauté. C'est plutôt des membres de la communauté qu'ils engageaient. Vu que mon numéro de bande est ailleurs que là, je n'avais pas le droit... Je n'ai pas vraiment travaillé là-bas, on était sur l'aide sociale. (Stéphan)*

Certains décident donc de s'installer en milieu urbain où d'autres enjeux et défis surviennent. Lenny explique que le fait d'avoir dû s'éloigner de sa communauté l'a amené à devoir renoncer à son réseau social, ce qui l'a conduit à une grande précarité socioéconomique qu'il attribue à la marginalisation sociale vécue en milieu urbain et aux difficultés rencontrées dans ses démarches de recherche d'emploi et de logement :

*Quand je suis arrivé, il me restait peut-être 200 \$ en tout. Je n'avais personne [...] je n'avais pas d'appartement, parce que ça me prenait un endosseur pour avoir un appartement. Je n'avais pas de job, j'étais étiqueté. (Lenny)*

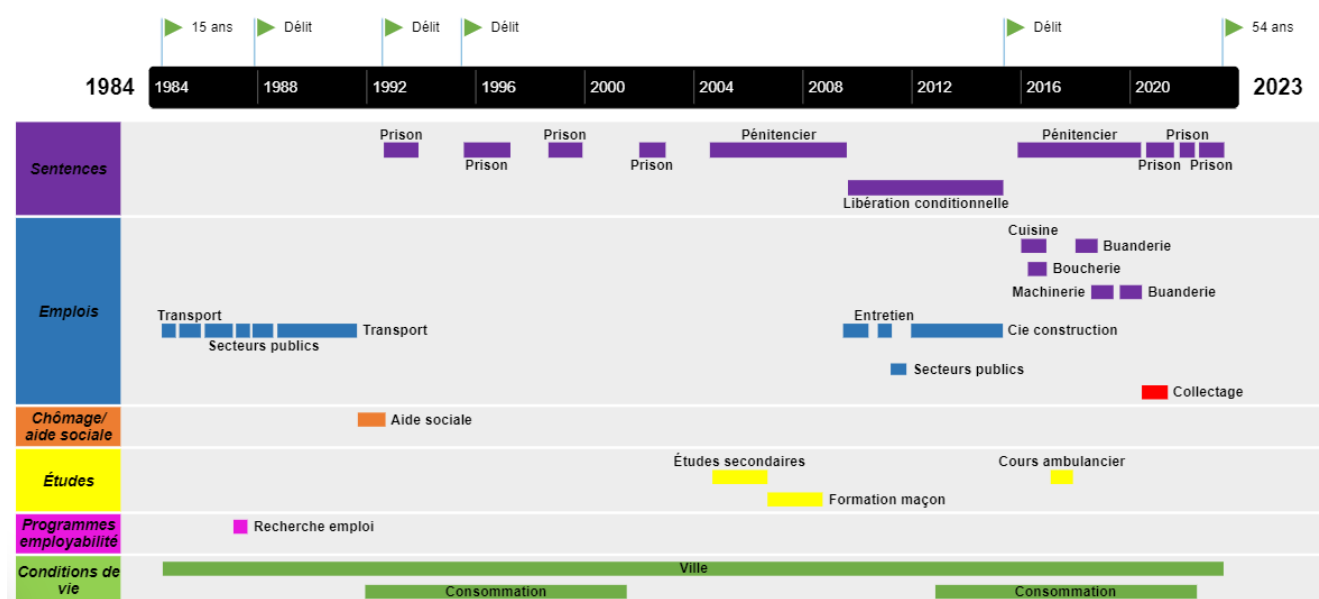
Par ailleurs, la pression qui vient avec l'obligation de se trouver un emploi dans les délais prescrits et les menaces de réincarcération qui l'accompagnent sont difficiles à vivre pour plusieurs. Ces pressions externes exercées sur eux sont néfastes et ne tiennent pas compte des défis particuliers auxquels sont confrontés les hommes autochtones judiciarisés. Elles ont généralement pour effet de diminuer leur motivation à se chercher un emploi (Kale, 2020). Comme l'explique Matciw :

*Le fédéral oblige le monde [à travailler]. [...] des fois ça fait partie des conditions, de trouver un emploi. Si je ne trouve pas d'emploi d'ici trois mois, ils pouvaient me remonter. Mon agent « tu ne fais rien, on va te remonter ». C'est ridicule. Tu n'es pas sûr de pouvoir travailler-là. Tout le temps de la pression et ce n'est pas bon ça. (Matciw)*

Pour respecter leurs conditions de libération, plusieurs sont contraints d'accepter des emplois peu valorisants, précaires et pour lesquels ils n'ont aucun intérêt. Le travail répond alors essentiellement à un besoin de se conformer et d'éviter un retour en prison (Drake, 2003 ; Poupart et Strimelle, 2004). Roger par exemple, aurait souhaité intégrer le milieu de la construction, un domaine qui correspondait à son profil d'intérêt, de personnalité et d'aptitudes. Cela lui a toutefois été refusé par son agent de libération conditionnelle parce qu'il s'agit d'un domaine où le risque de récidive criminelle est trop important. Dès lors, il s'est retrouvé à cumuler plusieurs petits emplois peu gratifiants qu'il quittait souvent après quelques jours ou quelques semaines :

*Au début je voulais travailler dans la rénovation. Ils ne voulaient pas parce que dans le monde de la construction, il y avait beaucoup de criminels et du monde qui consomment aussi. Ils ne veulent pas que l'on aille travailler dans ce domaine-là. Fait que là, je me souviens, j'ai tondu du gazon, j'ai travaillé dans un carwash, j'ai travaillé dans une compagnie qui monte des expositions admettons. (Roger)*

La ligne du temps de Roger montre notamment que ses conditions de libération conditionnelle l'ont maintenu « artificiellement » en emploi. Dès la fin de ses conditions, il a cessé de travailler puis, peu de temps après, a commis un nouveau délit :



On constate également que ces hommes autochtones, soumis à une libération conditionnelle, peuvent facilement être sujets à l'exploitation liée au travail. En effet, dans le contexte où ils n'ont d'autre choix que de maintenir leur emploi pour éviter un bris de condition, il arrive que des collègues ou des employeurs profitent de cette situation pour leur attribuer des tâches ingrates ou leur offrir des conditions de travail moindre, comme l'indiquent ces deux participants :

*J'ai travaillé quasiment un an et demi [dans une imprimerie]. Tous les autres pressiers étaient payés 25 dollars de l'heure, moi j'étais payé le salaire minimum. [...] C'est en faisant, parce que je faisais du beau travail, qu'un de mes compagnons de travail m'a dit : « comment ça, il te paie comme ça ? Nous on est payé 25 dollars de l'heure ». [...] Peut-être parce qu'ils voulaient abuser de moi. Peut-être parce que j'étais détenu, ex-détenu et que j'étais sous conditions. (Lenny)*

*C'est arrivé qu'on soit obligé d'intervenir auprès des employeurs. Ce n'était pas nécessairement des propos, mais un traitement différent un peu comme je dis le Blanc tu vas l'engager et l'Autochtone tu vas le laisser sur les ateliers ou encore, des Autochtones qui revenaient et qui nous disait « Les autres ont des jobs le fun et nous autres ils nous font faire des jobs de merde ». Puis là tu sais, il y a en a un qui dit ça tu te dis ok, c'est correct, mais 1,2,3,4... Un moment donné clairement il y a quelque chose qui se passe, donc on agit à ce moment-là. (Agente de soutien 6).*

Ils sont aussi plus à risque d'occuper certains types d'emplois dont les conditions de travail sont dangereuses, augmentant de ce fait les risques d'accidents et de blessures. Laurent mentionne à cet égard, que son accident de travail l'a conduit à devoir cesser complètement ses activités professionnelles :



*Ah j'ai eu un accident [à mon travail dans l'industrie du bois], c'est là que j'ai eu mon accident dans le genou. Ils m'ont opéré et après ils m'ont arrêté de travailler. C'est là que j'ai été sur la CSST, je suis encore sur la CSST, mais ça achève. À 68 ans, je n'aurai plus d'argent d'eux autres. Je ne sais pas trop comment je vais m'arranger avec ça. Mon corps est magané pas mal, c'est sûr. [...] C'était en 2008 [et] ça a été ma dernière job. [...] ils ne voulaient plus que je travaille après. (Laurent)*

Il arrive également que les conditions de libération interfèrent avec les démarches de réinsertion socioprofessionnelle. C'est le cas par exemple des personnes qui sont restreintes au niveau de l'accès à internet, mais qui souhaiteraient suivre une formation en ligne, ou encore qui se cherchent un travail dont la démarche nécessite inévitablement un accès à internet :

*Dans le sens où il y a des hommes autochtones qui vont avoir des articles 161 (ordonnance limitant l'accès à internet), donc ils ont certaines restrictions au niveau de l'utilisation d'internet et des réseaux sociaux, donc ça complexifie un peu les démarches. (Agente de soutien 6)*

Par ailleurs, des conditions de libération plus restrictives, comme l'interdiction de se trouver en présence de mineurs, ne donnent accès qu'à un bassin très limité d'emplois. Certains employeurs refusent même d'embaucher des personnes qui ont cette restriction, même si l'emploi en question n'implique pas la présence d'enfants :

*Comme le propriétaire du magasin m'avait dit, moi je veux que ce soit clair, [...] tous ceux qui ont des conditions envers les mineurs c'est non catégorique. [...] C'est comme un peu une entente informelle qu'on a, quand je lui réfère un gars, ce n'est pas ces délits-là, même si c'est pour une job d'entrepôt. (Agente de soutien 6)*

Pour ceux qui réussissent à se trouver un emploi, dans bien des cas on remarque que d'autres difficultés se superposent à celles qui découlent plus spécifiquement des conditions de libération. Par exemple, le fait de devoir se rapporter à son agent de libération conditionnelle à des heures précises, sans que cela n'affecte son horaire de travail ou les attentes de son employeur, peut représenter un défi, particulièrement pour les personnes qui n'ont pas eu à révéler leur casier judiciaire. Pour celles qui ont l'obligation de demeurer en maison de transition, la recherche d'emploi, souvent restreinte à un certain périmètre, diminue encore davantage les possibilités. Dave mentionne avoir pu travailler en dehors de la zone autorisée, mais il s'agissait d'un privilège qui lui avait été accordé. Son lieu de travail, situé à plusieurs kilomètres de la maison de transition, le rendait toutefois dépendant d'un collègue de travail pour assurer ses transports, mettant de ce fait, inévitablement à jour son statut de personne judiciairisée :

*Le contremaître me voyageait parce que c'est quand même une dizaine de kilomètres [entre la maison de transition et l'entreprise]. Puis normalement c'était comme un privilège que j'avais parce que normalement ce n'était pas autorisé de travailler aussi loin de la maison de transition, mais vu que j'étais un résident exemplaire... (Dave)*



Il peut donc s'avérer complexe pour une personne qui n'a pas eu à divulguer son casier judiciaire ou ses modalités de libération, par exemple son lieu de résidence, de composer avec toutes ces conditions. Dans les cas de Jimmy et de Matciw, le seul fait de mentionner vivre en maison de transition a été suffisant pour que l'employeur refuse de les embaucher :

*J'ai essayé de laver la vaisselle dans un restaurant et ça n'a pas marché. Aussitôt que j'ai dit que j'habitais en maison de transition, ils n'ont pas voulu. Ils ne m'ont même pas demandé ce que j'avais fait ou quoi de même, pantoute, ça a été un non catégorique. (Jimmy)*

*J'ai demandé à la madame [au restaurant], j'ai dit : « je veux travailler ». Elle dit : « c'est où que tu restes ? ». J'ai dit : « à la transition ». Elle a dit devant tout le monde qu'elle ne voulait pas du monde comme moi dans son restaurant. Comment tu penses que je me sentais ? (Matciw)*

Les résultats montrent toutefois que plusieurs employeurs mettent en œuvre différentes stratégies de soutien pour faciliter l'intégration de ces hommes au travail, tout en veillant à ce qu'ils respectent leurs conditions de libération. Par exemple, cet employeur mentionne avoir mis en place un système de covoiturage avec ses employés pour permettre aux hommes autochtones qui demeurent en maison de transition et qui n'ont pas accès à une voiture, de venir travailler. Sans ce système, leur assiduité au travail serait compromise, ce qui contreviendrait à leurs conditions de libération :

*Souvent quand c'est l'hiver on va aller les chercher, ils n'ont pas nécessairement d'auto et l'été et le printemps ils viennent en vélo généralement, mais des fois on va les chercher aussi. Ça nous assure qu'ils vont venir travailler en plus. Donc ça aide pour leurs conditions parce que sans ça, il y en a une couple qui ne viendraient pas nécessairement travailler tous les jours, surtout l'hiver. Ça n'a pas tout le temps été ça, mais comme les deux dernières années c'est plus moi ou un autre employé du garage qui va les chercher et les reconduire... [...] On essaye de s'organiser, t'sais il fait -30, on ne les fera pas marcher, c'est quand même 25 minutes de marche... Ils nous le demandent, t'sais « Je peux-tu avoir une ride », « Ben oui on peut y aller », puis on s'organise tous, si ce n'est pas moi, c'est une personne aux pièces, ou un autre employé, on a plein d'employés qui passent en avant pareil. Ce n'est pas nécessairement tout le temps moi qui va aller les reconduire, c'est ça que je veux dire, c'est d'autres employés en retournant à la maison qui les dépose. (Employeur allochtone 4)*

D'autres employeurs contactent directement les agents de probation lorsqu'ils souhaitent embaucher des hommes autochtones judiciarisés, afin de prendre préalablement connaissance de leurs conditions de libération, de s'assurer que l'emploi offert leur permettra de les respecter et d'appuyer, le cas échéant, leur candidature auprès de leurs supérieurs :

*Je regarde aussi, la personne as-tu un agent de probation. Des fois je vais appeler l'agent de probation, pour proposer des jobs. Ou des fois c'est le contraire, c'est l'agent de probation qui m'appelle [...]. C'est sûr que moi je regarde les conditions qui sont demandées pis après je peux dire : « OK, c'est beau, [...] je vais appuyer ta demande, je vais aller voir mes boss avec ça ». Puis c'est eux autres qui vont avoir le dernier mot, mais moi je vais avancer le dossier et m'assurer que la job fonctionne avec les conditions. Je*

*vais dire : « moi j'ai ça. Ce gars-là a fait ça. Je leur présente le dossier. Est-ce que vous acceptez que je l'engage ? ». (Employeur autochtone 1)*

### 11.2.3 Les préjugés, le racisme et la discrimination

Les préjugés, le racisme et la discrimination constituent des barrières importantes à l'emploi pour les Autochtones en général. Ils découlent bien souvent d'une méconnaissance de leur mode de vie, de leurs valeurs et de leur culture, tant de la part des employeurs que de la population québécoise en général. Ils conduisent à l'exclusion sociale, économique, politique et culturelle, souvent exacerbée en contexte urbain (CCPNIMT, 2015). Le racisme, les préjugés et la discrimination qui en découle deviennent souvent une réalité courante pour les hommes autochtones judiciairisés qui tentent de trouver un emploi ou de suivre une formation. En effet, les résultats montrent qu'en plus de leur casier judiciaire, leurs traits d'origine autochtone et leurs difficultés à s'exprimer en français ou simplement leur accent, accentuent les risques d'être victimes de préjugés et de stigmatisation de la part des employeurs, particulièrement en dehors des collectivités, ce qui représente un défi supplémentaire à l'insertion en emploi :

*Je crois que c'est vraiment la perception que les employeurs ont envers les personnes judiciairisées, par rapport aux préjugés. Ça stigmatise beaucoup. La perception qu'ils ont aussi sur les Autochtones. Ça n'aide pas. Ça ne fait pas un beau cocktail de préjugés. Ce n'est pas chic. (Agente de soutien 2)*

Les employeurs recourent souvent à des processus de recrutement et de sélection discriminatoires, notamment par l'usage du casier judiciaire, sans évaluation de l'influence réelle des délits criminels sur les habilités à occuper un emploi. Cette discrimination à l'égard des hommes autochtones judiciairisés se manifeste aussi, tel que mentionné précédemment, par des revenus inférieurs, des conditions de travail inéquitables, des tâches ingrates, des emplois peu stimulants et peu valorisants et par un accès moindre à l'avancement et à la formation professionnelle. À ces barrières s'ajoutent les nombreux préjugés auxquels ils sont confrontés en milieu urbain. L'idée que l'abus d'alcool et de drogue, la violence et le travail au noir sont des pratiques généralisées, est un préjugé fortement enraciné dans les mentalités allochtones, notamment chez les employeurs comme l'indiquent Hugo, Matciw et Dave :

*On est des vendeurs de cigarettes et des vendeurs d'alcool. On est classés. Pour eux-autres [les employeurs allochtones], ça s'arrête-là. Il y en a que c'est juste les préjugés du genre, « regarde les Autochtones, les vendeurs de cigarettes. Il est venu ce matin, il ne travaille pas » [...] si tu savais combien de fois je l'ai entendu. Il y en a qui essaient de s'en sortir, mais les préjugés font qu'ils se renferment et ils se disent : « s'ils pensent de même qu'ils mangent de la marde ». (Hugo)*

*Les Autochtones, on est pas mal, comment je pourrais dire, je vais le dire de même, on est pas mal étiquetés, on est pas mal jugés, « ah, il consomme, ah il ne rentrera pas. Ah, il a fait si, il a fait ça ». Comme je te dis, on a une étiquette, on est tatoués. [...] C'est les préjugés du monde, comme je t'explique. Moi je suis Autochtone, ils vont me poser la question, « est-ce que tu consommes ? », si je dis oui, « ça va m'inquiéter que tu ne rentres pas, admettons que je te donne ta paie vendredi, tu ne rentreras pas samedi, tu ne rentreras plus. Tu vas partir sur la brosse ». On a été étiquetés de même nous autres les Autochtones. (Matciw)*

*C'est dur, parce qu'on nous met souvent dans le même bateau, « des Innus c'est tous des alcooliques, des drogués, ça ne rentre pas les vendredis... ». (Dave)*

De tels construits reflètent la perception que les Autochtones ne sont pas fiables, qu'ils manquent de ponctualité, sont souvent absents du travail et n'ont ni l'ambition, ni la motivation ni la volonté de travailler. Ces mythes tenaces à leur égard ont pour effet de dissuader les employeurs de les embaucher. Certains de ces préjugés relèvent d'expériences négatives passées qu'ont eu certains employeurs avec des Autochtones. Sans nier l'ampleur des différentes problématiques sociales présentes au sein des communautés autochtones, qui découlent en partie de leur marginalisation et leurs conditions de vie, le fait de nourrir ce type de préjugés à leur endroit ne donne aucune chance à ceux qui ont une réelle volonté s'en sortir :

*Mais je me dis que déjà là avec les préjugés des employeurs allochtones, aussi avec les mauvaises expériences qu'ils ont eu avec certains hommes autochtones, ils vont mettre tous les hommes autochtones judiciairisés dans le même panier. C'est ça que je remarque. Donc ça c'est un problème important pour ceux qui ne sont pas comme ça. (Agente de soutien 2)*

*Pour quelqu'un qui a fait beaucoup de gros chantiers dans ma région, souvent les Innus ont démontré ça, qu'ils ne rentrent pas travailler parce qu'ils sont pétés de la veille. Mais moi en étant ponctuel, en étant un leader j'ai tout le temps montré qu'il y a des bons employés, autant chez les non-autochtones que chez les autochtones. [...] Mais c'est sûr qu'il faut nous donner une chance de montrer qu'on est capables. Les Autochtones qui rentrent juste une fois par semaine, c'est mal vu. (Dave)*

*On [les personnes autochtones] est beaucoup étiquetés sur le fait qu'on a beaucoup de problématiques en lien avec la judiciarisation. Même des fois, la personne n'est même pas judiciairisée et elle se cherche juste un travail. Elle va se faire poser la question : « as-tu un casier judiciaire ? ». « Ah pourquoi ? Non ». « Ah, parce que les Premières Nations sont tout le temps de même ». Qu'on en aille un, oui ou non, on est déjà étiquetés. (Employeur autochtone 1)*

Des stratégies éducatives, notamment des programmes de formation visant à sensibiliser les employeurs allochtones aux réalités autochtones, ont cependant été mises en place. Elles visent à contrer le racisme et la discrimination en milieu de travail et à offrir un environnement qui favorise la sécurisation culturelle. Elles ont aussi pour objectifs de faire valoir les différentes ressources permettant d'accompagner les hommes autochtones judiciairisés dans leur démarche de guérison et dans leur réinsertion socioprofessionnelle comme le rapportent ces participants :

*Ici, on a commencé une série de dîners-conférence en employabilité qui s'adressent aux futurs employeurs. On aborde différentes thématiques et ça vise à les sensibiliser aux réalités autochtones. Il y a quelqu'un qui vient pour parler d'une thématique autochtone, par exemple l'économie sociale autochtone. Une autre fois le thème c'est sur les aides financières qui peuvent être données en employabilité pour les Autochtones. Les employeurs qui sont là prennent ça en note. C'est bien à savoir, c'est des bonnes informations. Puis il y a tout l'aspect culturel aussi qui est abordé. C'est de faire en sorte de le conscientiser le plus possible et de les inviter à voir qu'il y a des ressources pour Autochtones. (Agente de soutien 2)*

*Nous autres, ce qu'on a mis en place, c'est une formation de sécurisation culturelle pour les employeurs pour permettre de faire comprendre c'est quoi la nation, la culture autochtone, pourquoi un Autochtone est de même, pourquoi il ne fera pas ça de même. C'est une formation qu'on a mise en place... Parce que l'employeur doit comprendre que oui la personne a commis un acte, mais en sachant pourquoi la personne a fait ça, sans nécessairement comprendre l'histoire des Premières Nations, sans nécessairement être un historien. Juste la sécurisation culturelle permet de comprendre son employé, pourquoi il se comporte de même, pourquoi il est de même. [...] Quand ils suivent la formation, ils comprennent plus comment le monde des Premières Nations vont se comporter, pourquoi ils se comportent de même, pourquoi ils sont de même, pourquoi des fois ils feelent un petit peu moins. Ça, ça permet de nous comprendre. (Employeur autochtone 1)*

On constate toutefois que les préjugés et les stéréotypes à l'égard des Autochtones sont aussi profondément ancrés dans la population générale. Une idée persistante et particulièrement dommageable est que les Autochtones sont en situation de perpétuelle dépendance face à l'État, comme le nomment ces deux participants :

*Les gens disent des affaires de même, ah les Autochtones, ça ne paie pas de taxes, ça ne paie pas d'impôts, leur logement ne coûte rien, ça se fait vivre par le gouvernement et ça voudrait tout décider ». (Hugo)*

*Ce que j'entends aussi c'est des choses comme « ah, lui c'est un Autochtone, il n'y a rien à faire avec ça ». Ils sont tous dépendant du BS [aide de dernier recours] pis sont mieux de rester de même. » (Agente de soutien 2)*

Une telle idée méprisante et humiliante à leur endroit, alimentée par la méconnaissance de leur réalité, affecte leur estime de soi et les amène à douter de leurs capacités à occuper un emploi en milieu allochtone. Paradoxalement, une idée fortement partagée dans l'imaginaire collectif est que les Autochtones viennent « voler » les emplois des « Blancs » comme le rapporte Antoine :

*Mais moi je trouvais que le problème c'est que des fois, le monde on dirait qu'ils ne sont pas contents de voir des Amérindiens travailler, de travailler tout court. Comme quand j'ai commencé à travailler au resto, on me disait souvent : « ah check l'Amérindien qui prend nos jobs, y'est même pas bon ». J'avais entendu des cossins de même, là. [...] J'aimais ça travailler-là, j'étais content d'avoir une job, mais on dirait que les gens voulaient pas que je sois là. Ce n'était pas au resto qu'on me faisait des commentaires [les collègues], c'était des personnes extérieures qui venaient manger et qui me voyaient en train de travailler. Ça finit par te jouer dans la tête. (Antoine)*

Malheureusement, de nombreuses générations ont intériorisé de tels stéréotypes humiliants (Commission de vérité et réconciliation, 2015). Dès lors, il est extrêmement difficile pour les hommes autochtones judiciairisés de surmonter ces préjugés qui suggèrent que, malgré les efforts investis, ils n'arriveront jamais à la hauteur des attentes de la culture dominante. Ces préjugés et stéréotypes à leur endroit s'expriment régulièrement dans les interactions quotidiennes sous forme d'intimidation ou de comportements discriminatoires qui les placent en position de faiblesse. Le fait de les considérer comme « différents » et comme « ayant une valeur sociale relative moindre » fait partie du processus de création de hiérarchies sociales, à la base même de l'oppression (Commission de vérité et réconciliation, 2015). Dans ce contexte, les hommes autochtones qui occupent un emploi doivent davantage démontrer leur valeur auprès des employeurs allochtones pour justifier leur embauche, tout en plaidant leurs droits aux mêmes conditions de travail que leurs collègues non-autochtones :

*Il faut tout le temps prouver qu'on est de bons employés, qu'ils ont raison de nous engager. Mais il faut tout le temps aussi qu'on prouve aux employeurs non-autochtones qu'on mérite le même salaire, la même confiance qu'un non-Autochtone. Qu'on mérite les mêmes avantages aussi. (Employeur autochtone 1)*

Les expériences de discrimination se reflètent également, comme nous l'avons vu précédemment, dans l'accès au logement de même que dans les services en santé et sociaux. De nombreuses études (AXTRA, 2019 ; CCPNIMT, 2015 ; CERP, 2019) montrent d'ailleurs que les difficultés à trouver un emploi, à se loger et à accéder aux ressources d'aide en raison du racisme et de la discrimination dont sont victimes les Autochtones en milieu urbain peuvent conduire à des situations d'extrême pauvreté et à l'itinérance. Devant ces nombreux défis d'intégration, teintés par les préjugés et les attitudes discriminatoires à leur égard, certains hommes autochtones judiciairisés retournent vivre dans leur communauté. Les résultats montrent en effet qu'ils obtiendraient plus facilement un emploi dans certaines communautés manifestant davantage de respect et d'ouverture, de même qu'une meilleure compréhension de leur réalité et des impacts sur leur parcours, des traumatismes historiques qu'ils ont subis :

*C'est beaucoup plus facile pour les hommes autochtones judiciairisés d'être embauchés dans une communauté autochtone, parce que... moi ce que je vois, c'est qu'on a une certaine ouverture, oui. On va comprendre c'est quoi qu'ils ont fait, on commence à entrevoir que ce qu'ils ont fait là, c'est parce qu'eux autres aussi sont brisés de l'intérieur. On ne juge pas, il n'y a pas de discrimination. On comprend que plusieurs fois ce n'est pas volontaire, c'est involontaire. Que ça soit sous l'effet de la consommation, c'est parce que le gars essaie de cacher quelque chose qui est comme une souffrance qui est encore plus profonde. Il essaie de cacher ça avec la consommation ou la substance psychoactive, ce qui le fait commettre des méfaits contre sa conjointe par exemple. Ça, les employeurs le remarquent. On a beaucoup de traumatismes ici, que ce soit de la violence conjugale, agressions sexuelles, nommez-en, on en a pas mal. Les employeurs commencent à*

*comprendre, ce gars-là veut s'aider, on va essayer de l'aider, on va quand même l'engager, même s'il a commis des délits. (Employeur autochtone 1)*

Dans certains cas toutefois, des comportements discriminatoires peuvent également exister entre pairs de différentes collectivités. Ils s'expriment tout autant sous forme de racisme, d'exclusion sociale, de dénigrement ou de violence, comme le montre Jimmy :

*Puis il y a même du racisme entre nous autre! Ça disait « Ah, ce n'est pas un indien de [nom de sa communauté d'origine] qui va me dire ce que j'ai à faire » ou [...] « Eille, t'es dans mon territoire ... c'est nos jobs. » C'est vraiment bizarre l'affaire. (Jimmy)*

Par ailleurs, certains intervenants autochtones recourent eux-mêmes à un langage qui reflète et perpétue les préjugés de la société en général. Comme le montre cet agent de soutien les mots qui sont parfois utilisés communiquent des suppositions, des valeurs, des jugements et des stéréotypes qui contribuent à renforcer les représentations négatives des Autochtones :

*J'allais dans une communauté rencontrer un nouvel employé qu'on avait engagé. Un matin à 8h15 je suis dans une petite salle et je l'attends et là j'entends parler les gens des services sociaux ensemble, ce sont des personnes autochtones. Je ne sais pas de quelle nation, mais c'était des autochtones. Et de les entendre parler de leur clientèle, je me disais « ben voyons dont ! ». Ça se peut-tu de parler de vos cousins, vos cousines, vos frères et sœurs de cette façon-là ! Même nous, entre nous, on est racistes ou intolérants. « Il vient chercher son chèque, il va aller jouer au bingo et il va s'acheter de la boisson et des cigarettes ». (Agent de soutien, groupe focalisé)*

La capacité des intervenants autochtones à bien saisir les besoins des hommes autochtones judiciairisés et à y répondre adéquatement devient dès lors une préoccupation importante. À cet égard, ce participant croit que des programmes de formation, basés sur une approche de sensibilisation à leurs réalités particulières, devraient également s'adresser aux intervenants autochtones afin d'éviter de marginaliser davantage la clientèle autochtone judiciairisée et de contribuer, ce faisant, à augmenter la discrimination dont les hommes de l'étude font déjà abondamment l'expérience :

*Il y a de la sensibilisation à faire même avec nos intervenants autochtones. Ça pourrait être des programmes pour sensibiliser à la réalité de ces gars-là qui sortent de prison. Quand ils voient arriver nos gars « poqués » ils voient des bandits, il y a des préjugés. Donc même entre nous, il y a une barrière d'accompagner ces gars-là ... (Agent de soutien, groupe focalisé)*

### **11.2.5 Les ressources matérielles, financières et le réseau de soutien**

Les hommes autochtones qui sortent d'un séjour de prison sont souvent dans une situation de grande précarité socioéconomique pouvant compromettre leur capacité à subvenir à leurs besoins de base. Cette précarité, déjà présente pour la plupart d'entre eux avant leur incarcération, est accentuée par la judiciairisation qui limite encore davantage leurs possibilités d'emploi et leur accès



à des ressources financières. Un faible taux de scolarisation, une absence de formation professionnelle, des problématiques psychosociales et de consommation de même qu'un faible réseau social sont autant de facteurs qui orientent les hommes autochtones judiciarisés vers la précarité, la pauvreté et l'exclusion. Si certains avaient accès à une aide financière de dernier recours avant leur détention, celle-ci n'est plus accessible pour ceux qui sortent d'un pénitencier<sup>10</sup> avec un casier judiciaire. Par conséquent, plusieurs peinent à combler leurs besoins de base et peuvent encore moins supporter financièrement leur famille :

*Ils ne sont pas admissibles à l'aide sociale, tout dépendant de leur statut, mais en général ils ne sont pas admissibles à l'aide sociale. Les provinciaux ils n'ont rien et les fédéraux ont autour de 40\$ d'allocation par semaine, si tu fumes c'est terminé. Souvent ils veulent de l'argent aussi pour contribuer [à la famille], ils veulent prendre leurs responsabilités, ils veulent envoyer des sous et des effets chez eux, mais ils ne sont pas capables. (Agente de soutien 6)*

Pour pallier ce besoin, il devient prioritaire de trouver rapidement un emploi. Or, comme nous l'avons vu précédemment, ces démarches ne se font pas sans difficultés. Dans les communautés autochtones, le processus de recherche d'emploi des hommes judiciarisés est fortement entravé par la faible disponibilité des emplois, leur accès restreint en raison d'un casier judiciaire, le manque de logements, la stigmatisation associée au statut de délinquant et l'obligation de respecter les conditions de libération. Les maigres ressources communautaires disponibles dans les collectivités complexifient également les démarches (CCPNIMT, 2015 ; Giddy, Lopez et Redman, 2009). Il arrive toutefois que la famille et les amis aient un impact positif sur la réinsertion socioprofessionnelle des Autochtones, notamment en les aidant à se trouver un emploi (Gilbert et Wilson, 2009). De nombreux participants de l'étude mentionnent avoir eu accès à un travail dans leur communauté respective à leur sortie de prison, grâce aux contacts qu'avaient des membres de leur entourage ou qu'ils ont développé eux-mêmes avec le temps :

*J'avais un cousin qui travaillait là. Il m'a dit qu'ils engageaient tout le monde. Je suis allé porter mon CV et ils m'ont engagé. (Bruce)*

*Oui, la personne qui engageait, ça se trouve à être la cousine à ma mère. Ma mère travaillait là aussi. C'était tout par contact. C'est de même que je suis rentré. (Yanick)*

*J'avais un contact aussi tout de suite, je suis allé faire du lavage de vitre. Je te dirais que j'ai pris une semaine pour profiter de la vie, de ma liberté. Après ça j'ai commencé tout de suite. [...] c'est mon beau-frère, en fait mon beau-frère c'est ses amis d'enfance qui ont cette compagnie-là, c'est une grosse compagnie puis ils m'ont engagé tout de suite. (Dave)*

<sup>10</sup> En effet, les résidents d'un Centre correctionnel communautaire (CCC), administrés par le Service correctionnel Canada, n'ont pas accès à l'aide financière de dernier recours. Ceux qui résident en centre résidentiel communautaire (CRC) y ont tout de même accès lorsqu'ils ont reçu une sentence provinciale, mais les prestations sont grandement diminuées.



*C'est beaucoup de bouche à oreille. [...] J'ai beaucoup de contacts dans les communautés un peu partout. [...] [J'ai réussi] parce qu'ils me connaissent. (Stéphan)*  
*So, I went to McDonalds I knew somebody that was working. [...] So, he got me a job there. I worked there. (Phil)*

Il semble que ces relations, en plus de leur faciliter l'accès à un emploi en communauté, permettent à certains d'outrepasser les obstacles liés au casier judiciaire. Ainsi, ces contacts ont permis à Yanick d'occuper différents emplois dans des domaines variés dont certains requièrent habituellement une absence d'antécédents judiciaires, comme ceux de la justice ou de la santé :

*J'ai eu du travail un peu partout, par contact dans le fond. J'ai toujours travaillé par contact, dans n'importe quel domaine, dans la restauration, dans la construction, dans le domaine de la pêche, dans le domaine de la justice, dans le domaine de la santé ainsi que dans le domaine du tourisme. J'ai touché à tout. (Yanick)*

Alexis mentionne pour sa part avoir été embauché à deux reprises par la même compagnie qui acceptait de le reprendre lorsqu'il sortait de prison. Il reconnaît toutefois que sans les relations de son père, cet emploi ne lui aurait pas été accessible en raison de ses antécédents judiciaires :

*C'est mon père qui m'a encore aidé, encore à trouver cette job-là [après ma 2<sup>e</sup> incarcération]. Il avait appelé quelqu'un, puis la personne qu'il avait appelée c'était un de ses amis qui le connaissait très bien. Du jour au lendemain je travaillais. Vu que c'est mon père, si mon père appelait cette personne-là, il sait que son fils avait besoin d'une job, « il a besoin de travailler mon fils pis toute ». Comment dire, mon père s'il n'avait pas appelé, je n'aurais pas été accepté. C'est sûr que je ne l'aurais pas eu avec mon casier non. (Alexis)*

Cependant, même lorsque les hommes autochtones ont initialement un réseau de soutien plus sain, l'expérience de détention peut fragiliser leurs relations ultérieures en créant une rupture des liens affectifs, familiaux et sociaux. Le rétablissement post-carcéral de ces liens peut en effet s'avérer complexe, surtout lorsque les délits commis ont affecté les membres du réseau proche ou élargi de la personne. Il arrive même, tel que mentionné précédemment, que ces hommes soient carrément exclus de leur communauté et parfois même de leur famille en raison de la nature du crime qu'ils ont commis :

*Quand les gens le reconnaissent, quand aussi la famille n'offre pas le pardon, parce que ça peut arriver. Souvent les crimes sont dans la même famille. Si la famille n'a pas pardonné, ça aussi ça peut être plus difficile. (Employeur autochtone 3)*

*C'est sûr que quand quelqu'un a tué sa femme ou quelque chose de même, il va être vu comme si c'était un monstre. Sa famille voudra plus de lui, la communauté non plus [...]. Comme les meurtres et tout ça, les agresseurs d'enfants. (Agente de soutien 8)*

Par ailleurs, lorsque la relation de couple semble avoir survécu à l'incarcération, sa poursuite n'est pas sans poser des défis, notamment lors de conflits préexistants. En outre, la période de détention peut être pour certains, une occasion d'apprentissage et de cheminement (Ellington, 2022), entraînant alors un décalage avec l'autre conjoint dont le mode vie n'a pas changé. Dans ce

contexte, Sam mentionne qu'il lui a été difficile d'obtenir du soutien de la part de sa conjointe et par conséquent, de renouer des liens affectifs avec elle à sa sortie de prison :

*Je lui dis [à ma conjointe] : « il faudrait peut-être que tu réalises que moi je veux m'aider, je sais que j'ai des problèmes, toi aussi tu en as, je ne te dirai pas lesquels, parce que tu dois en prendre conscience toi-même ». Tu sais, un qui rame dans un sens et l'autre dans l'autre sens. Ça ne marche pas. Mais non, elle m'a dit je m'en calisse, je m'en fou. Elle me parle de même. J'ai dit : « pourquoi tu me parles de même, je ne suis plus en boisson, je prends des prises de conscience. Toi tu consommes ». On n'était pas à la même place. (Sam)*

Enfin, le soutien social post-carcéral peut également s'avérer inadéquat pour les personnes judiciarisées dont le milieu naturel et/ou l'environnement social valorisent la délinquance et la consommation. Renoncer à des comportements criminels à risque, tout en baignant dans un réseau composé de pairs criminalisés, pose des défis particuliers à leur processus de réinsertion socioprofessionnelle. Par exemple, Matciw révèle avoir travaillé dans sa communauté après sa première incarcération, mais avoir cessé son emploi parce que son salaire ne servait qu'à financer la consommation des membres de son entourage, une situation qui le mettait lui-même à risque de récidiver. Pour cesser cette dépendance de ses proches à son égard, il a décidé de retourner sur l'aide financière de dernier recours :

*Je suis retombé sur le bien-être. J'ai travaillé [après ma première peine], mais j'ai arrêté, parce que je me faisais demander trop d'argent et j'avais trop de pression de ma famille. J'ai dit, tant qu'à me faire demander autant d'argent, parce qu'ici [non de la communauté], je ne juge pas, mais il y a beaucoup de consommation de drogue. Et à chaque semaine, je me faisais demander de l'argent. Je travaillais-tu pour eux autres ? C'est que j'en donne à la belle-mère, au beau-père, au beau-frère, à la belle-sœur, mon autre belle-sœur et puis là bien. À la fin, moi je regarde et il ne m'en reste plus. Puis si je n'en donnais pas, « va-t'en chez vous, va-t'en dehors », de la manipulation. Ils demandaient toujours de l'argent, de l'argent et de l'argent. Je me suis comme dit à un moment donné, non, je vais en bien-être. (Matciw)*

L'aide financière peut également s'avérer une mesure dissuasive aux démarches de recherche d'emploi, comme en témoignent quelques hommes de l'étude. Si cette mesure procure une certaine sécurité économique, elle n'en est pas moins synonyme de pauvreté. Lorsque cette précarité financière existe déjà chez les parents, on remarque qu'elle peut avoir une incidence négative sur les enfants qui en subissent eux aussi les contrecoups. Elle est susceptible d'augmenter leur risque d'implication dans des activités criminelles et dans la consommation, engendrant de ce fait des obstacles récurrents, voire permanents à l'insertion socioprofessionnelle. Elle contribue donc à leur intégration dans le système de justice, comme l'indique Sam :

*Ma mère consommait du PCP [...] elle consommait chaque jour de l'alcool. Ma mère a toujours été sur le bien-être, elle n'a jamais travaillé. [...] Je n'ai pas eu bien des cadeaux*

*quand j'étais jeune. Je voyais tout le monde, je voulais m'inscrire au hockey, ma mère n'avait pas de budget pour ça, elle me l'a dit. [...] J'ai commencé à traîner avec du monde de la réserve. Étant jeune, j'ai commencé la criminalité, voler dans les maisons, faire des vols à l'étalage. J'ai commencé à consommer à l'âge de 16 ans du pot, boire de l'alcool. (Sam)*

Pour pallier les difficultés d'insertion socioprofessionnelle vécues dans leur communauté, quelques-uns décident de migrer en milieu urbain où il y a davantage de possibilités d'emplois ou de formations :

*I don't know what the numbers are but as an Inuit, I'm sure in the communities, this and that, there's jobs and the employment for sure, but there's a lot of welfare. [...] You have to leave the community possibly for finding a job, maybe you can't just stay in the community. It's a small community. You need to go to a city and work summer, find a job. [...] [In the community] you're gonna have to keep searching, searching and searching. (Phil)*

Dans certains cas, ce désir de migration semble correspondre à un besoin de responsabilisation et d'autonomisation comme l'indique cet agent de soutien à l'employabilité :

*J'ai un client en tête parce que je l'ai vu hier. Lui, il s'en va dans sa communauté, il est sur le bien-être social. Parce que hier je lui ai posé la question : « tu vas faire quoi après ta sentence? », « je vais déménager en ville ». J'ai dit pourquoi? « Parce que lorsque je vais en ville, je suis plus motivé à travailler parce que je n'ai pas le choix de payer mon loyer, ma nourriture, j'ai des responsabilités que je n'ai pas ailleurs. » Sur la communauté, ils ne payent pas leur loyer, parce que la maison est finie de payer ou bien ils habitent chez leurs parents. (Agent de soutien, groupe focalisé)*

Toutefois, le retour à la vie en liberté en milieu urbain n'est pas sans poser une multitude de problèmes très concrets comme se trouver un logement, se procurer de la nourriture et des biens de première nécessité avec peu, voire aucun moyen. De même, un faible réseau social et une méconnaissance des ressources de soutien disponibles accentuent les difficultés d'intégration des hommes autochtones judiciarisés :

*Parce qu'ici en ville, tu n'as pas vraiment de soutien vers qui aller quand tu as un casier judiciaire. Tu ne sais pas où aller chercher de la job ou de l'aide. Tu n'as plus de réseau non plus. Puis, tu n'as rien en ville pour, disons, aller à l'école ou pour chercher du travail. [...] Je dirais que c'est le manque de soutien qui est compliqué. (Agente de soutien 8)*

Ces difficultés les exposent à la solitude, au découragement et à la démotivation, ce qui peut entraîner du stress, de l'anxiété, de la dépression, un abaissement de l'estime de soi et faire ressurgir des traumas anciens. Elle accroît aussi l'isolement qui conduit souvent à la dérive avec ses issues habituelles que sont la consommation de substances et la criminalité. On assiste également à un phénomène d'itinérance en milieu urbain, très marqué chez les hommes autochtones judiciarisés. Si dans certains cas l'itinérance est visible, la forme cachée (habiter temporairement chez un membre de la famille, des amis, dans sa voiture, etc.) est aussi très

fréquente (AXTRA, 2019 ; CCPNIMT, 2015, 2019 ; CERP, 2019 ; CSSSPNQL, 2021). Il va de soi que cette situation d'instabilité résidentielle ou d'itinérance représente un problème additionnel à la recherche d'emploi, comme le mentionne cet agent de soutien à l'employabilité :

*Après ça, tu as l'itinérance, tu sors ils n'ont pas de place pour eux pour rester. [...] Maslow experiment, il y en a qui sortent de détention et ils n'ont même pas le bas de la pyramide... (Agent de soutien 4)*

La précarité socioéconomique liée à l'incapacité de se trouver un emploi et de se loger peut aussi mener à l'insécurité alimentaire de même qu'à des problématiques de santé physique et mentale (CSSSPNQL, 2021). Comme le mentionnent ces deux participantes, il est difficile de faire valoir l'importance des démarches d'employabilité lorsque la personne n'est pas en mesure de combler ses besoins de base tel que se nourrir ou se loger. Dans ces cas, on ne peut donc pas espérer qu'elle lutte activement et efficacement pour sa réinsertion socioprofessionnelle, ses priorités étant toutes autres :

*Comment tu veux qu'on leur démontre que le travail est tellement important s'ils ne savent même pas ce qu'ils mangent lors de leur prochain repas ou même où ils dorment ce soir, donc ce n'est pas dans leur priorité à eux... Tout est lié ensemble right. (Agent de soutien 4)*

*À un moment donné, la personne est venue me voir puis on parlait, mais elle ne comprenait pas les papiers, ce qu'on lui demandait. Ça faisait deux jours qu'elle n'avait rien mangé. Comment tu veux comprendre des affaires financières quand tu n'as pas mangé depuis 2 jours ? (Agente de soutien 1)*

Par ailleurs, si le soutien apporté aux ex-détenus dans la recherche ou la conservation d'un emploi est un impératif majeur des programmes de réhabilitation (Baldry et al., 2018), notamment d'employabilité, on constate que l'existence de ces programmes et services n'est pas connue de tous les hommes autochtones judiciairisés comme le mentionne Yanick :

*Je ne connais pas beaucoup [les programmes en employabilité]. Je ne sais pas ce qui existe. Peut-être qu'il y en a juste à Québec, Québec-Montréal, dans les grosses villes. (Yanick)*

Ainsi, en absence d'assistance matérielle, psychologique et sociale lors de leur migration urbaine, les hommes autochtones rencontrent des difficultés qui ne leur permettent pas de rompre avec le cercle vicieux de la récidive criminelle. En contrepartie, on observe que ceux dont les conditions de libération exigent de demeurer en maison de transition, reçoivent généralement un soutien important et soutenu de la part des intervenants pour leurs différentes démarches, qu'elles soient médicales, sociales ou administratives. Cet accompagnement facilite leur intégration en milieu urbain, diminue leur isolement social et augmente du même coup leurs chances de trouver un emploi :

*C'est sûr que nous, en arrière-plan on fait beaucoup d'accompagnement, quand ils arrivent ici en hébergement. [...] On fait beaucoup de régularisation avec les gars quand ils*

*arrivent, rare sont ceux qui ont une carte RAMQ, leur carte de statut, pour les Inuits c'est d'avoir un Number qui leur permettent d'avoir des services en milieu urbain. Donc, les intervenants vont s'assurer qu'ils voient un médecin si besoin, qu'il ait de la médication, la liaison avec la pharmacie pour donner les numéros de bénéficiaires ou les numéros de statut, les accompagner pour aller à l'épicerie, aller à la banque, ouvrir un compte, traduire beaucoup pour notre clientèle inuite, les accompagnements à l'hôpital, pour chercher un emploi... (Agente de soutien 6)*

Pour finir, il importe de souligner qu'en dépit des nombreuses difficultés mentionnées, les résultats de l'étude montrent que plusieurs hommes autochtones ayant participé à cette étude témoignent d'une réelle motivation à se reprendre en main et à améliorer leurs conditions de vie, comme c'est le cas de Roger :

*C'est comme la première fois de ma vie que je me sens vraiment prêt et que je sens que je vais réussir aussi. (Roger).*

Le soutien apporté aux hommes autochtones judiciairisés, afin d'assurer ou tout au moins de faciliter leur processus d'insertion socioprofessionnelle, représente donc un enjeu majeur de société. Cet enjeu n'est certes pas sans poser de nombreux défis. Néanmoins, une meilleure connaissance de ceux-ci devrait permettre d'envisager des stratégies davantage en adéquation avec leur réalité et les obstacles particuliers auxquels ils sont confrontés. Dans cette optique, il convient de prendre en considération, non seulement leur statut d'homme judiciairisés, mais plus largement leur statut d'Autochtones. En effet, leur démarche de réinsertion socioprofessionnelle est soumise à une double contrainte de judiciairisation et d'appartenance à des communautés fortement marquées par leur passé de colonialisme et encore victimes de nombreux préjugés raciaux. Si l'intégration à l'emploi représente un élément central de la réinsertion socioprofessionnelle, d'une part, elle présente pour ces personnes de multiples défis et d'autre part, elle ne saurait constituer une panacée dans la mesure où cette intégration s'avère souvent précaire comme en témoignent les résultats de cette étude.

Un tableau résumant les facteurs influençant l'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones judiciairisés se trouve à l'Annexe 2.

### 13. Recommandations en regard des résultats de l'étude

Plusieurs recommandations ont déjà été émises dans d'autres rapports récents qui concernent l'intégration et le maintien emploi des Premières Nations en général (CDRHPNQ, 2019 ; 2023). Les recommandations qui suivent s'attarderont ainsi aux recommandations spécifiques concernant l'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones ayant été incarcérés.

#### 1. Encourager les démarches de guérison personnelle et de reconstruction identitaire en amont du processus d'insertion socioprofessionnelle.

Plusieurs Autochtones vivent des difficultés importantes, souvent incarnées dans des comportements asociaux et autodestructeurs qui sont en grande partie imputables aux traumatismes intergénérationnels découlant de l'oppression coloniale. Les hommes autochtones qui sortent de détention ont souvent un passé douloureux puissant qui interfère avec leur démarche d'insertion socioprofessionnelle. Leur donner accès, en amont, à des conditions leur permettant de travailler les traumas profonds laissés par les séquelles historiques favoriserait cette démarche. Un processus de guérison personnelle et de reconstruction identitaire, prenant appui sur les savoir-faire des Premières Nations et des Inuit, leurs valeurs, leurs traditions et leurs visions du monde pourrait les aider à retrouver une dignité, une estime de soi et une confiance en la vie leur permettant de se trouver et de maintenir un emploi. À cet effet, le programme spécifique aux Premières Nations et aux Inuits (Horizon) du Centre résidentiel communautaire de l'Abitibi-Témiscamingue semble prometteur, puisqu'il intègre les visions du monde autochtones en plus de se concentrer sur plusieurs sphères, soit l'intervention clinique, la culture, les partenariats, la scolarisation et l'employabilité (CRC-ATNQ, 2022).

*Je suis allée en Alberta le Nechi Institute c'est un peu un centre holistique comme ça où ce que je trouvais vraiment intéressant c'est que tu arrivais, c'est pour les Premières Nation en difficulté, mais tu avais le secteur de famille, secteur de dépendance, secteur de l'employabilité. La personne était dans le même building, il y a une tente de sudation en arrière pour la spiritualité et aînés, tu comprends en enseignement, transmission et reconstruction de l'identité. Mais la personne n'était pas déracinée. Elle avait une adresse et c'était là. (Agent de soutien, groupe focalisé)*

*Ça nous prendrait vraiment un centre de transition, tu sors de détention tu vas dans ce centre-là, tu as les intervenants qui travaillent-là. Premièrement, ça donnerait ta base de ta pyramide Maslow, donc tous tes besoins primaires tu les aurais la seconde que tu sors de détention. Tu entres là puis après tu as les intervenants qui t'accompagnent pour aller faire les autres morceaux comme le job search. [...] Puis une place à dormir et si pas de place à rester, les intervenants pourraient l'aider à trouver quelque chose d'un peu plus stable en sortant du centre. (Agent de soutien 4)*



## 2. Miser sur l'identité culturelle comme source d'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones judiciarisés.

Plusieurs initiatives de prise en charge correctionnelle des Autochtones reposent sur la prémisse que la reconnaissance de leurs particularités culturelles et le développement d'un ancrage spirituel contribuent à renforcer leur identité culturelle et augmentent leur potentiel de réhabilitation post-carcérale. Des approches culturelles intégrées aux programmes carcéraux, telle que la démarche de guérison traditionnelle, holistique et spirituelle, ont permis d'offrir aux hommes autochtones judiciarisés des occasions de renouer avec leur héritage culturel et de consolider leur identité autochtone. Elles les ont aidés à mieux faire face aux traumatismes intergénérationnels, augmentant de ce fait, leur potentiel de réintégration sociale. Les programmes post-carcéraux devraient poursuivre dans le même sens en offrant aux hommes autochtones des occasions de participer à des activités de réinsertion sociale qui intègrent la culture et la spiritualité autochtones, des éléments qui sont indispensables à leur reconstruction identitaire.

*Je te dirais, j'amènerais ça dans le bois, des stages en forêt. [...] aller se ressourcer, un ressourcement, une désintoxication [...] apprendre la culture, la chasse, la pêche, travailler sur l'estime de soi puis les connaissances de soi puis l'histoire des Innus... [...] Oui [on les garde dans le bois le plus longtemps possible], j'ai vu ça par expérience, il y a longtemps, il y en avait une école traditionnelle, il y avait des gens là-dedans c'était des consommateurs et ils se sont trouvé de nouvelles qualités, de nouvelles connaissances, ils sont retournés aux études, ils ont travaillé puis ce sont devenus des bonnes personnes de la communauté. (Agent de soutien 3)*

## 3. Développer une structure continue de soutien pour les hommes autochtones judiciarisés.

Le besoin d'aide et d'assistance prend une place centrale dans le processus d'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones judiciarisés. Plusieurs ont des problèmes de santé mentale, sont en situation de dépendance aux drogues et/ou à l'alcool et souvent prisonniers d'un cercle vicieux. Le traitement dont ils bénéficient en prison devrait se poursuivre durant leur période de transition vers le retour de la vie en liberté et être maintenu jusqu'à ce que leur situation se soit stabilisée (continuum de services). À défaut d'accès à une assistance post-carcérale continue et adéquate, il y a de fortes chances qu'ils cessent leur médication, reprennent leurs habitudes de consommation, commettent de nouvelles infractions et retournent en prison, perpétuant ainsi le cycle de la criminalité et de l'incarcération.

*C'est ça, il faut, il y a des choses qui existent, mais il y a souvent des coupures dans la démarche et c'est ça qu'il faut tenter de rejoindre. Que ce soit avec les organisations qui sont plus axées sur le retour au travail avec des RH et tout ça, développer des liens ensemble. Le gars, il doit toujours avoir un continuum [...] dans les services qui lui sont offerts. (Agent de soutien, groupe focalisé)*



#### **4. Offrir des programmes et des services d'employabilité mieux adaptés aux réalités des hommes autochtones judiciarisés.**

Malgré plusieurs initiatives prometteuses en matière d'adaptation culturelle des programmes d'employabilité, ceux-ci demeurent généralement conçus pour répondre à une lecture occidentalocentrique du marché du travail. Les formes d'intervention proposées ne sont donc pas toujours adaptées aux réalités des hommes autochtones judiciarisés, ce qui les confronte à de nombreux défis d'intégration à l'emploi. Des programmes de pré-employabilité et d'employabilité conçus à partir d'une approche holistique ou traditionnelle et intégrant des composantes culturelles, permettraient d'offrir un meilleur arrimage entre les caractéristiques socioculturelles, les besoins des hommes autochtones judiciarisés et leur participation au marché du travail, notamment via des emplois plus traditionnels.

#### **5. Mieux faire connaître l'offre de services des programmes de pré-employabilité et d'employabilité existants et la bonifier au besoin, notamment par des initiatives autochtones.**

L'existence de programmes de réhabilitation, visant à soutenir les personnes judiciarisées dans la recherche et la conservation d'un emploi, n'est pas nécessairement bien connue des hommes autochtones judiciarisés. Or ces programmes revêtent une importance déterminante, particulièrement en milieu urbain, où les conditions d'employabilité s'avèrent souvent très difficiles, mais également dans les collectivités autochtones où les opportunités d'emplois sont généralement limitées et peu avantageuses. En outre, ces programmes pourraient être bonifiés afin de mieux répondre aux défis particuliers auxquels sont confrontés les hommes autochtones judiciarisés, tant en milieu urbain qu'en contexte autochtone. Il conviendrait sans doute de miser davantage sur le soutien par les pairs et la communauté, tant du côté des employeurs que de celui des employés, afin de proposer des emplois mieux adaptés aux valeurs et coutumes traditionnelles des hommes autochtones judiciarisés, favorisant ainsi davantage leur réinsertion sociale.

Par ailleurs, la structure des programmes en employabilité (12 semaines, 16 semaines, 20 semaines) est conçue pour cumuler le nombre suffisant d'heures pour accéder au chômage. Les hommes autochtones judiciarisés sont conditionnés à rester dans ce type de modèle d'emploi. Donc, quand ils sortent des programmes, ils reproduisent le même schéma d'employabilité, soit des emplois de courte durée, temporaires, mais suffisants pour accéder au chômage. Il y aurait lieu de repenser ces programmes dans l'objectif de favoriser le développement d'habiletés à long terme et assurer une stabilité dans leurs conditions financières et matérielles.

## **6. Accorder une plus grande flexibilité dans les mesures de soutien à l'emploi.**

Si l'obtention d'un emploi répond aux conditions de libération, elle peut s'avérer parfois débilante lorsque l'équité salariale n'est pas respectée ou que la personne subit des préjudices liés à sa situation, notamment au regard des conditions de travail qui lui sont imposées. Or, le travail ne constitue pas seulement une condition de libération, mais se veut aussi un outil d'insertion sociale et professionnelle. Dans cette optique, il serait sans doute opportun d'assouplir les mesures de soutien à l'emploi dont l'accès se trouve déjà limité par de nombreuses conditions. D'une part, il conviendrait de miser davantage sur l'expérience de la personne, ses démarches de réhabilitation, ses intérêts, sa motivation, ses aptitudes, et pas uniquement sur la scolarisation, la qualification ou les compétences professionnelles attestées. D'autre part, il semble également important d'impliquer davantage les employeurs de façon à offrir des emplois qui soient mieux adaptés aux caractéristiques et besoins de la personne, tout en répondant à ses conditions de libération.

## **7. Mettre en place des stratégies de sensibilisation à la sécurisation culturelle dans les milieux de travail non autochtone.**

Toute stratégie d'insertion à l'emploi des hommes autochtones judiciairisés devrait nécessairement prévoir des mesures de prévention des préjugés, du racisme et de la discrimination qui représentent des barrières importantes à l'emploi. Le déploiement d'ateliers et de formations en milieu de travail sur l'histoire, la culture et les réalités autochtones, pourrait permettre aux employeurs et aux employés non autochtones de mieux comprendre les réalités de ces hommes en milieu de travail et de réduire les attitudes négatives et les commentaires désobligeants dont ils sont souvent victimes. La compréhension de leurs spécificités est en effet capitale pour établir un environnement culturellement sécuritaire, marqué par la confiance et le respect.

## **8. Soutenir la réussite de la migration urbaine des hommes autochtones judiciairisés.**

Les hommes autochtones judiciairisés qui migrent en milieu urbain, que ce soit pour échapper à leurs conditions de vie et au risque de récidive dans leur communauté, ou encore pour accroître leurs opportunités d'emploi, sont particulièrement vulnérables. Non seulement éprouvent-ils de la difficulté à se trouver un emploi en raison de leur double statut de judiciairisé et d'Autochtone, mais ils peinent également à se loger et à subvenir à leurs besoins fondamentaux. Cette très grande précarité en conduit certains à l'itinérance, ce qui contribue malheureusement à l'entretien de préjugés à leur endroit et à leur marginalisation au sein d'un milieu où ils se sentent des étrangers.

L'absence d'un réseau de soutien et de ressources matérielles ou financières limite non seulement leur accès à l'emploi, mais aussi leur insertion sociale. Dès lors, il conviendrait de mieux soutenir la migration en milieu urbain des hommes autochtones judiciairisés, en leur offrant une assistance matérielle, psychologique et sociale qui soit davantage soutenue.

### **9. Minimiser l'impact du casier judiciaire.**

Le casier judiciaire représente en soi un obstacle majeur à l'emploi. Non seulement il limite les possibilités d'accéder à certains emplois, notamment en raison de la nature du délit, mais il suscite la méfiance des employeurs qui hésitent à engager quelqu'un pour cette raison, quelles que soient ses compétences. Il y a donc lieu de se demander s'il ne serait pas possible, sans bien sûr l'éliminer, de trouver une façon d'en limiter les impacts négatifs. D'une part, le type de délit commis n'a pas le même impact selon la nature de l'emploi sollicité, et d'autre part, les démarches de réhabilitation entreprises, lorsqu'elles s'avèrent fructueuses, devraient avoir pour effet d'en minimiser la portée. Traiter sur un même pied d'égalité toute personne judiciairisée, sans tenir compte d'autres facteurs pouvant jouer en sa faveur, contribue à accroître les préjudices nuisant à l'employabilité. Ceci est particulièrement marqué chez les hommes autochtones judiciairisés qui font déjà l'objet de nombreux préjugés.

L'idée de faire une analyse entre le délit commis et les fonctions liées à l'emploi est une stratégie employée par certains employeurs, qui s'est avéré être une stratégie fructueuse.

*Je regarde c'est quoi son antécédent judiciaire, est-ce que ça peut fitter avec le travail [...]. J'essaie de voir c'est quoi son background, ce qui l'a mené à venir [ici]. Après ça, on leur fait faire, depuis un bout, une lettre de motivation. OK, met sur papier qu'est-ce qui te motive. Pourquoi tu veux entrer [ici]. C'est quoi ta vision du service. [...] Comme je t'ai dit, je regarde la nature de l'antécédent. Je regarde même ce qui a été fait [comme démarches psychosociales]. [...] Tu as un antécédent de délit de fuite et de bris de voiture, c'est sûr que tu n'auras pas mon camion, mais il n'y a rien qui empêche que tu sois [...] un bon travailleur ». [...] tu veux rentrer quand même dans le service, tu es motivé à donner du service à la clientèle, peut être que je vais être capable de te rentrer [et te faire faire d'autres tâches]. (Employeur autochtone 1)*

### **10. Réaliser une évaluation de projets ou d'initiatives prometteuses**

Les données recueillies par la présente étude donnent un aperçu des nombreux défis auxquels sont confrontés les hommes autochtones judiciairisés dans leur démarche de réinsertion socioprofessionnelle. Le développement et la mise en œuvre des différents programmes d'interventions, qui soutiennent les processus de réhabilitation de ces hommes, devraient pouvoir

s'appuyer sur des diagnostics précis. Afin d'accroître les connaissances sur l'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones judiciarisés, nous croyons qu'un intérêt particulier devrait être porté à l'évaluation de certains projets prometteurs, tels que le projet Horizon (Centre résidentiel communautaire), ce qui permettrait de voir la possibilité d'un déploiement dans toutes les régions.

## Bibliographie

- Anderson, T. (2019). *L'emploi chez les hommes et les femmes des Premières Nations vivant hors réserve* (89-653-X2019001). Statistique Canada.
- Atherton, P. et Buck, G. (2021). Employing with conviction : The experiences of employers who actively recruit criminalised people. *Probation Journal*, 68(2), 186-205. <https://doi.org/10.1177/02645505211010942>
- AXTRA (2019). *Projet Nika. Revue de littérature. Alliance des centres-conseils en emploi.* [http://axtra.ca/wp-content/uploads/2019/01/NIKA\\_Revue-de-litterature\\_2019.pdf](http://axtra.ca/wp-content/uploads/2019/01/NIKA_Revue-de-litterature_2019.pdf)
- Babchishin, K. M., Keown, L.-A. et Mularczyk, K.P. (2021). *Débouchés économiques des délinquants sous responsabilité fédérale au Canada.* Sécurité publique Canada. <https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/2021-r002/2021-r002-fr.pdf>
- Baldry, E., Bright, D., Cale, J., Day, A., Dowse, L., Giles, M., Hardcastle, L., Graffam, J., McGillivray, J., Newton, D., Rowe, S.D. et Wodak, J. (2018). *A Future Beyond the Wall : Improving Post-release Employment Outcomes for People Leaving Prison Final Report.* UNSW Sydney, Sydney. <https://doi.org/10.26190/5B4FD2DE5CFB4>
- Barbeau-Le Duc, M.-C. (2018). *La judiciarisation de la violence familiale : L'expérience des Atikamekw.* Université de Montréal.
- Batastini, A. B., Bolaños, A. D., Morgan, R. D. et Mitchell, S. M. (2017). Bias in hiring applicants with mental illness and criminal justice involvement: A follow-up study with employers. *Criminal Justice and Behavior*, 44(6), 777–795.
- Beaudoin, J.-M., Asselin, H., Ben Mansour, J., Bouthiller, L., Fabi, B. et St-Jean, É. (2019). *Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre – le cas des personnes autochtones.* Chaire de leadership en enseignement (CLE) en foresterie autochtone. [https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/05/mra-rapport\\_jean-michel.beaudoin.pdf](https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/05/mra-rapport_jean-michel.beaudoin.pdf)
- Beaudoin, J.-M., Dufour, M.-E., Desroches-Maheux, E. et Lebel, L. (2022). Participation of Indigenous employees in the Quebec's forestry sector : Opportunities and barriers. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(5), 693-708. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2021-0021>
- Bellehumeur, V. et Marquis, R. (2017). *Favoriser la sécurisation culturelle des autochtones en formation minière au Québec* (p. 24). Institut national des mines. <https://inmq.gouv.qc.ca/publication/167/-publication-167-167-securisation-culturelle>
- Borland, J. et Hunter, B. (2000). Does crime affect employment status? The case of Indigenous Australians. *Economica*, 67(265), 123-144.
- Brassard, R. et Martel, J. (2009). Trajectoires sociocarcérales des femmes autochtones au Québec : Effets de l'incarcération sur l'exclusion sociale. *Criminologie*, 42(2), 121-152.
- Bureau de l'Enquêteur correctionnel (2019). *Rapport annuel de l'Enquêteur correctionnel 2018-2019.* [Rapport annuel du BEC]. [https://www.ocj\[1\]bec.gc.ca/cnt/rpt/annrpt/annrpt20182019-fra.aspx](https://www.ocj[1]bec.gc.ca/cnt/rpt/annrpt/annrpt20182019-fra.aspx)
- Bureau du vérificateur général du Canada (2022). *Les obstacles systémiques - Service correctionnel Canada. Rapport de l'auditeur indépendant. Rapport 4.* [https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl\\_oag\\_202205\\_04\\_f.pdf](https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl_oag_202205_04_f.pdf)
- Bushway, S., Stoll, M. et Weiman, D. (2007). *Barriers to reentry? The labor market for released prisoners in post-industrial America.* Russell Sage Foundation.

- Centre résidentiel communautaire Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec. (s. d.). *Projet Horizon : Programme spécifique pour autochtones*.
- Chéné, B. (2018). *Profil des Autochtones confiés aux services correctionnels en 2015-2016*. Ministère de la sécurité publique.
- Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit sur le marché du travail (2019). *Le marché du travail des Premières Nations et des Inuit au Québec*. <https://www.ccpnimt-fnilmac.com/publica/le-marche-du-travail-des-premieres-nations-et-des-inuits-du-quebec2019.pdf>
- Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte (CCCJA). (2021). *Perception des employeurs à l'égard de la clientèle judiciairisée adulte*. Rapport. <http://www.cccja.org/wp-content/uploads/2022/04/Sondage-resultat-Rapport-CCCJA-x-Leger.pdf>
- Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte (CCCJA). (2014). *Clientèle judiciairisée : son profil et ses besoins*. <http://www.cccja.org/wp-content/uploads/2016/06/Profil-clientele-judiciarisee.pdf>
- Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec. (2019). *Guide d'intégration et de maintien en emploi des Premières Nations*. <https://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/publications>
- Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec. (2023). *Guide de référence pour l'intégration et de maintien en emploi des Premières Nations*. 2<sup>e</sup> édition revue et augmentée. [guide\\_imepn\\_fr\\_web.pdf \(cdrhpnq-fnhrdcq.ca\)](https://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/guide_imepn_fr_web.pdf)
- Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador. (2021a). *Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi chez les Premières Nations (2019) : Cahier 1 : Profil sociodémographique et parcours de vie*. CSSSPNQL.
- Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador. (2021b). *Enquête sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi chez les Premières Nations (2019) : Faits saillants*. CSSSPNQL.
- Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. (2016). *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Explorer l'inclusion des autochtones*. Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. <https://internationalwim.org/iwim-reports/explorer-linclusion-des-autochtones/>
- Desrochers-Arsenault, J., Beaudoin, J.-M. et Dufour, M.-È. (2022). Quel sens donner à la sécurisation culturelle pour la main-d'œuvre autochtone? Le contexte du secteur forestier québécois. *Canadian Journal of Forest Research*, 52(8), 1119-1127. <https://doi.org/10.1139/cjfr-2021-0277>
- Dockery, A. M. et Milsom, N. (2007). *A review of Indigenous employment programs*. National Centre for Vocational Education Research, Australia.
- Doyle-Bedwell, P. (2008). « With the appropriate qualifications » : Aboriginal people and employment equity. *Canadian Woman Studies/les cahiers de la femme*.
- Drake, D. H. (2003). *A Thesis Submitted to the College of Graduate Studies and Research in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts in the Department of Sociology University of Saskatchewan Saskatoon*. University of Saskatchewan.

- Duwe, G. et Clark, V. A. (2017). Nothing Will Work Unless You Did : The Predictors of Postprison Employment. *Criminal Justice and Behavior*, 44(5), 657-677. <https://doi.org/10.1177/0093854816689104>
- Ellington, L. (2022). Analyse expérientielle des démarches de guérison vécues par les hommes autochtones ayant séjourné au sein d'un pavillon de ressourcement au Canada [Thèse de doctorat, Université Laval]. <http://hdl.handle.net/20.500.11794/72647>
- Ewing, B., Sarra, G., Price, R., O'Brien Grace et Priddle, C. (2017). Access to sustainable employment and productive training : Workplace participation strategies for indigenous employees. *Australian Aboriginal Studies (Canberra)*, 2, 27-42. <https://doi.org/10.3316/ielapa.249581408039051>
- Fahey, J., Roberts, C. et Engel, L. (2006) *Employment of Ex-Offenders: Employer Perspectives. Final Report.* Crime & Justice Institute. [http://www.antonioacasella.eu/nume/Fahey\\_2006.pdf](http://www.antonioacasella.eu/nume/Fahey_2006.pdf)
- Flake, D. F. (2014). When Any Sentence Is a Life Sentence : Employment Discrimination Against Ex-Offenders. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2523179>
- Giddy, K., Lopez, J. et Redman, A. (2009). *Brokering successful Aboriginal and Torres Strait Islander employment outcomes : Common themes in good-practice models*. NCVER.
- Gilbert, R. et Wilson, A. (2009). Staying strong on the outside : Improving the post-release experience of Indigenous young adults. *Attorney General's Department of NSW*, 4, 10.
- Giles, M., Larsen, A.-C. et Whale, J. (2015). Carving out employment futures for aboriginal ex-prisoners in the resource sector. *Australian Bulletin of Labour*, 41(1), 38-57. <https://doi.org/10.3316/ielapa.597414454896139>
- Gillis, C. A. (2002). *Understanding employment: A prospective exploration of factors linked to community-based employment among federal offenders*. Carleton University.
- Goodstein, J. D. et Petrich, D. M. (2019). Hiring and retaining formerly incarcerated persons : An employer-based perspective. *Journal of Offender Rehabilitation*, 58(3), 155-177. <https://doi.org/10.1080/10509674.2019.1582572>
- Gouvernement du Canada et SCC (2013). *Délinquants autochtones*. <https://www.csc-scc.gc.ca/politiques-et-lois/702-1-gl-fra.shtml>
- Gouvernement du Québec. (2023). *Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits. Plan d'action pour la main-d'oeuvre*. Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale. [https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/action\\_maindoeuvre/action\\_fiches/paipni.asp](https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/action_maindoeuvre/action_fiches/paipni.asp)
- Graffam, J., Shinkfield, A. J. et Hardcastle, L. (2008). The Perceived Employability of Ex-Prisoners and Offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 52(6), 673-685. <https://doi.org/10.1177/0306624X07307783>
- Gubernick, L. (2017). Erasing the Mark of Cain—An Empirical Analysis of the Effect of Ban-the-Box Legislation on the Employment Outcomes of People of Color with Criminal Records. *Fordham Urban Law Journal*, 44(4), 64.
- Hahmann, T., Robertson, H. et Badets, N. (2019). *Caractéristiques d'emploi chez les femmes et les hommes métis âgés de 25 à 54 ans au Canada*. Statistique Canada.
- Harding et al. (2015). Les placements à l'extérieur font réduire le taux de chômage des délinquants autochtones. *Services correctionnels Canada*, 14-32.



- Heckbert, D. R. et Turkington, D. (2001). *Points tournants : Étude des facteurs associés à la réinsertion sociale réussie des délinquants autochtones*. Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada.
- Herring, C. et Smith, S. S. (2022). *The Limits of Ban-the-Box Legislation*. UC Berkeley: Institute for Research on Labor and Employment.
- Holzer, H. J., Raphael, S. et Stoll, M. A. (2005). *The Effect of an Applicant's Criminal History on Employer Hiring Decisions and Screening Practices : Evidence from Los Angeles*. National Poverty Center.
- Jacobs, J. et Larrauri, E. (2015). *European Criminal Records and Ex-Offender Employment*. Public Law Research Paper No. 15-41. Oxford University Press. <https://ssrn.com/abstract=2670623>
- Julien, M., Somerville, K. et Brant, J. (2017). Indigenous perspectives on work-life enrichment and conflict in Canada. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(2), 165-181. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2015-0096>
- Lalande, P., Pelletier, Y., Dolmaire, P. et Raza, E. (2015). *Projet, enquête sur la récidive/reprise de la clientèle confiée aux Services correctionnels du Québec*. Ministère de la Sécurité publique.
- Lamb, D. et Verma, A. (2021). Non-standard Employment and Indigenous Earnings Inequality in Canada. *Journal of Industrial Relations*, 63(5), 661-683. <https://doi.org/10.1177/00221856211021128>
- Malakieh, J. (2020). *Statistiques sur les services correctionnels pour les adultes et les jeunes au Canada, 2018-2019* (N° 85-002-X). Statistique Canada.
- Lenny, R. (2015). *Avis pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des femmes Premières Nations et Inuit judiciairisées du Québec*. Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit sur le marché du travail.
- Mcrae-Phils, E. (2016). *Pathways of learning for employment within a correctional centre: The remote Aboriginal experience*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21038.72003>
- Ministerial strategy for labour market integration of First Nations and Inuit people. (2017). Direction des communications, Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale.
- Ministère de la sécurité publique. (2020). *Profil des Inuits confiés aux services correctionnels en 2018-2019*. Gouvernement du Québec. [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/securite-publique/publications-adm/publications-secteurs/services-correctionnels/profil-clientele-correctionnelle/profil\\_corr\\_inuits\\_2018-2019.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/securite-publique/publications-adm/publications-secteurs/services-correctionnels/profil-clientele-correctionnelle/profil_corr_inuits_2018-2019.pdf)
- Nally, J., Lockwood, S., Knutson, K. et Ho, T. (2013). *The Marginally Employed Offender: A unique phenomenon among released offenders*. *Journal of Correctional Education*, 64(1), 50-68.
- Naylor, B. et Heydon, G. (2022). Criminal records, discrimination, and Aboriginal communities : Enhancing employment opportunities. *Journal of Criminology*, 55(4), 514-531. <https://doi.org/10.1177/26338076221128996>
- Naylor, B., Paterson, M. et Pittard, M. (2022). In the Shadow of a Criminal Record : Proposing a Just Model of Criminal Record Employment Checks. *Melbourne University Law Review*, 32(1), 171-198.
- Posca, J. (2018). *Portrait des inégalités socioéconomiques touchant les Autochtones au Québec*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. [https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note\\_Inegalite\\_s\\_4\\_WEB\\_02.pdf](https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note_Inegalite_s_4_WEB_02.pdf)

- Poupart, J. (2004). *Au-delà du système pénal. L'intégration sociale et professionnelle des groupes judiciarisés et marginalisés*. Presses de l'Université du Québec.
- Ramakers, A., Nieuwbeerta, P., Van Wilsem, J. et Dirkzwager, A. (2017). Not Just Any Job Will Do : A Study on Employment Characteristics and Recidivism Risks After Release. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 61(16), 1795-1818. <https://doi.org/10.1177/0306624X16636141>
- Reich, S. E. (2017). An exception to the rule : Belief in redeemability, desistance signals, and the employer's decision to hire a job applicant with a criminal record. *Journal of Offender Rehabilitation*, 56(2), 110-136. <https://doi.org/10.1080/10509674.2016.1268235>
- Service correctionnel Canada – SCC (2010). *Dossier no 394-2-83. Rapport d'évaluation intérimaire : Programme national des compétences relatives à l'emploi*. [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2013/scc-csc/PS84-40-2010-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2013/scc-csc/PS84-40-2010-fra.pdf)
- Service correctionnel Canada – SCC (2015). *Work Releases Reduce Unemployment for Aboriginal Offenders*. <https://www.csc-scc.gc.ca/005/008/092/rb-14-32-eng.pdf>
- Service correctionnel Canada – SCC (2019). Plan national relatif aux Autochtones Cadre de travail national visant à transformer le processus de gestion des cas et les services correctionnels destinés aux Autochtones. <https://www.csc-scc.gc.ca/002/003/002003-0008-fr.shtml>
- Service correctionnel Canada – SCC (2021). *Programmes correctionnels pour délinquants autochtones*. <https://www.csc-scc.gc.ca/002/002-0004-fr.shtml>
- Sheppard, A. et Ricciardelli, R. (2020). Employment after prison : Navigating conditions of precarity and stigma. *European Journal of Probation*, 12(1), 34-52. <https://doi.org/10.1177/2066220320908251>
- St-Cyr, G. et Twahirwa, R.-P. (2019). *Projet Nika : Revue de littérature*. Alliance des centres-conseils en emploi.
- Statistique Canada (2017). Les peuples autochtones au Canada : faits saillants du Recensement de 2016. (publication no 11-001-X). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/171025/dq171025a-fra.pdf?st=gaXLWWXz>
- Statistique Canada (2018) *Expériences sur le marché du travail des Premières Nations vivant hors réserve : Principaux résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017* (publication no 89-653-X2018003). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-653-x/89-653-x2018003-fra.pdf?st=714vduAO>
- Sylvestre, M.-È., Bellot, C. et Lesage-Mann, É. (2019). *Portrait de la judiciarisation des Premières Nations au Québec : L'amorce d'un virage nécessaire*. Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador.
- Tircher, P. (2021). Le profil des personnes judiciarisées au Québec. *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques*. <https://iris-recherche.qc.ca/publications/profil-personnes-judiciarisees-quebec/>
- Trevethan, S. et Moore, J.-P. (2002). Profil des délinquants autochtones incarcérés dans un pénitencier fédéral ou purgeant leur peine dans la collectivité. *Forum - Recherche sur l'actualité correctionnelle*, 14(3), 20-23.
- Tubex, H., Rynne, J. et Blagg, H. (2020). *Building effective throughcare strategies for Indigenous offenders in Western Australia and the Northern Territory*. Australian Institute of Criminology Australia.

- Vacheret, M., Quirion, B., Boucher, P., Wylde, C., Plourde, C. et Rouleau, A. M. (2022). *Les initiatives de prise en charge adaptée des Premières Nations et Inuit judiciairisés au Canada. Quelques pistes de réflexion. Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique*, 54-72.
- Vallières, P. (2019). *Attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la main-d'œuvre autochtone dans le secteur des pêches*. Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique, Université Laval.  
<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3649960>
- Viens, J. (2019). *Rapport final*. Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès.  
<https://www.cerp.gouv.qc.ca/index.php?id=2>
- Visher, C. A., Debus-Sherrill, S. A. et Yahner, J. (2011). Employment After Prison : A Longitudinal Study of Former Prisoners. *Justice Quarterly*, 28(5), 698-718.  
<https://doi.org/10.1080/07418825.2010.535553>
- Von Bergen, C., et Bressler, M. (2016). " Ban the Box " Gives Ex-Offenders a Fresh Start in Securing Employment. *Labor law journal*, 67(2), 383-395.
- Willis, M. et Moore, J.-P. (2008). *Reintegration of Indigenous prisoners*. Research and public policy series no. 90. Australian Institute of Criminology.
- Wilson, D. B., Gallagher, C. A. et MacKenzie, D. L. (2000). A meta-analysis of corrections-based education, vocation, and work programs for adult offenders. *Journal of research in crime and delinquency*, 37(4), 347-368.
- Wodahl, E. J. et Freng, A. (2017). The challenges of prisoner reentry faced by Native American returning offenders. *Journal of Ethnicity in Criminal Justice*, 15(2), 160-184.
- Wylde, C. (2019). *Profil correctionnel des Autochtones dans les Services correctionnels du Québec*. Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès.

## Annexe 1. Tableau sommaire du profil des hommes autochtones incarcérés au Québec

### EN RÉSUMÉ :

- Au Québec, en 2013-2014, la proportion d'Autochtones condamnés à une peine de détention fédérale était deux fois plus élevée que leur représentation dans la population québécoise (ministère de la justice, 2021);
- De 2006-2007 à 2015-2016, le nombre d'admissions des Autochtones en institution carcérale provinciale a augmenté de 73,2% (de 1 247 admissions à 2 160) (Chéné, 2018; Wylde, 2019);
- Les infractions les plus fréquentes chez les hommes autochtones incarcérés au Québec (institutions carcérales provinciales) sont les agressions armées, le défaut de se conformer à une ordonnance de probation, l'omission de se conformer à un engagement et les voies de fait (Chéné, 2018 ; Wylde, 2019);
- Environ 80% des détenus autochtones dans les institutions carcérales provinciales n'ont pas dépassé les études de niveau secondaire avant leur emprisonnement (Chéné, 2018);
- Environ 50% des détenus autochtones dans les institutions carcérales fédérales ont déjà été pris en charge par les services de protection de la jeunesse dans l'enfance. Parmi ceux-ci, 71% ont été placés en famille d'accueil (BEC, 2013-2014);
- Environ 60% des détenus autochtones dans les institutions carcérales fédérales avaient des membres de leur famille qui avaient déjà été incarcérés (BEC, 2013-2014).

Les hommes autochtones incarcérés au Québec, comparativement aux détenus non-autochtones, sont...

- surreprésentés dans les institutions carcérales (BEC, 2019; Chéné, 2018; Wylde, 2019);
- généralement plus jeunes lors de leur incarcération (l'âge moyen des Autochtones est de 37,2 ans et celui des Inuit est de 32,2 ans, comparativement à 37,9 ans chez les non-autochtones) (Chéné, 2018);
- généralement moins nombreux à avoir déclaré un emploi lors de la commission de leur délit (les Autochtones entre 21,3% et 41,7%; les non-autochtones 39,9%) (Chéné, 2018);
- plus nombreux à avoir des antécédents judiciaires (de 24,5% à 56,4%, comparativement à 28,8% chez les non-autochtones) (Chéné, 2018);
- moins nombreux à obtenir une libération conditionnelle (Chéné, 2018);
- plus nombreux à avoir des antécédents suicidaires et des problématiques de consommation (Chéné, 2018);
- pendant l'incarcération (détention fédérale), plus susceptibles de s'automutiler, de faire des tentatives de suicide ou d'avoir des problèmes de santé mentale (BEC, 2019);
- plus nombreux à commettre de nouveaux délits à la suite de leur libération (taux plus élevés de récidive et de réincarcération) (BEC, 2019; Lalande et al., 2015).

**Annexe 2. Tableau résumé des facteurs influençant l’insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones judiciarisés**

Catégories de facteurs	Types de facteurs	Facteurs d’influence (négatifs et positifs)
<b>Individuels</b>	Problèmes de consommation et de santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traumas vécus dans l’enfance</li> <li>• Traumas intergénérationnels</li> <li>• Stratégie d’auto-sabotage</li> <li>• Patron de comportement « normal »</li> <li>• Revenu généré par l’emploi</li> <li>• Difficultés d’adaptation</li> <li>• Troubles concomitants de dépendance et de santé mentale</li> <li>• Troubles de comportements</li> <li>• Marginalisation, préjugés, stigmatisation</li> <li>• Cercle vicieux de la récidive criminelle et de la consommation</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie d’adaptation</li> <li>• Programmes de pré-employabilité</li> <li>• Démarches de guérison, pratiques spirituelles, reconstruction identitaire</li> <li>• Modèle d’accompagnement</li> <li>• Encadrement, ressources de soutien post-libération</li> <li>• Continuum de services</li> </ul>
	Attitudes personnelles et sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traumas vécus dans l’enfance</li> <li>• Traumas intergénérationnels</li> <li>• Impacts de l’emprisonnement</li> <li>• Non-respect de l’autorité, des lois, des normes et des valeurs sociales</li> <li>• Ressources personnelles insuffisantes</li> <li>• Sentiment de compétences personnelles (peu d’estime personnelle, de confiance en soi)</li> <li>• Sous-scolarisation</li> <li>• Difficultés d’adaptation</li> <li>• Difficultés relationnelles</li> <li>• Marginalisation, préjugés, stigmatisation</li> <li>• Compétitivité du marché du travail</li> <li>• Cumuls d’échecs</li> <li>• Casier judiciaire</li> <li>• Manque de motivation, peu de volonté</li> <li>• Valeur du travail</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habiletés sociales et relationnelles</li> <li>• Motivation/volonté</li> <li>• Sentiment de compétence personnelle (estime personnelle, confiance en soi)</li> <li>• Programmes d’accompagnement personnalisé</li> </ul>
	Compétences professionnelles et scolarisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expériences de travail non significatives</li> <li>• Manque de qualifications, de compétences professionnelles</li> <li>• Projet professionnel irréaliste</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sous-scolarisation</li> <li>• Valeurs de l'éducation</li> <li>• Modèles d'enseignement non adaptés à la culture et au mode de vie des Autochtones</li> <li>• Échecs scolaires</li> <li>• Compétitivité du marché du travail</li> <li>• Exigences strictes d'embauche</li> <li>• Marginalisation, préjugés, stigmatisation</li> <li>• Cercle vicieux de la récidive criminelle et de la consommation</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmes de réadaptation en milieu carcéral</li> <li>• Exemples de modèles de réussite au sein de la communauté (emplois traditionnels)</li> <li>• Activités d'apprentissages en lien avec les traditions autochtones</li> <li>• Ressources en employabilité</li> <li>• Formations pré-emploi offertes par les employeurs</li> <li>• Projets et objectifs personnels</li> <li>• Sensibilisation des employeurs autochtones</li> </ul>
	Langue et culture	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèles d'enseignement non adaptés à la culture et au mode de vie des Autochtones</li> <li>• Traumas intergénérationnels</li> <li>• Sous-scolarisation</li> <li>• Difficultés d'adaptation</li> <li>• Difficultés relationnelles</li> <li>• Faible connaissance des langues officielles</li> <li>• Migration urbaine</li> <li>• Communautés éloignées des grands centres urbains</li> <li>• Compétitivité du marché du travail</li> <li>• Difficultés d'adaptation</li> <li>• Difficultés relationnelles</li> <li>• Marginalisation, préjugés, stigmatisation</li> <li>• Environnement de travail non culturellement sécuritaire</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ateliers en milieu de travail</li> <li>• Communautés situées à proximité des grandes villes</li> <li>• Sensibilisation des employeurs</li> <li>• Environnement de travail inclusif et culturellement sécuritaire</li> </ul>
<b>Structurels</b>	Casier judiciaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outil de sélection discriminatoire (employeurs, locateurs)</li> <li>• Nature des délits</li> <li>• Médiatisation du délit</li> <li>• Exclusion des communautés</li> <li>• Migration urbaine</li> <li>• Marginalisation, préjugés, stigmatisation</li> <li>• Compétitivité du marché du travail</li> <li>• Difficultés d'adaptation</li> <li>• Difficultés relationnelles</li> <li>• Démarches de demande de pardon</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cercle vicieux de la récidive criminelle et de la consommation</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expériences des employeurs en lien avec le système carcéral ou l'exclusion en emploi</li> <li>• Accompagnement pour les démarches de demande de pardon</li> </ul>
Conditions de libération		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Occasions restreintes d'emploi dans les communautés</li> <li>• Conditions de libération non adaptées au contexte autochtone</li> <li>• Migration communautaire</li> <li>• Migration urbaine</li> <li>• Interférence des conditions de libération avec les démarches de réinsertion socioprofessionnelle</li> <li>• Conditions de libération restrictives</li> <li>• Difficultés qui se superposent aux conditions de libération</li> <li>• Cercle vicieux de la récidive criminelle et de la consommation</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégies de soutien des employeurs</li> </ul>
Préjugés, racisme et discrimination		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Migration urbaine</li> <li>• Violence latérale (entre pairs)</li> <li>• Méconnaissance du mode de vie, des valeurs et de la culture autochtone</li> <li>• Valeur sociale relative moindre, hiérarchie sociale</li> <li>• Expériences négatives passées des employeurs avec les Autochtones</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation des employeurs allochtones</li> <li>• Sensibilisation des intervenants autochtones</li> <li>• Environnement de travail inclusif et culturellement sécuritaire</li> <li>• Démarches de guérison, pratiques spirituelles, reconstruction identitaire</li> </ul>
Ressources matérielles, financières et réseau de soutien		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Précarité socioéconomique pré et post-carcérale</li> <li>• Migration urbaine</li> <li>• Sous-scolarisation</li> <li>• Occasions d'emploi restreintes</li> <li>• Difficultés d'adaptation</li> <li>• Difficultés relationnelles</li> <li>• Faible réseau de soutien</li> <li>• Méconnaissance des ressources de soutien</li> <li>• Aide financière comme mesure dissuasive d'intégration à l'emploi</li> <li>• Marginalisation, préjugés, stigmatisation</li> <li>• Cercle vicieux de la récidive criminelle et de la consommation</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseau relationnel</li> <li>• Soutien post-carcéral (assistance matérielle, psychologique et sociale)</li> <li>• Motivation/volonté</li> <li>• Maisons de transition</li> </ul>



### Annexe 3. Guide d'entretien avec les hommes autochtones

**Consigne d'ouverture :** « Bonjour, avant de débiter l'entretien, j'aimerais vous remercier d'avoir accepté de participer à la recherche. Je vous rappelle que la présente étude vise à mieux comprendre votre expérience d'insertion à l'emploi à la suite d'une incarcération. Comme je vous ai mentionné lorsque nous avons regardé le formulaire de consentement, tout ce que vous me direz dans le cadre de l'entrevue restera confidentiel, à moins que vous n'en décidiez autrement. Les entrevues peuvent être anonymes, ce qui signifie que votre nom ne sera pas associé à ce que vous me direz. Vous pourriez également choisir de vous identifier, ou choisir un nom fictif qui vous convient. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse; tout ce que vous aurez à dire est important.»

**Vous avez un casier judiciaire, et vous avez tenté de trouver un emploi où vous occupez un emploi. Comment ça s'est passé pour vous ?**

*(Par cette consigne, nous souhaitons recueillir les éléments suivants : quelles sont les démarches ou les actions poursuivies afin de s'insérer en emploi ? Vers quel type d'emploi la personne s'est-elle tournée et pourquoi ? Comment l'individu perçoit-il les démarches qu'il a faites ? Est-ce que les démarches en employabilité étaient davantage en milieu urbain ou au sein de communautés autochtones ? Quelles sont les motivations derrière les choix ?)*

**Quels sont les programmes auxquels vous avez participé, en prison ou en collectivité, dans le but de vous insérer dans le milieu du travail ?**

- *À quel endroit ces programmes étaient-ils offerts (prison ou collectivité) ?*
- *Quels professionnel ou organisme offraient ces programmes ?*
- *Est-ce que ces programmes étaient adaptés à sa culture ?*
- *Est-ce que la personne a travaillé lors de son incarcération ?*
- *Si oui, est-ce que c'était obligatoire ou fortement recommandé ?*

**Qu'est-ce qui vous a aidé dans vos démarches d'insertion ou de maintien à l'emploi ?**

- *Facteurs individuels (ex. études complétées, démarches de guérison pour faire face aux difficultés, compétences, etc.)*
- *Facteurs relationnels (ex. relation positive avec un employeur, encadrement de l'employeur, soutien de la famille, des amis ou de la communauté, etc.)*
- *Structurels (ex. programme d'insertion à l'emploi, soutien formel d'organismes ou d'intervenants etc.).*

**Pourriez-vous me parler des facteurs qui, selon vous, ont nui à vos démarches d'insertion ou de maintien à l'emploi ?**

- *Facteurs individuels (ex. études non complétées, interdiction de retour sur la communauté, difficultés personnelles, présence du casier judiciaire, type de délit et de sentence, etc.)*
- *Facteurs relationnels (ex. relation négative avec un employeur, soutien social restreint)*
- *Structurels (ex. difficulté d'accès à des ressources de soutien formel, manque d'opportunités d'emploi, racisme).*

**Selon vous, quelles sont les solutions/mesures/stratégies prometteuses pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones?** *(ex. en termes de formation, soutien, programmes, accompagnement, etc.).*

**Fin de l'entrevue :** « L'entrevue est maintenant terminée. Avez-vous quelque chose que vous aimeriez ajouter ? Je vous remercie beaucoup d'avoir pris le temps de répondre à nos questions.»

#### **Annexe 4. Guide d'entretien pour les agents de soutien et les employeurs**

**Consigne d'ouverture :** « « Bonjour, avant de débiter l'entretien, j'aimerais vous remercier d'avoir accepté de participer à la recherche. Je vous rappelle que la présente étude vise à mieux comprendre l'expérience d'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones qui ont été judiciairisés au Québec et à identifier quelles seraient les bonnes pratiques existantes, à bonifier ou à mettre en place pour favoriser l'insertion de ces personnes au marché du travail et leur permettre de s'y maintenir.

Vous êtes invités à exposer votre point de vue et à discuter de vos perceptions quant aux éléments-clés qui favorisent l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi des hommes autochtones ayant été judiciairisés au Québec ; votre point sur les besoins et les défis qui nuisent à l'insertion socioprofessionnelle et au maintien en emploi des hommes autochtones ayant été judiciairisés au Québec ; et, finalement, sur les pratiques prometteuses en la matière (ex. en termes de formation, soutien, programmes, accompagnement, etc.).

Comme je vous ai mentionné lorsque nous avons regardé le formulaire de consentement, tout ce que vous me direz dans le cadre de l'entrevue restera confidentiel. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse; tout ce que vous aurez à dire est important.»

**Parmi votre clientèle/employé.e.s, vous avez déjà rencontré/embauché des hommes autochtones judiciairisés. Pouvez-vous me parler un peu du profil de ces personnes-là? (nation, besoins exprimés, expérience d'employabilité)?**

**Selon votre expérience, quels sont les facteurs qui favorisent l'insertion à l'emploi des hommes autochtones qui ont un casier judiciaire? Qu'est-ce qui facilite leur embauche?**

**Selon vous, quels services sont aidants pour soutenir la préparation au marché du travail des hommes autochtones qui ont un casier judiciaire, ou le suivi lorsqu'ils sont à l'emploi?**

**Selon votre expérience, quels sont les obstacles ou les défis qui nuisent à l'insertion socioprofessionnelle et au maintien en emploi des hommes autochtones ayant été judiciairisés ?**

**Vous, est-ce que vous rencontrez des défis dans votre rôle de soutien ou d'employeur? Lesquels?**

**Qu'est-ce qu'il serait possible de faire pour maintenir les hommes autochtones ayant un casier judiciaire en emploi, une fois qu'ils ont réussi à s'insérer sur le marché du travail?**

**Selon vous, quelles seraient les bonnes pratiques ou les pistes prometteuses pour améliorer l'employabilité des hommes autochtones?**

## Annexe 5. Guide d'entretien pour les groupes de discussion avec les agents de soutien

**Consigne d'ouverture :** « Bonjour, avant de débiter l'entretien, j'aimerais vous remercier d'avoir accepté de participer à la recherche. Je vous rappelle que la présente étude vise à mieux comprendre l'expérience d'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones qui ont été judiciairisés au Québec et à identifier quelles seraient les bonnes pratiques existantes, à bonifier ou à mettre en place pour favoriser l'insertion de ces personnes au marché du travail et leur permettre de s'y maintenir.

Vous êtes invités à exposer votre point de vue et à discuter de vos perceptions quant aux éléments-clés qui favorisent l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi des hommes autochtones ayant été judiciairisés au Québec ; votre point sur les besoins et les défis qui nuisent à l'insertion socioprofessionnelle et au maintien en emploi des hommes autochtones ayant été judiciairisés au Québec ; et, finalement, sur les pratiques prometteuses en la matière (ex. en termes de formation, soutien, programmes, accompagnement, etc.).

Comme je vous l'ai mentionné lorsque nous avons regardé le formulaire de consentement, la rencontre sera enregistrée, mais le compte-rendu détaillé de la rencontre sera codé, ce qui signifie que votre nom ne sera pas associé à ce que vous direz. Toutes vos réponses sont valables et les différences d'opinions sont normales. L'objectif n'est pas de juger les avis et les expériences des uns ou des autres, mais d'en recueillir le plus possible; toutes les expériences sont intéressantes. Avez-vous des questions sur la démarche avant de débiter ? »

### Questions de départ

**Nous nous rencontrons aujourd'hui pour discuter de l'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones ayant été judiciairisés au Québec. Quand vous pensez à ce thème, qu'est-ce qui vous vient à l'esprit ?**

*(Par cette consigne, il s'agit d'inciter les participants à s'engager dans le dialogue, en amorçant la discussion par une question très large).*

**Selon votre expérience, quels sont les éléments ou les facteurs qui favorisent l'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones ayant été judiciairisés ?**

*(Par cette consigne, il s'agit de mieux connaître les conditions perçues comme étant optimales pour favoriser l'insertion et le maintien à l'emploi des hommes autochtones. Nous cherchons notamment à connaître le point de vue des participants face à l'embauche des hommes (insertion) et leur employabilité (éléments facilitants dans la préparation pour le marché du travail et lors de l'embauche)).*

**Selon votre expérience, quels sont les obstacles ou les défis qui nuisent à l'insertion socioprofessionnelle et au maintien en emploi des hommes autochtones ayant été judiciairisés ?**

*(Par cette consigne, il s'agit de mieux connaître les obstacles, les défis et les besoins perçus pour les hommes autochtones et pour les employeurs/agents de soutien en termes d'information, de formation, de soutien, d'accompagnement, de collaborations, etc.) (ex. est-ce que les vérifications des dossiers judiciaires sont systématiques par les employeurs? Est-ce qu'il s'agit d'un enjeu?)*

---

**Selon votre expérience, quelles sont les solutions/mesures/stratégies prometteuses pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle des hommes autochtones?**

*(Par cette consigne, il s'agit d'identifier les stratégies/solutions pratiques prometteuses en la matière (ex. en termes de formation, soutien aux employés ou aux employeurs, programmes, accompagnement, etc.).*

**Fin du groupe de discussion**

« Le groupe de discussion est maintenant terminé. Avez-vous quelque chose que vous aimeriez ajouter? Je vous remercie beaucoup d'avoir pris le temps de répondre à nos questions. Est-ce que vous avez des questions ou des commentaires à exprimer concernant la rencontre? »