

**LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE DES PRISONS DU QUÉBEC : UNE HISTOIRE DE
LOGIQUES**

Par
Carol-Ann Chamberland

Thèse soumise à la
Faculté des études supérieures et postdoctorales
dans le cadre des exigences
du programme de maîtrise (M.A) en criminologie

Département de criminologie
Faculté des sciences sociales
Université d'Ottawa

Table des matières

RÉSUMÉ	VI
REMERCIEMENTS.....	VII
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : MISE EN CONTEXTE ET RECENSION DES ÉCRITS	9
1.1 MANQUEMENTS DISCIPLINAIRES PRÉVUS PAR LE RÈGLEMENT DES PRISONS.....	9
1.1.1 Typologies des manquements disciplinaires selon Kabundi (2006)	11
1.2. INTERVENTION DEVANT LE CONSTAT D’UN MANQUEMENT.....	13
1.2.1 Le rapport de manquement	14
1.3. LE COMITÉ DISCIPLINAIRE	15
1.3.1 L’impartialité du comité disciplinaire	16
1.3.2 Rôle et tâches du comité	18
1.4. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES	21
1.5. L’ISOLEMENT	23
1.5.1 Les effets de l’isolement cellulaire	25
1.5.2 L’isolement en chiffres et portrait des isolés.....	29
1.5.3 Droits humains et perspectives éthiques	31
1.6. PROBLÉMATISATION	32
CHAPITRE II : PERSPECTIVES THÉORIQUES ET CADRE CONCEPTUEL.....	33
2.1. L’INTERACTIONNISME SYMBOLIQUE	33
2.2. LA NOTION DE RENVOI	34
2.3. LES DÉTERMINANTS DU RENVOI SELON ZAUBERMAN (1982)	35
2.3.1 Le contexte	35
2.3.2 Les représentations	36
2.3.3 Niveau structurel et pouvoir de renvoi	37
2.3.4 Stratégies du renvoi.....	41
2.3.5 Idéologies professionnelles	41

2.4. LES ACTEURS DU RENVOI EN CONTEXTE CARCÉRAL	42
2.4.1 Le groupe des agents correctionnels, les renvoyants potentiels.....	43
2.4.2 Les logiques professionnelles chez les agents correctionnels	44
2.4.3 Les détenus et le rapport à l’incarcération	48
2.4.4 Relations entre agents correctionnels et incarcérés	50
2.4.5 Pouvoir et monnaie de négociation	55
CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE	60
3.1. CHOIX MÉTHODOLOGIQUES.....	60
3.1.1 Position épistémologique	60
3.1.2 Approche méthodologique	60
3.2. CONSTITUTION DE L’ASSISE EMPIRIQUE	61
3.2.1 Accès au milieu et autorisations.....	61
3.2.2 Collecte de données	62
3.2.3 Les entretiens	64
3.2.4 A priori et concessions effectuées.....	67
3.3. ANALYSE DE L’ASSISE EMPIRIQUE	68
CHAPITRE IV : CONSTATS GÉNÉRAUX SELON LES ÉTAPES DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE	71
4. 1. ÉTAPE 1 : LA RECONNAISSANCE D’UNE SITUATION-PROBLÉMATIQUE.....	71
4.1.1 Les types de manquements.....	72
4.1.2 La reportabilité	75
4.2. ÉTAPE 2 : CHOIX D’INTERVENTION DEVANT UNE SITUATION-PROBLÉMATIQUE	76
4.2.1 Interventions formelles et informelles	76
4.2.2 Choix de l’intervention selon le type de manquement	78
4.3. ÉTAPE 3 : ACCEPTER OU NON DE TRAITER LE RENVOI	79
4.3.1 Composantes du rapport disciplinaire	80
4.4. ÉTAPE 4 : DÉCLARATION INOCENCE OU DE CULPABILITÉ	80
4.4.1 Témoignages	81
4.4.2 Vérité, mensonge et modification de la réalité	82
4.4.3 Crédibilité du renvoyant	83
4.5.ÉTAPE 5 : DÉTERMINATION DE LA SANCTION	84
4.5.1 Une jurisprudence ?	85
4.5.2 Autres facteurs influençant la détermination de la sanction	86

4.5.3 Utilités et fonctions des sanctions	87
4.5.4 Efficacité des sanctions.....	89
4.6. ÉTAPE 6 : GESTION DE LA SANCTION.....	93
4.6.1 Avantages d'une gestion effectuée par les agents correctionnels	93
4.6.2 Inconvénients d'une gestion effectuée par les agents correctionnels	94
4.7. ÉTAPE 7 : DEMANDE DE RÉVISION	97
4.8. SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS	98
4.8.1 La formation des agents correctionnels	98
4.8.2 Constitution du comité disciplinaire.....	100
4.8.3 Détermination des sanctions.....	101
4.8.4 Gestion et application des sanctions	102
CHAPITRE V : CONSTATS AYANT TRAIT AUX DÉTERMINANTS DU RENVOI	104
5. 1. LE CONTEXTE.....	104
5.1.1 Existence du comité disciplinaire	104
5.1.2 Liens entre renvoyants et renvoyés.....	105
5.1.3 Niveaux de sécurité	107
5.2. LES REPRÉSENTATIONS.....	108
5.2.1 Perceptions des agents correctionnels à l'égard des incarcérés	108
5.2.2 Perception de l'acte perpétré	109
5.2.3 Perception de la gravité.....	110
5.3. NIVEAU STRUCTUREL ET POUVOIR DE RENVOI	111
5.3.1 Pouvoir de renvoi	111
5.3.2 Pouvoir de résistance au renvoi	114
5.4. LES STRATÉGIES	116
5.4.1 La remise du rapport disciplinaire comme cérémonial punitif	118
5.4.2 Stratégies d'anticipation	118
5.4.3 Stratégies de négociation de l'ordre	119
5.5. IDÉOLOGIES PROFESSIONNELLES	121
5.5.1 Clivages idéologiques entre renvoyants et destinataires	121
5.5.2 Clivages idéologiques entre renvoyants potentiels	122
5.6. LE POIDS DES PROCÉDURES ET RÉGLEMENTS	123
CHAPITRE VI : CONCLUSION	125

ANNEXES.....	130
ANNEXE 1	131
ANNEXE 2	133
ANNEXE 3	134
ANNEXE 4	135
ANNEXE 5	137
BIBLIOGRAPHIE.....	139

RÉSUMÉ

Partant des déterminants du renvoi soulevés par Zauberman (1982) et tenant compte des particularités du contexte carcéral, nous avons tenté, en effectuant des entrevues semi-dirigées auprès d'agents correctionnels, de comprendre quelles logiques sont à la base de la production de l'isolement disciplinaire, c'est-à-dire celles qui mènent un agent à reconnaître une situation problématique et à la renvoyer devant le comité disciplinaire. Nos résultats permettent d'effectuer certains constats à l'égard de chacune des étapes du processus disciplinaire et rapportent des recommandations faites par les participants afin d'en améliorer le fonctionnement. Étonnamment, l'objectif de punition serait rarement le principal objectif du renvoi d'un acte. Aussi, bien que les déterminants soulevés par Zauberman (1982) s'appliquent aux logiques des agents correctionnels, ceux-ci s'avèrent parfois être davantage déterminants de non-renvoi considérant les particularités du contexte carcéral qui créent certaines singularités telles que l'apparition d'un autre déterminant, celui du poids des règlements et procédures.

REMERCIEMENTS

La production d'une recherche suppose de nombreuses collaborations et la présente ne fait pas exception à la règle. Je voudrais d'abord remercier le Ministère de la Sécurité Publique du Québec de m'avoir autorisé à puiser les données nécessaires à la production de ce document dans l'une de leurs prisons. Merci également aux membres du personnel de cette prison, spécialement ceux qui m'ont aidé à y entrer, de même que ceux qui ont grandement facilité le recrutement de participants aux entrevues. Évidemment, je tiens à remercier sincèrement les agents correctionnels qui ont participé aux entrevues et qui m'ont donné accès à leurs pensées et leurs raisonnements souvent sans censure à mon plus grand étonnement.

Merci à ma directrice de thèse, Dominique Robert, sans qui je n'aurais sans doute jamais pu compléter ma recherche. Dominique, non seulement tes lumières ont su me guider au plan académique, mais tu as su trouver les mots pour calmer mes angoisses et me motiver même dans les plus forts moments de découragements (et il y en a eu plus d'un en cinq ans !!!). Ton dévouement, ta générosité et ton sens de l'humour m'ont marquée. Merci également aux évaluateurs de cette recherche, Véronique Strimelle et Justin Piché, vos commentaires et vos questionnements ont forcés certaines précisions intéressantes et nécessaires.

Enfin, je tiens à remercier mes proches, ceux qui, parfois même sans le savoir, ont contribué à la complétion de la présente thèse en me demandant régulièrement où j'étais dans ma rédaction, me forçant ainsi à devoir travailler davantage afin d'avoir de quoi leur répondre (orgueil oblige!!!). Merci à ma mère Josée, toujours aimante, qui appuie chacun de mes projets et qui respecte mes choix. Merci à mon père, Jocelyn, qui croit toujours en moi et qui m'a appris à me trouver des « carottes » pour me forcer à avancer. Il a sans doute compris que je pouvais parfois être têtue comme un âne ! Merci à mon amie Line qui a gentiment accepté de me relire pour m'aider dans mes corrections. Notre voyage sera mérité! Finalement, merci à mon amoureux, Yann, qui a subi mes crises existentielles et mes découragements et qui a fait semblant de comprendre toutes mes lubies théoriques. Encore une fois, merci à chacun de vous d'être qui vous êtes.

INTRODUCTION

Dans « *Surveiller et punir* », Foucault (1975) trace l'histoire du remplacement des châtiments corporels par la prison. Avec cette transition survient l'évanouissement de la peine publique, du spectacle de la punition. « [...] *A disparu, en quelques dizaines d'années, le corps supplicié, dépecé, amputé, symboliquement marqué au visage ou à l'épaule, exposé vif ou mort, donné en spectacle* » (Foucault 1975, p.14). Ce corps est en fait disparu de la place commune pour être surveillé, emprisonné et réformé dans les enceintes des établissements de détention. Ces établissements, fermés au grand public, ont su conserver un certain mystère concernant leur fonctionnement et ont généré de multiples représentations à leur égard.

Les établissements de détention sont qualifiés de *totaux* selon l'expression d'Erving Goffman (1968) qui les définit comme des lieux de résidence et de travail où des individus, reclus du monde pour une période de temps assez longue, mènent une vie réglée au quart de tour. La prison est en fait une institution « coercitive » qui fonctionne selon un modèle précis :

« [...] *surveillance continue des individus, assortie de microchâtiments en cas de conduite déplacée ; examen régulier des aptitudes, sanctionné par un système de châtiment-récompense, et produisant tout un savoir normatif des individus identifiés selon leur écart à une norme (d'éducation, de santé, de travail, etc.), savoir individuel qui se réalise en rapports, notations, dossiers, etc. ; enfin, organisation rigoureuse et pratiquement exhaustive de l'emploi du temps (activités, déplacements, repos, etc.).* » (Gros 2010, p.11).

La vie des individus à l'intérieur de ces établissements est donc complètement prise en charge puisque même si les supplices corporels ne font plus partie intégrante de la peine, « [...] *il n'en reste pas moins que la gestion symbolique fondamentale du corps demeure dominante dans les pratiques pénales* » (Frigon 2001, p.37). En fait, par l'incarcération, on emploie le corps du contrevenant pour atteindre quelque chose d'autre. Foucault (1975) parle d'une « technologie politique du corps » par laquelle on vise la production de « corps dociles ». Afin de façonner ces « *corps dociles* », tant la force physique qu'un système calculé et technique sont utilisés (Foucault 1975). La prison possède donc ses propres règles à suivre et ses propres sanctions puisqu'en ses murs, plus qu'ailleurs, le maintien de l'ordre et de la sécurité appelle à une réglementation caractérisée par une foule d'interdits et d'obligations.

Ainsi, considérant sa nature « coercitive », la prison, pour résister au chaos et survivre, doit être en mesure de convaincre ou de forcer les personnes incarcérées à fonctionner selon ses règles. Les centres de détention ont donc basé leur fonctionnement sur trois (3) éléments: « [...] *le règlement intérieur qui précise l'organisation communautaire, des récompenses et des faveurs afin de faciliter l'adhésion du détenu au système, et des punitions, prévues en cas de refus* » (Rostaing 1997, p.111). De ce fait, les prisons possèdent des systèmes de privilèges, mais également un appareil punitif, deux (2) outils dont peuvent se servir les membres du personnel carcéral afin d'obtenir la bonne conduite des détenus et éviter les désordres. Ces outils et leur fonctionnement sont bien évidemment réglementés. Bien que le système de privilèges serve à encourager et récompenser les bonnes conduites, l'appareil punitif est indispensable au fonctionnement

de la prison en tant qu'organisation permettant de définir et d'appliquer la discipline à l'intérieur du périmètre de l'établissement et ce, sans avoir nécessairement à faire appel à des mécanismes externes de répression tels que les services policiers et/ou les tribunaux.

En employant l'expression « appareil punitif », nous voulons signifier l'ensemble des dispositifs qui, une fois assemblés, sont destinés à produire la punition. C'est à cet « appareil punitif » que nous nous sommes intéressée, plus précisément à celui existant dans les prisons administrées par le gouvernement québécois, soit celles accueillant les personnes prévenues et les individus sentenciés à des peines d'incarcération de moins de deux (2) ans. Gérer par le pouvoir administratif des établissements, « l'appareil punitif » des centres de détention québécois est entre autres pourvu de lois et règlements, de documents officiels, d'un comité (tribunal) disciplinaire, de sanctions pouvant être appliquées aux individus qui contreviendraient à l'ordre ou à son maintien, de même que d'un processus de révision des décisions.

Même si nous y reviendront plus tard, il nous appert essentiel d'expliquer ici, très brièvement, le processus disciplinaire des prisons québécoises. Lorsqu'il se produit une situation problématique dans les prisons du Québec, c'est à l'agent correctionnel qui constate le manquement ou qui en est informé que revient la tâche d'intervenir. Il peut alors agir de manière informelle ou de manière formelle en donnant un avertissement verbal ou écrit à l'individu fautif ou en rédigeant un rapport de manquement qui sera transmis au comité de discipline de l'établissement. L'agent peut également, dépendant de

la situation et avec l'accord d'un chef d'unité¹, appliquer une mesure temporaire et immédiate à l'individu fautif. Ces mesures « [...] peuvent consister en la perte de bénéfices, le confinement² ou la réclusion³ [...], mais leur durée ne peut alors excéder 24 heures » (Lois et règlements concernant les personnes prévenues et contrevenantes 2007, p.117). Ce type de mesure est, de manière générale, exécuté entre le moment où est commise l'infraction et la comparution de l'individu devant le comité de discipline, comité dont se dote chaque institution selon des règles spécifiques⁴. Lorsque le rapport de manquement se présente au comité disciplinaire formé de deux membres du personnel, celui-ci doit d'abord évaluer la validité de l'infraction avant de décider de l'innocence ou de la culpabilité du ou des détenus concernés. Lorsque la culpabilité est reconnue par le comité, ce dernier doit alors déterminer une sentence appropriée au manquement et l'imposer au détenu. Les sentences pouvant être attribuées sont: la réprimande, la perte de bénéfices, la non-attribution de jours de réduction de peine ou la déchéance de ceux déjà cumulés, le confinement ou la réclusion⁵. Une fois la décision du comité disciplinaire rendue, la sanction devient exécutoire, mais le détenu peut tout de même contester la

¹« Sous la responsabilité de la direction ou de la direction adjointe, le chef d'unité agit comme gestionnaire de premier niveau, responsable de superviser et d'évaluer une équipe d'agentes ou d'agents des services correctionnels [...] Le chef d'unité est imputable de la bonne marche des activités de son unité au cours de son quart de travail, veille à la sécurité des personnes incarcérées, à celle du personnel travaillant dans l'établissement, ainsi qu'à la protection des lieux et des biens sous sa responsabilité. » (<http://www.carrieres.gouv.qc.ca/obtenir-un-emploi/je-suis-deja-inscrit/fiche-descriptive-de-lemploi/candidature/detail/632/category/7/index.html>) page consultée le 10 septembre 2010.

² Sanction donnant l'obligation à une personne incarcérée de demeurer en cellule, généralement dans sa cellule habituelle et sous la contrainte de règles spécifiques (heures de sortie diminuées, droits et privilèges réduits, etc.).

³ Sanction plus importante que le confinement au cours de laquelle la personne incarcérée reçoit l'obligation de demeurer en cellule dans un secteur distinct de l'établissement et sous la contrainte de règles spécifiques (heures de sortie diminuées, droits et privilèges réduits ou complètement retirés, peu ou pas d'objets personnels, etc.)

⁴ Les règles spécifiques à la formation du comité et à la nomination de ses membres seront présentées dans le chapitre II.

⁵ Nous reviendrons sur les définitions et caractéristiques de chaque sanction dans le chapitre II.

décision et demander une nouvelle évaluation de son cas qui sera effectuée par le directeur de l'établissement ou son représentant officiel.

La précédente description, nous permet de mentionner, qu'à l'instar de l'appareil judiciaire de la société, « l'appareil punitif » des détentions fonctionne à la manière d'un entonnoir ; laissant s'échapper certains cas lors de leur passage dans les différents dispositifs dont il est composé pour en traiter qu'une partie de façon complète. Effectivement, ce ne sont pas tous les événements passibles de sanction qui entrent dans « l'appareil punitif » et ce ne sont pas non plus tous ceux qui y entrent qui passeront tout le « processus disciplinaire » pour être sanctionnés. Nous employons ici l'expression « processus disciplinaire » puisqu'entre la commission d'un acte perçu et défini comme une infraction, la décision d'intervenir face à cet acte, le choix de la méthode d'intervention, le choix de sanctionner officiellement ou non le comportement et le choix de la sanction à attribuer, plusieurs étapes doivent être franchies. Le terme « processus » est donc utilisé pour signifier la suite « d'étapes d'une évolution complexe, impliquant une coordination de causes et d'effets » (Lexique des sciences sociales 2004, p. 326) ayant pour but de fabriquer quelque chose. Ce « quelque chose » étant de faire régner « la discipline ». Le processus disciplinaire représente donc, pour nous, le cheminement que parcourt un cas à l'intérieur de l'appareil punitif.

Bien que les étapes qui le constituent soient beaucoup plus complexes, nous avons divisé le processus disciplinaire en sept (7) étapes. Pour nous, la première étape est représentée par la reconnaissance de la part de l'agent d'une situation problématique. La

seconde étape correspond au choix d'intervention de l'agent face à la situation (avertissement, note au dossier, rapport de manquement) décision qui peut mener à la transformation d'une situation problématique en une infraction officielle par l'entremise de la rédaction d'un rapport de manquement adressé au comité disciplinaire. L'étape suivante, la troisième est celle de l'évaluation de la validité de l'infraction par le comité, suivi par les quatrième et cinquième étapes du processus, respectivement celle de la détermination de l'innocence ou de la culpabilité de l'individu et celle de la détermination d'une sentence si l'individu est préalablement trouvé coupable de l'infraction reprochée. Enfin, la sixième étape du processus disciplinaire est pour nous celle de l'imposition de la sentence par le comité de discipline et l'application de celle-ci. Finalement, lors d'une minorité de cas une septième étape viendra s'ajouter au processus; celle de la contestation de la décision du comité disciplinaire par le détenu et la révision de la décision qui sera alors effectuée par le directeur de l'établissement ou son représentant officiel.

Le processus disciplinaire est constitué de diverses étapes et son fonctionnement exige la participation de différents acteurs qui doivent agir en fonction de logiques spécifiques afin qu'un cas complète le processus. Considérant cela, nous nous sommes intéressée, afin de mieux comprendre comment se produit l'isolement disciplinaire, aux logiques de renvoi des agents correctionnels, c'est-à-dire aux déterminants qui jouent un rôle dans la décision de renvoyer ou non une situation problématique au comité disciplinaire. Ainsi, nous n'avons pas cherché à chiffrer les pratiques liées à l'isolement ou à en mesurer les effets, mais avons plutôt tenté de décrire et d'analyser la manière dont les membres du personnel des établissements correctionnels construisent, définissent et

mettent en œuvre la discipline. Quels comportements les agents correctionnels considèrent-ils comme des infractions? Dans quel contexte et en fonction de quels critères? Pourquoi décident-ils ou non de donner un avertissement verbal ou écrit au lieu d'acheminer un rapport de manquement disciplinaire? Quels sont, selon eux, les défis liés à la discipline qu'ils doivent appliquer? Voient-ils des problèmes organisationnels et des enjeux liés à l'utilisation de la discipline formelle ou informelle? Quels sont-ils?

La présente thèse est divisée en six (6) chapitres. Dans un premier temps, une description exhaustive du fonctionnement du processus disciplinaire dans les prisons québécoises, de même qu'une recension des écrits portant sur l'isolement disciplinaire et sur divers éléments du processus disciplinaire, mettront le lecteur en contexte et l'aideront à saisir la trame de fond de notre recherche, soit la discipline en établissement carcéral. Dans un deuxième temps, la perspective théorique et le cadre conceptuel de notre recherche seront exposés. La notion de renvoi sera présentée, avant que les déterminants du renvoi selon Zauberman (1982) ne soient décrits. Viendra ensuite, dans ce même chapitre, la présentation d'une sélection de concepts permettant de saisir la singularité des acteurs du renvoi en milieu carcéral. Les caractéristiques des membres des deux groupes, celui des renvoyants et celui des renvoyés seront présentées, tout comme seront décrites les relations qui les unissent. Dans un troisième temps, il sera question de nos choix méthodologiques avant que ne soient présentés, dans les chapitres quatre et cinq, les résultats de notre recherche. D'abord, dans le chapitre quatre, nous présenterons certains constats généraux pour chacune des sept (7) étapes du processus disciplinaire, de même que des suggestions données par les participants afin de l'améliorer. Ensuite, la

seconde partie de présentation des résultats, dans laquelle nous avons confronté nos données aux déterminants du renvoi de Zauberman (1982), permettra au lecteur de constater que le renvoi en milieu carcéral, plus précisément en contexte disciplinaire, possède diverses particularités et donne naissance à un autre déterminant de renvoi. Finalement, le sixième et dernier chapitre présentera les conclusions de notre recherche et en présentera les limites.

CHAPITRE I

MISE EN CONTEXTE ET RECENSION DES ÉCRITS

Avant toute chose, il nous semble impératif afin d'assurer la compréhension du lecteur, de présenter ici les grandes lignes de notre démarche de recherche. D'abord, il nous importe de mentionner que nous nous sommes, au départ, intéressée à la question de l'isolement disciplinaire, mais sous un angle inhabituel. Ainsi, puisque l'isolement est l'un des aboutissements possibles du processus disciplinaire, c'est vers ce processus que nous avons dirigé notre attention afin de comprendre la production de l'isolement. Plus spécifiquement, c'est au processus disciplinaire des prisons québécoises que nous avons porté attention considérant que celui-ci nous semblait moins réglementé et encadré que celui des établissements sous juridiction fédérale, que très peu d'écrits le concernant avaient été relevés et qu'il nous était plus facilement accessible. Le présent chapitre, qui se veut essentiellement descriptif, vise donc à présenter et à contextualiser le fonctionnement et l'application du processus disciplinaire dans les prisons québécoises. Notons cependant que pour le rendre intelligible et pour assurer une bonne mise en contexte, nous l'avons construit selon la logique d'application du processus disciplinaire en y intercalant parfois des recensions d'écrits et les propos de chercheurs qui ont examinés certains des éléments qui le constituent.

1.1 Manquements disciplinaires prévus par les règlements des prisons

La *Loi sur le système correctionnel du Québec*, plus précisément l'article 68, prévoit que les individus incarcérés ont « [...] la responsabilité de se comporter de

manière à respecter les autres personnes incarcérées et les membres du personnel ainsi que leurs biens et ceux de l'établissement » (Lois et règlements concernant les personnes prévenues et contrevenantes 2007, p.115). Ce même article prévoit huit grands types de manquements à la discipline. Ainsi, une personne incarcérée commet un manquement quand :

- 1) *« Elle fait usage de violence physique, d'un langage ou de gestes injurieux ou menaçants envers une autre personne incarcérée, des membres du personnel ou de toute autre personne;*
- 2) *Elle altère ou endommage les biens de l'établissement, du Fonds de soutien à la réinsertion sociale, d'une personne incarcérée, d'un membre du personnel ou de toute autre personne;*
- 3) *Elle refuse de participer aux activités obligatoires;*
- 4) *Elle entrave le déroulement des activités [...] en fournissant volontairement un rendement insatisfaisant, en créant des conflits avec les autres personnes incarcérées, les membres du personnel ou avec les personnes responsables des activités, en se moquant d'eux, en les harcelant, en les provoquant ou en dérangeant leur travail;*
- 5) *Elle est en possession, fait usage ou fait le commerce d'objets non autorisés ou interdits, notamment des boissons alcoolisées, des drogues, des stupéfiants, des médicaments non prescrits, des clés ou de tout autre objet qui peut être considéré comme une arme offensive, tel un éclat de verre, une pièce de métal, de bois ou de plastique;*
- 6) *Elle fait le don ou l'échange d'objets sans y être autorisée par le directeur de l'établissement;*
- 7) *Elle commet des actes de nature obscène, notamment le fait de se masturber en public, de solliciter en public une personne ou d'offrir en public à une personne une relation sexuelle, de s'adonner en public avec une personne à une relation sexuelle;*
- 8) *Elle refuse de se conformer aux règlements ou aux directives de l'établissement. »* (Lois et règlements concernant les personnes prévenues et contrevenantes 2007, p.115-116)

Bien que le règlement fasse l'énumération des possibles manquements pouvant mener une personne incarcérée devant le comité de discipline, les articles sont rédigés de

manière très large. Tout ce qui pourrait être perçu comme nuisible au fonctionnement de l'établissement pourrait être catégorisé dans l'un des articles cités ci-dessus. Jean-Paul Céré (1994), qui s'est intéressé à la question du respect des droits de l'Homme dans l'application et l'utilisation de l'isolement comme sanction disciplinaire, a indiqué, en regard du règlement des prisons québécoises, qu'« *il est permis de penser que ce constat s'explique par la nécessité de prendre en considération des éléments extrinsèques à l'acte lui-même* » et qu'une « [...] *énumération purement exhaustive des infractions répréhensibles ferait l'impasse sur la complexité des rapports internes à la prison* » (Céré 1994, p.115). Pour Céré (1994), tout comme pour Kabundi (2006), qui s'est lui-aussi intéressé à la question du respect des droits dans le processus disciplinaire, mais au sein des pénitenciers sous responsabilité fédérale (Canadienne), les infractions prévues par les réglementations officielles laissent place à interprétation de la part du surveillant correctionnel qui constatera le comportement pouvant être inscrit comme l'une de ces dites infractions.

1.1.1 Typologies des manquements disciplinaires selon Kabundi (2006)

Kabundi (2006) s'est intéressé aux manquements disciplinaires précédemment présentés et les a classés en trois grandes catégories en plus d'indiquer les problématiques rattachées à chacune d'elles. La première variété d'infractions « [...] *comprend les infractions disciplinaires par essence, c'est-à-dire des infractions qui ne peuvent se concevoir qu'en prison* » (Kabundi 2006, p.4). Les infractions liées au non-respect des règles de l'établissement, le refus de participer aux activités ou l'entrave à celles-ci et le don ou l'échange d'objets sans consentement sont des exemples d'inconduites de cette nature. Ce type d'infraction pose un problème d'interprétation des actes, mais également

dans le fait d'associer une punition à des actions qui ne sont problématiques qu'en détention. Il nous appert important de mentionner que nous ne croyons pas que l'appellation « par essence » soit le terme juste à utiliser puisque selon nous, cette formule essentialise des infractions qui restent questionnables et relatives, même si leur création en prison paraît naturelle. Quoiqu'il en soit, nous utiliserons tout de même ce terme afin de ne pas dénaturer les propos de l'auteur.

La seconde catégorie d'infractions de la typologie de Kabundi (2006) concerne les manquements disciplinaires qui sont aussi sanctionnés par le Code criminel. « *Ce sont des infractions de nature mixte. Elles sont des atteintes soit aux personnes soit aux biens* » (Kabundi 2006, p.5). User de violence physique envers d'autres détenus ou des membres du personnel, proférer des menaces et endommager ou voler des biens, sont des exemples de cette sorte d'infraction. En tant que citoyens, hors de l'enceinte du centre de détention, les détenus qui commettent de telles infractions pourraient faire face à des accusations criminelles. Comme incarcérés, ils doivent faire face à de possibles sanctions disciplinaires, mais pourraient également être criminellement accusés. Puisque tout citoyen a droit à certaines garanties juridiques selon la *Charte canadienne des droits et libertés*, « [...] un détenu est-il autorisé à invoquer les principes de double péril et de non-bis in dem pour échapper à des poursuites pénales ou bien disciplinaires? » (Kabundi 2006, p.7). Suivant la revue de la jurisprudence effectuée par l'auteur, il semblerait que non. En fait, dans pareil cas, la Cour Suprême du Canada a, de manière majoritaire conclu que la Charte n'était pas violée

« [...] parce que les procédures disciplinaires de l'établissement carcéral n'étaient pas criminelles de par leur nature étant donné que leur objet est de maintenir l'ordre

dans la prison et non de punir pour une infraction criminelle. Bien plus, les mesures disciplinaires ne comporteraient pas l'imposition de véritables conséquences pénales » (Kabundi 2006, p.7).

Enfin, la dernière catégorie d'inconduites définie par Kabundi (2006) contient les infractions

« [...] polysémiques qui peuvent recevoir plusieurs significations et interprétations selon les circonstances et l'agent témoin [...] le caractère vague de ces infractions ouvre la porte à l'arbitraire » (Kabundi 2006, p.5).

Ces infractions incluent, entre autres, le fait d'user de gestes ou de langages injurieux, de commettre des actes ou gestes obscènes, d'omettre ou de refuser de fournir un échantillon de sang ou d'urine, etc. Cette catégorie peut poser les problèmes de l'une ou l'autre des deux précédentes classes de la typologie.

1.2 Intervention devant le constat d'un manquant

Lorsqu'un individu commet un acte qui peut se classer dans l'une des huit infractions précédemment énumérées, c'est à l'agent qui constate le manquement ou qui en est informé que revient la tâche d'intervenir, soit en donnant un avertissement verbal ou écrit à l'individu fautif, soit en rédigeant un rapport de manquement qui sera transmis au comité de discipline de l'établissement. L'agent peut également, dépendant de la situation et avec l'accord d'un chef d'unité, appliquer une mesure temporaire et immédiate à l'individu fautif. Ces mesures *« [...] peuvent consister en la perte de bénéfices, le confinement ou la réclusion [...], mais leur durée ne peut alors excéder 24 heures »* (Lois et règlements concernant les personnes prévenues et contrevenantes 2007, p.117). Ce type de mesure est, de manière générale, exécuté entre le moment où est commise

l'infraction et la comparution de l'individu devant le comité de discipline. Enfin, c'est aux agents que revient la tâche de transmettre une copie du rapport de manquement à la personne incarcérée et d'expliquer à cette dernière le déroulement du reste des procédures.

1.2.1 Le rapport de manquement

Le rapport de manquement est le document officiel devant être complété par les agents correctionnels lorsqu'ils sont témoins d'un manquement à la discipline et qu'ils décident de rapporter l'acte au comité disciplinaire. Tous les cas rapportés au comité sont donc alimentés par les informations de ce rapport qui contient essentiellement les renseignements concernant l'individu fautif (secteur, nom et prénom, numéros d'identification, etc.), le nom de l'agent dénonciateur, de même que les éléments descriptifs (où, quand, comment et pourquoi) servant à dépeindre le ou les événement(s) problématique(s). L'agent doit également inscrire le code de l'article disciplinaire violé et doit ensuite faire entériner son rapport par son supérieur immédiat (un chef d'unité) avant d'en remettre une copie à la personne incarcérée.

Le rapport de manquement ne doit pas comporter d'évaluation, de jugement ou d'interprétation personnels. *« Ils doivent décrire ce qui a été vu et entendu par le membre du personnel auteur du rapport de manquement ou, s'il y a lieu, par un témoin »* (Discipline et responsabilité de la personne incarcérée, p.5). Ce rapport se doit d'être complet, concis, clair et précis. Enfin, il est très important de savoir qu'*« un rapport de manquement peut contenir et signaler plus d'un manquement à la discipline et peut*

concerner un ou plusieurs événements. À l'inverse, un événement peut faire l'objet d'un ou de plusieurs rapports de manquement à la discipline» (Discipline et responsabilité de la personne incarcérée, p.5). Enfin, notons que « le processus disciplinaire n'est pas entaché du seul fait de l'existence de vices de forme ou de procédure (ex : erreur de dates, manque de signatures), et peut être corrigé en tout temps, à moins que cela ne porte atteinte à l'équité du processus ou que la personne incarcérée soit, de ce fait, privée de ses droits » (Discipline et responsabilité de la personne incarcérée, p.8)

1.3 Le comité disciplinaire

La Loi sur le Système correctionnel du Québec prévoit que chaque établissement de détention doit posséder son propre comité de discipline. « Le directeur de l'établissement désigne, parmi les agents des services correctionnels, les agents de probation, les conseillers en milieu carcéral et les gestionnaires œuvrant en établissement de détention, deux personnes pour agir à titre de membre de ce comité » (Lois et règlements concernant les personnes prévenues et contrevenantes 2007, p.19). C'est ce comité qui a pour tâche d'examiner la situation ayant mené à la rédaction d'un rapport disciplinaire et de statuer s'il s'agit ou non d'un manquement en plus de devoir attribuer ou non, une sanction au contrevenant. Ce comité, qui siège généralement du lundi au vendredi se doit, selon la loi, d'être juste et impartial. C'est d'ailleurs pourquoi, bien qu'il s'agisse d'une règle implicite, les membres du personnel désignés comme membres du comité n'occupent généralement pas, dans leurs fonctions quotidiennes, des postes d'agents correctionnels sur les unités de vie, mais sont plutôt attirés à diverses tâches davantage liées à l'administration. De plus, si un membre du comité est directement

impliqué dans les événements reprochés à la personne incarcérée, il doit être remplacé avant que n'ait lieu la session disciplinaire.

1.3.1 L'impartialité du comité disciplinaire

Herzog-Evans (2004) s'est interrogée à propos de l'impartialité des comités disciplinaires français. Pour juger de cette impartialité, elle indique qu'il faut tenir compte de l'indépendance du comité qui se mesure à l'aide de divers éléments « [...] *notamment du mode de désignation et de la durée du mandat de ses membres [...]* » (Herzog-Evans 2004, p.242). Visiblement, le comité disciplinaire ne serait pas doté d'indépendance puisque ses membres sont nommés par « [...] *le chef d'établissement, incarnation de l'exécutif [...]. Ensuite, la durée du mandat n'est pas encadrée par les textes et dépend, d'une part des décisions éventuelles du chef d'établissement, d'autre part, de mouvement de personnel [...]* » (Herzog-Evans 2004, p.242). L'auteure nous indique que l'on peut également se questionner sur l'impartialité du fait que se sont les pairs des individus siégeant sur le comité qui rédigent les rapports de manquement et qui sont souvent les témoins principaux ou les victimes des infractions commises par les détenus.

Selon certains, le comité de discipline et les pouvoirs qui lui sont accordés posent des questions en matière juridique. En fait, le comité de discipline est-il un tribunal ou un simple comité d'enquête? La Cour suprême du Canada a statué que les procédures disciplinaires des établissements ne sont pas de nature criminelle puisqu'elles visent le maintien de l'ordre et qu'en conséquence, le comité disciplinaire « [...] *n'est pas un vrai*

tribunal au sens de la Charte » (Kabundi 2006, p.6). Cette instance qu'est le comité de discipline et les fonctions qu'il occupe se retrouvent, selon Kabundi (2006), dans un vide juridique qui semble être défavorable aux détenus. Par exemple, les incarcérés qui ont à se présenter devant le comité de discipline peuvent demander à être représentés par un avocat, mais c'est aux membres du comité de discipline que revient la tâche de statuer si, oui ou non, cette demande sera acceptée. Ainsi, le comité peut :

« permettre que la personne incarcérée soit représentée par un avocat, si celle-ci soumet une demande préalable à cet effet, lorsqu'il est d'avis que l'une ou plusieurs des circonstances suivantes le justifient :

la personne incarcérée ne peut exposer adéquatement ses moyens de défense ou elle éprouve une difficulté manifeste à comprendre ce qui lui est reproché;

la sanction possible, dans le cas où la personne incarcérée serait trouvée coupable du manquement reproché, constituerait une atteinte sérieuse à sa liberté résiduelle : non-attribution ou suppression de jours de réduction de peine et, sans cette assistance, la personne incarcérée ne pourrait se défendre convenablement et subirait un tort irréparable ;

la nature, la gravité et la complexité de l'affaire ;

tout autre facteur dont il estime devoir tenir compte dans les circonstances. » (Politiques, instructions et procédures administratives du réseau correctionnel, Vol.2, secteur 1, section 1, pièce 5, article 5.6.3.2).

Il faut savoir également, qu'advenant le cas où la demande est acceptée, l'audience devant le comité de discipline peut être reportée de cinq jours. Par contre, si l'avocat ne se présente pas à la date fixée, le comité peut tout de même procéder.

La partie décisionnelle du comité pose problème selon certains auteurs puisque non seulement les faits reprochés à l'individu sont rapportés par les collègues des membres du comité, mais également parce que le détenu n'a droit qu'à une copie du rapport disciplinaire pour préparer son passage devant le comité qui, lui, se base sur une foule d'éléments, rendus non disponibles au détenu, afin de rendre leur décision. D'ailleurs, selon l'article 72.4 des *Lois et règlements concernant les personnes prévenues et contrevenantes*⁶, on prévoit que le comité entende, non pas la défense du détenu quant aux événements qui lui sont reprochés, « [...] , mais qu'il présente ses « explications », ce qui suppose qu'il plaide nécessairement coupable » (Rostaing 1997, p.116).

1.3.2 Rôle et tâches du comité

Les membres du comité ont pour tâche de juger de l'innocence ou de la culpabilité des détenus en se basant sur diverses sources d'informations telles : le rapport de manquement rédigé par l'agent correctionnel, les notes chronologiques au dossier de l'incarcéré, de même qu'aux explications des témoins, des victimes et des accusés. Les membres du comité de discipline ont également pour tâche d'enregistrer les données concernant leur décision dans le dossier social du détenu et dans le système informatisé du ministère de la Sécurité publique (Système DACOR). Enfin, les membres du comité ont pour mandat de statuer sur une sanction à donner à l'individu fautif. Pour ce faire, il doivent veiller « [...] à ce que la sanction à imposer tienne compte des critères prévus à l'article 73 du Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec, à savoir :

- la gravité du manquement reproché;

⁶ Lois et règlements concernant les personnes prévenues et contrevenantes, p.118

- *le degré de préméditation;*
- *la conscience qu'avait la personne incarcérée du manquement commis;*
- *la conduite de la personne incarcérée depuis le début de son incarcération;*
- *les circonstances entourant le manquement, notamment le fait qu'il y a eu provocation;*
- *le caractère répétitif du manquement;*
- *les conséquences possibles de la sanction sur le comportement futur de la personne incarcérée;*
- *les mesures temporaires appliquées;*
- *l'état de santé physique et mentale de la personne incarcérée;*
- *le remboursement ou la réparation par la personne incarcérée des dommages qu'elle a causés aux biens de l'établissement, du Fonds de soutien à la réinsertion sociale d'un tiers.» (Discipline et responsabilité de la personne incarcérée, p.12).*

Enfin, les membres du comité doivent également s'assurer que la mesure disciplinaire attribuée respecte le principe de gradation des sanctions. « *Lorsque les deux membres du comité de discipline ne peuvent s'entendre sur la décision à rendre et sur la sanction à imposer, un comité de deux nouveaux membres est formé [...]» (Discipline et responsabilité de la personne incarcérée, p.15).* L'un des deux nouveaux membres nommés obtient toutefois une voix prépondérante qui, en cas de désaccord, permettra à ce membre de prendre la décision finale. La séance du nouveau comité « *[...] doit être tenue dans un délai de 16 heures ouvrables après que le DE [directeur de l'établissement] ait été informé promptement qu'une décision ne peut être rendue » (Discipline et responsabilité de la personne incarcérée, p.15 de 20) par le comité disciplinaire initial.*

Une fois la sanction attribuée, les membres du comité ont également comme tâche

d'expliquer à la personne incarcérée les procédures à suivre afin de contester la décision disciplinaire advenant une insatisfaction. Toutefois, « *la demande de révision d'une sanction ne suspend pas son exécution* » (Discipline et responsabilité de la personne incarcérée, p.15 de 20). S'il y a contestation de la décision du comité disciplinaire, c'est au directeur de l'établissement ou à son représentant que revient la tâche de réexaminer le dossier et de statuer sur l'annulation ou la diminution de la sanction préalablement émise. Il est important de noter que le directeur ne peut toutefois pas modifier la sanction à la hausse. L'impartialité de cette mesure de révision est discutable du fait que le directeur « *[...] dirige un établissement, et qu'il est responsable de l'ordre et de la sécurité, qui doivent y régner. Ceci le conduit à ne pas pouvoir s'en tenir aux faits et à la personnalité de leur auteur; mais à prendre en compte les équilibres institutionnels* » (Herzog-Evan 2004, p.243). En plus d'être le directeur de l'établissement, il « *[...] est le supérieur hiérarchique de l'auteur du compte rendu d'incident et, bien souvent, de la ou des victimes des faits litigieux* » (Herzog-Evan 2004, p.243). Enfin, il ne faut pas omettre le fait qu'il est également celui qui a effectué la nomination des membres du comité. Intervenir face à leur jugement et l'une de leurs décisions, pourrait facilement donner naissance à des situations complexes. Il faut qu'il ait un regard neutre face aux événements reprochés au détenu et qu'il apaise ou prévienne un sentiment d'injustice chez ce dernier, tout en évitant de créer du mécontentement chez les membres du comité de discipline et chez le ou les agents qui sont à la base du rapport de manquement. À la lumière de ces éléments, nous pouvons nous questionner à savoir si le directeur de l'établissement est la personne la plus apte à réétudier les dossiers de discipline et éventuellement à renverser les décisions émises par le comité.

1.4 Les sanctions disciplinaires

Selon l'article 74 du *Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec*, le comité peut imposer une ou plusieurs des sanctions suivantes : la réprimande, la perte de bénéfices, la non-attribution de jours de réduction de peine ou la déchéance de ceux déjà cumulés, le confinement ou la réclusion. La réprimande, la moins restrictive des sanctions, est un simple blâme adressé à la personne incarcérée. La perte de bénéfices représente « [...] *la privation pour une période pouvant aller jusqu'à un maximum de 15 jours, d'un avantage qu'avait la personne incarcérée, notamment l'usage de la télévision, de la radio, du téléphone ou la participation aux activités socioculturelles ou sportives* » (Discipline et responsabilité de la personne incarcérée, p.13 de 20). Lorsqu'un individu comparaît devant le comité de discipline et qu'il est trouvé coupable, il peut recevoir, à titre de sanction, la non-attribution de jours de réduction de peine ou la déchéance de jours déjà cumulés. Il faut savoir que les individus purgeant une sentence dans les prisons québécoises peuvent se mériter une réduction de peine s'ils font preuve d'un bon comportement et qu'ils respectent les conditions et règlements associés à leur sentence. Cette réduction est octroyée au mérite « [...] *à raison d'un jour de réduction de peine pour deux jours d'emprisonnement pendant lesquels la personne se conforme aux conditions prévues [...] jusqu'à concurrence du tiers de la peine* » (Loi sur le système correctionnel du Québec, article 38). Lors d'une infraction à la discipline, le comité peut décider de cesser d'attribuer, en partie ou en totalité, les jours de réduction de peine « [...] *que la personne aurait pu se mériter pour le mois d'emprisonnement en cours* » (Discipline et responsabilité de la personne incarcérée, p.14 de 20) ou peut retirer des jours déjà cumulés. Le confinement et la

réclusion, bien qu'étant toutes deux des mesures d'isolement de l'individu, comportent quelques différences. Le confinement est l'isolement de l'individu dans sa propre cellule, sur son secteur habituel, pour une période maximale de 5 jours, alors que la réclusion est l'isolement de l'individu dans une cellule spécifiquement prévue à cet effet, située dans une aile particulière du centre de détention. Dans le cas d'une telle mesure, l'article 74 du *Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec* stipule qu'un individu peut être contraint à la réclusion pour une période maximale de 7 jours.

Les membres du comité peuvent également décider de donner l'une des sanctions précédemment énumérées de manière suspendue, ce qui signifie qu'advenant la commission d'un nouvel acte similaire dans un délai de trente jours, le détenu trouvé fautif recevrait une sanction et devrait également purger celle qui avait été suspendue lors de son passage précédent devant le comité.

« Les sanctions de plusieurs manquements sont cumulatives, même si leur total dépasse le maximum prévu pour chaque sanction. [...] Cependant, l'application d'une sanction suspendue ne peut pas avoir pour effet de dépasser la durée maximale prévue pour le nombre de manquement concerné (ex : 1er manquement = 7 jours de réclusion + 7 jours comme sanction suspendue, 2e manquement dans les 30 jours = 7 jours de réclusion. Ces sanctions dépassent la durée maximale qui est de 14 jours pour deux manquements) » (Discipline et responsabilité de la personne incarcérée, p.14).

Le comité peut également, selon les circonstances, imposer une ou plusieurs sanctions pour un même manquement. On pourrait par exemple donner quatre (4) jours de

confinement et deux (2) jours de perte de réduction de peine. Les membres du comité sont toutefois tenus de respecter les maximums déterminés pour chaque sanction. De plus, « [...] la personne incarcérée ne doit pas être traduite plus qu'une fois devant le comité de discipline pour un même manquement » (Discipline et responsabilité de la personne incarcérée, p.14 de 20). Enfin, il faut savoir que les sanctions données sont généralement exécutoires dès la fin de la séance du comité, mais que c'est à ce dernier que revient la tâche de statuer de la date et de l'heure de l'entrée en vigueur de la sanction. Pour ce qui est de la gestion de la sentence en elle-même, c'est aux agents correctionnels de s'assurer qu'elle soit convenablement mise à exécution.

1.5 L'isolement

Il nous semble important de revenir sur les sentences de confinement et de réclusion qui se distinguent des autres puisqu'elles visent à déposséder les détenus du peu de liberté qu'il leur reste, c'est d'ailleurs pourquoi l'expression « la prison dans la prison » est souvent utilisée pour caractériser ces sanctions. Préalablement isolés de la vie civile, les détenus qui commettent des actes répréhensibles à l'intérieur des murs peuvent être retirés du reste de la population carcérale et être placés en isolement, soit en « [...] réclusion solitaire, dans une cellule, pour une période d'au moins 23 heures sur 24 [...] » (Céré 1994, p.109).

On retrouve, dans les législations et dans la littérature, deux types distincts d'isolement. On parle d'isolement *préventif ou administratif* et d'isolement *disciplinaire*. Bien que l'isolement, quel qu'en soit le type, concerne toujours la même forme de mise à

l'écart du reste de la population carcérale et de retrait temporaire de certains droits et privilèges, l'isolement préventif et l'isolement disciplinaire sont utilisés dans des circonstances distinctes en plus d'être dissemblablement règlementés. L'isolement préventif est généralement appliqué aux détenus « [...] pour des raisons allant de la sécurité de l'institution à la sécurité personnelle [...] » (Martel 2006, p.783) des détenus. Les individus consignés en isolement administratif sont généralement ceux que l'on ne peut, pour de multiples raisons (maladies mentales, comportements problématiques, sécurité, etc.), placer avec les autres détenus sur une unité de vie conventionnelle. La gestion de ce type d'isolement, qui doit préalablement être autorisé par le directeur, est faite par les chefs d'unité en collaboration avec les conseillers en milieu carcéral qui instaurent, chaque semaine, un plan spécifique d'intervention attribué au détenu étant donné qu'aucune limite de temps n'entoure ce type de mise à l'écart. Les détenus qui contreviennent à une ou à certaines règles de l'établissement peuvent également être placés en isolement préventif jusqu'à un maximum de 24 heures, en guise de mesure immédiate, avant d'être rencontrés par le comité de discipline de l'établissement. L'isolement de type disciplinaire, quant à lui, est l'un des types de sanctions pouvant être appliqué par le comité de discipline de l'établissement de détention à la suite d'un manquement aux règles de la part de l'individu incarcéré. Le confinement et la réclusion font donc partie de l'isolement disciplinaire.

Que l'on parle d'isolement préventif ou disciplinaire, l'isolement cellulaire a fait l'objet de nombreuses recherches dont les résultats ont été publiés. On peut tracer trois aspects principalement traités dans les études portant sur l'isolement et ceux-ci sont

souvent même abordés dans une même recherche : Les effets de l'isolement sur les individus, les chiffres entourant les pratiques et le portrait des isolés, ainsi que la question des droits humains et de l'éthique, sont les thèmes qui ont été explorés en lien avec la pratique de l'isolement.

Avant de présenter notre recension d'écrits, il nous semble impératif de mentionner que nous sommes évidemment consciente que divers impératifs (politiques, légaux ou autres) peuvent influencer les résultats d'une recherche et que celles que nous présenterons ne font pas exception. Toutefois, nous tenons à mentionner que notre objectif, ici, n'est pas de juger de la validité ou de la pertinence des résultats de ces recherches, mais bien de donner au lecteur un aperçu de la globalité des conclusions des écrits portant sur l'isolement.

1.5.1 Les effets de l'isolement cellulaire

Le thème des effets de l'isolement cellulaire est fort probablement celui ayant fait couler le plus d'encre. Les possibles conséquences physiques, psychologiques et/ou sensorielles de l'isolement ont été étudiées par plusieurs chercheurs. À ce sujet, les opinions sont plutôt divisées. D'un côté, ceux qui croient que l'isolement a des conséquences néfastes chez les personnes incarcérées, de l'autre, ceux qui croient que l'isolement n'a aucune répercussion sur les individus et/ou que si répercussions il y a, celles-ci sont positives.

Des auteurs tels que Grassian (1983) et Jackson (1983) ont soutenu suite à leurs

recherches que les détenus placés en isolement vivent des restrictions sensorielles accrues qui entraînent l'apparition de divers symptômes qui se distinguent de syndrômes psychiatriques. Ainsi, bien que les effets et les niveaux de ceux-ci varient en fonction de critères tels la personnalité de l'individu et le nombre de jours passé en isolement, certains effets sont enregistrés. Grassian (1983), dans une recherche menée auprès de quatorze prisonniers placés en isolement dans un pénitencier américain, dénote entre autres, une hypersensibilité aux stimuli externes associés à l'ouïe et à l'odorat, une baisse de la capacité de vision éloignée, des distorsions de la perception ou des hallucinations. Il indique également que certains détenus mis en isolement ont connu des perturbations affectives et les symptômes qui peuvent les accompagner. Ainsi, « [...] *prisoners described massive free-floating anxiety during their incarceration in solitary, accompanied in eight cases by recurrent episodes of tachycardia, diaphoresis, shortness of breath, panic tremulousness, and dread of impending death* » (Grassian 1983, p.1452).

Les troubles de la pensée, de la concentration ou de la mémoire sont également des effets qui surviendraient chez certains individus lors d'un placement en isolement cellulaire. Grassian (1983) dénotera également chez ses détenus des problèmes à contrôler leurs impulsions violentes. Au Canada, Jackson (1983) est sans doute celui qui a le plus écrit au sujet des effets de l'isolement. Il considère cette pratique comme étant « [...] *the most individually destructive, psychologically crippling and socially alienating experience that could conceivably exist within the border of the country* » (Jackson 1983, p.243) et pouvant même, dans certains cas, entraîner la dépression ou le suicide. Dans son ouvrage, *Prisoners of isolation : solitary confinement in Canada*, il trace un portrait de

l'utilisation de l'isolement dans les pénitenciers fédéraux, mais il effectue également une revue des possibles effets physiques et psychologiques de cette pratique sur les détenus. En plus d'indiquer des effets semblables à ceux dénoncés par Grassian (1983), il indique que l'isolement « [...] *reduces the prisoner to a state where he had no self-respect, no identity, no dignity* » (Jackson 1983, p.72).

D'autres chercheurs ont affirmé que l'isolement n'est pas une peine cruelle et inusitée s'opposant à la possibilité que l'isolement puisse créer de quelconques effets chez les individus. C'est le cas de Gendreau et Bonata (1984) qui ont menés une recherche pour le gouvernement Ontarien, de même que Zinger, Wichmann et Andrews (2001) qui ont critiqué la méthodologie des recherches ayant démontré, comme celle de Grassian (1983) ou de Jackson (1983), des effets en lien avec l'isolement. Pour eux, les données de ces études sont invalides pour diverses raisons méthodologiques allant de l'échantillonnage, aux mesures des effets, en passant par le contexte de l'expérience. Selon eux, « *si la prison est source de stress, il s'agit plutôt d'un problème personnel et non pas nécessairement d'un problème de structure environnementale* » (Gendreau & Bonata 1984, p.467). Poussant encore plus loin la critique, Zinger, Wichmann et Andrews (2001), dans une étude réalisée auprès de soixante détenus incarcérés dans trois pénitenciers canadiens, ont indiqué que même s'ils avaient pu déterminer que

« [...] segregated prisoners indicated significantly more internalized problems, interpersonal distress and psychiatric symptoms than non-segregated prisoners. Segregated prisoners also display significantly more depressive symptoms, problems in psychological adjustment, and transient anxiety than non-segregated prisoners. [...] It is important to reaffirm that these between group differences may not be attributed to placement in administrative segregation » (Zinger, Wichmann & Andrews 2001, p.74).

L'isolement ne serait ainsi pas la cause des effets relevés par Grassian (1983) et Jackson (1983), ce serait plutôt l'existence préalable de ces troubles chez les individus qui aurait mené ces derniers à être placés en isolement.

Enfin, se plaçant encore davantage en contradiction, des chercheurs tels que les américains Walters, Callaghan & Newman (1963), suggèrent que certains détenus peuvent retenir l'expérience de l'isolement comme en étant une relativement plaisante. D'autres, comme les canadiens Ecclestone, Gendreau & Knox (1974), diront que l'isolement aurait même des effets positifs chez les détenus. L'étude qu'ils ont réalisée leur aurait permis de conclure que : « *personal construct ranking increased in stability for confined inmates as compared with non-confined inmates. This effect was more pronounced for good than for bad constructs for inmates independently rated as simple concept type* » (Ecclestone, Gendreau & Knox 1974, p.178). De plus, l'isolement n'aurait rien d'une peine cruelle et inusitée puisque: « *adrenocortical function, measured by plasma cortisol levels, indicated that solitary confinement was not more stressful than normal institutional life* » (Ecclestone, Gendreau & Knox 1974, p.178).

Bien qu'en matière scientifique les opinions soient partagées concernant les possibles effets de l'isolement cellulaire sur les individus, les instances politiques et correctionnelles canadiennes reconnaissent que l'isolement peut avoir d'importants effets sur les détenus qui y sont confinés. Ainsi, dans le rapport de la Commission Arbour, on indique que l'isolement peut entraîner

« [...] *distorsions de la perception; hallucinations auditives et visuelles; retour en arrière; sensibilité accrue et réflexe de sursaut; difficulté de se*

concentrer; détresse émotionnelle due à une monotonie et un ennui extrême; anxiété; moral bas (sic) ou un état général de désespoir; crainte de perdre la tête [...] » (Arbour, p. 151).

Au Québec, c'est le Protecteur du citoyen qui, dans son rapport de 1999, a indiqué que

« [...] la réclusion pendant plusieurs jours est imposée de manière régulière à l'endroit de personnes incarcérées manifestant de façon répétitive des comportements fautifs. Or, il est reconnu que l'isolement prolongé d'une personne détenue – ce que l'on appelle communément “le trou” — peut produire des séquelles sérieuses sur les plans psychique et émotif, et ce, longtemps après l'isolement proprement dit » (Rapport du protecteur du citoyen 1999, p.32).

Ce même rapport déplorait également le manque de précisions concernant la réglementation, le processus décisionnel et les balises de l'utilisation de l'isolement dans les prisons du Québec. Ceci nous amène à discuter d'un second type de recherches au sujet de l'isolement ; celles qui en font la description.

1.5.2 L'isolement en chiffres et portrait des isolés

Contrairement aux chercheurs qui ont tenté de confirmer ou d'infirmer que l'isolement pouvait avoir des effets physiques et/ou psychologiques sur les individus, certains ont plutôt tenté d'en décrire le fonctionnement à l'aide de chiffres. C'est le cas, par exemple, de Barak-Glantz (1982) qui, à partir de données recueillies dans un pénitencier de Washington sur une décennie complète (1966-1975), a pu tirer certaines conclusions. D'abord, l'isolement aurait un effet de dissuasion très minime, ensuite d'après les données recueillies, *« the amount of time spent in segregation did not substantially increase with increased number of previous infractions »* (Barak-Glantz 1983, p.36). Dans une autre publication, toujours à partir des mêmes données, Barak-

Glantz (1982) indiquera qu'au cours des années, l'utilisation de l'isolement a varié en fonction du type d'isolement. Ainsi de 1966 à 1975 « [...] *there was an observable decline in the use of punitive segregation and isolation, a great increase in protective custody, a substantially greater use of suspended segregation and isolation and finally, a growth in the use of administrative removal of predatory inmates from the general prison population under administrative segregation status* » (Barak-Glantz 1982, p.491). Bien qu'intéressantes, les conclusions de ces études ne peuvent s'appliquer aux pratiques de l'isolement de manière générale puisque les données utilisées provenaient d'un même établissement, établissement possédant un contexte qui lui est propre (règlementation, niveau de sécurité, administrateurs, etc.). Notons qu'au Québec, ce ne sont pas tous les établissements de détention qui tiennent systématiquement des statistiques concernant les pratiques liées à l'isolement, qu'il soit de type disciplinaire ou administratif. Aussi, pour les établissements qui en font la compilation, les résultats ne sont normalement pas rendus publics et sont difficilement accessibles. L'ampleur de l'utilisation de ces mesures n'est donc pas connue.

Quelques rares recherches ont également tracé un portrait des isolés. C'est le cas entre autres, des canadiens Zinger, Wichmann & Andrews (2001) qui ont indiqué que les « isolés » étaient souvent aux prises avec des troubles de santé mentale (anxiété, dépression, etc.), troubles qui seraient d'ailleurs généralement la cause principale de leur placement en isolement (considérant l'influence de ces troubles sur leurs comportements). O'Keefe (2007), dans une recherche menée dans l'état du Colorado, a poussé plus loin cette hypothèse indiquant que les individus aux prises avec de tels

troubles se retrouvaient de manière disproportionnée en isolement.

Les troubles mentaux ne seraient toutefois pas la seule caractéristique distinguant les « isolés » du reste de la population carcérale. Toujours selon O’Keefe (2007),

« Segregated offenders were discernibly different from their nonsegregated peers, especially on criminal history indicators and institutional behaviors. In particular, offenders involved with security threat groups or engaged in gang-related activities were targeted for AS placements—at a rate 4.5 times of those who had no known involvement. Other factors known to correlate to higher risk and recidivism were related to AS classification, specifically younger males with less formal education » (O’Keefe 2007, p.161-162).

1.5.3 Droits humains et perspective éthique

Dans les recherches consultées, les thèmes des droits humains et de l’éthique en lien avec l’isolement sont évidemment abordés uniquement par les auteurs qui croient que l’isolement cellulaire a des effets néfastes sur les individus qui y sont soumis. Tel que mentionné précédemment, des auteurs tels Jackson (1983) et Grassian (1983) ont dénoncé les pratiques d’isolement soulevant qu’elles allaient à l’encontre des droits humains considérant qu’elles retiraient aux individus une part de leur identité et de leur dignité sans compter qu’elles leur apportaient divers troubles tant physiques que psychiques. Ainsi, Sharon Shalev (2011), une chercheuse américaine, en comparant les effets liés à l’isolement et les diverses garanties juridiques, en est venue à la conclusion suivante : *« [...] if the prohibition against cruel, inhuman or degrading treatment were to be taken at face value, supermax confinement would meet the definition of what constitutes such treatment, and urges the courts to re-examine their position regarding*

supermax confinement » (Shalev 2011, p.151). L'auteure mentionnera également qu'à la vue de la perpétration de telles pratiques, les professionnels de la santé, particulièrement ceux qui œuvrent dans les centres de détention devraient, afin de respecter leur éthique professionnelle, faire la promotion du fait que ces pratiques vont à l'encontre des droits humains.

1.6 Problématisation

Bien que, comme nous venons de l'exposer, plusieurs recherches ont été menées au sujet de l'isolement, c'est sous un tout autre angle que ceux déjà exploités que nous avons voulu aborder le sujet. Sachant que l'isolement est l'un des produits du processus disciplinaire, nous nous sommes intéressés à ce processus pour constater que celui-ci laisse souvent place à la subjectivité des acteurs qui en assurent le fonctionnement. Afin de comprendre comment se produit l'isolement, nous avons donc décidé de valider auprès de ceux qui ont le pouvoir de mettre en marche le processus disciplinaire, les raisons qu'ils utilisent pour expliquer leurs décisions. Quelles situations sont problématiques en milieu carcéral ? Comment peut-on intervenir face à celles-ci ? Quelles logiques utilisent les agents correctionnels pour expliquer leurs choix lorsqu'ils font ou non, appel au comité disciplinaire ? Autant de questions qui ont mené à la construction d'un cadre théorique utilisant des concepts autres que ceux présentés précédemment. C'est ce cadre et les notions qui le composent qui seront l'objet du chapitre suivant.

CHAPITRE II

PERSPECTIVES THÉORIQUES ET CADRE CONCEPTUEL

2.1 L'interactionnisme symbolique

Avant même de présenter les concepts que nous avons retenus pour notre recherche, il nous semble important d'indiquer que nous situons nos questionnements dans une approche constructiviste considérant que l'isolement est le produit d'un processus mis en marche par et pour les acteurs du milieu carcéral. Plus spécifiquement, c'est à partir de l'interactionnisme symbolique que nous avons construit notre cadre théorique, nous donnant les outils conceptuels pour regarder et analyser les données recueillies lors de notre recherche. L'interactionnisme symbolique est fondé sur trois prémisses qui ont été relatées par Blumer (1986).

« The first premise is that human beings act toward things on the basis of the meaning that the things have for them. [...] The second premise is that the meaning of such things is derived from, or arises out of, the social interaction that one has with one's fellows. The third premise is that these meanings are handled in, and modified through, an interpretative process used by the person in dealing with the things he encounters. » (Blumer 1986, p.2)

Suivant ces prémisses, le processus décisionnel des agents correctionnels est influencé et construit en fonction du sens qu'ils donnent à ce qui les entourent et que ces conceptions du monde sont construites lors des interactions qu'ils ont avec les autres, il est indispensable pour comprendre et analyser les logiques des agents correctionnels en matière de discipline, de tracer un portrait global des types de relations qu'ils peuvent entretenir avec les détenus et les perceptions qu'ils peuvent avoir à l'égard de ces

derniers. Toutefois, avant de présenter ces concepts, nous présenterons la notion de renvoi, action à la base de la construction de l'isolement, action qui sans nul doute, est orientée à partir des perceptions que se sont construites les agents correctionnels, des situations-problématiques, de la gestion de celles-ci et du maintien de l'ordre en milieu carcéral.

2.2 La notion de renvoi

Tel que mentionné dans le chapitre précédent, ce ne sont pas toutes les situations-problématiques qui sont renvoyées au processus disciplinaire des prisons qui, à l'instar de l'appareil pénal fonctionne à la manière d'un entonnoir, ne prenant en charge complètement qu'une partie des cas qui pourraient être ou qui sont de son ressort. Robert et Faugeron (1977), ont démontré qu'entre « [...] *la commission d'un acte criminalisable et sa reconnaissance par le système pénal joue un mécanisme complexe, la reportabilité, fondée par la combinaison de la visibilité de l'acte (variant selon la sorte et le contexte de l'événement, compte tenu de la présence de témoins, et selon la position sociale de l'actant) et du renvoi (la décision de faire appel à une agence de contrôle dans le but de régler une situation jugée problématique)* » (Cousineau et Cucumel 1991, p.63). La notion de « visibilité » de l'acte se passe aisément d'explication. En ce qui concerne la notion de « renvoi », nous avons retenu, pour les fins de la présente recherche, les propos de la française Renée Zauberman (1982) selon qui, le choix de renvoyer ou non une situation problématique est lié à une multitude de déterminants. De ces déterminants regroupés en catégories, nous avons retenu les suivants : le contexte, les représentations, le niveau structurel et le pouvoir de renvoi, les stratégies du renvoi et les idéologies

professionnelles. Notons que Zauberman (1982) présente une sixième catégorie de déterminants au renvoi, celle des trajectoires (cheminement parcouru par un renvoyé), mais que nous n'avons pas retenu celle-ci puisque notre recherche ne nous permettait pas d'obtenir les données nécessaires à son analyse. Ajoutons que Claude Faugeron (1980) s'est elle aussi beaucoup intéressée à la notion de renvoi et aux déterminants qui sont associés. Bien que la majorité des propos tenus par Zauberman (1982) aient été soulevés par Faugeron (1980), nous avons volontairement choisi de présenter davantage la pensée de Zauberman (1982) puisque qu'elle utilise une classification claire et précise des déterminants qui facilite grandement la compréhension. Ceci dit, nous nous permettrons tout de même quelques ajouts provenant de Faugeron (1980).

2.3 Les déterminants du renvoi selon Zauberman (1982)

2.3.1 Le contexte

Selon Zauberman (1982), le niveau contextuel agit à titre de déterminant dans l'acte de renvoi et ce, de deux manières différentes. D'abord, « *celui de la présence ou de l'absence sur le terrain de différents équipements de prise en charge, qui par leur variété, leur agressivité dans les pratiques de 'marketing' par lesquels ils vantent les avantages de leur action, appellent plus ou moins les renvois.* » (Zauberman 1982, p.32). En fait, selon ces explications, l'existence même de l'appareil punitif produit une certaine demande. Devant l'inexistence de ces entités, les renvoyants potentiels, soit ceux qui pourraient effectuer un renvoi, ici les agents correctionnels, gèreraient probablement autrement les situations-problème et ce, sans non plus opérer de renvoi vers des agences de répression extérieures (policiers/tribunaux). « *En sens inverse, les chances de renvoi*

seront réduites par l'existence, dans certaines organisations, de mécanismes administratifs ou disciplinaires permettant de régler de façon privée certaines infractions commises en leur sein » (Zauberman 1982, p.32). Enfin, l'auteure soulignera également que la nature des liens existants entre le renvoyant et le renvoyé, est aussi un déterminant du renvoi relevant du niveau contextuel.

2.3.2 Les représentations

« Autre type de déterminant dans la pratique du renvoi, les représentations que se font les renvoyants potentiels : de la déviance, du déviant, de leur capacité à le traiter à l'intérieur de leurs relations sociales habituelles ou à l'intérieur de leur organisation, de la capacité de le traiter de tel ou tel système de contrôle spécialisé » (Zauberman 1982, p.32). Faugeron (1980) dira quant à elle, que le renvoyé et les stéréotypes qui y sont associés peuvent même *« [...] provoquer le trouble et fromenter la réponse »* (Faugeron 1980, p.17). Ainsi, les représentations n'auraient pas d'effets que sur les logiques de renvoi, mais également sur la reconnaissance même d'une situation problématique et sur la manière dont on décidera de le gérer. Enfin, toujours selon Zauberman (1982), c'est aussi de ce groupe de déterminants que sont les représentations que fait partie l'évaluation de l'acte de la part du renvoyant, évaluation généralement effectuée à l'aide du critère de « gravité », lui aussi sujet à interprétation, mais également basé sur les images stéréotypées du crime et des criminels qui constituent une partie de la toile de fond du processus de renvoi.

2.3.3 Niveau structurel et pouvoir de renvoi

Toujours selon Zauberman (1982), tous les agents n'ont pas le même pouvoir de renvoi et ce, suivant entre autres leur position dans la structure sociale. Notons toutefois que deux individus occupants une position similaire peuvent tout de même avoir plus ou moins de chance de réussite lors d'un renvoi en fonction de divers critères tels leurs motivations ou la fréquence à laquelle ils font appel au processus. Ainsi, « *il est des lieux, des positions, d'où l'on renvoie mieux que d'autres* » (Zauberman 1982, p.35). L'existence de relations informelles entre le renvoyant et les bénéficiaires (ceux qui accueillent le renvoi) est également un facteur qui pourrait faire fluctuer dans un sens ou dans l'autre, les chances de succès d'un renvoi. Ainsi, dans le cas qui nous préoccupe, des liens amicaux entretenus entre l'agent correctionnel plaignant et les membres du comité pourraient faciliter le traitement de son renvoi.

Si le renvoyant a le pouvoir de « renvoyer » une affaire, Zauberman (1982) dira qu'il possède également celui de « non-renvoi » qui appelle plutôt au règlement de l'affaire de manière informelle. « *Les plus puissants des renvoyants sont ceux qui ont le choix de traiter l'affaire de manière privée et pour lesquels le renvoi opéré s'inscrit le mieux dans des stratégies propres. Ce pouvoir tient d'ailleurs autant de l'efficacité réelle de leurs renvois qu'à leur efficacité symbolique : leurs simples menaces de renvoi sont plus redoutables parce que plus crédibles* » (Zauberman 1982, p.35). En d'autres termes, nous pourrions dire que le renvoyant qui a su développer des méthodes autres que le renvoi pour gérer diverses situations n'est que plus crédible lorsqu'il en effectue un dans un cas précis.

Prairat (1994), s'inspirant de Foucault (1975) pour proposer une typologie des pratiques punitives en prenant comme critère le mode d'investissement politique des corps, a développé le concept des motifs d'exemption à la punition. Bien que la typologie de l'auteur ne se rattache pas à la punition en contexte carcéral, mais plutôt à la punition dans l'espace social qu'est l'école, ses propos sont facilement transposables au contexte de la discipline en prison. En fait, rejoignant Zauberman (1982) concernant le pouvoir de non-renvoi, Prairat (1994) indique que l'autorité en place peut décider, dans certaines circonstances de ne pas utiliser la punition à la suite d'un manquement. « *En règle générale, deux modalités ont fonctionné pour surseoir à l'application d'une sanction : les privilèges ou points de diligence et l'aveu de la faute* » (Prairat 1994, p.107). Les privilèges ou points de diligence font référence au fait que la bonne conduite passée d'un individu peut lui épargner une sanction lors d'une faute commise. Évidemment, toutes les fautes ne peuvent être exemptes de sanction grâce à une bonne conduite, la gravité de la faute devant être prise en considération. « *La possibilité de s'affranchir d'une punition repose donc sur la mise en place d'une véritable comptabilité individuelle des mérites et des peines* » (Prairat 1994, p.109).

La seconde manière d'échapper à la punition est d'avouer son acte immédiatement après la faute commise. L'aveu indique, selon Prairat (1994), « [...] *que le mal est moins grave qu'on le pressentait, mieux, il nous assure qu'il est déjà à moitié vaincu* » (Prairat 1994, p.110). En fait, l'aveu démontre que l'individu sait qu'il a mal agi et que donc, par conséquent, il connaît le règlement. Cela signifie également que l'individu fautif a intériorisé la notion de franchise qui suppose que l'on dise tout, même

si cela peut se révéler être en notre défaveur. Bien entendu, tout comme pour la bonne conduite, l'aveu ne peut tout pardonner. La gravité de l'acte et la promptitude de l'aveu sont des facteurs à considérer. Enfin, l'auteur rappelle l'importance de souligner la franchise de l'individu qui passe aux aveux et de ne jamais reparler de la faute si l'on décide de la lui pardonner. Il ne faut toutefois pas confondre l'aveu, tel que décrit par Prairat (1994) et un aveu que l'on pourrait qualifier de forcé, soit obtenu par la contrainte « [...] de confirmer ou d'infirmer la version proposée [...] » (Acosta 1987, p.9) par la partie en autorité.

Si le pouvoir de renvoi n'est pas identique pour tous les renvoyants, l'application du renvoi n'est pas effectuée de manière égale pour tous les renvoyés. Zauberman (1982) dira que certains groupes sociaux ou membres de groupes sont donc plus souvent objet de renvoi et ce, en fonction de divers critères tels leur statut social, leurs ethnies, etc. Enfin, toujours selon Zauberman (1982), si certains renvoyés sont plus souvent l'objet de renvoi en fonction de divers critères, d'autres pourraient plus aisément y résister. Ainsi, les individus qui seraient, par exemple, en mesure de fournir au renvoyant potentiel une monnaie de négociation suffisante seraient davantage susceptibles de ne pas faire l'objet d'un renvoi. Ainsi, Faugeron (1980) dira que les caractéristiques propres à la condition sociale du renvoyé influent sur « [...] la possibilité qu'il a de réagir au processus de renvoi, de plus ou moins l'infléchir, l'orienter, le détourner ou, à l'inverse s'y conformer et donner raison aux renvoyants » (Faugeron 1980, p.15). Les renvoyés potentiels ont donc un rôle à jouer lors du renvoi et celui-ci n'est pas sans impacts sur les actions et décisions du renvoyant.

Non seulement certains individus seraient en mesure de résister au renvoi, mais une autre analyse faite par Prairat (1994) démontre que certains seraient résistants aux sanctions. Il ne serait pas judicieux pour l'individu en position d'autorité de trop user des mêmes techniques et il serait donc préférable de modifier les modes d'intervention pour empêcher que les fautifs ne s'y habituent. Les punis développeraient des résistances tant aux formes d'intervention qu'aux modes de punition. Ainsi, Prairat (1994) indiquera que « *le cachot n'est pas toujours la peine affligeante que l'on a décrite à partir de témoignages d'anciens élèves. Leur exil prend parfois la coloration d'un séjour distrayant* » (Prairat 1994, p.117). Certains punis utiliseraient leur moment de solitude pour se reposer, pour fuir une situation, alors que d'autres tenteraient par tous les moyens de rendre leur séjour en exil le plus profitable possible (écrire des lettres, lire, etc.). Ils développeraient donc des multitudes de subterfuges pour atténuer les contraintes et les effets recherchés des sanctions. En fait, selon Prairat (1994), le puni peut toujours attribuer un autre sens à la punition qui lui est donnée pour ainsi s'en évader. « *En fin de compte, on ne punit vraiment qu'un coupable qui se sent coupable* » (Prairat 1994, p.120). Une punition ou toute autre intervention ne pourrait avoir un effet réel que si elle est effectuée avec justice. « *[...] punir avec justice requiert le respect de deux grandes conditions : être sûr que la faute est réelle et qu'elle mérite une sanction; énoncer le motif coupable avant de châtier* » (Prairat 1994, p.127). De ce fait, si la punition semble ou est injuste, elle n'aura aucun effet bénéfique, au contraire elle pourrait faire perdre de la crédibilité et de l'autorité à celui qui détient le pouvoir légitime.

2.3.4 Stratégies du renvoi

Zauberan (1983) expliquera que « [...] le renvoi est un champ dans lequel, et même simplement à propos duquel, se déploient toutes sortes de stratégies d'action qui sont extérieures à la logique propre du contrôle social » (Zauberan 1983, p.36). L'exemple de l'individu qui, victime d'un vol, n'effectue un renvoi que parce que cela est nécessaire afin que ses assurances effectuent un remboursement est un excellent exemple du fait qu'un renvoi peut être effectué parce que poussé par d'autres logiques que celle du contrôle social et de la répression. Le renvoi pourrait donc être perçu comme l'une des pièces d'un jeu où tous les acteurs qu'ils soient renvoyants, renvoyés ou bénéficiaires (ceux qui accueillent ou non le renvoi) ont certains pouvoirs dont ils peuvent user en fonctions de diverses stratégies. « Dans ces conditions, l'art de pratiquer un renvoi efficace est celui d'anticiper avec exactitude ce que feront les bénéficiaires de votre renvoi, d'adapter son action, en d'autres termes, à ce qui est conçu ou imaginé des stratégies des autres acteurs » (Zauberan 1983, p.38). Par exemple, si un renvoyant anticipe que son renvoi sera refusé par les bénéficiaires, il pourrait décider qu'il est inutile de s'encombrer des procédures nécessaires à sa mise en forme et simplement ne pas l'effectuer et/ou gérer la situation d'une autre manière. Ainsi, les renvoyants, tout comme les bénéficiaires, possèdent une certaine marge de manœuvre dans le processus de renvoi, latitude déterminante dans la poursuite ou l'arrêt du cheminement d'un cas à travers les diverses étapes du processus.

2.3.5 Idéologies professionnelles

Zauberan (1983) dira que « les clivages idéologiques qui traversent l'ensemble

de la société traversent également les groupes spécialisés dans la gestion de la déviance, et cela de plusieurs façons » (p.39). Non seulement les membres des différentes agences de contrôle social tiennent un discours de différenciation les unes par rapport aux autres, mais à l'intérieur même de chacune d'elle, les acteurs entretiennent des conceptions différentes de leur rôle, ce qui influence grandement la manière dont ils effectuent leurs tâches et la place que prendront celles-ci dans leur quotidien en tant que professionnels. Ces idéologies professionnelles jouent donc un rôle important dans l'utilisation du processus de renvoi puisque dépendant de la perception qu'un acteur se fait de son propre rôle et des tâches qu'il a à accomplir, il l'utilisera plus ou moins fréquemment et ce, souvent en fonctions de stratégies différentes.

2.4 Les acteurs du renvoi en milieu carcéral

Le processus de renvoi suppose qu'il y ait relation entre au moins deux parties, celle du renvoyant et celle du renvoyé ou si l'on préfère, celle en autorité et celle ayant contrevenu à un règlement. Bien que nous sommes consciente qu'une troisième partie, celle des bénéficiaires du renvoi constitue également un groupes distinct, nous n'aborderons ici que les deux premières. En détention, ces deux groupes sont ceux des agents correctionnels, renvoyants potentiels, et ceux des personnes incarcérées, renvoyés potentiels. Les relations entre les membres de ces deux groupes sont diversifiées et complexes. Afin de bien en saisir toute les particularités et pour favoriser la compréhension des déterminants pouvant agir sur le renvoi dans un tel contexte, il nous semble primordial d'aborder les caractéristiques de chacun des deux groupes et des relations qu'ils entretiennent.

2.4.1 Le groupe des agents correctionnels, les renvoyants potentiels

« Plusieurs études [...] se sont penchées sur la question du groupe de gardiens, sur leurs tâches, mais aussi sur la possible sous-culture institutionnelle qui lierait les membres de ce groupe socioprofessionnel » (Vacheret & Lemire 2007, p.60). Bien qu'ils aient tous des personnalités différentes, les agents correctionnels ont entre eux plusieurs points communs, des similitudes qui donnent naissance à un fort esprit de cohésion tenu par différents facteurs. La base de cet esprit de cohésion est évidemment créée de par la mission et les tâches que les gardiens ont à réaliser. Ainsi, ils doivent tous partager l'espace carcéral avec les détenus et sont tous chargés de surveiller contre leur gré des individus privés de liberté. Ils ont tous également à réaliser les mêmes tâches sécuritaires qui portent souvent atteinte à l'intégrité physique et à l'intimité des personnes incarcérées. Afin justement de pouvoir réaliser leurs tâches quotidiennes les agents développeraient un langage qui leur est propre. Ce langage vernaculaire,

« indispensable pour permettre aux gardiens d'effectuer les tâches les plus dégradantes et portant le plus atteinte à la liberté et à l'intimité des personnes qui en font l'objet, ce langage négatif commun – bandits, bagnards, pingouins- constitue un outil de travail qui aide le surveillant à bien définir la nature de sa tâche et la qualité de sa relation avec le détenu, et donne finalement un sens à ce qu'il fait » (Vacheret & Lemire 2007, p.62).

La place qu'occupent les agents au sein même de l'organisation qu'est la prison constituerait un second facteur venant créer et renforcer l'esprit de cohésion entre surveillants. Leur rôle, leur place au sein de la hiérarchie organisationnelle et même leurs uniformes distinguent les agents correctionnels, tant des détenus que des autres professionnels de la détention. Ils forment un groupe bien distinct. Ils ont à réaliser des

tâches routinières et spécifiques souvent liées à la surveillance et au contrôle des incarcérés en plus d'être ceux qui participent directement à leur quotidien.

« Dans l'exercice de celles-ci, ce sont de simples exécutants, qui à la limite se retrouvent dans une situation de dépendance puisqu'ils ne disposent d'aucun pouvoir décisionnel. En effet, leurs supérieurs décident non seulement de leurs affectations et des informations devant leur être transmises, mais encore peuvent en tout temps modifier une décision prise par un gardien » (Vacheret & Lemire 2007, p.61).

Non seulement ils sont les plus bas de la hiérarchie administrative carcérale, mais ils sont en minorité face aux incarcérés qu'ils doivent surveiller. Ces éléments viendraient favoriser la formation d'un fort esprit de cohésion chez les agents correctionnels qui développeraient, comme l'a décrit Kauffman (1988) dans une étude réalisée au Massachusett dans un établissement à sécurité maximum, un code commun de valeurs qui les rassemblerait, qui démontrerait à tous leur homogénéité et leur solidarité entre eux. Selon l'étude de Kauffman (1988), neuf normes constitueraient le code de valeurs des gardiens de prison. Les canadiens Vacheret & Lemire (2007) ont repris ces neuf règles et les ont divisées en quatre groupes distincts, *« [...] à savoir : se protéger mutuellement, ne pas frayer avec les détenus, faire front commun, et faire preuve de solidarité devant tout groupe extérieur »* (Vacheret & Lemire 2007, p.62).

2.4.2 Les logiques professionnelles chez les agents correctionnels

Même si les agents forment un groupe homogène, qu'ils ont un fort esprit de cohésion, un langage et un code de valeurs communs, ils sont également tous différents les uns des autres. De par leurs rôles contradictoires, les agents ont diverses logiques d'intervention. Un agent doit être, *« [...] à la fois celui qui écoute, qui comprend, qui*

aide et soutient, et celui qui contrôle, surveille et sanctionne » (Vacheret & Lemire 2007, p.65). Cette dichotomie entre l'aide et le contrôle donne naissance à diverses manières, pour les agents, d'effectuer leur travail. De nombreux auteurs dont Rostaing (1997) et Vacheret (2002), ont révélés cette dichotomie et ont mis en place des typologies ou des descriptions des attitudes possibles chez les agents correctionnels.

Dans l'étude qu'elle a menée sur les pénitenciers canadiens, Vacheret (2002) a fait ressortir l'existence d'une grande fracture entre les agents, fracture caractérisée par leur logique d'intervention. Ainsi, selon l'auteure, on peut relever trois (3) grandes perspectives de travail chez les agents : ceux qui favorisent la partie de leur mission axée sur la surveillance et le contrôle, ceux qui favorisent l'aide et la réinsertion et les agents correctionnels de sexe féminin qui constitueraient un groupe à part des deux précédents.

Selon Vacheret (2002), les agents correctionnels qui favorisent le contrôle et la surveillance croient que

« le bon ordre dans le secteur dont ils sont responsables passe par l'affirmation de leur force, qu'elle soit physique, ils disent être des vrais hommes, des durs, qui ont une colonne, ou qu'elle soit liée à leur tempérament – ils disent avoir une force de caractère importante et considèrent qu'ils ne s'en laissent pas conter. Pour eux, les détenus sont avant tout des bagnards, des manipulateurs. » (Vacheret 2002, p.95).

La perception que ces agents ont des détenus fait en sorte qu'ils ne leur permettent pas de déroger des règles. En effet, les agents qui priorisent la mission de contrôle et de surveillance sont décrits comme ne faisant jamais preuve de souplesse ou de tolérance et comme appliquant les règles de manière ferme en laissant de côté l'aide et la réinsertion.

« Aux dires de leurs collègues, non seulement ils n'accomplissent pas une partie de leur travail de réinsertion et d'aide, mais la surveillance à outrance à laquelle ils se livrent – leur application pointilleuse du règlement, leur présence constante dans les unités de vie –, représente une source de tensions, donc de conflits potentiels avec les détenus » (Vacheret & Lemire 2007, p.67).

De leur côté, les agents qui privilégient l'aide et la réinsertion à la mission sécuritaire, seraient

« plus tolérants à l'égard de certains comportements, plus souples dans l'application du règlement, plus ouverts quant aux demandes des détenus, leur attitude conduit leurs partenaires à les considérer comme faibles, incompetents, incapables d'intervenir par la force et, en raison de leur tolérance, dangereux pour la sécurité de l'établissement » (Vacheret & Lemire 2007, p.67).

Enfin, les agents correctionnels de sexe féminin auraient une manière de faire bien différente de celle de leurs collègues masculins et ce, peu importe la partie de leur mission qu'elles privilégient. En fait, les femmes mesureraient la qualité et l'importance de leur travail par rapport aux relations qu'elles ont avec les détenus et baseraient donc celles-ci sur l'entente et la négociation (Vacheret & Lemire 2007). En fait, *« leur approche se fonde sur des discussions avec les personnes incarcérées, des avertissements calmes lorsqu'un problème survient ou encore une attitude ferme, mais sans manifestation extérieure d'autorité »* (Vacheret & Lemire 2007, p.63).

Toujours en se basant sur cette dichotomie entre les rôles de surveillance et d'aide qui leur sont attribués, Rostaing (1997), dans une étude réalisée dans des prisons françaises pour femmes, a défini deux logiques professionnelles chez les agents correctionnels en les catégorisant selon la perception de leur rôle, de leur place dans la

hiérarchie correctionnelle, de même qu'en fonction de leurs relations avec les détenus. Évidemment, la construction d'une telle typologie ne coupe pas le monde des agents correctionnels en deux groupes distincts, mais elle permet de tracer deux logiques d'attitudes théoriques. Ces deux logiques peuvent se chevaucher et se remplacer au fil du temps puisqu'elles varieraient selon divers facteurs. Évidemment, les attitudes réelles des agents correctionnels se veulent souvent un mélange de ces deux logiques.

Ainsi, pour l'auteure, les surveillants peuvent avoir une logique qualifiée de *statuaire* ou une logique qualifiée de *missionnaire* relativement à leur travail. Pour les agents ayant un rapport de type *statuaire* avec leur travail, « *le caractère sécuritaire du métier leur paraît central tandis que la fonction de réinsertion semble secondaire, quand ce n'est pas inutile* » (Rostaing 1997, p.172). Les agents ayant cette logique sont, de ce fait, rigides en ce qui concerne la discipline et font respecter de manière assidue les règlements. Pour eux, « *la discipline représente le moyen d'apprentissage de la contrainte nécessaire pour vivre en société* » (Rostaing 1997, p.173). Les agents usant de cette logique *statuaire* accordent une importance capitale à l'obéissance des détenus et considèrent leur pouvoir de sanction comme l'outil principal leur permettant de maintenir l'ordre. Ces agents ont des rapports plutôt distants avec les personnes incarcérées « *[...] perçues comme appartenant à un autre monde, celui de la délinquance* » (Rostaing 1997, p.173).

Rostaing (1997) indique que contrairement aux agents de logique *statuaire*, les agents de logique *missionnaire*, bien que conscients de cet aspect de leur travail, ont

tendance à effacer leur mission sécuritaire au profit de leur manière de faire vers le travail social, l'aide et le service aux personnes incarcérées. Ces agents, qui perçoivent les détenus comme des gens ordinaires, n'hésitent pas à bâtir avec eux des rapports empreints de compréhension, d'écoute, de souplesse et de négociation. L'utilisation de telles capacités constitue, selon eux, un savoir-faire permettant de désamorcer les situations tendues, voire même de prévenir celles qui pourraient être problématiques. Ces agents préfèrent régler eux-mêmes les situations problématiques plutôt que de rédiger des rapports qui supposent « [...] *la médiation hiérarchique, un droit de regard dans leurs affaires* » (Rostaing 1997, p.176). Les agents adoptant cette logique perçoivent les détenus comme des individus ordinaires et ne soulignent pas le caractère dangereux de leur métier. Pour eux, seuls les agents trop durs ont à faire face à des relations difficiles avec les détenus.

2.4.3 Les détenus et le rapport à l'incarcération

Si les agents correctionnels peuvent avoir des logiques différentes quant à leur métier, les détenus, eux, peuvent avoir des rapports distincts face à leur incarcération. Ces rapports, totalement opposés sont, selon Rostaing (1997), celui du *refus* et celui de la *participation*. « *Le refus à l'égard de la prison prend sa source dans le refus de reconnaître l'acte reproché* » (Rostaing 1997, p.155) ou de le reconnaître en le justifiant. Les détenus ayant une logique de refus n'assument pas la sanction qui leur est imposée, la trouvant injustifiée et inacceptable. Ces individus ne se mêlent pas à la vie en détention et leur participation aux diverses activités (programmes, école, travail, etc.) est donc minime, voire nulle. Ces détenus qui font preuve d'opposition relativement au système

carcéral, aux ordres et aux règlements sont généralement déchirés entre le retrait et la rébellion. « *Le retrait consiste en un rapport discursif négatif sur le règlement, la discipline et le personnel. Il ne se traduit pas dans les faits par un refus d'obéir. Alors que la rébellion se traduit par une non-reconnaissance de la légalité du règlement et des refus d'obéissance au personnel* » (Rostaing 1997, p.155). Entretenir ce type de comportement signifie donc des émissions de rapports de manquement fréquentes et des sanctions disciplinaires régulières.

En ce qui concerne les détenus qui adoptent une logique de *participation*, Rostaing (1997) indique qu'ils acceptent leur sentence et qu'ils reconnaissent en partie ou en totalité leurs délits. Ces individus participent généralement au plus d'activités que possible afin de rendre constructif et productif le temps passé derrière les barreaux. Ils respectent les règles et ce, même s'ils ne sont pas toujours convaincus de leur pertinence ou de leur légitimité. Ils ne commettent que rarement des manquements et, lorsqu'ils le feront, cela sera souvent directement en lien avec l'arrivée d'événements perturbateurs dans leur vie. Rostaing (1997) indique que pour les individus ayant cette logique de participation, la seule possibilité de recevoir une sanction disciplinaire est suffisante à les dissuader. En fait, ces individus sont conscients qu'une participation active aux diverses activités et la conservation d'un bon comportement qui peuvent leur apporter plusieurs privilèges tels des permissions de sortie, une accumulation de jours de bon temps, une libération conditionnelle, etc. Ils savent également que tout manquement peut amoindrir les chances de se voir leur être octroyé de tels privilèges.

2.4.4 Relations entre agents correctionnels et incarcérés

Les relations entre gardiens et détenus sont directement au cœur de la mise en place de la discipline et viennent également se rattacher à la problématique de la subjectivité des lois qui encadrent le maintien de l'ordre. La discipline et son maintien ne sont pas de minces tâches pour les administrateurs.

« S'ils mettent en place un régime trop sévère, les prisonniers se rebelleront contre cette autorité, et dans les cas extrêmes cela peut engendrer des émeutes. D'un autre côté, si le régime penche trop en faveur des droits et libertés des détenus, les plus faibles d'entre eux tomberont sous le joug des plus forts et un sentiment de frustration se développera parmi le personnel » (Faugeron, Chauvenet & Combessie 1996, p.299).

Cette mince ligne entre l'équilibre et le désordre démontre bien l'importance de la relation gardiens-détenus dans la dynamique de maintien de l'ordre. D'abord, cette relation entre surveillants et surveillés peut être la source d'un conflit menant à l'indiscipline, conflit qui est généralement entretenu des deux côtés. Même si les deux parties sont, sur plusieurs points, complètement en opposition, leur relation ne mène pas toujours au conflit. En fait, *« l'expression la plus courante et la plus évidente de l'existence d'un rapport d'opposition [...] passe par une ignorance mutuelle »* (Vacheret & Lemire 2007, p.109). De plus, même si la relation conflictuelle entre agents correctionnels et détenus est celle dont on entend le plus souvent parler, elle n'est pas la seule qui existe en détention. Outre l'opposition entre gardiens et détenus, une relation d'interdépendance entre les deux groupes est créée en détention. En fait, si les détenus dépendent des agents pour à peu près tout (déplacements, classement, privilèges, etc.), les agents dépendent eux aussi des détenus, mais pour de toutes autres raisons. En fait, les agents ont besoin des détenus et de leur collaboration pour être en mesure d'effectuer leur travail dans de bonnes conditions.

Pour Benguigui, Chauvenet & Orlic (1994), Benguigui (1997), Rostaing (1997), Chauvenet (1998), Vacheret (2002), Chantraine (2004) et Vacheret & Lemire (2007), l'ordre et les relations gardiens-détenus sont aussi empreints de négociations constantes. Comme nous l'avons mentionné précédemment, les personnes incarcérées dépendent des agents correctionnels pour répondre à tous leurs besoins. Nous avons aussi établi que même si les agents détiennent le pouvoir officiel, les détenus ont également un certain pouvoir sur ceux qui veulent exécuter leurs tâches dans les meilleures conditions possibles. Il faut, de plus, considérer que le surveillant est souvent seul responsable de son secteur et qu'il est de sa responsabilité que le calme règne, ou du moins, qu'il n'y ait pas apparence de désordre. Considérant cela et sachant que « *chacun dispose de sa monnaie d'échange; et comme tous s'entendent sur l'idée qu'un service rendu suppose quelque chose en retour, chacun est relativement confiant : son vis-à-vis respectera le principe de l'échange* » (Vacheret & Lemire 2007, p.112), l'agent sera prêt à laisser passer certaines choses pour qu'en échange la personne incarcérée ait un comportement adéquat. Ce système de négociations fait partie intégrante du quotidien en détention et si, au départ, il crée des relations purement utilitaires, il conduit souvent rapidement à transformer l'indifférence par l'échange de bons procédés qui peut entraîner la construction de respect mutuel. Cette forme de respect mutuel est souvent caractérisée par le don et le contre-don, échanges

« [...] non prévus par les obligations légales, ni même par l'intérêt immédiat, car dans ces cas 'c'est bien autre chose que de l'utile qui circule' [...]. Le don et le contre-don débutent dès que surveillants et détenus se mettent à parler de tout et de rien [...] il s'agit bien ici d'échange vrai » (Benguigui 1997, p.7).

La relation prenant naissance dans le don et le contre-don est toutefois souvent perçue de

manière négative tant de la part des autres agents que de la part des détenus, puisque frayer avec l'ennemi est en soi, une trahison.

Conflictuelles et négociées ne sont pas les seuls types de relations pouvant naître entre agents correctionnels et détenus. Les précédentes descriptions des logiques pouvant être retrouvées chez les surveillants et les personnes incarcérées quant à leur situation a pour but de faciliter la compréhension d'une typologie des relations possibles entre gardiens et gardés. Cette typologie, utilisée par plusieurs auteurs (Rostaing 1997, Chatraine 2004, Vacheret & Lemire 2007), indique que « [...] *les relations normées, les relations personnalisées, les relations négociées et les relations conflictuelles* [...] » (Chantraine 2004, p.203) représentent les quatre types de relations possibles en détention. Chacune de ces relations serait le produit des contacts entre les agents de logique *statuaire* ou *missionnaire* avec les détenus de logique de *refus* ou de *participation*. Évidemment, cette typologie ne prétend pas catégoriser une fois pour toutes la relation. Deux individus peuvent, à des moments distincts, établir entre eux des relations différentes.

La relation *normée* s'établit généralement entre un agent ayant une attitude *statuaire* et un détenu adoptant un comportement dont la logique est associée à la *participation*. En fait, on peut dire que « *chaque partie reconnaît et assume le rôle qui lui est institutionnellement prescrit* » (Rostaing 1997, p.206). Ce type de relation est essentiellement caractérisé par le fait que ni l'agent, ni le détenu ne veulent de problèmes, qu'ils reconnaissent leur obligation à vivre ensemble et qu'ils tentent de le faire le mieux

possible. Si les contacts sont corrects et polis, ils demeurent toutefois superficiels et sont généralement le fruit d'échanges nécessaires.

« Il s'agit d'un jeu hypocrite, aussi bien du côté du détenu (se faire bien voir, participation aux activités, remise de peine, obtenir des services...) que du côté de surveillant (obtenir des informations, observer le comportement des détenus, effectuer un service sans problèmes...) » (Rostaing 1997, p.207).

Ce type de relation, qui serait le plus fréquent en détention, se déroule principalement en présence de tiers agents ou détenus. La relation *normée* est peu satisfaisante pour les détenus et difficile à conserver pour les agents, mais est valorisée par les membres de la hiérarchie administrative de la prison qui apprécient le calme et la distance qui en résulte.

La relation *conflictuelle* est le rapport qui se développe entre des détenus proches de l'attitude de *refus* et des surveillants proches de l'attitude *statuaire*. Ce type de relation suppose des rapports de tension constants et permanents proches de l'explosion. *« C'est sans aucun doute la relation la plus fréquemment énoncée lorsque l'on évoque les relations carcérales »* (Rostaing 1997, p.228). Aucun effort n'est fait pour faciliter la cohabitation ce qui donne lieu à la tension ouverte ou au conflit latent.

« Soit, le conflit est ouvert. Il donne lieu à une dispute, à une explication, une bagarre, et souvent à un rapport d'incident (p.228). [...] Soit la relation est tendue, mais le conflit est latent quand l'une ou l'autre des parties se refuse au combat ou en diffère le moment » (Rostaing 1997, p.229).

Les contacts sont en fait des guerres à outrance. L'agent refuse de négocier quoi que ce soit avec le détenu puisqu'il considère la négociation comme une perte d'autorité. De son côté, le détenu refuse de se plier aux diverses exigences du système correctionnel et il se retrouve toujours perdant lors de ces duels de pouvoir puisque son adversaire détient le pouvoir légitime.

La relation *personnalisée* se produit entre les agents qui ont une logique *missionnaire* et les détenus dont le comportement tient de la logique de la *participation*. Ce type de relation se construit davantage lors de peine de longue durée où les agents et les détenus ont à se côtoyer pour une longue période de temps. « *Cette relation est personnalisée, puisque ses partenaires se reconnaissent individuellement, en dehors des rôles imposés par l'institution carcérale* » (Rostaing 1997, p.235). Au fil du temps, agents et détenus échangent sur divers sujets et en arrivent à construire une relation que l'on pourrait qualifier d'amicale, relation qui dépasse de loin les obligations qu'ils ont les uns envers les autres. Les agents font preuve d'empathie envers les détenus et ces derniers perçoivent les agents comme des confidents, des aidants. Ce type de relation est idéal pour les détenus et permet aux agents de valoriser davantage leur travail. Toutefois, la relation *personnalisée* n'est généralement pas perçue d'un bon œil par les tiers (agents ou détenus), particulièrement par la hiérarchie administrative de l'établissement. Peu d'agents osent parler de ce type de rapprochement émotif qu'ils pourraient avoir avec des détenus. Évidemment, comme pour la relation *normée*, la relation *personnalisée* entraîne une atmosphère calme qui est bénéfique pour les deux parties.

Enfin, la relation *négociée*, se développe entre un détenu qui s'inscrit dans une logique de refus et un agent qui s'inscrit dans une logique qualifiée de *missionnaire*. « *Aucun des deux partenaires ne respecte les rôles prescrits par l'institution et chacun est prêt à renégocier une définition moins stéréotypée des rôles* » (Rostaing 1997, p.214). Ce type de relation est initié par l'agent qui veut établir un contact plus souple avec le détenu. En fait, comme nous l'avons mentionné précédemment, les agents correctionnels doivent

réussir à obtenir la bonne volonté des détenus, du moins en partie, afin de pouvoir conserver sur eux, un contrôle. Ainsi, pour les agents, la meilleure solution « [...] *est de laisser du lest plutôt que de faire usage du pouvoir théorique dont ils disposent pour se faire obéir à la lettre* » (Chantraine 2004, p.203). Les agents de ce type de relations sont également prêts à rendre service aux détenus, de faire plus que ce qui fait partie de leur rôle officiel. Évidemment, l'agent rendra service uniquement s'il obtient quelque chose de la part du détenu en retour (bon comportement, informations, participation, respect, etc.). Dans une relation *négociée*, l'agent valorise beaucoup la discussion pour résoudre les situations problèmes qui pourraient survenir, mais cette attitude conciliante suppose une condition : être respecté. Elle donne aux agents une grande marge de manœuvre dans la gestion de l'ordre. Ainsi, dans une telle relation, l'agent va souvent préférer s'expliquer avec le détenu et peut-être même en venir à lui couper des privilèges de services rendus au lieu d'effectuer un rapport de discipline. Il ne faut pas oublier que le détenu a également un certain pouvoir sur l'agent dans une relation *négociée*, puisque le processus de négociation, comme nous l'avons déjà rapporté, doit s'effectuer entre les deux acteurs. En fait, Chauvenet (1998) en utilisant une analogie de guerre, indique que « [...] *chacun des adversaires fait la loi de l'autre, d'où il résulte une action réciproque – la réciprocité n'impliquant pas nécessairement une relation d'égalité* » (Chauvenet 1998, p.108).

2.4.5 Pouvoirs et monnaie de négociation

« Chaque groupe tend à se faire une image négative de l'autre : les détenus sont perçus comme "repliés sur eux-mêmes, revendicatifs et déloyaux" par les gardiens; et les surveillants paraissent "condescendants, tyranniques et mesquins" aux détenus » (Vacheret & Lemire 2007, p.108).

Vacheret (2002) trace un portrait intéressant des moyens informels et formels dont

disposent les agents correctionnels et les détenus pour s'imposer aux membres de l'autre groupe étant donné que le conflit est comme un jeu où chaque parti tente de déranger par ses actes, son opposé. Les surveillants disposeraient de trois formes de moyens informels pour s'imposer aux personnes incarcérées. « *La première forme que peut prendre le conflit est de se baser sur la moquerie face à la situation de dépendance et de privation dans laquelle se retrouve le détenu* » (Vacheret 2002, p.87). Les agents peuvent ainsi se servir de certaines informations qu'ils détiennent pour se moquer du détenu, lui rappeler qu'il n'a pas eu de courrier ou de téléphone, lui attribuer un surnom en fonction de son apparence physique, etc. « *Le statut de contrevenant pris en charge par le système de justice pénale est également critiqué. Non seulement les gardiens parlent des bandits et des bagnards, mais encore dans certains cas, les déconsidèrent totalement et contestent leurs possibilités de réinsertion sociale* » (Vacheret 2002, p.88).

Un agent qui ne respecte pas les règles informelles qui régissent la vie collective en détention est la seconde forme que peut prendre le conflit. Laisser une cellule en désordre après une fouille, retarder volontairement la sortie extérieure des individus ou remettre le courrier plus tard qu'à l'habitude sont tous des exemples de comportements que peuvent avoir les agents correctionnels afin de rendre l'incarcération d'un individu plus difficile et ainsi exercer sur lui une pression à se conformer.

Enfin, la dernière forme de moyens informels que possèdent les agents pour entretenir le conflit est d'utiliser à leur profit les tensions existantes ou d'émettre des rumeurs.

« Tendre la main à un détenu, énoncer un commentaire c'est vrai que ce gars-là ne nous a pas apporté autant que toi, en laissant implicitement entendre qu'il existe une collaboration étroite -réelle ou non- entre ce dernier et les membres du personnel, sont des façons d'attaquer la personne en la plaçant dans une position ambiguë vis-à-vis de ses pairs » (Vacheret 2002, p.88).

Outre les moyens informels, Vacheret (2002) rapporte que les agents correctionnels disposent également de moyens formels pour exercer des pressions sur les détenus. Le premier de ces moyens est que *« devant répondre à plusieurs besoins de base, le surveillant peut refuser, de façon arbitraire, de fournir le service demandé – de donner un renseignement, d'autoriser et faciliter un déplacement de matériel ou d'accorder un téléphone spécial -, par un non catégorique, par un je n'ai pas le temps ou par un je ne suis pas responsable de ton dossier »* (Vacheret 2002, p.88). Les agents peuvent aussi, puisqu'ils sont aux premières loges face aux comportements des individus incarcérés, transmettre des informations qui soulèveront des questionnements chez les professionnels en charge du dossier d'un individu. Ils pourraient ainsi influencer les responsables à refuser l'octroi de certains privilèges ou l'accès à des mesures d'élargissement en communauté. Toujours en se servant des nombreuses informations qu'ils détiennent au sujet des détenus, les gardiens peuvent inciter un individu à conserver un comportement adéquat en le menaçant de révéler à ses pairs certaines informations, notamment le délit qu'il a commis. Enfin, puisqu'ils sont ceux qui disposent du pouvoir officiel et qu'ils ont une marge de manœuvre assez importante, les agents peuvent décider librement et arbitrairement de ne plus tolérer certains comportements qu'ils toléraient auparavant. La possession de couvertures supplémentaires ou d'un appareil à tatouages peuvent être des exemples de comportements qui pourraient d'un moment à un autre passer de tolérés à passibles de sanctions. En fait, les agents sont libres, dans plusieurs situations, d'utiliser

ou non, les moyens officiels pour intervenir face à des situations problématiques. Ainsi, « *les membres du personnel peuvent alors se positionner en conflit avec les détenus en abusant de leur possibilité de rédaction de rapports d'offense* » (Vacheret 2002, p.89), rapports qui sont souvent lourds de sens et de conséquences pour les individus. En fait, l'acte de rédaction d'un rapport de discipline, sa remise à l'individu fautif et les conséquences qui y sont rattachées feraient parti de ce que Prairat (1994) nomme le *cérémonial punitif* qui « [...] *permet de réaffirmer avec emphase la dissymétrie fondamentale des forces en présence [...]* » (Prairat 1994, p.102 en remettant une distance entre les deux parties. Ainsi, si l'on peut considérer que toute faute est toujours de nature double, une transgression de la règle et une offense à l'autorité, on peut également considérer que le cérémonial punitif fait de la sanction un double supplice. Important à cause de la symbolique qu'il donne à la sanction, le cérémonial punitif, ici la rédaction et la remise d'un rapport disciplinaire, aurait également une fonction de dissuasion générale permettant aux autres de se remémorer la dissymétrie du pouvoir. Ainsi, le rituel qui accompagne la punition serait souvent plus important et plus lourd de sens que la sanction elle-même.

Si les agents possèdent des moyens informels et formels pour maintenir une pression sur les détenus, ces derniers en ont également sur leurs vis-à-vis. Vacheret (2002), indique qu'au niveau informel, les personnes incarcérées peuvent exercer une pression sur les gardiens en faisant en sorte de rendre l'exercice de leurs tâches désagréable et difficile. « *Rire du caractère de service que prend le rôle des membres du personnel de surveillance, exprimer clairement de façon à être entendu, que les gardiens*

sont des screw, des chiens sales, justes bons à ouvrir et fermer des portes, se moquer de leurs uniformes [...] » (Vacheret 2002, p.90), sont autant de moyens utilisés par les détenus pour exercer une pression sur les agents correctionnels. Une autre forme de pression pouvant être exercée par les individus incarcérés est d'exhiber leur nudité ou de se masturber lors des rondes des agents, en particuliers ceux de sexe féminin, afin de les mettre mal à l'aise. Ils peuvent aussi, de manière délibérée, retarder l'exécution des tâches des agents en refusant de se soumettre à leurs consignes.

« Enfin, à l'heure actuelle le groupe des membres du personnel étant un groupe éclaté et atomisé dans lequel chacun des intervenants se sent peu reconnu, ignorer ostensiblement la présence d'un gardien et répondre à son supérieur hiérarchique, obtenir une autorisation préalablement refusée par l'intermédiaire d'un collègue, devient une façon pour les détenus de créer des tensions et des frustrations à l'intérieur du groupe » (Vacheret 2002, p.90).

Enfin, Vacheret (2002), indique que les détenus ont, grâce au développement des droits des personnes incarcérées, certains moyens formels pour faire pression sur les agents correctionnels. Faire appel à des instances légales pour se plaindre,

« [...] écrire une plainte adressée au supérieur hiérarchique de l'employé, demander l'assistance d'un avocat lors des audiences du tribunal disciplinaire, sont des actions ressenties par les membres du personnel de surveillance comme des intrusions dans leur travail et comme des remises en cause de leurs façons d'agir, que les détenus obtiennent ou non gain de cause » (Vacheret 2002, p.90).

CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE

3.1. Choix méthodologiques

3.1.1 Position épistémologique

Afin de comprendre comment se produit l'isolement, ou plus précisément comprendre les logiques de renvoi d'une situation-problématique devant le comité disciplinaire, nous avons situé notre recherche dans le paradigme compréhensif. Ce paradigme qui postule que la réalité est une construction des acteurs sociaux ne prend pas « [...] en compte les objets extérieurs indépendants du sujet percevant mais bien les perceptions, les sensations, les impressions de ce dernier à l'égard du monde extérieur » (Mucchielli 2002, p.34). En fait ce paradigme, passant par la subjectivité des individus, permet de voir comment ceux-ci donnent sens à ce qui les entoure. Ils sont les bâtisseurs de la réalité, réalité qui est changeante puisque assujettie aux interactions sociales, aux divers contextes, aux sens que donnent les acteurs à ce qui les entoure. Ainsi, afin de comprendre les logiques de renvoi menant à l'isolement disciplinaire, nous nous devons de recueillir les pensées et raisonnements de ceux qui utilisent ces logiques puisque « [...] le comportement humain ne peut se comprendre et s'expliquer qu'en relation avec les significations que les personnes donnent aux choses et à leurs actions » (Mucchielli 2002, p.34).

3.1.2 Approche méthodologique

Considérant le sujet de notre recherche et sachant que notre position épistémologique se situait dans le paradigme constructiviste, nous avons privilégié une

approche méthodologique qualitative nous donnant ainsi accès à ce que font les individus et à la manière dont ils expliquent leurs agissements, à la compréhension plutôt qu'à l'explication. En nous permettant d'observer les comportements des acteurs impliqués dans les étapes du processus disciplinaire et en nous permettant l'accès à leurs pensées, leurs paroles et leurs mots, la méthode qualitative s'est révélée être la plus avantageuse afin de comprendre le sens qu'ils donnent à ce qui les entoure. Utilisant une méthode d'analyse non mathématique, les chercheurs qualitatifs, « [...] en observant les sujets dans leur vie quotidienne, en les écoutant parler de leurs souvenirs, en analysant les documents qu'ils produisent, obtiennent des données non filtrées et donc tronquées par des concepts a priori, des définitions opérationnelles ou des échelles de mesure et de niveau; dès lors, ils accroissent la validité et la répliquabilité des recherches » (Mucchielli 2002, p.58).

3.2. Constitution de l'assise empirique

3.2.1 Accès au milieu et autorisations

Puisque les centres de détention sont des lieux dont l'accès est contrôlé et les informations qui y circulent sont souvent de nature confidentielle, nous avons dû obtenir diverses autorisations avant de débiter notre cueillette de données. Les contacts avec les instances correctionnelles et ministérielles afin d'obtenir les autorisations de mener la recherche ont commencé en 2004 alors qu'une autorisation partielle avait été obtenue par notre superviseure pour une recherche précédente sur le même sujet. Les contacts ont été réactivés au début de l'automne 2008. Les autorisations de l'établissement correctionnel concerné, ainsi que du Ministère qui en a la responsabilité d'une part et de la Commission d'accès à l'information de la province concernée d'autre part, ont été respectivement

obtenus à l'automne 2009 et au printemps 2010. Dès que nous avons accueilli une réponse positive de la part de ces instances, une demande d'autorisation à réaliser notre projet de recherche fut effectuée auprès du comité d'éthique de l'Université d'Ottawa. Ce n'est qu'après avoir obtenu l'approbation du comité (ANNEXE 1) que nous avons débuté nos démarches de recrutement et que nous avons effectué nos entretiens.

3.2.2 Collecte de données

Nous avons pu effectuer cinq (5) séances d'observations des réunions du comité de discipline de l'établissement de détention donné avant que ne soient réalisés des entretiens semi-directifs avec des agents correctionnels. Notons que certaines conversations informelles avec les membres du personnel de la détention nous ont également permises d'obtenir certaines données. Nous croyons que ces types de cueillette de données étaient les plus désignées pour notre recherche parce qu'ils nous permettent de confronter plusieurs réalités et ainsi répondre au principe de la triangulation. Ce principe de triangulation veut qu'il soit utile de recourir à plus d'une méthode de collecte de données « [...] dans le but d'augmenter la constance interne » (Mucchielli, 2002, p.60) et pour atteindre la saturation, soit le moment où « [...] la recherche empirique ne révèle plus rien de nouveau » (Dépelteau, 2005, p.376).

Les observations que nous avons effectuées l'ont été à partir d'un échantillon de convenance, soit un échantillon facilement accessible. Nos périodes d'observation ne nous ont pas servies prioritairement à recueillir des données, mais plutôt à nous familiariser avec les procédures et le langage utilisé par le comité de discipline de

manière à nous permettre d'améliorer au maximum notre guide d'entretien en plus de nous assurer une meilleure compréhension des propos et agissements des interviewés. Enfin, ces périodes d'observations, utilisées comme méthode secondaire de cueillette de données, nous ont permises également une meilleure compréhension du travail des gens que nous avons par la suite interviewés en plus de favoriser la création d'un lien de confiance entre nous et les différents participants. Le moment des observations était déterminé par le comité lui-même et par l'achalandage (le nombre de séances du comité de discipline prévues au programme). L'observation a été faite à découvert au sein d'une organisation formelle ce qui signifie que « [...] *l'observateur est accepté comme tel au sein d'une organisation sociale régie par des règles formelles et hiérarchisée ; il séjourne au milieu des participants au su et au vu de tout le monde* » (Peretz 1998, p.71).

La demande formelle d'observation était faite par l'entremise d'un formulaire qui devait être signé par les membres du comité et par le(s) détenu(s) en cause avant chaque session d'observation. Nous avons fabriqué une grille d'approche afin de noter nos observations. Cette grille nous a permis « [...] *d'inventorier les personnes, le décor, les instruments, les objets et les actes nécessaires à l'accomplissement de la situation* » (Peretz 1998, p.86). Deux autres méthodes secondaires ont également été utilisées pour recueillir nos données. En fait, les discussions informelles que nous avons eues avec certains membres du personnel de l'Établissement de détention, de même qu'une visite que nous avons effectuée, ont été susceptibles de nous fournir des pistes de réflexion, des éléments de compréhension et même des informations tout au long de notre recherche. Il nous semble important de glisser quelques mots concernant la visite que nous avons faite

à la prison où nous avons recueilli nos données.

Nous tenons à mentionner que la visite effectuée n'avait pas préalablement été organisée, qu'elle a eue lieu de manière tout à fait impromptue, alors que nous avions du temps libre avant la réalisation d'en entretien. Seule avec un des chefs d'unité, nous avons pu visiter chacun des secteurs de l'établissement et discuter rapidement de manière informelle avec plusieurs membres du personnel. Nous nous sommes donc rendue sur toutes les unités de vie quel que soit leur type de résidents et de leur niveau de sécurité, les installations scolaires et récréatives, le secteur administratif et la cafétéria. Nous avons également pu entrer dans le secteur réservé à la réclusion et en avons examiné une cellule vide. Cette visite d'une durée d'une trentaine de minutes nous a permis de nous familiariser avec les lieux et de mieux comprendre le fonctionnement physique de l'établissement. Nous avons également pu, lors de cette visite, discuter de manière informelle avec certains agents correctionnels et faire un peu de promotion pour le recrutement de participants à notre recherche. Il est important de souligner que nous avons déjà une certaine connaissance des lieux puisque nous avons déjà été menée à nous rendre dans certaines parties de l'établissement de détention dans un contexte professionnel.

3.2.3 Les entretiens

Cette thèse s'inscrit dans un projet plus large sur la production de l'isolement (Robert 2013). Bien que nous ayons mené treize entretiens auprès de divers acteurs impliqués dans le processus disciplinaire, nous n'en avons retenu que sept pour les fins de notre recherche sur le renvoi. Ce retranchement s'est effectué alors que nous avons décidé de nous intéresser

exclusivement aux logiques de renvoi des agents correctionnels. Cette thèse est donc issue de ces sept entretiens menés auprès d'agents correctionnels. Nous avons choisi, dans le cadre de notre recherche, les entrevues comme méthodes principales pour recueillir nos données empiriques de nature qualitatives afin de nous « [...] adresser aux individus eux-mêmes (plutôt) que d'observer leur conduite et leur rendement à certaines tâches [...] » (Mayer et St-Jacques, 2000, p.116). Nous avons cherché, lors de ces entrevues, à collecter des données sur les perceptions des individus face à la discipline en milieu carcéral et plus spécifiquement à propos de l'utilisation des sanctions disciplinaires imposées par le comité. Nous avons opté pour des entrevues semi-directives puisque ce type d'entrevues favorise la compréhension du monde du participant et

« [...] consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le flux de l'entrevue dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux sur lesquels il souhaite entendre le répondant, permettant ainsi de dégager une compréhension riche du phénomène à l'étude. » (Savoie-Zajc 2002, p.266)

En fait, nous croyons que cette méthode « [...] est avantageuse parce qu'elle est plus flexible et permet non seulement d'obtenir plus de renseignements au besoin, mais d'atteindre la signification de ces renseignements. » (Mayer et St-Jacques, 2000, p.118). Même si une grille d'entretien (ANNEXE 2) a préalablement été construite, celle-ci nous servait uniquement d'aide-mémoire lors de la séance d'entrevue.

Pour ce qui est de notre échantillon d'individus pour les entretiens, nous avons interviewé des agents correctionnels œuvrant dans différents secteurs de la détention.

Pour la sélection des agents correctionnels, nous avons fait appel à un intermédiaire. Nous avons présenté nos critères de sélection à un chef d'unité de l'établissement qui a fait le pont entre nous et les agents. Nous voulions interviewer des agents d'âges variés, des deux sexes, de parcours professionnels distincts, travaillant dans des unités à sécurité différentes puisque nous croyons que le maintien de l'ordre et la discipline peuvent être interprétés différemment et comporter des enjeux distincts dépendant du niveau de sécurité physique des lieux (ex : sécurité minimum vs sécurité maximum). Le chef d'unité a présenté les grandes lignes de notre recherche à des agents qui répondaient à nos critères de sélection, leur a partagé notre lettre de recrutement (ANNEXE 3) et nous a mis en contact avec ceux qui se sont montrés intéressés à participer à notre recherche soit en nous transmettant leurs coordonnées, soit, comme dans la majorité des cas, en nous contactant pour nous indiquer quand exactement nous rendre à l'établissement pour effectuer les entretiens avec eux. Des sept agents interviewés, cinq étaient des hommes et deux, des femmes. Trois d'entre eux occupaient des postes dans des secteurs à sécurité minimale et quatre, des postes dans des unités à sécurité maximale dont un sur le secteur réservé à la réclusion. Notons que tous les agents interviewés avaient dix ans ou plus d'expérience et qu'au moins trois d'entre eux avaient déjà siégé sur le comité disciplinaire.

Avant le début de chaque entretien, nous avons lu, avec les participants, les consignes inscrites sur la feuille de consentement éclairé (ANNEXE 4) qu'ils devaient ensuite signer avant le début de l'entretien. Ce formulaire contenait également le consentement à l'enregistrement. Nous conservons une copie du formulaire de

consentement et en remettions une au participant. À la fin de l'interview, dans le but de valider les critères de sélection des interviewés, mais surtout afin de tracer plus clairement leur portrait sociodémographique, nous complétions une fiche signalétique au sujet du participant et nous la conservions.

Chacun des entretiens a été enregistré pour être ensuite dactylographié verbatim, soit de manière à rapporter intégralement les propos des interviewés. Quelques entretiens ont été dactylographiés par nous, mais la majorité, l'ont été par une professionnelle. Notons toutefois que nous les avons tous révisés avant d'en faire l'analyse.

3.2.4 A priori et concessions effectuées

Avant de débiter la cueillette de nos données, nous avions certains a priori, entre autres en ce qui concernait la disposition des détenus, à nous laisser assister aux séances du comité disciplinaire qui les concernaient. Tous, sans exception ont gentiment accepté notre présence, certains la percevant même comme une garantie de procédures justes et équitables. Un autre a priori que nous avions concernait l'ouverture avec laquelle les agents correctionnels participeraient à nos entretiens. Nous aurions pensé qu'ils censureraient eux-mêmes certaines de leurs réponses dans un souci de bien paraître. Contrairement à ce que l'on aurait pu croire au départ, les agents se sont, pour la plupart, livrés sans retenue employant parfois un langage cru et révélant parfois certaines pratiques qu'ils savaient peu glorieuses.

Nous croyons important de mentionner ici, que nous avons dû, pour réaliser notre

recherche effectuer certaines concessions considérant la nature de notre terrain de recherche. Évidemment, il n'est pas toujours simple, pour des chercheurs, d'avoir accès à l'univers clos qu'est la prison. Le recrutement des participants aux entrevues, de même que la réalisation de celles-ci ont parfois nécessité certaines concessions. Par exemple, puisque les agents n'étaient pas toujours libérés de leurs tâches pour participer à notre recherche, certains n'ont pas daigné y prendre part. Pour ceux qui ont accepté d'y participer, nous avons dû faire preuve d'une grande souplesse et nous plier à un horaire changeant, souvent de dernière minute, suivant le bon ou le mauvais déroulement de la vie sur les unités de vie. Aussi, certains entretiens ont eu lieu directement dans les guérites des agents alors qu'ils avaient à la fois à se concentrer sur l'entretien et sur ce qui se déroulait sur le secteur duquel ils avaient la charge. Notons que certains entretiens ont d'ailleurs dû être entrecoupés pour diverses raisons. Enfin, notons que l'une des exigences du ministère de la Sécurité Publique du Québec afin de nous autoriser l'accès à la cueillette de données dans l'une de leur prison était de leur permettre la lecture de la présente thèse avant son dépôt.

3.3 Analyse de l'assise empirique

Mentionnons d'ores et déjà, que l'analyse de notre corpus s'est déroulée en trois (3) temps. D'abord nous avons enregistré tous les verbatim de nos entretiens dans un programme du logiciel QDA Miner, logiciel nous permettant d'effectuer un découpage de nos données, découpage thématique que nous avons fait en fonction des sept étapes du processus disciplinaire. Nous avons ensuite procédé à l'analyse par questionnement analytique, c'est-à-dire que nous avons questionné notre corpus de données (Paillé &

Muchielli 2012). En fait, nous avons sélectionné des questions opérationnalisant le mieux possible nos objectifs de recherche pour chacune des étapes du processus disciplinaire (ANNEXE 5) et y avons soumis chacun des livres de codes que nous avons obtenus lors de notre premier découpage, c'est-à-dire les données se rapportant à chacune des étapes du processus disciplinaire. Les réponses générées nous ont permis d'engendrer de nouvelles questions constituant un « canevas investigatif » de plus en plus précis. Ce canevas a évolué, les réponses à nos premières questions menant à d'autres questions amenant des réponses plus détaillées. Notre corpus de données a ainsi été analysé à plus d'une reprise, de nouvelles questions apparaissant à divers moments. La méthode d'analyse par questionnement analytique nous a donc permis de « [...] répondre progressivement à ces questions en générant, non pas des catégories ou des thèmes, mais des réponses directes sous la forme d'énoncés, de constats, de remarques, de propositions, de textes synthétiques, et de nouvelles questions, le cas échéant » (Paillé & Mucchielli 2012, p.144). Cela nous a permis d'éviter le plus possible les interprétations biaisées considérant que les réponses obtenues correspondent à certains passages verbatim. Notons toutefois que l'utilisation de cette méthode suggère, afin de pousser le plus loin possible les questions et réponses générées, de procéder à l'analyse de chaque entretien avant d'en effectuer un autre afin d'en orienter le déroulement en fonction des nouvelles questions générées. Nous n'avons pas procédé de cette manière, réalisant tous nos entretiens avant de débiter notre analyse. Malgré tout, notre corpus nous a permis de générer de nombreuses questions et d'y trouver réponses. Les résultats obtenus suite à cette première analyse seront exposés au chapitre suivant intitulé « *Constats généraux selon les étapes du processus disciplinaire* ».

Nous avons, suite à l'analyse par questionnement analytique de chacun des livres de codes des sept étapes du processus disciplinaire, récupéré le livre de codes de la seconde étape, soit celle où l'agent correctionnel choisit d'intervenir ou non devant une situation-problématique. Puisque c'est spécifiquement à cette étape du processus qu'opèrent les logiques de renvoi des agents correctionnels, nous avons confronté nos données aux déterminants soulevés par Zauberman (1982). En effectuant un découpage, nous avons pu préciser les modalités de ces déterminants du renvoi dans le contexte de la discipline carcérale et en faire ressortir certaines caractéristiques particulières. Les données de notre livre de codes qui n'avaient pas été utilisées ont ensuite été regroupées afin que l'on valide si d'autres logiques de renvoi que celles nommées par Zauberman (1982) pouvaient y être relevées. Les résultats obtenus des suites de cette portion de notre analyse seront exposés au chapitre V intitulé « *Constats ayant trait aux déterminants du renvoi* ».

CHAPITRE IV

CONSTATS GÉNÉRAUX SELON LES ÉTAPES DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Nous avons divisé la présentation de nos résultats d'analyse en deux grandes sections, soit celle des constats généraux et celle des constats ayant trait aux déterminants du renvoi. Rappelons que notre analyse s'est d'ailleurs effectuée en deux temps. La présente section est constituée des résultats obtenus suite au découpage en fonction des sept étapes du processus disciplinaire et à l'analyse par questionnement analytique.

4.1 Étape 1 : La reconnaissance d'une situation problématique

« Tous les événements peuvent poser problème. À partir du moment où est-ce que tu contraries, si tu ne dis pas ce que l'autre veut entendre, euh, et voilà, c'est parti! » - Philippe

Tel que mentionné précédemment, la première étape du processus disciplinaire est représentée par la reconnaissance, de la part de l'agent correctionnel, d'une situation-problème. Nous voulions savoir quels types de situations pouvaient poser problème en détention et quels comportements pouvaient constituer une infraction, dans quel contexte et selon quels critères.

De prime abord, *« on cherche pas à - comment dire? - à toujours trouver quelqu'un en manquement. Sauf que, quand que c'est là, c'est là disponible en tout temps, là »* nous dira Étienne. Pour lui comme pour les autres interviewés, toutes les situations qui ont lieu en milieu carcéral peuvent devenir problématiques. La place de la discipline

serait donc omniprésente en détention et comme nous le dira Philippe, elle vient avec l'uniforme d'agent correctionnel.

4.1.1 Les types de manquements

Les exemples donnés par les agents en ce qui a trait aux manquements à proprement parler, se rapportaient généralement aux infractions de nature mixte, telles que décrites par Kabundi (2006), c'est-à-dire celles qui constituent à la fois des infractions carcérales et des infractions au code criminel, telles que les bagarres (voies de fait), la possession, le trafic et la consommation de stupéfiants, la production d'alcool frelaté, le vol, les méfaits, etc. La reconnaissance de ce type d'actions en tant qu'infractions allait de soi pour tous les agents interrogés.

Certains nous ont également fait part de situations pouvant avoir l'air banales de l'extérieur, mais problématiques vues de l'intérieur. Ces situations pourraient mettre en péril l'ordre carcéral, l'autorité des agents correctionnels, voire même mettre en danger la sécurité des individus. De ces situations feraient généralement parti ce que Kabundi (2006) a nommé, les infractions par essence, c'est-à-dire celles composées d'actes qui, à l'extérieur du monde carcéral ne constituent en rien une infraction ou une problématique. La profération d'insultes (langages injurieux) fait partie de cette catégorie. Bien qu'il ne soit pas illégal d'injurier quelqu'un, cet acte a une grande importance en prison puisqu'il est le symbole d'un manque de respect, une tentative pour l'incarcéré de faire perdre du pouvoir, de l'autorité et de la crédibilité à l'agent auquel les personnes détenus s'adressent. Également à titre d'exemple d'infraction par essence, Jérôme nous fera part

d'une situation où un incarcéré refusait de faire son lit. Bien sûr, vu de l'extérieur, ce refus peut sembler anodin, sans importance, mais il se révèle en fait être un très bon exemple de l'expression du pouvoir des incarcérés et de la notion d'ordre négociée en milieu carcéral. Face à cet exemple spécifique, Jérôme dira ceci :

« La personne [un conseiller en milieu carcéral] réalisait pas que la personne qui faisait pas son lit, c'était pas nécessairement pour faire son lit, c'est souvent pour une notion d'autorité avec le garde, avec l'agent du service correctionnel, dire ' Pff, moi, tu me diras pas quoi faire '. »

Toujours face à ce refus d'exécution, Jérôme indiquera qu'outre la mise à l'épreuve de l'autorité de l'agent, l'incarcéré réfractaire peut vouloir, en refusant de faire son lit,

« faire chier tous ses autres codétenus. "Pff, vous m'avez fait chier? Regarde, vous allez, bien, vous allez perdre du temps pour votre sortie extérieure. Moi, je le ferai pas, mon lit, ça fait que vous allez m'attendre [...] je vais vous faire niaiser cinq, six, sept minutes." C'est long, sept minutes quand tu as rien qu'une heure de sortie, là. »

D'autres situations du même type nous ont été rapportées, telles que le fait qu'un incarcéré ne ramène pas un ustensile de plastique qui pourrait être transformé en arme ou qu'un autre ait échangé un chandail pour des cigarettes. Bien que certains actes soient spécifiquement interdits, tel l'échange de vêtements et de biens ou le refus de suivre les consignes et règlements dictés par les membres du personnel carcéral, d'autres actes, telle la possession d'objets interdits, exigent souvent de la part de l'agent, une capacité à prévenir les situations problématiques. C'est donc la perception de l'agent face à l'usage potentiel que pourrait avoir l'objet et les risques qui y seraient associés qui sont évalués. À titre d'exemple, Jérôme nous racontera avoir surpris un incarcéré avec de la colle, situation qu'il a jugée problématique pour les motifs suivants :

« S'il aurait pris la colle puis qu'il l'aurait mis dans une serrure - parce que, moi, c'est de la colle forte, c'est pas de la colle - ..." Um-hum "... qu'il l'aurait mis dans une serrure, là - j'ai dit - le gars aurait passé la journée, ça aurait coûté plusieurs centaines de dollars sinon presque des milliers de dollars pour changer la serrure au complet qui aurait été complètement finie. Le gars aurait passé la journée là sans que vous puissiez le nourrir, il aurait attendu." Um-hum "Si ça aurait le, le bureau du garde, c'était fini, là, vous restiez dans le bureau, là. C'était fini, vous étiez emprisonné dans votre bureau, là. La colle qu'il y a là, c'était la meilleure. Pour vous autres, ça l'a peut-être pas d'impact, mais, pour nous, ça l'a un gros impact. » - Jérôme

D'autres exemples du même genre nous ont été donnés par certains agents. En fait, concernant les objets interdits et/ou problématiques deux éléments importants sont ressortis des entretiens menés. Comme nous l'avons mentionné précédemment, la détermination d'une infraction relevant d'une possession d'objets interdits relèverait parfois uniquement des perceptions de l'agent concernant l'utilisation que pourrait en faire les incarcérés. Aussi, toujours en ce qui concerne les objets pouvant mener à des situations-problèmes certains interviewés se sont dits conscients que certains agents correctionnels, voire même l'organisation qu'est la prison en tant que telle, pouvaient en favoriser la possession. Par exemple, nous dira Étienne,

« le feu, quand ils font un feu... J'ai vécu plusieurs feux ici aussi, là. Puis, regarde, on leur donne des allumettes. C'est certain qu'il y avait une belle loi qui était sortie voilà trois, quatre ans passé. Puis on donne encore le moyen, des allumettes, puis, souvent, on a des feux à cause de ça » - Étienne.

Dans le même ordre d'idées, l'agir des agents correctionnels pourrait être, selon les participants, la source de situations problématiques/infractions. Le manque de respect de la part des agents envers les incarcérés pourrait mettre en péril l'ordre sur un secteur, tout comme un trop grand laisser-aller ou une trop grande sévérité. Il nous semble important de toutefois indiquer que bien que la majorité des interviewés étaient

conscients que leur manière d'agir pouvait influencer l'ordre et/ou le désordre, ils admettaient que leur pouvoir de contrôle était plutôt limité. Selon eux, le contexte carcéral serait lui-même garant d'une production de situations-problèmes d'abord dû au fait que les incarcérés possèdent diverses problématiques préexistantes, telles des assuétudes aux drogues ou des capacités déficitaires de gestion des émotions. Forcés de cohabiter, les incarcérés gèreraient généralement eux-mêmes leurs besoins et leurs conflits, gestion qui serait souvent empreinte de violence et d'actes illégaux. Ils mettraient en place ce qu'Étienne appellera une « fausse discipline ». Par exemple, si en général un individu ayant commis des agressions sexuelles peut passer du temps dur (être rejeté et violenté par les autres détenus), il en sera autrement si ce même détenu vend de la drogue sur son secteur. Instantanément, les délits qu'il a commis seraient relayés au second plan. La discipline exercée par les pairs (détenus) serait donc basée, selon les agents correctionnels, sur des principes pouvant être rapidement oubliés pour des motifs utilitaires.

Enfin, la situation problématique ultime, « *le plus gros des problèmes que l'on pourrait avoir ici, c'est vraiment l'émeute* » nous dira Marilou. Non seulement elle allie à la fois les infractions de natures mixtes et celles par essence, mais représente de plus, selon nous, la perte de contrôle des membres du personnel correctionnel sur les incarcérés et serait, de ce fait, la situation-problématique par excellence selon nos interviewés.

4.1.2 La reportabilité

Tel qu'exposé précédemment, la reportabilité d'un acte, joue sur deux facteurs; la visibilité et le renvoi. Dans le cas des situations problèmes ayant lieu en milieu carcéral,

il semble que la notion de visibilité ne doive pas être prise au premier degré. En fait, pour qu'un acte soit catégorisé comme problématique ou comme une infraction selon les règlements carcéraux, le renvoyant potentiel, l'agent correctionnel, ne doit pas nécessairement être témoin de l'acte à proprement dit pour le déterminer problématique ou le déclarer comme infraction. La dénonciation de l'acte par un témoin ou une victime, ou la constatation des conséquences dudit geste (exemple blessures physiques) par l'agent en devoir peuvent suffire. Ainsi, si la visibilité est nécessaire à la reconnaissance d'un acte, celle-ci n'a pas besoin d'avoir été effectuée de manière directe.

4.2 Étape 2 : Choix d'intervention devant une situation problématique

La seconde étape du processus est représentée par le choix d'intervention de l'agent correctionnel face à une situation problématique. Nous nous étions questionnée à savoir quels types d'interventions pouvaient effectuer les agents correctionnels et à partir de quels rationnels, de quels critères ils décidaient ou non d'intervenir à l'aide d'un moyen ou un autre. Puisque cette seconde étape du processus constitue celle à laquelle se prête le plus l'analyse des déterminants du renvoi, nous en présenterons ici que les grandes lignes puisque que la section « Constats ayant trait aux déterminants du renvoi ⁷ » s'y intéresse en détails.

4.2.1 Interventions formelles et informelles

Les informations obtenues par les participants nous ont permis de diviser en deux (2) grandes catégories les types d'interventions pouvant être exercés par les agents

⁷ Voir chapitre V

correctionnels face à une situation problématique : les moyens formels et les moyens informels.

Les moyens formels d'intervention sont ceux prévus par les règlements et procédures officielles et sont au nombre de quatre (4).

« Initialement il y a trois étapes. Il est supposé avoir un avis verbal. Un comportement inadéquat, il est supposé d'avoir un avis verbal. Deuxième étape, c'est un avis écrit. Donc c'est, ça se fait le même fonctionnement que le rapport disciplinaire, mais à la place d'être marqué un rapport disciplinaire, c'est un avis, donc c'est sur papier. Puis la troisième étape c'est le rapport disciplinaire » -Léonie.

Bien que la majorité, voire même la quasi-totalité des agents interviewés nous ont avoué ne pas suivre de manière systématique toutes les étapes, plusieurs en ont reconnu l'importance.

« [...] tout dépendant des problèmes, si c'est plus ou moins banal, on demande beaucoup d'écrire au dossier le, la note, des notes chronologiques pour avoir un bon suivi ce qui va amplifier, amplifier le comportement de la personne, puis à quelque part ça aide beaucoup pour le comité parce que souvent nous autres la personne va nous harceler sur des choses anodines peut-être, mais ça fait vingt fois, là. S'il y a rien d'écrit dans le rapport, dans les notes chronos, ça donnera pas de poids à l'avis verbal, l'avis écrit, au rapport disciplinaire ». – Philippe

Ajoutons aux trois (3) étapes de l'intervention formelle présentées plus haut, la possibilité d'imposer une mesure immédiate de confinement pour un maximum de 24 heures. Mentionnons toutefois que la mise en application de cette mesure utilisée lorsqu'un arrêt d'agir immédiat est nécessaire, ne peut être exercée sans qu'un rapport disciplinaire ne soit conjointement complété.

Ce que nous nommons les « interventions informelles » sont constituées de toutes les actions posées par les agents correctionnels pour intervenir lors de situations problématiques, sans faire appel aux outils réglementés. Certains de ces outils ont été présentés précédemment alors que nous avons rapporté les propos de Vacheret (2002)⁸. Les agents correctionnels interviewés nous ont indiqués qu'ils préféreraient souvent gérer les situations-problématiques par eux-mêmes, soit en discutant avec les incarcérés, en leur rendant la pareille (effet miroir), en les ridiculisant devant leurs codétenus ou en usant d'autres stratégies. Nous reviendrons plus loin sur les motifs menant à l'utilisation de tels moyens.

4.2.2 Choix de l'intervention selon le type de manquement

Bien que les participants nous aient tous indiqués croire qu'ils possédaient une marge de manœuvre assez importante face au choix d'intervention à appliquer devant une situation problématique, ils nous ont également fait mention que certaines situations nécessiteraient automatiquement la production d'un rapport disciplinaire. Nous présenterons ici, à partir des différentes catégories de manquement relevés par Kabundi (2006), ce que nos entretiens nous ont permis de constater.

D'abord concernant les infractions dites « par essence » et celles dites « polysémiques » (Kabundi 2006), il nous est apparu que la majorité des agents interviewés croyaient préférable de les traiter de manière informelle. En général, il semble que, comme nous l'a mentionné Gabriel, « *le rapport de discipline, c'est l'arme ultime que tu utilises en dernier recours* ». Notons toutefois qu'une récidive d'une même

⁸ Voir chapitre II

action s'enregistrant dans cette catégorie pourrait en justifier le renvoi. Nos résultats d'analyses ne nous permettent toutefois pas de déterminer combien de fois un acte devrait être reproduit avant d'être renvoyé puisque chaque agent aurait une tolérance qui lui est propre en fonction de sa perception des actes, de son vécu et de son expérience professionnelle. Ensuite, contrairement à ce que l'on aurait pu croire, les infractions de nature mixtes (Kabundi 2006), ne nécessiteraient pas toujours un renvoi automatique et ce, même si leur commission va à l'encontre des règlements carcéraux et du code criminel. Pour des motifs que nous relèverons lors de l'analyse portant sur les déterminants du renvoi, selon les participants, certains agents choisiraient de traiter de manière informelle certains actes criminels. Seuls les actes de violence perpétrés à l'égard d'autrui feraient consensus pour un renvoi automatique, n'étant tolérés en aucun cas selon les agents interviewés. Enfin, nos participants nous ont indiqué qu'un renvoi automatique se devrait également d'être complété pour toute situation nécessitant un arrêt d'agir passant par l'imposition d'une mesure immédiate puisque la procédure carcérale prévoit qu'il faut obligatoirement un rapport disciplinaire pour contraindre un incarcéré à une mesure immédiate.

4.3 Étape 3 : Accepter ou non de traiter le renvoi

La troisième étape du processus disciplinaire est représentée par l'acceptation ou le rejet, par le comité disciplinaire du rapport de manquement complété par l'agent correctionnel et entériné par son supérieur immédiat, le chef d'unité. Nous nous étions questionnée à savoir ce qu'était un bon rapport de discipline.

4.3.1 Composantes du rapport disciplinaire

À la lumière des informations obtenues de la part des participants, un bon rapport devrait rapporter uniquement des faits et répondre aux questions qui, quoi, où, quand et comment. Pour les participants ayant déjà assisté ou ayant déjà mené une séance du comité disciplinaire, la qualité du rapport est apparue comme un aspect très important. Non seulement il doit répondre aux précédentes interrogations, mais le récit dans son ensemble doit être plausible.

Enfin, si comme nous l'a expliqué Gabriel, par le passé, un règlement exigeait que soient rejetés tous rapports contenant des erreurs, même très futiles et relevant de technicalités, désormais c'est la totalité des rapports qui serait traitée par le comité, ce qui ne signifie toutefois pas que tous les incarcérés renvoyés devant le comité de discipline sont trouvés coupables ou sont assujettis à une sanction. Selon Jérôme, il serait important que les gestionnaires (chefs d'unité) soient en mesure de refuser ou d'exiger à l'agent émetteur, d'effectuer certains correctifs avant d'approuver tous les rapports de manquement, soit en raison de leur piètre qualité, soit en raison du non-sens des faits rapportés. Bien que cette pratique soit prévue et autorisée, voire même de mise : « *dans 99,9999%, le gestionnaire veut pas se mettre son agent à dos* » nous dira Jérôme et donc, seul le comité de discipline jugerait de la qualité du rapport.

4.4 Étape 4 : Déclaration d'innocence ou de culpabilité

La quatrième étape du processus disciplinaire est celle de la détermination et de la déclaration de l'innocence ou de la culpabilité dudit infracteur. Nous nous étions

questionnée à savoir, entre autres, quels étaient les éléments sur lesquels se basaient les membres du comité de discipline pour prendre leur décision et quel rôle l'agent correctionnel tenait à cette étape du processus.

4.4.1 Témoignages

Les membres du comité disciplinaire, afin de juger de la culpabilité ou de l'innocence de l'incarcéré, se baseraient sur diverses sources de renseignements. Évidemment, ils tiendraient compte du contenu du rapport disciplinaire et des autres documents à leur disposition tel un rapport d'intervenant⁹, les notes chronologiques au dossier de l'accusé, ses antécédents en matière disciplinaire, son témoignage, de même que ceux de témoins (codétenus ou membres du personnel carcéral) advenant qu'il y en ait.

Léonie dira que les membres du comité pourraient évidemment consulter l'agent émetteur afin de lui demander des précisions, des détails au sujet des éléments contenus dans son rapport ou même concernant les émotions vécues lors des événements et ce, « [...] pour donner une meilleure décision possible, juste et équitable » (Léonie). Nous pouvons toutefois nous demander en faveur de qui. Étienne dira que son opinion concernant la sanction à émettre pourrait également lui être demandée : « *Ils vont me demander mon avis : qu'est-ce que tu penses, deux jours, un jour, c'est tu assez ?* ». Enfin, mentionnons que des agents auraient été contactés à leur domicile alors qu'ils

⁹ Le rapport d'intervenant est un document que doivent compléter les agents correctionnels lorsqu'un événement spécial se produit afin d'en aviser leur supérieur immédiat, le chef d'unité. Seuls les membres du personnel carcéral ont accès à son contenu. Lors de discussions informelles, certains agents correctionnels nous ont indiqués souvent remplir à la fois un rapport disciplinaire et un rapport d'intervenant pour un même événement et mettre plus d'information dans ce dernier considérant qu'il n'est pas partagé aux détenus contrairement au rapport de manquement.

étaient en congé afin d'apporter des précisions, mais cette pratique ne serait pas habituelle.

Si, lors de la commission du manquement, il n'est pas nécessaire que l'agent émetteur du rapport disciplinaire soit témoins direct des actes (reportabilité), il ne serait pas non plus nécessaire que l'incarcéré accusé se présente devant le comité de discipline pour être jugé. Évidemment, cela serait préférable, mais non nécessaire selon Léonie qui ajoutera « *qu'ils soient là ou pas, euh, ça change pas toujours quelque chose. Souvent, ils vont nous conter des menteries, souvent les gars ils ne s'assument pas* ». En fait, ce serait généralement la version de l'agent qui primerait lorsque les recoupements entre la version officielle et celles des témoins et de l'accusé ne concordent pas. Questionnée à savoir si de prime abord la version de l'agent est celle considérée, Léonie dira : « *C'est sûr. Peut-être qu'il y a des agents qui en mettent plus que le client en demande là, on s'entend là, je veux dire, mais à prime abord c'est la version de l'agent, oui. Effectivement.* »

4.4.2 Vérité, mensonge et modification de la réalité

Gabriel apportera certaines nuances à l'affirmation précédente, indiquant que tant l'incarcéré que l'agent émetteur peuvent mentir ou embellir la réalité pour des motifs qui leurs sont propres. Évidemment, pour l'incarcéré, il s'agirait de nier sa culpabilité ou de minimiser les faits afin d'éviter une sanction ou de l'amoindrir. En ce qui concerne les motifs qui pourraient mener un agent à falsifier sa version des faits, Gabriel nous dira ceci : « *[...] le surveillant, s'il veut, s'il veut que son rapport revire comme il faut [...] il va essayer d'y mettre le paquet sur le rapport, là, puis il va en mettre plus que qu'est-ce que c'est, ok? Pour essayer d'avoir, avoir sa sentence ou sa vengeance* ».

Jérôme, quant à lui, dira également avoir eu conscience, au cours de sa carrière, que certains collègues pouvaient modifier la réalité par esprit de vengeance, par malice ou simplement par manque d'habileté en matière de gestion et d'intervention ce qui, souvent, exigeait de leur part de faire appel à outrance au comité disciplinaire.

« [...] les gens, les comités de discipline vont toujours analyser qui a fait le rapport. Quel agent a fait le rapport, O.K. ? Si c'est un agent qui, normalement, que tu sais que son approche est systémique, qu'il va commencer par gérer ses secteurs, qui va commencer par essayer de régler le problème, [...] tu vas le prendre au sérieux. Tu vas dire: "Si cet agent-là me fait un rapport disciplinaire, c'est parce qu'il y a des bons motifs pour le faire." O.K.? [...] Si c'est un agent qu'à toutes les semaines, tu reçois 10, 15 rapports disciplinaires, bien, tu vas pouvoir, tu vas finir par dire: "Coudon, crise, il y a peut-être au niveau de sa gestion des problèmes, il y a peut-être des étapes qu'il a oubliées ou qu'il a une mauvaise formation, ou il a pas de, de jugement. [...] normalement quand quelqu'un te fait une multitude de rapports, il perd de la crédibilité énormément ». – Jérôme

4.4.3 Crédibilité du renvoyant

Selon certains des interviewés, la crédibilité de l'agent émetteur pourrait également être un aspect pris en compte dans la recherche de la vérité par les membres du comité de discipline et dans leur décision de déclarer coupable ou non l'accusé des faits qui lui sont reprochés.

« J'avais un ... j'avais un copain qui était... agent de liaison, qui disait: "Écoute, à chaque fois que je vois le rapport d'un gars, automatiquement, le détenu, il est..." Oui. "... il est blanc." Je disais: "Voyons, ça a pas de bon sens, ce que tu me dis là." "Oui, mais j'en ai 10 par semaine de lui. Dont, pour la majorité, c'est des stupidités. Donc, en partant, il est blanc." Tu vois comment que l'impact, la crédibilité, ça joue beaucoup » - Jérôme.

Outre en raison de la faible crédibilité de l'agent correctionnel plaignant, il semble que certains individus seraient jugés non coupables lorsque le rapport de discipline serait

peu plausible ou lorsqu'il serait trop vague, leur donnant ainsi une grande marge de manœuvre pour semer le doute dans l'esprit des membres du comité de discipline.

« Quand tu fais un rapport puis c'est sérieux, tu ne laisses pas de trou. [...] "Quand tu fais un rapport puis tu laisses des trous comme ça - j'ai dis - tu es pas capable d'avoir une bonne sentence parce que le détenu se sert de ça pour se défendre." » - Gabriel

Notons que l'on nous a également rapporté que dans le cas de bagarres, seul l'instigateur serait normalement trouvé coupable, alors que la victime serait blanchie et ce, même si elle avait rétorquée lors de l'attaque.

« Si, moi, je me fais agresser puis je me défends, puis je suis plus fort, et je bats l'autre, j'ai pas d'affaire d'être puni, moi, là, je me suis défendu, O.K. ? Ça fait que [...] "Dites-moi qui a commencé, qui est l'agresseur, même si l'agresseur a mangé une volée, je vais acquitter l'autre." Comprends-tu mon raisonnement? » - Gabriel.

Enfin, considérant que les agents utilisant à outrance le processus disciplinaire ne représenteraient qu'une très minime proportion des agents correctionnels, que la majorité des rapports laisseraient peu de place à interprétation et considérant que tous les incarcérés ne seraient pas des victimes dans les manquements qui leur sont reprochés, force nous est de constater que la grande majorité des accusés seraient trouvés coupables par le comité de discipline.

4.5 Étape 5 : Détermination de la sanction

En ce qui a trait à la cinquième étape du processus disciplinaire, celle de la détermination et de l'imposition d'une sanction, nous nous étions questionnée à propos des représentations qu'entretenaient les agents correctionnels face aux logiques qui guidaient

les membres du comité dans leur prise de décision. Nous voulions également valider auprès des agents leurs opinions face à l'utilité et l'efficacité de ces diverses sanctions.

4.5.1 Une jurisprudence ?

La plupart des agents interviewés nous ont indiqué croire qu'une sorte de jurisprudence existait et que les membres du comité de discipline s'y référaient afin de déterminer les sanctions à imposer.

« Je pense qu'ils ont des règles à suivre, là. Bien, ils ont quand même des maximums, je veux dire, au niveau du nombre de jours, là, ça, c'est sûr, là. Non, non, non, c'est ça, mais, c'est, c'est ça, la première fois comme tel geste, on peut pas comme donner le maximum, là. C'est pour ça qu'ils ont un livre, là, qu'ils marquent, là, puis un genre de jurisprudence, là, que, tel gars, il a eu ça, ok ? » - Nathan.

Trois (3) agents ayant déjà assisté ou ayant déjà mené le comité de discipline nous ont toutefois nuancé ces propos, indiquant qu'effectivement les décisions étaient rendues en fonction d'une sorte de moyenne non officielle, essentiellement basée sur les décisions rendues auparavant dans des contextes semblables, une moyenne se retrouvant uniquement dans la tête des membres du comité qui, se réunissant très régulièrement, finiraient par se construire leur propre jurisprudence. Jérôme nous dira d'ailleurs ceci :

« Puis, peu importe qu'il soit écrit ou non, tu viens dans ta tête, à force d'en faire, que tu te crées des barèmes. C'est ça. Tu vas dire: "Écoute, si j'ai donné trois jours de confinement à quelqu'un qui a fait ci, bien, je peux pas donner deux semaines de réclusion à l'autre qui a fait la même affaire, à moins que ce soit répétitif. » - Jérôme

Évidemment cette jurisprudence, ces barèmes, ne seraient toutefois pas conçus sans prendre compte de divers éléments tels le dossier de l'incarcéré, ses infractions précédentes, la gravité de l'acte posé, son statut actuel (détenu ou prévenu), le lieu de son

incarcération (niveau de sécurité ou déjà en disciplinaire), sa capacité à reconnaître les faits et accepter le blâme (aveu), l'imposition de mesures immédiates, de même que les sanctions maximales pouvant être imposées. De plus, la gradation des sanctions serait un principe utilisé par les membres du comité. Ainsi, Léonie explique :

« [...] ça fait trois fois que le gars qui est là euh, y a des rapports disciplinaires pour de la violence physique. Bien d'une fois à l'autre il va toujours avoir mettons une, un exemple, une journée de plus, une journée de plus. [...] quand on voit qu'il y a une répétition dans les rapports disciplinaires on monte, on augmente les sanctions puis on va mettre du suspendu en plus. Feck ça peut graduer là, très rapidement. Mais, ça c'est en cas de répétition. Vous comprenez ? On donnera pas une sanction suspendue si c'est la première fois qu'il y a un événement qui arrive là. Tu sais ? C'est logique. » - Léonie

4.5.2 Autres facteurs influençant la détermination de la sanction

D'autres éléments pourraient également être considérés dans la détermination de la peine. Gabriel, qui a déjà siégé au comité, nous a indiqué que la réaction anticipée des agents était parfois prise en compte lors de la détermination de la sanction.

« Des fois, des fois, on donnait des sentences un peu pour acheter la paix, là parce que c'était l'enfer. Pour acheter la paix avec les agents, là. Acheter la paix avec les agents puis passer le message aux détenus » - Gabriel

Notons que le nombre de places disponibles en réclusion pourrait également avoir un impact sur la prise de décision des membres du comité. En fait si Marilou, nous a mentionné croire que cela n'avait aucun impact, Étienne nous a affirmé avoir été témoin d'une telle situation.

« Mais je l'ai vu. On n'a pas de place au trou, mais on va lui donner du confinement à la place. On l'a vécu, puis, ça, ça, ça aide pas. C'est un non-lieu d'être ça. Ça, ça devrait pas arriver » - Étienne

4.5.3 Utilités et fonctions des sanctions

Tous les participants nous ont indiqué que les sanctions disciplinaires étaient utiles. Aussi, six (6) objectifs ou fonctions principales attribuées aux sanctions sont ressorties des entretiens menés; la neutralisation (l'arrêt d'agir), la réhabilitation (modification des comportements), la dissuasion spécifique et générale, la rétribution, l'utilité administrative, de même que la réaffirmation des règles et du pouvoir. Les quatre premiers objectifs relevés sont similaires à ceux reconnus pour les sanctions pénales et auraient des fonctions manifestes (Merton 1965), soit des bienfaits consciemment recherchés directement en lien avec l'infracteur. Les deux dernières fonctions, que nous qualifierons de latentes (Merton 1965) puisque non intentionnelles, auraient des effets bénéfiques au système, soit à l'organisation qu'est la prison. L'extrait qui suit, fait mention de plusieurs objectifs attribués aux sanctions.

« Bien, c'est sûr et certain que c'est utile, parce que, à quelque part, tu as un arrêt d'agir [NEUTRALISATION], qui est très important, puis, puis une, une prise de conscience aussi du détenu que, s'il fait, il pose un geste ou une action, bien, il y a une conséquence [DISSUASION & RÉAFFIRMATION DES RÈGLES ET DU POUVOIR]. C'est comme s'il va dehors, puis il fait un vol, puis il se fait arrêter par la police, bien, il a la conséquence [RÉAFFIRMATION DES RÈGLES ET DU POUVOIR]. Ici, il va faire de la détention, il va être... Ici, c'est la même chose. On, on remet un petit peu l'ordre. On applique l'autorité, le respect aussi [RÉAFFIRMATION DES RÈGLES ET DU POUVOIR]. C'est une question de respect ou de... T'sais, à quelque part, c'est, c'est sûr et certain que ça a sa place. Puis je veux pas dire que je vais le redresser [RÉHABILITATION], mais il sait que, à la place d'avoir du bon temps, bien il est embarré. Il fera pas le même temps que les autres, puis c'est... c'est une punition [RÉTRIBUTION], c'est la petite tape sur la main qu'on, qu'on a le droit de lui donner, qui va peut-être le faire réfléchir la prochaine fois d'agir [DISSUASION]. Puis, si ça peut... Souvent, le monde, ils viennent la première fois en détention puis ils vivent ces moment-là, ils peuvent dire: "Oui, bien, là, je reviendrai plus, crisse, je reviendrai plus." [...] Regarde, j'ai des règlements puis des lois à respecter ici autant que dehors dans la population en général [RÉAFFIRMATION DES RÈGLES] ». – Étienne

Concernant l'utilité administrative, ce sont les propos de Marilou qui nous ont menée à la relever. Elle nous indiqua que selon elle « [...] il n'y a aucune discipline qui pourrait faire en sorte que, que vraiment tu changes ». Nous lui avons alors demandé pourquoi son organisation continuait de donner des sanctions. Elle nous répondit ceci :

« Sais-tu? Bonne question ! Peut-être que je te dirais que ça joue peut-être plus pour ce qui est à l'intérieur, sur le classement, sur leurs permissions de sortie, sur leurs demandes qu'ils font à l'interne, des choses comme ça [...] Parce que, quand on rentre dans le système, toutes les disciplines qu'ils ont eues, on les a depuis le début de leur sentence. Ça fait qu'on est capable de voir un petit peu : Est-ce qu'on le met au minimum ou on le garde au maximum ? C'est un peu une façon, je crois de, de voir les choses. » - Marilou

La fonction la plus importante est sans doute de réaffirmer les règles et le pouvoir, c'est-à-dire de redéfinir les interdits carcéraux tout en attestant que le pouvoir formel appartient aux membres du personnel et non aux incarcérés. L'image de ce pouvoir, résiderait dans l'existence même du comité de discipline, élément essentiel qui se rapporte au propos de Prairat (1994) concernant le *cérémonial punitif*. À cet effet, Gabriel nous indiquera ceci :

« Puis, moi, je pense qu'à un moment donné, t'sais, comme image, tu as besoin d'un comité de discipline, parce que, si un surveillant se fait engueuler ou tu as un incarcéré qui viole un autre incarcéré, moi, je pense que tu en as de besoin. Puis tu as besoin de l'image, des conséquences, tout ça. [...] Est-ce que ça va changer de quoi? Non, mais tu en as de besoin pareil. » - Gabriel

Poussant un peu plus loin la réflexion concernant l'image et l'importance du comité disciplinaire et des sanctions, Philippe nous dira, quant à lui, que de par leur seule existence, semant la menace de conséquences, elles sont non seulement dissuasives, mais imposent le respect tout en redéfinissant qui détient le pouvoir formel. Sans cela, le travail des agents correctionnels serait beaucoup plus ardu, voire même tout simplement impossible.

« Combien de conflits j'arriverais puis j'essaierais de m'imposer puis, eux, ils savent qu'il y a pas de conséquence, heille, je me ferais-tu varloper sur le plancher? C'est comme dire: "Tu as le droit de battre n'importe qui, battre un agent, on n'interviendra jamais, il est payé pour ça." Tu comprends? Si je me tiens debout sur les secteurs des bouts, c'est parce qu'ils le savent qu'il y a une conséquence. » - Philippe

4.5.4 Efficacité des sanctions

En ce qui concerne l'efficacité des sanctions, les informations obtenues différaient d'un agent à l'autre. Mentionnons que notre analyse nous permet de croire que l'efficacité des sanctions est plus élevée en ce qui a trait aux fonctions latentes qu'aux fonctions manifestes. Aussi, il nous semble important d'indiquer que toutes les sanctions n'auraient pas la même efficacité et ce, pour diverses raisons. Avant d'effectuer la présentation de celles-ci signalons d'abord que pour la majorité des interviewés, la sanction par excellence serait celle de la perte de bon temps, puisqu'en obligeant l'individu à purger plus de jours de sa sentence globale en établissement, elle le prive de liberté. Viendraient ensuite celle de la réclusion et du confinement, celle de la perte de privilège (qui ne serait jamais imposée) et enfin celle de l'avertissement. Bien que chacune des sanctions pouvant être imposée aurait comme but d'atteindre au moins l'un des objectifs exposés précédemment, les participants se sont montrés plutôt pessimistes face à leur efficacité et ce, pour des raisons en lien avec les notions que sont la promptitude, la certitude et la sévérité (Beccaria 1965) de la peine.

En ce qui a trait à la notion de promptitude, rien n'a été énoncé comme problématique tant concernant le délai entre la complétion du rapport de manquement et la prise en compte de celui-ci par les membres du comité de discipline, que par rapport au délai entre la détermination de la sanction et son application. La prise en charge d'un cas

par le comité de discipline se ferait normalement rapidement puisque ses membres se réuniraient sur une base régulière, soit une fois par jour du lundi au vendredi. Aussi la possibilité d'employer des mesures immédiates pour une période allant jusqu'à un maximum de 24 heures semble éloigner les critiques à l'égard de la notion de promptitude, alors que dans les cas où le comité ne siège pas immédiatement, un arrêt d'agir pourrait tout de même être imposé en cas de nécessité. Évidemment, selon les participants, dans un contexte idéal il n'existerait aucun délais entre la commission d'un manquement et la comparution de l'incarcéré devant le comité, mais pour des raisons ayant trait aux ressources, tant humaines que monétaires, cette avenue demeurerait utopique. Citons également Jérôme selon qui, un plus long délais pourrait parfois avoir des conséquences positives :

« Mais les rapports de disciplinaires, si tu veux avoir un impact, il faut normalement que tu le fasses dans un temps défini, O.K. Puis, encore là, ça dépend de ce que tu veux. Moi, je sais bien que certains rapports disciplinaires qui vont engendrer des conséquences plus graves, comme un reclassement ou des choses de même, c'est sûr que, si tu le donnes au gars le vendredi puis qu'il passe juste le lundi ou le mardi, il va avoir le temps d'y penser puis il va se faire du mauvais sang. Puis, l'être humain étant ce que, étant ce qu'il est, bien, tu as toujours tendance à penser que ça va être pire que qu'est-ce qui va arriver. Donc, tu te mets ça au pire. Puis, souvent, cette personne-là, c'est comme ça que tu réussis à la casser. » - Jérôme

Enfin, toujours en regard de la notion de promptitude, il semblerait que l'application des sanctions respecterait également la rapidité d'action exigée considérant qu'elles seraient généralement effectives dès leur prononcé.

La notion de certitude de la peine a, quant à elle, semblé quelque peu déficiente. En fait, elle serait présente en ce qui concerne le fait que chaque rapport de manquement

acheminé au comité serait examiné. Toutefois, la certitude ne serait pas nécessairement présente en ce qui concerne la recevabilité de ce même rapport, la déclaration de la culpabilité de l'incarcéré et l'imposition d'une sanction. Effectivement, pour des motifs mentionnés précédemment, certains rapports disciplinaires ne recevraient pas de suites auprès des membres du comité. Aussi, considérant qu'à l'instar de notre système de justice le comité disciplinaire des détentions fonctionnerait selon la notion de présomption d'innocence, une possibilité demeurerait (bien qu'elle soit mince) à l'effet que l'incarcéré soit trouvé non coupable du manquement reproché. Enfin, même si un individu est trouvé coupable du manquement, l'éventail des diverses sanctions amènerait la possibilité (très mince elle aussi), que seul un avertissement soit émis à l'infacteur.

La grande majorité des critiques face aux sanctions a été émise en lien avec la notion de sévérité et ce, en deux temps. D'abord concernant le manque de sévérité des sanctions imposées, ensuite à l'égard de la souplesse de leurs modalités d'application. Notons que dans les deux cas, ce manque de sévérité entraînerait, aux yeux des incarcérés, une perte de crédibilité des agents émetteurs de rapports disciplinaires et du comité de discipline en tant qu'entité représentante de l'autorité. Le manque de sévérité des sanctions se passe aisément d'explications considérant qu'il relate essentiellement le fait que la majorité des agents se sont dits insatisfaits des peines prononcées, les trouvant non appropriées à la situation ou trop courtes. Le manque de sévérité dans l'application des sanctions s'est également révélé être l'une des causes prétendues du manque d'efficacité des peines émises par le comité disciplinaire. Le fait que les modalités d'application des sanctions, en particulier le confinement et la réclusion, ne soient pas

toujours respectées a pour effet d'en diminuer la sévérité. Aussi, les mauvaises conditions de détention en lien avec la surpopulation auraient également comme conséquences d'amoinrir la sévérité des conditions de la réclusion, par exemple. Les propos de Philippe résumant bien cela :

«T'sais, parce qu'il faudrait voir comment, le secteur de réclusion, comment il est géré. Peut-être que ça aurait l'effet escompté s'il était géré comme un secteur de réclusion. Parce que, moi, je vais te donner un exemple bien concret, au secteur, j'ai 16 places. C'est... le milieu physique est conçu pour 16 gars. Ils m'en mettent 32, ils couchent à terre la tête à côté de la toilette, là. Puis c'est excessivement bruyant. Il y en a 30 sur 32 qui fument. À un moment donné, le gars, là, il est tanné. Il veut quasiment aller dans le trou pour avoir la paix, là, tu comprends. Parce que, dans le trou, là, il a la télé, il y a des douches, il peut faire son linge comme il veut puis ses téléphones. Tu comprends ce que je veux dire? [...] Est-ce que la... si on parle de, de, de discipline, est-ce que la réclusion porte fruit? Bien, si on la gèrerait comme de la réclusion, probablement. T'sais, tu comprends? [...] Mais si c'est pas géré comme de la réclusion ou, je sais pas, je vais te donner un exemple concret. Le gars s'en va en réclusion. Premièrement, il est pas censé avoir de tabac. Si on lui donne du tabac, encore là, tu sais, tu sanctionnes, mais tu sanctionnes pas. » - Philippe

Outre les facteurs de manque de sévérité, de certitude ou de promptitude, un facteur intrinsèque à l'incarcéré serait le facteur qui influencerait le plus fortement l'atteinte des objectifs des sanctions; sa personnalité. Le vécu de l'incarcéré, ses valeurs, ses assuétudes, ses traits de personnalité, etc. influenceront l'efficacité des sanctions. Par exemple, pour un individu impliqué dans le trafic de stupéfiant à l'intérieur des murs, trois jours de réclusion ne suffiront pas à modifier ses comportements hormis pour trouver des méthodes afin de ne plus se faire prendre. Pour un autre, aux prises avec une assuétude aux drogues, une sanction ne règlera pas sa dépendance et ne le dissuadera probablement pas. Pour certains donc, certaines sanctions seraient efficaces dans un certain contexte, alors que pour d'autres elles seraient sans effet. Tous auraient toutefois

leurs limites situées à des niveaux plus ou moins importants, des niveaux que les sanctions disciplinaires carcérales ne seraient toutefois pas toujours en mesure d'atteindre.

« Je pense que tous les détenus à un moment donné ont une limite. Comme je pense à mon monsieur qui avait les 90 rapports, que je maintenais tout le temps en réclusion parce qu'il était prévenu, O.K. Ça fait que, finalement, je pense qu'il s'est rendu à ses 100 rapports, là. Mais où est-ce que c'est que sa limite, sais-tu ? On l'a atteint quand il a commencé à perdre son bon temps. Ça fait que lui, sa limite, sa limite était là. [...] Mais encore là, les, les, les... t'sais, qu'il a trois jours, quatre jours, c'est pas des grosses punitions. C'est pas des grosses punitions pour cette clientèle-là. » - Gabriel

4.6 Étape 6 : Gestion de la sanction

Tel que nous l'avons mentionné précédemment, la gestion de la sanction émise à l'infracteur par les membres du comité de discipline, est effectuée par les agents correctionnels. À cette sixième étape du processus disciplinaire, nous nous sommes donc intéressée à savoir ce qu'impliquait pour les agents correctionnels, le fait d'effectuer cette gestion.

4.6.1 Avantages d'une gestion effectuée par les agents correctionnels

Pour la majorité des agents, le fait que l'agent émetteur du rapport disciplinaire puisse être appelé à effectuer la gestion de la sanction liée à ce même rapport était perçu de manière positive et ce, pour deux raisons principales. D'abord parce que cela pourrait permettre la réconciliation entre l'agent et l'incarcéré. Gabriel nous dira ceci :

« C'est pas nécessairement méchant... O.K. ... que, si tu as fait un rapport de discipline, que tu es pris à aller enfermer le gars, puis lui donner son activité de marche. C'est pas nécessairement méchant. Ça va peut-être même aider. Ça peut régler les affaires, c'est ça. Mettons, s'il y avait un problème de... que ça passait pas bien entre les deux, si ça passe pas bien entre les deux, bien,

ça peut être une situation que si les... Encore là, si c'est bien travaillé de la part de l'agent, que ça peut même être positif. » - Gabriel

Advenant que le premier objectif ne puisse être atteint, un second le serait toutefois, soit celui pour l'agent d'imposer le respect en démontrant qu'il est en mesure d'assumer ses décisions, qu'il ne s'en laisse pas imposer et qu'il est prêt à endosser les conséquences possibles (ripostes de l'incarcéré).

4.6.2 Inconvénients d'une gestion effectuée par les agents correctionnels

Bien que la prise en charge de la gestion des sanctions par les agents correctionnels puisse avoir certains avantages, elle entraînerait, selon les interviewés, deux (2) désavantages principaux, soit l'augmentation des tâches quotidiennes et la création de tensions et/ou conflits. D'abord, la gestion des sanctions entraînerait, selon eux, une augmentation des tâches devant être effectuées par l'agent correctionnel en plus d'exiger une plus grande organisation du travail. Ce serait le cas du confinement, qui contrairement à la réclusion qui est gérée sur un secteur réservé à cet effet, est exercé au sein des secteurs réguliers. Considérant que le confinement implique toutefois une perte de privilèges (confinement en cellule 23h/24h), une gestion différente devrait être exercée, augmentant ainsi les tâches qui incombent à l'agent correctionnel.

« Le confinement, il est géré sur les unités de vie mêmes. Mais ça ajoute des tâches supplémentaires, parce que, dans le fond, là, le gars, il est confiné à sa cellule. Il peut plus bouger de là sans qu'on aille débarrer la porte ou quoi que ce soit. Ça fait qu'on doit tout le temps aller à lui au lieu que lui vienne à nous. Puis, souvent, dans la journée, il est sollicité pour plusieurs, plusieurs choses. On a parlé de services santé, de parloirs, libération conditionnelle, plein de choses. Les repas, les repas, il va pas à ses repas. Hum. C'est nous autres qui va porter ses repas. C'est certain que ça augmente un petit peu plus les tâches » - Philippe.

Non seulement la gestion des sanctions comme le confinement impliquerait normalement une augmentation des tâches de l'agent correctionnel, mais pourrait également exiger une augmentation des ressources. Étienne expliquera ceci :

« Puis, à chaque fois que je dois intervenir sur les secteurs auprès de, mettons, pour un téléphone ou des choses à lui remettre, bien, ça prend toujours mon backup, parce que, là, il faut que je rentre sur le secteur. Je peux pas le faire tout seul. Tandis que...O.K.... s'il serait sur le secteur, bien, je peux l'appeler puis venir à la porte, je peux discuter avec lui. Mais, là, ça prend toujours, il vient chercher un backup à chaque fois. » - Étienne

Le second désavantage créé par la gestion des sanctions serait celui de la création de frictions et/ou de conflits entre incarcérés et agents correctionnels, mais également entre collègues et ce, en raison d'une gestion différentielle. Les conflits entre agents correctionnels et incarcérés dans un contexte d'application des sanctions se passent aisément d'explications. Concernant la gestion différentielle, bien que les sanctions devraient être appliquées de manière similaire par tous les agents, il semble que ce ne soit pas le cas en raison de deux facteurs spécifiques; la volonté de l'agent correctionnel et l'utilisation de la marge de manœuvre existante.

En ce qui a trait à la gestion des sanctions, certains agents passeraient outre les règles officielles comme nous le dira Léonie.

« Il y a des agents, il y avait des sanctions disciplinaires puis il y a des agents qui ont laissé les personnes incarcérées sur la wing comme si rien n'était. Il était supposé être en confinement. Ça c'est vu. Ça c'est vu. Le chef d'unité il arrive puis le gars qui est supposé être en confinement il est sur le plancher avec les autres. Ça l'arrive » - Léonie.

Oubli, paresse, mauvaise volonté, toutes ces réponses pourraient expliquer de tels agissements. Étienne nous fera également part d'un autre motif : *« [...] il y en a comme, à*

la place de la misère ou manger de la merde, bien, il vont gérer ça, ils vont donner le petit bonbon pour avoir la paix. Ils vont acheter la paix » - Étienne.

Évidemment face à une non gestion des sanctions ou à une gestion plus permissive, les agents correctionnels qui s'efforceraient de faire respecter les modalités associées aux sanctions seraient la cible d'invectives de la part des incarcérés.

« Ça fait que, toi, quand tu passes en arrière puis tu fais ta job, bien, tu es qui? Tu es le gros sal. "Mon ostie de sal, l'autre, il m'a laissé toute la journée dehors. Puis, toi, tu me mets en dedans." "Bien oui, mais c'est parce que c'est marqué, là, que tu dois être là, là. C'est parce que l'autre a pas fait sa job." » - Jérôme.

Bien entendu, de telles situations donneraient naissance à des conflits entre agents correctionnels. Que ce soit par lâcheté ou dans le but d'acheter la paix, la gestion différentielle des sanctions *« oui, ça peut créer un froid entre les agents »*. – Marilou

Selon les interviewés, si certains conflits peuvent prendre naissance lorsqu'un agent n'effectue pas la gestion de la sanction selon les règles, d'autres pourraient également avoir lieu entre ceux qui appliquent les directives en utilisant la marge de manœuvre qui est disponible. Un exemple concernant cette marge de manœuvre nous a été présenté par plusieurs participants, soit celui de l'octroi des périodes de douche. En fait, le règlement carcéral québécois veut qu'un minimum de deux périodes par semaines soient autorisées aux incarcérés pour se doucher, qu'ils fassent ou non l'objet d'une sanction disciplinaire. Puisqu'il s'agit d'une norme minimale, certains agents, en fonction de leur personnalité et du comportement de l'incarcéré, en autoriseraient davantage.

« Si tu as une personne incarcérée qui veut jamais rentrer dans sa cellule après son heure de sortie ou sa douche, qui t'écœure à chaque fois que tu passes, qui te crie des bêtises, qui t'écœure, c'est sûr que tu vas être moins disponible pour une douche ou pour ... Tu vas lui donner le minimum que tu peux lui donner. Puis tu lui redonneras pas plus. La personne qui est plaisante, ou qui va être polie, ou qui est respectueuse... Le respect attire le respect, c'est toujours... Ça va être le même principe. Tu vas normalement lui donner plus d'accès. » - Jérôme

Évidemment, certains conflits pourraient naître entre les incarcérés et les agents qui n'autoriseraient que le minimum de douches prévues par le règlement. Ces agents, alors cibles du mécontentement des incarcérés, développeraient parfois certaines tensions/conflits envers leurs collègues plus accommodants qui les feraient paraître très strictes et ce, même si de fait, tous appliqueraient convenablement le règlement.

4.7. Étapes 7 : Demande de révision

Nous n'avons guère obtenu de données concernant la septième étape du processus disciplinaire, soit celle de la demande de révision. Notons que de tous les participants interviewés, aucun ne savait dans quelle proportion les incarcérés s'étant vu leur être octroyé une sanction effectuaient une demande de révision. Toutefois, considérant que le comité est dans l'obligation de faire part de l'existence du processus de révision aux incarcérés, les agents questionnés ont dit croire que les gens devaient y faire appel assez fréquemment pour des motifs d'insatisfaction. D'après Léonie, les décisions seraient souvent maintenues ou parfois la sanction serait revue à la baisse, mais jamais à la hausse puisque cela ne serait pas permis. Enfin, Marilou insista pour indiquer qu'elle n'avait pas comme tâche de parler de l'existence du processus aux incarcérés, mais qu'elle avait toutefois le devoir de leur fournir le matériel nécessaire à une telle demande lorsque

ceux-ci le lui demandaient. Elle nous indiqua également devoir acheminer la demande une fois celle-ci complétée.

4.8 Suggestions et recommandations

Si tous les participants se sont dits satisfaits de manière globale du processus disciplinaire, ils ont toutefois su émettre certaines suggestions dans le but d'en améliorer le fonctionnement. Ces recommandations touchent quatre (4) grandes sphères, soit celle de la formation des agents correctionnels, celle de la composition du comité disciplinaire, de la détermination des sanctions, de même que celle de la gestion et de l'application de celles-ci. Avant de présenter chacune de ces suggestions, nous tenons à préciser qu'elles représentent uniquement le point de vue des agents que nous avons interviewés et que nous ne nous permettrons pas de juger de leur pertinence considérant que nous ne possédons ni les informations nécessaires pour évaluer leur faisabilité, ni pour déterminer les impacts éventuels de leur mise en application.

4.8.1 La formation des agents correctionnels

Plusieurs nous ont indiqué que la formation des agents correctionnels, en ce qui a trait à la discipline et à sa gestion, était déficitaire. Que ce soit dans le but d'améliorer leurs techniques d'intervention et de gestion de conflits, de mettre à jour leurs pratiques en ce qui a trait à la complétion de rapports de manquement disciplinaire ou simplement afin d'obtenir une vue d'ensemble concernant des règlements et directives liés à la discipline (sélection des membres du comité, aspects tenus en compte pour la prise de décision,

sanctions possibles, etc.), les agents nous ont fait part qu'une formation à cet égard pourrait, selon eux, être utile et bénéfique et ce, dès l'embauche.

« Il y a un petit livre concernant tous les protocoles, là, de la discipline, que j'avais commencé à lire. Bien, je l'avais lu, mais ils ont rechangé plein de choses, parce que j'étais un petit peu plus impliqué dans la discipline à ce moment-là. Puis ce serait peut-être bon que ce soit accessible aux agents puis que les agents... ou qu'il y ait une formation puis dire: "Si, il y a ci, il y a ça, il y a ça." Parce que je pense qu'il y a bien du monde qui sont un peu inconfortables, puis ils font des rapports, puis ils lancent un petit peu n'importe quoi. Puis je pense qu'ils sont déçus après. [...] je suis persuadé, ici, qu'à 90 %, les agents savent même pas, quand il y a un bris, qu'on pourrait le faire rembourser [...] Mais c'est notre travail, puis c'est un outil de travail. Ça nous permettrait de mieux travailler avec ça. » – Philippe

Ainsi, aux dires des participants, une formation serait utile dans le sens où elle permettrait aux agents de prendre connaissance de tous les outils qui s'offrent à eux en matière de discipline et serait bénéfique parce que leur travail ne pourrait qu'être mieux adapté. Cela permettrait également d'uniformiser davantage les pratiques, évitant la création de tensions et de déceptions en lien avec une gestion différentielle des manquements et/ou des sanctions disciplinaires. Poussant la réflexion plus loin, certains ont indiqués qu'une meilleure formation, pas uniquement en ce qui a trait à la discipline, mais à l'intervention de manière générale pourrait faire diminuer le nombre de recours au comité disciplinaire.

« [...] les gens ne sont pas bien formés et c'est pas expliqué comme il faut, comment procéder puis comment faire, O.K. Ça, c'est un manque. Puis, quand je suis rentré, on n'avait pas de formation. Puis, aujourd'hui, je regarde la formation qu'ils donnent, elle est encore pauvre. Puis ils investissent des millions à former les gars à avoir des armes à feu. [...] Puis 95 % et plus du temps, tout se passe, c'est des relations interpersonnelles. Puis il y a aucun cours qui se donne en relations interpersonnelles du surveillant envers la clientèle. [...] le rapport de discipline, c'est l'arme ultime que tu utilises en dernier recours [...] dans 80 % ou 90 % des cas, on devrait être capables de ramener un gars à une situation correcte sans passer par la discipline ». – Gabriel

4.8.2 Constitution du comité disciplinaire

Puisque certains des participants interviewés avaient déjà siégés au comité disciplinaire à un moment de leur carrière, une suggestion fut émise concernant la constitution même du comité. En fait, le comité disciplinaire serait le seul comité carcéral auquel ne participent que deux membres. Les comités de classement, de libérations et autres, seraient tous constitués de trois membres et ce, dans le but de faciliter la prise de décisions. D'après les personnes interviewées, si, par le passé, le comité de discipline aurait lui aussi été formé de trois membres, seuls des motifs financiers expliqueraient qu'il y ait eu rationalisation à ce niveau et que seuls deux membres n'y siègent désormais. Ainsi, une suggestion fut émise afin d'augmenter de deux à trois le nombre de sièges permanents au comité disciplinaire et ce, dans le but d'assurer une plus grande neutralité. Selon les interviewés, considérant que trois perceptions seraient partagées et que celle de la majorité serait appliquée, la prise de décision serait facilitée et la justesse des jugements améliorée. Cela aurait également comme effet d'éviter les excès dans un sens comme dans l'autre (sévérité ou souplesse).

Concernant la sélection des membres, tous s'entendaient pour dire qu'il devait s'agir de trois personnes occupant des fonctions différentes, dont au moins un conseiller en milieu carcéral et un agent de liaison (agent correctionnel). Toutefois, en ce qui concerne le troisième membre, deux suggestions différentes ont été apportées, soit celle de nommer un chef d'unité et celle de nommer un membre du personnel extérieur à la gestion des sanctions et des incarcérés, comme par exemple un membre du personnel scolaire. Peu importe la suggestion émise concernant la nomination du troisième membre, une chose demeurait essentiel selon les participants: l'importance de conserver une

majorité de membres occupant des fonctions autres que celles d'agents correctionnels et ce, dans le but d'éviter les excès et les décisions arbitraires.

4.8.3 Détermination des sanctions

Concernant la détermination des sanctions, trois suggestions principales ont été apportées par les participants. D'abord, les agents ont indiqué qu'il devrait exister, à l'instar du code criminel, des minimums et des maximums de sanction pour des manquements spécifiques. Selon eux, cela éviterait qu'il y ait des excès de sévérité ou de souplesse dans les décisions rendues, tout en assurant l'équité et la parité dans tous les centres de détention de la province. Il serait également plus simple pour les membres du comité de déterminer la sanction à émettre et pour les agents correctionnels, de même que pour les incarcérés, d'avoir une meilleure idée des conséquences d'un acte spécifique.

Ensuite, certains agents ont également indiqué qu'une plus grande place devrait leur être réservée lors des séances du comité afin de pouvoir faire valoir davantage leur témoignage concernant les événements ayant menés à la rédaction d'un rapport de manquement. Évidemment, cette recommandation a été effectuée considérant l'insatisfaction que ressentent plusieurs agents concernant les sanctions émises par le comité de discipline. Pour ces agents, le partage de leur vécu émotif lors des événements, le rationnel de leur appel au comité, de même que la présentation du contexte dans lequel s'est produit le manquement (normalement pas présenté dans le rapport disciplinaire) serait garant de décisions plus punitives. Aussi, poussant la réflexion plus loin, un participant nous a indiqué qu'il serait important que le comité puisse effectuer des suivis

rigoureux au niveau disciplinaire, c'est-à-dire pouvoir prendre connaissance de tout l'historique disciplinaire du sujet, tant en ce qui a trait aux décisions antérieures prises par le comité, que des simples avis et notes inscrits au dossier. Bien que cela soit déjà intégré dans les pratiques, la mise en place d'un système de dossiers informatisés devrait être considérée très sérieusement (DACOR étant désuet).

Enfin, lorsque les agents demandent une plus grande sévérité, ce que l'on devrait comprendre c'est davantage une plus grande efficacité et cela ne passerait pas, selon eux, uniquement par une augmentation du nombre de jours de peine émis, mais aussi par une plus grande diversité des sanctions octroyées en rapport avec les manquements commis. Ainsi, l'utilisation de tous les types de pénalité serait à privilégier en fonction des catégories de manquement. Par exemple, au lieu de donner du confinement ou de la réclusion pour un bris de matériel, il nous a été rapporté que l'amende pourrait être la sanction appropriée. Toujours selon les agents correctionnels interviewés, les pénalités de perte de privilège devraient également être davantage utilisées.

4.8.4 Gestion et application des sanctions

La gestion et l'application des sanctions disciplinaires comporte, comme on l'a vu, certains désavantages dont la création de tensions et de conflits entre agents correctionnels dû à des pratiques non uniformes. Tel que mentionné précédemment, l'octroi d'une formation pourrait favoriser la cohérence des pratiques de tous les agents et ainsi donner naissance à une gestion homogène des sanctions disciplinaires. Autre désavantage causé par la prise en charge de l'application de certaines sanctions;

l'augmentation des tâches quotidiennes que doit effectuer l'agent. Considérant que cette augmentation de tâches serait spécifiquement liée à l'application du confinement, certains participants ont suggéré, afin de remédier à la problématique, qu'un secteur soit réservé pour le confinement, au même titre qu'un secteur sert spécifiquement à la réclusion. Selon eux, non seulement cette scission entre la population carcérale générale et les auteurs de manquements faciliterait grandement le respect de l'application des modalités de la sanction (temps de sorti, repas, douches, téléphones, etc.), mais éviterait qu'un individu confiné à sa cellule entraîne ses codétenus au désordre¹⁰.

Enfin, autre suggestion; rendre les sanctions plus strictes en diminuant les commodités qui y sont liées. Ainsi, des agents nous ont par exemple indiqué que, tant pour les individus en confinement que ceux en réclusion, il ne devrait pas être autorisé de fumer la cigarette, d'avoir accès à des objets personnels ou de maintenir des interactions sociales autres que celles avec les agents correctionnels. Ceci évidemment dans l'optique que les sanctions seraient davantage dissuasives et précurseurs de modification des comportements.

¹⁰ Présentement, le confinement d'un individu est effectué dans sa cellule habituelle, sur son unité de vie habituelle. Le détenu confiné a donc accès à ses codétenus non confinés et peut aisément les entraîner au désordre s'il se montre mécontent de la sanction imposée.

CHAPITRE V

CONSTATS AYANT TRAIT AUX DÉTERMINANTS DU RENVOI

Afin de générer les résultats présentés à la présente section, nous sommes partis du corpus obtenu suite à notre premier découpage, plus spécifiquement le corpus correspondant à la seconde étape du processus disciplinaire, soit celle du choix de l'intervention de l'agent devant la reconnaissance d'une situation problématique. Nous avons ensuite repris chacun des déterminants du renvoi répertorié par Zauberman (1982) et avons procédé à un second découpage. Ceci nous a permis de préciser les modalités de ces déterminants dans le contexte de la discipline carcérale selon ceux qui les mettent en œuvre (agents correctionnels), mais nous a également permis de relever des déterminants de non-renvoi, c'est-à-dire, les rationnels qui incitent les agents correctionnels à utiliser autres choses que les moyens formels, selon les règlements et procédures, pour gérer et régler des situations problématiques.

5.1 Le contexte

5.1.1. Existence du comité disciplinaire

Tel que présenté précédemment, Zauberman (1982) indiquait que l'existence même d'une entité spécialisée dans la prise en charge produisait une certaine demande de services. Aussi, toujours selon l'auteur, l'existence d'outils administratifs de prise en charge, devenait souvent gage de non-renvoi vers des entités officielles et judiciaires. Dans le cas spécifique du processus disciplinaire dans les établissements carcéraux provinciaux, l'analyse des entretiens menés nous pousse à nuancer ces constats. D'abord, l'existence du comité disciplinaire entraînerait effectivement la production d'une

demande de service, c'est-à-dire que des causes lui sont renvoyées et qu'elles n'auraient pu l'être sans son existence. Toutefois, les entretiens que nous avons menés, nous ont permis de constater que la majorité des agents correctionnels disent voir la complétion d'un rapport de manquement et le comité disciplinaire comme des outils de dernier recours et ce, pour diverses raisons sur lesquelles nous reviendrons plus loin. Quoiqu'il en soit, la seule existence du comité disciplinaire ne semble pas influencer les agents correctionnels à y déléguer la gestion de la majorité des situations problématiques auxquelles ils font face. En fait, pour une majorité de participants les cas qui pourraient éventuellement être gérés par le comité disciplinaire étaient ceux de nature mixte (Kabundi 2006), soit ceux d'événements relevant d'actes non seulement proscrits par les règlements carcéraux, mais aussi par le code pénal. Ainsi, la mise en place du comité disciplinaire, géré par le pouvoir administratif des centres de détention du Québec, semble effectivement avoir comme conséquence de se substituer parfois au système de renvoi pénal. Nous avons remarqué, à partir de nos données, que cela semblait toutefois s'appliquer essentiellement dans les cas de bagarre entre incarcérés, alors que souvent aucune accusation de voies de fait ne serait déposée. D'après nos données, lorsqu'il s'agit de trafic ou de possession de stupéfiants ou de comportements violents perpétrés par des incarcérés à l'égard de membres du personnel, le comité disciplinaire ne semble pas se substituer au renvoi de l'affaire vers le système judiciaire, mais s'y ajouterait simplement.

5.1.2 Liens entre renvoyants et renvoyés

Zauberman (1982) indiquait que le contexte, en tant que déterminant du renvoi, impliquait aussi la nature des liens entre les protagonistes, c'est-à-dire par exemple que le

lien que détient une victime avec son agresseur pourrait favoriser le renvoi ou au contraire être source de motivation de non-renvoi. Les entretiens que nous avons effectués nous ont permis de constater que la relation entre protagonistes n'avait d'impact sur les chances de renvoi que lorsqu'un agent correctionnel ou un autre membre du personnel étaient l'un de ces protagonistes. Ainsi, en contexte disciplinaire en milieu carcéral, il nous semble plus juste d'indiquer que ce ne semble pas tant le lien entre protagonistes qui a une influence sur le renvoi, mais le lien entre le renvoyant et le ou les renvoyés. En effet, si la victime est un membre du personnel, il semble qu'une intervention formelle sera beaucoup plus rapidement exécutée comparativement aux cas où la victime est un autre incarcéré et dans lesquels le renvoi, à moins qu'il s'agisse d'un acte de violence, est moins automatique. Bien que d'autres participants nous aient reflété les mêmes propos, nous citerons ici, Léonie dont les paroles n'auraient pu être plus limpides.

« Si c'est un agent ça va, il va être, on va intervenir rapidement si c'est une personne incarcérée aussi c'est sûr que euh, souvent on va attendre de voir, mettons, au début ça commence subtilement. Mettons une bataille, ça commence souvent en langage. Un crie après l'autre, l'autre crie après l'autre bien on va attendre de voir qu'est-ce qui se passe. Des fois c'est juste des paroles, des fois puis ça fini là. C'est sûr que, au premier coup de poing, on rentre, on intervient. Vous comprenez ? Par contre, une personne incarcérée qui manque de respect à un agent automatiquement il va aller en cellule ou automatiquement il va avoir une intervention de faite, automatiquement. Tout de suite, tout suite, tout suite, l'agent ne se laissera pas injurier, l'agent non. Automatiquement il va avoir quelque chose. C'est en cellule ou c'est sort, viens t'en ici, le chef d'unité va être avisé, il va être rencontré dans le bureau ou euh, c'est ça. Il n'y a aucune tolérance. Aucune. » - Léonie

Ainsi, il semble que si les protagonistes sont tous des individus incarcérés, la nature des liens qu'ils possèdent avec le renvoyant n'aura pas d'impact sur le renvoi ou, s'il en a un, celui-ci sera minime, c'est-à-dire que l'agent témoin de la scène pourrait, s'il décide

de renvoyer l'affaire devant le comité de discipline, favoriser l'un ou l'autre des protagonistes en fonction du lien qu'il détient avec lui. De manière générale, cela ne semble toutefois pas jouer un rôle important, ou du moins cela n'a pas transparu dans nos données.

5.1.3 Niveaux de sécurité

Nos entretiens nous ont permis de constater que, sur le plan contextuel, un autre facteur venait s'ajouter aux deux aspects relevés par Zauberman (1982). Dans le cas particulier de la discipline en milieu carcéral, le niveau de sécurité du secteur où séjourne l'infracteur est un aspect qui peut influencer le renvoi d'un cas vers le comité disciplinaire. En fait, il semble que plus le niveau de sécurité est élevé, plus les chances de renvoi seraient importantes. Cette distinction entre les secteurs à sécurité minimum et ceux à sécurité maximum proviendrait du fait que plus d'outils peuvent être utilisés pour gérer des conflits lorsque les individus ont plus de liberté et de privilèges. Par exemple, Jérôme nous donnera l'exemple suivant :

« si tu es au minimum, le reclassement c'est toujours bon. Si tu es au maximum, oublie ça le reclassement, tu peux pas reclasser. [...] donc à partir de là, tu vas y aller au niveau disciplinaire. » -Jérôme

Les moyens alternatifs de gestion de la situation seraient donc également un déterminant important dans la logique de renvoi puisque devant un manque d'options pour gérer la situation, le renvoi deviendrait la solution première. A l'inverse, lorsque d'autres moyens pourraient permettre à l'agent correctionnel d'atteindre le but recherché, le renvoi serait souvent évité.

5.2 Les représentations

Second déterminant du renvoi selon Zauberman (1982), « [...] *les représentations que se font les renvoyants potentiels : de la déviance, du déviant, de leur capacité à le traiter à l'intérieur de leurs relations sociales habituelles ou à l'intérieur de leur organisation, de la capacité de le traiter de tel ou tel système de contrôle spécialisé* » (Zauberman 1982, p.32). Comme nous l'avons présenté auparavant, le milieu carcéral façonnerait d'une manière particulière les interactions des groupes sociaux présents en son sein. Que ce soit par la création de fortes sous-cultures, tant du côté des agents correctionnels que de celui des incarcérés, ou par la construction de relations obligatoires entre ces deux groupes, le contexte carcéral influencerait grandement les perceptions qu'ont les individus d'un groupe concernant l'autre. « *Lacoumes parle d'une "pensée ségrégative" qui serait l'ensemble idéologique complexe formé par les systèmes de représentations sous-tendant les attitudes et pratiques qui se développent à l'égard des individus ou groupes incarnant à un moment donné une menace.* » (Zauberman 1982, p.32).

5.2.1 Perceptions des agents correctionnels à l'égard des incarcérés

Nos entretiens nous ont permis de faire ressortir quelques perceptions qu'entretiennent les agents correctionnels envers les incarcérés. D'abord mentionnons qu'à l'instar des incarcérés qui utilisent des mots péjoratifs pour nommer les agents correctionnels, certains participants nommaient ouvertement les détenus « les bandits » et ce, de manière tout à fait naturelle. Peu importe les sujets abordés, les incarcérés ont généralement été dépeints de manière négative, c'est-à-dire comme des individus aux

prises avec des assuétudes aux drogues et/ou à l'alcool, des êtres usant fréquemment de violence pour gérer leurs conflits, des menteurs et des manipulateurs, des gens souvent socialement démunis, etc. Ces perceptions semblent mener les agents à croire de moins en moins en la réinsertion et aux capacités de changements des individus. Évidemment, « *faire du comportement de renvoi la simple conséquence d'un système d'idées serait faire de cette détermination une approche purement idéaliste* » (Zauberman 1982, p.33), ce qui n'est bien sûr pas le cas. Nous croyons pertinent d'ajouter que la perception des agents à l'égard de la criminalité ayant mené l'individu à l'incarcération semble également avoir un impact sur le renvoi et ce, au même titre que cela en aurait sur la qualité des services donnés à ce même individu. Certains agents nous ont indiqué, par exemple, avoir moins de tolérances envers les détenus dont les délits d'origine se rapportent à des agressions sexuelles sur des mineurs. Nous pouvons croire que si ces mêmes agents ont la possibilité d'effectuer un renvoi disciplinaire pour l'un de ces individus, ils auront moins tendance à tenter de gérer la situation à l'aide de moyens informels.

5.2.2 Perception de l'acte perpétré

Combinées à la présence d'autres déterminants du renvoi, les perceptions deviennent un facteur très important, surtout en ce qui concerne les représentations de la nature de l'acte perpétré, alors que « [...] *la menace ressentie pourrait se hiérarchiser en quatre niveaux, l'erreur, la différence, le trouble, la faute* » (Zauberman 1982, p.33). Un bon exemple de perceptions de la nature de l'acte perpétré a été rapporté précédemment par les propos de Jérôme, alors qu'il nous donnait l'exemple d'un incarcéré qui refusait

de faire son lit. Évidemment, si l'agent correctionnel perçoit en ce refus, une simple résistance à l'exécution d'une tâche ménagère, le renvoi ne sera pas nécessaire. Toutefois, si l'agent pousse plus loin son analyse de la situation, sa perception de l'acte peut en être autre, c'est-à-dire qu'il peut percevoir ce refus comme une rebuffade aux règlements et à l'autorité ou même y percevoir un moyen détourné de pénaliser tous les autres incarcérés (qui n'ont pas accès à leur sortie avant que tous les lits soient faits). Devant de pareilles perceptions de l'acte, l'agent correctionnel pourrait facilement vouloir utiliser le renvoi pour diverses raisons allant de la dénonciation de l'acte, à la réaffirmation de la règle et du pouvoir en passant par la simple rétribution. Ainsi, tous les agents correctionnels n'interviendraient pas nécessairement devant les mêmes situations et s'ils le faisaient, ils ne le feraient pas forcément de la même manière.

5.2.3 Perception de la gravité

Si la perception de l'importance et/ou de la gravité d'un acte peut être l'un des déterminants du renvoi, il nous semble essentiel de souligner que celle-ci ne semble pas être uniquement mesurée en termes de « violence ». Assurément, selon les agents interviewés, plus un acte est empreint de violence, plus il risque d'être renvoyé devant le comité disciplinaire et ce, d'autant plus lorsqu'il est posé à l'égard d'un membre du personnel. Aussi, si la violence immédiate peut justifier un renvoi automatique, l'anticipation d'un geste aux conséquences graves pourrait également justifier un renvoi automatique selon la perception de l'agent. Philippe nous donnera l'exemple suivant :

« Moi personnellement, tu vois, une machine à tatous je vais faire systématiquement un rapport de discipline. J'ai vu des agents que non, ça n'a pas l'air de les déranger, mais on a pas la même perception. Moi j'ai eu des confrères qui ont, qui ont présentement l'hépatite C à cause de ça puis peut-

être que personnellement mon vécu a fait en sorte que je vois quelque chose que les autres ne voient pas aussi, là. [...] Mais à quelque part, le rapport disciplinaire devient aussi en quelque sorte de la prévention. Parce que si je ne l'applique pas, c'est dire aux gars que c'est pas grave. La journée que je vais me piquer dessus, je ramène ça à la maison aussi là. » - Philippe

Enfin, notons également que la violence et la gravité ne seraient pas les seuls indicateurs pouvant conduire de manière automatique au renvoi, alors que la répétition d'un acte pour lesquels d'autres moyens d'intervention ont déjà été mis en place pourrait également rapidement devenir un motif de renvoi.

5.3 Niveau structurel et pouvoir de renvoi

Concernant le niveau structurel et le pouvoir de renvoi, Zauberman (1982) indiquait que certains renvoyants, de par leur position, pouvaient avoir un plus grand pouvoir de renvoi que d'autres, mais que deux individus occupant les mêmes fonctions pouvaient également posséder un pouvoir de renvoi dissemblable en fonction de certains critères. Les entrevues menées nous permettent de dire qu'effectivement, certains agents correctionnels ont un plus grand pouvoir de renvoi que d'autres, c'est-à-dire que leurs rapports de manquement risquent davantage d'être accueillis positivement et traités tel qu'ils le souhaitent et ce, pour des motifs reliés à la crédibilité qui leur est accordée.

5.3.1 Pouvoir de renvoi

Il semble que plus un agent utilise le processus disciplinaire de manière fréquente, moins il risque d'être pris au sérieux par les membres du comité disciplinaire, mais également par les individus incarcérés. En effet, certains agents, dont ceux qui avaient

déjà siégés au comité disciplinaire, ont indiqué, que certains de leurs collègues faisaient plus souvent appel au comité disciplinaire.

« Normalement, tu vas voir les, les agents plus jeunes vont donner plus de rapports disciplinaires. Les agents qui sont moins bien adaptés au niveau de leur travail vont donner plus de rapports disciplinaires parce que ça devient un outil pour eux. [...] Si tu as plus d'expériences, normalement avant de donner un rapport disciplinaire, tu vas passer à peu près toutes les étapes. » - Jérôme

L'utilisation trop fréquente du renvoi démontrerait une incapacité à gérer les conflits, une inexpérience ou un manque d'habileté qui ferait perdre de la crédibilité à l'agent émetteur. Autre facteur de perte de crédibilité d'un agent correctionnel, les motivations perçues derrière son renvoi. En fait, il semble que si le renvoi est effectué de manière personnalisée (par exemple par simple esprit de vengeance), il est moins pris au sérieux par les membres du comité.

« Et puis ça, c'est très risqué parce que si le comité va pas dans le sens que toi tu veux qu'il aille, à ce moment-là, tu viens de perdre l'impact que tu voulais donner. Puis c'est comme, ça donne exactement rien sauf que, au niveau de ton secteur, ça va être encore pire, tu vas te faire ridiculiser. Les personnes incarcérées, les détenus vont, vont, vont s'en servir pour te dénigrer, pour te discréditer » - Jérôme.

Qu'elle soit créée par une surutilisation du processus ou par des motivations inadéquates pour effectuer le renvoi, la perte de crédibilité qui en découle semble avoir un impact non négligeable tel que nous l'avons précédemment présenté dans une section antérieure. Ainsi, d'après nos interviewés, plus un agent est crédible aux yeux des membres du comité, plus les renvois qu'il effectuera seront traités de manière positive. À l'inverse, un agent dont le renvoi ne serait pas accueilli positivement ou pour lequel le comité imposerait une très minime sanction lui ferait perdre davantage de crédibilité et

ce, même aux yeux des détenus qui se sentiraient moins menacés par le pouvoir de renvoi de l'agent correctionnel en question.

On ne peut dissocier le pouvoir de renvoi de celui du non-renvoi alors que « [...] *les plus puissants renvoyants sont ceux qui ont le choix de traiter l'affaire de manière privée et pour lesquels le renvoi opéré s'inscrit le mieux dans des stratégies propres* » (Zauberman 1982, p.35). Le fait de posséder moins de pouvoir de renvoi pourrait devenir un motif de non-renvoi à plus ou moins long terme, alors que l'agent correctionnel privé de sa pleine crédibilité se verrait dans l'obligation de gérer autrement les situations ne relevant pas d'un renvoi automatique (actes de violence ou autres infractions mixtes). L'insatisfaction devant les résultats du renvoi serait donc favorable à l'utilisation d'autres techniques lors d'événements pouvant être gérés de manière informelle. En ce qui concerne ceux qui bénéficient d'un plus important pouvoir de renvoi, et donc d'une crédibilité plus importante aux yeux des membres du comité, il semble qu'ils utiliseraient leur pouvoir uniquement en cas de nécessité et ce, afin de le conserver. Ainsi, si cet aspect n'est pas un déterminant au renvoi, il se révèle être un atout important pour l'agent qui le posséderait.

Outre la fréquence d'utilisation et les motivations perçues du renvoi, l'existence d'un lien entre le renvoyant et les bénéficiaires du renvoi semble également avoir un impact sur le pouvoir de renvoi. D'abord, il nous apparaît important de mentionner de nouveau, qu'à l'exception des cas où l'agent renvoyant souffrirait d'un manque de crédibilité important, ce serait systématiquement la version du renvoyant qui ferait office

de vérité auprès du comité disciplinaire. Cela serait d'autant plus vrai lorsque l'agent émetteur entretiendrait des liens spécifiques (amitié, travaillaient sur le même secteur, etc.) avec un ou des membres du comité et qu'il lui serait demandé de s'exprimer davantage tant sur les circonstances du manquement qu'au sujet de sa propre opinion concernant la sentence à octroyer à l'infacteur.

5.3.2 Pouvoir de résistance au renvoi

Zauberman (1982) indiquait que le renvoi n'est pas nécessairement utilisé de manière égale pour tous les renvoyés puisque ceux-ci possèdent plus ou moins de pouvoir pour y résister, ce qui s'inscrit également dans le niveau structurel et le pouvoir de renvoi à titre de déterminant. Nos entretiens nous ont permis de valider les dires de Zauberman (1982) et d'en préciser les modalités dans le contexte du processus disciplinaire en prison. Certains participants nous ont indiqué qu'ils pouvaient avoir «la mèche plus courte » avec certains incarcérés en regard des délits à l'origine de leur incarcération (par exemple certains ont dit être moins tolérants envers les agresseurs sexuels). D'autres nous ont mentionné que la répétition d'un même geste par un même incarcéré (récidive) les rendaient plus enclins à faire appel au processus disciplinaire officiel, alors que de manière générale d'autres interventions auraient été effectuées.

C'est le comportement habituel de l'incarcéré qui serait l'élément le plus considéré en matière de renvoi différentiel, c'est-à-dire qu'un individu généralement calme et collaborateur aurait davantage de chance d'être exempté d'un renvoi officiel qu'un individu dont le comportement ou l'attitude serait mitigé ou déplacé. Rappelons ici

l'un des motifs d'exemption de la punition soulevé par Prairat (1994), soit celui des privilèges ou des points de diligence pour une bonne conduite antérieure puisque cette notion est identique à celle rapportée ici. Marilou nous dira d'ailleurs ceci :

« T'sais, il y a bien des choses qui peuvent faire en sorte que, que tu analyses si le rapport disciplinaire en vaut la peine. T'sais si la personne est correcte tout le temps, puis oups, une journée il arrive puis il saute, c'est parce que peut-être que la personne va pas bien. Ça fait qu'il faut juger la situation, là. » - Marilou.

À l'inverse, si *« c'est un gars qui fait chier là bien des agents, il va avoir moins, t'sais, il va avoir moins tendance des fois à des petites faveurs là, c'est sûr là, qu'un autre qui, qui est bien correcte là. » - Nathan.*

Autre facteur influençant les probabilités de renvoi ; la victime. Tel que mentionné précédemment, les probabilités de renvoi seraient plus grandes pour les incarcérés qui posent des gestes contre les agents correctionnels versus ceux qui posent des gestes à l'encontre de d'autres incarcérés (par exemple, le langage injurieux entre incarcérés ne fait jamais ou très peu souvent l'objet d'un renvoi, contrairement à l'utilisation de tels langages à l'endroit d'un membre du personnel).

Enfin, les renvoyants qui ont quelque chose à donner en échange d'un non-renvoi seraient également traités de manière différente. Effectivement, la notion de don et de contre-don (Benguigui 1997) jouant un rôle important en détention, un individu qui peut donner de l'information ou qui possède toute autre monnaie d'échange aurait moins de chance de faire l'objet d'un renvoi que celui qui n'a rien à offrir. Ainsi, dans le cadre de diverses stratégies, le non-renvoi d'un acte en échange d'informations ou d'une

collaboration future pourrait être utilisé par les agents correctionnels. Nous discuterons davantage de ces stratégies à la section suivante.

5.4 Les stratégies

Comme l'a mentionné Zauberman (1982), le renvoi est parfois motivé par d'autres logiques que celles de la répression et du contrôle social. Nous nous sommes attardée à comprendre quelles pouvaient être ces autres logiques dans le contexte qui nous préoccupe. Un exemple simple de cela réside dans le fait que les mesures immédiates ne peuvent désormais plus être utilisées sans qu'un rapport disciplinaire ne soit complété. Ainsi, même si un agent ne voulait qu'exercer, sur un incarcéré, un arrêt d'agir temporaire (le temps qu'il se clame), sans pour autant l'envoyer devant le comité disciplinaire, cela lui serait impossible. Au même titre que des assurés renvoient une cause aux policiers uniquement dans le but de fournir le rapport à leurs assureurs, certains agents effectuent un rapport disciplinaire dans le but de mettre momentanément un individu en arrêt d'agir. Notons toutefois que cet objectif du renvoi ne semblait pas des plus fréquents.

Toujours en ce qui concerne les objectifs du renvoi, autre que celui du contrôle social, le discours des agents correctionnels nous a permis de constater qu'ils avaient souvent comme objectif lors de leur intervention, de se réapproprier le pouvoir et l'autorité et de réaffirmer les règles et que lorsque les interventions informelles ne suffisaient plus à ces objectifs, c'est au comité disciplinaire qu'ils renvoyaient la situation. « *Quand tu fais un rapport de discipline, c'est parce que tu penses qu'il y a peut-être gravité, mais encore*

là, il y a une question de stratégie aussi. Tu veux faire comprendre, tu veux imposer le respect. C'est pas nécessairement en espérant une sanction » - Philippe

Notons toutefois que pour la majorité des interviewés, l'atteinte de ces objectifs passerait généralement par un règlement du conflit par les voies informelles, c'est-à-dire par l'utilisation de moyens de s'imposer à l'autre, sans passer par les voies réglementées par l'institution. Nous avons précédemment présenté les propos de Vacheret (2002)¹¹ qui a catégorisé ces moyens informels utilisés par les agents correctionnels pour s'imposer aux incarcérés. Marilou nous dira ceci :

« Un rapport disciplinaire, tu démontres pas ton - comment je pourrais dire? - en faisant mon rapport disciplinaire, je lui montre pas que c'est moi qui, qui, pas qui mène, mais qui - je sais pas comment trouver le mot, là - qui, qui a le contrôle, que c'est moi qui... T'sais, c'est moi puis, après ça, c'est eux autres. C'est moi qu'il faut que j'aie le dessus. Ça fait que je me dis qu'avec un rapport disciplinaire, je lui montre pas que j'ai aucun dessus, je lui montre pas que je suis la gardienne de prison, là. O.K. Je montre plus que: Oh, on va te laisser gérer ça à l'intérieur. Tandis que, avec du tac au tac [lorsque l'agent règle lui-même verbalement la situation ou qu'il utilise une autre stratégie informelle], il montre que: Regarde, c'est réglé. C'est moi, c'est moi que tu as affronté. » - Marilou

Ainsi, lorsque cela demeure possible, la majorité des agents correctionnels préférerait utiliser ces méthodes plutôt que de faire appel au comité disciplinaire et ce, afin de ne pas être dépossédé de la problématique et encore moins de la solution à celle-ci. D'abord parce que dans l'achèvement d'un renvoi l'agent correctionnel n'a pas de pouvoir sur le dénouement (ou un très minime s'il existe) et ensuite parce que « [...] ça sert à rien normalement de faire un rapport disciplinaire si tu ne changes pas la dynamique. Ça va juste empirer les choses. » - Jérôme

¹¹ Voir chapitre II

5.4.1 La remise du rapport disciplinaire comme cérémonial punitif

Lorsque la nature des actes ou le contexte obligent l'agent correctionnel à rédiger un rapport de manquement et à effectuer un renvoi officiel, le cérémonial punitif (Prairat 1994) prendra toute son importance face à l'atteinte des logiques autres que celle du contrôle social. En fait, l'importance, voire même la nécessité, pour un agent correctionnel de remettre lui-même son rapport de manquement à l'incarcéré fautif est un élément qui fut récurrent lors des entretiens.

« [...] tu es mieux de gérer toi-même ton rapport de discipline. Ça l'a un impact beaucoup plus fort que si c'est géré par les autres. O.K.? Parce que, à ce moment-là, tu es capable de ... L'individu sait que c'est toi qui lui as donné puis que tu es, tu es capable de l'assumer, que, ton rôle, tu es capable de l'assumer en tant qu'agent du service correctionnel, en tant que responsable du secteur, tu es capable d'assumer ta, ta réalité, tu es capable de faire face à la, faire face à la chanson. [...] J'aime toujours mieux gérer mon, mon rapport disciplinaire puis de le remettre à la personne en disant: "Regarde, c'est ça que tu t'es mérité." » - Jérôme

En fait, la remise du rapport disciplinaire serait un moment charnière qui donnerait l'opportunité à l'agent correctionnel de se réapproprier un peu le règlement du conflit en faisant face à l'individu fautif et en démontrant qu'il demeure maître de son secteur. Le fait de laisser cette tâche à un collègue est perçu comme une faiblesse et ce, tant par les autres agents correctionnels que par les incarcérés. Nous croyons que cela s'explique du fait que bien que l'objectif de contrôle social soit partie prenante du renvoi, les logiques de conservation du pouvoir et d'imposition du respect demeureront ainsi souvent plus importantes.

5.4.2 Stratégies d'anticipation

Toujours en ce qui a trait aux stratégies de renvoi, Zauberman (1982) dira ceci :

« [...] l'art de pratiquer un renvoi efficace est celui d'anticiper avec exactitude ce que feront les bénéficiaires de votre renvoi, d'adapter son action, en d'autres termes, à ce qui est conçu ou imaginé des stratégies des autres acteurs » (Zauberman 1983, p.38). À cet effet, il semble que certains agents, anticipant une sanction n'atteignant pas les objectifs recherchés, s'efforcent de trouver d'autres manières de gérer les situations problématiques.

« Puis le rapport de discipline, j'en ai fait des rapports de discipline, pour être honnête avec toi, des fois tu veux que le gars aille dans le trou, mais ça ne marche pas là parce que c'est pas assez sévère des fois. Moi là, oublie ça, moi des fois je suis découragé. Je dis regarde oublie ça les hosties de rapports de discipline moi, regarde, je n'en donne pas. » - Nathan

Bien que nous soyons conscients qu'une anticipation positive puisse exister, il semble toutefois, à la lumière des informations recueillies, que de manière générale une prise en compte des résultats possibles soit davantage un déterminant du non-renvoi considérant que la majorité des agents correctionnels semblent plutôt pessimistes face à l'impact des sanctions disciplinaires.

5.4.3 Stratégies de négociation de l'ordre

Tel que nous l'avons énoncé précédemment, certains agents correctionnels mettraient en place certaines stratégies afin de remettre l'ordre sur leur secteur ou pour obtenir de l'information utile pour prévenir les situations-problématiques. Tel que relevé un peu plus tôt, certains incarcérés se verraient exemptés d'un renvoi officiel puisque la stratégie de l'agent passerait par des moyens informels de régler la situation. Dans une optique de relation négociée (Rostaing 1997), certains agents tenteraient de rétablir

l'ordre en choisissant de ne pas renvoyer une infraction afin de se servir des incarcérés fautifs. Jérôme nous a donné l'exemple suivant :

« Moi, j'ai toujours dit, c'est sûr que, si tu trouves, je dirais pas un joint, mais je vais dire une certaine petite quantité puis que, le gars, à un moment donné, tu, tu... tu as une dynamique qui est très difficile dans ton secteur, c'est sûr que, le gars, si tu lui dis: "Tu m'en dois une", il t'en doit une, là. T'sais là, souvent, ça peut changer une dynamique complètement, que le gars ait pas eu de charge ou qu'il y ait pas eu de, de suite à ça, tu peux changer ta dynamique complètement. » - Jérôme

Évidemment si, pour une raison ou une autre le but recherché n'est pas atteint, si l'entente n'est pas respectée, la perte de pouvoir de l'agent correctionnel pourrait s'avérer encore plus importante considérant qu'il aurait préalablement cautionné un acte illégal et qu'il aurait perdu sa crédibilité. Avant d'effectuer un tel stratège il faut, nous dira Jérôme, *« [...] que tu sois sûr de qu'est-ce que tu fais. Il faut que tu connaisses tes pions en fait. Il faut que tu connaisses ton, ton secteur. Il faut que tu sentes tes gens. »*

D'autres agents décideraient eux aussi de ne pas effectuer de renvoi face à certaines situations dans le but d'acheter la paix, de ne pas envenimer les relations. Étienne nous a fait part du fait que pour certains manquements, il est parfois préférable pour un agent correctionnel d'utiliser la communication au détriment du renvoi et ce, afin simplement d'améliorer les relations entre gardien et gardés. *« [...] s'ils m'envoient chier carré puis qu'il va voir aussi que, regarde, finalement, moi, le travail, c'est pas rien que tomber sur la patate, il va dire: "Oui, il me comprend un peu, regarde, il me laisse une chance." T'sais, bien, des... il y a moins de tension qui va se créer aussi envers l'agent. » - Étienne*

Que ce soit pour obtenir de l'information, pour améliorer la dynamique d'un secteur ou simplement pour ne pas envenimer inutilement les relations entre agents correctionnels et incarcérés, ce qu'il faut retenir ici, c'est que les stratégies de toutes sortes semblent davantage être des déterminants de non-renvoi dans le contexte du processus disciplinaire.

5.5 Idéologies professionnelles

5.1.1 Clivages idéologiques entre renvoyants et destinataires

Zauberman (1982) mentionnait que les clivages idéologiques entre groupes spécialisés dans la gestion de la déviance, de même que ceux existants entre membres d'un même groupe, étaient des déterminants du renvoi. Nos entretiens nous ont d'abord permis de constater qu'il existe effectivement un lien d'attirance/répulsion entre les agents correctionnels et les membres du comité disciplinaire puisque les premiers attribuent aux seconds « *contradictoirement la capacité de faire du 'vrai travail' [...] et un échec du travail effectué concrètement* » (Zauberman 1982, p.39). Effectivement, si les agents correctionnels semblent percevoir le comité disciplinaire comme l'instance qui peut mettre un terme à une situation problématique lorsque tous les autres moyens ont été épuisés, ils le perçoivent souvent comme inadéquat, c'est-à-dire déconnecté de la réalité carcérale et/ou trop peu sévère et ce, même si cette instance devrait normalement posséder plus de pouvoir pour remédier aux problèmes. Notons également que ce clivage idéologique entre renvoyants et destinataires est également causé par les rôles et mandats différents qu'ont à exercer les membres de chacun des deux groupes et ce, même à l'extérieur du cadre disciplinaire.

5.5.2 Clivages idéologiques entre renvoyants potentiels

En ce qui concerne le clivage existant entre membres d'un même groupe, nos entretiens nous ont également permis de constater que les idéologies professionnelles pouvaient effectivement se révéler être un déterminant au renvoi. Bien que nous n'ayons pas tenté de catégoriser nos participants, nous avons pu percevoir certaines distinctions entre les agents qui possédaient davantage de caractéristiques se rapportant à une logique statuaire qu'à une logique dite missionnaire (Rostaing 1997). Ainsi, comme le mentionnait Rostaing (1997), les agents se situant davantage dans une logique statuaire feraient généralement plus fréquemment appel au processus disciplinaire et auraient moins d'outils que les autres pour gérer les conflits. Il est probable, à la lumière des informations que nous avons recueillies, qu'il s'agisse également d'agents dont la crédibilité peut être remise en question dû à une surutilisation du processus, des agents avec peu d'expérience ou plus « by the book ». Cette manière de travailler créerait toutefois des tensions inutiles. Gabriel nous dira que

« les gens qui faisaient des rapports de discipline régulièrement [...] aussitôt qu'eux autres prenaient le plancher là, c'était une tension qui venait puis c'était la guerre entre le surveillant et les détenus sur le plancher. Puis là, là, plus que, en fait, plus qu'il faisait de rapports, plus qu'ils l'éccœuraient. Puis plus qu'ils l'éccœuraient, plus qu'il en faisait de rapports. On s'en allait nulle part. » - Gabriel

Contrairement aux agents appliquant davantage une logique statuaire, ceux de logique missionnaire seraient moins portés à utiliser le processus disciplinaire, tentant lorsque possible de gérer eux-mêmes la situation à l'aide de moyens informels, favorisant la communication et usant de stratégies diverses pour atteindre leurs buts. Enfin, soulignons que davantage de déterminants du renvoi entrent en jeu lors de la prise de décision des

agents missionnaires puisque, à l'inverse des agents statuaires qualifiés de rigides, ces agents se réservent le pouvoir de renvoi, mais également celui de non-renvoi augmentant le nombre d'options pour le traitement de la situation de même que leur crédibilité (pouvoir de renvoi).

5.2 Le poids des procédures et réglementations

Outre les déterminants du renvoi relevés par Zauberman (1982) et présentés précédemment, une autre catégorie nous est apparue lors de notre analyse, celle que nous nommerons « le poids des procédures et réglementations ». Si dans son analyse Zauberman (1982) avait indiqué que certains renvoyants décidaient pour des raisons stratégiques de ne pas procéder au renvoi, rien dans l'analyse ne faisait mention du fait que ce choix de non-action pouvait parfois être justifié uniquement par le désir de s'économiser devant la tâche supplémentaire que pourrait exiger la mise en œuvre d'un renvoi. Ce déterminant du renvoi, ou plutôt du non-renvoi, nous a été rapporté par plus d'un agent qui avaient soit eux-mêmes balayés l'option du renvoi ou observé certains de leurs collègues gérer autrement les situations-problèmes uniquement afin d'éviter d'être confronté à la « lourdeur » des procédures à suivre. Il nous semble important de mentionner ici, que nous incluons dans ce déterminant ceux qui décident de fermer volontairement les yeux sur une situation afin de ne pas avoir à intervenir, mais également ceux qui interviennent de manière informelle afin de ne pas avoir à compléter la paperasse et respecter la procédure d'un renvoi officiel.

« Il y en a qui vont faire une fouille de cellule qui vont voir de la baboche. Qu'est-ce qui vont faire ? Ils vont prendre le gallon, ils vont le jeter dans la toilette, puis ça fini là. Ils vont pogner un gramme de pot, à la place de faire

tout le rapport, les saisies tout ça, c'est beaucoup de travail, ils vont le prendre, ils vont le flusher puis c'est fini. Tu comprends ? D'autres qui vont faire des rapports, qui vont faire saisir ça, qui vont appeler la SQ, qui vont faire leur rapport d'intervenant. Heille, c'est de l'ouvrage là. Tu sais, feck souvent bien c'est flushé ces affaires-là. » - Léonie

Voici un autre exemple qui nous a été donné :

« [...] quand tu fais un rapport de discipline, O.K., c'est un paquet de trouble, O.K. Entre autres, si tu trouves de la drogue, là, O.K., les... les procédures et l'implication personnelle quand tu as un rapport de discipline à faire, c'est trop long, parce que ça te prend à peu près deux heures à tout organiser ton rapport, tout écrire, tout faire les preuves, le rapport d'intervenant, l'envoyer... En plus, c'est pire que ça. Si tu as de la drogue, mets ça dans une enveloppe sous scellé pour pas que personne puisse avoir de contact. T'sais, ça va aller à la cour, là. Ça fait que c'est tellement compliqué, là, que, regarde, tu fais juste fermer les yeux, tu passes par-dessus, O.K. » - Gabriel

En fait, ce n'est pas que la tâche supplémentaire exigée qui entraîne le rejet du renvoi comme solution, mais le calcul effectué entre l'effort demandé par le respect des procédures du renvoi et le résultat obtenu, soit la sanction octroyée à l'incarcéré et les effets escomptés de celle-ci. Ainsi, on pourrait croire que si certains agents utilisent le processus disciplinaire à outrance, la lourdeur des procédures viendrait, à l'inverse, jouer un rôle de modérateur chez d'autres agents, les obligeant à sélectionner les causes qu'ils envoient au comité.

CHAPITRE VI

CONCLUSION

Foucault (1975), dans *Surveiller et punir*, indiquait qu'afin de façonner des « *corps dociles* », les administrateurs carcéraux et leur personnel utilisaient tant la force physique qu'un système calculé et technique. Notre recherche, portant sur les logiques de renvoi menant à l'isolement disciplinaire, démontre en effet la complexité d'une partie de ce système. Partant du principe que le processus disciplinaire des prisons québécoises est constitué de sept étapes distinctes et qu'il fonctionne à la manière d'un entonnoir à l'instar du système judiciaire, nous nous sommes intéressée aux logiques de renvois exercées par les agents correctionnels afin qu'une situation problématique soit évaluée et éventuellement sanctionnée par le comité disciplinaire, représentant du pouvoir administratif.

Traçant d'abord un portrait global du fonctionnement du processus, nous avons ensuite présenté les logiques professionnelles des agents correctionnels et les rapports des incarcérés à l'enfermement afin d'exposer les types de relations susceptibles de se développer entre les membres de ces deux groupes, respectivement renvoyants et renvoyés potentiels. La présentation de ces relations nous a donné l'occasion de mettre en lumière le fait que l'ordre en milieu carcéral est négociée et que plusieurs logiques entrent en jeu lors de la complétion d'un renvoi officiel. En nous basant sur les six déterminants du renvoi soulevés par Zauberman (1982) nous avons pu, grâce à notre corpus de données, décrire les particularités de chacun de ses déterminants dans le

contexte spécifique de la discipline en prison et avons également pu soulever des déterminants qui ne l'avaient pas été par Zauberman (1982).

Notre recherche ne nous permet de répondre que de manière partielle à notre question de départ où nous cherchions à savoir comment se produisait l'isolement disciplinaire. Puisque nous avons axé notre analyse sur les déterminants qui mènent les agents correctionnels à renvoyer une situation-problématique au comité disciplinaire, certaines logiques nécessaires à la production de l'isolement, comme celles menant les membres du comité à déterminer la culpabilité d'un individu ou celles aiguillant la détermination de la peine, n'ont pas été traitées et pourraient à elles seules faire l'objet de d'autres recherches. Ainsi, nous ne pouvons nous prononcer que sur une partie des logiques qui agissent au cours du processus disciplinaire et qui, potentiellement pourraient mener la production de l'isolement.

Notre analyse nous permet d'indiquer que suivant le discours des agents correctionnels interviewés, les six (6) déterminants du renvoi soulignés par Zauberman (1982), sont susceptibles, dans le cadre spécifique qu'est celui du processus disciplinaire en prison, d'éventuellement mener une situation-problématique à être sanctionnée par l'un des deux (2) types d'isolement disciplinaire, soit le confinement et la réclusion. Malgré cela, notons que les déterminants que sont le « *niveau structurel et pouvoir de renvoi* », de même que les « *stratégies* » seraient davantage des déterminants du non-renvoi. Notons également que nous avons pu relever une catégorie de déterminants

supplémentaire, soit celle du « *poids des procédures et de la réglementation* ». Ce type de déterminant serait également davantage gage de non-renvoi que de renvoi.

Si notre recherche ne nous permet de répondre que de manière partielle à notre question principale, nous croyons qu'elle a toutefois été en mesure de fournir un éclairage intéressant sur de multiples éléments concernant chacune des sept (7) étapes du processus disciplinaire. Nos constats d'ordre généraux se veulent davantage descriptifs qu'explicatifs, mais permettent de suggérer certaines modifications à la forme actuelle du processus afin d'en favoriser l'amélioration et ce, selon les acteurs qui ont à l'utiliser de manière régulière.

Évidemment, notre recherche comporte diverses limites. D'abord, elle ne s'intéresse qu'aux logiques de renvois des agents correctionnels et ce, bien que nous soyons tout à fait consciente que les autres acteurs du processus, qu'il s'agisse des détenus ou des membres du comité disciplinaire, usent également de logiques importantes à différents moments du processus et que ces logiques sont toutes aussi essentielles à la production de l'isolement que celles des agents correctionnels. Les logiques d'actions des personnes incarcérées et des membres du comité de discipline pourraient facilement faire l'objet de d'autres recherches et ainsi permettre de relever tous les déterminants ayant un impact à chacune des sept étapes du processus disciplinaire et sur la production de l'isolement. Une autre limite de notre recherche réside dans le fait que tous les participants provenaient du même établissement et il nous est donc impossible d'affirmer que les logiques s'appliquant au processus disciplinaire de cette prison, qui comporte ses

singularités, sont identiques à celle de d'autres centres de détention. Aussi, le nombre d'entretiens menés, ne nous permet pas de généraliser nos résultats, bien qu'ils nous donnent un aperçu général de ce que l'on devrait retrouver à plus grande échelle. Enfin, les spécificités du contexte carcéral, des relations entre renvoyants et renvoyés et des objectifs du renvoi font en sorte que les résultats de notre recherche ne doivent pas être élargis au processus judiciaire et ce même si son fonctionnement est similaire à celui du processus disciplinaire. Puisque l'inverse est également vrai, il nous importe de noter ici que nous avons d'ailleurs dû être prudents lorsque nous avons appliqué les concepts de déterminants du renvoi de Zauberman (1982) à nos données de recherche.

Malgré ces limites, nous pouvons affirmer que l'isolement disciplinaire est le résultat d'une foule de logiques entretenues par divers acteurs à des moments différents au cours du processus disciplinaire. Nous pouvons également mentionner que les déterminants du renvoi en contexte carcéral ont des spécificités qui les amènent à se démarquer de ceux du système pénal. Afin de conserver un équilibre, la prison (ses membres) se doit de faire preuve d'une certaine souplesse envers les incarcérés s'ils ne souhaitent pas être en perpétuel état de conflit. C'est probablement d'ailleurs cette proximité constante entre renvoyants potentiels et renvoyés, cette importance de la négociation de l'ordre, qui nous amène à percevoir, dans le processus disciplinaire, davantage de déterminants au non-renvoi qu'au renvoi.

Enfin, contrairement à ce que nous pensions, il semble que le processus disciplinaire des prisons québécoises soit utilisé pour autre chose que « discipliner »

puisque les logiques de renvoi relevées à travers les discours des agents interviewés, ne tenaient, pas ou peu compte de l'aspect « discipline ». En effet, les résultats que nous avons obtenus ont démontrés un pessimisme important de la part des agents correctionnels face à la fonction « disciplinaire » et « correctionnelle » du processus. Celui-ci nous est davantage apparu comme un outil permettant d'ordonner le milieu carcéral, outils que tous nos participants jugeaient nécessaire au bon fonctionnement de la prison. En favorisant le classement des individus en fonction des divers niveaux de sécurité, en permettant de justifier ou non l'octroi d'une libération anticipée, en réaffirmant les règles et les interdits, en forçant le respect, mais surtout en permettant de réaffirmer le pouvoir et l'autorité, le processus disciplinaire des prisons québécoises et l'isolement se sont révélés être davantage des outils de régulation du fonctionnement de l'institution que des outils de régulation du comportement des détenus.

ANNEXES

ANNEXE 1

Numéro de dossier: 01-09-22

Date (mm/jj/aaaa): 11/12/2009



Université d'Ottawa **University of Ottawa**
Service de subventions de recherche et d'éthologie Research Grants and Ethics Services

Certificat d'approbation déontologique **CÉR Sciences sociales et humanités**

Chercheur principal / Superviseur / Co-chercheur(s) / Étudiant(s)

<u>Nom de famille</u>	<u>Prénom</u>	<u>Affiliation</u>	<u>Rôle</u>
Dominique	Robert	Sciences sociales / Criminologie	Superviseur
Carol-Ann	Chamberland	Sciences sociales / Criminologie	Étudiant-chercheur

Numéro du dossier: 01-09-22

Type du projet: Thèse de maîtrise

Titre: L'isolement disciplinaire. Pratiques et enjeux

Date d'approbation (mm/jj/aaaa)	Date d'expiration (mm/jj/aaaa)	Approbation
12/11/2009	11/11/2010	Ia

(Ia: Approbation complète, Ib: Autorisation préliminaire de libération de fonds de recherche)

Conditions Spéciales / Commentaires:

N/A

Université d'Ottawa
Service de subventions de recherche et déontologie

University of Ottawa
Research Grants and Ethics Services

La présente confirme que le Comité d'éthique de la recherche (CER) de l'Université d'Ottawa identifié ci-dessus, opérant conformément à l'Énoncé de politique des Trois conseils et toutes autres lois et tous règlements applicables de l'Ontario, a examiné et approuvé la demande d'approbation déontologique du projet de recherche ci-nommé. L'approbation est valide pour la durée indiquée plus haut et est sujette aux conditions énumérées dans la section intitulée "Conditions Spéciales / Commentaires".

Lors de l'étude, le protocole ne peut être modifié sans approbation préalable écrite du CER sauf si le sujet doit être retiré en raison d'un danger immédiat ou s'il s'agit d'un changement ayant trait à des éléments administratifs ou logistiques de l'étude comme par exemple un changement de numéro de téléphone. Les chercheurs doivent aviser le CER dans les plus brefs délais de tout changement pouvant augmenter le niveau de risque aux participants ou affecter considérablement le déroulement du projet. Ils devront aussi rapporter tout événement imprévu et / ou dommageable et devront soumettre toutes les nouvelles informations pouvant nuire à la conduite du projet et/ou à la sécurité des participants. Toutes modifications apportées au projet, aux lettres d'information / formulaires de consentement ainsi qu'aux documents de recrutement doivent être soumises pour approbation à ce Service en utilisant le document intitulé "Modification au projet de recherche" au: http://www.ssr.d.uottawa.ca/deontologie/application_dwn_f.asp.

Veuillez soumettre un rapport annuel au Responsable de la déontologie en recherche, quatre semaines avant la date d'échéance indiquée afin de fermer le dossier ou demander un renouvellement de l'approbation déontologique. Le document nécessaire est disponible en ligne au: http://www.rges.uottawa.ca/ethics/application_dwn.asp.

Pour toutes questions, vous pouvez communiquer avec le bureau de déontologie en composant le poste 5841 ou en nous contactant par courriel à: ethics@uOttawa.ca.

Signature:

Leslie-Anne Barber
Responsable de la déontologie en recherche
Pour Barbara Graves, Présidente du CÉR en Sciences sociales et humanités

ANNEXE 2

Guide d'entretien

Consigne de départ :

« Comme vous le savez, mon projet de recherche porte sur l'utilisation des mesures disciplinaires, et plus spécifiquement sur l'isolement, ainsi que sur les représentations qu'en a le personnel de l'institution. Racontez-moi comment se passe le maintien de la « discipline » en détention.

Thèmes à investiguer :

ORDRE ET MESURES DISCIPLINAIRES EN MILIEU CARCÉRAL

- Représentations de l'ordre en prison (négociation, médiation, formalisation);
- Représentations des détenus et de leurs manquements (« infractions » et contextes qui conduisent à la formalisation d'un manquement);
- Perception de l'utilité des mesures disciplinaires en détention;

PROCESSUS EN CAS DE MANQUEMENT FORMALISÉ

- Processus d'enregistrement et de traitement d'un manquement;
- Audience et étude par le comité de discipline;
- Critères de détermination de la (non-) culpabilité du détenu (poids des divers critères, point de vue du détenu, preuve de prépondérance, discordance entre position du détenu et rapport de manquement ou ASC);
- Fréquence perçue de divers types de manquement, c.-à-d. la nature de l'infraction (solliciter des exemples) et des diverses sanctions prononcées;

SANCTIONS

- Critères de sélection d'une sanction (importance de certains, sanction suggérée du détenu);
- Relation perçue entre infraction et sanction (sanction préconisée pour infraction particulière... sollicitez des exemples);
- Opinions quant à l'utilité des diverses sanctions applicables;
- Perception de l'isolement (sévérité perçue, effets perçus, conditions imposées, rapport aux droits des détenus, les répercussions perçues sur la santé, le syndrome de la porte-tournante, etc.)

RAPPORT AUX DÉTENUS

- Relation perçue entre les membres du comité disciplinaire et les détenus et entre les agents correctionnels et les détenus;
- Rôle perçu du détenu à la séance du comité de discipline (utilité, importance de son témoignage s'il y a lieu);
- Attitude généralement adoptée par les détenus lors des séances et pendant l'application des sanctions;

RAPPORT AU PERSONNEL

Relation perçue entre les membres du comité disciplinaire et les agents correctionnels;
Perceptions du rôle, de l'utilité et de l'efficacité du comité de discipline;

ANNEXE 3

LETTRE DE RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS

À tous les agent(e)s des services correctionnels,

Je m'appelle Carol-Ann Chamberland et je suis étudiante de maîtrise en criminologie à l'Université d'Ottawa. Pour satisfaire aux exigences du programme de maîtrise, je rédige une thèse sous la supervision de Dominique Robert, professeure au Département de criminologie de l'Université d'Ottawa.

Le sujet de ma thèse est les mesures disciplinaires en milieu carcéral et plus spécifiquement l'isolement. Je m'intéresse à l'utilisation des mesures disciplinaires, dont l'isolement, à votre Établissement et aux représentations qu'ont les agent(e)s des services correctionnels et les membres du comité de discipline à l'égard de ces mesures (forces, faiblesses, enjeux, etc.).

Pour réaliser mon étude, j'ai besoin de rencontrer des gens comme vous, qui sont prêts à me consacrer environ une heure et demie afin de me parler de leur expérience en ce qui concerne le milieu carcéral et la façon dont l'ordre s'y maintient.

Je ne suis pas payée par l'Établissement de détention, ni par le Ministère de la Sécurité publique du Québec pour faire cette recherche. Il s'agit d'une recherche indépendante.

De plus, veuillez noter que les renseignements obtenus lors de cette enquête sont **confidentiels et anonymes**, qu'ils ne seront connus que du responsable de la recherche et de sa superviseure, que votre nom sera remplacé par un nom fictif, que toute publication sera sur l'ensemble des personnes rencontrées et jamais sur un cas particulier. Aucune information ne sera dévoilée à votre sujet à votre employeur ou vos collègues. Après l'analyse des résultats, les dossiers de recherche seront conservés cinq années au bureau de la superviseure. À la fin de ce délai, les dossiers de recherche seront détruits

Je cherche des hommes et des femmes de divers âges. Si vous êtes intéressés à participer ou si vous désirez plus d'information, n'hésitez pas à me contacter par courriel. Il me fera plaisir de discuter avec vous de mon projet de recherche.

Au plaisir de vous rencontrer,

Carol-Ann Chamberland

ANNEXE 4

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

Titre du projet : L'isolement disciplinaire. Pratiques et enjeux

Chercheuses : Carol-Ann Chamberland, candidate à la maîtrise, sous la supervision de Dominique Robert, professeure

Adresse : Département de criminologie
Université d'Ottawa
25 rue Université
Ottawa, Ontario
K1N 6N5

Téléphone : 613.562.5800

Courriel : courriel de l'étudiante chercheure

Responsable de la déontologie en recherche

Université d'Ottawa
Pavillon Tabaret (159)
Ottawa, Ontario K1N 6N5
(613) 562-5841
ethics@uOttawa.ca

Ce projet de recherche vise à connaître l'utilisation des mesures disciplinaires envers les détenus en milieu carcéral, plus spécifiquement l'utilisation de l'isolement. L'entretien auquel je vous demande de participer portera essentiellement sur vos représentations et vos pratiques concernant les mesures disciplinaires en milieu carcéral.

Il est bien entendu que votre participation est volontaire et que vous pouvez vous retirer ou refuser de participer à l'entrevue en tout temps. Vous pouvez refuser de répondre à n'importe quelle question pendant l'entrevue reliée à cette étude. De plus, si vous êtes contrarié durant l'entrevue, vous ou l'intervieweuse pourrez l'arrêter en tout temps. Vous aurez alors tout le loisir d'en discuter avec l'intervieweuse.

Ce projet ne comporte aucun risque connu. Le seul désagrément que vous pourriez avoir pourrait provenir de la longueur de l'entrevue. Celle-ci devrait durer environ une heure trente. Si vous le désirez, vous pourrez prendre des pauses durant l'entrevue.

Lisez bien ce qui suit :

- *Je suis informé que les renseignements obtenus lors de cette enquête sont **confidentiels et anonymes**, qu'ils ne seront connus que du responsable de la recherche et de sa superviseure, que mon nom sera remplacé par un nom fictif, que*

ANNEXE 5
Analyse par questionnaire analytique
Guide de départ

Étape 1 : La reconnaissance d'une situation-problématique

Quels comportements les agents considèrent-ils comme problématiques ?
Lesquels constituent des infractions, des manquements aux règlements ?
Dans quel contexte ?
Selon quels critères ?
Qu'est-ce qui rend un acte plus problématique qu'un autre ?
La visibilité de l'acte joue-t-elle un rôle dans sa reconnaissance comme situation-problématique ?

Étape 2 : Intervention devant une situation-problématique

Quand un agent doit-il intervenir devant une situation-problématique ?
Quels sont les choix d'agissements possibles ?
Quels objectifs justifient son choix ?
Quels outils possède-t-il pour le faire ?
Pourquoi choisir de traiter le manquement de manière formelle ou informelle ?
Quels sont les avantages et désavantages de chacune des méthodes ?
Quand doit-on faire un rapport de manquement ? Pour quels objectifs ?

Étape 3 : Acceptation ou refus du renvoi par le comité disciplinaire

Le comité disciplinaire reçoit-il de manière positive tous les rapports de manquement ?
Qu'est-ce qu'un bon rapport disciplinaire ?
Quelles sont les raisons pour lesquelles un rapport pourrait être refusé ?
Quelles conséquences cela a-t-il ?

Étape 4 : Détermination de l'innocence ou de la culpabilité de l'incarcéré

Comment est déterminée la culpabilité ou l'innocence d'un incarcéré ?
Sur quelles informations se base les membres du comité ?
Qui peut témoigner ?
Qu'est-ce qu'une version plausible ou non ? Que cela a-t-il pour conséquences ?
Quels éléments font fluctuer la crédibilité des acteurs ? Pourquoi ?

Étape 5 : Détermination d'une sanction

Quelles sanctions peuvent être imposées ? Dans quel ordre ?
Comment est déterminée la sanction appropriée pour chaque cas ?
Selon quels critères ?
Quels principes de la peine influencent la décision ?
Quelle est l'utilité des sanctions ?
Sont-elles efficaces ? Pourquoi ?

Étape 6 : Gestion et application des sanctions

Qui s'occupe de la gestion des sanctions ?

À partir de quel moment et avec quelle latitude ?
Qu'est-ce que cela signifie pour un agent au quotidien ?
Est-ce effectué de manière uniforme ? Pourquoi ?
Quels sont les avantages et désavantages d'une telle gestion ?

Étape 7 : Demande de révision

Est-ce fréquent qu'il y ait des demandes de révision ?
Pourquoi ?
Quels sont les éléments contestés ?
Quelles sont les procédures ?
Quelles sont les décisions rendues ?
Quels impacts cela a-t-il ?

BIBLIOGRAPHIE

ARBOUR, L. (1996), *Commission d'enquête sur certains événements survenus à la prison des femmes de Kingston*. Ministre des approvisionnements et services Canada, Ottawa

BARAK-GLANTZ, I. (1983), « A decade of disciplinary, administrative, and protective control of inmates in the Washington State Penitentiary: A research note », *Journal of criminal justice*, Vol.10, Issue 6, pp.481-492, en ligne au: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0047235282900800>

BECCARIA, C. (1965), *Des délits et des peines* [par] Cesare Beccaria ; traduit de l'italien par Maurice Chevalier ; Genève : Droz, 82p.

BENIGUI, G., CHAUVENET, A. ET ORLIC, F. (1994), *Le monde des surveillants de prison*, Presses Universitaires de France, Paris, 227p.

BENIGUI, G. (1997), « Contrainte, négociation et don en prison », *Sociologie du Travail*, Vol.39, No1, pp.1-17

BERNHEIM, J-C. & BROUSSEAU, S. (2002), *Les droits des personnes incarcérées : les règles, la réalité et les ressources*, Éditions Cursus Universitaire, Éditions du Méridien, Montréal, 319 p.

BLUMER, H. (1986) ©1969, *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*, University of California Press, Berkeley, Los Angeles, London, 208p.

CÉRÉ, J-P. (1994), « Réflexions sur l'isolement disciplinaire en milieu carcéral au regard des Droits de l'Homme », *Revue pénitentiaire et de droit pénal*, Vol. 118, No.2, pp. 109-123

CHANTRAINE, G. (2004), « Ordre, pouvoir et domination en détention: la relation surveillants-détenus dans une maison d'arrêt en France », *Criminologie*, Vol.37, No.2, pp. 197-223, en ligne au <http://id.erudit.org/iderudit/010710ar>

CHAUVENET, A. (1998), « Guerre et paix en prison », *Les cahiers de la sécurité intérieure*, Vol.31, pp. 91-100

CHAUVENET, A. (2006), « Privation de liberté et violence : le despotisme ordinaire en prison », *Déviance et Société*, Vol.30, No.3, pp. 373-388

COUSINEAU, M. & CUCUMEL, G. (1991), « De la police au tribunal : formulation et cheminement des plaintes portées devant la Cour du Québec, Chambre criminelle et pénale », *Criminologie*, Vol.24, No.2, pp.57-79

DELMAS-MARTY, M & TEITGEN-COLLY, C. (1992), *Punir sans juger? De la répression administrative au droit administratif pénal*, Édition ECONOMICA, Paris, 191p.

DEPELTEAU, F. (2005), *La démarche d'une recherche en sciences humaines*, Les presses de l'Université Laval, De Boeck Université, 417p.

ECCLESTONE, C.E, GENDRON, J. & KNOX, C. (1974), « Solitary confinement of prisoners- an assessment of its effects on inmates' personal constructs and adrenocortical activity », *Canadian Journal of behavioral science*, Vol,6, Issue 2, pp.178-191, en ligne au : <http://psycnet.apa.org.proxy.bib.uottawa.ca/journals/cbs/6/2/178.pdf&productCode=pa>

FAUGERON, C. (1980), *Régulation et contrôle social: le problème du renvoi*, Service d'études pénales et criminologiques, Ministère de la justice, direction des affaires criminelles et des grâces, Paris, 18p.

FAUGERON, C., CHAUVENET, A., & COMBESSIE, P. (1996), *Approches de la prison*, DeBoeck Université, Bruxelles, 368p.

FOUCAULT, M. (1975), *Surveiller et punir. La naissance de la prison*, Gallimard, Paris, 360p.

FRIGON, S. (2001), « Femmes et emprisonnement: le marquage du corps et l'automutilation », *Criminologie*, Vol.34, No.2, pp. 31-56, en ligne au : <http://id.erudit.org/iderudit/027504ar>

GENDREAU, P. & BONATA, J. (1984), « Solitary confinement is not a cruel and unusual punishment: people sometimes are! », *Canadian Journal of criminology*, No.26, pp.467-478

GOFFMAN, E. (-1922), *Asiles : étude sur la condition sociale des malades mentaux et autres réclus*, Éditions de minuit, 2007, c1968, collection Le sens commun, Paris, 447p.

GRASSIAN, S. (1983), « Psychopathological Effects of Solitary Confinement », *American Journal of psychiatry*, Vol.140, No.11, pp.1450-1454

GRAWITZ, M. (2004), *Lexique des sciences sociales*, 8e Édition, Dalloz, Paris, 421p.

GROS, F. (2010), « Foucault et la société punitive », *Pouvoirs*, No135, pp.5-14, en ligne au : <http://www.cairn.info/revue-pouvoirs-2010-4-page-5.htm>

HERZOG-EVANS, M. (2004), *Droit de la sanction disciplinaire*, Éditions Dalloz, Paris, 454p.

JACKSON, M. (1983), *Prisoners of isolation : Solitary confinement in Canada*, University of Toronto Press, Toronto, 330 p.

KABUNDI, M. (2006), « Le droit des prisonniers canadiens à un procès disciplinaire juste et équitable », *Champ pénal/Pénal Field, nouvelle revue internationale de criminologie*, Vol. III, pp.1-18, en ligne au : <http://champpenal.revues.org/522>

KAUFFMAN, K. (1988), *Prison officer and their world*, Harvard University Press, Cambridge, 290p.

LIEBERHERR, F.(1983), « L'entretien, un lieu sociologique », *Revue suisse de sociologie*, Vol.2, pp.263-285

Loi sur le système correctionnel du Québec, Gouvernement du Québec, en ligne au : http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=3&file=/S_40_1/S40_1R1.htm

Lois et règlements concernant les personnes prévenues et contrevenantes, Ministère de la Sécurité publique, Bibliothèque nationale et Archives nationales du Québec, Gouvernement du Québec, 2007, 225 p.

MARTEL, J. (2006), « Les femmes et l'isolement cellulaire au Canada : un défi de l'esprit sur la matière », *Revue canadienne de criminologie et de justice pénale*, Vol. 48, No.5, pp. 781-801

MAYER, R., SAINT-JACQUES, M.-C.(2000), « Méthodologie de recherche pour intervenants sociaux » , Gaétan Morin éditeur, Montréal, 537p.

MERTON, R.K (1965), *Éléments de théorie et de méthode sociologique* [par] Robert K. Merton (1910); traduits de l'américain et adaptés par Henri Mendras, 2^{ième} Édition, Paris : Plon, 514p.

MILES, M.B., HUBERMAN, A.M. (2003), « Analyse des données qualitatives », Bruxelles De Boeck, 632p.

MUCCHIELLI, A. (2002), « Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales », Paris, Armand Collin, 275 p.

O'KEEFE, M. L. (2007). « Administrative segregation for mentally ill inmates », *Journal of Offender Rehabilitation*, Vol. 45, pp. 149-165, en ligne au : <http://web.ebscohost.com.proxy.bib.uottawa.ca/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=6c1d80db-9b97-4cce-8a0e-79709062b4cb%40sessionmgr4002&vid=5&hid=4109>

PAILLE, P. & MUCCHIELLI ,A.(2003), « L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales », Paris, Armand Collin, 315 p.

PERETZ, H.(1998), « Les méthodes en sociologie. L'observation. », La Découverte, Paris, 122 p.

PIRES, A. P. (1997 *1). « Échantillonnage et recherche qualitative », dans J. Poupart, J.P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer & A. P. Pires, *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp. 113-169). Montréal: Gaëtan Morin Éditeur.

PIRES, A. P. (1997 *2). « De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les sciences sociales », dans J. Poupart, J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer & A. P. Pires, *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp. 3-54). Montréal: Gaëtan Morin, Éditeur.

PRAIRAT, E. (1994), *Éduquer et punir : généalogie du discours psychologique*, Presses Universitaires de Nancy, Nancy, 300p.

PROTECTEUR DU CITOYEN (1999), Rapport du Protecteur du citoyen sur les Services correctionnels du Québec, Québec, Assemblée nationale, janvier 1999, 70 p.

ROBERT, D.(2013), Produire la justesse et la justice en prison. Le processus disciplinaire à l'œuvre. Ministère de la sécurité publique du Québec, Québec, 141p.

ROSTAING, C.(1997), *La relation carcérale: identités et rapports sociaux dans les prisons pour femmes*, Collection *le Lien social*, Presses Universitaires de France, Paris, 331p.

SAVOIE-ZAJC, L. (2002), « L'entrevue semi-dirigée », dans GAUTHIER, B. (2002), *Recherche sociale, De la problématique à la collecte des données*, Presses de l'Université du Québec, Ste-Foy, pp.263-285

SHALEV, S. (2011), « Solitary confinement and supermax prisons: a human rights and ethical analysis », *Journal of Forensic Psychology Practic*, Vol.11, No.2-3, pp.151-183

VACHERET, M. (2002), « Relations sociales en milieu carcéral. Une étude des pénitenciers canadiens », *Déviance et Société*, Vol. 26, No.1, pp. 83-104.

VACHERET, M. & LEMIRE, G. (2007), *Anatomie de la prison contemporaine*, Nouvelle édition, Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 185 p.

WALTERS, R. H., CALLAGAN, J. E., & NEWMAN, A. F. (1963). « Effects of solitary confinement on prisoners », *The American Journal of Psychiatry*, Vol.119, pp. 771-773, en ligne au: <http://ajp.psychiatryonline.org.proxy.bib.uottawa.ca/data/Journals/AJP/2657/771.pdf>

ZAUBERMAN, R. (1982), « Renvoyants et renvoyés », *Déviance et Société*, Vol.6, No1, pp.23-52

ZINGER, I., WICHMANN, C. & ANDREWS, D.A. (2001), « The psychological effects of 60 days in administrative segregation », *Canadian Journal of Criminology*, Vol.43, No.1, pp.47-83