



Public Safety
Canada

Sécurité publique
Canada

ARCHIVED - Archiving Content

Archived Content

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

ARCHIVÉE - Contenu archivé

Contenu archivé

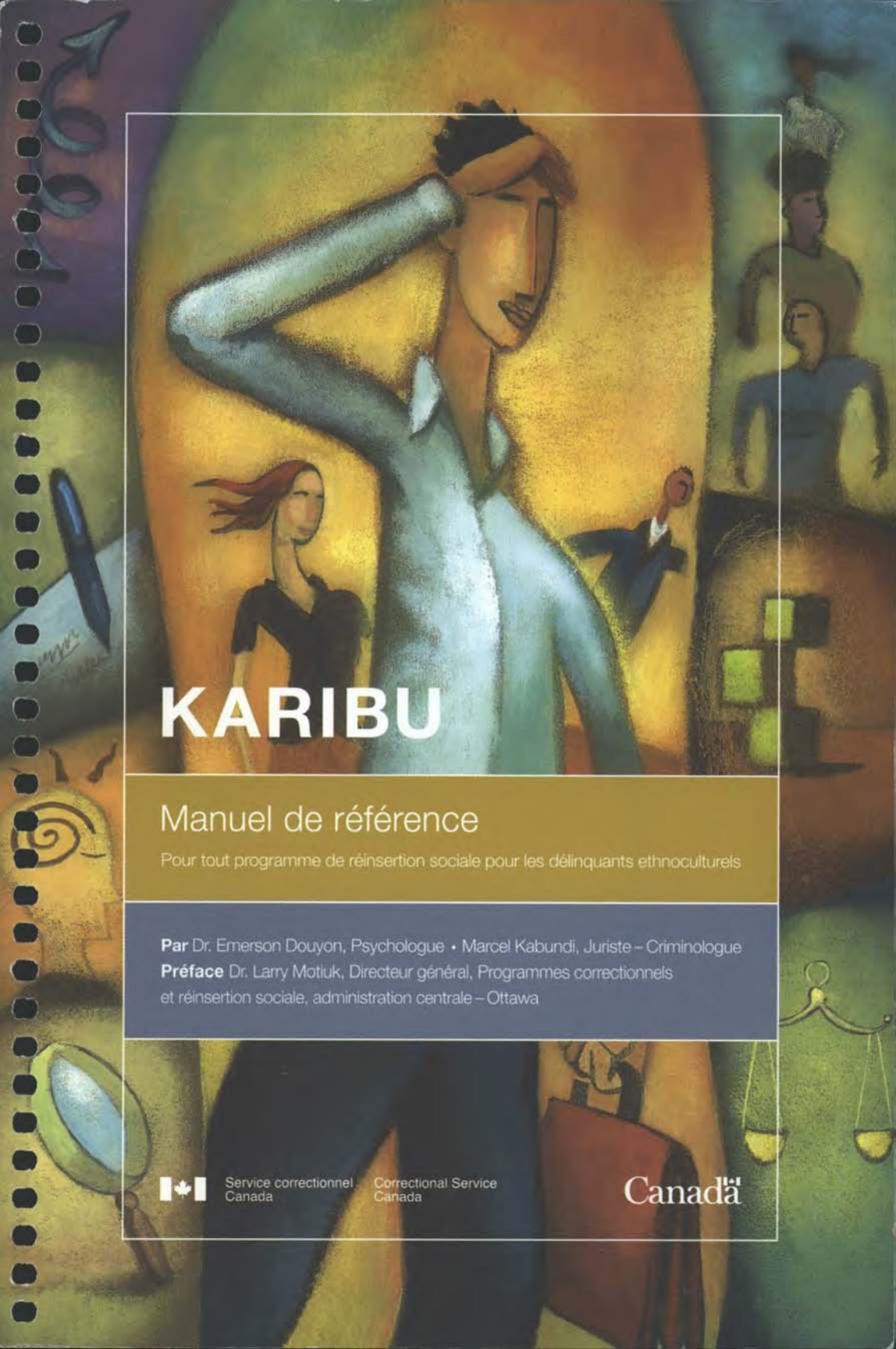
L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un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

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

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

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

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



KARIBU

Manuel de référence

Pour tout programme de réinsertion sociale pour les délinquants ethnoculturels

Par Dr. Emerson Douyon, Psychologue • Marcel Kabundi, Juriste – Criminologue

Préface Dr. Larry Motiuk, Directeur général, Programmes correctionnels
et réinsertion sociale, administration centrale – Ottawa



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Emerson Douyon, Ph.D.

Psychologue

Professeur retraité, École de criminologie

Université de Montréal, Montréal (Québec)

Marcel Kabundi, M.Sc.; LL.M

Juriste Criminologue

Gestionnaire national

Programmes ethnoculturels

Division de la réinsertion sociale

Opérations et Programmes correctionnels

340 ouest, avenue Laurier

Ottawa (Ontario) Canada K1A 0P9

Fax : 613-996-0428

E-mail : KabundiMK@CSC-SCC.gc.ca

Travaux Publics et services gouvernementaux

Canada, 2007

Cat. No. PS84-12/2007

ISBN 978-0-662-49767-7

Mars 2007



Table des matières

Remerciement	03
Avertissement au lecteur	03
Mission et valeurs fondamentales	04
Préface	05
Leçon 1 Concepts-clés	07
Leçon 2 Défis de l'intervention sur les différences ethnoculturelles	23
Leçon 3 Distinguer les comportements délinquants et culturels	33
Leçon 4 Résoudre les conflits et gérer les émotions dans le contexte de la culture	43
Leçon 5 Comment se trouver un emploi	53
Leçon 6 Comment devenir son propre patron	67
Leçon 7 Comment se préparer au retour au pays natal	93
Conclusion	107
Bibliographie sélective et références	109

Copyright of this document does not belong to the Crown.
Proper authorization must be obtained from the author for
any intended use.

Les droits d'auteur du présent document n'appartiennent
pas à l'État. Toute utilisation du contenu du présent
document doit être approuvée préalablement par l'auteur.



Remerciement

Nous désirons remercier le ministère du Patrimoine canadien (PCH) pour avoir financé ce projet dans le cadre de l'Initiative sur les institutions inclusives.



Avertissement au lecteur

« Karibu » est un terme swahili qui signifie bienvenue. Il est utilisé pour recevoir un visiteur et l'accueillir chez-soi. Ce petit manuel ne prétend pas répondre de manière exhaustive à toutes les questions. Par contre, il est destiné à répondre à la demande de divers groupes de délinquants : Disposer d'un espace pour permettre aux détenus ethnoculturels d'exprimer en groupe leurs besoins et préoccupations, de parler des traditions et valeurs de leur milieu d'origine, de leur mode d'expression comme de leur orientation spirituelle.

Il s'agit avant tout d'un outil de base pour des sessions de rencontre interculturelle. Il ne convient pas d'y chercher des procédures cliniques et pédagogiques, telles que des techniques d'entretien, la méthode d'analyse des incidents critiques, le psychodrame, ou des schémas pointus et culturellement adaptés pour la gestion des conflits et l'intervention en situation de crise. Cependant Karibu est susceptible de donner à tous les goûts pour aborder une étape plus avancée.

Le présent manuel serait complété par un guide pédagogique approprié, utilisant des moyens concrets comme des vidéos, des exercices, des démonstrations, à partir de scénarios.

La forme masculine, qui a valeur de genre neutre, désigne aussi bien les femmes que les hommes.

ENFIN, LES OPINIONS EXPRIMÉES DANS CETTE PUBLICATION NE CONCORDENT PAS NÉCESSAIREMENT AVEC LES OPINIONS ET POLITIQUES DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA OU AVEC CELLES DES AUTRES MINISTÈRES ET ORGANISMES PUBLICS OU AVEC CELLES DES TOUS LES DÉLINQUANTS ETHNOCULTURELS.



Mission et valeurs fondamentales*

Le Service correctionnel du Canada, en tant que composante du système de justice pénale et dans le respect de la règle de droit, contribue à la sécurité publique en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois, tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humain.

Valeur fondamentale 1

Nous respectons la dignité des individus, les droits de tous les membres de la société et le potentiel de croissance personnelle et de développement des êtres humains.

Valeur fondamentale 2

Nous reconnaissons que le délinquant a le potentiel de vivre en tant que citoyen respectueux des lois.

Valeur fondamentale 3

Nous estimons que le personnel du Service constitue sa force et sa ressource principale dans la réalisation de ses objectifs, et nous croyons que la qualité des rapports humains est la pierre angulaire de sa Mission.

Valeur fondamentale 4

Nous croyons que le partage des idées, des connaissances, des valeurs et des expériences, tant sur le plan national que sur le plan international, est essentiel à l'accomplissement de notre Mission.

Valeur fondamentale 5

Rendant compte au ministre de la sécurité publique Canada, nous croyons en une gestion du Service caractérisée par une attitude ouverte et intègre.

* Tiré du document de l'Énoncé de Mission du Service correctionnel du Canada.



Préface

Les programmes de réinsertion sociale ont un rôle éducatif. Ils visent à modifier le comportement du délinquant en vue de sa réinsertion dans son environnement.

La spécificité du présent manuel de référence pour tout programme destiné aux délinquants issus des communautés culturelles consiste dans la prise en compte à la fois du texte et du contexte, du contenu et du contenant, du message, du messenger et de celui auquel il s'adresse. On ne doit pas mettre les cultures des délinquants, ni celles du personnel entre parenthèses, mais, au contraire, il faut susciter un dialogue entre ces cultures.

Cela permettra à tous, délinquants et intervenants, de décentrer le discours et de multiplier les points de vue sur le monde, les problèmes et les pistes de solution. Chaque délinquant ethnoculturel a son propre parcours migratoire, sa manière de cheminer à travers la culture carcérale. S'il est un non-citoyen, son expulsion éventuelle vers le pays où il est né marquera autrement sa destinée.

D'un groupe à l'autre et à l'intérieur de chaque groupe, les crimes peuvent se ressembler, mais chaque personne, en vertu de ses « patterns culturels », a sa manière de se situer par rapport à sa délinquance. Sa culture met à sa disposition un certain nombre de mécanismes pour exprimer ses émotions face au traumatisme vécu. Il convient de retrouver sa grille de lecture de la réalité pour mieux l'accompagner dans son processus de changement.

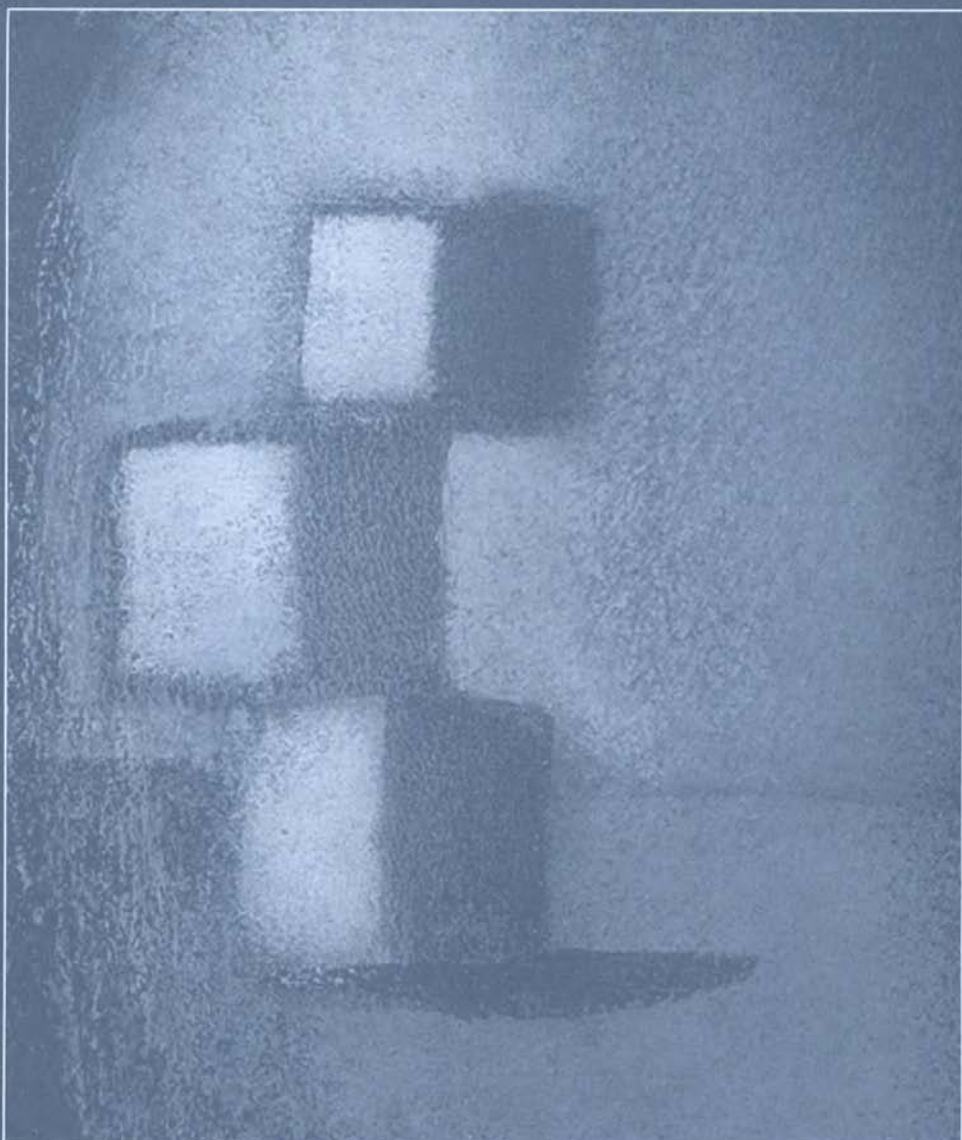
En Occident, la parole a beaucoup de poids. Elle est le véhicule privilégié de la communication. L'image et l'écrit qui l'accompagnent ont leur place, en arrière-plan, comme soutien à l'expression langagière. Dans d'autres cultures, le silence, les signes non-verbaux, les graffitis, la mimique, la gestuelle, la posture, les techniques corporelles, les contes, les mimes, les symboles, les proverbes, les rites de passage, d'initiation, revêtent autant d'importance que le discours articulé. Ces moyens tendent plus à signifier qu'à dire.

Ce manuel de référence vise à saisir, au-delà du comportement, « l'homme intérieur » qui exprime, interprète ou déguise sa délinquance sous le manteau de la culture. Dans l'amalgame entre valeurs délinquantes et valeurs culturelles, il convient de faire le tri pour marquer les limites et amorcer les vrais changements qui s'imposent dans nos rapports avec les autres.

Larry Motiuk, Ph.D.

Directeur général

Programmes correctionnels et réinsertion sociale



Leçon 1

Concepts-clés

Bouc émissaire; Culture; Diaspora; Différence; Discrimination; Ethnie; Ethnocentrisme; Étranger; Identité; Minorités ethniques; Multiculturalisme; Préjugé; Profilage racial; Race; Racisme; Stéréotype; Xénophobie.



Bouc émissaire

L'expression dérive de la tradition juive. On avait coutume, à l'occasion de la fête du Yom Kippour, de réunir la communauté autour de deux boucs, dont l'un était offert en sacrifice à Dieu, tandis que l'autre, chargé des péchés d'Israël, était chassé vers la forêt symboliquement peuplée d'animaux sauvages, de hors-la-loi, de monstres et de démons.

Par extension, parler de bouc émissaire revient à désigner le responsable présumé de nos malheurs.

Sur le plan collectif, le groupe dominant se justifie, se déculpabilise ou se débarrasse de ses inquiétudes, en victimisant les membres de groupes dominés. Nous pouvons trouver ainsi un dérivatif à nos soucis, à nos peurs, à notre hostilité en projetant le tort, la faute, le crime sur les autres.

Exemple: les étrangers, les immigrés, les groupes minoritaires peuvent être ciblés comme des boucs émissaires.



Culture

La culture est le résidu de nos expériences passées dans un groupe sur un territoire donné. C'est notre manière de percevoir le monde, d'entrer en relation avec les autres, avec ce qui nous entoure (le contingent), avec ce qui dépasse l'expérience immédiate (le transcendant). C'est une grille de lecture ou un schéma d'interprétation de la réalité.

Lorsqu'on parle de culture particulière, on désigne un ensemble de traits complexes caractéristiques de la manière de vivre d'un groupe. Ces traits peuvent être :

- Les structures de la parenté ou les règles d'échange;
- L'habitat, l'histoire et la langue;
- Les coutumes, les traditions, les croyances, les mythes, les proverbes;
- La gestuelle, la mimique, les rites, le sens de l'humour;

- L'artisanat, les arts, le folklore, les pratiques et les préférences culinaires;
- Le rôle du corps et du langage dans la communication;
- Les techniques de séduction ou d'approche en amour, les parades nuptiales;
- Le registre d'expression des émotions, les modes de solution de conflit et les stratégies d'intervention;
- Les méthodes pour l'éducation des enfants, la discipline, la punition;
- La conception de la justice.

Sur le plan communautaire, la culture réfère à un ensemble de valeurs publiques et standardisées. Elle n'est pas statique et rigide, mais évolue et se modifie face à des faits ou événements nouveaux ou exceptionnels. Le milieu change, l'individu aussi. Les rapports interculturels entre majorité et minorité représentent une bonne illustration de l'évolution des valeurs dans une société pluraliste.



Diaspora

Ce concept, à l'origine, est appliqué aux Juifs obligés de partir et de se répandre dans le monde pour fuir la persécution des Chrétiens. Le mot est aujourd'hui de plus en plus utilisé pour décrire des groupes nationaux qui ont émigré et sont dispersés dans différents pays. Les diasporas latino-américaine, haïtienne, libanaise, russe, « La petite Italie », le quartier chinois à Montréal ou à Vancouver, sont des exemples de diaspora au Canada. Le défi est de passer de l'extranéité au statut de citoyen à part entière.

Ces diasporas regroupés parfois en isolats, représentent des pôles d'attraction pour les touristes, les étudiants, les immigrants, les résidents permanents, les citoyens issus de ces groupes ethnoculturels. Ils sont différents des cultures d'origine tout en étant proches par certaines traditions, préférences culinaires, pratiques de médecine alternative, valeurs, rites et symboles. Les diasporas constituent le lieu de passage obligé pour la rencontre et l'interpénétration des cultures.



Différence

Concept ambigu, autant utilisé par les racistes que par les anti-racistes. Le rappel des différences peut aussi bien servir à faire l'éloge de l'autre qu'à le dénigrer.

La valorisation des différences peut être un prétexte pour légitimer un traitement inégalitaire ou un recours à la violence. Ainsi, revendiquer une « Préférence nationale » signifie parfois proclamer ses différences pour se protéger des autres, les tenir à distance, défendre et protéger les valeurs de son groupe.

La reconnaissance et l'acceptation des différences culturelles sont des tendances relativement récentes. Les autres peuvent être des facteurs d'enrichissement plutôt que d'appauvrissement d'une communauté. Dans l'histoire de l'humanité, les étrangers furent longtemps considérés comme des « barbares », des « sauvages ». Ils ont été traités différemment. Le paradoxe est que les victimes du racisme d'autrefois sont ceux qui revendiquent aujourd'hui un meilleur traitement au nom de cette même différence. Ils rappellent aux autres ce que ces derniers prétendent parfois vouloir oublier.

Mais la différence comporte aussi des dérives. Le respect des différences n'autorise pas à rechercher des privilèges particuliers. Il justifie le droit de l'Autre à la dignité, à l'équité. Mais le droit à la différence n'implique pas nécessairement la différence des droits.



Discrimination

Tandis que le racisme, l'ethnocentrisme et la xénophobie réfèrent à des théories, à des croyances, à des attitudes, la discrimination s'applique à des comportements, à des actes. Ce sont des pratiques de séparation, de mise à part, de distanciation ou d'exclusion à l'égard des autres groupes (ethniques, culturels, sociaux ou religieux).

On répartit le semblable et le pareil sur des territoires différents. Il y a des territoires ethniques(quartiers des Noirs à Halifax), ou des territoires religieux comme les cimetières réservés respectivement aux catholiques, aux protestants, aux musulmans et aux juifs dans la région de Montréal. On peut également noter des enclaves socio-économiques sans barrière comme certains espaces urbains « zonés » dans les grandes villes.

La discrimination revêt parfois des formes extrêmes et institutionnalisées, codifiées dans des lois telles que :

- Le Ghetto Juif (Venise, 1516-1866);
- L'Apartheid ou développement séparé en Afrique du Sud;
- Les Tziganes en Europe de l'Est;
- Les réserves noires ou la ségrégation dans le sud des Etats-Unis ;
- Les réserves autochtones au Canada (Loi sur les Indiens).

Le plus souvent, les pratiques discriminatoires présentent aujourd'hui des formes atténuées et plus subtiles. On parle alors de « petit Apartheid au quotidien », caractérisant les différentes discriminations à l'égard des groupes minoritaires que protègent la Charte des Droits et Libertés du Canada, la Charte des Droits de la personne et les lois anti-discriminatoires des autres provinces : discrimination dans le logement, exclusion dans certains bars et restaurants, obstacles pour l'accès à l'égalité dans le monde du travail, etc...

Dans cette perspective, la discrimination, comme l'a bien formulé Gordon Allport (1958) consiste à « nier à des individus ou à des groupes l'égalité de traitement auquel ils aspirent ». Cette discrimination s'applique aussi bien aux propos, discours qu'aux écrits, règlements, interdictions, préférences, privilèges, pratiques de traitement biaisées.



Ethnie

Notion corrélatrice de culture et race. Si la culture réfère aux comportements et pratiques d'un grand groupe, ce groupe lui même est désigné sous le nom d'ethnie.

L'ethnie est une notion culturelle et proprement humaine alors que la race est une catégorie biologique chez les animaux. Le mot race évoque l'idée d'homogénéité, de pureté de l'espèce, d'exclusion. Ainsi on peut parler de races de chiens ou de chats, mais seulement d'une ethnie d'Afrique ou d'Asie.

En principe, l'ethnie est plus large que la famille et la tribu, le clan peut s'étendre au-delà des limites d'une frontière nationale. L'ethnie met l'accent sur le sentiment d'appartenance. Ainsi l'ethnie française ou l'ethnie Hausa du Niger et du Nigeria désigne différentes communautés avec un lien commun qui peut être les ancêtres, la langue, l'histoire.



Ethnocentrisme

L'ethnocentrisme dérive d'une tendance normale sur le double plan cognitif et affectif : Tous les autres voient, sentent, pensent comme moi en dépit des preuves du contraire. notre père est le plus fort, nos enfants sont les plus beaux, les plus intelligents, notre famille la plus unie, notre pays le meilleur. Le problème commence à partir du moment où nous choisissons de privilégier systématiquement notre propre culture au détriment de celles de tous les autres. C'est à partir de notre point de vue propre, de nos normes particulières, que nous évaluons les autres comme inférieurs, ou des incapables. Dès lors, nous essayons de les dominer pour les changer malgré eux, en fonction de nos préférences et de nos valeurs culturelles.

L'ethnocentrisme est une incapacité à se décentrer, à multiplier les perspectives sur le monde. Par rapport à l'ethnocentrisme, la découverte et l'apprentissage de la diversité représentent un progrès dans nos rapports avec les autres cultures.



Étranger

Ce mot évoque des images d'apparition, de surgissement à l'horizon d'un être dont la présence soudaine modifie notre perception du quotidien. Comme cette présence n'est pas en accord ou en harmonie avec le groupe, l'ethnie, le clan ou la famille, elle semble étrange, insolite et suscite l'angoisse et la méfiance. Cet être différent qui vient d'un monde inconnu est d'abord tenu à distance, loin de toute proximité avec notre « bulle personnelle ».

L'étranger, de son côté, se sent surveillé et constamment mis à l'épreuve. Il est d'abord l'ennemi potentiel avant de devenir l'ami éventuel. Il lui revient de rassurer les autres en permanence. Selon Albert Camus, « il est dur d'être étranger. Il n'est pas facile de cesser de l'être ». L'étranger remplit donc une fonction essentielle : il représente le bouc-émissaire sur lequel nous projetons nos fantasmes.

La pratique de continuer à percevoir et à traiter les immigrés comme des étrangers même après de longues années d'interaction avec les nationaux constitue une source réelle de conflits interethniques. Au-delà d'un certain nombre, « l'angoisse devant l'étranger » se transforme en panique, peur d'être envahi, d'être submergé, de disparaître comme groupe.

Ce réflexe identitaire a été qualifié de seuil de tolérance ou « seuil de tolérabilité ». Ce phénomène qualitatif n'a jamais pu être mesuré de manière objective.



Identité

Concept très riche et utilisé dans des contextes variés.

Sens général : c'est la capacité de se reconnaître comme étant le même malgré les variations dans l'espace, le temps, les circonstances. C'est un « sentiment d'être », de former une personne distincte, unique, par rapport à autrui.

Il s'agit d'une structure interne élaborée au cours d'un processus évolutif qui va de la naissance à la fin de la vie. On peut toujours

devenir autrement que ce qu'on a été hier, ou ce qu'on est aujourd'hui.

Il existe des marqueurs de l'identité : nom, opinion, sexe, âge, religion, état civil, l'ADN, les empreintes digitales, les ornements corporels, les marques d'initiation, les tatouages, etc.

Le comportement est généralement perçu comme un révélateur de l'identité. Toutefois, ce que l'on est (le moi) peut être différent de ce qu'on montre, affiche ou projette pour les autres (l'image de soi). C'est dire que notre identité personnelle profonde n'est pas toujours claire, transparente et accessible. Elle peut être fluide (période d'introspection chez l'adolescent). Il arrive parfois que l'identité soit double ou multiple. On parle alors de dissociation, de dédoublement de la personnalité (cas de la possession, transe, de la schizophrénie, par exemple).

Sur le plan collectif :

L'identité ne se forme pas en vase clos. Il s'agit d'un sentiment modulé par l'environnement. Il est influencé par différents facteurs, tels que le groupe d'appartenance, familial, social, ethnique, culturel ou national.

Suite à nos contacts répétés avec les autres, nous pouvons développer une identité positive ou négative selon les modèles que nous choisissons ou selon les rôles que nous voulons jouer ou qui nous sont imposés.

Ainsi les délinquants ont tendance à développer une identité négative à partir de l'idée qu'ils se font d'eux-mêmes et de l'image construite par les autres.

Chez les peuples métissés, dans les groupes minoritaires, au sein d'une société pluraliste, parmi les victimes du racisme, l'identité peut devenir conflictuelle. Dans les échanges avec les autres, dans les rapports entre les groupes, l'épreuve consiste à découvrir notre véritable identité, sans aliénation, sans conflit de loyauté entre notre groupe de référence face aux groupes de l'extérieur. Comment devenir nous-même et non les autres.

Il y a lieu aussi de faire une mise en garde contre les dérives de l'identité. Celle-ci doit rester ouverte et s'éloigner de « l'esprit de la maison close » (Roger Bastide), si l'on veut qu'elle bénéficie de la richesse des échanges avec les autres.



Minorités ethniques

L'expression désigne des groupes à l'intérieur d'un ensemble démographique plus vaste. On parle aussi de communautés culturelles de manière plus équivoque.

Les minorités se définissent par leur relation au pouvoir. Ce sont généralement des groupes démunis, marginaux, parfois exclus, qui revendiquent leurs différences et veulent être reconnus en fonction même de leur altérité. Ils ont besoin de protection éventuelle contre les abus possibles de la majorité. (Pacte international des droits, Charte des droits et libertés, Charte des droits de la personne).

Face au pouvoir en place, les minorités aspirent à jouer un rôle national. Elles ne sont pas disposées à se faire assimiler ou à se fusionner avec la majorité au point de disparaître entièrement. Elles ressentent un devoir de mémoire à transmettre aux générations futures.

Selon le point de vue, les minorités ethniques peuvent être sous-classées en minorités linguistiques (les Latinos), en minorités religieuses (les Musulmans, les Juifs), en minorités culturelles (les Grecs, les Italiens, les Arméniens).

Il est possible, bien que ce soit regrettable, d'utiliser le concept fourre-tout de « minorités visibles » pour signifier plus perceptibles ou plus repérables. Ce sont les « non-blancs », ce qui peut représenter un moyen détourné et suspect de réintroduire le concept désuet et mythique de la race.

Dans cette perspective, on distingue les minorités ethniques dites visibles qui comprennent les Noirs, les Arabes, les Asiatiques, les groupes biologiquement et culturellement métissés. Les gens de souche britannique et française d'Europe sont désignés au Canada par le vocable « peuple fondateur » et les autochtones constituent une classe à part, celles des « Premières nations », même si l'ethnicité caractérise le cadre de référence de tous les êtres humains, tous groupes confondus.

Cette taxonomie ambiguë amalgame des référents de tous genres : géographique, historique, linguistique et des considérations politiques. D'où le recours à l'expression de « minorités ethnocultu-

relles » pour tenir compte à la fois des caractéristiques physiques (sans la race) et de la spécificité des cultures nationales et régionales.



Multiculturalisme

Pour assurer l'unité dans la diversité, le Canada a établi une politique multiculturelle dans le cadre du bilinguisme officiel. Cette politique appelée « multiculturalisme » reconnaît l'existence des minorités et la nécessité de leur intégration dans un ensemble bigarré, mais cohérent et harmonieux. Le multiculturalisme valorise, respecte et promeut les différences culturelles sous l'ombre d'une identité canadienne forte. Dans ce cadre, les minorités ethnoculturelles ont les mêmes droits que les autres groupes nationaux.

À la notion de multiculturalisme, le Québec oppose le concept de « convergence culturelle ». L'accent n'est pas sur les différences culturelles, mais plutôt sur la culture majoritaire et sur la Charte des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Cette loi fondamentale représente aux yeux des Québécois les valeurs auxquelles ils adhèrent, telles la dignité de la personne, l'égalité entre les sexes, la laïcité des institutions publiques, les libertés fondamentales, les droits économiques et sociaux, l'accès à l'égalité, la protection contre les discriminations, les abus et l'exploitation, etc.

Qu'il s'agisse de multiculturalisme ou de convergence culturelle, l'enjeu est de garantir, dans un cadre interculturel, un équilibre entre l'assimilation à la française et la juxtaposition de groupes démographiques variés sur un même territoire à l'américaine. En bref, ni ghettos, ni melting-pot, mais un « accommodement raisonnable » des valeurs culturelles divergentes en vue d'une intégration harmonieuse, équilibrée et réussie.



Préjugé

Le préjugé est de l'ordre de l'opinion, de la croyance, du jugement. Il se présente comme un moule pour orienter l'évaluation de l'autre. Il fonctionne comme un « prêt-à-penser » ou une sorte de parti pris, d'idée toute faite, souvent imposée de l'extérieur.

Autrement dit, un préjugé est une manière automatique de penser sans recourir à l'expérience objective ou à la vérification des faits. Il nous dispense d'utiliser la fonction critique de notre cerveau.

Comme catégorie sociale, un préjugé a tendance à opérer dans un cadre fixe et rigide, difficile à casser. Selon le mot d'Albert Einstein, « il est plus difficile de désagréger un préjugé qu'un atome ».

Exemple: inventaire des opinions sur les immigrés. Exemple : Essai pour définir les Juifs de manière objective. Théodore Adorno (1945) disait déjà: « l'antisémitisme, c'est la rumeur qui court à propos des Juifs ».



Profilage racial

Le profilage racial constitue une forme relativement récente de discrimination. Il est différent du profilage criminel qui renvoie à des faits objectifs, tandis que le profilage racial procède à partir de présomptions stéréotypées.

Le concept désigne « toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance, réelle ou présumée, tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent ». (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Québec).

Le profilage racial peut être à l'œuvre dans des circonstances telles que :

- Le interpellations, les poursuites et les fouilles sans raison valable;
- Les contraventions pour un motif non raisonnable ou inusité;
- Le ciblage sans raison particulière de certains groupes ou individus typés en fonction du costume, de l'allure ou de l'apparence, de la gestuelle ou de l'accent...

La jurisprudence au Québec et en Ontario en particulier commence à être établie quant au phénomène du profilage racial qui affecte de plus en plus les minorités ethnoculturelles dans leurs relations avec la police, la sécurité publique et privée, le système de justice et l'univers carcéral.



Race

La notion de race a été fabriquée pour désigner un ensemble d'individus dans une espèce plus large.

Cette mise en catégorie ou ce processus d'étiquetage répond à un besoin de classification. C'est ainsi que la géographie, la morphologie les traits physiques, par exemple ont servi de critères pour classer des chiens, des chats et d'autres variétés de l'espèce animale.

Dans le cas de l'être humain, la race a perdu toute valeur opératoire. Les travaux des biologistes et des généticiens ont démontré qu'il n'existe aucune gène marqueur caractéristique d'une race. Il n'y a ni support biologique universel, ni correspondance psychique objective qui autorise à parler de race.

Chaque être humain est un individu unique. Il peut être semblable à un autre. Il n'est pas le même. Il a sa personnalité propre.

Au regard de la science, la race est un mythe. Il convient en conséquence de référer à la culture plutôt qu'à la race lorsqu'on veut parler de différences entre les individus ou entre les groupes humains.



Racisme

Le racisme est un phénomène complexe qui évolue et qui change de visage selon les époques. Il a tendance à se déguiser sous des vêtements d'emprunt : ethnicité exacerbée, culture posée comme un absolu, identité sans fissure, seuil de tolérance rigide, différence irréductible, valeurs nationales chauvines et préférentielles.

De nombreuses définitions du racisme ont été proposées par des auteurs qui mettent l'accent sur des aspects ou des degrés différents. On distingue :

1. le racisme idéologique ou doctrinal : nazisme en Allemagne, anti-sémitisme en Russie, apartheid ou développement séparé en Afrique du Sud, Mouvement sudiste aux Etats-Unis, système des castes en Inde, École Nouvelle en France.
2. le racisme ordinaire, primaire ou inconscient, au quotidien : petites exclusions, discriminations subtiles ou cachées, formes d'humour ou de caricatures, un discours stéréotypé, propos offensants envers un ou plusieurs groupes.

Quelle que soit sa forme, le racisme est source d'injustice et d'atteinte à la dignité et aux droits fondamentaux de la personne. Il peut être un vecteur d'hostilité et de violence interethnique.

Le racisme procède par classification du genre humain. Il enferme les individus dans des catégories permanentes et les fixe sur la base de marques indélébiles, de prédispositions génétiques irréversibles. Il range les êtres humains en supérieurs et inférieurs, en maîtres et esclaves. Il place en tête de la hiérarchie humaine un groupe racial dominant et prétendument homogène, pur et opposé au métissage.

Le racisme a une option préférentielle pour le biologique, le signe physique, l'hérédité des traits, la correspondance présumée entre les caractéristiques corporelles et les dispositions psychologiques et sociales. Il a tendance à réduire la personnalité entière à une dimension unique. Exemple : la couleur de la peau. En ce sens, le racisme apparaît comme une « radicalisation des différences », une haine injustifiée de l'identité même de l'autre. Ce dernier se trouve constamment renvoyé à ses racines.

À propos de sa théorie, Albert Einstein disait : « si la relativité se révèle juste, les Allemands diront que je suis allemand, les Suisses que je suis citoyen suisse et les Français que je suis un grand homme de science. Si la relativité se révèle fausse, les Français diront que je suis suisse, les Suisses que je suis allemand et les Allemands que je suis un juif » (cité par Lydia Flem. P. 187). Pensons au célèbre sportif Ben Johnson, passé du jour au lendemain du statut de grand coureur canadien à un simple natif de la Jamaïque.



Stéréotype

Le stéréotype est de l'ordre du cliché ou de l'image. On part d'un trait, d'un indice, d'une caractéristique observé chez un individu et on étend ce constat isolé, circonstanciel à un groupe entier. Il s'agit d'une généralisation abusive, simplificatrice ou réductionniste. L'image générale ainsi formée ne repose sur aucune validation d'un ensemble, sans tenir compte de la spécificité du cas ou de différences individuelles. Exemples: les images stéréotypées des Noirs, des Juifs, des Arabes, des Italiens.



Xénophobie

La xénophobie est la peur irrationnelle à l'égard des étrangers et de leur altérité. Elle se manifeste par des attitudes de suspicion, de rejet et d'exclusion.

À cause de son étrangeté, l'autre suscite des réactions d'évitement ou de mise à distance, par crainte de souillure, de contamination. Cet être surgi de nulle part ou d'un monde lointain et inconnu représente une menace de dissolution de l'identité du groupe et de ses valeurs.

Le xénophobe se sent bien, mais à condition d'être parmi les siens, entouré de ceux qui lui ressemblent, qui appartiennent au même village, qui partagent les mêmes valeurs. « J'adore les marocains, mais au Maroc » dit Jean-Marie Le Pen. Pour le xénophobe, plus l'étranger se rapproche, plus il paraît menaçant, plus il évoque une « panique identitaire ». D'où la tendance à ériger un « seuil » pour bien marquer les limites à ne pas dépasser dans les contacts avec l'autre.



Leçon 2

Les défis de l'intervention sur les différences ethnoculturelles

Société pluraliste et Particularismes culturels; Territoire urbain et Vie en diaspora; Choc des cultures et acceptation de l'autre; Accommodement raisonnable et Impact sur la vie carcérale.

Dans l'énoncé de sa mission, le service correctionnel assume une double tâche : la garde des délinquants et la poursuite de leur éducation. À cette fin, chaque délinquant est évalué. Son profil criminel tient compte de sa trajectoire avant l'incarcération, ainsi que de son potentiel de réhabilitation. Ce regard à la fois rétrospectif et prospectif fournit un cadre pour le contrôle, la gestion et la prévention au sens large. Il convient de se préoccuper aussi bien de l'entrée dans le système carcéral, du cheminement du délinquant à l'intérieur des institutions, que de la sortie et du retour éventuel, pour certains, dans ce système.

Durant l'incarcération, la gestion vise, au-delà de la sécurité, le bien-être général des détenus, la sauvegarde de leurs droits et obligations, l'établissement d'un changement ou d'une modification du comportement. Dans cette perspective de réhabilitation, les programmes ont été conçus en fonction de la majorité, mais qu'en est-il des minorités ethnoculturelles de plus en plus présentes dans le système?

Comment les faire participer au changement sans prendre en compte, à côté de la dimension universelle de la nature humaine, leurs besoins, leur trajet et trajectoire, leurs préoccupations, leurs traditions, leurs valeurs. La directive 767 du Commissaire du Service Correctionnel Canadien oblige à tenir compte de la diversité culturelle dans l'intervention auprès des populations carcérales.

Pour relever les défis posés par cette intervention, les paramètres suivants sont à considérer :



1. La société pluraliste et les particularismes culturels

Dans le monde où nous vivons, les sociétés homogènes sont de plus en plus rares. L'hétérogénéité devient de plus en plus la tendance dominante suite à l'accentuation des mouvements migratoires. La diversité démographique gagne davantage de pays ou états, en Occident en particulier.

À l'intérieur de la plupart des pays, les groupes humains, qu'ils se désignent comme peuples, nations ou ethnies se diversifient, Ce qui différencie un grand groupe d'un autre, c'est l'attachement à une langue et à une histoire commune.

Dans les grandes villes, même les membres d'une même communauté se définissent en fonction de traditions différentes et de traits culturels particuliers. C'est ainsi que les populations noires du Canada qui ont une ascendance africaine commune se répartissent en anglophones et francophones et se définissent principalement comme des Afro-Canadiens (Halifax), des Antillais (Montréal) ou des Africains (Ottawa). Parmi les Blancs, les Asiatiques, les Latinos, les Autochtones, on pourrait distinguer des sous-groupes distincts et étendre ce processus d'étiquetage à l'infini.

Vu sous cet angle, le Canada, à l'image d'autres pays, constitue un laboratoire de métissage ethnoculturel. Dès le début de l'histoire canadienne, le pays a été un lieu de rencontres entre plusieurs cultures. La cohabitation croissante a mis progressivement en présence des populations différentes : Premières Nations, Autochtones, Inuits, Peuples fondateurs d'origine européenne, Métis, Asiatiques, Juifs, Noirs du Canada et d'ailleurs, Immigrés issus d'horizons culturels des plus variés.

Le résultat de ce brassage historique est l'émergence d'un monde enrichi, pluraliste multiethnique, où se côtoient des religions, des cultures, des langues, des traditions diversifiées. Ces courants démographiques ont donné naissance à des identités ethniques différentes au sein du même pays.

Suite à des contacts et échanges entre populations, chaque groupe en arrive à se définir en référence à des caractéristiques culturelles autour desquelles s'articulent des valeurs. D'où une gamme d'attitudes, de modes de réaction, de perceptions et de réponses variées au niveau des comportements. Entre le stimulus et la réponse, la culture peut intervenir comme variable intermédiaire et rendre la réaction imprévisible.

Ainsi le concept de famille peut ne pas avoir la même résonance affective pour un Latino, un Chinois, un Jamaïcain, parce qu'ils n'ont pas développé le même style d'expression des émotions, ni les mêmes canaux pour manifester les liens d'attachement. Nous devons moduler les critères d'évaluation en conséquence. Ce qui peut sembler normal dans une culture peut paraître dysfonctionnel dans une autre. On ne peut présumer que les délinquants Noirs vont se comporter comme des délinquants Blancs ou Asiatiques, même si dans les trois cas, il s'agit de délinquants. La culture, non la « race » fait la différence. Ainsi, le style des délinquants

haïtiens ou délinquants jamaïcains est très différent du style des délinquants juifs ou italiens.



2. Le territoire urbain et la vie en diaspora

Nous partageons avec les animaux un sens d'appropriation en vertu duquel nous accordons une valeur particulière à l'environnement. Le territoire n'est pas seulement l'espace physique qui nous entoure et où nous rangeons nos biens, nos objets. C'est aussi une projection de nous-mêmes, un lieu de signification hautement symbolique.

Lorsque nous arrivons sur un territoire nouveau, nous commençons par l'explorer pour pouvoir le reconnaître. À cette fin, nous l'identifions en le marquant par le moyen de balises ou de repères. Notre habitat ainsi circonscrit devient un lieu personnalisé à partir duquel nous pouvons établir des liens avec les autres. Nous développons alors un sentiment d'appartenance à une communauté.

Sur ce territoire, nous établissons des normes de partage et de dominance. Quel individu ou quel groupe a le droit de becqueter le premier, en vertu de la taille, de la force, du nombre, de l'antériorité de sa présence. Nous déterminons ainsi une légitimité et une hiérarchie dans nos relations avec les autres afin de parvenir à un certain équilibre ou à une certaine harmonie.

Dans nos déplacements à travers le tissu urbain, nous réalisons très vite que la grande ville constitue un territoire « zoné ». À côté de la ville telle que nous la voyons, il y a la ville telle que nous l'imaginons, conformément à nos fantasmes. En d'autres termes, notre carte mentale de la ville ne se superpose pas à la carte physique. À écouter par exemple les Jeunes des gangs de rue décrire Montréal, ses zones attractives et répulsives, ses repères ethniques, ses poches de violence raciste, ses espaces piégés et ses zones grises où il faut redoubler de vigilance comme en terrain ennemi, on ne reconnaît plus le Montréal pittoresque des cartes touristiques.

Dans toute grande agglomération urbaine, il existe des aires ouvertes et des aires fermées, des espaces sécuritaires et des espaces dangereux. Paradoxalement, les milieux où les immigrants sont absents, sont ceux qui peuvent nourrir le plus d'angoisse envers les flux migratoires. Les quartiers qui ont le plus peur du crime sont ceux qui sont le moins saturés en faits de criminalité.

Il arrive parfois que le territoire comprenne des enclaves appelés « ghettos », « réserves » ou autrement. Ce découpage du territoire peut être un indicateur de l'état des rapports entre les ethnies. Il peut s'agir de forme d'apartheid, ou au contraire d'insularité et d'auto ségrégation librement consentie.

Les quartier ethniques des grandes villes participent de cette organisation sociale en diaspora. Si ces quartiers représentent parfois des lieux de passage obligé pour l'acculturation du migrant, ils peuvent aussi être des milieux de vie permanent qui facilitent l'insertion dans le nouvel environnement sans rompre les liens et les ponts avec le passé, les origines ou les racines. Dans bien des cas, comme le rapporte Roger Bastide dans *Sociologie des maladies mentales*, ce milieu de vie peut aider à préserver un certain équilibre psychologique sur le parcours migratoire.

Dans ces quartiers habités en majorité par ceux qui nous ressemblent (La Petite Italie à Montréal, le quartier Chinois de Vancouver, la section des restaurants vietnamiens de Côte-des Neiges à Montréal, les secteurs des Juifs Hassidim d'Outremont, etc.), tout se passe comme si les résidents redessinent le paysage ou parfument l'air d'un relent d'exotisme. Ces milieux de vie où il fait bon se réfugier contre les coups du sort représentent pour les communautés culturelles les « haut lieux » des cultures d'origine.

Le petit univers des pénitenciers est parfois à l'image de ce qu'un délinquant issu de ces communautés a vécu à l'extérieur : découpage du territoire, carte physique versus la carte mentale de l'institution, relations interculturelles, regroupement sur une base ethnique, linguistique, culturelle ou fusion dans un grand Tout anonyme et pluriel. Chacun s'y déplace entouré de sa « bulle protectrice » et veille à respecter la bonne distance à l'égard des autres. Intimité, proximité, intrusion dans l'espace privatisé, mise à distance par la parole, la gestuelle, la mimique, la posture, le degré de tolérance envers les sons et les parfums des autres, etc.

Nous savons que les ressortissants des groupes ethnoculturels n'ont pas développé les mêmes relations proxémiques que celles de la majorité. Les Noirs reconnaissent qu'ils parlent fort, gesticulent et interpellent autrui à distance. Les Arabes ont tendance à se rapprocher plutôt qu'à prendre du champ par rapport à l'interlocuteur. Les Haïtiens manifestent bruyamment leurs émotions, tandis que les Asiatiques les dissimulent et n'ont pas tendance à partager leur intimité avec des étrangers. Il n'est pas étonnant que les délinquants au pénitencier cherchent à s'associer selon les affinités de groupe.



3. Le choc des cultures, la perspective de changement et l'acceptation d'autrui

Chaque délinquant, en tant qu'individu, est porteur d'une culture. C'est la « dimension invisible » de sa personnalité. Ce qu'il est a été façonné par son éducation, ses traditions, la langue, l'histoire de son groupe d'appartenance. En ce sens, il est le produit de sa culture. Celle-ci est la clef qui nous initie à la découverte de l'autre.

Face à une réalité nouvelle comme le pénitencier, il essaie de décoder son environnement, donner un sens à ses expériences auprès des autres. Devant l'ambiguïté des choses, il aura tendance à recourir à son cadre de référence habituel, c'est-à-dire, les valeurs de son groupe. Il se servira de la « personnalité de base » de son milieu d'origine pour élaborer ses réponses. S'il est Musulman par exemple, on peut s'attendre à ce que certains « modèles » religieux prévalent dans sa culture.

Lorsque l'institution intervient auprès du délinquant, c'est d'abord en direction de sa culture que porte le geste. On vise à modifier des comportements acquis. S'il est relativement aisé de changer l'individu, le défi est autrement plus grand de transformer l'autre dans son identité ethnique ou culturelle. D'une certaine manière, c'est lui demander de renoncer à la définition de lui-même.

Lorsque chacun se présente avec sa culture propre, il se produit inévitablement une rencontre interculturelle. Cette rencontre peut

être vécue comme un choc, ou une occasion d'échange et de croissance mutuelle. Il y a traumatisme lorsqu'on tente d'enfermer l'autre dans des catégories immuables comme la race ou de le réduire à des stéréotypes selon nos préjugés. Ce qui risque de transformer l'autre en bouc-émissaire ou en exclu. Il y a possibilité d'évoluer lorsque chacun accepte l'autre avec ses valeurs culturelles, ses différences, sa singularité.



4. L'accommodement raisonnable et son impact sur la vie carcérale

Le pénitencier est un milieu de vie ou une micro société. Son caractère de plus en plus multiculturel est appelé à rendre les échanges entre individus de plus en plus intenses et complexes. Comment gérer cette diversité de valeurs qui s'affrontent? Comment harmoniser tous les rapports interculturels par des accommodements dits raisonnables?

Décryptage du concept

Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec), l'accommodement raisonnable est une « obligation juridique découlant du droit à l'égalité applicable dans une situation de discrimination et consistant à aménager une norme ou une pratique de portée universelle, en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme. Il n'y a pas d'obligation d'accommodement en cas de contrainte excessive ».

Cette notion technique, née aux Etats-Unis, a été incorporée au droit au Canada, suite à un jugement de la Cour suprême en 1985. Elle vise essentiellement la discrimination dans des domaines variés : travail, religion, éducation, loisirs, etc.

Il s'agit d'une mesure individuelle qui permet de compenser un handicap, une absence pour cause de grossesse, de maladie, d'accident, de conviction religieuse, selon les circonstances. L'égalité, selon la Commission, ne consiste pas à traiter tout le monde de la même manière. Il faut parfois des traitements

différents entre des personnes pour leur permettre de parvenir à l'égalité. D'où l'obligation faite aux institutions ou aux entreprises d'adapter leurs normes, leurs règles, leur pratiques à la situation particulière d'une personne.

Cette obligation juridique renvoie au droit à l'égalité par les chartes des droits au Canada. Elle est balisée par la jurisprudence des tribunaux pour mettre un terme à une discrimination.

Les dérapages dans l'application

Le débat autour de la notion d'accommodement raisonnable a connu des dérapages suite à un glissement de sens en passant d'un domaine à un autre. Tous les accommodements ne sont pas nécessairement raisonnables et la confusion des genres génère des effets oratoires, loin de la sérénité et annonciateurs d'une certaine intolérance.

Le problème s'est posé avec plus d'acuité au Québec que dans le reste du Canada. À Vancouver on ne parle pas de culture majoritaire. En Ontario, les différences sont plus couramment vécues et acceptées en apparence. Au Québec, le Kirpan et le turban des Sikhs, le voile islamique, la prière à l'école et dans les assemblées municipales, les symboles religieux ostentatoires, le maillage entre les jours fériés et les pratiques religieuses, les tabous et les interdits touchant la nourriture, le corps, le sexe ou la mixité, les rapports hommes femmes, ont opposé des valeurs différentes.

Les enjeux fondamentaux de l'accommodement raisonnable se sont présentés sous des aspects différents :

- Caractéristiques de la société québécoise : volonté de vivre en français;
- Aspiration à la laïcité;
- Défense des valeurs communes symbolisées par la Charte des droits;
- Égalité dans les rapports hommes-femmes;
Promotion des valeurs de la majorité face aux demandes de groupes minoritaires;
- Renforcement de l'identité québécoise pour contrer la dilution appréhendée des valeurs causée par la diversité culturelle.

Problématique :

Sans être le révélateur d'une xénophobie latente, le débat sur l'accommodement raisonnable qui a débouché sur la formation d'une commission d'enquête gouvernementale, a porté au devant de la scène des interrogations sur l'immigration et le multiculturalisme. Les positions se sont articulées autour des hypothèses suivantes :

- Moins nous connaissons les communautés culturelles, plus nous avons tendance à entretenir la méfiance à leur égard. Vues à travers le prisme de certains isolats de la vie rurale, comme Hérouxville, ces communautés projettent une image lointaine et déformée.
- Plus nous nous rapprochons d'elles par des échanges et de pratiques de bon voisinage, plus nous sommes en mesure de les apprécier.
- Plus nous diminuons la distance culturelle et accédons à leur intimité, plus nous découvrons les irritants de la coexistence sur un même territoire.
- Plus nous atteignons un seuil de saturation urbaine dans les rapports interethniques, plus nous nous interrogeons sur les flux migratoires et le degré de compatibilité entre cultures éloignées.

Nous voilà ramenés au point de départ dans l'histoire de l'immigration : ouverture ou fermeture, homogénéité ou diversité.

Impact sur la vie carcérale

Pour avoir écouté longtemps les discours des détenus et des personnes au cours de nos échanges dans les institutions pénitentiaires du pays, nous sommes en mesure de confirmer que la gestion de la diversité ethnoculturelle passe souvent par des accommodements raisonnables. Cuisine halal, nourriture Kashेर, produits antillais ou africains, rites ethniques ou religieux, territoire sacré, exercices de spiritualité, etc. donnent lieu à des négociations, à des ententes à l'amiable, à des compromis dans le respect de la sécurité, des normes institutionnelles, des droits individuels, des traditions collectives. Et, ajoutons le, sans « contrainte excessive » de la part du Service Correctionnel Canadien.



Leçon 3

Distinguer les comportements délinquants et culturels

Le concept légal de la délinquance; La notion psychologique de la délinquance; Déviance et délinquance; Des questions à se poser sur les valeurs; Personnalité et comportement chez le délinquant; La délinquance ethnique.



1. Le concept légal de délinquance

Toute société se donne des règles pour faciliter la vie de ses membres. Ces règles prescrivent des normes qui peuvent varier d'une culture à l'autre. Mais à l'intérieur de chaque culture, il existe un certain nombre de valeurs publiques et standardisées qui s'imposent à nous comme des modèles pour orienter la conduite.

Un comportement sera valorisé dans la mesure où il se conforme à ce cadre de référence normatif. Lorsque l'individu s'en écarte gravement au point de porter atteinte à des valeurs non négociables, telles que le respect de la vie, de l'intégrité de la personne, de la propriété des biens, ces dérogations sont sanctionnées d'un rétablissement de l'équilibre et de l'harmonie. À ce niveau, est considéré comme délinquant tout ce qui enfreint une norme légale ou une loi.



2. La notion psychologique de délinquance

La loi représente une codification des valeurs. Le délinquant n'est pas seulement jugé par rapport à la règle ou à ce qui est interdit. Il est aussi évalué par rapport aux valeurs dans ses relations avec autrui. Quand on dit que le délinquant a une déficience dans le domaine des valeurs, on réfère à la non-reconnaissance d'autrui comme une valeur, comme source d'une règle digne d'être respectée. Ce qui est dévalorisé ici, c'est à la fois la règle, mais aussi la source d'où émane cette règle. Le problème n'est pas tant de juger si le délinquant est différent des autres, mais pourquoi il n'a pas pu intégrer ou intérioriser ces valeurs publiques sur lesquelles repose la loi.



3. Déviance et délinquance

Ce qui est culturel concerne les formes acquises du comportement par opposition à ce qui est inné ou biologique. Il s'impose à tous comme un schéma ou un cadre de vie, les règles changent aussi. On ne peut pas évoquer sa culture d'origine comme alibi ou prétexte pour expliquer les dérogations à ces nouvelles règles. Tout se passe comme s'il existait une sorte de contrat implicite qui nous lie à notre nouvel environnement. Entre les règles de l'ancienne culture et celles de la nouvelle, il y a moyen de négocier pour parvenir à des accommodements raisonnables dans le champ de la culture.



4. Des questions à se poser sur les valeurs

A. Les limites

La différence entre les délinquants et les autres porte sur le désaccord sur un certain nombre de valeurs essentielles. Mais est-ce justifié de percevoir et de traiter comme délinquants tous ceux dont les valeurs diffèrent des nôtres? Doit-on sanctionner l'illégalité, la morale ou le non-conformisme aux valeurs ?

Toute société admet une marge de contestation ou de déviance. Celle-ci conditionne parfois le progrès social. C'est dans ce sens particulier qu'André Gide a pu dire « Le monde ne sera sauvé, s'il peut l'être, que par des insoumis ». Ou encore, Anatole France : « Quelle grande immoralité que la morale future ». Tout cela dans le cadre d'une réflexion théorique et philosophique sur l'évolution de la société. Les grandes figures de l'humanité, tels Mahatma Gandhi, Nelson Mandela, Martin Luther King, l'abbé Pierre, ont été des modèles dans ce créneau.

D'autre part, toute société fixe des limites à la contestation. Lorsqu'on prend sur soi d'instituer des valeurs trop extrêmes, surtout dans le domaine social, pour les substituer à d'autres apparemment plus confortables, on risque de changer

de catégorie. On évolue de la déviance vers la délinquance. Son comportement devient dysfonctionnel et échappe au conditionnement social.

B. Les valeurs traditionnelles et les valeurs nouvelles

- Le délinquant doit être évalué par rapport aux valeurs traditionnelles.
- Il accepte ces valeurs.
 - Ce qui est contesté ici, ce sont les moyens plus ou moins légitimes pour réaliser ses objectifs.

Ex : La propriété privée: Il ne remet pas en question cette valeur en soi, mais s'il est un récidiviste du vol, c'est qu'il ne respecte pas la propriété des autres.

- Le délinquant n'est pas intéressé à transformer la société. Il vit de ses imperfections. Il en tire profit de manière illégitime et illégale.
- Le déviant au contraire doit être évalué par rapport aux valeurs nouvelles.
- Au lieu d'entrer dans le jeu pour essayer ensuite de le fausser (comme le criminel ou le délinquant) il commence par contester les fondements même du jeu et ses règles.
 - Il pose le problème d'une «reconversion mentale» i.e. l'orientation différente par rapport aux valeurs.
 - Ce qu'il cherche ce n'est pas le profit, mais la gratification émotionnelle ou une expérience de libération psychique ou morale.
 - Ce qui est premier pour lui, c'est la quête d'expériences authentiques ou de «validation existentielle».

Penser par exemple aux toxicomanes qui peuvent à l'occasion poser un geste dérogatoire de manière instrumentale.



5. Personnalité et comportement chez le délinquant

Le délinquant a été diversement analysé. On lui a découvert un ensemble de traits qui composeraient sa personnalité, tels que :

- L'égoïsme (Incapacité de se décentrer);
- L'immaturité (recherche de la vie festive);
- Impulsivité (Difficulté à retarder la satisfaction de ses besoins);
- Agressivité dirigée vers les autres;
- Manque de considération envers autrui;
- Image négative de soi;
- Sentiment d'injustice subie, etc.

Ces caractéristiques, parmi bien d'autres, expliqueraient que le délinquant dispose d'un noyau de personnalité, des « patterns » ou modes de penser et d'agir qui expliquent la tendance à s'orienter vers des comportements irresponsables à répétition.

Quelle que soit la nature des motivations en cause, il existe chez le délinquant une part de choix personnel. Il ne peut pas toujours évoquer un accident ou des circonstances. Il a calculé les risques. Quand il y a récidive, une constante dans la direction de l'intention, le choix d'un style de vie, un tropisme pour une organisation qui facilite l'association avec des pairs délinquants, il n'est pas toujours indiqué de chercher la part du hasard dans le processus de passage à l'acte.



6. La délinquance ethnique

A. Migration et comportement dérogatoire

Avec les flux migratoires, l'image de la criminalité tend à évoluer. Les clientèles des tribunaux, comme les populations carcérales commencent à se diversifier. On ne peut pas affirmer une relation de cause à effet entre la migration, la race et la criminalité comme on le faisait autrefois lorsqu'on cherchait un bouc-émissaire pour expliquer l'origine de certains irritants dans la vie en société.

Aujourd'hui, la terminologie a évolué. On ne parle plus de race qui s'est révélé un concept faux et désuet. Mais dans le domaine de la criminalité, on réfère à de nouveaux paramètres, soient la culture et l'ethnicité. On tente d'apprécier la contribution des groupes ethnoculturels à la délinquance. On parle alors de délinquance ethnique, en prenant soin de distinguer les délits, leurs auteurs et les communautés ethnoculturelles dont sont issus ces derniers.

B. Regard sur les statistiques criminelles et la variable ethnique

Mais d'abord, quels sont les chiffres du débat? À titre d'exemple, citons un extrait d'un rapport de la Direction de la recherche du Service Correctionnel du Canada (2004–No R-144). Source : http://www.csc-scc.gc.ca/text/rsrch/reports/r144/r144_f.shtml.

Ce rapport intitulé : « Profil des délinquants sous responsabilité fédérale, membres de minorités visibles, incarcérés et sous surveillance dans la collectivité ». En voici quelques extraits aux conclusions générales :

«... La proportion de délinquants membres de minorités visibles a augmenté au cours de la dernière décennie. En 1994, les minorités visibles représentaient environ 9 % des délinquants incarcérés. Ce pourcentage est passé à 11 % en 1997 et est demeuré relativement stable depuis ce temps. De même, il y a eu des augmentations en ce qui concerne le pourcentage de délinquants membres de minorités visibles sous surveillance dans la collectivité. En 1994, les minorités visibles représentaient 10 % des délinquants sous surveillance dans la collectivité. Ce pourcentage est passé à 16 % en 2000 et est demeuré relativement stable depuis ce temps...

Dans l'ensemble, les personnes membres de minorités visibles ne semblent pas être surreprésentées parmi les délinquants incarcérés puisqu'elles représentent 13 % de la population canadienne (Statistique Canada, 2001). Toutefois, il semble y avoir une légère surreprésentation des délinquants membres de minorités visibles sous surveillance dans la collectivité, à qui on a accordé une certaine forme de mise en liberté sous condition. Les délinquants asiatiques ne sont pas surreprésentés, mais les délinquants de race noire sont surreprésentés au sein de la population de délinquants du SCC. Bien qu'ils représentent environ 2 % de la population canadienne, les Noirs représentent 6 % des délinquants incarcérés dans des établissements correctionnels fédéraux et 7 % des délinquants sous surveillance dans la collectivité.

Les délinquants membres de minorités visibles présentent généralement moins de risque de récidive que les délinquants de race blanche et ils ont des besoins différents de ceux-ci. En outre, il existe certaines différences entre les groupes minoritaires visibles, par exemple, les délinquants asiatiques présentent moins de risque et ont moins de besoins. Il peut donc être important de concevoir des programmes et des services adaptés aux besoins particuliers de ces groupes.

En résumé, les délinquants membres de minorités visibles sont généralement moins « enracinés » dans la criminalité que les délinquants de race blanche. Ils ont habituellement moins d'antécédents criminels, sont incarcérés moins souvent pour des infractions contre la personne, et présentent moins de risque et ont moins de besoins que les délinquants de race blanche. Ils ont aussi tendance à avoir un niveau de scolarité plus élevé, à être moins souvent sans emploi et moins souvent célibataires. Ces éléments peuvent aider à la réadaptation. Parmi les délinquants membres de minorités visibles, les délinquants de race noire présentent généralement plus de problèmes que les délinquants asiatiques ou les délinquants « membres d'autres minorités visibles ».

Les différences quant aux caractéristiques et aux profils d'infraction des délinquants membres de minorités visibles peuvent indiquer que divers types de programmes ou de services peuvent être nécessaires afin de répondre pleinement à leurs besoins... ».

De telles statistiques constituent une base de données qui possède une certaine pertinence. En dépit de quelques inconvénients d'ordre épistémologique, elle permettent de comprendre certains aspects de l'évolution des groupes ethniques dans le système de justice et dans l'univers carcéral. Une fois balisées et mises en perspective, elles peuvent éclairer le service correctionnel quant aux besoins des détenus, à l'adaptation des programmes, à la formation du personnel et aux fins éducatives de prévention et réhabilitation.

C. Les gangs ethniques

La délinquance ethnique, comme on peut le constater, suit donc la mouvance migratoire. Le phénomène n'est pas nouveau au Canada, mais il est devenu plus visible, plus spectaculaire, plus médiatisé, à cause de l'intensification des conflits entre minorités et majorités et des tensions intra et inter-communautaires. Au choc des cultures, viennent s'ajouter la violence et la drogue comme accélérateurs. De tels constats n'autorisent pas à affirmer comme la rumeur court en France que « tout jeune immigré est un délinquant en puissance ». Quand on parle de délinquance ethnique, on a tendance à mettre l'accent sur les gangs ethniques, les affinités culturelles dans l'affiliation à ces gangs, sur les difficultés d'intégration des jeunes issus des minorités ethniques, sur l'intolérance raciale de certains groupes envers les minorités visibles.

En réalité, le phénomène est plus complexe. Il dépasse la dimension du clivage ethnique. Il s'agit souvent de groupes multi-ethniques ou mixtes avec des dominantes qui utilisent l'ethnicité comme tremplin ou alibi. Ces groupes prétendent parfois qu'ils se sont constitués en opposition au racisme de certains milieux, mais l'existence même de ces groupes réactive en retour le racisme qu'ils veulent combattre.

L'image publique projetée par ces groupuscules violents, imprévisibles et désorganisés est loin de la délinquance traditionnelle qui est structurée autour d'un chef détenteur de l'autorité. Les gangs ethniques qui changent de noms et d'identité selon les circonstances n'ont pas la stabilité, ni la sophistication, ni le degré de planification stratégique du « crime organisé ». Toutefois, il n'y a pas lieu de désigner ces associations par le qualificatif « groupe d'amis » en référence à ce tropisme de certaines minorités ethniques pour la « vie

en groupe ». À l'intérieur du créneau ethnique, les activités criminelles lucratives ne sont pas différentes de celles exploitées par la délinquance traditionnelle.

Comme ces gangs se répandent dans certains milieux qu'ils infiltrent et exploitent, il faut s'attendre à ce que leur présence dans le milieu carcéral se fasse de plus en plus remarquer. Faut-il les réunir dans le mêmes unités sur la base des affinités culturelles ou doit-on les disperser dans les populations carcérales diversifiées à la grandeur du territoire, tel est l'un des multiples enjeux posés par le multiculturalisme dans l'univers pénitentiaire ?



Leçon 4

Résoudre les conflits et gérer les émotions dans le contexte de la culture



Le contexte ethnoculturel

Par delà l'étiquette de délinquant, il y a la personne. Être délinquant, c'est montrer un aspect de sa personnalité. L'individu, dans sa complexité, ne se réduit pas à une modalité de son comportement. Pour le comprendre, même à travers sa récidive, il y a lieu de le connaître à travers ses besoins, ses valeurs, ses objectifs, sa trajectoire. Pour aider le délinquant immigré ou qui a conservé des racines avec un groupe d'appartenance ou communauté d'origine, il y a lieu de replacer la perspective de changement dans un contexte ethno-culturel.

L'accent n'est pas porté ici sur le délinquant, ses schèmes de pensée et son comportement dérogatoire, mais plutôt sur « l'homme intérieur » et ses valeurs culturelles. Qu'est-ce qui se joue dans sa relation avec un ressortissant d'une culture autre dans le cadre de gestion de sa criminalité? Comment élargir notre grille de lecture dans les échanges avec une population carcérale diversifiée?

En réponse à ces questions, nous présentons ci-après, sous forme de vignettes, un échantillonnage parmi les cultures présentes dans les institutions carcérales.

A. La culture japonaise: la cérémonie du thé

De nombreux visiteurs occidentaux se plaignent de la difficulté d'entrer en communication avec les Japonais. Dès la première rencontre, ils leur parlent d'emblée d'affaires et de problèmes à résoudre. Tout cela est contraire à l'éthique japonaise qui privilégie une manière moins directe d'entrer en relation. On crée d'abord un lien avant l'abord de tout problème.

Nous avons choisi la cérémonie japonaise du thé parce que ce rituel, hautement symbolique offre une clef pour se sensibiliser à la culture de l'autre. C'est un préalable à l'intervention auprès des ressortissants de la culture japonaise.

Ce rituel, inspiré du Bouddhisme cristallise l'essentiel des valeurs japonaises. Il a une durée de trois à quatre heures et porte le nom de *Chado* ou la 'manière du thé'. Après y avoir participé, on ne regarde plus les Japonais de la même manière.

L'espace est délimité par un Tatami, sorte de grand tapis autour duquel prennent place les participants. Ceux-ci s'agenouillent sur de grands coussins, les fesses reposant sur les talons. (Ceux qui éprouvent de la difficulté à le faire se voient offrir des chaises basses). Face aux visiteurs, un message inscrit dans un cadre vertical. Ce n'est pas le menu ! Il s'agit plutôt d'un poème ou d'un texte aimable pour souhaiter la bienvenue.

Voici sur un autre coin du Tatami la table basse sur laquelle trône l'équipement : le réchaud, la bouilloire, les ustensiles sophistiqués, de petits gâteaux variés, autour desquels s'active avec grâce l'hôtesse des lieux. Le thé!? Il y a bien un mélange pour le préparer, mais on parle le moins possible. Quand vient enfin le moment de le servir, on a déjà franchi bien des étapes : la manière de déployer chaque serviette, de placer chaque ustensile, de présenter la tasse et de la recevoir en lui imprimant des rotations dans un sens précis, d'orienter le thé vers les point cardinaux, d'en verser quelques gouttes par terre à l'intention des esprits, des ancêtres ou des morts...

La cérémonie du thé réfère à quatre principes :

1. Le Wa : l'harmonie entre la nature et les personnes;
2. Le Kei : le respect envers les gens et les objets;
3. Le Sei : L'ordre et la propreté sur le plan physique et spirituel;
4. Le Jaxu : La tranquillité et le silence.

Cette cérémonie est à pratiquer toute la vie aussi bien chez soi qu'ailleurs. Elle permet de retrouver l'harmonie.

Leçons à tirer

1. Ce que nous faisons ici, en Occident, d'une manière mécanique est promu ailleurs au rang d'un art stylisé accompli selon une étiquette rigoureuse.
2. La relation avec l'autre ne se réduit pas au discours. Il y a autre chose avant le langage : communiquer de manière non-verbale et par le silence.

3. L'importance du rituel dans la vie. Dans cette cérémonie, tout est ritualisé :
- A. La hiérarchie des invités;
 - B. La position du corps: équilibre et souplesse;
 - C. Le regard : en direction du message;
 - D. L'attitude : silence, déférence, gratitude;
 - E. La gestuelle : rituel de renversement et conduite d'orientation;
 - F. Les mouvements des mains : geste d'offrande, tourner la tasse trois fois en sens contraire, à plat, le pouce et l'index joints;
 - G. Les commentaires : sur la composition du thé, sur les ustensiles qui sont souvent des cadeaux de mariage, sur le message, poème ou dédicace. Bref, de « petits riens » qui ont pour fonction de communiquer sans vraiment avoir à parler de manière structurée d'un problème précis à résoudre.
4. À partir de cette clef, on décode mieux la psychologie du Japonais. Celui-ci n'est plus insaisissable. La relation avec lui devient plus facile parce qu'on a réalisé ensemble que l'individu est plus important que son problème.

B. La culture chinoise: le jeu de l'intervention

Les Asiatiques sont admirés pour leur sérénité, leur retenue, leur propension au silence. Face à un étranger, ils contrôlent bien leurs émotions. Ils ne sont surtout pas portés à s'ouvrir à un inconnu et à lui confier la part la plus intime de leur personnalité. Comment faire pour les rejoindre?

La réponse nous est en partie dévoilée par une recherche conduite par Eva Lu Yuhwa en Californie, auprès des intervenants chinois et non chinois (Blancs) travaillant sur une clientèle chinoise. Les intervenants blancs se plaignaient des difficultés éprouvées en opérant sur une clientèle appartenant à une autre culture. L'objectif de la recherche était double :

- A. Comment évaluer le problème?
- B. Comment le traiter?

Résultats de l'enquête

1. Les différences entre les deux groupes d'intervenants se sont révélées complexes et se situaient à la fois sur le triple plan ethnique, linguistique et culturel.
2. Les clients avaient un comportement différent et référaient à des normes différentes, selon que l'intervenant était d'origine chinoise ou non, parlait l'anglais ou la langue vernaculaire. Les clients avaient un double langage ou une double référence.
3. Les thérapeutes Blancs avaient tendance à juger selon le livre. Leur évaluation du problème était plus sévère et leur pronostic plus sombre.
4. Les thérapeutiques asiatiques jugeaient la dynamique du cas autrement. Ils tenaient davantage compte de l'impact de la culture et du contexte migratoire sur l'intervention dans le dossier.
5. Tandis que les intervenants Blancs mettaient l'accent sur l'autonomie individuelle et la distance par rapport à la famille, les intervenants Asiatiques faisaient tout pour préserver le prestige du père et pour sauvegarder l'unité de la famille.
6. Les deux groupes d'intervenants ont manifesté un comportement très différent quant à la manipulation de la distance sociale entre eux et leurs clients. Les intervenants Asiatiques commençaient par prendre un repas avec la famille avant de conseiller ou de traiter l'individu. Il faut se faire accepter comme ami de la famille avant de se qualifier comme agent de changement. Autrement l'intervention n'a pas le même poids.
7. Dans l'ensemble, les intervenants Chinois gardaient leur clientèle plus longtemps, tandis que les intervenants Blancs perdaient la leur assez vite.

Leçons à tirer

1. L'intervenant est plus important que sa technique, sa méthode ou son programme.
2. Il doit prendre le temps de construire la relation avec l'individu et sa famille, d'aménager des passerelles pour communiquer avec son entourage.

C. La culture haïtienne

1. La culture: en Haïti

Haïti est une société fortement clivée. À cause de son histoire mouvementée, plusieurs ethnies s'y sont succédé et ont laissé leurs empreintes. De ce montage culturel est résulté un mélange qui confère à la société haïtienne un visage à plusieurs facettes. De la capitale aux provinces, des villes vers les régions rurales, on a l'impression de passer à travers une multitude de traditions dont plusieurs remontent aux origines de la formation du peuple haïtien.

Si on veut connaître les hauts lieux de la culture populaire haïtienne, il faut visiter l'arrière-pays, découvrir le « lakou » (unité d'habitation), la « gaguère » (le cercle de vie autour du combat de coqs), le cimetière (scène de la vie quotidienne hautes en couleur, en formes, en sons, en images et en symboles), le coumbite (groupe de travailleurs chantant au travail sous la conduite d'un chef de la chorale), une cérémonie vaudou... On assistera parfois à des pratiques apparemment étranges.

On pourra se poser un certain nombre de questions :

- Pourquoi les gens se traitent de frères et sœurs sans qu'il y ait de lien de parenté entre eux?
- Pourquoi la première rencontre débute-t-elle par une manifestation d'étonnement?
- Pourquoi s'interpeller à distance?
- Pourquoi parler haut et fort sans être frustré ni en colère?

- Pourquoi regarder vers le bas plutôt que vers l'interlocuteur ?
- Pourquoi ronronner et « tuiper » (longue onomatopée avec la langue et les lèvres, pour lancer un message ambigu et à déchiffrer selon le contexte ?
- Pourquoi cette faculté à exploser, à entrer en transe, à faire « comme si » ?
- Pourquoi un bon coup au jeu de cartes s'accompagne-t-il parfois d'un petit rituel (petit chapeau, pince sur les narines, cris, petits pas de danse, gestuelle de combat simulé, dans un environnement continuellement bruyant, etc.).
- Pourquoi cette attention flottante, cette méfiance généralisée, ce souci permanent de décoder les intentions des autres ?
- Pourquoi ce recours continuels aux proverbes pour exprimer une pensée, un sentiment, une attitude ?

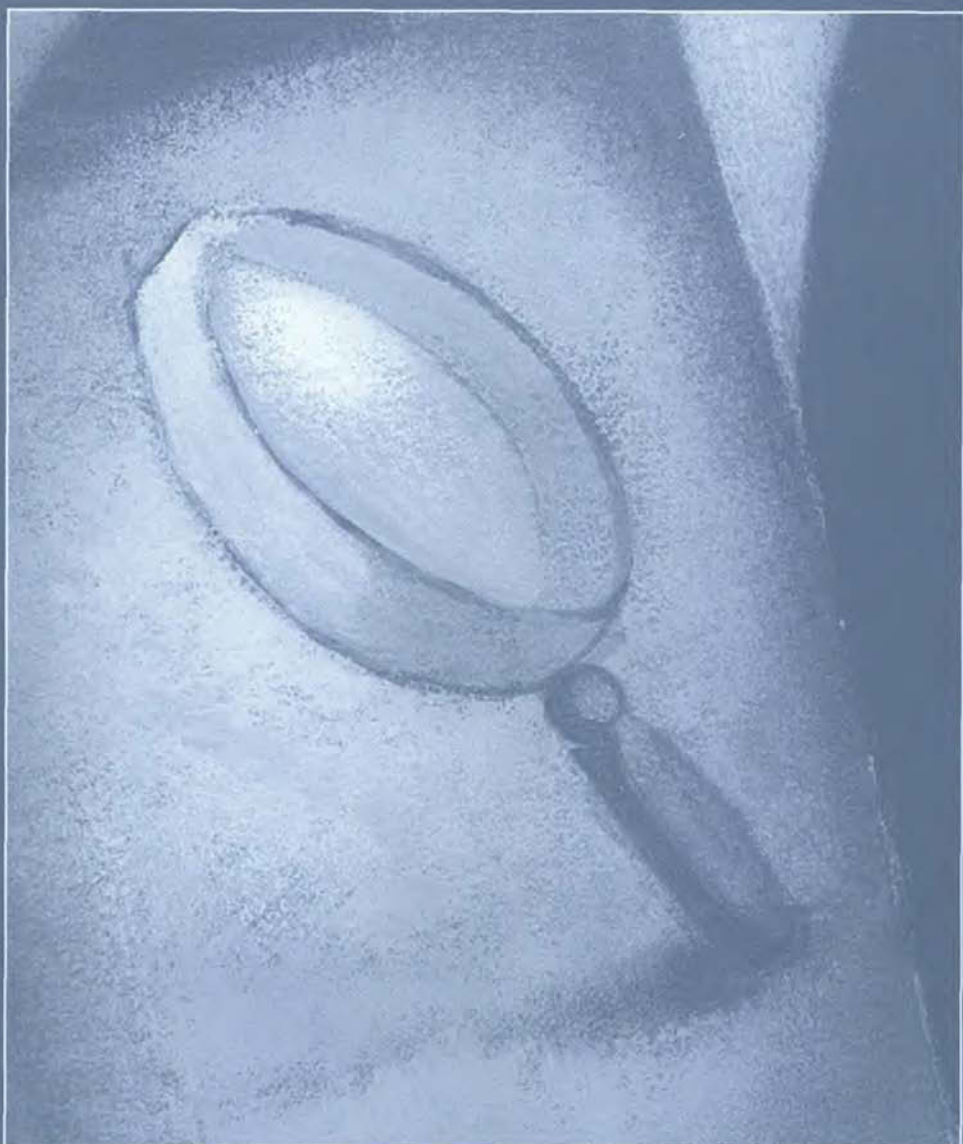
3. La culture haïtienne en diaspora

La culture haïtienne importée diffère de la culture d'origine. Elle est modulée par la classe socio-économique, l'éducation, l'appartenance à un groupe religieux particulier, la durée du séjour à l'étranger, etc. Les traits de la culture d'origine ont été modifiés avec le parcours migratoire, la période de contact avec le milieu d'accueil et le degré de proximité avec les autres cultures. Ce que nous appelons la culture haïtienne en diaspora réfère à un arrière-fond plus ou moins apparent qui déguise mal parfois certains traits cachés hérités de la culture d'origine.

Leçons à tirer

1. L'Haïtien a l'habitude d'évoluer dans un cadre très ritualisé. De la naissance à la mort, il déploie ses activités dans un espace qui n'est pas neutre, mais est chargé de symboles, de signes et de sens.

2. Son comportement est parfois déroutant, imprévisible et désorganisé pour l'observateur étranger.
3. Sa gestuelle est démonstrative, mais ne traduit pas nécessairement la provocation, ni l'hostilité.
4. Son expression des émotions se traduit par des schèmes différents. Joie et tristesse tendent à être ritualisés et à s'exprimer souvent selon un registre non verbal.
5. Son tropisme pour la vie en groupe est manifeste. Il ne faut pas chercher les gangs là où ils ne se trouvent pas.
6. Le concept de la famille et de la parentalité dans la diaspora est à remettre dans le contexte de la migration. À côté de la famille nucléaire à l'occidentale, coexistent différents types de regroupement familial avec une tendance centrale vers le matriarcat et la famille étendue.



Leçon 5

Comment se trouver un emploi

Pour partir du bon pied...; À la recherche d'un emploi; Comment vous préparer à répondre aux occasions d'emploi; Curriculum vitae (C.V.); Lettre d'envoi; L'entrevue...



5.1 Pour partir du bon pied...

Que voudriez-vous faire ?

Lorsque vous essayez de trouver un emploi, vous avez avantage à faire une liste de vos compétences et de vos capacités en essayant de déterminer ce que vous voulez faire.

Voici les questions que vous devez vous poser :

- Quels sont les loisirs qui m'intéressent vraiment?
- En quoi est-ce que je me considère compétent?
- En quoi d'autres personnes m'ont dit que je suis compétent?
- Quelles sont les matières scolaires qui m'intéressent le plus?
- Quelles sont mes matières scolaires fortes?

Lorsque vous avez terminé, prenez la liste dans laquelle vous avez énuméré les choses qui vous intéressent et vos capacités et allez consultez un conseiller en orientation ou en emploi, un centre de ressources ou allez dans une bibliothèque. Demandez de l'aide en utilisant leurs ressources pour voir quels sont les emplois qui correspondent aux éléments de votre liste.

Essayez de classer votre liste d'emplois par ordre de préférence et, ensuite, en fonction de la quantité d'exigences qui sont requises pour chaque emploi. Votre prochaine étape consiste à vous demander comment vous pouvez développer les compétences et les connaissances nécessaires.

Voici quelques idées à cet égard :

- Planifiez des entrevues d'information avec des personnes qui travaillent dans ce domaine, y compris avec les employeurs.
- Demandez-vous quels sont les types de travail bénévole qui pourraient vous aider à acquérir l'expérience et les compétences pertinentes.
- Lisez des revues techniques et commerciales et d'autres publications.
- Renseignez-vous sur les cours et les séminaires offerts par les départements de formation continue (de la

commission scolaire, des collèges communautaires et de l'université), les centres communautaires et les écoles privées.

Demandez d'autres suggestions aux conseillers, aux enseignants, aux employeurs, aux voisins, à vos amis, à leurs parents et à votre famille.



5.2 À la recherche d'un emploi

Parlez aux gens

Aux employeurs, aux amis, aux parents, aux voisins, aux conseillers en emploi, à tout le monde. Ce n'est pas le moment d'être timide. Dites-leur quel genre d'emploi vous cherchez, demandez-leur de vous avertir s'ils entendent parler de quelque chose, et demandez-leur de vérifier aussi auprès de leur amis. La plupart des gens vous aideront s'ils le peuvent, et personne ne sera furieux contre vous si vous le leur demandez. Il vaut mieux avoir vingt personnes qui cherchent qu'une seule. Demandez-leur s'ils ont entendu parler d'occasions d'emploi dans votre collectivité et dans le domaine qui vous intéresse. C'est ce qu'on appelle le réseautage.

Visitez les centres d'emploi

Les centres de ressources humaines et les centres de counseling aident les gens dans leur recherche d'emploi. Utilisez-les. Mais rappelez-vous que si vous allez dans un centre d'emploi, c'est comme si vous alliez à une entrevue d'emploi. Soignez votre tenue. Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces centres, appelez la ligne directe Renseignements-Formation dans votre région.

Même s'il n'y a pas de publicité d'emploi dans le journal, choisissez les compagnies pour lesquelles vous voulez travailler et visitez-les.

Parlez à d'anciens employeurs

Si vous avez eu des emplois chez d'anciens employeurs, parlez-leur. S'ils n'ont pas de postes vacants, ils connaissent peut-être quelqu'un qui en a.

Lisez les offres d'emploi dans les petites annonces

Assurez-vous de vérifier chaque jour sans exception les « offres d'emplois » dans votre journal. Bon nombre d'offres d'emploi exigent de l'expérience, mais ne paniquez pas trop vite. Si c'est un emploi que vous croyez pouvoir exercer, essayez de l'obtenir. Si vous pouvez convaincre quelqu'un que vous avez les compétences pour remplir le poste, il pourrait décider que votre attitude positive est plus importante que votre manque d'expérience.

Faites une recherche dans Internet

Si vous avez accès à Internet, explorez les sites d'emplois. Si vous n'avez pas accès à Internet, de nombreuses bibliothèques et certains centres d'emploi offrent au public un accès gratuit à Internet.

Prenez des notes

Dressez une liste de toutes les personnes auxquelles vous avez parlé. En regard de chaque personne, inscrivez tout ce qu'elle vous a dit et que vous ne devez pas oublier, par exemple « m'a dit d'appeler *The Auto Shop* (l'atelier d'automobiles) ». Dresser toutes ces listes peut vous sembler une tâche ennuyeuse, mais vous constaterez qu'elles peuvent vraiment rendre votre recherche d'emploi beaucoup plus facile.



5.3 Comment vous préparer à répondre aux occasions d'emploi

Demandes d'emploi

La plupart des employeurs vous demanderont de remplir un formulaire de demande d'emploi avant de vous accorder une entrevue. Un employeur attache généralement beaucoup d'importance à ce que rélève votre demande.

Voici quelques conseils sur la façon de remplir des formulaires de demande d'emploi :

- Soignez la présentation. Si votre demande est malpropre et difficile à lire, l'employeur ne prendra même pas la peine de la lire.
- Lisez chaque question deux fois avant d'y répondre. Soyez bien certain d'avoir compris la question avant d'y répondre.
- Écrire très lisiblement en lettres moulées.
- Utilisez un stylo, j'aimais un crayon. Si vous faites une faute, barrez nettement le mot d'un trait.
- Quand vous aurez terminé, relisez-vous pour voir si vous n'avez pas fait de fautes de grammaire ou d'orthographe.
- Demandez à quelqu'un d'autre de vérifier si vous n'avez pas laissé de fautes.
- N'oubliez pas de signer.

Voici quelques termes et expressions, et leur définition, qui figurent sur de nombreuses demandes d'emploi :

Nom de famille : quel est votre dernier nom?

Adresse permanente : où habitez-vous?

Emploi sollicité : quel est l'emploi que vous voulez obtenir (par exemple vendeur, commis, expéditeur, etc.)?

Salaire ou rémunération escompté : combien voulez-vous être payé, si vous ne le savez pas, inscrivez seulement « à discuter ».

Date de disponibilité : quand pouvez-vous commencer à travailler? Si c'est tout de suite, inscrivez « immédiatement ».

Êtes-vous prêt à vous réinstaller : déménagerez-vous dans une autre ville si on vous le demande?

Fonctions/responsabilités : que faisiez-vous dans votre emploi précédent? (par exemple, j'assistais, j'assemblais, etc.).

Compétence : la capacité de faire quelque chose bien.

Références : quelqu'un (habituellement un ancien employeur, un enseignant ou un conseiller en orientation – les amis ou les parents ne peuvent pas fournir de références) qui dira des bonnes choses sur vous et sur vos capacités.

Lettre de recommandation : une lettre d'un ancien employeur ou de quelqu'un avec qui vous avez travaillé, qui indique que vous avez accompli vos fonctions avec compétence, que vous étiez fiable, etc.

Lettre d'envoi : votre chance de dire à l'employeur pourquoi vous êtes qualifié pour l'emploi; c'est une lettre qui indique l'emploi que vous postulez, qui expose vos intérêts, votre compétence et votre expérience connexes et dans laquelle vous demandez une entrevue.

Curriculum vitae : un document qui indique qui vous êtes et ce que vous avez fait.

Une question à laquelle beaucoup de gens ont de la difficulté à répondre est la suivante : « Pourquoi avez-vous quitté votre emploi précédent ? » Voici quelques exemples de raisons; choisissez celui qui s'applique à vous.

- Retour à l'école
- Recherche d'un plus grand défi
- Recherche d'un meilleur poste
- Travail achevé
- Raisons de santé
- Congé de maternité
- Déménagement
- Fermeture de l'entreprise
- Travail temporaire
- Mise en disponibilité



5.4 Curriculum vitae (C.V.)

Qu'est-ce qu'un curriculum vitae?

Un curriculum vitae est une brève description de qui vous êtes et de ce que vous avez fait – une sorte d'annonce publicitaire pour vous faire connaître.

Vous devez avoir un curriculum vitae, c'est vraiment une chose importante. Beaucoup d'employeurs gardent des curriculums à portée de la main de sorte que lorsqu'un poste est libéré ils peuvent simplement les passer en revue et choisir les personnes qui seront convoquées à une entrevue pour combler le poste.

Il y a deux types de C.V. :

Le C.V. chronologique

- Ce type de C.V. est celui qui est le plus utilisé en général. Il énumère votre expérience de travail dans l'ordre chronologique inverse, ce qui signifie que vous inscrivez en premier votre expérience la plus récente. Ce C.V. met l'accent sur votre expérience de travail.

Le C.V. fonctionnel

- Ce type de C.V. énumère vos compétences par ordre d'importance avec des exemples d'expériences de travail pour chacune des compétences. Ce C.V. met l'accent sur vos compétences.

Contenu d'un C.V.

Renseignements personnels

Inscrivez votre nom, votre adresse et votre numéro de téléphone.

Il est important que vous sachiez ceci : vous avez le droit de ne pas donner un renseignement personnel qui pourrait être considéré comme discriminatoire, que ce soit dans votre C.V. ou en répondant aux questions durant l'entrevue.

Si vous faites l'objet d'un traitement discriminatoire à cause de votre sexe, de votre âge, de votre origine ethnique ou de votre religion, vous pouvez formuler une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. Vous êtes protégé contre la discrimination par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et par la *Charte des droits et libertés*.

Expérience de travail (C.V. chronologique)

- Énumérez tous les emplois que vous avez eus (c.-à-d. travail bénévole, emplois d'été, emplois rémunérés à temps plein et à temps partiel, travail en prison, etc.). Indiquez la date de l'emploi, votre poste, le nom de la compagnie et son adresse.

Compétences et expérience (C.V. fonctionnel)

- Si vous utilisez un C.V. fonctionnel, énumérez chacune de vos compétences avec des exemples de fonctions que vous avez exécutées et pour lesquelles vous avez utilisé ces compétences.

Emploi (C.V. fonctionnel)

- Inscrivez la date de l'emploi, le poste et le nom de la compagnie.

Études

- Inscrivez la dernière année où vous avez fréquenté l'école et le degré que vous avez terminé, le nom et l'adresse de l'école et tous les prix et récompenses que vous avez reçus.

Activités parascolaires (passe-temps)

- Inscrivez les clubs et les autres activités auxquels vous avez participé.

Bénévolat

- Inscrivez tout le travail bénévole que vous avez fait (par exemple, dans un hôpital ou un centre communautaire, etc.), le nom de l'organisation et le genre de travail que vous avez accompli.

Références

- Sur une feuille à part, donnez le nom de trois personnes qui diront de bonnes choses sur vous si l'employeur leur téléphone ou leur demande. Ne mentionnez pas des parents ou des amis. Les meilleures références sont celles qui sont fournies par des enseignants, des conseillers en orientation et d'anciens employeurs. Inscrivez leur nom, leur poste, le lieu de leur emploi et leur numéro de téléphone.
- Mais rappelez-vous que si vous avez l'intention d'utiliser le nom d'une personne comme référence, demandez-le d'abord à cette personne.
- Dans votre C.V., sous la rubrique RÉFÉRENCES, indiquez « Disponibles sur demande ». É Lorsque vous avez terminé votre C.V., demandez à quelqu'un de le réviser pour voir si vous avez oublié quelque chose ou fait des erreurs.



5.5 Lettre d'envoi

Si vous entendez parler d'un poste vacant ou si vous voyez une offre d'emploi dans les journaux, téléphonez tout de suite pour obtenir une entrevue. Dans certaines cas, il faut répondre par écrit si on le précise dans l'annonce. Vous devriez alors envoyer ou aller porter votre curriculum vitae accompagné d'une lettre de demande d'emploi. Dans cette lettre, précisez où vous avez entendu parler de l'emploi offert, les raisons pour lesquelles vous pensez être qualifié et demandez une entrevue. Mettez surtout l'accent sur vos qualifications qui correspondent à celles requises pour l'emploi.

Votre lettre de demande d'emploi doit être soignée, tout comme votre curriculum vitae et le formulaire de demande d'emploi. Cette lettre ne sera pas la même pour tous les emplois que vous postulez. Vous devez personnaliser votre lettre en fonction de chaque emploi. Cette lettre devrait être tapée ou préparée par ordinateur.



5.6 L'entrevue

Vous avez été convoqué à une entrevue. Vous avez donc l'occasion au cours d'une courte période de montrer à la personne qui vous fera passer l'entrevue que vous êtes la bonne personne (qualifiée) pour l'emploi. Vous avez également l'occasion de voir si le milieu de travail vous convient. C'est normal d'être nerveux.

Essayez de vous préparer pour l'entrevue. Un conseiller en emploi ou une connaissance qui occupe le genre d'emploi que vous postulez devrait pouvoir vous aider.

Ce qu'il faut faire au cours de l'entrevue

- Présentez-vous.
- Soyez prêt à serrer des mains. Serrez-les fermement.
- Ayez une apparence impeccable.
- Habillez-vous de façon plus classique que vous ne le feriez normalement pour l'emploi.
- Écoutez attentivement la personne qui vous interroge.

- Répondez à toutes les questions soigneusement et honnêtement.
- Dites que vous appellerez dans quelques jours et demandez la date et l'heure qui seraient convenables.

Ce qu'il ne faut pas faire au cours de l'entrevue

- Ne vous présentez pas avec un ami ou un parent.
- Ne fumez pas ou ne mâchez pas de la gomme.
- Ne soyez pas trop timide ni trop agressif.
- Ne dites rien de négatif sur d'autres personnes.
- Ne soyez pas en retard. Si vous savez que vous serez en retard ou si vous ne pouvez pas vous présenter à l'entrevue, appelez l'employeur aussitôt que possible et expliquez pourquoi. Demandez si vous pouvez fixer une autre date pour l'entrevue.

Liste de contrôle pour l'entrevue

- Apportez deux stylos à bille (qui fonctionnent !)
- Tous les documents dont vous pouvez avoir besoin, par exemple votre carte d'assurance sociale, votre permis de conduire ou vos bulletins scolaires.
- Deux copies de votre C.V. – l'un pour la personne qui va vous interroger et l'autre pour vous.
- Une liste de vos références.



5.7 Ce que vous devez faire pour garder l'emploi

Maintenant que vous avez un emploi, il est important que vous essayiez de faire de votre mieux afin de le garder. Voici quelques conseils :

Soyez assidu.

- Ne vous absentez pas de votre travail à moins d'avoir une bonne raison. Si vous avez un empêchement, téléphonez avant le travail pour prévenir votre employeur.

Soyez prêt à commencer à l'heure.

- Il ne suffit pas d'arriver à l'heure, il faut aussi être prêt à commencer à l'heure. Arrivez quelques minutes au moins avant le début de votre travail.

Ne partez pas plus tôt.

- Même si vous n'êtes pas très occupé, ne croyez pas que vous pouvez partir avant l'heure. Votre employeur vous paie pour être au travail pour toutes les heures rémunérées.

Habillez-vous de façon convenable.

- Quand vous obtenez un emploi, demandez ce que vous pouvez porter au travail.

Donnez votre plein rendement.

- Dormez suffisamment pour ne pas avoir de mal à faire votre travail. Il est plus facile que vous ne le croyez pour votre employeur de remarquer votre manque d'énergie ou de concentration.

Posez des questions.

- Assurez-vous de bien comprendre ce que votre employeur veut que vous fassiez. Il y a beaucoup de choses à apprendre lorsqu'on est nouveau. N'ayez pas peur de poser des questions; vous montrez ainsi que vous prenez votre travail à cœur.

Soyez un bon coéquipier.

- Vous travaillez dans un milieu de travail avec d'autres personnes. Apprenez à bien vous entendre avec les autres. Si vous avez du mal à vous entendre avec un de vos collègues ou votre patron, essayez de voir les choses de leur point de vue.

Continuez à apprendre.

- Lisez des livres, des revues etc. Lisez afin d'apprendre le plus possible sur les sujets qui vous intéressent.
- Allez à des séminaires. Suivez des cours.

Préparez bien votre départ.

- Si vous quittez votre emploi, peu importe la raison, donnez à votre employeur un avis d'au moins deux semaines.
- Terminez le plus de choses possibles dans votre travail et renseignez vos collègues sur ce qui reste à faire.
- Avant de partir, demandez à employeur une lettre de référence

même si vous avez déjà un autre emploi. Il n'y a pas de références qui comptent davantage que celles d'un ancien employeur.



5.8 Si vous n'obtenez pas l'emploi...

Ce n'est pas facile de chercher du travail. C'est comme un emploi à plein temps et c'est peut-être le travail le plus difficile que vous aurez à faire. Ne vous découragez pas. Vous ne trouverez peut-être pas tout de suite du travail. Vous devrez peut-être aller à deux, trois et même vingt ou trente entrevues, mais, si vous persévérez, vous finirez par trouver.

Prenez le temps de bien réfléchir à ce que vous voulez faire, cela en vaut la peine. Assurez-vous d'avoir tout ce qu'il faut pour votre recherche d'emploi (carte d'assurance sociale, modèle de lettre de demande d'emploi, curriculum vitae). Faites une liste de toutes les entreprises où vous allez et de tous les gens que vous voyez et tenez-la à jour.



Leçon 6

Comment devenir son propre patron

Qu'est-ce qu'une petite entreprise ?; Façons de lancer une entreprise;
La création d'un plan d'affaires; Formes d'entreprises; Exploitation : comment
exploiterez-vous votre entreprise?; Aspect dont il faut tenir compte avant
de lancer votre entreprise...

Les petites entreprises représentent plus de 90 % de toutes les entreprises. Bien qu'elles soient concentrées dans le secteur des services de détail, elles sont présentes dans tous les secteurs de l'économie. Les petites entreprises, notamment celles comptant moins de 20 employés, sont devenues la principale source de création d'emploi au Canada et elles regroupent plus de 50 % de la main-d'œuvre. Elles sont considérées comme une composante vitale de l'économie.



6.1 Qu'est-ce qu'une petite entreprise ?

Les petites entreprises se caractérisent par leurs ventes annuelles peu élevées et leur petit nombre d'employés. Près de 75 % des petites entreprises ont un chiffre d'affaires annuel inférieur à 250 000 \$ et près de 90 % d'entre elles comptent moins de 20 employés. La plupart des petites entreprises possèdent peu d'éléments d'actif et desservent un marché local et régional.

Une petite entreprise est gérée par son propriétaire, qui prend toutes les décisions et qui est l'unique responsable de son succès ou de son échec. Les employés de l'entreprise sont souvent des membres de la famille.

L'importance d'une saine gestion

Les statistiques indiquent que près de 96 % des faillites au Canada sont imputables à une mauvaise gestion. La connaissance des causes les plus fréquentes de ces échecs pourrait vous aider à éviter certains pièges. Les causes les plus fréquentes des faillites d'entreprises sont les suivantes :

- Manque d'expérience de la direction
- Manque d'expérience dans le secteur d'activité
- Manque d'expérience en affaires

La négligence, la fraude et des circonstances imprévues contribuent également aux échecs, mais dans une moindre mesure.

Gérer veut dire planifier

La planification est essentielle à une saine gestion. Une étude portant sur les nouvelles entreprises a révélé qu'à peine 38 % d'entre elles étaient encore en activité trois ans après leur lancement. Les propriétaires des entreprises qui ont survécu avaient passé de six à dix mois à en planifier le démarrage tandis que les propriétaires des entreprises qui ont fait faillite n'avaient passé que quatre mois ou moins.

La plupart des entrepreneurs prospères avaient consulté des professionnels dans le domaine de la gestion d'entreprises et s'étaient tenus au courant des pratiques de gestion en lisant des publications et des journaux spécialisés.

Le temps et les efforts que vous consacrez à la planification de votre nouvelle entreprise peuvent être la clé de sa survie.



6.2 Façons de lancer une entreprise

La création d'une entreprise de toutes pièces

Pour un grand nombre d'entrepreneurs, le lancement d'une entreprise créée de toutes pièces constitue l'unique option. Les ressources du ménage (espace, énergies, temps, matériel) peuvent être utilisées pour créer l'entreprise. Ceci est particulièrement important lorsque le capital/l'argent n'est pas disponible.

Créer une entreprise de toutes pièces nécessite plus d'efforts, de temps et de compétences particulières que l'achat d'une entreprise existante et comporte également plus de risques. Cela peut également prendre du temps pour se faire connaître des clients. Au cours de la période de lancement, de même que durant les premières années, l'entreprise peut enregistrer des pertes ou de faibles revenus. Peu de nouveaux entrepreneurs ont l'endurance nécessaire à l'établissement d'une nouvelle entreprise. Toutefois, pour ceux qui arrivent à surmonter les obstacles et qui persévèrent, les satisfactions peuvent être énormes.

Avantages

- Vous décidez des produits que vous allez vendre.
- Vous décidez de la façon de les vendre.
- Vous choisissez votre emplacement.
- Vous choisissez votre décoration intérieure et extérieure.
- Vous établissez les prix.
- Vous décidez du genre de publicité et de promotion.

Désavantages

- La période de démarrage est longue.
- Il peut être difficile d'attirer les clients.
- Les risques financiers sont élevés.
- Vous devez affronter la concurrence pour trouver un créneau.
- Vous devez travailler pendant de nombreuses heures.
- Les revenus pourraient être irréguliers.
- Vous devrez peut-être faire tout vous-même, en raison de vos ressources financières limitées.



6.3 La création d'un plan d'affaires

Avez-vous besoin d'un plan d'affaires ?

Oui. L'une des principales cause de 80 % des faillites des nouvelles entreprises est le manque de planification. La planification a un grand nombre de fonctions en affaires. Un plan d'affaires :

- Vous oblige à penser à votre idée d'entreprise.
- Vous aide à juger et à évaluer une idée d'entreprise et ainsi à courir moins de risques.
- Vous indique où vous avez besoin d'aide ou d'information.
- Organise et présente l'information sur votre entreprise; vous pouvez ainsi progresser de façon logique tout en maintenant le cap sur vos objectifs.
- Accroît votre confiance en vous.
- Diminue les risques d'omission et d'erreur.
- Vous permet d'organiser vos idées de façon à les communiquer aux autres.
- Accroît les chances de succès une fois l'entreprise établie.

- Vous rappelle de bonnes idées et des façons de gagner du temps et d'économiser de l'argent, ce qui est spécialement important à mesure que vous devenez de plus en plus affairé.
- Vous aide à obtenir le financement nécessaire.
- Vous décidez du montant en capital à investir, en fonction de la taille et du genre d'entreprise que vous lancez.
- Vous avez la satisfaction de lancer votre entreprise et d'évoluer avec elle.

Un plan d'affaires est un système permettant d'organiser l'information portant sur les nombreux aspects de l'entreprise. Cette publication donne les grandes lignes d'un plan d'affaires en quatre parties.

1. Parties d'un plan d'affaires

Objet

Cette section du plan d'affaires fournit au lecteur de l'information administrative sur le profil, la forme juridique et le type de propriété de l'entreprise, ainsi qu'une description du produit de base ou du service offert.

Information administrative

Cette composante devrait inclure l'information essentielle pour permettre au lecteur de communiquer avec l'entreprise ou de lui rendre visite.

- Nom commercial
- Adresse
- Adresse postale (si différente de la précédente)
- Code postal
- Numéro de téléphone
- Numéro de télécopieur (le cas échéant)

Renseignements sur la propriété

- Cette composante du plan d'affaires devrait inclure ce qui suit :
- Raison sociale de l'entreprise
- Forme juridique de l'entreprise (entreprise individuelle ou société de personnes)
- Date d'enregistrement ou de constitution en société
- Nom des associés (le cas échéant)
- Nom des commanditaires et limites de leurs responsabilités
- Nom des actionnaires et pourcentage des actions détenues (pour les sociétés)

Secteur d'activité

Le secteur d'activité de base et les principaux produits ou services offerts (ex. Magasin de détail de vêtements de mode pour hommes, fabricant d'embarcations en fibre de verre) devraient être indiqués.

2. Marketing

Objet

Cette section du plan d'affaires précise le niveau de ventes prévu et donne les grandes lignes de l'information qui soutiendra vos prévisions. La section marketing est généralement la principale section du plan d'affaires étant donné qu'elle constitue la base des autres composantes de ce plan.

Vue générale du secteur

Cette composante devrait inclure :

- Une description des changements fondamentaux dans le secteur d'activité
- Le potentiel de croissance pour ce type de produit ou service.

Clientèle cible

Cette composante devrait inclure :

- Une description de votre clientèle cible.
- Les grandes lignes des besoins et des habitudes d'achat de la clientèle cible.
- Les attentes de la clientèle cible en matière de prix, de qualité et de service.
- Une évaluation de la taille du marché cible et de votre part prévue de marché.

Concurrence

- Une évaluation des forces et des faiblesses de vos principaux concurrents.
- Les grandes lignes de vos avantages concurrentiels.
- Une évaluation des barrières concurrentielles auxquelles vous aurez à faire face et vos plans pour les surmonter.

Plan de marketing

Cette partie de la section marketing donne les grandes lignes de la stratégie que vous utiliserez pour vous accaparer une part de marché et la conserver.

Votre plan de marketing doit convaincre le lecteur de ce qui suit :

- Il existe un besoin sur le marché pour votre produit ou service.
- Vous avez une stratégie marketing qui vous permettra de répondre au besoin identifié.
- Vous pouvez réaliser un bénéfice sur la vente de votre produit ou service.

Votre plan de marketing devrait brièvement traiter des quatre principaux éléments suivants : produit, distribution, emplacement, prix et communication.

Produit

Cette composante devrait fournir une brève description du produit ou service que vous avez l'intention de vendre à la clientèle cible et de votre avantage concurrentiel.

Distribution /emplacement

Cette composante devrait décrire le système de distribution utilisé ou l'emplacement choisi pour atteindre la clientèle cible.

Prix

Cette composante devrait décrire la stratégie de prix à suivre pour pénétrer le marché, maintenir ou accroître la part de marché et réaliser des bénéfices.

Communication

Cette composante devrait décrire la publicité, la promotion et les techniques de commercialisation à utiliser ainsi que les dépenses nécessaires pour attirer le marché cible.

3. Exploitation

Objet

Cette section du plan d'affaires indique les grandes lignes de l'information qui appuiera votre capacité de produire ou de fournir le produit ou service selon les quantités et la qualité indiquées dans votre plan de marketing.

Emplacement

Cette composante décrit la pertinence de l'emplacement de votre entreprise et sa proximité d'éléments importants tels que les matières premières, le transport, le stationnement et une main-d'œuvre qualifiée.

Installations et équipement

Cette composante devrait décrire la taille et la nature des installations actuelles et (ou) éventuelles et l'équipement.

Processus de production ou service offert

Cette composante devrait décrire le processus de production ou le service offert ainsi que tout avantage concurrentiel qu'il procure, la disponibilité des matières premières et les sources d'approvisionnement ainsi que les procédures de contrôle de qualité à mettre en application.

Main-d'œuvre

Cette composante devrait décrire les genres et la disponibilité de la main-d'œuvre nécessaire, les exigences en matière de formation spéciale, les conventions collectives en vigueur et les coûts de main-d'œuvre.

Direction

Objet

Cette section du plan d'affaires fournit au lecteur des renseignements sur les compétences et la fiabilité de la direction.

Personnes (physiques)

Cette composante devrait inclure les renseignements suivants :

- Noms des principaux gestionnaires
- Scolarité et expérience du personnel de direction
- Tâches et principales responsabilités de la direction
- Mesures qui seront prises pour contrebalancer les principales faiblesses de la direction
- Nom des autres entreprises appartenant aux dirigeants

Les rapports sur l'évolution de la situation personnelle nette des propriétaires et les états financiers des autres entreprises devraient être inclus dans la section des appendices.

4. Sommaire financier

Objet

Cette section du plan d'affaires assure au lecteur que le niveau de risque de l'investisseur ou du prêteur est raisonnable, compte tenu du rendement prévu et du niveau de risque.

Besoins de financement/financement projeté

Cette composante devrait énumérer les divers coûts reliés au démarrage ou à l'expansion de l'entreprise ainsi que les sources du capital d'investissement et (ou) des fonds empruntés.

Bilans financiers antérieurs

Cette composante (applicable à une entreprise existante uniquement) devrait résumer les résultats antérieurs de l'entreprise.

Le sommaire devrait inclure les ventes, le coût des biens vendus, la marge brute, les dépenses totales avant amortissement pour dépréciation et le bénéfice net ou la perte nette.

Un exemplaire du plus récent état des résultats devrait être inclus dans la section appendices du plan d'affaires.

Situation financière actuelle

Cette composante devrait inclure les renseignements suivants pour toute dette en cours :

- Nom du prêteur
- Montant du prêt initial
- Montant de la dette en cours
- Date d'échéance (le cas échéant)
- Taux d'intérêt
- Versement mensuel
- Garantie

Les entreprises existantes devraient inclure un exemplaire du bilan courant dans la section des appendices.

Prévisions d'exploitation

Cette composante devrait inclure une estimation du chiffre d'affaires et des dépenses ainsi qu'un calcul du profit escompté pour les douze prochains mois.

Les sources d'information ou les hypothèses utilisées pour les calculs numériques doivent être documentées et incluses dans les prévisions d'exploitation.

Prévisions de trésorerie

Cette composante devrait comprendre les prévisions mensuelles, pour une période de douze mois, des entrées et sorties de fonds escomptées.

Les prévisions de trésorerie vous permettront de prévoir le montant des insuffisances ou des surplus de caisse ainsi que le moment où ils surviendront.

Bilan pro forma/bilan d'ouverture

Cette composante devrait inclure une copie d'un bilan pro forma (pour une entreprise existante) ou un bilan initial (pour une nouvelle entreprise).

Dans le cas d'une entreprise existante, un bilan pro forma est le bilan courant modifié pour tenir compte de l'ajout du nouveau financement/investissement et de l'augmentation de l'actif et du passif.

Pour une nouvelle entreprise, un bilan d'ouverture indique l'actif, le passif et les capitaux propres de l'entreprise lorsque le programme et le financement sont mis en place.

Appendices

Objet

Cette section du plan d'affaires fournit au lecteur les copies des documents détaillés dont il est question dans les diverses parties du rapport.

Exemples

Certains des documents suivants pourraient être inclus dans cette section :

- Enregistrement de la société/acte de société
- Enquêtes auprès des consommateurs
- Photos et dessins de produits, de services, d'installations etc.
- Cartes
- Plans d'aménagement d'entreprise
- Plans d'arpentage
- Évaluation des immeubles et de l'équipement
- Conventions d'achat et de vente
- Brevets
- États de la situation personnelle nette
- Organigrammes
- Devis de construction
- Liste des équipements
- Contrats
- Lettres de référence
- États financiers

- Polissage
- Objet

Cette section du guide de planification propose quelques techniques de présentation qui accroîtront la valeur de votre plan d'affaires aux yeux du lecteur.

Conseils de présentation pour votre plan d'affaires

L'efficacité de votre plan d'affaires pourrait être accrue en apportant un soin minutieux à la préparation du document écrit et à la présentation officielle. Les conseils de présentation suivants devraient vous y aider :

- Assurez-vous que votre plan est proprement dactylographié et présenté.
- Vérifiez soigneusement l'orthographe et les erreurs mathématiques.
- Demandez à un conseiller fiable de revoir votre plan objectivement avant de l'expédier au lecteur désiré. Le plan fait-il la preuve des éléments suivants :
 - Part de marché réaliste?
 - Stratégie marketing raisonnable?
 - Exploitation bien planifiée?
 - Direction compétente?
 - Identification de tous les coûts?
 - Financement suffisant à la fois pour le démarrage et la poursuite des activités?
 - Prévisions et seuil de rentabilité réalistes?
 - Engagement financier complet des propriétaires?
- Contrôlez la distribution de votre plan d'affaires, dans la mesure où il contient des renseignements confidentiels (avertissement).
- Étudiez soigneusement la présentation de votre plan et soyez prêt à répondre à des questions.
- Comprenez bien le contenu du plan, même si vous ne l'avez pas préparé en entier.

Faites preuve de réalisme dans la préparation de votre plan en y incluant tout aspect négatif et ses effets sur vos plans, mais en mettant l'accent sur les facteurs positifs.



6.4 Formes d'entreprises

Une question essentielle à laquelle tous les nouveaux propriétaires d'entreprise doivent répondre est la suivante : « quelle est la forme d'entreprise la mieux adaptée à mes besoins? »

Les personnes qui se lancent en affaires pourraient penser que la façon dont une entreprise est organisée ou structurée importe peu. Pourtant, cela peut faire une grande différence:

- La forme appropriée peut vous aider à réduire les coûts et à optimiser vos bénéfices.
- Les investisseurs ou les associés pourraient n'être intéressés que par certaines structures d'entreprises.
- Les banques et les autres sources de financement seraient plus disposées à prêter à certaines formes d'entreprises qu'à d'autres.
- La structure de l'entreprise influe sur la croissance de celle-ci.
- La fiscalité et la planification fiscale diffèrent selon les formes d'entreprises.

Les deux principaux types de structures d'entreprise reconnus dans le droit canadien sont l'entreprise individuelle et la société de personnes.

L'entreprise individuelle

Cette structure est la plus simple des quatre. Une entreprise à propriétaire unique est une forme courante de nouvelle entreprise. Une entreprise individuelle appartient à une seule personne qui l'exploite. La plupart des travailleurs autonomes exploitent une entreprise de ce type. À titre de propriétaire unique, celui-ci est personnellement responsable des contrats commerciaux de même que de tout préjudice commis par ses employés. Un propriétaire unique peut exploiter son entreprise sous le nom d'une personne sans enregistrer un nom commercial auprès du bureau d'enregistrement des sociétés. Toutefois, si un changement est effectué au nom, comme par exemple l'ajout de « et fille/ fils » ou « associés », il doit être enregistré auprès du bureau d'enregistrement. Le nom choisi ne doit pas déjà être utilisé par une autre société ni lui ressembler au point d'entraîner la confusion.

Avantages

- Facile et peu onéreuse à établir.
- Directement contrôlée par l'exploiteur.
- Souple, peu de règlements.
- Les pertes d'entreprise peuvent être déduites d'autres revenus. Les salaires payés à un conjoint sont déductibles du revenu de l'entreprise.
- Les commanditaires sont acceptables, au moyen d'une entente écrite plutôt que par l'octroi de parts sociales ou de certificats d'actions (comme font les sociétés pour mobiliser des fonds).

Inconvénients

- Les responsabilités personnelles sont illimitées (ce qui signifie que tous les éléments d'actifs personnels et de l'entreprise peuvent être saisis pour garantir l'exécution des obligations commerciales).
- Aucune possibilité de continuité, l'entreprise individuelle meurt lorsque le propriétaire unique se retire des affaires ou décède.
- Base de direction limitée.
- Difficultés à réunir des capitaux.
- Difficultés à vendre l'entreprise.

La société de personnes

Une société de personnes est également facile à établir. En exerçant une activité commerciale en vue de réaliser des profits, vous et vos associés créez une société de personnes, même si vous ne signez pas d'ententes ni de contrats. Formelle ou informelle, la société de personnes est une relation commerciale qui crée des obligations juridiques selon lesquelles chaque associé prend à son compte les actes des autres associés et en devient responsable. Ces actes incluent également ceux posés à l'insu d'un associé. Le risque est une composante de la structure de l'entreprise.

Une société de personnes doit enregistrer un nom et fournir des renseignements sur les associés, de façon que le public ait à sa disposition un moyen de trouver avec qui il fait affaire. Le choix, la vérification et le dépôt d'une raison sociale pour une société de personnes nécessitent les mêmes démarches que celles effectuées pour une entreprise individuelle.

Avantages

- Facile à établir.
- De nouveaux associés peuvent facilement être ajoutés (aussi cette structure a de plus grandes chances de continuité qu'une entreprise individuelle).
- Peu de prescriptions juridiques formelles.
- Les risques sont généralement partagés également entre les associés.
- Les associés peuvent apporter un soutien mutuel et différentes compétences.
- Plus de sources de capitaux.
- Base de direction plus large.
- Structure juridique plus facile à modifier.

Inconvénients

- Les options en matière d'impôts et de planification fiscale sont limitées.
- Les associés et tous leurs éléments d'actifs (personnels et d'entreprise) courent des risques pour toute perte subie.
- Parfois les responsabilités d'entreprise et les responsabilités personnelles d'un associé ne sont pas distinctes (ce qui pourrait avoir des conséquences désastreuses pour les autres associés dont le partage des responsabilités reliées à l'entreprise pourrait occasionner des pertes personnelles imprévisibles).
- La prise de décision peut-être difficile (étant donné que tous les associés ont des droits égaux dans le cadre de ce processus).



6.5 Exploitation : comment exploiterez-vous votre entreprise?

L'exploitation d'une entreprise décrit les nombreux aspects du fonctionnement d'une entreprise. Ces aspects sont résumés dans la section « exploitation » du plan d'affaires.

L'emplacement

Les règlements de zonage indiquent ce qui est légal dans une ville ou une municipalité ou dans un district régional. Les zones résidentielles, commerciales et industrielles constituent trois catégories importantes. Les règlements de zonage imposent certaines restrictions dans chaque zone, notamment le genre d'activité, la dimension des immeubles, la distance d'un immeuble par rapport à la rue, le stationnement, le nombre d'employés, la circulation, de même que la taille et le genre d'affiches extérieures.

Effectuez dès le début vos recherches sur le zonage. Des exceptions sont parfois possibles, p. Ex. Une entreprise à domicile qui répond à certaines conditions peut être permise dans une zone résidentielle. Sans l'obtention d'une autorisation, un entrepreneur ne peut tout simplement pas exploiter son entreprise, quoique plusieurs le fassent illégalement en risquant la fermeture définitive en tout temps.

La plupart des municipalités reconnaissent les avantages de l'établissement des entreprises. Les petites entreprises sont comparées à des incubateurs; elles permettent de maintenir à un faible niveau les risques et les frais généraux pendant le démarrage. Les répercussions sur la collectivité et sur l'économie en général sont favorables. Les entreprises sont de plus en plus reconnues.

Règlements et exigences

Les règlements et les lois touchant les entreprises existent aux trois paliers de gouvernement : fédéral (gouvernement du Canada), provincial (gouvernement de la province) et local ou municipal. Les gouvernements fédéral et provinciaux sont passés en revue en même temps ci-après, étant donné qu'ils réglementent des matières semblables. Vos recherches vous aideront à découvrir les responsabilités distinctes de chaque niveau de gouvernement relativement à votre entreprise.

Les gouvernements fédéral et provinciaux

Les lois fédérales et provinciales traitent des obligations commerciales générales, telles que la pratique du commerce de façon honnête ainsi que la protection spécifique des consommateurs en matière de publicité, d'emballage et d'étiquetage. Les deux niveaux de gouvernements perçoivent des impôts auprès des particuliers et des sociétés. Le gouvernement fédéral perçoit les droits de douane et administre les régimes de l'assurance-chômage et de pensions du Canada. Toutes ces considérations

pourraient influencer sur votre décision d'établir l'entreprise que vous avez en tête.

Le gouvernement municipal

Les règlements municipaux traitent du zonage, c'est-à-dire les emplacements où différents types d'entreprises peuvent être exploités ainsi que toute exigence locale en matière d'exploitation. Le zonage de votre voisinage ou de votre secteur précise ce qui est, ou non, permis comme activité professionnelle.

Licences et permis

L'exploitation d'une entreprise nécessite divers licences et permis standard, ainsi que des licences et permis spéciaux pour certaines entreprises. Les associations professionnelles et les organismes qui délivrent les permis et licences sont de bonnes sources d'information pour un secteur donné. Les bureaux de planification municipale ou d'expansion économique vous fourniront des renseignements sur les exigences et les restrictions en matière d'octroi de licences et de permis.



6.6 Aspect dont il faut tenir compte avant de lancer votre entreprise

Les considérations personnelles et familiales sont importantes pour le succès de la plupart des entreprises. Elles le sont encore plus dans le cas d'une entreprise à domicile. Les raisons suivantes peuvent exercer une éventuelle influence sur vous ou sur votre entreprise.

Raisons de lancer une entreprise

Votre succès sera lié à une compréhension claire des motifs qui vous poussent à agir. Pourquoi voulez vous lancer ou exploiter une entreprise?

Les facteurs motivants sont, entre autres :

- Être son propre patron
- Gagner de l'argent
- Disposer de plus de temps pour sa famille ou se trouver au même endroit que celle-ci

- Pouvoir consacrer du temps à d'autres intérêts
- Vouloir transformer un passe-temps ou un autre intérêt en travail

Les gens ont généralement plus d'une raison de vouloir une entreprise. Qu'est-ce qui vous attire le plus dans une carrière d'entrepreneur?

Qualités personnelles et traits de caractère

Les affaires ne sont qu'un secteur où le succès est déterminé par la confiance et l'assurance en soi, et l'estime de soi. La confiance en soi et l'estime de soi peuvent être renforcées et développées. La plupart des personnes acquièrent de la confiance en réussissant à faire quelque chose un certain nombre de fois.

Envisagez la possibilité de consacrer du temps à établir votre confiance en vous et votre estime de vous dans le cadre de votre préparation aux affaires. Une façon de s'y préparer est de mettre l'accent sur vos facteurs positifs et vos réussites, de suivre des cours dans des collèges communautaires ou des cégeps pour acquérir de la confiance et devenir membre d'un groupe d'orateurs, d'un club de professionnels ou d'affaires. Consultez la section renseignements de votre bibliothèque locale.

Les traits de caractère qui assurent le succès des entrepreneurs, tels que la détermination, l'empressement à travailler de nombreuses heures, peuvent également se transformer en pièges. Chaque trait de caractère comporte des extrêmes et, en affaires, un trait de caractère poussé à l'excès crée autant de problèmes que son absence.

Ressources personnelles

Les gens d'affaires prospères sont tributaires d'autres personnes et les mettent à contribution comme ressources. Apprendre à considérer les personnes et les choses comme des ressources peut nécessiter un changement d'optique. Une façon d'évaluer votre situation est d'examiner les ressources personnelles dont vous disposez déjà. Celles-ci comprennent entre autres vos propres compétences, votre énergie et les amis qui peuvent vous accorder un financement éventuel. Dressez un inventaire de toutes les ressources à votre disposition – énergie, enthousiasme, temps, formation, expérience de vente, contacts personnels, soutien dispensé par des amis, économies, placements, le revenu de vos associés, le revenu du travail – que vous avez décidé de conserver durant l'étape du démarrage.

Utilisez cet inventaire personnel dans le cadre de votre recherche et de votre planification d'entreprise. Des parties de cet inventaire peuvent ultérieurement être transférées au plan d'affaires et au manuel de référence.

Entreprise et vie familiale

Un grand nombre d'entreprises périclitent parce que les membres de la famille ont différentes idées sur ce qui est important et sur les effets qu'aura l'entreprise sur la vie de famille. Discutez-en avec les personnes concernées ou avec celles qui participent à l'entreprise.

Une entreprise peut absorber tout votre temps et toute votre énergie. Vous risquez de consacrer trop de temps à votre entreprise, au point de négliger les autres aspects de votre vie. Vous êtes peut-être un bourreau de travail. Bien canalisée, cette énergie peut contribuer à la réussite d'une entreprise. Si l'on ne tient pas compte, la « boulotinanie », comme toutes les autres dépendances, isole les personnes de leur famille et de leurs amis et provoque du stress. Dans les cas sérieux, cela peut entraîner la désunion et la faillite de l'entreprise acquérir.



6.7 Sources des services commerciaux

Services commerciaux

Un large éventail d'organismes, tels que des club d'affaires, des chambres de commerce ainsi que des universités, des collèges et des écoles commerciales, offrent des programmes peu chers pour les gens d'affaires. Communiquez avec votre hôtel de ville pour obtenir une liste des associations d'entreprises.

Il y a au Canada de nombreux professionnels compétents qui peuvent aider les propriétaires de petites entreprises – par exemple, des consultants, des comptables et des avocats. Bon nombre d'entre eux figurent dans les pages jaunes de l'annuaire téléphonique.

Guides pratiques

On peut se procurer dans les bibliothèques et les librairies une large gamme de guides pratiques sur des questions relatives aux affaires.



6.8 Intérêts et possibilités d'affaires

Transformez vos intérêts en occasions d'affaires

Les entrepreneurs éventuels font souvent l'erreur de restreindre leurs choix trop rapidement, en lançant la première entreprise qui leur vient à l'esprit. Utilisez le guide suivant pour essayer d'accroître vos choix et trouver des idées d'entreprises que vous aimeriez véritablement exploiter. Le but est de découvrir les possibilités d'entreprises qui ne sont pas uniquement rentables mais qui valent la peine sur le plan personnel.

Comme il est indiqué dans le guide « comment transformer vos intérêts en revenus », il faut adapter l'entreprise à vos préférences plutôt que l'inverse.

Guide « Comment transformer vos intérêts en revenus »

1. Indiquez tous vos intérêts, passe-temps, activité de loisirs ainsi que vos expériences antérieures de travail et de bénévolat que vous avez appréciées. Par exemple : voyager, collectionner des meubles miniatures, cuisiner, magasiner, pêcher, travailler sur ordinateur, rencontrer des gens.
2. L'étape consiste à transformer vos intérêts en possibilités de revenus. Par exemple, si vous aimez skier et voyager, vous voudrez peut-être nolisier des avions pour le ski; de même, si la photographie vous intéresse et si vous aimez rencontrer les gens, un service de production vidéo vous conviendrait.
3. Restreignez ensuite votre liste aux trois ou quatre entreprises qui vous attirent le plus.



6.9 Inventaire des compétences

Inventaire des compétences

À titre d'éventuel propriétaire dirigeant d'entreprise, vous devriez avoir des connaissances de base de l'exploitation d'une entreprise. Effectuez cet exercice d'auto-évaluation pour vérifier vos compétences de gestionnaire. Soyez honnête envers vous-même. Utilisez ensuite les réponses « non » et « incertain » pour choisir et entamer un programme d'études pour améliorer vos compétences.

Exploitation d'entreprise	oui	non	incertain
A. Achats	_____	_____	_____
B. Contrôle des stocks	_____	_____	_____
C. Établissement du calendrier	_____	_____	_____
D. Contrôle de la qualité	_____	_____	_____
E. Gestion de la croissance	_____	_____	_____
F. Assurance	_____	_____	_____
Total	_____	_____	_____

Administration/gestion	oui	non	incertain
A. Résolution de problèmes	_____	_____	_____
B. Prise de décision	_____	_____	_____
C. Leadership	_____	_____	_____
D. Utilisation de l'information	_____	_____	_____
E. Droit des affaires	_____	_____	_____
F. Recherche méthodologique et opérationnelle	_____	_____	_____
G. Micro édition	_____	_____	_____
H. Édition électronique	_____	_____	_____
Total	_____	_____	_____

Gestion financière

oui non incertain

- | | | | |
|--|-------|-------|-------|
| A. Tenue de livres de comptabilité | _____ | _____ | _____ |
| B. Établissement du budget et analyse des écarts | _____ | _____ | _____ |
| C. Contrôle des coûts | _____ | _____ | _____ |
| D. Crédit et recouvrements | _____ | _____ | _____ |
| E. Relations bancaires | _____ | _____ | _____ |
| F. Analyse du seuil de rentabilité | _____ | _____ | _____ |
| G. Trésorerie/gestion | _____ | _____ | _____ |
| H. Analyse au moyen de ratios | _____ | _____ | _____ |
| I. Taxes | _____ | _____ | _____ |
| Total | _____ | _____ | _____ |

Ventes et marketing

oui non incertain

- | | | | |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|
| A. Étude de marché | _____ | _____ | _____ |
| B. Planification relative au marché | _____ | _____ | _____ |
| C. Établissement des prix | _____ | _____ | _____ |
| D. Publicité/relations publiques | _____ | _____ | _____ |
| E. Gestion des ventes | _____ | _____ | _____ |
| F. Service à la clientèle | _____ | _____ | _____ |
| G. Vente personnelle | _____ | _____ | _____ |
| H. Analyse de la concurrence | _____ | _____ | _____ |
| Total | _____ | _____ | _____ |

Personnel

oui non incertain

- | | | | |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| A. Entrevue et recrutement | _____ | _____ | _____ |
| B. Formation | _____ | _____ | _____ |
| C. Motivation du personnel | _____ | _____ | _____ |
| D. Politiques | _____ | _____ | _____ |
| E. Communications | _____ | _____ | _____ |
| Total | _____ | _____ | _____ |



6.10 Quelques idées d'entreprises

- Pension et soins des animaux
- Permanence téléphonique
- Galerie d'art et ventes à domicile
- Services de production audio-visuelle
- Articles pour bébés
- Boulangerie et pâtisserie, notamment des produits spéciaux (sans blé, sans additifs, à faible teneur en sel)
- Chambres d'hôtes
- Apiculture, production de miel
- Soins aux enfants, aux personnes âgées, services de soutien pour personnes ayant des besoins spéciaux
- Services automobiles spécialisés
- Traiteur, aliments ou spécialités sectorielles (gourmet ou industrie cinématographique)
- Spectacles (et variétés) pour enfants, ex. Clowns, magiciens
- Nettoyage résidentiel, commercial et institutionnel
- Société d'experts-conseil, gamme étendue de services et de sujets
- Planification de congrès et de conférences, logistique et soutien
- Services de cuisinier, spécialisés ou ciblés
- Conception et maquettes, services de création pour la production de documents audio-visuels
- Distribution
- Vente à domicile
- Services énergétiques, (détection des pertes d'énergie, planification éconergétique et rénovation)
- Planification d'événements et de fêtes
- Exploitation agricole, spécialité incluant les produits organiques (herbes aromatiques, produits, houx)
- Modes, spécialité (maternité, vêtements pour enfants, appliqués)
- Produits alimentaires, notamment ceux liés aux tendances, aliments naturels, viandes autres bœuf faible teneur en gras destinés aux personnes soucieuses de la pureté et de la qualité des aliments
- Articles chaussants
- Collecte de fonds
- Cires pour meubles, encaustique, teinture

- Réparation de meubles, fabrication à petite échelle
- Jardinage, entretien du jardin et du gazon, aménagement paysager
- Service de paniers-cadeaux
- Conception de produits en verre soufflé, vente au détail industrielle commerciale
- Visites guidées, tour de ville
- Centre d'artisanat et de bricolage
- Rénovations domiciliaires et entretien
- Imagiste-conseil (garde-robe, communication et séminaires à l'intention des professionnels)
- Importation
- Service d'information, consultation ou grossiste en information
- Aménagement intérieur, commercial ou résidentiel
- Bijouterie, œuvres originales et réparations
- Activités de loisir, enseignement
- Vêtements de maternité et produits spécialisés
- Services d'impression et de publication
- Services de micro-informatique. Conversion des fichiers d'un format machine à un autre;
- Conception graphique, création, mise en page, publication; gestion des données d'autres personnes;
- Services de commande par correspondance; publication de listes de prix, de catalogues, d'états d'ordinateurs, de bulletins; location d'équipement ou de temps d'ordinateur; rédaction ou impression de curriculum vitae, de prospectus, de propositions, de rapports; vente de données
- Enseignement de l'informatique ou de l'utilisation des programmes de logiciels disponibles, enseignement d'autres compétences et sujets; dépannage, solution des problèmes; conception de programmes
- Articles de nouveauté t-shirts, tasses destinés à un marché ciblé, c'est-à-dire les nouveaux parents ou les grands-parents
- Aménagement de bureau, conception de systèmes de bureau, installation
- Conditionnement (empaquetage), détail et « dégroupage » répartition de grandes quantités en plus petites et empaquetage pour la vente
- Services personnels, garde de maisons, courses
- Services d'achats personnels
- Photos carte postale, carte postale illustrée
- Photographie et services photographiques
- Cires et produits de nettoyage

- Service de placement et d'aide (travail temporaire)
- Nettoyage de piscines
- Poterie, modèles et produits spécialisés
- Services d'impression, divers services de photocopie, d'impression et de production de documents
- Professions ne nécessitant pas d'installations spéciales, ex.
- Comptable, avocat, relationniste et conseiller en gestion
- Édition et services d'édition (éditique)
- Réfection ou remise à neuf de produits
- Loisirs
- Recherche
- Curriculum vitae
- Séminaires et cours, ateliers
- Couture, façon tailleur
- Réparation de chaussures
- Articles de sport
- Service de démarchage téléphonique
- Formation et matériel de formation
- Enregistrement sur bande magnétoscopique
- Tutorat et enseignement
- Traitement de texte
- Rédaction



Leçon 7

Comment se préparer au retour au pays natal

Immigration et statut; Problématique et enjeux : le cas des jeunes délinquants; Le cas des délinquants adultes; Objectifs de la leçon; Le débat: excluir ou inclure ?; La logique de la réinsertion sociale...



1. Immigration et statut

Chaque personne au Canada dispose d'un statut. Elle peut y être au titre d'autochtone, de citoyen, de résident permanent (ou immigrant reçu), de réfugié, d'étudiant ou de visiteur. À chaque statut correspondent des droits protégés par des chartes et de lois particulières. Dans ce cadre de vie démocratique, les droits et libertés bénéficient de garanties légales étendues. Les droits des minorités sont protégés contre toute pratique discriminatoire et contre toute mesure d'exclusion sociale.

Toutefois, pour des raisons de sécurité intérieure, la loi prescrit certaines réserves applicables aux non-citoyens en matière de « grande criminalité » et de criminalité organisée. Le résident permanent ou l'étranger interdit de territoire et du droit d'appel doit être « remis aux autorités de l'immigration pour fins de renvoi » à sa libération du pénitencier.



2. Problématique et enjeux: le cas des jeunes délinquants

Le problème de l'expulsion du Canada des délinquants étrangers vers leur pays d'origine n'est pas nouveau. À notre connaissance, ce problème a été soulevé pour la première fois à l'occasion d'un débat académique organisé à Montréal en 1997 par l'Association des avocats et avocates noirs du Québec¹.

Un certain nombre de préoccupations majeures avaient dominé le débat² :

Ainsi, pourquoi expulser du pays un jeune qui a grandi ici, qui s'est développé parmi nous, qui a été scolarisé et qui s' est socialisé dans le milieu québécois?

¹ Giroux, André. Pourquoi expulser du pays un jeune élevé ici? LE JOURNAL DU BARREAU. vol. 30 . n°:1-15 jan. 1998 .

² Douyon, Emerson. Les impacts psycho-sociaux de l'expulsion vus sous l'angle de la psychologie criminelle. ETHNICITÉ ET JUSTICE .Congrès annuel de l'Association des avocats et avocates noirs du Québec. Montréal. nov.1997.

Pourquoi cet « immigrant reçu », résidant au Canada de longue date, a-t-il accepté de vivre avec un statut provisoire qui se révélera avec le temps comme une épée de Damoclès, en cas d'engagement dans une carrière criminelle?

Pourquoi les parents ont-ils négligé de réclamer la citoyenneté canadienne pour leurs enfants, à titre préventif, comme une balise, en cas de glissement éventuel de ces derniers vers une forme de délinquance toujours difficile à prévoir?

Aux États-Unis, l'immigrant reçu ou le résident permanent, détenteur de la Carte verte, subit une pression constante directe ou indirecte afin de l'inciter à opter à terme pour un statut plus sécuritaire qui est celui de la citoyenneté américaine. Est-ce que le Canada ne pourrait pas s'inspirer de ce modèle qui contribue à renforcer l'identité nationale et le sens de la responsabilité civique par rapport au milieu d'accueil?

Pourquoi renvoyer dans son pays d'origine un individu sans aucune ressource pour sa survie immédiate, coupé depuis longtemps de son réseau d'appartenance et livré à lui-même, sans filet de protection, dans un milieu à haut risque?

Autant de questions qui sont demeurées sans réponse et auxquelles nous sommes davantage confrontés aujourd'hui, compte tenu des récents changements législatifs relatifs à la loi sur le système de justice pénale pour adolescents et des modifications à la Loi sur l'Immigration et sur la Sécurité.

Par un concours de circonstances inattendu, la question de l'expulsion des délinquants étrangers est revenue dans l'actualité à un niveau plus politique. Sur le principe même de cette expulsion, on a soutenu de manière fort pertinente qu'il est absurde de continuer à déporter de jeunes immigrants devenus délinquants sous prétexte de prévention de la criminalité chez des adultes.

Ces jeunes ne doivent pas être traités différemment des autres du seul fait qu'ils sont des non-citoyens. Ils sont sujets aux mêmes droits à la réhabilitation, d'autant que plusieurs sont arrivés ici alors qu'ils étaient encore tout-petits, et qu'ils ne connaissent aucun autre pays que le Canada. L'expulsion vers leur lieu de naissance apparaît comme une mesure extrême qui n'aide ni ces jeunes des classes démunies, ni leur famille, ni l'humanité³.

³ Larocque, Sylvain. Le Bloc veut qu'Ottawa cesse d'expulser du pays des immigrants criminels. LE DEVOIR, lundi 25 oct. 2004. Montréal.



3. Le cas des délinquants adultes

Le problème qui nous interpelle aujourd'hui se situe dans un contexte différent et apparenté à la fois. Il est question d'individus adultes, d'origine étrangère, résidents du Canada, non-citoyens canadiens, engagés dans une carrière criminelle commencée ici et développée localement.

Il ne s'agit ni de réfugiés, ni de sans-papiers, ni d'individus sans domicile fixe sollicités par une forme quelconque de marginalité ou de déviance. Il ne s'agit pas non plus du cas d'individus déjà criminalisés dans leur pays d'origine et dont la carrière criminelle a trouvé au Canada un vivier propice à l'épanouissement de leur délinquance.

Notre propos concerne une frange importante de la population carcérale visée par une mesure de renvoi après une longue peine purgée dans un cadre pénitentiaire fédéral.

Nous avons été sensibilisés à cette problématique particulière à l'occasion des visites pénitentiaires réalisées depuis plus de quatre ans par le Comité consultatif ethnoculturel régional et par le Comité ethnoculturel national respectivement dans les institutions carcérales au Québec et dans le reste du Canada.

Au cours de nos contacts et échanges avec les détenus, la question des délinquants menacés d'expulsion après incarcération revenait comme un leitmotiv. L'interpellation venait du terrain autant de la part des détenus d'origine ethnoculturelle que du côté parfois de certains co-détenus de la majorité sympathiques à la cause. D'où l'idée de porter à l'avant-scène cette problématique récurrente, susceptible d'intéresser autant le Service Correctionnel, la Commission nationale des libérations conditionnelles, les ministères respectifs de Patrimoine Canada, de l'Immigration et de la Citoyenneté, que les communautés ethnoculturelles et les services consulaires des pays étrangers.



4. Objectifs de la leçon

Notre objectif est triple :

- A. D'abord vous inviter à réfléchir ensemble sur la situation des détenus d'origine étrangère qui ne bénéficient pas du statut de citoyen canadien et qui sont visés par une mesure de renvoi dans leur pays d'origine au terme de leur incarcération.
- B. Ensuite, prendre en compte les préoccupations et les besoins de cette catégorie importante de détenus issus des communautés ethnoculturelles.
- C. Finalement, essayer de trouver de nouvelles pistes en vue de la mise en place éventuelle d'un programme correctionnel cohérent et intégré relativement à la préparation du processus d'expulsion ou de réinsertion sociale.



5. Le débat : exclure ou inclure ?

Quels sont les termes du débat? De notre point de vue personnel, il y a ici deux logiques qui s'affrontent : celle de l'exclusion vers l'étranger et celle de la réinsertion sociale au Canada.

Ceux qui prônent l'exclusion font appel à l'argumentaire suivant :

- Ces délinquants feraient honte à leur communauté d'origine qui ne serait pas encline à se solidariser avec une cause à laquelle elle ne s'identifie pas.
- De tels individus auraient rompu le contrat implicite et symbolique en vertu duquel l'immigrant se serait engagé à respecter les lois du pays d'accueil.
- Par son option criminelle, le membre issu d'un groupe culturel minoritaire redevient étranger aux yeux de la majorité. Tout se passe comme s'il changeait de nature et augmentait la distance entre lui et les autres. Cet immigrant criminalisé ferait figure de corps étranger qu'il faut extirper et éloigner par crainte d'un risque de contamination sociale.

À notre avis, ces rationalisations opèrent davantage comme caution morale aux mesures d'expulsion qu'à la manière d'un modèle explicatif objectif.



6. La logique de la réinsertion sociale

À l'opposé, ceux qui adhèrent à une logique de réinsertion sociale rappellent que le délinquant identifié comme étranger au Canada est en réalité un produit local. Il a été fabriqué par l'environnement canadien. S'il a appris ici à devenir criminel, il peut aussi bien désapprendre quant à son comportement délinquant, selon la théorie behaviorale à l'origine des programmes correctionnels. Si ce délinquant étranger a changé ou peut changer, alors, pourquoi l'expulser?

D'autre part, le fait que ce délinquant est issu d'une autre ethnie et d'une autre culture n'a aucune pertinence pour le dossier d'expulsion. Ce sont là des éléments surajoutés à la criminalité. Selon les apparences, on n'en a pas tenu compte en amont de l'incarcération, pourquoi en tenir compte en aval?

Il nous semble que réintroduire l'ethnicité et la culture à la fin de la trajectoire carcérale, c'est renvoyer l'individu à ses origines et le traiter sur une base différente. Par cette stratégie d'enfermement, on risque de glisser vers une logique discriminatoire contraire aux dispositions des Chartes canadienne et québécoise des Droits et Libertés. Une telle démarche passera-t-elle un jour le test des tribunaux? Nous n'en savons rien pour le moment. Mais le seul fait pour les détenus de faire l'objet d'un régime d'enfermement à deux voies peut conduire à poser le problème d'un système judiciaire et carcéral à deux vitesses.



7. Extranéité, criminalité, système de justice, parcours carcéral

En Europe, il existe de nombreuses études sur les concepts d' étranger et de sécurité qui sont au cœur du débat sur la judiciarisation, l'incarcération et la déportation des délinquants. Dans ces études, les criminologues dénoncent l' influence de l'extranéité ou la condition d' étranger sur la trajectoire judiciaire et carcérale des groupes minoritaires. Selon Gilles Klein⁴ qui fait la synthèse partielle de ces travaux, on peut dresser pour La France par exemple, les constats suivants :

- Les étrangers sont surreprésentés dans certaines catégories de délits, telles le trafic de stupéfiants, les vols avec violence.
- Ils sont plus facilement repérables et conséquemment plus souvent dénoncés.
- Ils comparaissent plus souvent en audience immédiate ou devant le tribunal pour flagrants délits.
- Ils sont plus systématiquement placés en garde à vue ou en détention provisoire.
- Ils bénéficient moins de sursis et sont condamnés à des peines de prison ferme plus longues.
- Leur comparution en justice est plus risquée, parce q' ils présentent moins de garanties de représentation.
- La situation économique et juridique précaire de certaines populations entraîne l'augmentation de ses taux d'enfermement.
- Les détenus étrangers bénéficient beaucoup moins que le reste de la population carcérale, de mesures d'aménagement ou de diminution de la peine, telles le placement à l' extérieur, la semi-liberté, ou la libération conditionnelle.

Comme on peut s'en rendre compte, dans cette mise en relation entre l'extranéité, la judiciarisation, l'incarcération et le régime pénitentiaire, on dirait que tous les facteurs concourent à créer un climat défavorable au délinquant étranger, à toutes les étapes d'un parcours judiciaire et carcéral différent. La reconduite à la frontière est le dernier ajout dans le cas des non-citoyens.

⁴ Klein, Gilles. L'enfermement des étrangers : Étrangers incarcérés, étrangers délinquants? Gisti. 20 fév.2002. Les Verts Paris.



8. La prise en compte du contexte sécuritaire

Faute d'une base de données comparables et suffisantes, nous ne sommes pas en mesure de démontrer que le Canada s'inscrit dans une mouvance judiciaire et carcérale identique ou différente. Mais la convergence de certaines observations sur le plan régional a de quoi interpellier les chercheurs. En attendant, compte tenu d'un contexte de plus en plus axé sur la sécurité générale au Canada⁵, il y a lieu d'approfondir notre réflexion sur le sort réservé à nos détenus passibles d'expulsion après incarcération. Dans la foulée des changements législatifs récents relatifs à l'immigration et à la sécurité, la marge de manœuvre de ces derniers pour échapper à la déportation semble de plus en plus restreinte et rétrécit, au dire d'un juriste québécois, comme peau de chagrin.

Nous pouvons aussi nous demander quel type de message nous envoyons aux pays étrangers. Est-ce que le Canada se débarrasse du problème comme d'une « patate chaude » ? Est-ce qu'il exporte en partie la criminalité locale ? Se sert-il du pays d'origine comme exutoire pour réguler son propre niveau de criminalité ? Le Canada risque-t-il d'alimenter ailleurs les circuits criminels ?

Des exemples connus, comme celui du renvoi d'un délinquant haïtien en Haïti, constituent des cas emblématiques. Pour le Canada, c'est un Haïtien qu'on expulse. Pour Haïti, c'est un canadien dangereux qui débarque. S'il est expulsé, il est présumé à risque pour la société d'accueil. Pourquoi ne le serait-il pas tout autant pour le pays d'origine ? Il y a là une équivoque qu'il faudra lever un jour.

⁵ Gourde, Michel. Au nom de la lutte contre le terrorisme : Quand l'arbitraire policier s'impose au Canada. p.12-13. LE MONDE DIPLOMATIQUE. Fév.2005. N° 611. Paris



9. Le point de vue des détenus : mise en perspective

Au-delà de ces questions sémantiques, comment les détenus eux-mêmes qui sont menacés de déportation, réagissent-ils face à cette perspective de renvoi ? Comme ils ne sont pas là pour répondre, nous voulons bien leur donner une voix en référant à leurs témoignages lors de nos visites dans les institutions carcérales.

Les détenus étrangers en particulier regardent l'ensemble de la situation comme un cas d' injustice. D' abord pénalisés pour ce qu' ils ont fait(leur comportement criminel), puis pour ce qu' ils sont (des non-citoyens), ils risquent d' être incarcérés à nouveau dans leur pays d' origine, parce qu'ils sont présumés dangereux, et qu'ils font peur. Cette triple pénalisation serait le meilleur incitatif pour remettre n' importe qui dans les mailles des réseaux criminels.

À qui imputer cette situation problématique à laquelle se trouvent confrontés ces détenus ? À personne en particulier. Nous retenons cependant que le processus qui conduit à l' expulsion des délinquants d'origine étrangère relève d'une juridiction partagée. Si l' Immigration gère l'acte final, le Service correctionnel est imputable quant à la préparation psychologique et éducative des détenus en vue de l' expulsion.

Le service correctionnel ne peut se limiter à un simple rôle de gestionnaire des peines. S' il ne peut interférer dans le processus décisionnel préalable à l' expulsion, il ne peut prétendre non plus que le pénitencier est uniquement un lieu de dépôt sécuritaire en attendant la relève de la garde.

Il est de notoriété publique que le service correctionnel joue un rôle éducatif vis à vis tous les détenus. Outre les services, il administre aussi des programmes pour promouvoir un changement ou des modifications du comportement criminel.

Il faut s' assurer que ce processus éducatif opère avec efficacité, du début à la fin de l' incarcération. Dans le but de prévenir l'échec ou la récidive, de garantir la réinsertion sociale, on conviendra avec nous, que la fin de ce processus ne doit pas compromettre les finalités des programmes correctionnels . Il faut travailler non seulement sur le potentiel de changement, mais aussi sur les facteurs qui facilitent son émergence et sa stabilité.



10. Un dossier partagé : témoignage et rétroaction

Or, les délinquants d'origine étrangère perçoivent ces programmes comme inadéquats dans leur cas. Certains vont jusqu'à se plaindre d'une politique d'aliénation susceptible de leur porter préjudice quant à leur identité culturelle. Nous nous souvenons encore d'un petit groupe bigarré de femmes délinquantes d'origine asiatique, visé par une mesure d'expulsion en fin d'incarcération et que nous avons rencontré dans un pénitencier de l'ouest du Canada. Ces détenues nous ont raconté comment elles avaient vécu les programmes correctionnels.

La représentante japonaise du groupe nous avoua son embarras du fait que le personnel pénitentiaire confondait souvent les japonaises et les chinoises en disant : c'est la même chose ! Elle nous a rapporté qu'au Japon, la femme n'a pas l'habitude de se plaindre, ni d'exprimer ses émotions en public, ni de parler en groupe de ses problèmes personnels. Pour elle, parler et communiquer avec les autres suppose qu'on a confiance dans les autres membres du groupe. On ne partage pas un matériel aussi intime avec n'importe qui.

Cependant, au pénitencier, il était mal vu de ne pas participer à la discussion. Cette personne se sentait forcée de parler au groupe et à dire aux autres ce qu'elle ressentait. C'est comme si on voulait la faire sortir de sa culture d'origine pour la faire fonctionner selon le modèle de la culture d'accueil, c'est à-dire à l'occidentale. Toutefois, elle commençait à s'y faire progressivement, mais sur un mode défensif.

Comme elle devait être expulsée bientôt du Canada, elle a entrepris de se poser des questions quant à son retour définitif au Japon. Ses parents venus la visiter avaient l'impression qu'elle avait changé. Ils la percevaient comme si elle était devenue agressive. Ils l'ont prévenue : si elle continuait à parler et agir de la sorte, elle serait mal acceptée dans la société japonaise où une femme est censée être passive et conformiste. En d'autres termes, cette détenue était en voie de devenir fonctionnelle pour le Canada, mais risquait de devenir dysfonctionnelle une fois retournée dans son pays d'origine.



11. Aide communautaire et plan de réinsertion sociale

Face à de tels constats, il y a lieu pour le Service correctionnel de mieux tenir compte du contexte ethnoculturel et de la problématique de l'expulsion des délinquants étrangers. De nouvelles pistes devraient être examinées, autant pour les objectifs que pour le contenu et la pédagogie de ses programmes. Pour alimenter le débat, nous soumettons à votre réflexion les questions suivantes :

1. Pourquoi attendre la fin de l'incarcération pour annoncer au détenu son expulsion prochaine au risque de générer chez ce dernier une angoisse intolérable et des réactions psychologiques extrêmes?

Une expulsion exige une préparation à long terme, une logistique appropriée.
2. Pourquoi ne procède-t-on pas par étapes en identifiant dès le début du parcours carcéral, au niveau du Centre de réception, tous ceux qui, selon toute probabilité, seront expulsés en bout de ligne? On préviendrait mieux de cette manière le double choc de l'expulsion du Canada et du retour au pays natal.
3. Pourquoi garder systématiquement au pénitencier des délinquants appelés à être expulsés après une très longue période d'incarcération, compte tenu du coût économique, social et psychologique réel de cette opération?
4. Y a-t-il place pour des stratégies alternatives? Gestion partagée des peines et des programmes au pays natal en collaboration avec les milieux pénitentiaires des pays étrangers?
5. Pourquoi ne pas faire suivre les programmes correctionnels de préférence dans les pays d'origine, si la finalité ultime de ces programmes est la réinsertion dans le milieu où le délinquant étranger sera appelé à vivre et à évoluer? Ces programmes seraient alors plus fonctionnels et plus culturellement adaptés aux besoins particuliers de cette population carcérale.

Nous devons finalement reconnaître que la clientèle pénitentiaire ne constitue pas une cohorte homogène. Ces détenus n'ont pas les mêmes antécédents, ni la même trajectoire, ni la même destination. Pourquoi les « programmer » de manière quasi uniforme alors que leur hétérogénéité commande une approche plus diversifiée et plus personnalisée en fonction de leur port d'attache?

Pour les délinquants qui sont appelés à rester au Canada, il devrait y avoir un ensemble de programmes appropriés au style de vie local des groupes respectifs. Pour ceux qui sont destinés à être déportés, après tous les recours dans le cadre de la loi actuelle sur l'immigration et la sécurité, il faudrait mettre en place un plan communautaire personnalisé assorti à leurs besoins. Un tel plan devrait tenir compte de conditions d'expulsion moins traumatisantes, plus soucieuses de la dignité et de la survie des déportés. Il devrait impliquer nécessairement un certain suivi pour la sécurité des parties concernées. Chaque candidat à la déportation devrait être pris en main par un organisme communautaire pour son accueil, son orientation, sa réinsertion dans son nouveau pays.

Qu'il s'agisse d'une voie qui mène au maintien sur le territoire ou d'une voie alternative qui vise la reconduite hors des frontières, il demeure qu'il est de notre devoir de garantir à tous, aux citoyens comme aux non-citoyens, une opportunité égale d'accéder à la réhabilitation au sein de la société.



Conclusion

Pour répondre aux besoins spécifiques d'une population carcérale de plus en plus diversifiée, le Service Correctionnel du Canada a mis sur pied dès l'année 2001 une double structure nationale et régionale en vertu de la Directive du Commissaire 767 sur les programmes destinés aux délinquants des minorités ethnoculturelles. Soit un Comité national consultatif sur les Minorités ethnoculturelles chapeautant différents comités selon les régions. Durant plus de cinq années de fonctionnement (2001-2007) à l'intérieur de cette structure organisationnelle et suite aux contacts répétés avec les délinquants et le personnel en milieu carcéral, nous avons pu prendre toute la mesure de l'impact de l'accroissement et de la diversification de la clientèle ethnoculturelle sur les programmes en particulier.

C'est dans le cadre d'une approche ethnopshychologique de l'institution pénitentiaire, valorisant autant le contenant que le contenu, que nous avons amorcé ici cette mise en relation entre l'ethnicité, la culture et le milieu carcéral. Il est nécessaire de souligner que le programme Karibu s'inspire des considérations suivantes :

1. Le milieu carcéral met en contact plusieurs cultures : la culture du personnel opposée à celle des délinquants. Ces derniers à l'intérieur de la culture carcérale se répartissent en différents groupes majoritaires et minoritaires dans un cadre unitaire.
2. Dans cet espace morcelé, où se réalise au quotidien la rencontre des cultures, on n'a pas le choix : il faut communiquer. Mais sur quoi communiquer, avec qui et surtout comment, selon quelle logique et dans quel contexte?
3. Chaque détenu, par-delà son agir délinquant, est porteur d'une culture qui lui sert de filtre pour sa lecture du milieu carcéral et son interaction avec l'environnement. Dans cette perspective, le personnel gagnerait à mieux connaître les cultures d'origine des délinquants issus de différentes minorités ethniques. Cela permettrait de rectifier certains stéréotypes et préjugés réciproques, certaines attitudes préjudiciables à l'harmonie interculturelle.

4. Les détenus prétendent vouloir changer et ils souhaitent voir le personnel les accompagner tout au long de ce processus. Ils voudraient évoluer en regard de leur comportement, mais aussi sur le plan de la communication interculturelle. Ce manuel est destiné à créer le contexte approprié pour apprendre aux délinquants ethnoculturels comme aux agents correctionnels à mieux se connaître et à communiquer dans un climat de respect mutuel.



Références et bibliographie sélective

A. Sur la race, le racisme, l'ethnicité, la culture et sur les concepts associés :

Allport, G, *The nature of prejudice*, Addison-Wesley, 1954

Bernard, L, *Trajectoire des Jeunes d'origine haïtienne dans le système québécois de protection de la Jeunesse*. Thèse de doctorat, Département des sciences humaines appliquées Université de Montréal. 2001

Billig, M, *L'internationale raciste*, Maspéro, 1981

Collectif : *Penser, classer / Le genre humain 2 (revue)*
Fayard, 1982

Comité d'intervention contre la violence raciste (Rapport),
Violence et racisme au Québec, Montréal, Juin 1992

Commission ontarienne des droits de la personne, *Un prix trop élevé-Les coûts humains du profilage racial*, Rapport d'enquête, 2003.

Devereux, G, *L'identité ethnique : ses bases logiques et ses dysfonctions*. Dans *Ethnopsychanalyse complémentariste*. Flammarion, 1972.

Douyon, E, *La société québécoise face au phénomène du profilage racial*, Congrès du Barreau du Québec, 2004

Douyon, E, *Être Noir à Montréal*, dans Torczyner, J.L; Springer, S et collaborateurs. *L' évolution de la communauté noire montréalaise : mutations et défis*, Consortium pour l'ethnicité et la planification sociale stratégique. Université McGill, Montréal, octobre 2001

Douyon, E, *L'identité antillaise*, dans *Alternatives-Caraïbes (revue)*, Montréal, vol.1,n°.1,décembre 1979

Edma, *Encyclopédie du monde actuel*, *L'anthropologie*, 1977

Flem, Lydia, *Le racisme*, préface de Léon Poliakov, MA éditions, Paris, 1985.

Genders, Elaine; Player, Elaine, Race relations in Prisons, Clarendon Press, Oxford, 1989

Gourd Michel. Au nom de la lutte contre le terrorisme : Quand l'arbitraire policier s'impose au Canada. p.12-13. LE MONDE DIPLOMATIQUE. Fév.2005. n°. 611. Paris

Guillaumin, Colette, L'idéologie raciste : genèse et langage actuel, Mouton, 1972

Hall, E.T, La dimension cachée, Points, Éditions du Seuil, 1979

Jacquard, A, Éloge de la différence, Éditions du Seuil, 1978

Lévi-Strauss, C, Race et histoire, Éditions Gonthier, Paris, 1961

L'HISTOIRE : Noirs et Blancs, Apartheid, ségrégation, discrimination. Dossier n°.306, Revue mensuelle, Paris, février 2006.

Lynch, M.J; Patterson, E. B, Race and Criminal Justice, Harrow and Heston, New york, 1991.

Memmi, A, Le Racisme : description, définitions, traitement, Gallimard, Paris, 1994

Plenel, E; Rollat, A, L'effet Le Pen, La Découverte / Le Monde, Paris, 1984

Rapport du groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires, Montréal, mars 2006. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Gouvernement du Québec.

Saâl, Michka, (ONF), Zéro Tolérance, film sur le profilage racial, Office national du film, Montréal, Mars 2004.

Sibony, D, Le "racisme", une haine identitaire, Seuil, 2001

Taguieff, P-A, Le racisme, Flammarion, Seuil, 1997

Tanovitch, D.M, The Colour of Justice : policing race in Canada, Irwin Law ed, Toronto, 2006

Turenne, Michèle, Prouver le profilage racial : Perspectives pour un recours civil (document) CDPDJ. Montréal, 2006

Turenne, Michèle; Saint-Pierre, Noël, Communication : Atelier sur les communautés culturelles, Congrès annuel du Barreau du Québec. Juin 2004

UNESCO, Le racisme devant la science, Gallimard, 1960

Wieviorka, M, Police et racisme, voir Wieviorka, M, La France raciste, Seuil, 1992

B. Sur la délinquance et sur l'institution pénitentiaire :

Chantraine, G. Par-delà les murs, Paris, Presses Universitaires de France et Le Monde, 2004

Cuche, D, Pour en finir avec la notion de culture d'origine appliquée aux Immigrés. voir Demeter : Maltraitements et Cultures, Revue internationale d'Études Transculturelles et d'Ethnopsychanalyse clinique, 1, n°2, éditions Artcom, décembre 1998

Cusson, M. La délinquance, une vie choisie. Entre plaisir et crime. Québec. Cahiers du Québec, Collection Droit et Criminologie, HMH, 2005

Foucault, M. Surveiller et Punir, Paris, Gallimard, 1975

Fréchette, M; Leblanc, M. Délinquances et délinquants, Chicoutimi, (Québec), Gaëtan Morin, 1987

Kherfi, y; Le Goaziou, L. Repris de justesse, Paris, Syros, 2000

Larocque, Sylvain. Le Bloc veut qu'Ottawa cesse d'expulser du pays des immigrants criminels. LE DEVOIR. lundi 25 oct. 2004. Montréal.

Lewis, J, Counselling Minorities within the Correctional Service. Voir : Samuda, R, J-Wolfgang, A (ed) Intercultural Counselling and Assessment, Global Perspectives. Toronto, C.J. Hogrefe inc, 1985

Martinson, R. What works? Questions and answers about prison reform. The public interest, 1974 cité par Lewis, j (loc.cit)

Mokoukolo, R. Pladoyer pour une approche psychosociale et interculturelle de la maltraitance, Voir : Maltraitance et Cultures. Actes du premier colloque international de Déméter. Éditions Artcom, N°3/4, 1999.

Ondong-Essalt, E. La rencontre interculturelle : Point de vue ethnopsychanalytique. Voir *Maltaitance et Cultures*. Éditions Artcom, n°2, 1998

Perreault, M, Bibeau, G. La Gang : une chimère à apprivoiser. Marginalité et transnationalité chez les jeunes Québécois d'origine afro-antillaise. Montréal, Boréal, 2003

Ringelheim, F. La procédure criminogène. Voir : penser / classer. Le genre humain 2. Paris, Fayard, 1982

Samenow, S. Inside the criminal mind. New York, Times Books, 1984

Yochelson, Samenow, The criminal personality. Volume 1 : A profile for change. Volume 2 : The change Process. New York, Aronson, 1976

C. Sur la diversité et sur la communication interculturelle :

Barrette, C; Gaudet, É; Lemay, D, Guide de Communication interculturelle. Éditions du renouveau pédagogique, St-Laurent, Québec, 1993

Bauer, J, Les Minorités au Québec, Boréal, 1994

Casse, P, Training for the cross-cultural mind / A Handbook for cross-cultural trainers and consultants, 2^e éd., Washington, Sietar, 1981

Cohen-Émerique, M, La Tolérance face à la différence, cela s'apprend, INTERCULTURES, n°16, janvier 1992

Douyon, Emerson. Les impacts psycho-sociaux de l'expulsion vus sous l'angle de la psychologie criminelle. ETHNICITÉ ET JUSTICE. Congrès annuel de l'Association des avocats et avocates noirs du Québec. Montréal. nov.1997.

Giroux, André. Pourquoi expulser du pays un jeune élevé ici? LE JOURNAL DU BARREAU. vol. 30. n°1-15 jan. 1998.

Hall, E, T, Le langage silencieux, Paris, Seuil, 1984
Institut interculturel de Montréal, Monographies sur les cultures. Série.

Lipiansky, E.M, Communications, codes culturels et attitudes face à l'altérité INTERCULTURES, no. 7, septembre, 1989

Morval, J, Introduction à la psychologie de l' environnement,
Pierre Mardaga, éditeur, Bruxelles, 1981

D. Sur l'emploi

Alberta Education and Career Development. Welcome to Alberta.
Edmonton : 1995.

Banque de développement du Canada. Lancement de sa propre
entreprise, les rudiments. [N.p.], 1993.

Coltman, Michael. Buying and Selling a Small Business in
Canada. 4th ed., [N.p.] : Self Counsel Press, 1994.

Dennison, Dell, and Linda Tobey. The Advertising Handbook :
Make a Big Impact with a Small Business Budget. [N.p.] :
Self-Counsel Press, 1994.

Développement des ressources humaines Canada. Tu cherches
un emploi : Guide pour les jeunes. Hull : 1999.

Fattal, Tony. Small Business Success : A Practical Guide for
the Entrepreneur. [N.p.] : CCH Canadian Limited, 1989.

Ministère du Développement économique et du commerce.
Fondement d'une petite entreprise en Ontario. Toronto :
Imprimeur de la Reine, 1999.

Ministère de l'Éducation et de la Formation. Et j'ai enfin
trouvé un emploi. Toronto : 1994.

Revenu Canada. Guide pour les petites entreprises canadiennes.
[A.e.], [a.d.].

a.é. : aucun éditeur

a.d. : aucune date

E. Sur la loi sur l'immigration et la protection des réfugiés :

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, 2001, ch. 27

F. Sur la Recherche

Trevethan,S; Rastin, C.J, Profil de délinquants sous responsabilité fédérale, membres de minorités visibles, incarcérés et sous surveillance dans la collectivité. Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada, Ottawa, Juin 2004 Source : http://www.csc-scc.gc.ca/text/rsrch/reports/r144/r144_f.shtml



**Karibu, reference manual for
any community
reintegration program for
ethnocultural offenders =
Karibu, manuel de référenc**

[illegible]

PRINTED IN U.S.A.