

Université de Montréal

Manquements disciplinaires et pratiques correctionnelles

Par

Geneviève Ruest

École de criminologie

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures

En vue de l'obtention du grade de

Maître ès sciences (M. Sc.)

En criminologie

Août 2012

© Geneviève Ruest, 2012

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Manquements disciplinaires et pratiques correctionnelles

Présenté par

Geneviève Ruest

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Marie-Marthe Cousineau  
présidente-rapporteuse

Marion Vacheret  
directrice de recherche

Guy Lemire  
membre du jury

Les opinions ici exprimées sont celles de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement celles du Service correctionnel du Québec ou du Ministère de la Sécurité publique du Québec.

## SOMMAIRE

Les agents des services correctionnels sont appelés à travailler et à intervenir quotidiennement auprès des individus incarcérés et se trouvent au cœur du fonctionnement des établissements de détention provinciaux du Québec. Leurs pratiques disciplinaires envers les individus incarcérés étaient auparavant considérées comme arbitraires et prenaient place dans un milieu défini comme autonome, autosuffisant, fermé sur l'extérieur et ne nécessitant pas le support de la société (Goffman, 1961). Les dernières décennies ont apporté de nombreux changements, tels la reconnaissance des droits des individus incarcérés, l'ouverture du milieu carcéral sur la société ou encore la normalisation des conditions de détention. A ceux-ci se sont ajoutés la *Loi sur le système correctionnel du Québec* et son Règlement d'application qui vient régir le processus disciplinaire. L'objet de cette recherche vise la compréhension des pratiques des agents correctionnels en matière de poursuites disciplinaires suite à ces changements. Cette étude vise également à comprendre les éléments venant influencer la décision, par un agent correctionnel, de dresser un rapport disciplinaire. Nos résultats se divisent en deux volets. Le premier suggère que le droit disciplinaire est une question d'équilibre carcéral. Les agents correctionnels, ayant la mission de maintenir la sécurité et l'ordre au sein du milieu carcéral, prennent également part à la mission de réinsertion sociale des individus incarcérés. Les agents doivent moduler leurs pratiques disciplinaires selon des éléments administratifs et institutionnels, tout en entretenant une relation avec les individus incarcérés basée sur la négociation et le marchandage. Le deuxième suggère que le droit disciplinaire est une question de pouvoir. En effet, malgré l'encadrement des établissements carcéraux par des textes légaux, les agents correctionnels détiennent un pouvoir discrétionnaire reconnu et accepté dans l'application de la discipline.

**Mots clés :** discipline, droit disciplinaire, manquements disciplinaires, pratiques disciplinaires, milieu carcéral, agents correctionnels

## SUMMARY

The correctional officers are at the hearth of the operation of provincial correctional facilities in Quebec as they are required to work and respond every day to individuals incarcerated in prisons. Their disciplinary practices towards incarcerated individuals were previously considered as arbitrary and took place in an environment defined as autonomous, self-sufficient, closed to the outside and that didn't require the support of society (Goffmann, 1961). The last decades have brought many changes, such as the recognition of the rights of incarcerated individuals, the opening of the prison environment, the standardization of the detention conditions as well as the introduction of the Act respecting the Quebec Correctional System and the Regulations under the Act respecting the Quebec Correctional System, that regulate the disciplinary process. The interest of this research is the understanding of the practices of correctional officers in disciplinary proceedings following these changes. This study also aims the understanding of what influences the decision, by a correctional officer, to write a disciplinary report. Our results are divided in two aspects. The first suggests that the disciplinary practices are about power. Indeed, despite the supervision of prisons by legal texts, correctional officers have a discretionary power towards the application of discipline that is recognized and accepted. Secondly, the disciplinary practices are set in a certain balance of the prison regime. Correctional officers have the mission to maintain security and order within the prison. They also take part in the mission of social reintegration of incarcerated individuals. They must adjust their disciplinary practices according to administrative and institutional elements, while maintaining a relationship with incarcerated individuals based on negotiation and bargaining.

**Key words :** discipline, disciplinary law, disciplinary violation, prison environment, correctional officers, disciplinary practices

## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	VIII
INTRODUCTION.....	11
CHAPITRE I. RECENSION DES ÉCRITS.....	17
I. L'INSTITUTION CARCÉRALE.....	17
1.1 <i>Caractéristiques actuelles de l'institution carcérale</i> .....	18
1.2 <i>Les détenus dans l'institution</i> .....	21
1.3 <i>Les agents de correction dans l'institution</i> .....	24
1.4 <i>Relations entre gardiens et détenus</i> .....	27
1.5 <i>Pouvoir des gardiens</i> .....	31
II. RÈGLEMENTATION ET APPLICATION.....	34
2.1 <i>Lois et règlements en milieu carcéral</i> .....	34
2.2 <i>Application des règles</i> .....	39
2.3 <i>Régime disciplinaire dans les institutions carcérales provinciales</i> .....	43
2.4 <i>Enjeux</i> .....	47
CHAPITRE II. CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	
.....	50
I. CADRE THÉORIQUE .....	50
1.1 <i>Prison en tant qu'organisation</i> .....	50
1.2 <i>Acteurs</i> .....	51
1.3 <i>Notion de pouvoir</i> .....	51
II. MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE .....	53
2.1 <i>Approche qualitative : justification théorique et empirique</i> .....	54
2.2 <i>Population étudiée</i> .....	56
2.3 <i>Cueillette des données</i> .....	64
2.4 <i>Analyse des données</i> .....	67
2.5 <i>Les biais</i> .....	68
CHAPITRE III. PRÉSENTATION DES DONNÉES .....	70
I. CONTEXTE DU DROIT DISCIPLINAIRE .....	70
1.1 <i>Application différente de la loi selon les missions et objectifs de l'incarcération</i> .....	72

1.2 Contexte organisationnel.....	75
1.3 Manquements et rapports disciplinaires selon les secteurs .....	78
II. MISE EN PRATIQUE DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE.....	84
2.1 Rapports disciplinaires selon les manquements.....	85
2.2 Éléments contextuels.....	88
2.3 Relations entre agents des services correctionnels et individus incarcérés.....	92
2.4 Personnalité des agents.....	99
2.5 Discipline entre détenus.....	101
2.6 Un travail d'équipe .....	102
CHAPITRE IV. ANALYSE.....	105
I. LE DROIT DISCIPLINAIRE : UNE QUESTION D'ÉQUILIBRE CARCÉRAL.....	105
1.1 Équilibre et réglementation institutionnalisée .....	106
1.2 Équilibre; une question de négociation et de marchandage .....	107
1.3 L'équilibre et ses objectifs.....	112
II. LE DROIT DISCIPLINAIRE; UNE QUESTION DE POUVOIR.....	115
2.1 Pouvoir des agents et sentiment de contrôle .....	116
2.2 Pouvoir discrétionnaire .....	117
2.3 Pouvoir délégué aux détenus .....	119
CONCLUSION.....	121
BIBLIOGRAPHIE .....	126
ANNEXE I «FORMULAIRE DE CONSENTEMENT».....	CXXXIV
ANNEXE II «FICHE SIGNALÉTIQUE» .....	CXXXVIII

## REMERCIEMENTS

J'aimerais offrir des remerciements particuliers à Marion Vacheret qui, à titre de directrice de recherche, a su me guider et me conseiller grâce à ses judicieux conseils.

Je tiens à remercier grandement les personnes du Service Correctionnel du Québec qui m'ont appuyée dans mes démarches et qui m'ont offert une aide précieuse pour la collecte des données.

Un grand merci à mon conjoint qui m'a offert sa patience et son support inconditionnels, et ce, pour toutes les étapes de ce long processus de recherche.

## INTRODUCTION

Le milieu carcéral est traditionnellement comparé à une ville à part entière, recluse et englobante dans laquelle les acteurs qui y prennent part voient leur vie minutieusement réglée et structurée (Goffman, 1961,1968).

Les agents des services correctionnels et les individus incarcérés représentent des acteurs clés dans le milieu carcéral. Ces deux types d'acteurs doivent partager temps et espace malgré le fait qu'ils se trouvent dans des rôles de natures opposées. Les agents correctionnels doivent assurer la surveillance des incarcérés alors que les détenus se trouvent emprisonnés contre leur gré.

Les agents des services correctionnels interviennent auprès des individus incarcérés dans un rôle d'encadrement et de contrôle. Leur but est de maintenir l'ordre au sein de l'établissement carcéral, ce qui consiste à prévenir les crises et les évasions ainsi qu'à veiller au bon fonctionnement de l'établissement carcéral (Chauvenet, 2000). À ce rôle traditionnel s'ajoute un rôle dans la réinsertion sociale des individus incarcérés, tout en ayant un mandat de premiers intervenants. De fait, les agents sont les premiers interlocuteurs dans le quotidien des détenus et répondent aux divers besoins quotidiens des détenus (Crouch, 1995; Vacheret et Lemire, 1997; Chauvenet, 2000; Vacheret, 2007).

La mission du maintien de l'ordre au sein des établissements de détention est atteinte par la collaboration des détenus et leur adhésion au système carcéral. En effet, les gardiens, en plus de partager quotidiennement temps et espace avec les détenus, se trouvent dans un rapport numérique défavorable par rapport aux individus incarcérés (Sykes, 1958; Jacob et Retsky, 1975; Chauvenet, 1994, 1996, 2000; Lombardo, 1981; Lemire, 1990; Vacheret, 2002; Vacheret et Lemire, 2007). Pour obtenir la collaboration des détenus, les agents correctionnels usent d'un certain pouvoir. Ils ont la possibilité d'accorder des services ou privilèges dans la

vie quotidienne des individus incarcérés qui peuvent contribuer au calme en détention (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998; Froment, 1998; Chauvenet, 2000; Vacheret et Lemire, 2007). Les relations entre les agents des services correctionnels et les détenus sont caractérisées par un rapport de force basé sur la dépendance et la négociation. Les agents correctionnels nécessitent donc un certain support des détenus pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement carcéral (Sykes, 1958; Jacob et Retsky, 1975; Lemire, 1991; Chauvenet, 1994; Vacheret, 2002).

Dans ce cadre, le bon fonctionnement de l'établissement de détention repose sur la discipline pratiquée au sein du milieu carcéral. Celle-ci joue un rôle primordial pour le maintien de l'ordre au sein de celui-ci et est indissociable des interactions prenant part à l'intérieur du milieu carcéral. En effet, la discipline est partie intégrante des interactions entre les deux acteurs principaux du milieu carcéral, soit les agents des services correctionnels et les individus incarcérés.

La discipline, en suivant la logique que *«tout ce qui n'est pas expressément permis est interdit et, corrélativement, tout est punissable»* (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000), consistait autrefois dans l'application arbitraire, par les agents correctionnels, de mesures coercitives envers les individus incarcérés. Les agents détenaient le pouvoir d'agir librement envers les individus incarcérés, dans la mesure où leurs actions contribuaient à la sécurité et à l'ordre de l'établissement de détention. Le milieu carcéral était considéré comme autonome, autosuffisant, fermé sur l'extérieur et ne nécessitant pas le support de la société (Goffman, 1961). Les pratiques qui prennent place à l'intérieur de l'établissement carcéral n'avaient pas à être justifiées aux acteurs externes de la société.

Toutefois, les dernières décennies ont été témoins de plusieurs changements en ce qui concerne les établissements de détention du Québec. Les dénonciations des

abus de pouvoir et des conditions de détention dans le milieu carcéral ont mené à la reconnaissance des droits des individus incarcérés. Les droits des individus détenus sont maintenus et protégés par les arrêts Martineau (1980) et Solosky (1980) qui stipulent que « *toute personne détenue ne peut être privée de ses droits de citoyen en dehors de ceux dont elle est privée par l'enfermement lui-même.* ». Depuis lors, les établissements carcéraux sont caractérisés par une ouverture sur l'extérieur, dans la mesure où les décisions prises au sein du milieu carcéral sont soumises à un contrôle judiciaire et à des organisations externes de contrôle des droits (Vacheret, 2004; Lehalle, 2007).

L'ouverture du milieu carcéral a également mené à l'amélioration des conditions de détention. Les normes en vigueur dont bénéficient les individus à l'intérieur des murs se rapprochent aujourd'hui davantage des normes retrouvées à l'extérieur du milieu carcéral (Lemire, 1990; Faugeron, 1998; Herzog-Evans, 1998; Vacheret, 2004).

L'évolution du milieu carcéral par la reconnaissance des droits des individus incarcérés, en plus de mener l'ouverture du fonctionnement des établissements de détention sur l'extérieur et à la normalisation des conditions de détention, a aussi mené à l'encadrement de la discipline par des lois et règlements formels. La prison peut maintenant être considérée comme un environnement saturé de règles, où les agents sont tenus de respecter des règles légales précises (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994).

Le droit disciplinaire dans les établissements de détention provinciaux du Québec est dorénavant encadré par la *Loi sur le système correctionnel du Québec* ainsi que par le Règlement d'application de la *Loi sur le système correctionnel du Québec*. Ces textes formels prévoient un code de conduite des détenus permettant d'identifier ce qui est permis ou non dans les établissements carcéraux. Ils permettent de régir, entre autre, la gestion des manquements disciplinaires des

individus incarcérés et dictent le processus disciplinaire dans le cas de tels manquements.

La mise en œuvre de règles précises et structurées implique que l'ensemble des mesures appliquées dans le milieu carcéral doivent suivre un cadre strict et être justifiées par écrit. De plus, ce processus formel de gestion des sentences vient répondre aux dénonciations envers le « *caractère absolu et arbitraire du pouvoir détenu par les autorités carcérales* » (Vacheret, 2005, 2006).

Les lois et règlements encadrent les pratiques disciplinaires des agents des services correctionnels. Toutefois, il ressort de la littérature que l'application stricte des textes formels ne va pas de soi. L'application systématique n'est pas avantageuse au bon fonctionnement de l'établissement de détention et au maintien de l'ordre à l'intérieur des murs (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998). Aussi, une interprétation des textes de lois et de règlements serait possible. Ceux-ci peuvent être ambigus, encourageant ainsi l'usage de pouvoir discrétionnaire des agents des services correctionnels, ce que ces textes tentent de contrer (Martine Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000). Cela laisse envisager que les agents correctionnels, malgré la présence de la loi et de son règlement d'application, possèderaient un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne l'application des règlements disciplinaires (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994).

L'impossibilité d'appliquer strictement l'ensemble des règlements d'application associés à la *Loi sur le système correctionnel du Québec*, la présence de textes ambigus, en plus des règles et pratiques informelles employées par les agents des services correctionnels dans le but de maintenir l'ordre carcéral, font en sorte qu'il est pertinent de se questionner sur les conséquences que ces changements peuvent avoir sur l'équilibre carcéral.

Pour ce faire, une recension des écrits permettra tout d'abord de mettre en lumière les éléments caractéristiques des établissements carcéraux, en plus d'exposer l'évolution que le milieu carcéral a vécu ces dernières décennies. Cela permettra ensuite de comprendre le contexte dans lequel les pratiques disciplinaires des agents des services correctionnels ont lieu, autant pour ce qui est des différentes missions que les agents ont à accomplir qu'en ce qui a trait aux rôles que ces derniers assument au sein du milieu carcéral. Les pratiques des agents des services correctionnels seront également mises en lumière selon diverses logiques d'intervention. Les caractéristiques des relations entre les agents correctionnels et les individus incarcérés seront ensuite exposées et caractérisées selon une typologie.

Le second chapitre, réservé aux aspects théorique et méthodologique de notre étude, élaborera sur la notion de la prison en tant qu'organisation ainsi que sur la notion de pouvoir en tant qu'élément relationnel et ses moyens d'action. L'approche qualitative et l'entretien qualitatif seront ensuite justifiés en tant que méthodes employées pour répondre à notre problématique, soit la compréhension des pratiques des agents de correction en matière de poursuites disciplinaires dans les établissements carcéraux provinciaux. L'échantillon et sa composition seront ensuite élaborés, tout comme le seront les stratégies de cueillette de données et leur analyse.

La troisième section de ce projet présentera les informations recueillies auprès des agents des services correctionnels. Les données recueillies seront présentées en deux sections distinctes. En premier lieu, il sera question des informations abordant le contexte du droit disciplinaire. Les thèmes abordés sont de l'ordre de la mission et des objectifs du droit disciplinaire ainsi que du contexte organisationnel dans lequel ce droit prend place. En second lieu, l'application du processus disciplinaire sera développée en exposant les pratiques des agents

correctionnels selon les manquements disciplinaires, les éléments contextuels, les relations entre les acteurs ainsi que les éléments personnels de ceux-ci.

Enfin, le chapitre consacré à l'analyse des informations recueillies divisera les analyses en deux volets d'analyse. Le premier permet de comprendre le droit disciplinaire comme une question d'équilibre carcéral, alors que le second présente le droit disciplinaire en termes de pouvoir.

## CHAPITRE I. RECENSION DES ÉCRITS

Les établissements carcéraux sont reconnus pour l'ensemble des lois et règlements qui les régissent. Ils accueillent, au cœur de leur fonctionnement, deux types d'acteurs fondamentalement opposés, soit les agents correctionnels et les détenus. Les agents doivent interagir quotidiennement avec les individus incarcérés dans le but d'assurer le bon fonctionnement du milieu carcéral. Ce présent chapitre aborde le droit disciplinaire et les pratiques disciplinaires des agents des services correctionnels à travers une analyse des différentes caractéristiques de ce milieu et des particularités appartenant aux agents et aux gardiens.

### I. L'INSTITUTION CARCÉRALE

Le milieu carcéral est traditionnellement comparé à une ville à part entière, autonome, autosuffisante et ne nécessitant pas le support de la société (Lemire, 1991). La définition de l'institution totale de Goffman (1961/1968) s'applique à l'institution carcérale traditionnelle, soit :

*« un lieu de résidence et de travail où un grand nombre d'individus placés dans la même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent une vie recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées ».*

Dans cette perspective, l'institution carcérale est englobante, fermée sur l'extérieur. Les détenus sont soumis à une vie dans laquelle toutes les activités se déroulent dans un même cadre et sont réglées et contrôlées par un « *pouvoir unique allant toujours dans le même sens* » (Goffman, 1961). L'établissement carcéral, en tant qu'institution totale, est déterminé par les relations entre les gardiens et les détenus et est caractérisé par un système de privilèges (Goffman, 1961). Selon ce système, les personnes incarcérées sont dépourvues de droits. Leurs seuls avantages sont à la discrétion des agents. Ces derniers doivent faire

preuve de tolérance dans l'application des règles. Cette tolérance «*s'inscrit dans le système d'un échange de bons procédés*» (Vacheret et Lemire, 2007). Les faveurs données par les agents incitent la collaboration des détenus. Les autorités carcérales détiennent alors un pouvoir arbitraire déterminant les conditions de détention des détenus (Vacheret, 2006).

Depuis, l'institution carcérale d'aujourd'hui semble avoir connu une évolution. Selon certains auteurs, cette évolution est basée sur la détotalisation du milieu carcéral. Concrètement, au Canada, cette détotalisation se caractérise, d'une part, par la normalisation des conditions de détention. D'autre part, une mission de réinsertion sociale des personnes contrevenantes s'ajoute à la mission première de sécurité et d'ordre public,

### **1.1 Caractéristiques actuelles de l'institution carcérale**

Dans la foulée des réformes en vue de contester la gestion et les conditions de détention qui prévalaient dans les établissements carcéraux, plusieurs auteurs font ressortir qu'une osmose s'est établie entre la société et le monde carcéral (Lemire, 1991). En effet, l'institution totale définie par Goffman (1961, 1968) n'est plus la norme dans les établissements carcéraux d'aujourd'hui.

Parmi les mesures mises en œuvre, se trouve l'obligation de la part des autorités carcérales de rendre des comptes à des acteurs externes au milieu, en plus de donner de l'information concernant ses politiques et ses pratiques. Les décisions des autorités carcérales sont alors confrontées à des interventions provenant de l'extérieur (Vacheret, 2002, 2004).

Dans cette optique, il ressort qu'il est désormais plus facile d'obtenir des informations par rapport au fonctionnement interne de la prison. La représentation de la collectivité à l'intérieur des établissements carcéraux est sous la

responsabilité, dans le cas du Canada, des comités consultatifs de citoyens qui ont pour mission d'établir un lien entre les établissements carcéraux et la société. Aussi, les médias et les chercheurs trouvent désormais leur place dans le milieu carcéral (Chauvenet, 1996; Chantraine, 2006).

### **Multiplication des intervenants**

L'ouverture de l'institution carcérale sur l'extérieur implique l'arrivée de plusieurs nouveaux acteurs dans le milieu carcéral. Ces acteurs prennent désormais part aux décisions des autorités des établissements de détention (Stastny et Tyrnauer, 1992; Lemire, 1990; Vacheret, 2002).

Parallèlement, une mission de réinsertion sociale vient s'ajouter à la mission de sécurité et de maintien de l'ordre. Cette mission, qui vise la réinsertion sociale des contrevenants, a entraîné l'entrée de divers professionnels qui prennent un rôle «*d'acteurs clés*» dans le déroulement des sentences (Combessie, 2000; Lemire, 2000; Vacheret, 2002, 2006). Parmi ces professionnels se trouvent les éducateurs, les médecins, les psychologues et les agents de libération conditionnelle (Chantraine, 2006). Ces professionnels ont pour mission de gérer les sentences. Ils prennent également part aux décisions en ce qui a trait, par exemple, aux échanges avec l'extérieur ou aux transferts dans des établissements plus ou moins coercitifs (Vacheret, 2004, 2005).

### **Normalisation des conditions de détention**

Selon plusieurs auteurs (Lemire, 1990; Faugeron, 1998; Herzog-Evans, 1998), l'ouverture du milieu carcéral sur l'extérieur a favorisé la normalisation des conditions de détention. Il ressort ainsi que le régime de détention s'améliorerait globalement pour tous et que la vie en détention en viendrait à se normaliser. Les normes en vigueur dont bénéficient les personnes incarcérées auraient tendance à

se rapprocher des normes que l'on retrouve à l'extérieur du milieu carcéral (Herzog-Evans, 1998; Vacheret, 2004). L'amélioration des conditions de détention inclus l'accès à une cellule individuelle, l'accès à l'information par les journaux et les revues, la possibilité d'avoir, à l'intérieur des cellules, des divertissements tels la télévision et le système de son, ainsi que la possibilité d'exercer des requêtes. Pour certains, les transformations auraient pour conséquence le fait que les détenus ont moins besoin des surveillants pour «*bien vivre*» en détention (Lemire 1991, Lehalle, 2007).

### **Reconnaissance des droits des détenus**

Les dénonciations des abus de pouvoir liés à l'incarcération, aux conditions de détention ainsi qu'à «*la politique du secret*» sont à la base de la reconnaissance des droits des personnes incarcérées. Elles proviennent, entre autres, d'enquêtes menées plus particulièrement dans les années 1970, à l'intérieur d'établissements de détention du Québec. (Lemire, 1991; Lemonde, 2007). Ces enquêtes ont permis de critiquer le fait que les détenus étaient traités comme des individus dépourvus de droits. Celles-ci ont mené à l'adoption des règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus dans la législation canadienne (Vacheret et Lemire, 1998; Lehalle, 2007).

Dans la lignée des arrêts Martineau (1980) et Solosky (1980), «*toute personne détenue ne peut être privée de ses droits de citoyen en dehors de ceux dont elle est privée par l'enfermement lui-même.*», ce que le Service correctionnel se doit de reconnaître.

Plus précisément, l'arrêt Solosky affirme que «*les personnes incarcérées conservent tous leurs droits à l'exception de ceux qui leur sont expressément retirés par la loi.*». Pour sa part, l'arrêt Martineau stipule que «*la règle de droit doit prévaloir à l'intérieur des murs des pénitenciers*». Il contraint donc les

tribunaux disciplinaires à agir équitablement envers les détenus et les autres justiciables (Lemonde, 2007; Lehalle, 2007).

Depuis lors, les tribunaux participent à la surveillance des décisions prises à l'intérieur des établissements carcéraux. Aussi, la légalité des décisions prises par les autorités carcérales est soumise à un contrôle judiciaire (Vacheret, 2004; Lehalle, 2007). Ainsi, en plus d'être confrontées à des organisations externes de contrôle des droits, les institutions carcérales sont tenues de respecter les normes juridiques en vigueur concernant le traitement des détenus. Ces normes juridiques fixent des balises et des règles à respecter dans le contenu et les processus des politiques correctionnelles (Lemire, 1991).

L'instauration de droits et la mise en œuvre de règles précises et structurées impliquent que l'ensemble des mesures appliquées dans le milieu carcéral suit un cadre strict et être justifiées par écrit. Cela vient défaire la tradition orale qui était auparavant la norme dans l'univers carcéral, ainsi que *«l'isolement des personnes incarcérées»* (Faugeron, 1996; Lemonde et Landrevile, 2002; Chantraine, 2006).

Parallèlement à la reconnaissance des droits, divers moyens de défense et de revendication qui permettent aux détenus d'être protégés contre les abus de pouvoir ont été mis en place (Froment, 1988; Lemire, 1991; Vacheret, 2002; Chantraine, 2006).

Ce processus formel de gestion des sentences vient répondre aux dénonciations envers le *« caractère absolu et arbitraire du pouvoir détenu par les autorités carcérales »* (Vacheret, 2005, 2006).

## **1.2 Les détenus dans l'institution**

Les individus incarcérés sont des acteurs centraux du milieu carcéral. Ils subissent contre leur gré les contraintes de ce milieu et tentent de s'y adapter du mieux

possible. Toutefois, la normalisation des conditions de détention et la reconnaissance des droits des détenus ont entraîné des transformations dans leur réalité quotidienne et dans leur rapport à leur situation de détention.

### **Diminution de la cohésion des détenus**

Les premières études sur l'institution carcérale (Sykes, 1958; Sykes et Messinger, 1970) ont fait ressortir la présence d'une certaine cohésion entre les détenus. Celle-ci se manifestait par un code de valeurs partagées par les détenus et contribuait à l'ordre interne du milieu carcéral. En plus d'exprimer l'identité spécifique des détenus face aux gardiens, ce code favorisait l'affirmation d'une solidarité formelle des détenus face à l'« *ennemi* » (Sykes, 1958). Ce code impliquait de garder son sang-froid, de ne pas collaborer avec les gardiens et de ne pas exploiter ses co-détenus. Il ressort également que ce « *modèle de relations sociales entre détenus basé sur la solidarité et la cohésion* » (Sykes, 1958) aurait comme origine les privations qui faisaient partie intégrante de la peine privative de liberté.

Toutefois, les auteurs (Cooley, 1993; Lemire et Vacheret, 1998) indiquent que l'ouverture et les transformations de l'institution carcérale auraient entraîné une diminution des souffrances et donc une diminution de l'importance du code de valeurs des détenus. L'ouverture de l'institution carcérale a entraîné l'augmentation de l'importance des droits. Les biens possibles à acquérir à l'intérieur des murs et les avantages par rapport à la peine des individus incarcérés sont également plus importants. Cela ferait en sorte que les personnes incarcérées ont plus à perdre lors de leur sentence et seraient donc plus avantagés à accepter le système. Les écarts de conduite peuvent résulter en l'annulation ou le retard de visites familiales privées, de transferts et de permissions de sortir, ou faire en sorte de ne pas avoir de recommandation positive pour une libération conditionnelle. Cela résulterait en une relation entre les détenus marquée par l'individualisme et

en une diminution de la solidarité entre eux, les détenus recherchant avant tout leur confort personnel.

La solitude et l'isolement chez les détenus seraient alors plus présents. Les détenus préféreraient éviter les activités collectives ou les aires communes. Les situations imprévues et non souhaitées seraient également évitées afin de ne pas être associés à des détenus problématiques ou être considérés comme étant problématiques, ce qui pourrait jouer en leur défaveur dans le déroulement de leur sentence (Vacheret, 2006).

### **Typologie de l'adaptation carcérale**

Il est mis en lumière que les détenus développent des rapports diversifiés à l'institution et que ces rapports ont influencé l'attitude envers la discipline. Des auteurs ont développé des typologies (Rostaing, 1996, Chantraine, 2006), dont une développée par Rostaing (1996) basée sur la reconnaissance partielle ou totale du caractère légitime de l'incarcération et sur la vision envers les coûts sociaux de la détention. Selon cette typologie, les détenus entretiennent des expériences carcérales diversifiées par rapport à leur degré de participation et leur attitude envers la discipline. Les détenus peuvent également présenter une attitude de refus ou de participation envers leur incarcération.

L'attitude de refus se caractérise par la non reconnaissance, partielle ou complète, de la responsabilité de l'acte réprimandé et l'impression que la sanction est excessive ou injuste. Ce refus de la peine se caractérise par un rapport négatif à la détention et par un niveau de participation réduit et utilitaire, soit pour passer le temps. Les règlements peuvent être considérés par les détenus comme absurdes et imposés dans le but de pénaliser les détenus. Cela leur confère une attitude caractérisée par la rébellion envers la discipline, et leur temps de détention est ponctué de rapports disciplinaires.

Pour sa part, l'attitude de participation est caractérisée par la reconnaissance de la responsabilité de l'acte réprimandé ou par le fait d'assumer la sanction. La sanction est considérée comme légitime et un sens positif est donné au temps de détention. Cela est associé à un respect des règlements, ceux-ci étant considérés comme étant indispensables au bon fonctionnement de la vie collective (Rostaing, 1996).

### **1.3 Les agents de correction dans l'institution**

Les agents des services correctionnels interviennent quotidiennement auprès des individus incarcérés dans un rôle d'encadrement et de contrôle. Ils sont responsables de faire respecter les lois et règlements en vigueur dans les établissements de détention. Les caractéristiques actuelles du milieu carcéral entraînent quelques changements dans leur pratique.

#### **Missions et rôles**

Les membres du personnel de surveillance possèdent désormais deux missions dans le cadre de leur pratique au sein des établissements carcéraux, soit une mission de maintien de l'ordre et une mission de réinsertion sociale des individus incarcérés.

La mission de maintien de l'ordre exige des agents l'exercice de gestes coercitifs. La mission de réinsertion sociale implique plutôt la connaissance des détenus, des rencontres régulières avec ceux-ci et l'évaluation de leurs comportements. S'ajoutent à cela l'établissement de rapports basés sur l'écoute compréhensive, la nécessité de faire preuve d'une attitude d'ouverture et de tolérance ainsi qu'une certaine souplesse dans l'application des règlements (Vacheret et Lemire, 1998, 2007).

Parallèlement, les auteurs (Crouch, 1995; Vacheret et Lemire, 1997; Chauvenet, 2000; Vacheret, 2007) font ressortir que le personnel de surveillance remplit trois rôles au sein de la pratique dans les établissements carcéraux, soit un rôle de contrôle et d'encadrement, de réinsertion sociale ainsi qu'un rôle de premiers intervenants, en ce que les gardiens sont constamment présents avec les individus incarcérés.

En tant que premiers intervenants pour les détenus, les membres du personnel de surveillance doivent répondre aux divers besoins quotidiens des détenus, tels la distribution du courrier et la gestion des horaires de ces derniers.

Le rôle traditionnel de contrôle et d'encadrement des détenus a pour but de prévenir les crises, les évasions et de veiller à la sécurité ainsi qu'au maintien de l'ordre interne de l'établissement carcéral (Chauvenet, 2000).

Par le développement de la mission de réhabilitation des individus incarcérés, s'ajoute un rôle dans la réinsertion sociale des détenus (Crouch, 1995). Les auteurs (Vacheret et Lemire, 1997, 1998; Chauvenet, 2000; Vacheret, 2007) rendent compte que les agents correctionnels sont appelés intervenir dans la gestion de la sentence des personnes incarcérées et sont appelés à jouer un certain rôle dans leur réintégration sociale. Les gardiens et professionnels sont alors appelés à collaborer aux prises de décisions portant sur le déroulement de la sentence des détenus. Les gardiens sont désormais impliqués dans la réalisation des entrevues d'accueil et participent à la rédaction d'un plan correctionnel qui structure les programmes et les activités des détenus. Ils sont également impliqués dans le processus d'évaluation des individus incarcérés en collaboration avec les agents de libération conditionnelle. Dans ce cadre, ils participent aux recommandations concernant les permissions de sortir, les libérations anticipées et les transferts des détenus (Vacheret et Lemire, 1998; Vacheret, 2001).

## Pratiques

Les différentes missions suivies par l'institution carcérale entraînent une difficulté pour les agents à tout accomplir les tâches qui s'y rattachent. Les surveillants prioriseraient une mission plus que l'autre, ce qui diversifie leurs pratiques.

Rostaing (1997) suggère une typologie décrivant deux types de logiques, selon les rapports que les agents entretiennent envers leur travail d'intervention. Selon cette typologie, les agents peuvent suivre une logique statutaire ou une logique missionnaire. Ces logiques proviennent de l'analyse subjective que ceux-ci portent envers les missions réelles de leur métier, les moyens qu'ils privilégient dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que de leurs représentations de la discipline (Rostaing, 1997).

Les surveillants qui privilégient la mission de maintien de l'ordre adoptent une attitude davantage sécuritaire et appliquent les règlements de manière relativement stricte. Cette attitude correspondrait davantage à la logique statutaire, définie comme un type d'intervention dans lequel le rôle de surveillance est privilégié. Le caractère sécuritaire est central, la dangerosité du métier soulignée et la méfiance est la règle. Pour les surveillants qui adhèrent à cette logique, le règlement est une référence essentielle et ils s'y conforment. Leurs rapports avec les individus détenus sont empreints de distance, ceux-ci étant considérés comme provenant d'un autre monde, soit celui de la délinquance. Ainsi, selon cette logique, il existe une barrière naturelle qui ne peut être franchie entre eux et les détenus. Au plan de la discipline, l'usage du pouvoir de sanction ou de sa menace est fréquent, car il est préconisé pour contrôler la population carcérale (Rostaing, 1997).

Le personnel qui priorise une mission de réinsertion sociale privilégie une attitude d'écoute, de relation d'aide et de support et fait preuve de tolérance et de souplesse (Vacheret, 2001). Cette attitude s'associe davantage à la logique missionnaire qui

est essentiellement centrée sur le rôle social des surveillants. Les agents caractérisent leur métier par le contact et la négociation. Les règlements sont appliqués avec souplesse et certaines règles peuvent être critiquées, jugées inutiles ou non applicables. Les agents de correction qui se rapprochent de la logique missionnaire font preuve d'un savoir-faire pour calmer les tensions, convaincre et prévenir les problèmes avec les détenus. Ainsi, les différends avec ceux-ci sont gérés directement, sans établir de rapports disciplinaires (Rostaing, 1997).

Il ressort qu'un surveillant peut se rapprocher de l'une ou l'autre de ces logiques au cours de ses années de pratique. La typologie de Rostaing (1997) fait mention qu'il peut être fréquent que les surveillants en début de carrière gardent de fortes distances avec les détenus. Pour leur part, les surveillants plus expérimentés auraient tendance à adopter une attitude plus proche de la logique missionnaire.

#### **1.4 Relations entre gardiens et détenus**

Les détenus et les agents correctionnels représentent des acteurs clés dans le milieu carcéral et partagent quotidiennement temps et espace. Alors que les uns sont emprisonnés contre leur gré, les autres ont pour mission d'assurer le maintien de l'ordre dans l'établissement, en plus de participer à la réinsertion sociale des individus incarcérés. Ce partage quotidien implique une relation entre ces deux acteurs; relation qui peut prendre différentes formes.

#### **Caractéristiques des relations**

Les études font ressortir que les relations entre les membres du personnel de surveillance et les individus incarcérés sont caractérisées par un rapport de force basé sur la dépendance, la négociation et le marchandage (Sykes, 1958; Jacob et Retsky, 1975; Lemire, 1991; Chauvenet, 1994; Vacheret, 2002).

Les gardiens se trouvent dans un rapport numérique défavorable. Les détenus représenteraient une menace au bon fonctionnement de l'établissement carcéral en raison de leur résistance aux règles et leur statut d'incarcéré. De plus, il est considéré qu'ils sont les créateurs d'événements en plus d'être imprévisibles quant à leurs comportements (Sykes, 1958; Jacob et Retsky, 1975; Chauvenet, 1994, 1996, 2000; Vacheret, 2002).

Les analystes (Sykes, 1958; Jacob et Retsky, 1975; Lombardo, 1981; Lemire, 1990; Chauvenet, 1994, 1996, 2000; Vacheret, 2002; Vacheret et Lemire, 2007) font également ressortir que la pratique quotidienne du personnel de surveillance nécessite un partage du temps et de l'espace avec les détenus. Ainsi, le rapport numérique déséquilibré entre les gardiens et les détenus, associé à la proximité quotidienne de ces deux groupes, suppose que les gardiens auraient besoin de l'adhésion des détenus afin d'assurer le bon fonctionnement des établissements carcéraux.

Selon les auteurs (Lombardo, 1981; Lemire, 1990; Vacheret et Lemire, 2007), les agents de surveillance et les détenus entretiendraient une relation de dépendance. Cette relation se traduit dans des rapports basés sur la négociation, où les deux groupes tentent de tirer le plus de profits. Les relations entre les agents correctionnels et les détenus sont alors utilitaires et mettent en place des rapports de réciprocité.

Ainsi, les auteurs (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Chauvenet, 2000; Vacheret, 2002) affirment que les surveillants doivent établir une relation de donnant-donnant. Celle-ci est possible dans les échanges face à face avec les détenus et consiste en des services mutuels afin de contrôler la population détenue, diminuer les tensions et d'atteindre un ordre carcéral. Les relations entre ces deux groupes apparaîtraient sous formes de tolérance, de soumission, de récompenses et

de punitions. Elles s'inscriraient dans un système visant l'équilibre entre ces pratiques afin d'éviter le désordre dans les divers secteurs (Chauvenet et al., 1994).

### **Types de relations entre surveillants et détenus**

Dans son analyse des relations entre les détenus et les gardiens, Rostaing (1996) mentionne que des relations diversifiées se mettent en place. Les attitudes diversifiées, tant parmi le personnel de surveillance que les individus incarcérés, entraîneraient des types de négociations différentes selon les individus qui entrent en relation. Selon l'interaction entre les logiques d'intervention des agents et les types d'attitudes envers l'incarcération rencontrées chez les détenus, plusieurs relations peuvent être observées.

Selon la typologie nommée par Rostaing (1996), la relation normée suppose l'interaction entre les détenus dont l'attitude se rapproche de la participation et les surveillants qui adhèrent à une logique statutaire. Il s'agit d'une relation distante et institutionnellement reconnue, car elle permet de maintenir le calme en détention. Il ressort que, dans ce cas, chaque partie reconnaît et assume son rôle institutionnellement prescrit et que la relation est limitée aux services ne dépassant pas le cadre carcéral. D'un côté, le détenu tente de vivre au mieux son temps en détention, se soumet au pouvoir de sanction des agents et acquiert et préserve divers avantages. De l'autre, le surveillant entretient des images stéréotypées envers les détenus et priorise l'application formelle des règlements sans égards aux efforts de ceux-ci.

L'interaction conflictuelle, telle qu'analysée par Rostaing (1996), est définie comme un rapport de force dissimulé ou ouvert, entre des détenus adoptant une attitude de refus et des surveillants qui adhèrent à l'attitude statutaire. Ce rapport entretiendrait la non reconnaissance mutuelle et le manque de respect réciproque. Le détenu critiquerait le système carcéral au niveau de sa logique, ses effets et ses

contraintes et il revendiquerait l'autorité des surveillants. L'agent affirmerait son autorité devant ses collègues ainsi que devant les détenus et réagirait afin que sa mission d'autorité soit respectée. Dans cette forme de relation, les altercations et les sanctions seraient fréquentes entre ces deux groupes.

L'interaction négociée associe le détenu ayant une attitude de refus et le surveillant qui adopte l'attitude missionnaire. Selon la typologie de Rostaing, la relation se base sur la négociation et le donnant-donnant. Cette interaction prendrait place entre des acteurs qui n'acceptent pas leurs rôles institutionnels et consisterait en un arrangement ou un compromis. Les rapports entre les gardiens et les détenus peuvent alors passer d'une relation amicale à une dispute. Les surveillants, conscients du pouvoir exercé par les détenus, sauraient se faire accepter tout en maintenant le calme. Les surveillants désireraient obtenir la confiance des détenus, entre autres, en respectant leur parole, en justifiant leurs ordres et en reconnaissant des injustices. Pour leur part, les détenus peuvent tester la confiance qu'ils portent envers les surveillants. Les relations d'échanges et de négociation seraient initiées en marge des textes règlementaires et, bien qu'elles soient de nature informelle, seraient tolérées étant donné leur caractère indispensable (Rostaing, 1996).

Le dernier type d'interaction de cette typologie est la relation personnalisée. Celle-ci se développerait entre un détenu présentant une attitude de participation et un surveillant qui adopte la logique missionnaire. La relation se caractérise par des interactions face à face spontanées, initiées par l'une ou l'autre des parties, qui témoigneraient de reconnaissance mutuelle et de complicité. Elle s'établirait sur un système d'échanges réciproques, autant matériels que symboliques. La relation, basée sur la construction d'une relation de confiance dans une ambiance de suspicion, serait longue à établir.

### **1.5 Pouvoir des gardiens**

La multiplication des intervenants et la reconnaissance des droits des détenus ont entraîné des modifications quant aux missions et aux rôles des agents. Il est alors pertinent de se pencher sur le pouvoir actuel des agents correctionnels, suite à ces transformations.

Les auteurs (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998; Froment, 1998; Chauvenet, 2000; Vacheret et Lemire, 2007) font ressortir que le personnel de surveillance contribue au maintien de l'ordre dans les établissements carcéraux, notamment en accordant de petits services ou privilèges se rapportant à la vie quotidienne des individus incarcérés. Ces privilèges aident à obtenir la collaboration des détenus et leur adhésion au système carcéral. Ainsi, il ressort que l'ensemble des petites récompenses contribue au calme en détention et confère un certain pouvoir aux agents correctionnels.

Il ressort également que le personnel de surveillance peut rendre compte de manière la plus complète du comportement de la population carcérale, car c'est lui qui côtoie le plus longuement et le plus fréquemment les détenus et est le premier détenteur d'informations en ce qui concerne la manière dont les détenus vivent leur détention. Les agents jouent alors un rôle d'intermédiaires entre l'ensemble du personnel œuvrant en détention et les détenus. Les surveillants constituent également la première source d'information pour les détenus et ceux-ci viennent à la recherche de réponses auprès d'eux en ce qui concerne leur situation pénale. Les agents correctionnels possèdent alors un bon outil relationnel qu'ils gèrent dans l'intérêt de la détention. Les informations détaillées et utiles sont divulguées uniquement aux individus qui, selon les agents, méritent ces informations (Herzog-Evans, 1998).

Toutefois, il ressort de la littérature que plusieurs éléments viennent créer un sentiment de perte de pouvoir chez les agents correctionnels. Ces éléments incluent l'entrée de textes formels dans les établissements carcéraux, les recours des détenus ainsi que l'entrée des professionnels dans le contexte de détention (Jacob, 1980; Crouch, 1995).

Plusieurs auteurs mettent en évidence que l'ouverture de l'institution carcérale et la reconnaissance des droits des individus incarcérés ont eu comme conséquence la bureaucratisation du milieu carcéral. Cette bureaucratisation engendrerait la gestion structurée des sentences et l'instauration d'outils administratifs, ce qui viendrait augmenter le contrôle du travail des gardiens (Jacob, 1980; Crouch, 1995). Les privilèges pouvant auparavant être accordés aux détenus sont maintenant des droits acquis. Ainsi, les analystes affirment que, par l'amélioration des conditions de détention, les gardiens estiment qu'ils perdent une certaine part de leur pouvoir d'interpréter les règlements et d'user de privilèges auprès des détenus, ce qui permettait d'assurer leur adhésion et collaboration (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Froment, 1998; Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000; Vacheret, 2001; Vacheret et Lemire, 2007). Les droits sont à la disposition de tous et seraient souvent accordés de manière collective sans distinction entre les détenus. Les surveillants auraient donc l'impression que les avantages qu'ils peuvent offrir à la population carcérale ne peuvent être suffisants pour conditionner les comportements des détenus. Les agents auraient alors l'impression qu'ils jouent un faible rôle dans la gestion de l'ensemble de cette population (Herzog-Evans, 1998).

L'instauration de recours afin de faire valoir les droits des détenus limiterait les possibilités d'action des membres du personnel correctionnel et seraient un moyen de pression envers ceux-ci. Ces recours permettent aux détenus de faire appel aux autorités des établissements carcéraux lorsqu'ils considèrent, par exemple, qu'ils ont été victimes de propos ou d'attitudes injurieux, déplacés ou inappropriés de la

part des membres du personnel (Vacheret, 2004). De plus, il est mis en évidence qu'il est difficile pour le personnel de surveillance de pouvoir favoriser un individu incarcéré sans danger d'être confronté aux revendications des autres détenus. Selon une étude canadienne, il ressort que les surveillants perçoivent les actions des détenus comme des intrusions dans leur travail et comme des remises en question de leur manière de travailler. L'usage de tels recours entraînerait stress et déstabilisation. Selon les auteurs (Vacheret et Lemire, 1998; Vacheret, 2002, 2004), les agents de correction se trouveraient dans l'obligation de s'expliquer devant leur supérieur lorsqu'ils font objet d'une plainte et pourraient voir leur travail contesté, critiqué, jugé et parfois même annulé lorsque leur supérieur donne raison aux détenus. N'ayant pas le soutien de leur supérieur, les surveillants se sentiraient réellement en absence de contrôle et d'autorité. Ainsi, il semble que le pouvoir qu'ont les détenus de remettre en question les pratiques des agents correctionnels contribue au sentiment de perte de pouvoir et d'autorité des agents correctionnels.

Il ressort également que les membres du personnel de surveillance ont le sentiment de voir leur autorité menacée par le travail accompli par les divers intervenants professionnels (Vacheret, 2001). Selon Herzog-Evans (1998), la venue de ces professionnels fait en sorte que les surveillants ont l'impression de ne plus être le pivot central du milieu carcéral, qu'ils n'ont plus un rôle primordial dans le déroulement de la vie quotidienne des détenus et qu'ils perdent leur place unique dans la gestion globale des comportements de ces derniers. D'abord, les divers professionnels possèdent un pouvoir décisionnel concernant la gestion des sentences (Lemire, 1991). De plus, la multiplication des intervenants augmente le choix d'interlocuteurs pour les détenus. Les professionnels sont en mesure d'accorder à la clientèle captive diverses prestations, renseignements ou gratifications. L'entrée des professionnels aurait entraîné une évolution du pouvoir dont les gardiens disposent envers les détenus. Cela viendrait limiter la marge de

manœuvre des membres du personnel de surveillance, ce qui contribuerait au sentiment de perte de pouvoir des agents de surveillance.

## **II. RÉGLEMENTATION ET APPLICATION**

### **2.1 Lois et règlements en milieu carcéral**

En prison, tout ce qui n'est pas expressément permis est interdit et, corrélativement, tout est punissable. L'objectif de la réglementation est de contrôler la population pénale dans une perspective disciplinaire et sécuritaire. Les transformations qui ont eu lieu suite à l'ouverture du milieu carcéral et la reconnaissance des droits des détenus ont entraîné la multiplication des règlements dans les établissements de détention. Ces règles, formelles et informelles sont appliquées par les agents correctionnels dans le but de maintenir l'ordre à l'intérieur des murs.

#### **Règles formelles**

Les surveillants sont soumis à la loi, aux règlements formels ainsi qu'à diverses notes de services. Selon plusieurs auteurs, la prison est un monde littéralement saturé de règles, les agents semblant être des individus dépourvus d'autonomie et tenus de respecter des règles légales précises (Chauvenet, Benguigui et Orlic; 1994).

La bureaucratisation du milieu carcéral, suite à l'instauration des lois et règlements, encadre les pratiques des agents des services correctionnels. Toutefois, les auteurs (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998) font ressortir que leur mise en œuvre systématique ne va pas de soi, car l'application rigide des textes n'est pas avantageuse pour le maintien de l'ordre carcéral.

En effet, la sécurité et le maintien de l'ordre dans l'institution carcérale ne pourraient être assurés par l'application stricte des règles formelles et leur système de sanctions. D'une part, cela serait dû au rapport numérique défavorable des gardiens face aux détenus. L'usage exclusif de la force et de la coercition tendrait à créer une solidarité entre les détenus pouvant mener à des mouvements collectifs. Il ressort que les risques d'explosion de la population pénale augmenteraient avec la dimension coercitive des dispositifs de sécurité. Une application stricte des textes serait impossible. Celle-ci serait trop contraignante pour les individus incarcérés et augmenterait les tensions entre le personnel de surveillance et les détenus (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000).

D'autre part, l'application stricte des règlements serait, selon les auteurs (Sykes, 1958; Chauvenet, 2000), une source de l'usure du pouvoir des autorités carcérales. En effet, l'utilisation seule de la coercition obligerait à augmenter sans cesse le niveau de sévérité des sanctions, la coercition ordinaire devenant rapidement sans effet. L'émission de rapports de discipline pourrait également être perçue comme un signe de faiblesse chez les gardiens concernés.

Parallèlement, plusieurs auteurs (Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000) affirment que la marge de manœuvre des agents correctionnels quant à l'application des diverses sources réglementaires se voit encouragée par l'interprétation possible de textes de lois et règlements. Il ressort que les textes peuvent être ambigus et osciller entre les missions de resocialisation et de maîtrise et contrôle des comportements des individus incarcérés. Cela permet une interprétation des comportements et encourage le pouvoir discrétionnaire des agents correctionnels.

La littérature fait ressortir que la souplesse d'application des règlements et, conséquemment, des poursuites disciplinaires, a comme principal objectif le maintien de l'ordre et d'éviter les désordres plus importants qui pourraient

survenir dans une atmosphère trop répressive. Les agents correctionnels possèderaient pour ce faire un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne l'application des règlements disciplinaires (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994).

Plusieurs acteurs doivent juger du sort de la personne incarcérée qui est visée par un rapport disciplinaire. Parmi ces acteurs sont inclus le témoin de l'infraction qui décide de donner un avertissement ou de faire un rapport ainsi que l'administrateur de l'établissement. Celui-ci a alors la possibilité de maintenir la sanction décidée par le comité de discipline ou de la modifier. Ainsi, ce ne serait pas tous les comportements qui seraient systématiquement sanctionnés. La décision de rédiger un rapport disciplinaire demeurerait entre les mains des membres du personnel de l'établissement carcéral. De plus, dans certains cas, les décisions d'appliquer une discipline seraient rendues faute de quoi la crédibilité de l'autorité carcérale serait atteinte (Lemonde, 1996; Vacheret, 2002).

Ainsi, les pratiques des agents pourraient se situer en marge des textes officiels. Les surveillants pourraient fermer les yeux sur pratiquement tout dans le but d'alléger les tensions, pourvu que ce ne soit pas trop grave. Plusieurs règles disciplinaires seraient enfreintes quotidiennement. La sanction des infractions qui menacent la sécurité et l'ordre de l'organisation carcérale serait toutefois privilégiée (Chauvenet, 2000).

Les auteurs (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000; Vacheret et Lemire, 2007) affirment qu'il serait plus efficace de convaincre et même d'accorder des faveurs que d'user de coercition en ce qui concerne le maintien de l'ordre. La négociation dans la relation donnant-donnant entre les surveillants et les détenus ne pourrait exister que s'il y a violation des règlements formels, car les surveillants offrent dans l'échange ce qui est interdit. Les agents pourraient alors faire preuve de tolérance et de discernement envers de

multiplés accros, dans le but de chercher l'adhésion des détenus à des éléments jugés essentiels au maintien de l'ordre.

La marge de manœuvre des agents des services correctionnels face aux infractions disciplinaires peut prendre différentes formes.

D'une part, dans le cas d'infractions étant également poursuivies à l'extérieur de l'établissement carcéral, les agents ont la possibilité d'en réduire l'importance. Les conséquences des infractions peuvent être réduites en diminuant une part de leur gravité, menant alors à la sanction que sur le plan disciplinaire. Le règlement interne des infractions, souvent associées aux tensions du milieu, permet de préserver l'autorité de l'établissement. Le renvoi aux juridictions pénales des infractions survenant en milieu carcéral risque fortement d'être perçu, autant par les individus incarcérés que par le personnel de l'établissement, comme le signe de l'incapacité de la direction à gérer son établissement. Les études mettent en évidence que les violences entre les individus incarcérés sont souvent réglées dans le cadre des procédures disciplinaires de l'établissement, à moins d'actes particulièrement graves. Toutefois, en ce qui concerne les violences dirigées contre le personnel de surveillance, elles sont généralement poursuivies au pénal car elles portent atteinte à leur autorité (Herzog-Evans, 1998).

D'autre part, les analystes affirment que les personnels de surveillance peuvent taire l'incident dont ils sont témoins ou régler la situation à l'informelle avec le détenu concerné. En taisant l'incident, en réglant à l'informel ou en atténuant les conséquences des infractions à la discipline, les surveillants se trouvent en marge des textes, ce que la plupart des détenus réalisent (Herzog-Evans, 1998). Les termes du contrat sont clairs et toute récidive du même détenu pourra être signalée formellement, ce peut encourager les détenus à bien se comporter (Herzog-Evans, 1998).

### **Règles informelles**

Parallèlement à la présence des règles formelles, des règles informelles ont également leur place à l'intérieur du milieu carcéral. En effet, bien que les surveillants appliquent une part importante des règles bureaucratiques, ce ne sont pas de purs instruments qui appliquent systématiquement les lois et règlements. Plusieurs auteurs mettent en évidence que les agents sont amenés à inventer des règles différentes et à travailler à l'aide de ces règles informelles. Ceux-ci jouent avec les règles officielles, les interprètent et inventent leurs propres règles. Ces règles informelles viennent remplir les blancs des règles officielles et sont complémentaires aux règles formellement écrites. De plus, elles sont tolérées ou acceptées du fait qu'elles aident au bon fonctionnement de l'organisation carcérale en contribuant au maintien de l'ordre (Chauvenet, Benguigui et Orlic; 1994; Chauvenet, 2000).

Les surveillants produisent des règles non écrites dans un processus de tâtonnement par essais et erreur. Ces règles portent généralement plus sur les procédures à mettre en œuvre que sur les contenus de ce qui doit être ou non respecté par les individus incarcérés (Chauvenet, 1994).

La création de règles informelles vient de pair avec l'instauration de nouveaux moyens de sanctionner. Plus précisément, les pressions possibles sur les individus incarcérés seraient très importantes. Les auteurs prennent exemple du pouvoir discrétionnaire des surveillants par rapport aux services rendus. Des services sont habituellement accordés aux détenus considérés comme «bons» et refusés aux «mauvais». Il est précisé que cette pratique est d'une grande importance et qu'elle remplace presque totalement les sanctions en ce qui concerne la réprimande des sanctions mineures. Le personnel de surveillance pourrait également jouer sur les lenteurs du fonctionnement de l'organisation carcérale. Il peut retarder distribution du courrier ou «oublier» d'appeler un détenu lorsque c'est son temps de parler.

Les agents ont, en plus, la possibilité de fouiller plus fréquemment la cellule de certains détenus ou faire des fouilles plus exhaustives. Par les sanctions informelles, les surveillants cherchent à toucher ce qui est le plus sensible pour les détenus. Ainsi, la souplesse réglementaire permet au personnel de surveillance de disposer d'une variété de moyens pour maintenir l'ordre et le calme, qu'ils peuvent exercer sans dépendre de la hiérarchie (Herzog-Evans, 1998).

## **2.2 Application des règles**

Il ressort de la littérature que les agents ont à leur disposition des règles formelles et informelles pour intervenir auprès des détenus. Des éléments peuvent faire en sorte qu'un surveillant sera porté à fermer les yeux sur une infraction à la discipline, à en réduire l'importance ou à gérer l'infraction informellement. Ces éléments sont de deux différents types, soit des éléments associés aux individus incarcérés et des éléments portant sur les membres du personnel de surveillance.

### **Éléments propres aux détenus**

Certaines caractéristiques des individus incarcérés ont été plus particulièrement observées en ce qui concerne leur rapport avec la discipline, telles la distinction des incarcérés concernant les infractions carcérales, la distinction entre prévenus et détenus ainsi que la distinction entre récidivistes et détenus primaires.

D'abord, les détenus qui sont généralement collaborant et habituellement tranquilles feraient généralement objet de plus de discernement de la part des surveillants. À l'inverse, les détenus souvent responsables d'infraction et généralement à la limite de la sanction ne peuvent normalement pas compter sur des interventions favorables venant des surveillants. Les agents peuvent également se rendre plus rapidement au stade de rapports à la discipline envers ces détenus (Herzog-Evans, 1998).

D'une part, les analystes (Herzog-Evans, 1998; Vacheret et Lemire, 2007) mentionnent que le régime disciplinaire ne fait généralement pas de distinction entre prévenus et détenus. Le terme «détenus» est généralement employé sans tenir compte du statut de l'individu. Toutefois, il est précisé que les prévenus peuvent autant être l'objet d'un rapport de discipline que les détenus. Ils peuvent également causer autant de problèmes à l'ordre interne des établissements carcéraux que ceux-ci (Herzog-Evans, 1998). Aussi, le personnel de surveillance surveillerait d'autant plus les prévenus, car ils traversent généralement des périodes explosives, étant au début de leur incarcération et en attente de procès (Herzog-Evans, 1998).

D'autre part, les détenus primaires, soit les individus en étant à leur première incarcération, sont considérés comme de meilleurs candidats à la réinsertion sociale. Toutefois, ceux-ci peuvent tout autant être indisciplinés que des détenus récidivistes. Les auteurs (Herzog-Evans, 1998; Vacheret et Lemire, 2007) affirment qu'une première expérience de détention peut être vécue comme très souffrante et entraîner des réactions violentes. Un détenu primaire ne connaissant pas le fonctionnement de l'institution peut être plus susceptible de réagir de manière inadaptée. Ainsi, ressort l'importance de l'individualité car, peu importe le statut de contrevenant récidiviste ou primaire, il y a des individus pouvant être impassibles et d'autres qui ne sont pas en mesure de se contrôler, quel que soit les circonstances (Herzog-Evans, 1998).

### **Éléments propres aux membres du personnel de surveillance**

Il ressort de la littérature une situation de double contrainte chez les membres du personnel de surveillance, ces derniers ne pouvant appliquer de façon rigide les règlements formels. S'ils appliquent l'ensemble des règles officielles, l'objectif de maintien de l'ordre ne peut être atteint, car les détenus ont la possibilité de leur résister. Toutefois, s'ils n'appliquent pas toutes les règles formelles, ils se mettent

en situation d'infraction, ce qui peut fortement jouer en leur défaveur si un incident grave se produit (Chauvenet, 2000).

Ainsi, certains auteurs (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Chauvenet, 2000) distinguent deux logiques chez les pratiques des agents des services correctionnels, soit la logique bureaucratique et la logique carcérale.

La logique bureaucratique suit une obligation de moyens qui se traduit par le respect des règlements. Elle tend à programmer et à prévoir tous les éléments de la situation carcérale, alors que la gestion d'un établissement carcéral consiste plutôt à réagir à des événements imprévisibles. Dans cette logique, les surveillants sont réduits à n'être que des agents disciplinés qui font appliquer les règles disciplinaires.

Pour sa part, la logique carcérale suit une obligation de résultat, soit le maintien de l'ordre. Cette logique de maintien de l'ordre implique une certaine autonomie et un certain pouvoir discrétionnaire chez les surveillants. Cela laisse place à une marge de manœuvre pour l'application des règlements des infractions. Il ressort que les surveillants qui tentent de construire des relations avec les individus incarcérés en se basant sur l'écoute et l'aide ont moins tendance à sanctionner les détenus en cas d'infraction (Chauvenet, 2000).

L'importance du facteur humain dans l'institution carcérale quant aux qualités personnelles et aux expériences professionnelles est également mise en évidence. Ces éléments sont identifiés comme étant déterminants pour faire face aux situations imprévisibles et à la proximité des détenus (Herzog-Evans, 1998).

Certaines caractéristiques des surveillants peuvent venir influencer l'usage ou non d'un règlement formel, plus particulièrement leur expérience. Un surveillant peut choisir d'intervenir autrement que par un rapport disciplinaire lorsque son

expérience lui a enseigné que cela risque d'engendrer des tensions inutiles. Les surveillants plus expérimentés prendraient plus le risque de régler des situations d'infraction d'homme à homme, ceux-ci ayant plus d'autorité que leurs collègues moins expérimentés (Herzog-Evans, 1998).

Les limites personnelles des surveillants sont également identifiées comme pouvant être déterminantes dans leur prise de décisions. Un incident peut être estimé comme dépassant la limite du tolérable, cette limite étant avant tout une question personnelle et dépendante de chaque individu. Il ressort que les limites personnelles des individus ainsi que leur détachement par rapport à diverses infractions peuvent être attribuées à leur âge et à leur expérience. Les auteurs (Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000) nomment également que l'assurance personnelle des surveillants pourrait influencer la prise de décision. Les surveillants ayant plus d'assurance feraient généralement preuve de discernement face aux infractions et seraient en mesure de régler les situations d'homme à homme.

### **Éléments propres à la situation d'infraction**

Les auteurs mettent en lumière quelques éléments caractéristiques des infractions pouvant déterminer les réactions du personnel de surveillance. Parmi ces éléments se trouvent la gravité de l'infraction, les cas de récidive et la présence de témoins.

Les analystes (Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000) précisent que de ne pas intervenir formellement en face de témoins détenus pourrait porter atteinte à l'autorité des surveillants, plus encore que l'absence d'intervention. Aussi, certains collègues témoins d'une souplesse réglementaire de la part d'un surveillant pourraient interpréter cette souplesse comme un signe de faiblesse, ce qui inciterait à la rédaction d'un rapport à la discipline.

Le soutien de l'administration est également identifié comme un élément pouvant contribuer aux décisions par rapport aux infractions. Les analystes (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Chauvenet, 2000) font ressortir que les surveillants qui estiment ne pas être soutenus par la hiérarchie en ce qui concerne le suivi de leurs rapports de discipline pourraient être tentés de renoncer à sanctionner les détenus. Les rapports n'étant pas suivis de sanctions pourraient encourager les surveillants à moins appliquer les règlements, en vue de ne pas se mettre à dos les détenus.

### **2.3 Régime disciplinaire dans les institutions carcérales provinciales**

Le milieu carcéral est régi par des lois et règlements venant encadrer le régime disciplinaire appliqué aux individus incarcérés. D'une part, ce régime vient dicter les manquements disciplinaires pouvant être réprimandés et les sanctions possibles qui s'y rattachent. Parallèlement, il vient préciser la marche à suivre que le personnel pénitentiaire doit entreprendre dans les cas d'observation de manquements.

La Direction générale des services correctionnels assure la garde des inculpés ainsi que des individus condamnés à des peines privatives de libertés inférieures à deux ans alors que la *Loi sur le système correctionnel du Québec* et le *Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec* donnent les dispositions légales et réglementaires à suivre (Grandé, 2002).

*La Loi sur le système correctionnel du Québec* a comme principes généraux la protection de la société, le respect des décisions des tribunaux ainsi que la réinsertion sociale des personnes contrevenantes :

*« Dans le respect des droits fondamentaux de ces personnes, ils contribuent à la protection de la société en les aidant à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant sur elles un contrôle raisonnable, sécuritaire et humain, en reconnaissant leur capacité à évoluer positivement et en tenant compte de leur motivation à*

*s'impliquer dans une démarche de réinsertion sociale* » (article 1 de la Loi sur le système correctionnel du Québec, 2011).

De plus la loi prévoit des mesures et des critères venant encadrer la liberté et la réinsertion sociale des individus incarcérés dans un but de protection de la société :

*« (...) assurée par des mesures restrictives de liberté adaptées à la personne, et le respect des décisions des tribunaux sont les critères prépondérants dans la poursuite de la réinsertion sociale des personnes contrevenantes »* (article 2 de la Loi sur le système correctionnel du Québec, 2011).

La Direction générale des services correctionnels s'est dotée de protocoles ayant pour objectif de régir la gestion des manquements disciplinaires. Ces protocoles définissent les champs et les modalités d'application du processus disciplinaire. Le processus disciplinaire, en vigueur dans tous les établissements de détention provinciaux, vise à contrer les comportements indésirables. Il vise alors à favoriser la création d'un environnement sain ainsi qu'à aider les individus incarcérés à se responsabiliser et, par le fait même, à s'amender (Grandé, 2002).

### **Manquements disciplinaires**

Le *Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec* prévoit un code de conduite des détenus dans lequel ceux-ci ont la responsabilité de se comporter de façon à respecter leurs co-détenus, leurs biens ainsi que les membres du personnel et les biens de l'établissement (art 68, du Règlement d'application de la loi sur le système correctionnel du Québec, 2011). Dans cette optique, un détenu commet un manquement disciplinaire dans les cas où il fait usage de violence physique, use de langage ou de gestes injurieux ou menaçants, lorsqu'il altère ou endommage des biens, lorsqu'il refuse de participer aux activités obligatoires et lorsqu'il fait entrave à la bonne marche des activités (art 68, du Règlement d'application de la loi sur le système correctionnel du Québec, 2011).

Consiste également en un manquement disciplinaire le fait de posséder, utiliser ou faire le commerce d'objets interdits, faire le don ou des échanges non autorisés par le directeur de l'établissement, commettre des actes de nature obscènes et refuser de se conformer aux règlements ou aux directives de l'établissements (article 68 du Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec, 2011).

Malgré ces catégories de manquements disciplinaires, il existe une certaine confusion par rapport à la classification des diverses méconduites. Une infraction peut être classifiée dans plusieurs catégories de manquement. Cela pourrait être dû, selon une étude portant sur les infractions disciplinaires commises dans les établissements de détention provinciaux du Québec entre 1996 et 2000, à l'absence de définition et de règles relatives à la catégorisation des infractions (Grandé, 2002).

Selon cette même étude, les types de manquements les plus fréquents sont : la possession, l'utilisation ou le commerce d'objets interdits; l'usage d'un langage ou de gestes injurieux ou menaçants; ainsi que l'entrave à la bonne marche des activités. À l'opposé, la commission d'actes de nature obscène et les dons ou échanges non autorisés sont les types de manquements les moins présents au sein de la population carcérale provinciale. Certains manquements disciplinaires sont également des infractions au Code criminel comme, par exemple : la possession d'armes, les agressions sexuelles, les meurtres et les méfaits. Parmi les comportements qui constituent à la fois des manquements disciplinaires et des infractions au Code criminel, les plus fréquents, selon Grandé (2002), sont : les voies de fait, la profération de menaces ainsi que la possession de stupéfiants.

### **Processus disciplinaire**

Selon les procédures venant du *Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec* (2011), le processus de traitement des infractions disciplinaires débute lorsque l'agent correctionnel, l'agent de probation, le gestionnaire ou le conseiller en milieu carcéral constate un manquement disciplinaire. Le témoin du manquement, après avoir pris les mesures nécessaires immédiates pour rétablir la situation dans les cas où cela est possible, donne un avertissement ou rédige un rapport de manquement. En plus de ce rapport, il peut suggérer au gestionnaire des mesures temporaires d'une durée de 24 heures telles la perte de bénéfices, le confinement ou la réclusion. Une copie du rapport de manquement rédigé par le témoin du manquement est acheminée au détenu visé ainsi qu'au comité de discipline de l'établissement (articles 69 et 70 du Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec, 2011). Ce comité étudie la situation et convoque le détenu visé, qui est parfois accompagné d'un témoin, afin de recueillir des explications par rapport au déroulement de l'événement. Le détenu a également la possibilité de poser des questions au témoin du manquement (article 72 du Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec, 2011).

### **Les sanctions disciplinaires**

Dans les cas où le comité de discipline évalue le détenu coupable d'un manquement disciplinaire, les sanctions suivantes peuvent être appliquées : la réprimande, la perte de bénéfice pouvant aller jusqu'à 15 jours, le confinement durant maximum cinq jours, la réclusion durant un maximum de sept jours, la non-attribution des jours de réduction de peine que le détenu aurait pu se mériter pour le mois d'emprisonnement ou la déchéance de jours de réduction de peine accumulés (article 74 du Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec, 2011).

L'ensemble des sanctions sont employées pour punir la perpétration des manquements disciplinaires. De plus, un même type de manquement peut être sanctionné par une variété de sanctions. Toutefois, le confinement semble être la sanction la plus fréquemment employée (Grandé, 2002).

## 2.4 Enjeux

Il ressort de la littérature que l'instauration des textes formels de lois et de réglementation ainsi que la reconnaissance des droits des individus incarcérés vise un système formel et rationnel d'application de la discipline.

Toutefois, les analystes (Lehalle, 2001; Kaminski, 2002; Lemonde et Landreville, 2002) font ressortir un certain écart entre le droit élaboré par les juges et les divers professionnels au niveau du ministère et sa traduction dans la pratique de tous les jours, soit un écart entre la *Loi sur le système correctionnel du Québec* et son règlement, et leur application. Il serait possible que les décisions judiciaires en matière correctionnelle ne soit pas systématiquement présentes dans la réalité.

D'une part, cela serait dû à l'impossibilité d'une application stricte de l'ensemble des règles et des règlements, pouvant résulter en des désordres et des risques à la sécurité à l'intérieur des murs. D'autre part, cet écart serait présent par la possibilité pour les agents des services correctionnels d'interpréter certaines règles. Les membres du personnel de surveillance exerceraient alors leur travail par l'application de règles et de mesures informelles.

Il semble également exister un écart entre la déclaration des droits des personnes incarcérées et la réalité qui se présente à elles. Malgré l'acquisition de droits sur papier, la manière dont ils sont appliqués peut poser problème et « *les droits ne seraient pas des offres nouvelles, mais des rapports nouveaux* » (Kaminski, 2002 : p.106).

Ainsi, les auteurs se questionnent en ce qui concerne l'objectif de diminution de l'arbitraire en milieu carcéral. Il semble que, malgré le fait que les droits des détenus n'aient jamais été autant respectés, il est plus difficile que jamais de purger une peine privative de liberté. Ainsi, les analystes (Lemonde et Landreville, 2002) affirment que la formalisation des conditions de détention par l'instauration des lois et des droits des détenus a entraîné des améliorations et des effets concrets positifs, sans toutefois conduire à des changements radicaux. Ils mentionnent l'impuissance du discours des droits et de l'intervention judiciaire à « *modifier radicalement le modèle traditionnel totalitaire et l'opération quotidienne des prisons*» (Lemonde et Landreville, 2002).

Les pratiques des agents des services correctionnels sont influencées par un système basé sur la négociation et la collaboration avec les personnes incarcérées, en vue d'obtenir leur collaboration et de maintenir l'ordre dans le milieu carcéral. Il est précisé que les droits reconnus aux détenus peuvent servir d'instruments en vue d'instaurer l'ordre dans les établissements, tout comme le faisaient les privilèges dans le système caractérisant l'institution totale de Goffman.

En effet, il ressort que ces droits peuvent se transformer en des instruments de négociation auprès des individus incarcérés. Les auteurs (Lemire, 1991; Rostaing, 1996; Herzog-Evans, 1998; Chantraine, 2006) affirment que les avantages reconnus à tous les détenus possèderaient une efficacité disciplinaire lorsqu'ils sont supprimés à l'occasion de sanctions.

À la lumière de tous ces éléments caractérisant le milieu carcéral, plusieurs recherches portent sur la sociologie carcérale et les pratiques correctionnelles. Ces recherches concernent majoritairement la sociologie carcérale dans les établissements de détention fédéraux, en ce qui concerne le Canada, sans toutefois se centrer sur le processus disciplinaire en tant que tel. Dans le cas du Québec, l'étude de Grandé (2002), a procédé à une recension des incidents ainsi que des sanctions imposées dans les établissements de détention provinciaux. Toutefois, cette étude ne s'attardait pas sur les pratiques correctionnelles menant aux poursuites disciplinaires.

Suite à ce constat, il semble à propos de vérifier si les éléments caractérisant le système carcéral actuel ont des impacts sur les pratiques décisionnelles et des relations entretenues entre les divers acteurs de ce milieu dans le cas du Canada. Plus particulièrement, il serait intéressant d'explorer ces pratiques dans le contexte provincial Québécois étant donné que ce contexte pourrait différer de celui des établissements de détention fédéraux.

Il serait alors pertinent, d'une part, de se questionner sur ce qui peut influencer les pratiques disciplinaires des agents des services correctionnels. D'autre part, il serait intéressant de s'interroger sur les objectifs de la mise en pratique des lois et règlements ainsi que sur l'impact qu'a le droit sur l'institution carcérale.

Ainsi, cette étude vise la compréhension des pratiques correctionnelles en vue de mettre en lumière ce qui entoure les poursuites disciplinaires, tels les éléments d'ordre relationnels, organisationnels, personnels ainsi que les éléments situationnels.

L'objectif général de cette recherche est de comprendre les pratiques des agents de correction en matière de poursuites disciplinaires dans les établissements carcéraux provinciaux. Pour ce faire, elle vise à décrire le processus menant à la sanction des manquements disciplinaires à l'intérieur de l'institution carcérale ainsi qu'à comprendre les éléments qui influencent la décision, par un agent correctionnel, de dresser un rapport disciplinaire.

## CHAPITRE II. CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

### I. CADRE THÉORIQUE

La prison peut être considérée comme une organisation ayant au cœur de son fonctionnement les agents correctionnels qui se structurent autour de systèmes relationnels. L'étude des pratiques disciplinaires des agents des services correctionnels s'aborde donc sous l'angle de la sociologie des organisations. La sociologie des organisations nous paraît en mesure d'offrir une bonne compréhension, non seulement de l'individu, mais également des relations qui se développent entre les différents agents et entre les agents et les détenus.

#### 1.1 Prison en tant qu'organisation

L'organisation est «*une entité structurée qui tend à atteindre son équilibre et qui dirige ses éléments vers une mission ou un but précis*» (Saracchi, 1997) et consiste en des «*unités sociales, ou groupements humains, délibérément construites et reconstruites pour poursuivre des buts spécifiques*» (Etzioni, 1971). Ces buts justifient les activités des organisations ainsi que leur existence. Les organisations sont alors «*des outils, des instruments*» (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994). Elles établissent des normes à faire respecter, édictent des règles et des règlements et émettent des ordres devant être exécutés afin de fonctionner efficacement.

En ce qui concerne les prisons, plusieurs auteurs les associent au concept d'organisation. Les prisons sont un des instruments de la justice et sont alors des organisations de contrôle social, conçues comme des instruments de contrôle et d'intervention (Etzioni, 1971; Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994).

## 1.2 Acteurs

Au cœur du fonctionnement de l'organisation se trouve l'ensemble de ses acteurs qui agirait dans le sens donné par la mission détenue par celle-ci (Saracchi, 1997). Ces acteurs «structurent leurs relations dans un modèle aussi interactif qu'interdépendant» (Crozier et Friedberg, 1977) en vue du bon fonctionnement de l'organisation. La manière dont ils structurent et «organisent leur système de relations pour résoudre les problèmes concrets posés par le fonctionnement de l'organisation» est appelé «système d'action concret» (Crozier et Friedberg, 1977). Ce système permet de faire face aux contraintes toujours changeantes de leur environnement de travail. Ces acteurs, à travers leur réseau de relations, développent des stratégies de travail et de résolution des problèmes particulières à l'organisation où ils se trouvent, en plus de négocier, d'échanger et de prendre des décisions.

Les agents des services correctionnels entretiennent des systèmes relationnels avec les divers intervenants et professionnels qui œuvrent dans les établissements de détention ainsi qu'avec les individus incarcérés. Ils se trouvent ainsi au cœur de la gestion de la discipline et du fonctionnement des prisons.

## 1.3 Notion de pouvoir

### Définition et moyens d'action

Le pouvoir désigne la «capacité d'induire l'acceptation aux ordres» (Etzioni, 1971; p.97). La plupart des organisations emploient plus d'une sorte de pouvoir, ce pouvoir pouvant se distinguer selon plusieurs manifestations, soit : le pouvoir coercitif qui implique le recours à la force physique; le pouvoir utilitaire qui utilise des moyens matériels; et le pouvoir normatif, social normatif et social qui impliquent l'utilisation, par exemple, de moyens indirects de contrôle. Le pouvoir normatif est généralement exercé par les hauts placés de la hiérarchie pour contrôler directement leurs subordonnés. Le pouvoir social normatif est plutôt utilisé indirectement tel qu'en utilisant le groupe de pairs d'un subordonné pour exercer un contrôle sur lui. Pour sa

part, le pouvoir social consiste en la surveillance que les gens exercent les uns sur les autres.

Ces divers types de pouvoir entraînent des formes différentes de discipline. Le pouvoir coercitif est plus aliénant et tend à contraindre les individus; le pouvoir utilitaire tend à les convaincre; alors que le pouvoir normatif tend à susciter leur participation. Le pouvoir peut également être personnel ou fonctionnel. Le pouvoir personnel est normatif et sert à susciter l'engagement envers l'individu qui détient le pouvoir. Le pouvoir fonctionnel peut être coercitif, utilitaire ou normatif et provient de la fonction que l'individu possède à l'intérieur de l'organisation.

Le pouvoir renvoi à la notion de leader où des distinctions sont également présentes. On parle de leader informel lorsqu'il est question d'un individu qui est en mesure de contrôler de manière personnelle et de leader formel lorsqu'il s'agit d'un individu qui dispose à la fois d'un pouvoir fonctionnel et d'un pouvoir personnel. Dans le cas des prisons, qui usent généralement d'un pouvoir coercitif, *«le contrôle du travail et des comportements a tendance à se répartir entre des leaders informels et formels»* (Etzioni, 1971; p.115). Les agents correctionnels sont considérés comme des leaders formels, car leur pouvoir provient de leurs fonctions, qui ne sont pas nécessairement dépendantes de leurs qualités personnelles. Le pouvoir de contrôle sur les détenus se trouve également, et de façon importante, chez les détenus les plus influents. Ceux-ci sont considérés comme des leaders informels, car ils n'occupent pas de fonctions officielles au sein de l'organisation et usent de leur influence personnelle pour contrôler. Dans la mesure où le leadership est très présent chez les subordonnés, dans notre cas les détenus, l'organisation est en mesure de contrôler de manière efficace les individus incarcérés sans leadership formel, en autant que les leaders informels coopèrent avec le personnel de la prison (Etzioni, 1971).

Le contrôle des individus incarcérés renvoi à la mission du maintien de l'ordre du milieu carcéral, l'ordre étant maintenu par des moyens concrets. En effet, l'organisation peut se servir de certaines de ses ressources afin de récompenser les

individus qui respectent les règlements et pénaliser ceux qui y manquent. Il n'est pas nécessaire que les individus qui reçoivent les ordres soient en accord ou les acceptent, car l'organisation peut maintenir une discipline par des récompenses et des sanctions en vue d'assurer un maximum de consentement envers les ordres (Etzioni, 1971).

### **Pouvoir en tant qu'élément relationnel**

Les notions de coopération et de manipulation viennent rejoindre l'aspect relationnel du pouvoir. Le pouvoir, au sens général, implique «*la possibilité pour certains individus ou groupes d'agir sur d'autres individus ou groupes*» (Crozier et Freidberg, 1981). La notion de pouvoir a alors un caractère relationnel, car il implique l'action sur autrui et, pour ce faire, il est nécessaire d'entrer en relation avec l'autre individu. C'est dans cette relation que se développe le pouvoir d'une personne sur une autre et celui-ci ne se développe qu'à travers l'échange entre les différents acteurs qui sont engagés dans une relation. Ainsi, le pouvoir, en tant que relation d'échange, est également indissociable de la négociation dans la mesure où toutes les relations supposent des échanges et des adaptations et donc de la négociation.

L'ouverture du milieu carcéral, la normalisation des conditions de détention et la reconnaissance des droits des détenus ont entraîné la bureaucratisation du milieu carcéral. L'ensemble des lois et règlements qui prennent actuellement place dans les établissements de détention sont associés à un sentiment de perte de pouvoir chez les agents correctionnels. La notion de pouvoir prenant une place importante dans le fonctionnement du milieu de détention, il est intéressant de se questionner sur le type de pouvoir que les agents utilisent, ainsi que sur la manière que ceux-ci l'exercent.

## **II. MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE**

Notre objectif principal est de comprendre les pratiques des agents des services correctionnels en matière de poursuites disciplinaire dans les établissements de détention provinciaux du Québec. Plus particulièrement, il s'agit de décrire le

processus menant à la sanction des manquements disciplinaires ainsi que de mettre en lumière les éléments qui influencent la décision d'un agent. L'approche qualitative, plus précisément la réalisation d'entretiens qualitatifs, semblait la plus adéquate pour remplir ces objectifs.

### **2.1 Approche qualitative : justification théorique et empirique**

Le personnel de surveillance des établissements de détention provinciaux est directement impliqué dans le processus disciplinaire. Il est donc le mieux placé pour dresser un portrait réel et précis de ses expériences concernant les pratiques correctionnelles menant à la décision de poursuivre en droit disciplinaire, ainsi que pour transmettre son point de vue concernant les pratiques.

Les méthodes qualitatives permettent d'accorder une place centrale aux individus ciblés par ce projet et de « *rendre compte du point de vue des acteurs sociaux* » (Poupart, 1997 : p.175) ce qui permet d'explorer le processus disciplinaire et d'améliorer la compréhension des divers éléments impliqués dans ce dernier. L'approche qualitative favorise une meilleure compréhension de la réalité telle qu'elle est perçue et vécue par le personnel de surveillance et à restituer leurs expériences dans leur globalité. Cette approche permet également de rendre compte de la complexité sociale du milieu carcéral (Poupart & Lalonde, 1998).

#### **Entretien de type qualitatif : justification théorique et empirique**

Selon Saracchi (1997), l'étude de l'élément clé qu'est l'ensemble des acteurs consiste en une méthode privilégiée pour comprendre le fonctionnement de l'organisation. Ainsi, l'étude de la manière dont les agents de correction construisent et coordonnent leurs activités permet de comprendre le fonctionnement de l'institution carcérale. L'entretien de type qualitatif est un moyen indispensable pour aller chercher l'expérience des agents des services correctionnels. Il vient aussi mettre en lumière les comportements des individus, car l'interprétation des conduites des acteurs

sociaux ne peut se faire qu'en considérant leur perspective (Poupart, 1997). L'entretien de type qualitatif permet alors d'aller chercher le point de vue des acteurs sociaux pour comprendre et interpréter leurs réalités et est l'«*un des meilleurs moyens pour saisir le sens que les acteurs donnent à leur conduite (...) et la façon dont ils vivent leur situation*» (Poupart, 1997; p.175). L'entretien qualitatif (selon ce même auteur) aide également à amasser des informations sur les structures et le fonctionnement de groupes ou d'une institution. L'individu interviewé est considéré comme un informateur pouvant nous renseigner sur sa pratique, en plus d'être considéré comme étant représentatif de son groupe ou d'une partie de son groupe. Notre objectif étant de comprendre les pratiques disciplinaires des agents des services correctionnels envers les manquements à la discipline, l'entretien qualitatif semble alors pertinent.

Plus précisément, afin de répondre à notre objectif, soit d'explorer les expériences vécues des acteurs ciblés par rapport à l'objet d'étude, des entretiens à tendance non directive ont été effectués. Ce type d'entretien est centré sur l'individu en tant qu'acteur social et a l'avantage, selon l'avis des chercheurs en qualitatif, de «*bien coller à la réalité de l'interviewé*» (Poupart, 1997; p.182). L'individu rencontré possède la liberté de s'exprimer sur le sujet de recherche avec ses propres catégories et son propre langage et choisit ce qui lui semble pertinent ainsi que les aspects à développer (Poupart, 1997; Michelat, 1975). Cela a l'avantage de permettre de déceler et d'approfondir des dimensions que nous n'aurions pas considérées dans notre sujet d'étude. De plus, les auteurs précisent que ce type d'entretien qualitatif favorise l'exploration des expériences des individus dans le sens où il y aura une «*relation entre le degré de liberté laissé à l'enquête et le niveau de profondeur des informations qu'il fournit*» (Michelat, 1975). Ainsi, dans le cadre de notre recherche, l'entretien à tendance non directive avait pour but de permettre au personnel de surveillance de s'exprimer ouvertement et de recueillir des informations d'ordre socio affectif qui entretiennent une relation importante avec les comportements des individus (Michelat, 1975). Les comportements ne parlent pas d'eux-mêmes et

l'entretien permet de « *saisir le sens que les acteurs donnent à leurs conduites* » et de les expliquer (Poupart : 1997, p.175).

## **2.2 Population étudiée**

La population étudiée dans le cadre de cette recherche est celle des agents des services correctionnels, hommes et femmes, qui travaillent dans les établissements de détention provinciaux du Québec pour hommes, tous types de secteurs inclus.

### **Échantillon**

L'échantillon est présenté comme l'«*idée de considérer une petite quantité de quelque chose pour éclairer certains aspects généraux du problème : (...) c'est l'idée d'extrapoler, de déplacer, de transcender, de mettre en rapport, ou encore de donner une idée ou un éclairage sur quelque chose d'autre à l'aide d'un ou de plusieurs éléments pouvant s'y rapporter.*» (Pirès, 1997, p.19). Le but de l'échantillon est «*d'appuyer une connaissance ou un questionnement qui dépasse les limites des unités (...) servant à le produire*» (Pirès, 1997, p.19). Deux types d'échantillons se distinguent, soit l'échantillon quantitatif et le qualitatif. En ce qui concerne l'échantillon quantitatif, les règles techniques d'échantillonnage sont valorisées par rapport aux principes d'adéquation entre l'échantillon et l'objet de la recherche. Le qualitatif, quant à lui, fonctionne à l'inverse. L'accent est davantage présent au niveau des rapports entre l'échantillon et l'objet d'étude en question.

L'échantillonnage, dans le cas des études qualitatives, peut se distinguer entre des échantillonnages par cas unique, se traduisant, par exemple, en un site en particulier ou une personne, et par des échantillonnages par cas multiples. En nous basant sur la catégorisation des échantillons offerte par Pirès (1997), notre sujet d'étude nécessite un échantillonnage par cas multiples.

### **Justification théorique et empirique de l'échantillon**

L'intérêt de notre recherche est de comprendre les pratiques au niveau des agents des services correctionnels quant à la discipline et aux manquements à la discipline. Ainsi, l'échantillonnage par cas multiples s'avère le plus adéquat pour cette recherche.

Les recherches qualitatives qui ont recourt à l'échantillonnage par cas multiples peuvent prendre deux formes, soit des entrevues avec plusieurs individus ou des «*études collectives de cas*» (Stake, 1994 : 237). Michelat (1975) décrit deux groupes de recherches, qui se distinguent par leurs objectifs. Un premier groupe vise à rendre compte des systèmes de valeurs, de normes, de représentations et de symboles appartenant à une culture ou une sous-culture. Il n'est pas nécessaire que les individus interviewés possèdent des rôles ou des connaissances spécifiques envers les sujets étudiés. Ils n'ont qu'à appartenir à une société qui possède le sujet étudié. En effet, dans ce type de recherche, les individus qui sont interviewés sont porteurs de la culture et des sous-cultures auxquelles ils appartiennent et en sont la représentation. Le second groupe vise la compréhension des expériences de vie, des institutions et des pratiques sociales en général, ce qui permet de répondre à l'objectif de cette présente recherche. L'intérêt peut être de connaître le point de vue des individus en ce qui concerne le déroulement d'événements, le fonctionnement d'une institution ou de rendre compte des sentiments et des perceptions des individus rencontrés envers une expérience vécue. Ainsi, les individus interviewés prennent le rôle d'informateurs et apportent des renseignements sur l'objet de recherche.

### **Types d'échantillons par cas multiple**

L'échantillonnage par cas multiple comporte plusieurs types, soit l'échantillon par contraste, par homogénéisation, par contraste- approfondissement, par contraste saturation et par quête du cas négatif.

Les échantillons par contraste, par contraste approfondissement et par contraste saturation ne permettent pas de réaliser des recherches exhaustives des objets d'étude et ne sont donc pas pertinents dans le cas présent. L'échantillon par quête du cas négatif doit également être mis de côté dans notre cas étant donné que notre recherche ne tend pas à trouver une explication des pratiques disciplinaires des agents des services correctionnels qui puisse s'appliquer à l'ensemble de ces derniers, sans exception.

L'échantillon par homogénéisation permet d'étudier un groupe relativement homogène, soit, comme le cite Pirès : «*un milieu organisé par le même ensemble de rapports socio-culturels*» (Pirès, 1997; 71). L'étude extensive du groupe choisi se fait par une diversification interne des participants. Des variables générales telles l'âge et le sexe sont considérées. Des variables particulières au groupe sont également considérées, telles que les années d'expérience et les différents rôles des participants. Ce type d'échantillon est pertinent pour notre sujet d'étude étant donné que tous les individus de l'échantillon sont des agents des services correctionnels et que tous travaillent dans le milieu carcéral avec une clientèle composée de détenus masculins.

### **Principe de diversification et de saturation**

La diversification peut être externe, ou intergroupe, ou de contraste lorsque le but de la recherche est de dresser un portrait global d'un sujet ou de mettre en contraste divers cas. Il est donc important de sélectionner des individus les plus différents possibles, en établissant des critères de diversification en fonction de variables reconnues comme étant stratégiques pour «*obtenir des exemples de la plus grande diversité possible des attitudes supposées à l'égard du thème de l'étude*» (Michelat, 1975; 236). La diversification peut également être interne ou intragroupe lorsque l'objectif de la recherche est de dresser un portrait global à l'intérieur d'un groupe spécifique et homogène d'individus. La diversification se fait donc à l'intérieur d'un groupe homogène et vise une étude exhaustive d'un groupe restreint. Ces deux types de diversification se distinguent au niveau de la saturation. Les recherches optant

pour une diversification externe, ou verticale, portent un intérêt à la comparaison et ne permettent pas une grande diversification à l'intérieur de chaque groupe. Pour sa part, la diversification interne, ou horizontale, porte un intérêt spécifique à une description en profondeur et permet la saturation interne. Dans notre cas, l'échantillonnage par homogénéisation implique une diversification interne et une description en profondeur des pratiques et des points de vue du groupe d'agents des services correctionnels.

La saturation empirique est *«le phénomène par lequel le chercheur juge que les derniers documents, entrevues ou observations n'apportent plus d'informations suffisamment nouvelles ou différentes pour justifier une augmentation du matériel empirique»* (Pirès, 1997; 67). Le principe de saturation permet d'abord d'indiquer le moment auquel la collecte des données peut se terminer. Elle permet également, au plan méthodologique, une généralisation des résultats à l'ensemble de l'univers de travail auquel le groupe interviewé appartient.

Dans le cas d'échantillon par homogénéisation, le nombre d'entrevues à réaliser est difficile à prévoir et dépend des variables choisies pour constituer l'échantillon. Le nombre et le croisement de ces variables donnent des sous-catégories. Une ou deux entrevues devraient idéalement être conduites pour chacune d'entre elles.

### **Critères retenus**

Afin d'obtenir un portrait global des pratiques correctionnelles des agents de correction menant à la poursuite disciplinaire, la stratégie de l'homogénéisation-diversification interne a été appliquée pour la constitution de l'échantillon (Pires, 1983; Pires, 1997). Pour obtenir cet échantillon par homogénéisation, diverses caractéristiques des agents correctionnels seront prises en considération. Les critères retenus pour composer notre échantillon sont le sexe, les années d'expérience en tant qu'agents correctionnels ainsi que les types de secteur dans lesquels les agents exercent leur travail.

L'échantillon provincial provient de trois établissements de tailles différentes afin de diversifier les pratiques selon le nombre d'individus incarcérés et, le cas échéant, de distinguer les pratiques dans le but de déceler si le nombre à des pratiques disciplinaires variées. Seuls des établissements de détention pour hommes ont été sélectionnés.

La distinction entre les hommes et les femmes chez les agents de correction semble pertinente. Chaque groupe n'a pas nécessairement les mêmes relations avec les individus incarcérés masculins. En effet, il ressort de la littérature que les femmes adopteraient des attitudes différentes des hommes. Celles-ci ont plus tendance que les hommes à mesurer la qualité et l'importance de leur rôle d'agentes correctionnelles en se basant sur les liens qu'elles entretiennent avec les individus incarcérés. Les relations entre le personnel de surveillance féminin et les détenus seraient davantage basées sur l'entente et la négociation (Vacheret et Lemire, 2007). Cette particularité entre les hommes et les femmes dans les relations avec les individus détenus semble pertinente à retenir dans les critères d'échantillonnage en ce qu'elle peut avoir une incidence sur les prises de décision quant aux manquements disciplinaires.

Il semble également pertinent de tenir compte des années d'expérience dans les critères d'échantillonnage, la littérature faisant mention de l'incidence possible de l'expérience sur les pratiques des agents correctionnels. En effet, nous avons vu dans la section précédente qu'un agent peut décider de rédiger ou non un rapport disciplinaire en se basant sur ses expériences passées, que les surveillants plus expérimentés sont plus en mesure de régler des situations d'infraction de manière informelle d'«*homme à homme*» et que les limites personnelles et le détachement des individus peuvent être attribuées, entre autres, à l'expérience de chacun (Herzog-Evans, 1998).

Le dernier critère retenu est celui concernant les types de secteur dans lesquels les agents pratiquent. Il semble pertinent de prendre en considération cette distinction entre les agents correctionnels étant donné que chaque secteur peut différer en

matière de contraintes sécuritaires, du nombre de détenus et du type d'individus incarcérés, ce qui pourrait influencer la gestion de l'indiscipline.

### **Présentation de l'échantillon**

L'échantillon pour cette recherche comporte 18 agents des services correctionnels, dont 6 femmes et 12 hommes, provenant de trois établissements de détention provinciaux. Au moins deux femmes représentent chaque établissement et au moins un agent représente chaque type de secteur de détention, et ce, pour tous les établissements.

Trois agents ont moins de cinq ans d'expérience de travail, six ont entre cinq et dix ans d'ancienneté et neuf d'entre eux pratiquent depuis plus de dix ans en tant qu'agents correctionnels. Chaque tranche d'ancienneté est représentée par deux femmes.

En ce qui concerne le type de secteur dans lesquels les agents exerçaient leur travail, la majorité d'entre eux a déjà pratiqué dans tous les types de secteurs. Pour les fins de l'échantillon, les agents sont associés au type de secteur dans lequel ils œuvrent au moment de l'entrevue. Ainsi, deux des agents rencontrés travaillent dans un secteur ouvert, où les détenus ont le moins de contraintes quant à la sécurité et ils sont plus en mesure de circuler librement dans le secteur, huit agents travaillent dans un secteur régulier et quatre agents œuvrent dans un secteur plus strict, comportant d'importantes contraintes sécuritaires. Deux des agents rencontrés travaillent dans un secteur spécialisé, soit un secteur école et loisir ouvert de jour seulement et un secteur de passage où se trouvent les détenus en attente de placement ou en isolement. Finalement, deux agents correctionnels travaillent dans tous les secteurs des établissements par leur statut de remplaçant.

Il est intéressant de remarquer que les secteurs spécialisés sont représentés par des agents ayant plus d'années d'expérience. De plus, ce ne sont pas nécessairement les

agents avec le moins d'ancienneté qui font office de remplaçant, un d'entre eux ayant entre cinq et dix ans d'expérience de travail. Enfin, à l'exception des secteurs spécialisés, chaque type de secteur est représenté par au moins une femme.

• **Tableau I : Répartition de l'échantillon selon les critères retenus**

	Moins de 5 ans		De 5 à 10 ans		10 ans et plus		Total
	H	F	H	F	H	F	
<b>Ouvert</b>							<b>2</b>
<b>Régulier</b>	<b>1</b>		<b>2</b>				<b>8</b>
<b>Sécuritaire</b>			<b>1</b>				<b>4</b>
<b>Admission</b>							<b>1</b>
<b>École, loisir</b>							<b>1</b>
<b>Tous les secteurs</b>			<b>1</b>				<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>4</b>				<b>8</b>

- **Tableau II : Description des agents des services correctionnels rencontrés**

<b>Prénom (fictif)</b>	<b>Années d'expérience</b>	<b>Type de secteur</b>
<b>Serge</b>	<b>10 ans et plus</b>	<b>Ouvert</b>
<b>Stéphane</b>	<b>10 ans et plus</b>	<b>École, loisir</b>
<b>Sylvie</b>	<b>5 à 10 ans</b>	<b>Sécuritaire</b>
<b>Bianka</b>	<b>5 à 10 ans</b>	<b>Régulier</b>
<b>Julie</b>	<b>10 ans et plus</b>	<b>Régulier</b>
<b>Benoît</b>	<b>10 ans et plus</b>	<b>Régulier</b>
<b>Brigitte</b>	<b>Moins de 5 ans</b>	<b>Régulier</b>
<b>Timothé</b>	<b>5 à 10 ans</b>	<b>Tous</b>
<b>Thérèse</b>	<b>10 ans et plus</b>	<b>Ouvert</b>
<b>Thierry</b>	<b>Moins de 5 ans</b>	<b>Régulier</b>
<b>Théo</b>	<b>5 à 10 ans</b>	<b>Admission</b>
<b>Bertrand</b>	<b>10 ans et plus</b>	<b>Régulier</b>
<b>Samuel</b>	<b>10 ans et plus</b>	<b>Sécuritaire</b>
<b>Tristan</b>	<b>10 ans et plus</b>	<b>Sécuritaire</b>
<b>Thomas</b>	<b>5 à 10 ans</b>	<b>Sécuritaire</b>
<b>Sébastien</b>	<b>5 à 10 ans</b>	<b>Ouvert</b>
<b>Sylvain</b>	<b>10 ans et plus</b>	<b>Sécuritaire</b>
<b>Tanya</b>	<b>Moins de 5 ans</b>	<b>Tous</b>

## 2.3 Cueillette des données

### Terrain

La phase terrain impliquait la conduite de 18 entrevues auprès d'agents des services correctionnels travaillant dans trois établissements de détention provinciaux du Québec et a été complétée entre les mois de mars et de mai 2010. La totalité des entrevues se sont déroulées à l'intérieur des prisons. Afin de pouvoir mener à terme ces entrevues, l'autorisation du Service correctionnel du Québec a été obtenue ainsi que le nom d'un référent pour chaque établissement visé pour cette recherche. Par la suite, nous avons personnellement contacté les référents en entrevue téléphonique afin de clarifier les objectifs de notre étude, nos attentes et afin d'organiser la marche à suivre pour trouver des agents qui seraient intéressés à participer à notre étude.

La marche à suivre pour le recrutement s'est avérée différente selon les établissements, selon leur emplacement géographique ou la taille de l'établissement. Dans un cas, une rencontre avec une référente s'est déroulée dans son bureau à l'intérieur de l'établissement de détention. Suite à la clarification des critères d'échantillonnage, celle-ci nous a offert de visiter l'établissement afin de rencontrer diverses équipes d'agents des services correctionnels en fonction à ce moment. Les entrevues étaient alors planifiées au moment de notre visite. Dans le cas d'un établissement de plus grande taille, il a été décidé, suite à une rencontre avec notre référent, de recruter les participants par l'entremise des chefs d'unités des divers secteurs en leur envoyant par courriel une présentation sommaire de notre projet ainsi que nos critères de sélection de l'échantillon. Ceux-ci nous ont ensuite fait parvenir la liste des agents intéressés. Ceux-ci ont été contactés par voie téléphonique afin de planifier le moment et l'endroit des entrevues. En ce qui concerne l'établissement le plus éloigné géographiquement, il a été convenu avec la référente qu'elle allait recruter divers agents et agentes en se basant sur nos critères de sélection. Dans ce cas, une liste des agents intéressés nous a été envoyée avec le moment et l'endroit de chacune des entrevues. Dans les deux cas où ce sont les référents ou les chefs d'unités

qui recrutait les agents des services correctionnels intéressés, il était convenu que le choix des individus qui allaient être rencontrés nous appartenait, afin de nous assurer d'établir une bonne diversification interne de l'échantillon. Dans tous les établissements, un nombre suffisant d'agents se sont montrés intéressés et disponibles à participer aux entrevues.

Après avoir demandé l'accord des participants, toutes les entrevues ont été enregistrées. Seul un participant était hésitant à l'enregistrement de l'entretien et n'a donné son consentement qu'après avoir eu l'assurance que ses propos, si cités, resteraient justes tout en étant confidentiels et anonymes.

### **Stratégies de conduite des entretiens**

- **Prise de contact**

La prise de contact s'est déroulée de manière identique pour tous les participants. Tout d'abord, un formulaire de consentement leur était remis. Dans ce document, retrouvé en annexe, les agents des services correctionnels étaient informés des objectifs et du contexte de l'étude, des avantages que pourrait apporter cette étude ainsi que des détails concernant le déroulement des entrevues. Le format et la durée de l'entretien, son caractère volontaire et le fait que ce dernier serait enregistré avec leur consentement y étaient précisés. Il était mentionné que les informations recueillies lors des entrevues resteraient confidentielles et anonymes.

Une fois le formulaire signé, un second document leur était alors présenté, soit la fiche signalétique (disponible en annexe). Ce document permettait de recueillir des informations concernant les agents correctionnels rencontrés, soit le sexe, le nombre d'années d'expérience en tant qu'agent des services correctionnels et le type de secteur dans lequel ils travaillent. Ce document n'était généralement pas complété directement par les participants, les questions étant plutôt posées oralement, de manière plus informelle avant de commencer l'entrevue.

- **Consigne de départ**

La consigne de départ identique pour chaque entretien est la suivante :

*«Pour commencer, je vais vous répéter l'objectif général de mon projet qui est de comprendre les pratiques des agents des services correctionnels en matière de poursuites disciplinaires dans les établissements carcéraux provinciaux. Je veux comprendre le processus qui mène à la sanction des manquements disciplinaires et comprendre les éléments qui viennent influencer la décision de dresser un rapport disciplinaire. Considérant ces objectifs, j'aimerais que vous me parliez de vos expériences par rapport aux manquements disciplinaires en général.»*

L'entrevue était à tendance non directive, impliquant le moins d'interventions possible afin de laisser un large espace aux participants et leur permettre d'exprimer leur pensée. Des relances étaient faites dans le but de préciser ou d'approfondir certains éléments apportés par les agents des services correctionnels rencontrés. Lorsque les participants avaient l'impression d'avoir fait le tour de la question étudiée et que des thèmes que nous jugeons importants n'avaient pas été abordés, des questions plus directes étaient posées afin d'obtenir des informations sur ces thèmes. Ces thèmes consistent en des éléments personnels, relationnels, situationnels et organisationnels associés aux pratiques des agents dans le cadre des manquements à la discipline.

- **Conditions de réalisation des entrevues**

Tous les agents rencontrés lors de cette recherche ont participé aux entrevues durant leurs heures de travail. Selon l'organisation, l'emplacement et le moment des entrevues, certaines d'entre elles ont été interrompues quelques instants, les agents devant intervenir pour leurs collègues. Toutefois, toutes les entrevues ont été menées à terme et tous ont eu l'impression d'avoir fait le tour de la question de recherche. Seule une entrevue a été plus difficile, car elle se déroulait dans la guérite d'un secteur où les agents surveillent les détenus, et l'agent en question était appelé à

répondre à ses diverses tâches. Malgré tout, cela n'a pas nui à la qualité de l'entrevue et des informations récoltées, celle-ci s'étant avérée tout simplement plus longue que les autres. De plus, cela a permis l'observation directe de certaines situations en lien avec la gestion de la discipline.

La plupart des entrevues se sont déroulées dans des bureaux prêtés par les chefs d'unités, situés à proximité des secteurs, ou dans des bureaux se trouvant dans des ailes plus administratives des établissements de détention, ce qui permettait plus d'intimité.

Lorsque plusieurs agents étaient rencontrés dans une même journée, ce qui a été le cas dans deux des établissements, les agents s'organisaient entre eux pour se relayer, ce qui permettait d'avoir plus de temps pour l'entrevue, en plus de leur offrir une tranquillité d'esprit étant donné que leurs collègues assuraient leur rôle pendant ce temps.

#### **2.4 Analyse des données**

L'analyse des données s'est déroulée en plusieurs étapes, en débutant par la rédaction des verbatim à partir de l'enregistrement des entrevues. Au fur et à mesure, une analyse verticale a ensuite été effectuée sur l'ensemble des verbatim, consistant en l'annotation de ceux-ci afin de faire ressortir tous les éléments en lien avec notre sujet de recherche. Ainsi, les éléments que nous envisagions comme étant importants dans la pratique de la discipline étaient présents dans la plupart des propos recueillis. Parmi les éléments mis en lumière se trouvent l'opinion que ce font les agents par rapport à l'efficacité des types de discipline formelles et informelles ainsi que leurs représentations en ce qui concerne les éléments situationnels des situations de manquements.

Nous avons par la suite procédé à une analyse horizontale des entrevues consistant au regroupement des données retrouvées dans l'analyse verticale. Cela a permis de faire

ressortir plusieurs thèmes et sous-thèmes tels que les éléments personnels des agents et des détenus, les éléments relationnels entre détenus et agents ainsi que les éléments organisationnels tant au plan administratif qu'au plan des divers secteurs.

## **2.5 Les biais**

### **Biais relatifs à la relation intervieweur-interviewé**

Les biais en lien avec la relation entre intervieweur et interviewé peuvent consister en des présupposés envers l'objet d'étude ou les individus rencontrés. Ils peuvent également se trouver dans les caractéristiques sociales de l'intervieweur qui peuvent venir influencer les réponses des interviewés, telles l'âge, le sexe et la classe sociale.

En ce qui concerne nos présupposés envers l'objet d'étude, ils sont théoriques en ce qu'ils proviennent majoritairement des diverses études et comptes rendus concernant le milieu carcéral, ses caractéristiques et les divers enjeux entre tous les types d'acteurs qui y travaillent. Nous pensons avoir contourné ce biais en tentant d'aller acquérir des informations plus pratiques et concrètes en nous efforçant de laisser les agents s'exprimer librement et jusqu'au bout de leurs pensées. Les relances non directives étaient faites dans les cas où nous voulions en savoir plus sur certaines dimensions. De cette manière, nous n'imposons pas nos concepts théoriques aux participants. Le biais en ce qui a trait à nos caractéristiques sociales semble également être généralement contré grâce à une certaine homologie intervieweur-interviewé, soit que nous possédons des caractéristiques semblables au groupe associé à l'objet d'étude (Poupart, 1997). En effet, nous partageons des formations professionnelles qui s'apparentent avec celles des agents rencontrés. Nous possédons une formation en psychologie ainsi qu'en criminologie et pratiquons une carrière d'intervention auprès d'une population délinquante. Certains parallèles ont alors été établis au cours de certaines entrevues, tout en établissant des distinctions qui étaient propres au milieu carcéral. Cela permettait une meilleure compréhension des propos

recueillis, tout en gardant une certaine distance afin de ne pas prendre pour acquis nos interprétations premières.

### **Biais relatifs aux dispositifs d'enquête**

Les biais relatifs aux dispositifs d'enquête, soit les biais en lien avec les déformations pouvant être causés par la manière d'interroger les individus, les techniques d'enregistrement des données ou par le temps et le lieu des entrevues (Poupart, 1997), ont généralement été réduits au minimum dans le cas de nos entretiens. D'abord, tous les agents des services correctionnels rencontrés ont été approchés de manière non coercitive et participaient volontairement aux entrevues, ce qui assurait leur collaboration. De plus, tous avaient été informés du sujet d'étude avant de confirmer leur participation, ce qui montre leur intérêt envers notre sujet. Toutes les entrevues étaient réalisées dans le milieu de travail des participants, tout en étant généralement dans des endroits isolés et à l'abri d'oreilles indiscretes. Cela faisait alors en sorte que ceux-ci étaient plus à l'aise pour s'exprimer, tout en permettant le moins d'éléments extérieurs dérangeant. Le temps alloué aux entrevues était suffisant pour faire le tour du sujet et en aucun cas nous nous sommes senties sous pression pour compléter les entrevues. Des efforts ont également été réalisés afin de gagner la confiance des individus rencontrés en insistant sur notre intérêt envers leur pratique ainsi que sur le fait que tous les propos recueillis demeureraient anonymes.

### **Saturation**

Suite à la conduite de 18 entrevues, les divers éléments abordés par les agents revenaient dans chaque entrevue et les informations recueillies dans les dernières entrevues semblaient s'entrecouper sans toutefois nous permettre de recueillir des éléments ou des sujets nouveaux en lien avec notre sujet d'étude. Ainsi, nous estimons que nous avons atteint la saturation empirique et théorique dans le cadre de notre recherche.

### **CHAPITRE III. PRÉSENTATION DES DONNÉES**

Les entrevues conduites avec les agents des services correctionnels dans le cadre de cette recherche ont permis de constater l'omniprésence des lois et règlements à l'intérieur des établissements de détention provinciaux au Québec. Toutefois, elles permettent également de rendre compte que ces lois et règlements ne sont pas nécessairement appliqués de manière formelle et que les agents possèdent une certaine liberté d'action au niveau de l'application de ceux-ci

À partir de l'analyse de ces entrevues, nous avons pu mettre en lumière les différents éléments qui contribuent à une meilleure compréhension des pratiques disciplinaires des agents correctionnels. Il ressort que ces pratiques dépendent du contexte organisationnel dans lequel s'inscrit le droit disciplinaire ainsi que des éléments personnels des agents de correction.

#### **I. CONTEXTE DU DROIT DISCIPLINAIRE**

Les manquements disciplinaires des individus détenus au Québec sont gérés par la Loi sur le système correctionnel du Québec, entrée en vigueur en 1997, ainsi que par son règlement d'application. Un processus disciplinaire, identique à tous les établissements de détention provinciaux, est en vigueur. Dans ce cadre, différents protocoles définissent les champs et les modalités d'application du processus disciplinaire.

Il ressort de notre recherche que le travail des agents des services correctionnels est non seulement structuré par les lois et les règlements, mais aussi par des instructions émises par la Direction des services correctionnels. L'application de ces éléments administratifs est, en théorie, généralisée dans tous les établissements de détention:

*« C'est les mêmes règles et les mêmes lois qui s'appliquent partout, on a un manuel de lois et règlements, des instructions, des politiques (...) qui sont applicables à tous les établissements du ministère. Ça*

*s'applique aussi, en théorie, de la même façon dans tous les établissements du Québec. » (Tristan, 10 ans et plus, sécuritaire)*

Aussi, plusieurs agents rencontrés soulignent que ces lois et règlements encadrent tous les aspects du comportement des individus incarcérés et que « *tout est matière à la discipline* » (Bertrand, 10 ans et plus, régulier). Des rapports de manquements disciplinaires peuvent alors être dressés sur tout ce qui vient à l'encontre de ces lois et règlements. Ainsi, un agent met en lumière le contexte dans lequel la discipline sera appliquée :

*« C'est quand on dépasse une ligne qui est déjà bien établie. C'est déjà bien démarqué. Si on fait une fouille et on trouve de la baboche (alcool frelatée), tu fais un rapport de discipline, une accumulation de médicaments, de la drogue, des cas bien prévisibles. C'est encadré par les lois et règlements. » (Samuel, 10 ans et plus, sécuritaire)*

Toutefois, à partir des entrevues que nous avons menées, il ressort que cette loi est mise en œuvre de façon relativement souple et que les pratiques vont varier :

*« On se rend compte que dans la pratique, ce n'est pas nécessairement comme ça. » (Tristan, 10 ans et plus, sécuritaire)*

D'une part, même si la loi devrait être appliquée systématiquement, il existe une zone grise et la majorité des agents des services correctionnels rencontrés rendent compte de la liberté dont ils disposent dans la pratique disciplinaire. La différence entre les lois et règlements et la pratique serait due, selon certains agents rencontrés, à un certain flou se trouvant dans ces éléments. Celui-ci se définit comme étant « *ce qui est laissé au bon vouloir des agents et du comité* » (Stéphane, 10 ans et plus; école, loisir).

Cette zone ambiguë serait liée à la présence d'articles de lois vagues et de catégories de manquements disciplinaires laissant place à interprétation. Il ressort des propos de plusieurs agents que, bien que certaines règles dans la Loi sur le Service correctionnel

soient claires et précises, d'autres peuvent être appliquées de manière moins uniforme:

*«Il y a une certaine marge de manœuvre parce qu'il y a des articles qui sont un peu vagues qui peuvent être utilisés à toutes sortes de sauces.» (Samuel, 10 ans et plus, sécuritaire)*

D'autre part, bien que le régime disciplinaire soit toujours en fonction des lois et des règlements en vigueur, il ressort qu'une certaine discrétion est possible dans l'application des mesures disciplinaires, discrétion qui dépend des individus. Les agents des services correctionnels possèdent un *« pouvoir discrétionnaire important »* (Julie, 10 ans et plus, régulier) et une latitude dans la décision de rédiger ou non un rapport disciplinaire.

L'ensemble des agents rencontrés n'admettent pas recourir aux rapports de manquements disciplinaires pour tous les écarts de conduites et disent user de leur jugement dans l'application de la discipline: *« By the book, si tu prends juste le noir sur blanc, c'est impartial, mais la vraie vie, c'est pas ça »* (Benoit, 10 ans et plus, régulier).

Selon nos données, ce pouvoir discrétionnaire et cette latitude font naturellement partie du travail des agents des services correctionnels:

*« la latitude, je pense que les agents ça fait partie de leur travail (...) les règlements quand on les lit, c'est très direct, mais non, il y a une latitude à prendre là-dedans. On peut jouer avec. Moi j'ai pas de misère avec ça et je trouve ça normal »* (Serge, 10 ans et plus, ouvert).

### **1.1 Application différente de la loi selon les missions et objectifs de l'incarcération**

Un des premiers éléments intervenant dans les pratiques disciplinaires des agents de correction rencontrés est l'appropriation de l'une ou l'autre des missions de la prison.

En effet, les deux missions générales associées à la peine privative de liberté sont la mission du maintien de l'ordre et la mission de la réinsertion sociale des personnes contrevenantes. Il ressort de nos données que, selon la mission que les agents des services correctionnels s'approprient, des pratiques différentes peuvent être observées.

Les agents qui s'associent à la mission de réinsertion sociale laisseraient plus de latitude aux individus par rapport à leurs comportements. Plusieurs agents indiquent que leur rôle ne consiste pas uniquement en une garde et un contrôle des individus incarcérés. Leur rôle consisterait également en une approche centrée sur la réinsertion et la compréhension de ces derniers. Dans ce cadre, il ressort des propos des agents qu'ils s'attribuent moins un rôle de « *méchant* » (Tanya, moins de 5 ans, tous les secteurs) et font preuve de plus de latitude :

*« On est là et on demande aux incarcérés de se réinsérer dans la société. Mais si on est là et qu'on les pioche toujours sur la tête à toutes les fois qu'ils font quelque chose, ça ne marche pas là! Faut laisser une latitude. »* (Serge, 10 ans et plus, ouvert).

Pour sa part, la mission du maintien de l'ordre est plutôt associée à l'utilisation du rapport disciplinaire comme un moyen de contrôle de la population carcérale. La discipline viserait alors à maintenir le bon fonctionnement à l'intérieur des secteurs, soit contrôler à ce que « (...) *le secteur aille bien. Pour pas qu'il y ait de violence, pas qu'il y ait d'émeute, pour que le temps se fasse bien* » (Samuel, 10 ans et plus, sécuritaire), et que « *ça aille le mieux possible à l'intérieur des murs* » (Samuel, 10 ans et plus sécuritaire). Dans ce cadre, il ressort de nos données que l'agent qui dresse un rapport disciplinaire a comme objectif de garder un certain contrôle et une certaine autorité, et de « *garder un cran plus haut qu'eux (les incarcérés) parce que sinon, c'est eux autres qui ont le contrôle* » (Tanya, moins de 5 ans, tous les secteurs).

Il est alors intéressant de constater que quelle que soit l'approche disciplinaire privilégiée, soit le rapport disciplinaire ou la tolérance, l'ensemble des agents

rencontrés admettent que l'objectif ultime de leur pratique est de maintenir le calme dans les secteurs de détention.

Pour ce faire, plusieurs mentionnent utiliser leur latitude dans les situations pouvant donner lieu à un rapport de discipline, dans le but d'obtenir la collaboration des détenus et de faire en sorte que tous puissent avoir du *«bon temps»* :

*« C'est du donnant-donnant. On passe du bon temps. Moi j'ai du bon temps, vous en avez. On ferme le shift, moi ma sécurité n'est pas en jeu, vous autres vous êtes ici, j'ai fait ma job. » (Thierry, moins de 5 ans, régulier).*

La plupart des agents rencontrés parlent d'un respect mutuel entre les agents et les individus incarcérés. La relation donnant-donnant s'entretiendrait en prenant le temps de répondre aux demandes des détenus et en leur donnant ce à quoi ils ont droit. Le détenus agiraient alors plus respectueusement envers eux, selon le principe: *« lui il est correct avec nous autres, alors on va être correct »* (Sylvain, 10 ans et plus, sécuritaire).

Pour quelques agents que nous avons rencontrés, le fait de régler des situations de façons informelles permet de construire une relation de respect entre les deux groupes. Le cas inverse serait également présent. Le fait de rédiger des rapports disciplinaires fréquemment entraînerait le non-respect des incarcérés envers les agents concernés.

Finalement, une certaine tolérance face à des comportements répréhensibles pourrait également être un moyen d'obtenir des informations favorisant le maintien de l'ordre. Certains parlent d'une entente entre les deux groupes et indiquent que le fait de laisser passer des événements méritant un rapport disciplinaire permet d'aller chercher des informations en vue d'avoir le pouls d'un secteur :

*«On (les agents) était totalement en droit de lui faire un manquement disciplinaire, mais on l'a pas fait. Mais lui peut-être qu'il y a quelque*

*chose qu'il va laisser passer à quelque part. (...) Parce que des fois, des informations à l'intérieur, c'est comme ça que ça se donne. Des fois on veut savoir ce qui se passe en dedans (...) C'est simplement un retour du balancier. C'est une entente.» (Timothé, entre 5 et 10 ans, tous les secteurs).*

## **1.2 Contexte organisationnel**

Le deuxième élément intervenant dans les pratiques disciplinaires est lié au contexte organisationnel. Celui-ci semble ainsi influencer la décision de dresser un rapport disciplinaire ou non, plus particulièrement ce qui a trait à la lourdeur de la tâche des agents des services correctionnels.

### **Manque de personnel et contrôle des incarcérés**

Le manque de personnel est une raison invoquée par certains agents pour expliquer que la loi n'est pas toujours appliquée systématiquement.

Selon certains interviewés, le manque de personnel les amène à dresser moins de rapports disciplinaires. Il ressort de nos données que ce manque les limite dans le contrôle qu'ils peuvent exercer sur les détenus. Ainsi, les agents rencontrés estiment qu'ils ne peuvent constater toutes les infractions, et ce, malgré le fait qu'ils soient conscients des comportements illégitimes se déroulant dans les secteurs:

*« On aimerait avoir le contrôle total, mais on ne peut pas, on n'est pas assez nombreux. Pour faire ça, il faut que tu joues aux bras, mais ça ne se fait plus ça, c'est fini cette époque-là! » (Benoit, 10 ans et plus, régulier)*

De plus, selon certains, rendre systématiquement des rapports de discipline pourrait mener à des ripostes ou des émeutes, ce qui ne peut être géré par manque de personnel :

*« Si on sanctionnait sur tout ce qui se fait, ça serait le chaos. (...) on n'aurait pas assez de gens pour gérer. Et il ne faut pas se faire*

*d'attentes non plus qu'on est capable de gérer tous les détenus qu'on a ici. » (Julie, 10 ans et plus, régulier).*

De plus, en raison du manque de personnel, les agents indiquent être limités dans la possibilité d'effectuer des fouilles. Ils ne pourraient discipliner les comportements illégaux s'ils ne peuvent voir ce qui se passe à l'intérieur des cellules :

*« À l'intérieur, il y a des piques, il y a de la drogue (...) nous autre on ne voit pas ça, on ne peut pas fouiller des cellules si on n'a pas d'informations. On pourrait, mais c'est juste que manque de staff, on ne peut pas le faire. » (Tanya, moins de 5 ans, tous les secteurs).*

Parallèlement, la surveillance de tous les individus incarcérés s'avèrerait difficile, sinon impossible par manque de personnel. Les détenus seraient alors davantage laissés à eux même, ce qui amène quelques surveillants à avoir l'impression de donner du pouvoir aux détenus :

*« Je n'ai pas le choix de donner un peu de pouvoir aux gars, parce qu'on n'est pas assez nombreux. » (Benoit, 10 ans et plus, régulier)*

À contrario, en raison de ce manque de personnel, certains agents disent être plus systématiques lorsqu'ils constatent un manquement. En effet, le déséquilibre des forces entre les agents et les détenus fait en sorte que certains agents ne laissent rien passer. Pour éviter de perdre leur emprise sur la population carcérale, ils vont rédiger de façon plus systématique un rapport disciplinaire, notamment dans le cas d'insultes ou de comportements récurrents, car le personnel correctionnel *« n'est pas en grosse situation de pouvoir »* (Bianka, entre 5 et 10ans, régulier).

### **Surplus de travail**

Un second élément du contexte organisationnel viendrait limiter l'application des rapports disciplinaires, soit le fait que cette pratique implique plusieurs démarches et donc un surplus de travail.

En effet, il ressort de nos données que les rapports disciplinaires entraîneraient un travail supplémentaire. L'émission d'un rapport disciplinaire prendrait beaucoup de temps et exigerait une procédure lourde, non seulement pour la rédaction des rapports, mais encore pour obtenir les signatures des individus impliqués :

*« C'est du temps faire un rapport de discipline. Il faut que tu l'écrives, que tu fasses signer le chef, ensuite que tu fasses signer les témoins, il faut que tu le remettes au gars. »* (Julie, 10 ans et plus, régulier)

Les interviewés indiquent également que les rapports entraînent un surplus de travail. La gestion des sanctions impliquent des tâches excédentaires dans leur quotidien. Ainsi, le confinement en cellule nécessite une présence plus importante dans les secteurs. Les agents doivent s'assurer d'apporter les repas et de répondre aux besoins essentiels des détenus en isolement, ce qui alourdit leur tâche: *« en cellule, ça nous donne de l'ouvrage à nous autres les agents »* (Thierry, moins de 5 ans, régulier). Cela inciterait certains agents à éviter de faire des rapports.

Cette situation est encore plus marquée lorsque plusieurs détenus se trouvent déjà en cellule de confinement. En effet, il ressort de nos données que le nombre de détenus qui se trouvent déjà en isolement dans un secteur peut influencer la décision de dresser ou non un rapport disciplinaire. Ainsi, un agent pourrait s'abstenir de sanctionner un détenu si plusieurs autres incarcérés font déjà l'objet de sanction disciplinaire dans le secteur, car la tâche quotidienne est déjà alourdie.

### **Surpopulation**

Selon les personnes que nous avons rencontrées, le nombre de détenus en surpopulation pourrait être un troisième élément du contexte organisationnel ayant des répercussions sur la pratique des agents des services correctionnels.

En effet, la présence d'individus excédentaires, associée à des conditions de détention plus difficiles dans les secteurs surpeuplés, entraînerait plus de tension entre les

incarcérés. Les détenus qui sont déjà nombreux dans un espace restreint se voient imposer d'autres «*colocataires*», alors que les effectifs de personnels se trouvent déjà limités. La proximité entre les individus entraînerait un «*échauffement des esprits* » (Tristan, 10 ans et plus, sécuritaire), ce qui aurait une incidence sur les manquements disciplinaires :

*« (...) ça augmente le coefficient de dangerosité, ce qui fait en sorte que la discipline et les manquements peuvent arriver n'importe quand. »* (Tristan, 10 ans et plus, sécuritaire).

Dans un tel contexte, les agents rencontrés mentionnent qu'un nombre plus important de manquements disciplinaires fait en sorte qu'ils se trouvent plus souvent en position d'être témoins de ceux-ci. Conséquemment, ils sont plus portés à dresser des rapports disciplinaires.

### **1.3 Manquements et rapports disciplinaires selon les secteurs**

En plus de la mission et des objectifs de la prison et du contexte organisationnel dans lesquels les agents des services correctionnels sont amenés à travailler, les caractéristiques des secteurs semblent jouer un rôle dans les pratiques disciplinaires.

Selon nos interviewés, la taille des secteurs ainsi que leur niveau de sécurité sont des éléments qui influencent de manière importante la latitude que peuvent prendre les agents face au non-respect des règlements. Il ressort de notre recherche que les pratiques disciplinaires des agents correctionnels varient selon les types de secteur et selon le fonctionnement de ces derniers:

*« C'est certain que la façon d'aborder la discipline n'est pas la même dépendamment du secteur où on est. »* (Timothé, entre 5 et 10ans, tous les secteurs)

Selon nos interviewés, il y aurait moins de rapports disciplinaires dans les secteurs qui fonctionnent généralement bien. Les agents auraient alors tendance à être plus tolérants faces aux situations de manquements.

À contrario, nos données indiquent que les lois et règlements sont appliqués de manière plus stricte dans les secteurs considérés comme plus demandant ou provocateurs et où les individus incarcérés sont jugés comme arrogants. Les rapports disciplinaires seraient plus automatiques, selon plusieurs, dans les secteurs où les agents ont de la difficulté à garder le contrôle, où il y aurait beaucoup de batailles entre détenus, où les insultes envers les agents seraient plus présentes et où il y aurait plus de résistance de la part des individus incarcérés face aux codes et procédures :

*« (...) si on a de la misère à avoir le contrôle sur un secteur, il y a beaucoup de batailles, beaucoup d'insultes par rapport aux agents, aussitôt qui va avoir une insulte, il va y avoir un rapport automatique. »*  
(Serge, 10 ans et plus, ouvert).

### **Secteurs ouverts**

Les individus incarcérés qui se trouvent dans les secteurs à sécurité moindre seraient, selon nos interviewés, plus responsables et possèderaient, de prime abord, un dossier comportant peu ou pas de comportements violents depuis une certaine période de temps précédant leur arrivée dans ce type de secteur. Les individus ayant la possibilité de résider dans ces secteurs sont considérés être « *la crème de la crème* » (Timothé, entre 5 et 10 ans, tous les secteurs), ils sont choisis et « *ne sont pas supposés avoir de rapports de discipline* » (Thérèse, 10 ans et plus, ouvert).

De ce fait, les secteurs ouverts offrirait plus de privilèges aux individus incarcérés. Il ressort des propos des agents rencontrés que les privilèges modulent les comportements, faisant en sorte que les manquements ainsi que les rapports de discipline seraient rares:

*«Ça va selon les pertes et les gains. Plus ils vont monter dans les secteurs (secteurs de plus en plus ouverts), plus ils vont avoir d'avantages et le monde ne veut pas les perdre. Ils vont se conformer. »* (Thomas, entre 5 et 10 ans, sécuritaire)

Selon les agents que nous avons rencontrés, les individus détenus savent qu'ils ont beaucoup à perdre et *« se tiennent les fesses serrées »* (Thérèse, 10 ans et plus, ouvert). Voulant faire du temps tranquille, ils seraient plus respectueux envers les agents et auraient davantage de bons comportements dans le but de maintenir leurs privilèges et leur bien-être. Ainsi, les comportements seraient *« en fonction des permissions qu'on leur donne »* (Thérèse, 10 ans et plus, ouvert).

Nos interviewés estiment qu'un plus grand nombre de privilèges est associé à moins de tension au sein des secteurs et *« moins de tensions, moins de rapports disciplinaires »* (Sébastien, entre 5 et 10 ans, ouvert). Cela est également le cas dans les secteurs dédiés au travail et à la formation scolaire. Les individus ayant accès à ces secteurs seraient conscients du fait que pouvoir participer à ces programmes constitue un privilège.

Par ailleurs, nos données font ressortir que, malgré la moindre gravité des manquements à la discipline dans les secteurs moins sécuritaire, ceux-ci sont plus systématiquement suivis de rapports disciplinaires.

Selon nos interviewés, les manquements disciplinaires sont très peu tolérés dans les secteurs à sécurité minimale :

*« Il n'y a aucune violence qui est tolérée. Les violences verbales et les violences physiques, ce n'est pas toléré (...). Dans un pavillon ouvert, ils ont plus de chance, mais dans les cas d'écarts de conduites, ils s'en retournent dans les secteurs qui sont plus sécuritaires »* (Sébastien, entre 5 et 10 ans, ouvert).

Les détenus qui s'y trouvent sont sélectionnés et la tolérance est très limitée : « *on ne tolère rien* ». Les individus « *sont vraiment tricotés serrés* » et seuls les comportements anodins sont tolérés (Thérèse, 10 ans et plus, ouvert).

### **Secteurs fermés**

À l'inverse, nos interviewés font ressortir que la population des secteurs plus sécuritaires requiert une application des règles plus rigoureuse. Les détenus qui s'y trouvent sont considérés comme étant plus récalcitrants et causant le plus de problèmes. Toutefois, les agents possèderaient un pouvoir limité envers les incarcérés dans les secteurs sécuritaires, car ces derniers possèderaient un certain contrôle des secteurs. Les agents des services correctionnels entreraient alors moins fréquemment dans les secteurs sécuritaires, étant donné la clientèle susceptible de mettre leur sécurité en danger.

De fait, les secteurs plus sécuritaires seraient moins associés à des privilèges, ceux-ci offrant des conditions de détention plus contraignantes. Pour ces raisons, les détenus qui s'y trouvent n'auraient presque rien à perdre. Cela jouerait sur leur comportement :

*« Surtout qu'ils savent qu'ils n'ont rien à perdre, ils sont dans un petit secteur, ils ont déjà rien (...). Alors ils cassent tout. »* (Thérèse, 10 ans et plus, ouvert)

Conséquemment, la pratique de la discipline serait plus fréquente, les individus étant jugés « *plus délinquants* » (Serge, 10 ans et plus, ouvert). En conséquence, les agents rencontrés rapportent que le nombre de rapports disciplinaires serait plus élevé que dans un secteur plus ouvert : « *(...) dans le secteur sécuritaire, des rapports disciplinaires y en a à la tonne.* » (Serge, 10 ans et plus, ouvert).

De même, les manquements disciplinaires dans les secteurs sécuritaires porteraient majoritairement sur des plus violents que dans les secteurs plus ouverts :

*« Dans le secteur ouvert, c'est plus des niaiseries (...). Tandis que dans le secteur sécuritaire, le gars a pogné sa chaise et a frappé dans la vitre. C'est plus violent. » (Serge, 10 ans et plus, ouvert)*

Ainsi, la discipline dans ces secteurs serait plus présente afin de veiller à ce qu'il n'y ait pas de violence ou d'émeute.

Il ressort des entrevues que, dans ces secteurs, les règles axées sur les aspects sécuritaires feraient l'objet d'une application plus systématique. Les rapports disciplinaires seraient émis en raison de comportements violents ou de possession d'objets dangereux. À contrario, les manquements plus bénins seraient relativement acceptés, tels que la consommation de cigarettes dans le secteur ou le fait de proférer des injures.

Certains agents mentionnent par ailleurs qu'en raison du caractère plus restrictif des secteurs sécuritaires, les détenus passent plus de temps en cellule, ce qui *« réduit les chances d'avoir des rapports disciplinaires »* (Julie, 10 ans et plus, régulier).

### **Contrôle**

Selon les agents rencontrés, un des éléments qui influence la décision de dresser ou non un rapport disciplinaire est associé au sentiment de contrôle, celui-ci variant selon la taille des secteurs.

Les secteurs de petite taille présenteraient moins de risques de manquement à la discipline. Les lieux physiques offriraient moins d'espace aux détenus, limitant ainsi les endroits pour cacher des objets illégaux :

*« Le facteur de risque diminue considérablement (...) plus tes secteurs sont petits, moins tu as de risque d'avoir des écarts »* (Tristan, 10 ans et plus, sécuritaire).

De plus, nos interviewés font ressortir qu'un secteur plus petit offre la chance aux agents de voir tout ce qui se passe à l'intérieur, ce qui permet d'émettre des rapports disciplinaires plus aisément.

Finalement, les petits secteurs hébergent moins d'individus, faisant en sorte que les incarcérés auraient moins d'opportunité de faire des mauvais coups, car les agresseurs et les victimes potentielles sont moins nombreuses.

À contrario, les agents rencontrés estiment que les petits secteurs entraînent plus de friction et d'agressivité en raison de la proximité et de la promiscuité des individus qui s'y trouvent :

*«Le fait d'être dans un petit espace, d'être vraiment proche des autres, ça peut entraîner plus de frictions, puis ils sont agressifs» (Thérèse, 10 ans et plus, ouvert).*

Des rapports disciplinaires seraient plus souvent donnés à l'ensemble des individus présents lors de situations conflictuelles. Tous les individus seraient plus facilement impliqués dans les événements et plus facilement identifiable en raison de leur petit nombre :

*«Un petit secteur, ça a beaucoup de chances que ça finisse que tous aient de la discipline. Parce que tous vont être crinqués et il n'y en a pas un, en tout cas c'est rare, qu'il y en ait un qui va s'embarquer dans sa cellule. Ils vont tous embarquer un après l'autre, pi là, ça fini qu'on leur tous une discipline.» (Thérèse, 10 ans et plus, ouvert).*

De leur côté, les secteurs de grande taille présentent plus d'espace pour les détenus et les agents ne peuvent pas être témoins de tout ce qui s'y passe. Étant donné la grande difficulté à tout voir ce qui s'y passe, la gestion de la discipline se fait donc, selon certains de nos interviewés, entre les individus détenus :

*« Plus que le secteur est gros, plus qu'il y a de monde, et bien, je pense qu'il y en a toujours un ou deux qui aident à garder l'ordre » (Thérèse, 10 ans et plus, ouvert).*

D'autre part, la multiplicité des individus assure la présence de victimes potentielles à « taxer, abuser, menacer, voler (et envers qui) prendre le contrôle » (Benoit, 10 ans et plus, régulier). La gestion de la discipline est considérée comme plus difficile, le nombre d'individus détenus étant plus important que dans des secteurs de petite taille, sans que le nombre d'agents de garde par quart de travail y soit plus important que dans ces derniers :

*« Au niveau de la discipline, c'est plus dur de faire de la discipline quand ton secteur est immense, pi que tu as cinq gardes pour contrôler cent quatre-vingt détenus (...) Faque si tu veux faire un rapport à la discipline, c'est plus difficile évidemment. » (Benoit, 10 ans et plus, régulier).*

Pour conclure, il ressort de nos données que le droit disciplinaire, s'il est encadré par les lois et règlements en vigueur, est également structuré par différents éléments du contexte organisationnel dans lequel il s'inscrit. Ainsi, les conditions de travail des agents, la mission de la prison qu'ils favorisent ou encore leur sentiment de contrôle de la situation jouent des rôles importants dans la mise en œuvre de la discipline.

À côté de ce contexte, nos interviewés ont mis en lumière la présence d'éléments plus personnels intervenant également dans les pratiques disciplinaires.

## **II. MISE EN PRATIQUE DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE**

Les entrevues conduites avec les agents des services correctionnels ont permis de mettre en lumière que certains types de manquements seraient plus systématiquement associés à la rédaction de rapports disciplinaires que d'autres. Ils permettent également de dresser les grandes lignes en ce qui concerne les éléments qui conduisent les individus incarcérés responsables de manquements à être l'objet de rapports disciplinaires. À la lumière de nos entrevues, il semble que les diverses

relations entretenues entre les acteurs ainsi que certaines caractéristiques personnelles de chacun des acteurs viennent influencer le sort réservé aux individus responsables de manquements.

## **2.1 Rapports disciplinaires selon les manquements**

Un des premiers éléments indiqués par nos interviewés comme étant à la source de leur décision de sanctionner, ou non, est associé au type d'acte reproché.

### **Mise en danger de la mission de l'institution**

Les agents que nous avons rencontrés s'accordent pour systématiquement sanctionner certains actes. L'ensemble des agents rencontrés déclarent que dès qu'il y a un danger pour la mission de maintien de l'ordre, un rapport disciplinaire est émis automatiquement. Ainsi, suite à des voies de fait sur un garde, des tentatives d'évasion ou encore des émeutes, un rapport disciplinaire est systématiquement dressé. Parallèlement, les objets dangereux comme des aiguilles, des machines à tatouage et la saisie d'armes artisanales entraînent systématiquement un rapport disciplinaire, car elles menacent la sécurité de tous :

*« (...) ça va en grand danger pour le personnel et les autres personnes incarcérées » (Thomas, 10 ans et plus, sécuritaire).*

Ce caractère de sanction disciplinaire systématique est également présent lorsque les manquements disciplinaires consistent en des atteintes au code criminel et qui nécessitent des recours judiciaires à l'extérieur de l'établissement de détention. Ainsi, l'accumulation de médicaments, la possession et la saisie de drogues sont considérées comme répréhensibles et condamnées par un rapport de discipline pour la quasi-totalité des agents ayant participé à cette recherche. Cela est dû à une procédure légale faisant en sorte que toute saisie de drogue doit être prise, celée et transférée à la Sureté du Québec.

Finalement, la violence physique entre les individus détenus entraîne également de façon presque systématique un rapport disciplinaire, plus particulièrement lorsque la victime est blessée ou doit être transférée dans un établissement hospitalier.

### **Marge de manœuvre**

Même dans les cas où s'imposent des formalités externes, les agents disposent d'une certaine marge de manœuvre. Ainsi, les agents que nous avons rencontrés indiquent qu'ils vont tenir compte de la gravité de l'infraction avant de dresser un rapport disciplinaire et d'entreprendre des recours externes, tel que le transfert des substances illégales à la Sureté du Québec.

Cela est le cas pour les manquements associés à la drogue et aux médicaments accumulés. En effet, dans ces situations, la quantité de produits trouvés va être prise en compte avant toute démarche formelle qui implique du travail et du temps supplémentaire:

*« Est-ce qu'on va entamer les procédures judiciaires pour un 0.2 gramme? (...) Tu vas te taper une tonne de rapports et deux ou trois comparutions pour ça? Je pense que c'est ridicule. Il y a un processus, t'en a peut-être pour une heure de rapport à faire, ya un processus au niveau de la chaine de procession... C'est sûr que si ça avait été une entrée plus importante, tu n'as comme pas le choix (...). » (Stéphane, 10 ans et plus; école, loisir)*

Nos données font ressortir que le contexte dans lequel les quantités de drogue sont trouvées joue également sur l'évaluation de la gravité de l'infraction. Des quantités saisies suite à une entrée de drogue dans une cours extérieure feront l'objet de rapports disciplinaires lorsque d'autres détenus en sont témoins.

Toutefois, de la drogue trouvée lors d'une fouille se déroulant à l'admission, soit le secteur où les incarcérés sont accueillis de l'extérieur avant d'entrer dans leurs

secteurs respectifs, pourrait simplement faire l'objet d'une élimination, notamment en la jetant dans la cuvette.

La quantité et la provenance des médicaments accumulés sont également prises en compte dans la décision de d'entreprendre, ou non, des recours internes et externes. D'une part, un individu ayant en sa possession plusieurs médicaments ne lui étant pas prescrits personnellement se verra généralement attribuer un rapport disciplinaire. Une certaine part de tolérance peut tout de même être constatée. Une quantité jugée comme minimale et prescrite au nom du détenteur du médicament n'est pas nécessairement suivie d'un rapport disciplinaire.

### **Répétition des comportements**

Les propos recueillis indiquent que les agents des services correctionnels disposent non seulement d'une marge de manœuvre concernant leurs réponses disciplinaires par rapport à des comportements répréhensibles à l'extérieur de l'établissement carcéral, mais encore, par rapport à des comportements anodins généralement non sanctionnés. En effet, ceux-ci peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires lorsqu'ils sont jugés comme étant récurrents.

En effet, un comportement qui persiste malgré des avertissements ou suite à une certaine tolérance de la part des agents peut faire l'objet d'un rapport disciplinaire. Cette persistance pourrait être interprétée par les agents comme un manque de compréhension ou une exagération de la part du détenu :

*« un moment donné, tu ne peux pas toujours jouer à donnant, donnant. Il n'a pas compris, on a essayé comme ça (...). Il ne faut pas exagérer! » (Bianka, entre 5 et 10 ans, régulier)*

Les agents indiquent être moins enclins à user de négociation avec les individus détenus lorsque les comportements qui sont ciblés sont récurrents.

Par ce fait même, des comportements de moindre gravité comme des retards en cellule, le refus d'enlever sa tuque, de mettre un gilet à l'intérieur du secteur ou le fait de s'asseoir sur les tables peuvent engendrer des rapports disciplinaires s'ils se produisent à répétition.

## 2.2 Éléments contextuels

Les agents correctionnels que nous avons rencontrés indiquent prendre en considération le contexte dans lequel le manquement a été commis. L'expérience des détenus, le fonctionnement des secteurs ainsi que la présence d'autres détenus vont faire partie de leur analyse de la situation.

### Expérience des détenus

Un des éléments mentionnés pris en compte par les agents rencontrés est la situation personnelle des détenus au moment de l'infraction disciplinaire. La majorité des agents tentent d'interpréter et de comprendre la provenance des comportements des individus pris en faute, car les gestes sont considérés comme étant associés à un contexte et « *ne sortent pas de nulle part* » (Bianka, entre 5 et 10 ans, régulier) :

*« (Il faut) toujours voir le contexte. On ne peut pas varger sur quelqu'un sans raison. Des fois, les individus ont des raisons pour faire quelque chose. »* (Thomas, entre 5 et 10 ans, sécuritaire)

Les interviewés seraient conscients que les actes des individus incarcérés peuvent dépendre de situations extérieures à la vie en détention. Par le contact avec les détenus, les agents peuvent mettre en contexte leurs comportements et les associer à des mauvaises nouvelles de l'extérieur, des difficultés personnelles ou la venue de procédures importantes dans leur dossier :

*« (...) je pense que c'est mon devoir d'aller voir le gars et de demander ce qu'il a de travers. Après ça, je verrai si je vais donner un rapport disciplinaire ou pas »* (Serge, 10 ans et plus, ouvert)

La mise en contexte des manquements disciplinaires justifierait alors une certaine latitude et une tolérance face à certains comportements sanctionnés dans d'autres circonstances :

*« Des fois, moi, je te dirais, je suis plus du genre à laisser passer certaines choses parce que je connais le gars, je sais qu'il vit une situation x pis qu'il manifeste d'une façon parce qu'il ne sait pas comment gérer son agressivité. » (Sylvie, entre 5 et 10 ans, sécuritaire)*

Il est considéré par les agents rencontrés que la mise en contexte de l'attitude du détenu pourrait favoriser l'aide pouvant lui être accordée dans la gestion de situations plus difficiles. Toutefois, un rapport disciplinaire pourrait être dressé dans le cas où l'attitude du détenu reste inchangée. De plus, une attitude agressive ne fait généralement pas l'objet d'un rapport disciplinaire dans les cas où elle est jugée comme étant une expression normale d'agressivité suite à une situation et si elle n'implique pas de menace directe envers un agent.

### **Gestion des secteurs**

Un second élément contextuel venant influencer les agents rencontrés dans leur décision de dresser ou non un rapport disciplinaire est l'objectif associé à la réponse disciplinaire.

Il ressort de nos données qu'en cas de fouilles visant la recherche d'informations ou d'objets en particuliers, les agents n'ont pas le choix de sanctionner les individus ayant des objets illégaux en leur possession ou dans leur cellule. Ce type de fouille est généralement entrepris dans les cas où les agents ont des doutes précis par rapport à la sécurité du secteur. L'ensemble des détenus seraient conscients de l'objectif de la fouille et l'exercice d'une latitude par rapport aux manquements créerait un précédent. Ainsi, le matériel illégal, tel des machines à tatouage et des produits illicites comme l'alcool frelaté (baboche), ne donnent pas le choix d'être retenus et poursuivis disciplinairement :

*« Je ne peux pas juste le jeter, et bien oui des fois à la limite, mais ça se fait pas. Parce que pourquoi je le ferais à lui et pas à l'autre? Quand je n'ai pas le choix, je n'ai pas le choix. Quand je peux, je l'évite. »*  
(Sylvain, 10 ans et plus, sécuritaire)

Toutefois, il ressort des propos recueillis que les objets trouvés lors de fouilles ponctuelles et routinières des cellules pourraient faire l'objet de plus de latitude de la part de certains. Dans ces cas, les autres détenus ne seraient pas nécessairement au courant des objets se trouvant dans les cellules voisines. La tolérance serait donc plus facile à exercer.

### **Présence de témoins**

Le troisième élément contextuel associé aux infractions disciplinaires et venant jouer un rôle dans la prise de décision des agents interviewés est la présence de témoins au moment du constat du manquement disciplinaire.

D'une part, la présence d'un chef d'unité peut contraindre un agent à dresser rapport disciplinaire, notamment dans le cas de fouilles de cellules ou de secteurs. Il est également mentionné qu'il existe une différence entre des événements où les agents travaillent en groupe, seuls ou en duo par rapport à l'émission de rapports disciplinaires.

D'autre part, il ressort de nos rencontres que la présence d'autres individus incarcérés peut entraîner plus systématiquement des rapports de discipline. Une inspection de cellule résultant dans la découverte de quelconques objets illégaux entraîne généralement une procédure disciplinaire lorsque d'autres détenus sont présents. Le fait de laisser passer un manquement dans ce contexte *« ouvre la porte et ça dit, ok, c'est correct de le faire »* (Sylvie, entre 5 et 10 ans, sécuritaire). La présence d'autres détenus vient chercher la notion de justice entre les personnes incarcérées les cas n'entraînant pas de rapports étant considérés comme injustes par ceux qui ont pu faire l'objet d'un rapport disciplinaire auparavant :

*« Tous les autres vont être là de toute façon, alors pourquoi lui n'a pas de rapport, moi j'ai fait la même affaire et j'en ai eu un. (...) Tous les autres ont fait la même chose, s'il y en a un qui n'a pas de conséquence, ce n'est pas juste. Pourquoi lui et pas moi? » (Thérèse, 10 ans et plus, ouvert)*

Ainsi, les rapports disciplinaires peuvent être plus automatiques dans les cas d'infractions disciplinaires s'étant déroulées face à des témoins. Par exemple, les cas de bagarre entre deux détenus devant l'ensemble des incarcérés ou des cas d'insultes envers des agents devant d'autres incarcérés feront plus systématiquement l'objet d'un rapport disciplinaire.

### **Action collective**

Un quatrième élément contextuel viendrait jouer un rôle dans la décision de rendre un rapport disciplinaire, soit s'il s'agit d'une infraction disciplinaire commise dans le cadre d'un mouvement collectif des détenus.

Les agents rencontrés soulignent qu'ils ont la possibilité de dresser des rapports disciplinaires à l'égard de tous les détenus concernés dans les cas où les situations d'infraction impliquent l'ensemble d'un secteur. Par exemple, des procédures disciplinaires peuvent être entreprises pour tous les incarcérés d'un secteur lorsque ce secteur est considéré comme dérangeant ou problématique à long terme, ou si des cas de violence extrême se déroulent dans ce secteur.

À contrario, il ressort de nos données que des procédures alternatives peuvent être entreprises par les agents pour gérer des événements affectant un secteur en entier. Notamment, cela est le cas lorsque la situation est jugée comme étant trop dangereuse pour entamer des procédures disciplinaires en masse:

*« Là, j'ai le choix de dire, tout le monde en cellule, tout le monde a un rapport disciplinaire, mais si je le faisais, je pense que je sortais de là en morceaux. » (Thomas, entre 5 et 10 ans, sécuritaire)*

En effet, les agents rencontrés soulignent que les détenus dans un secteur doivent être considérés comme un groupe. En tant que collectivité, ceux-ci ne nécessiteraient pas le même type d'intervention que des individus pris en individuel :

*« C'est un effet de groupe un secteur. Tu as des individus, mais dans le secteur, c'est un groupe. Il faut que tu penses en fonction d'un groupe. »* (Stéphane, 10 ans et plus; école, loisir).

Dans une situation d'action collective, des mesures de rechange aux rapports disciplinaires peuvent être favorisées par les agents lorsque la méthode formelle de gestion de la discipline est jugée comme étant moins efficace. Ainsi, les agents rencontrés affirment que la négociation avec les détenus peut contribuer à rétablir l'ordre dans un secteur problématique.

### **2.3 Relations entre agents des services correctionnels et individus incarcérés**

Les relations entretenues entre les agents et les détenus semblent être un élément venant influencer la prise de décision de dresser ou non un rapport disciplinaire. Ces relations varieraient selon différents éléments, soit le lieu de détention, la connaissance des détenus ainsi que le profil de ces derniers.

#### **Relations selon le lieu de détention**

Plusieurs agents rencontrés témoignent de la présence de plus ou moins de contacts entre les agents et les détenus selon les établissements de détention. En effet, il ressort de nos données que, selon les lieux de détention, la barrière entre les agents des services correctionnels et les détenus serait différente.

D'une part, les contacts entretenus avec les individus incarcérés seraient associés, selon les personnes interviewées, à la taille des établissements de détention. Il ressort que, dans les établissements hébergeant moins de détenus, les membres du personnel entretiendraient des contacts plus axés sur la compréhension, la relation et les

échanges avec les individus incarcérés. Pour leur part, dans les établissements « *plus costauds* » (Tristan, 10 ans et plus, sécuritaire) les échanges entre les membres du personnel et les détenus seraient plus axés sur le contrôle, en vue de maintenir la sécurité.

D'autre part, nos données font ressortir que la disposition de l'établissement de détention aurait une incidence sur la relation entre les agents et les individus incarcérés. La relation entre ces deux groupes serait plus présente dans les prisons où tous se promènent dans des lieux communs, comparativement à des établissements où les agents empruntent des corridors différents de ceux que les incarcérés utilisent pour circuler.

Selon nos interviewés, la relation avec les détenus hébergés dans les secteurs ouverts, à sécurité minimale, serait plus facile à entretenir, car les individus qui s'y trouvent auraient des sentences moins lourdes que les individus hébergés dans les secteurs plus sécuritaires :

*« Tandis qu'ici (secteur ouvert), ils ont beaucoup de chance de sortir à leur tiers ou même à leur sixième des fois. Faque la relation va être différente un peu. »* (Sébastien, entre 5 et 10 ans, ouvert)

Les secteurs plus ouverts favoriseraient également la fréquence des contacts entre les agents et les détenus. Les deux groupes auraient plus la possibilité de s'y promener et de se rencontrer :

*« Je pourrais dire qu'il y a plus de contact avec les détenus ici (milieu ouvert). Les détenus ici (...) vont plus venir nous voir et plus jaser que dans le pavillon (sécuritaire). C'est deux attitudes qui vont être complètement différentes. »* (Sébastien, entre 5 et 10 ans, ouvert)

À cela, certains précisent que les secteurs ouverts sont « *beaucoup axés sur la réinsertion* » et qu'« *il y a beaucoup de relation d'aide* » (Thérèse, 10 ans et plus,

ouvert), ce qui fait en sorte que les individus viennent à la rencontre des agents pour chercher conseils et écoute.

Il ressort que les différents contacts entre les individus détenus et les agents entraînent des rapports divers entre ceux-ci, ce qui, « *par rapport à la discipline, (...), fait toute une différence* » (Sylvain, 10 ans et plus, sécuritaire). Plus précisément, les contacts entre les agents et les individus détenus permettent aux agents d'exercer une certaine marge de manœuvre :

*« (...) lorsque il y a moins de contacts, il y a moins de marge de manœuvre alors il y a moins de négociations, tu peux moins discuter (...) les rapports de discipline sont plus facile à faire dans ce temps-là, quand il y a une barrière »* (Samuel, 10 ans et plus, sécuritaire).

### **Connaissance des individus incarcérés**

La connaissance des individus incarcérés est un élément qui vient jouer dans la décision de dresser ou non un rapport disciplinaire, et ce, pour la plupart des agents rencontrés. Les agents qui vont chercher les contacts avec les individus incarcérés en entrant dans les secteurs de détention considèrent que ces contacts viennent moduler leurs pratiques disciplinaires :

*«Ça va influencer la discipline, parce qu'on vient qu'on connaît plus les gars »* (Sylvie, entre 5 et 10 ans, sécuritaire)

Selon les propos des agents rencontrés, ils seraient enclins à adresser plus d'avertissements aux détenus qu'ils connaissent avant de passer au rapport disciplinaire. Cette connaissance pourrait inciter les agents à « *fermer les yeux* » sur certains manquements (Thierry, moins de 5 ans, régulier) ou à user de moyens alternatifs, telle la discussion ou la négociation :

*« Souvent, quand tu les connais un peu plus, c'est plus facile d'esquiver le rapport disciplinaire »* (Julie, 10 ans et plus, régulier)

Il ressort également que les agents qui interviennent régulièrement dans le même secteur ont une plus grande marge de manœuvre dans leurs pratiques disciplinaires que les agents ayant le statut de remplaçant :

*« (...) la différence, en étant toujours à la même place, c'est que au moins tu peux faire un suivi. Souvent tu n'as pas besoin de faire un rapport de discipline, parce que tu peux continuer à voir s'il va avoir autre chose, un autre manquement, ou une autre magouille. Et puis tu peux jouer sur autre chose. Comme faire d'autres sortes de sanctions. (...) juste dire, on fait une inspection de cellule, oups, ça tombe que c'est la tienne, un peu plus souvent. Fait que souvent, on joue avec ça, plus qu'avec de la paperasse. »* (Bianka, entre 5 et 10 ans, régulier)

Aussi, certains agents interviewés déclarent qu'ils peuvent parfois laisser passer un manquement disciplinaire dans le but de maintenir une bonne relation avec certains détenus ainsi qu'une bonne ambiance de travail.

Une certaine complicité ou un certain respect entre les agents et les individus incarcérés pourraient se développer au cours des années, notamment avec certains détenus qui se trouvent plus longtemps ou plus fréquemment en détention. Le rapport disciplinaire pourrait avoir comme conséquence de perdre la « *bonne relation* » (Tanya, moins de 5 ans, tous les secteurs) et le respect qu'un agent peut avoir avec un individu incarcéré. De plus, le fait de dresser des rapports disciplinaires pourrait venir envenimer davantage les relations et « *mettre un coup de plus sur la guerre entre les gardes et les détenus* » (Thomas, entre 5 et 10 ans, sécuritaire).

À l'inverse, il ressort des propos des agents que les rapports disciplinaires pourraient être dressés plus systématiquement lorsque les agents des services correctionnels ne connaissent pas les individus responsables des manquements. La pratique de la discipline peut alors être plus formelle et « *by the book* » (Bianka, entre 5 et 10 ans, régulier) :

*« (...) si je ne connais pas du tout le gars, et bien je vais y aller plus objectivement »* (Sylvie, entre 5 et 10 ans, sécuritaire)

En effet, nos données suggèrent que les remplaçants dressent plus de rapports disciplinaires. Ces derniers ne connaissent pas beaucoup les détenus et l'application de la discipline serait plus en fonction des comportements des détenus observés :

*« Ça va vraiment avec le premier coup d'œil et l'attitude des détenus »*  
(Tanya, moins de 5 ans, tous les secteurs)

En tant que remplaçants, les agents iraient moins systématiquement dans les secteurs, auraient moins de relations avec les détenus et auraient donc moins à perdre en appliquant la discipline. Ceux-ci accorderaient une moindre importance envers l'ambiance des secteurs et seraient plus à l'aise de dresser des rapports disciplinaires.

De plus, il semble que les remplaçants seraient plus limités dans le suivi de leurs interventions. Ils posséderaient moins de marge de manœuvre quant à l'exercice d'autres moyens d'action face aux individus incarcérés. Ainsi, ils pourraient être plus portés à rendre des rapports disciplinaires, afin d'être assurés que les comportements répréhensibles seront sanctionnés.

### **Regards portés sur les détenus**

Certains éléments propres aux détenus viendraient influencer la prise de décision, par un agent, de dresser un rapport disciplinaire. Parmi ces éléments se trouvent l'ancienneté des détenus, leurs antécédents correctionnels ainsi que leurs attitudes.

D'une part, certains interviewés font ressortir que les incarcérés ayant peu d'ancienneté peuvent être l'objet de moins de rapports disciplinaires. Les agents pourraient avoir tendance à opter pour l'avis verbal face à un manquement, car ces détenus ne sont pas nécessairement habitués au fonctionnement de la détention et aux divers règlements.

À contrario, certains agents font mention que les nouveaux incarcérés se voient attribuer plus fréquemment des rapports disciplinaires. Selon les propos des agents,

ces détenus seraient généralement plus jeunes, voudraient faire leur preuve et pourraient avoir l'impression que les agents sont des ennemis. Cela rendrait les relations plus difficiles, plus tendues et ferait en sorte que les mesures disciplinaires seraient plus fréquentes.

De plus, les cellules des individus ayant moins d'ancienneté auraient tendance à servir d'entrepôt pour les substances ou les objets illégaux des individus ayant plus de poids dans les secteurs. Ce seraient donc eux qui se retrouveraient en possession de ces objets illégaux et qui feraient l'objet de rapports disciplinaires.

Finalement, selon les agents rencontrés, les rapports disciplinaires auraient un effet de dissuasion plus important chez les jeunes incarcérés. Ils les utiliseraient donc plus fréquemment.

Pour leur part, il ressort de nos données que les détenus ayant plus d'ancienneté en détention se voient attribuer plus automatiquement des rapports disciplinaires. Il est souvent considéré que ces derniers connaissent le fonctionnement de la détention et n'ont donc aucune excuse pour transgresser les règles.

D'autre part, les antécédents correctionnels des détenus semblent également influencer le processus disciplinaire. Les agents auraient moins de tolérance envers les individus ayant des antécédents correctionnels importants et concentreraient leur surveillance sur ces détenus. Ainsi, les rapports disciplinaires seraient plus fréquents pour les individus affichant un grand nombre de rapports disciplinaires ou d'avis à leur dossier. Les agents seraient moins portés à négocier avec ce type d'individus, ce qui ferait en sorte que « *les rapports disciplinaires arrivent plus vite* » (Théo, entre 5 et 10 ans, admission).

À contrario, il ressort de nos entrevues que les agents soient plus tolérants lorsqu'il s'agit de détenus ne causant pas de problèmes ou de représentants de secteur jugés

comme étant collaborant avec les agents. Ceux-ci préféreraient user des notes chronologiques et d'avertissements verbaux plutôt que de rapports disciplinaires.

Finalement, l'attitude générale du détenu influencerait la décision de poursuite disciplinaire. Nos interviewés indiquent faire part de plus de tolérance envers les individus influençant positivement les secteurs et permettant d'y maintenir l'ordre et la tranquillité. Ainsi, un agent pourrait laisser passer un rapport disciplinaire s'il implique un individu « *pesant dans le secteur* » (Benoit, 10 ans et plus, régulier):

*« (...) tu sais qu'il va te maintenir ton secteur tranquille (...) Comment l'ordre est maintenu, tu te reposes encore plus sur les gens qui ont le plus d'influence (...). Tu essaies d'avoir une bonne relation avec lui, pis lui maintient plus la discipline à l'intérieur du secteur si tu veux. »*  
(Benoit, 10 ans et plus, régulier)

Les membres de gangs de rues feraient plus souvent l'objet de rapports disciplinaires. Il est considéré, par les agents rencontrés que ceux-ci, en plus de ne pas répondre à l'autorité, n'entretiendraient pas ou peu de relation avec les membres du personnel. Cela limiterait alors les méthodes disciplinaires alternatives :

*« L'autorité avec eux autres (membres de gang), c'est zéro. (...). Eux autres, le donnant, donnant, ça ne marche pas. Je généralise, mais c'est pas mal ça. La relation avec eux-autres est pas la même. Déjà, on est juste des « screw » et puis on part déjà négatif. Je te dirais, qu'on y va plus avec les rapports disciplinaires, ouais. Parce que tu ne peux pas négocier. »* (Bianka, entre 5 et 10 ans, régulier)

En raison des relations avec les membres de gang jugées comme conflictuelles et limitées par les agents, ceux-ci prendraient plus au sérieux les menaces de la part de ce type d'individus. Ceux-ci feraient l'objet de rapports disciplinaires plus automatiquement.

De façon générale, il ressort qu'un individu ouvert à la discussion et aux interventions des agents a plus de chance de faire l'objet de tolérance. À contrario, un détenu

défiant fréquemment les agents ou ayant généralement une attitude arrogante envers eux aurait plus tendance à faire l'objet d'un rapport disciplinaire.

## 2.4 Personnalité des agents

Trois groupes de facteurs liés à l'agent de correction lui-même vont également influencer les pratiques disciplinaires; le seuil de tolérance de chaque agent, son expérience et ses attentes face à la sanction.

D'une part, la tolérance personnelle des agents semble être un facteur influençant les pratiques disciplinaires. Selon les propos des agents rencontrés, il existerait autant de façons de pratiquer la discipline qu'il y a d'agents, que *«chaque agent a sa façon d'intervenir»* (Timothé, entre 5 et 10 ans, tous les secteurs).

Plus spécialement, la dynamique entre les agents féminins et les individus incarcérés peut être différente de celle entretenue par les agents masculins avec ceux-ci. Certaines des agentes correctionnelles affirment que les femmes sont plus confrontées à des commentaires sexualisés ou concernant leur apparence. Les femmes doivent alors établir des limites claires avec les individus incarcérés en réagissant à ces confrontations :

*« (...) il faut faire vraiment attention. Il faut que tu réagisses aux commentaires. Il faut que tu réagisses n'importe comment, que tu fasses un rapport, que tu rencontres le gars, que tu le rencontres devant le monde, il faut que tu réagisses. »* (Julie, 10 ans et plus, régulier)

En plus de ne pas avoir le même niveau de tolérance, les agents précisent que tous n'ont pas les mêmes barèmes de sécurité, ce qui influence ce qui est accepté ou non comme comportements. Aussi, plusieurs agents déclarent que les rapports disciplinaires peuvent être produits, ou non, selon la perception que les agents se font des diverses situations rencontrées.

D'autre part, l'expérience de travail des agents joue un rôle dans leurs pratiques disciplinaires. Il ressort des propos de nos interviewés que les membres du personnel ayant moins d'expérience de travail donnent plus de rapports disciplinaires. En effet, en comparant leur début de carrière à leur pratique actuelle, certains agents indiquent qu'ils rédigeaient des rapports disciplinaires pour tout et pour rien à leur début, alors que maintenant ils emploient plus la parole pour régler les situations avec les individus incarcérés. À leur début, les agents prendraient moins de recul face aux situations de manquement et seraient plus vite à réagir en donnant des rapports disciplinaires. Cela serait dû, selon certains, aux faits que les jeunes agents sentiraient le besoin de s'imposer et que le rapport disciplinaire serait le premier outil à leur disposition pour se faire un nom et une réputation.

D'autre part, les agents ayant plus d'ancienneté rédigeraient moins fréquemment des rapports disciplinaires. Il est considéré par les agents rencontrés que leur ancienneté leur permet d'avoir une réputation et une crédibilité mieux établies, qu'ils n'ont pas de nom à se faire dans le milieu et qu'ils sont plus en mesure de prendre du recul devant une situation de manquement disciplinaire. De plus, il ressort de nos données que l'expérience de travail permet aux agents d'imposer le respect sans nécessairement employer des mesures disciplinaires.

Finalement, les attentes entretenues envers les rapports disciplinaires semblent influencer la décision des agents de les utiliser. Pour certains, il peut s'agir d'une perte de temps lorsque l'attente envers le rapport n'est qu'une réprimande. La réprimande étant considérée comme non dissuasive pour les détenus, les agents préfèrent alors s'abstenir :

*«Si je sais que la personne va juste avoir une réprimande et se faire dire de ne plus faire ça, moi j'en fais pas de rapport disciplinaire»  
(Sébastien, entre 5 et 10 ans, ouvert)*

Certains agents précisent que des rapports disciplinaires n'entraînent que des réprimandes et peuvent avoir comme conséquence une perte de crédibilité des agents.

Cela pourrait démontrer que ceux-ci sont incapables de gérer des situations autrement. Aussi, rendre fréquemment des rapports disciplinaires ou en user pour toutes les situations ferait en sorte que les agents perdraient leur crédibilité, réduisant alors leur impact.

## 2.5 Discipline entre détenus

Un élément important qui ressort de nos entrevues est lié au fait que les agents de correction rencontrés vont évaluer la nécessité de dresser un rapport disciplinaire en fonction de la façon dont les détenus s'organisent entre eux.

En effet, il ressort de nos entrevues que certains manquements peuvent être tolérés lorsque les agents considèrent qu'ils aident à la gestion de la discipline à l'intérieur des secteurs. Ainsi, dans certains cas, certaines voies de fait entre détenus peuvent être tolérées lorsqu'elles contribuent à la tranquillité d'un secteur.

Les agents rencontrés s'attendent « à ce que les incarcérés gèrent leurs choses eux-mêmes » (Serge, 10 ans et plus, ouvert) et les agents peuvent ne pas intervenir si les détenus arrivent à gérer leurs problèmes sans que la situation se dégrade :

*« Si un gars m'arrive et me dis qu'il s'est fait pousser, et qu'il a couru après, ce n'est pas automatique un rapport. Oui, pousser c'est une voie de fait, mais en dedans, ce n'est pas la même gravité. (...). Eux-autres ce qu'ils veulent, c'est qu'il se tienne tranquille. Pour eux ce qu'ils viennent de faire, c'est un arrêt d'agir. (...) c'est de replacer le gars de même en le recadrant un peu. »* (Serge, 10 ans et plus, ouvert)

Il ressort de nos données que les individus incarcérés appliquent eux même une discipline, notamment dans le cas d'insultes ou de menaces verbales envers les agents. En effet, plusieurs agents indiquent ne pas rédiger de rapports disciplinaires dans le cas d'insultes ou de menaces verbales, car ils savent que la situation va se régler d'elle-même entre les incarcérés :

*« (...) si y en a un qui sort moindrement le mot screw, moi je dis même pas rien, c'est les gars qui vont le placer fait que, je ne fais pas beaucoup de discipline » (Sylvain, 10 ans et plus, sécuritaire).*

Les agents considèrent que, généralement, les détenus désirent faire du temps tranquille et, selon plusieurs, les individus incarcérés préfèrent ne pas attirer l'attention des agents pour éviter qu'ils se promènent dans le secteur :

*« (...) le détenu explique que, elle, elle est correct, fait la pas ch...r parce que on va l'avoir dans les pattes. Et puis les gars ne veulent pas qu'on s'intéresse à leurs affaires de secteur! Tu sais quand on entre faire des rondes, ça les fatigue. Mais quand on en a des de même, des petits comiques, et bien on est plus souvent là! Souvent c'est par les pairs, les autres détenus, que certaines situations...des fois on n'a pas grand-chose à gérer! » (Sylvie, entre 5 et 10 ans, sécuritaire)*

Aussi, certains agents précisent que la discipline entre les individus incarcérés serait plus restrictive et fonctionnerait mieux, car ils parlent un langage commun. Ainsi, la discipline entre détenus pourrait être encouragée:

*« C'est déjà arrivé que, dans des secteurs où ça va bien, il y a un trou de cul qui entre. Des fois, on a des questions qui sont demandées par des wings leader qui vont être genre : « ce n'est pas le temps de prendre un café pour toi? » Et puis, si on sait (...) que c'est un gars qui est capable de faire preuve de maintien, on va peut-être aller prendre notre café ailleurs. Ça veut dire que la guérite est disponible, il n'y a plus d'agent là. Ça va se régler. Le gars va y donner une claque sur la gueule et il s'en va. C'est une autre forme de discipline. » (Samuel, 10 ans et plus, sécuritaire).*

## **2.6 Un travail d'équipe**

Finalement, un des éléments importants dans l'exercice de la discipline en détention, telle que mise en pratique par les agents que nous avons rencontrés, est celui de l'esprit d'équipe.

En effet, la plupart des interviewés ont mentionné l'importance du travail d'équipe, plus particulièrement la construction d'une cohésion d'équipe. La construction d'une

cohésion d'équipe permettrait généralement aux agents d'avoir des lignes de conduites homogènes dans leur manière de gérer les secteurs. Cela permettrait d'instaurer et de maintenir un certain équilibre en ce qui concerne le maintien de l'ordre dans les secteurs.

À cela, quelques agents ajoutent que la concertation des agents quant à la manière d'appliquer la discipline, de même que la coordination des actions à prendre, permettent des interventions ayant plus d'impact, autant pour des moyens disciplinaires informels que pour des rapports de discipline.

La stabilité des équipes semble à cet égard avoir un impact sur la pratique de la discipline, en créant une stabilité pour les détenus. Ces derniers connaîtraient alors les pratiques des différentes équipes et pourrait s'adapter à celles-ci. Plus précisément, certains agents constatent que les comportements des incarcérés varient selon les équipes en place, selon leur manière de faire la discipline et leur réputation. Ainsi, une équipe stable avec des agents ayant la même approche de travail faciliterait la discipline, car les détenus savent à quoi s'attendre :

*« Si tu as toujours les mêmes éléments qui travaillent ensemble, de la même façon, avec la même approche, c'est sûr que les gars, ils font (...) un peu comme les enfants! Quand ils ont quelque chose de stable en avant d'eux, c'est beaucoup plus facile de faire de la discipline. »*  
(Benoit, 10 ans et plus, régulier).

Pour conclure, il ressort de nos données que, bien que les lois et règlements fassent partie intégrante du milieu carcéral, leur application stricte et formelle s'avère impossible par manque de ressource et par la présence d'un certain flou dans leur rédaction. Les agents de correction possèdent alors une marge de manœuvre dans l'application de ces textes formels, ce qui entraîne des pratiques disciplinaires différentes. Les pratiques diversifiées semblent influencées par la mission que les agents de correction s'approprient, par des éléments contextuels propres aux

manquements (répétition, présence de témoins, gravité des manquements) ainsi que par des éléments personnels (ancienneté, personnalité, sexe) associés à chaque agent.

Nos données permettent de constater que, bien que certains agents rencontrés puissent user fréquemment des rapports disciplinaires, la plupart d'entre eux considère que ces rapports ont un caractère très peu dissuasif pour les détenus. Nos interviewés mentionnent que les rapports disciplinaires ont souvent l'effet d'une tape sur la main des infracteurs, plus particulièrement chez les détenus ayant plus d'ancienneté et qui ont plusieurs rapports disciplinaires dans leur histoire correctionnelle.

Nous avons vu que la plupart des agents optent souvent pour des moyens alternatifs aux rapports pour régler des situations problématiques, ces moyens étant souvent considérés comme plus dissuasifs. La rédaction de rapports disciplinaires est généralement jugée comme étant la dernière chose que les agents veulent faire et les rapports disciplinaires seraient employés en dernier recours seulement, après que plusieurs autres moyens alternatifs mis en place se soient avérés infructueux.

Les agents témoignent qu'il existe toujours d'autres possibilités que les rapports disciplinaires. Il y aurait autant de moyens alternatifs informels qu'il y a d'agents, ce qui fait en sorte qu'ils sont difficiles à documenter clairement. En effet, nos données permettent de constater que la pratique de la discipline est rarement la même et qu'elle dépend beaucoup de l'agent qui est l'objet d'un manquement à la discipline ou qui le constate. La décision de rédiger un rapport disciplinaire est laissée aux agents, et ce, pour tous les manquements disciplinaires, ce qui rend difficile de cerner exactement les éléments menant à ce rapport. Même à l'intérieur des équipes, tous les agents posséderaient leur manière d'appliquer la discipline et tous ne s'entendraient pas nécessairement sur les façons de fonctionner. L'esprit d'équipe est toutefois considéré comme important dans l'exercice de la discipline. Il permet la construction d'une cohésion d'équipe qui permet à son tour d'obtenir un certain équilibre dans le maintien de l'ordre dans les secteurs, tout en contribuant à coordonner les interventions des agents.

## **CHAPITRE IV. ANALYSE**

Notre recherche avait pour objectif de comprendre les pratiques des agents de correction en matière de poursuite disciplinaire afin d'analyser la dynamique entre surveillants et détenus dans une institution considérée aujourd'hui comme ouverte et différente du milieu carcéral autonome et autosuffisant défini par Goffman.

Plus précisément, il nous semble pertinent de nous questionner si l'équilibre carcéral entre les gardiens et les détenus a été modifié par les transformations aux niveaux des droits des détenus et de l'institution carcérale. Pour ce faire, l'analyse des effets de ces transformations est faite à partir de l'application du droit disciplinaire dans les prisons du Québec.

### **I. LE DROIT DISCIPLINAIRE : UNE QUESTION D'ÉQUILIBRE CARCÉRAL**

Dans la littérature, les auteurs parlent de bureaucratisation, de formalisme et de la disparition de la culture orale en lien avec les changements de l'institution (Jacob, 1980; Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Crouch, 1995; Faugeron, 1996; Herzog-Evans, 1998; Lemonde et Landrevile, 2002; Chantraine, 2006). En effet, dans l'institution carcérale actuelle, se retrouve une multiplication des lois et règlements. Selon plusieurs auteurs, la prison est un monde littéralement saturé de règles et les agents sont tenus de respecter des normes légales précises (Chauvenet, Benguigui et Orlic; 1994).

Toutefois, ces lois et règlements ne sont pas systématiquement applicables dans les situations rencontrées par les agents. L'application des lois et règlements sont limités par des éléments fonctionnels propres à l'institution carcérale.

## **1.1 Équilibre et réglementation institutionnalisée**

Les établissements de détention, en tant qu'instruments de contrôle et d'intervention, sont régis par des lois et règlements ainsi que des directives venant structurer les pratiques des agents des services correctionnels (Etzioni, 1971; Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994). Ces textes formels se trouvent multipliés, notamment par l'ouverture du milieu carcéral sur l'extérieur et par l'instauration des droits des individus incarcérés.

Ces lois et règlements sont omniprésents dans le travail des membres du personnel de surveillance. Ceux-ci ne peuvent en faire abstraction et doivent baser leur pratique sur ces textes formels. En effet, ces lois et règlements dictent le déroulement quotidien de la vie en détention, les conduites attendues de la part des détenus, les cas de manquements disciplinaires ainsi que les procédures à entreprendre lorsqu'un manquement disciplinaire est constaté.

L'ordre de l'établissement carcéral repose non seulement sur le respect de normes sécuritaires, mais aussi sur le respect de règlements visant le bon fonctionnement de l'institution. La réglementation carcérale précise les comportements répréhensibles. Certains font partie du code criminel, d'autres, par contre, sont des actes uniquement interdits en prison. Ceux sont alors des comportements qui peuvent être qualifiés comme typiquement institutionnels, qui nuisent au bon fonctionnement de l'établissement carcéral et qui sont souvent associés aux tensions du milieu.

Ainsi, certains comportements anodins dans la vie quotidienne, tel que s'asseoir sur une table, et seulement reconnus comme étant problématiques en détention peuvent être sanctionnés, que ce soit pour leur caractère récurrent pouvant nuire au maintien de l'ordre dans l'établissement carcéral, qu'ils soient considérés comme des gestes

portant atteinte à l'autorité des gardiens ou simplement parce qu'ils sont perçus dans ce système coercitif comme mettant potentiellement en danger l'équilibre carcéral. Un détenu peut ainsi faire l'objet de sanction pour avoir été averti à plusieurs reprises de ne pas s'asseoir sur les tables, de ne pas être entré à temps en cellule, d'avoir un style vestimentaire inapproprié ou de ne pas user proprement des petits appareils ménagers..

### **1.2 Équilibre; une question de négociation et de marchandage**

Dans la littérature, il est indiqué que le milieu carcéral est passé d'un système de privilèges où la dynamique entre les agents et les détenus s'inscrit dans un échange de bons procédés et où les seuls avantages des détenus sont à la discrétion des agents à un système de droits (Vacheret et Lemire, 2007). Dans ce système, on pourrait s'attendre à trouver une application systématique des lois et règlements, notamment dans le cadre d'un droit disciplinaire qui s'est beaucoup formalisé. Toutefois, nous constatons que cela n'est pas le cas dans les établissements de détention actuels.

En effet, malgré la multiplication des lois et règlements et leur omniprésence dans le travail des agents correctionnels, certaines difficultés sont soulevées dans la littérature en ce qui concerne leur application dans les établissements carcéraux.

L'application stricte et formelle des lois et règlements est susceptible d'entraîner des actions de contestation générale de la part des détenus. L'usage exclusif de la coercition en sanctionnant tous les manquements disciplinaires observés s'avère trop contraignant pour les détenus et augmente les tensions avec les agents correctionnels. L'usage exclusif des rapports disciplinaires peut également favoriser le rassemblement des détenus, ce qui favorise à son tour les mouvements collectifs (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000).

L'application systématique et formelle de tous les textes et procédures étant impossible, les agents correctionnels doivent bâtir une relation basée sur la négociation et le marchandage avec les détenus afin de pouvoir assurer le maintien de l'ordre dans l'établissement carcéral. Ce type de relation avec les individus incarcérés vient de pair avec l'usage formel des procédures disciplinaires coercitives et vise l'obtention de la collaboration des détenus au bon fonctionnement des différents secteurs de détention. Cette collaboration est nécessaire, car les agents sont quotidiennement en contact avec les individus incarcérés tout en étant dans un rapport numérique défavorable (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000).

Parallèlement, plusieurs auteurs (Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000) affirment que la marge de manœuvre des agents correctionnels quant à l'application des diverses sources règlementaires se voit encouragée par l'interprétation possible de textes de lois et règlements. Il ressort que les textes peuvent être ambigus et osciller entre les missions de resocialisation et de maîtrise et contrôle des comportements des individus incarcérés, ce qui permet une interprétation des comportements.

Conséquemment, la négociation et le marchandage avec les individus incarcérés fait généralement partie intégrante de la pratique des agents correctionnels. Selon certains auteurs (Sykes, 1958; Jacob et Retsky, 1975; Lemire, 1991; Chauvenet, 1994; Vacheret, 2002; Vacheret et Lemire, 2007), les relations de négociation et de marchandage entre les agents des services correctionnels et les individus incarcérés sont systématiquement présentes.

L'interprétation possible de textes de lois et règlements a été soulevée par les agents correctionnels rencontrés. Ceux-ci constatent la présence d'articles de lois vagues et de catégories de manquements disciplinaires laissant place à interprétation. Il ressort

des propos de plusieurs agents que, bien que certaines règles dans la *Loi sur le Service correctionnel* soient claires et précises, d'autres peuvent être appliquées de manière moins uniforme. Conséquemment, les agents disposent d'une certaine marge de manœuvre dans l'application des lois et règlements.

Parallèlement il ressort de nos entrevues que l'application systématique de tous les règlements régissant le milieu carcéral s'avère impossible.

D'une part, un nombre d'agents correctionnels nuit à cette application systématique. Le manque de personnel de surveillance vient ainsi influencer la gestion de la discipline. Les agents sont confrontés à un nombre de détenus pouvant être considérablement supérieur au leur selon les secteurs, ce qui rend la tâche de surveillance difficile, voire dans certains cas, dangereuse. Toutes les infractions se déroulant dans les secteurs de détention ne peuvent alors être constatées, les agents correctionnels n'étant pas suffisamment nombreux pour circuler librement dans les secteurs de manière sécuritaire. Par exemple, les agents de correction jugent ne pas toujours être en position de fouiller les cellules de détenus étant accusés de possession d'objets illégaux, le nombre d'agents n'étant pas suffisant pour offrir leur sécurité.

D'autre part, il ressort de nos entrevues que le temps restreint que possèdent les agents des services correctionnels pour accomplir l'ensemble de leurs tâches quotidiennes vient influencer les pratiques disciplinaires. Les agents, étant les premiers interlocuteurs des individus incarcérés, se trouvent responsables de tout ce qui touche au quotidien de ceux-ci. Cela implique la gestion de tous leurs moments de vie. Les actions envers les manquements disciplinaires sont alors limitées. Les agents ne trouvent pas nécessairement le temps de faire plusieurs rondes de surveillance à l'intérieur même des secteurs et des cellules.

Enfin, la complexité des procédures vient jouer un rôle dans les pratiques disciplinaires des agents des services correctionnels. Les procédures associées aux rapports disciplinaires impliquent la complétion de plusieurs étapes formelles venant alourdir et limiter les poursuites disciplinaires. Les formalités menant à la sanction des individus tenus responsables de manquements disciplinaires, allant de la rédaction des rapports disciplinaires à l'obtention des signatures des détenus impliqués et des témoins, sont associées à des poursuites disciplinaires limitées de la part de certains agents. Certains d'entre eux jugent que les procédures alourdissent leurs tâches par le temps et les responsabilités qu'elles impliquent, ce qui favorise la gestion disciplinaire par des moyens informels.

Dans un même ordre d'idée, il ressort de notre recherche que les relations de négociation et de marchandage entre les agents des services correctionnels et les individus incarcérés ne sont pas systématiquement présentes comme le suggère la littérature à ce sujet (Sykes, 1958; Jacob et Retsky, 1975; Lemire, 1991; Chauvenet, 1994; Vacheret, 2002; Vacheret et Lemire, 2007). Il semble que la présence de ces types de relation dépend du niveau de sécurité des secteurs de détention.

Alors que la littérature suggère que plus il y a de contacts entre les agents et les individus incarcérés, plus il y a de négociation entre les deux groupes (Rostaing, 1997), l'inverse semble se produire dans les institutions que nous avons analysées. En effet, alors que les contacts avec les détenus sont très présents dans les secteurs plus ouverts, où le niveau sécuritaire est au minimum, la négociation semble très limitée, les agents appliquant presque systématiquement les règlements.

À contrario, les agents travaillant dans les secteurs à sécurité maximum font preuve de plus de négociation et de marchandage, et ce, malgré le peu de contact qu'ils entretiennent avec les détenus. La discipline est alors généralement appliquée surtout

sur des aspects sécuritaires afin de prévenir la violence et les émeutes. Les agents sont donc plus portés à tolérer les manquements disciplinaires en autant qu'ils ne soient pas considérés comme étant trop graves.

Il semble alors que l'importance des relations de négociation et de marchandage ne soit pas nécessairement proportionnelle au niveau de contact entretenu entre les agents et les détenus. Il semble que ces relations soient plutôt liées aux interprétations que les agents font par rapport au niveau du risque que les détenus présentent envers le maintien de l'ordre. Ainsi, dans un secteur plus ouvert, les détenus possédant de nombreux avantages seraient plus contrôlés et surveillés, et aucun manquement à la règle ne semble être admis. Comme si un comportement «parfait» préalable et maintenu serait la condition incontournable à l'acquisition de «meilleures conditions de détention». Parallèlement, dans les secteurs les plus coercitifs, une certaine souplesse et tolérance se manifestent, notamment parce que la marge de marchandage est plus étroite. Aussi, une application trop stricte des règlements fait en sorte que le potentiel de réactions individuelles ou collectives est beaucoup plus élevé, ce qui représente une mise en danger pour l'institution.

Aussi, la présence obligée de négociation et le marchandage dans la pratique des agents des services correctionnels laissent envisager que l'instauration des lois et des règlements, la normalisation des conditions de détention ainsi que l'entrée des divers professionnels dans le milieu carcéral n'ont pas pour autant modifier les rapports que les agents entretiennent avec les individus incarcérés.

L'impossibilité d'appliquer systématiquement tous les textes formels et la possibilité d'interprétation des agents face à certains règlements et comportements font en sorte que les agents usent de négociation et de marchandage selon leur regard sur les situations de manquement. De plus, les agents correctionnels restent les premiers

répondants face aux détenus malgré l'entrée des professionnels dans le milieu carcéral. Ce sont les agents qui sont quotidiennement présents auprès des individus incarcérés et qui coordonnent tout ce à quoi ceux-ci ont droit. Cette position leur permet d'utiliser les éléments quotidiens permis aux détenus comme outils de négociation afin d'obtenir leur collaboration dans le but de maintenir le calme et l'ordre dans le milieu de détention.

Ainsi, la *Loi sur le système correctionnel du Québec* ainsi que le *Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec*, bien qu'ils viennent encadrer les pratiques des agents de correction en matière de poursuite disciplinaires, ne viennent pas éliminer la présence de négociation et de marchandage et donc d'un système de privilège. Les textes formels ne changent pas le fait que les agents correctionnels et les individus incarcérés partagent quotidiennement leur temps et leur espace. Les agents nécessitent la collaboration des détenus, qui restent en position favorable quant au nombre, pour maintenir l'ordre au sein du milieu carcéral. Il semble plutôt qu'un certain équilibre carcéral se crée entre les mesures formelles et informelles employées par les agents des services correctionnels. Les mesures informelles peuvent être jugées comme étant plus adaptées à la réalité quotidienne des agents correctionnels. C'est aux agents des services correctionnels de gérer leurs pratiques disciplinaires en fonction de ce qu'ils jugent le plus adapté et le plus dissuasif, selon leur interprétation des contextes et des situations auxquels ils sont confrontés.

### **1.3 L'équilibre et ses objectifs**

Selon certains auteurs (*Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Chauvenet, 2000; Vacheret, 2002*) la négociation et le marchandage entre les agents correctionnels et les détenus ont comme objectifs le contrôle de la population carcérale, la diminution

des tensions et l'atteinte d'un ordre carcéral. Les relations entre ces deux groupes apparaîtraient sous formes de tolérance, de soumission, de récompenses et de punitions. L'équilibre entre ces pratiques serait nécessaire afin d'éviter le désordre dans les divers secteurs (Chauvenet et al., 1994). La souplesse d'application des règlements et, conséquemment, des poursuites disciplinaires, a comme principal objectif le maintien de l'ordre et d'éviter les désordres plus importants qui pourraient survenir dans une atmosphère trop répressive (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994).

En ce qui a trait aux pratiques disciplinaires des agents, elles peuvent se distinguer selon les missions poursuivies par l'institution carcérale. Les surveillants qui privilégient la mission de maintien de l'ordre appliquent les règlements de manière relativement stricte. L'usage du pouvoir de sanction ou de sa menace est fréquent, car il est préconisé pour contrôler la population carcérale (Rostaing, 1997). Pour leur part, les agents qui privilégient la mission de réinsertion font preuve de tolérance et de souplesse (Vacheret, 2001). Leur métier est caractérisé par le contact et la négociation. Certaines règles peuvent être critiquées, jugées inutiles ou non applicables. Ainsi, les différends avec les détenus sont gérés directement, sans établir de rapports disciplinaires (Rostaing, 1997).

En effet, notre recherche confirme que les agents qui adoptent principalement la mission de sécurité et de maintien de l'ordre auraient tendance à associer les rapports disciplinaires à des outils permettant de garder le contrôle sur les détenus. Les rapports disciplinaires permettent de démontrer leur pouvoir face aux détenus. Ainsi, il semble que pour les agents adoptant cette mission, l'application des procédures formelles pourrait être privilégiée face à des infractions disciplinaires.

Pour leur part, les agents qui adoptent principalement la mission de réinsertion sociale des individus incarcérés semblent prioriser la compréhension de ces derniers

et, conséquemment, laissent plus de latitude. La négociation est valorisée en tant que première intervention, les détenus devant apprendre à bien fonctionner en société. De leur point de vue, une présence importante de discipline formelle viendrait limiter la possibilité de réinsertion, les individus n'apprenant pas les rudiments d'un bon comportement par eux même. L'application stricte et formelle des lois et règlements ainsi que des procédures formelles se trouve alors limitée.

Il ressort également de nos entrevues que, quelle que soit l'approche disciplinaire privilégiée, l'objectif ultime des agents correctionnels est de maintenir le calme dans les secteurs de détention. Aussi, malgré leurs visions différentes, tous les agents emploient les rapports disciplinaires sans distinction claire par rapport à quel groupe les emploie plus fréquemment. Seuls leurs objectifs en donnant les rapports se différencient, les uns le faisant dans l'objectif de contrôler et de conserver l'ordre et les autres comme moyen de faire comprendre aux détenus ce qui est acceptable ou non lorsque les autres moyens de gestion ne semblent pas fonctionner.

Toutefois, un équilibre entre ces différentes pratiques s'avère nécessaire pour parvenir à l'objectif de maintien de l'ordre. En effet, le fait de rendre systématiquement des rapports disciplinaires pourrait mener à des ripostes ou des émeutes de la part des détenus. Par ailleurs l'absence de sanctions pourrait enclencher une augmentation du nombre de manquement. Cet équilibre s'appuie sur plusieurs facteurs.

D'une part, la tolérance face à certains comportements répréhensibles permet d'obtenir des informations favorisant le maintien de l'ordre. Une certaine entente devient possible entre les deux groupes et le fait de laisser passer des événements méritant un rapport disciplinaire permet d'aller chercher des informations en vue d'avoir le pouls de la population carcérale.

D'autre part, l'application systématique des textes et des procédures disciplinaires formelles entraînent l'usure du pouvoir possédé par les agents correctionnels. Les détenus peuvent percevoir ces pratiques comme un signe de faiblesses de la part des agents (Sykes, 1958; Chauvenet, 2000). Les agents rencontrés mentionnent ainsi que l'utilisation des rapports disciplinaires face à l'ensemble des manquements observés vient nuire à leur crédibilité et à leur réputation. Les agents doivent donc, à leur manière, intervenir autrement que par des moyens formels devant des manquements disciplinaires.

En conclusion, nous constatons que, les rapports disciplinaires ne sont rédigés qu'en dernier recours, lorsque d'autres moyens, variant d'un agent correctionnel à l'autre, se sont avérés inutiles. Il ressort alors qu'il peut y avoir autant de pratiques disciplinaires qu'il y a d'agents. Cela rejoint la littérature à l'effet que les agents sont amenés à inventer des règles différentes et à travailler à l'aide de règles informelles. Ceux-ci jouent avec les règles officielles, les interprètent et inventent leurs propres règles. De plus, elles sont tolérées ou acceptées du fait qu'elles aident au bon fonctionnement de l'organisation carcérale en contribuant au maintien de l'ordre (Chauvenet, Benguigui et Orlic; 1994; Chauvenet, 2000).

## **II. LE DROIT DISCIPLINAIRE; UNE QUESTION DE POUVOIR**

Les relations de négociation et de marchandage impliquent non seulement un pouvoir laissé aux agents, mais également un pouvoir appartenant aux détenus. Cela vient corroborer la littérature à l'effet que le pouvoir se développe dans la relation et l'échange et que le pouvoir est indissociable de la négociation, toutes les relations supposant des échanges et des adaptations, et donc de la négociation (Crozier et Freidberg, 1981).

Le pouvoir des agents de correction a longtemps été analysé comme un pouvoir coercitif. Les autorités carcérales possédaient un pouvoir absolu et arbitraire sur les détenus, celles-ci appliquant arbitrairement des mesures coercitives (Goffman, 1961; Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000; Vacheret, 2005, 2006). Avec son ouverture sur la société et surtout le développement d'une perspective de réinsertion sociale, l'institution carcérale est plus normative. Les conditions de détention se rapprochent des conditions qui se retrouvent dans la société et les détenus possèdent des droits que les autorités carcérales doivent faire respecter (Lemire, 1990; Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998; Faugeron, 1998). Les transformations de l'institution carcérale ont également amené un sentiment de perte de pouvoir parmi les agents de correction. Ceux-ci sont encadrés par des lois, des règlements et des procédures formelles et voient leur autorité partagée avec l'entrée de divers professionnels au sein du milieu carcéral (Jacob, 1980; Crouch, 1995; Herzog-Evans 1998; Vacheret, 2001). Ainsi, la question est de savoir si toutes ces modifications ont entraîné des changements quant à la forme de pouvoir exercé par les surveillants dans les établissements de détention actuels.

## **2.1 Pouvoir des agents et sentiment de contrôle**

Le pouvoir d'action des agents correctionnels dans le cadre du quotidien carcéral peut se traduire en termes de contrôle de l'ensemble de la situation ou de sentiment d'être en situation de contrôle.

L'exercice du contrôle chez les agents réside dans leur capacité de gérer les situations problématiques que ce soit par l'application stricte du droit disciplinaire, par l'utilisation de la négociation avec les détenus ou par la manipulation de certains privilèges auxquels ceux-ci ont droit à l'intérieur des secteurs.

Le but étant avant tout le maintien de l'ordre interne, notre étude montre que les rapports disciplinaires ne sont employés qu'en dernier recours, lorsque les moyens informels ne s'avèrent pas efficaces pour contrer les comportements fautifs et donc maintenir le contrôle de la situation.

Par ailleurs, il ressort que les procédures formelles associées à la poursuite des manquements disciplinaires amènent la participation de plusieurs membres du personnel non impliqués dans les manquements faisant l'objet des poursuites. Cette procédure fait en sorte que ce sont des comités de discipline qui décident du suivi des rapports et des sanctions. Bien que cela permette de diminuer l'arbitraire dans la gestion disciplinaire, cela vient limiter le sentiment de contrôle des agents correctionnels. Dans le but d'éviter une perte de crédibilité lorsque les individus coupables se voient attribuer seulement un avertissement ou une sanction jugée minimale, les agents correctionnels peuvent favoriser d'appliquer eux-mêmes un règlement informel pour s'assurer que le manquement disciplinaire soit sanctionné.

Finalement le contrôle d'une situation varie selon l'expérience des agents. (Rostaing, 1997). En effet, les agents ayant peu d'ancienneté usent plus systématiquement des rapports disciplinaires face à des situations problématiques. Il est considéré qu'ils possèdent moins de moyens alternatifs pour régler les situations et qu'ils ont moins l'impression d'être en contrôle face à celles-ci. Pour leur part, les agents les plus expérimentés ont plutôt tendance à communiquer avec les individus incarcérés et se sentent plus en contrôle de leurs moyens face à des situations problématiques.

## **2.2 Pouvoir discrétionnaire**

Notre second constat est que les transformations au sein de l'institution carcérale n'ont pas modifié le type de pouvoir exercé par les agents correctionnels.

Les agents correctionnels possèdent un pouvoir discrétionnaire en ce qui a trait à leurs pratiques disciplinaires. Ils ont à leur disposition des règles formelles et informelles pour intervenir auprès des détenus. Des éléments peuvent faire en sorte qu'un surveillant sera porté à fermer les yeux sur une infraction à la discipline, à en réduire l'importance ou à gérer l'infraction informellement. Aussi, des pratiques disciplinaires différentes peuvent être observées, selon l'interprétation que les agents se font des divers articles des lois et règlements (Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994; Herzog-Evans, 1998; Chauvenet, 2000). Ils peuvent appliquer les règles écrites en fonction des cas disciplinaires dont ils sont témoins. Ainsi, une interprétation différente peut être associée à autant de situations disciplinaires observées.

En effet, bien que les agents doivent se conformer à la *Loi du service correctionnel du Québec* et au *Règlement d'application de la Loi du service correctionnel du Québec*, leur pouvoir d'interprétation demeure au centre de leur pratique. Les textes formels dictent les grandes lignes du fonctionnement carcéral et encadrent les agents en ce qui concerne les règlements disciplinaires et les procédures à suivre en cas de manquements. Les décisions sur les interventions devant être mises en œuvre restent entre les mains des agents témoins des manquements, les textes ne fournissant pas de démarches précises à effectuer pour chaque situation pouvant se présenter quotidiennement. Aussi, la présence d'articles considérés vagues ou flous par les agents correctionnels ont une incidence sur l'application des règlements. Certains textes sont ambigus et permettent une certaine interprétation de la part des agents de correction en ce qu'ils favorisent leur utilisation «à toutes sortes de sauces».

La possibilité d'interprétation des agents des services correctionnels face aux manquements disciplinaires, ainsi que leurs choix de moyens formels et informels, sont des outils leur permettant de maintenir l'ordre à l'intérieur de l'établissement carcéral et, ultimement, obtenir le calme et la tranquillité en détention. Les méthodes

informelles de dissuasion peuvent être favorisées dans les cas où les rapports disciplinaires ne sont pas considérés comme suffisamment dissuasifs. Ces méthodes, généralement en lien avec le manquement disciplinaire, font en sorte qu'il peut y avoir autant d'outils de gestion qu'il y a de situations. Les interventions sont généralement choisies en fonction du caractère dissuasif qu'elles apportent, selon le jugement de l'agent. La réponse jugée la plus dissuasive par l'agent correctionnel est donc appliquée.

Les moyens informels sont non seulement utilisés par l'ensemble des membres du personnel de surveillance, mais encore, ces pratiques informelles font partie intégrante de la pratique des agents, sont reconnues, acceptées et tolérées de par leur caractère bénéfique sur la gestion de la discipline en milieu carcéral.

### **2.3 Pouvoir délégué aux détenus**

Dans l'optique que le pouvoir discrétionnaire des agents puisse servir d'outil au maintien de l'ordre carcéral, il semble que ceux-ci peuvent user de cette discrétion en choisissant de déléguer un certain pouvoir aux détenus. Un pouvoir est délégué aux incarcérés en vue de d'obtenir leur collaboration et leur adhésion au système carcéral dans le but de maintenir l'ordre et le calme dans l'établissement de détention.

Ce pouvoir attribué aux détenus se présente sous forme d'autogestion entre des individus incarcérés. Ainsi, certains individus bien installés dans un secteur, bénéficiant d'une certaine reconnaissance et instaurant un climat de calme et de tranquillité, peuvent faire l'objet de plus de tolérance de la part des agents lorsque leurs actions contrevenantes ont l'objectif de recadrer un détenu plus turbulent. Certaines voies de fait peuvent alors être tolérées lorsqu'elles contribuent à la tranquillité d'un secteur.

Il ressort de notre étude que les droits reconnus aux détenus, s'ils améliorent la situation de personnes condamnées, peuvent également être mis à profit pour le maintien de l'ordre. Les droits reconnus à tous les détenus servent alors d'«*instruments de chantage*» (Lemire, 1991), tout comme le faisaient les privilèges avant l'instauration des droits dans le milieu carcéral (Chantraine, 2006). À cet égard, les agents peuvent, entre autres, retarder des visites, retenir le courrier, ou encore pratiquer plus de fouilles de cellules que ce qui est indiqué dans la réglementation.

Ce constat vient confirmer ce qu'avancent certains auteurs, soit le fait que l'instauration des lois et règlements et des droits des personnes incarcérées n'entraîne pas nécessairement des pratiques moins arbitraires dans la réalité et que les droits peuvent se transformer en des outils disciplinaires en le manipulant (Rostaing, 1996; Lemonde et Landreville, 2002). Ainsi, cela laisse envisager qu'il y a toujours un système de privilèges et que de l'affirmation des droits des détenus n'est pas nécessairement la norme. Le pouvoir des agents se rapprocherait donc plus d'un pouvoir coercitif.

Ce pouvoir coercitif n'est pas aussi important qu'il a pu être avant l'instauration de la loi et de son règlement, les agents ne possédant pas carte blanche pour la gestion de la population carcérale. Les lois et règlements, en raison de leur omniprésence dans le milieu carcéral, viennent poser des limites aux agents des services correctionnels en structurant leurs pratiques. Il reste tout de même que ce sont les agents qui décident comment se déroule la gestion de la discipline et, conséquemment, comment ils appliquent ces lois et règlements.

## CONCLUSION

Les agents des services correctionnels, étant appelés à travailler et à intervenir quotidiennement auprès des individus incarcérés, se trouvent au cœur du fonctionnement des établissements de détention provinciaux du Québec. Ceux-ci détenaient un grand pouvoir d'action arbitraire envers les détenus, dans un milieu considéré comme autonome, autosuffisant, fermé sur l'extérieur et ne nécessitant pas le support de la société (Goffman, 1961). Toutefois, suite à la reconnaissance des droits des personnes incarcérées, les agents doivent maintenant intervenir dans un milieu ouvert sur la société, dont les conditions se rapprochent de celles qui se trouvent à l'extérieur et qui est structuré par des textes légaux. Les établissements de détention provinciaux du Québec opèrent sous la Loi sur le système correctionnel du Québec ainsi que le Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec, régissant le processus disciplinaires que les agents des services correctionnels doivent appliquer dans les cas de manquements disciplinaires de la part des individus incarcérés.

À partir de ce constat, l'intérêt de notre recherche consistait dans la compréhension de ce que tous ces changements entraînent sur les pratiques des agents correctionnels en matière de poursuites disciplinaires, ainsi qu'à comprendre les éléments qui influencent la décision, par un agent correctionnel, de dresser un rapport disciplinaire.

Nous avons pu rendre compte que, bien que la loi et ses règlements soient omniprésents à l'intérieur des établissements de détention provinciaux du Québec, ceux-ci ne sont pas nécessairement appliqués de manière systématique et formelle. L'application systématique des règlements pourrait entraîner des conséquences néfastes sur la sécurité et l'ordre dans les établissements de détention en favorisant l'action collective des détenus et en minant la crédibilité des agents des services correctionnels (Herzog-Evans, 1998). Leur application systématique est également pratiquement impossible car la tâche des agents s'en trouverait trop alourdie, les

agents correctionnels devant déjà accomplir plusieurs tâches dans un temps restreint avec des effectifs considérés comme étant insuffisants.

Nos résultats confirment que la présence de textes formels, parfois ambigus et laissant place à l'interprétation, n'entraîne pas la disparition des pratiques arbitraires de la part des agents, ces derniers ayant encore une certaine liberté d'action dans l'application des divers règlements en lien avec les manquements disciplinaires.

Les textes formels viennent dicter aux agents les grandes lignes à suivre pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement de détention, sans toutefois leur indiquer la manière d'appliquer les divers règlements pour tous les cas de manquements pouvant être observés.

Selon les agents rencontrés, les textes formels et les procédures qu'ils entraînent peuvent même venir inciter les agents des services correctionnels à opter pour des moyens informels de gestion disciplinaire. En plus d'alourdir la tâche des agents, les procédures longues et complexes ne leur assurent pas qu'un suivi à la hauteur de leurs attentes sera effectué auprès des individus incarcérés impliqués dans des manquements.

Il ressort de notre recherche que les agents correctionnels ont la possibilité d'employer des mesures d'intervention informelles face aux situations de manquements disciplinaires, venant en complémentarité avec les mesures formelles de gestion. Ces mesures informelles peuvent-être considérées comme étant plus adaptées et plus dissuasives pour atteindre la mission du maintien de l'ordre au sein du milieu carcéral, selon l'interprétation des agents. Ces mesures peuvent prendre différentes formes et consister en la manipulation, par les agents, des divers privilèges auxquels les individus ont accès, tel le retard de la distribution du courrier ou le retrait

de certains appareils ménagers. De fait, nos données laissent envisager qu'en ce qui concerne les mesures informelles de gestion disciplinaires, il existe autant de moyens alternatifs informels qu'il y a d'agents, ce qui fait en sorte qu'ils sont difficiles à documenter clairement.

La gestion de la discipline à l'intérieur des établissements de détention, basée sur le maintien de l'ordre carcéral, reposerait donc toujours sur l'utilisation d'un pouvoir discrétionnaire par les agents correctionnels. Toutefois, ce pouvoir discrétionnaire n'est pas aussi important qu'il fût avant l'instauration de la loi et de son règlement, les agents n'ayant pas carte blanche pour la gestion de la population carcérale.

Le pouvoir discrétionnaire des agents se traduit par le choix des pratiques disciplinaires, ces pratiques étant influencées par l'interprétation que ceux-ci se font du contexte des manquements. Ces contextes peuvent être d'ordre organisationnel, administratif, personnel ou relationnel et, selon la manière dont ils sont interprétés, incitent les agents correctionnels à opter pour des moyens formels ou informels pour régler les situations de manquements disciplinaires.

Par exemple, ayant pour but le maintien de l'ordre au sein du milieu carcéral, tout en se trouvant dans un rapport numérique défavorable, les agents correctionnels peuvent choisir de ne pas intervenir lors de manquements disciplinaires, agissant ainsi informellement, s'ils jugent que les actes posés peuvent être bénéfiques à l'ordre carcéral. Ainsi, alors que des comportements généralement jugés comme étant anodins dans la société peuvent être interprétés comme des affronts envers les agents correctionnels ou comme étant néfastes à l'ordre carcéral et, ultimement être sanctionnés, l'inverse peut également se produire. Les agents peuvent tolérer certains actes jugés comme étant graves en société, telles des agressions physiques, lorsque

ceux-ci jugent qu'ils contribuent à l'ordre carcéral ou lorsqu'ils considèrent que leur sanction pourrait nuire au bon fonctionnement d'un secteur.

Un certain équilibre carcéral se crée entre les mesures formelles et informelles employées par les agents des services correctionnels. Cet équilibre est le résultat de toutes les interventions des agents des services correctionnels devant concilier, à la fois, la loi, le règlement, les procédures, les missions de sécurité et de réinsertion entrant parfois en contradiction ainsi que la réalité de ce qu'est la détention. Cette réalité peut se traduire comme étant un espace restreint dans lequel les surveillants et les détenus, ayant des buts opposés, doivent se côtoyer quotidiennement dans un rapport de négociation et de marchandage. Ces notions sont toujours présentes malgré l'entrée en vigueur des textes formels. Ceux-ci ne changeant pas le fait que les agents correctionnels nécessitent la collaboration des détenus pour maintenir l'ordre au sein du milieu carcéral (Sykes, 1958; Jacob et Retsky, 1975; Lemire, 1991; Chauvenet, 1994; Vacheret, 2002). Il appartient donc aux agents de gérer leurs pratiques disciplinaires en fonction de ce qu'ils jugent plus adapté et plus dissuasif.

La marge de manœuvre des agents correctionnels dans l'application des textes formels entraîne des pratiques disciplinaires différentes selon les agents. Le choix des pratiques des agents de correction en matière de poursuites disciplinaires semble reposer plus particulièrement sur des éléments personnels à ces derniers, selon la mission de la détention qu'ils privilégient ou selon la perception du contrôle qu'ils possèdent face aux contextes des manquements disciplinaires et leur capacité à les gérer. En effet, nos données permettent de constater que la pratique de la discipline dépend toujours de l'agent qui est l'objet d'un manquement à la discipline ou qui le constate. Même à l'intérieur des équipes, tous les agents posséderaient leur manière d'appliquer la discipline et ne s'entendraient pas nécessairement sur les façons de fonctionner. La décision de rédiger ou non un rapport disciplinaire serait laissé aux

agents, et ce, pour tous les manquements disciplinaires. Cela rend difficile la tâche de cerner exactement les éléments menant à ce rapport.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bernheim, J.C. et Brousseau, S. (2002). Les droits des personnes incarcérées. Les règles, la réalité et les ressources. Éditions Coursus Universitaire.
- Casadamont, G. (1991). Notes pour une sociologie du rapport surveillant(s)/détenu(s). *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, 1, 58-66.
- Céré, Jean-Paul. (2001). *Droit disciplinaire en prison*. Paris : Harmattan.
- Chantraine, G. (2006). La prison post-disciplinaire. *Déviance et société*, 30 (3), 273-288.
- Chauvenet, A. (1996). «L'échange et la prison», dans Faugeron, C., Chauvenet, A., Combessie, P.. *Approches de la prison*. Paris, DeBoeck Université, pp 44-70.
- Chauvenet, A. (2000). « Les surveillants entre droit et sécurité : une contradiction de plus en plus aigue », dans Veil, C. & Lhuilier, D., *La prison en changement*, Ramonville-Saint-Ange, Éditions Érès.
- Chauvenet, A., F. Orlic et G. Benguigui. (1994). *Le monde des surveillants de prison*. Paris, PUF.
- Chauvenet, A., F. Orlic et G. Benguigui. (1994). Les surveillants de prison et la règle. *Déviance et société*, 18 (3), 275-294.
- Combessie, PH. (2000). « Ouverture des prisons, jusqu'à quel point? », dans Veil, C. & Lhuilier, D., *La prison en changement*, Ramonville-Saint-Ange, Éditions Érès.
- Combessie, PH. (2000). *Sociologie de la prison*, Paris, Édition la découverte.
- Courtine, F. et Renneville, M. (2005), *Violences en prison : Rapport de recherche*. École Nationale d'Administration Pénitentiaire.
- Crouch, B.M. (1995), «Guard Work in Transition». In HAAS, ALPERT (eds), *The Dilemmas of Corrections*, Waveland Press inc. (3e ed.)
- Crozier, M. et Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris, Éditions du Seuil.

- Deslauriers, J.-P., & Kérésit, M. (1997). Le devis de recherche qualitative. Dans Poupard, J-P. Deslauriers, L. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer, A. Pires (Eds.) : La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques (pp.113 à 169), Boucherville : Gaëtan Morin.
- Durkheim, É. (1997). Les règles de la méthode sociologique (éd. 19<sup>e</sup>). Paris : Presses Universitaires de France.
- Etzioni, A. (1971). Les organisations modernes, Gembloux, Belgique, Éditions J. Ducolot.
- Feeley, M. & Simon, J. (1992). The new penology: notes on the emerging strategy of corrections and its implications. *Criminology*, 30 (4), 449-474.
- Faugeron, C., Chauvenet, A., Combessie, P. (1996). Approches de la prison. Paris, DeBoeck Université, 368 pages.
- Froment, J.C. (1998). La république des surveillants de prison: ambiguïtés et paradoxes d'une politique pénitentiaire en France, 1958-1998. Paris, L.G.D.J.
- Goffman, E. (1961, 1968). Asiles, Paris, Minuit.
- Grandé, C. (2002). Les incidents disciplinaires dans les établissements de détention provinciaux du Québec de 1996 à 2000. Mémoire de maîtrise
- Jacobs, J.B. (1980), « The prisoner's Rights Movement and Its Impact : 1960-80», *Crime and Justice*, 2 : 429-40. TONRY & NORRIS (eds.), Chicago: University of Chicago Press.
- Kaminski, D. (2002). Les droits des détenus au Canada et en Angleterre : entre révolution normative et légitimation de la prison, in De Schutter, O, Kaminski, D. : L'institution du droit pénitentiaire. Enjeux de la reconnaissance de droits aux détenus (pp. 91- 112), Paris : Bruylant L.G.D.J.
- Lehalle, S. (2001). La défense des droits des détenus : pratiques professionnelles et expériences des avocats en droit carcéral. Mémoire de maîtrise.

- Lehalle, S. (2007). Les droits des détenus et leur contrôle : enjeux actuels et situation canadienne. *Criminologie*, 40 (2), 127-146.
- Lemire, G. (1990). *Anatomie de la prison*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- Lemire, G. (1991). Vingt ans de droits des détenus au Québec. *Criminologie*, 24 (1), 63-76.
- Lemonde, Lucie. (1996). L'impact du discours des droits des détenus et des normes d'équité sur le tribunal disciplinaire carcéral. *Critical criminology*, 7, 75-106.
- Lemonde, L. (2007). Landreville et les détenu(e)s de par ici. *Criminologie*, 40 (2), 107-125.
- Lemonde, L. et Landreville, P. (2002). La reconnaissance des droits fondamentaux des personnes incarcérées : L'expérience canadienne, in De Schutter, O, Kaminski, D. : *L'institution du droit pénitentiaire. Enjeux de la reconnaissance de droits aux détenus* (pp. 69- 88), Paris : Bruylant L.G.D.J.
- Lhuilier, D. & Aymard, N. (1997). *L'univers pénitentiaire. Du côté des surveillants de prison*, Desclés de Brouwer, coll. Sociologie clinique, 287 pages.
- Michelat, Guy. (1975). Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie. *Revue française de sociologie*, XVI, 229-247.
- Ouimet, M. (1999). L'étonnante rareté de la violence contre le personnel dans les prisons. *Forum*, 11 (1), 25-29.
- Pirès, A.P. (1983). *L'échantillon*, in *Stigmate pénal et trajectoire sociale* (pp.86-99). Thèse de doctorat inédite, École de criminologie, Université de Montréal.
- Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique, in Poupart, J-P. Deslauriers, L. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer, A.

- Pires (Eds.) : La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques (pp.113 à 169), Boucherville : Gaëtan Morin.
- Poupart, Jean et Lalonde, Michèle. (1998). La recherche qualitative. Diversité des champs et des pratiques au Québec. Pp 51-91 Montréal : Gaëtan Morin, 249 pages.
- Poupart, J. (1997). L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques, dans Poupart, J-P. Deslauriers, L. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer, A. Pires (Eds.) : La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques (pp.113 à 169), Boucherville : Gaëtan Morin.
- Rostaing C. (1997). La relation carcérale. Paris, PUF.
- Saracchi, R. (1997). La sociologie de l'organisation : critique des thèmes fondateurs. Rapports de recherche Université Laval, 41.
- Sykes, G.M. (1958), The society of captives. Princeton University Press.
- Sykes, G.M., Messinger, S.L. (1970), The inmate social code, in JOHNSTON N. Savitz L., Wolfgang M.E. (Eds), The sociology of Punishment and Correction, (2e ed. 1962), New York, John Wiley and Sons Inc., 401-408.
- Vacheret, M. (2001). L'univers des surveillants de prison : de la dévalorisation à l'atomisation, Revue de droit pénal et de criminologie.
- Vacheret, M. (2002). Relations sociales en milieu carcéral. Une étude des pénitenciers canadiens. Déviance et société, 26 (1), 83-104.
- Vacheret, M. (2005). Gestion de la peine privative de liberté. Regards sur la mise en preuve concrète d'un modèle rationnel. Revue Internationale de Criminologie et de Police technique et scientifique, LVIII (3), 259-280.
- Vacheret, M. (2006). Gestion de la peine et maintien de l'ordre dans les institutions fédérales canadiennes. Les « réussites » de la prison. Déviance et société, 30 (3), 289- 304.

Vacheret, M., Lemire, G. (2007). Anatomie de la prison contemporaine, nouvelle édition. Montréal, Les presses de l'Université de Montréal.

**ANNEXE I «Formulaire de consentement»**

## FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

**Titre :** Manquements disciplinaires et pratiques correctionnelles

**Chercheure responsable:** Geneviève Ruest, étudiante à la maîtrise, École de Criminologie, Université de Montréal

### A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

#### 1. Objectifs de la recherche

Ce projet vise à comprendre les pratiques des agents de correction en matière de poursuites disciplinaires dans les établissements carcéraux provinciaux. Plus précisément, il sera question de décrire le processus menant à la sanction des manquements disciplinaires à l'intérieur de l'institution carcérale ainsi que de comprendre les éléments organisationnels, situationnels et relationnels qui influencent dans la décision, par un agent correctionnel, de dresser un rapport disciplinaire.

#### 2. Participation à la recherche

La participation à la recherche consiste à rencontrer l'agent de recherche pour une entrevue d'environ 1 heure 30 où vous discuterez de vos pratiques concernant les poursuites disciplinaires. Cette rencontre se tiendra dans votre milieu de travail, au moment de votre choix, convenu avec l'agent de recherche.

#### 3. Confidentialité

Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Chaque participant à la recherche se verra attribuer un numéro et seul le chercheur principal et/ou la personne mandatée à cet effet auront la liste des participants et des numéros qui leur auront été attribués. De plus, les renseignements seront conservés dans un classeur sous clé situé dans un bureau fermé. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. Ces renseignements personnels seront détruits 7 ans après la fin du projet. Seules les données ne permettant pas de vous identifier seront conservées après cette date.

#### 4. Avantages et inconvénients

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances sur les pratiques correctionnelles des agents en matière de poursuites disciplinaires. Votre participation à la recherche pourra également vous donner l'occasion de mieux vous connaître.

Par contre, il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec l'agent de recherche. S'il y a lieu, l'agent de recherche pourra vous référer à une personne-ressource.

## 5. Droit de retrait

Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps par avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec le chercheur, au numéro de téléphone indiqué à la dernière page de ce document. Si vous vous retirez de la recherche, les renseignements qui auront été recueillis au moment de votre retrait seront détruits.

## B) CONSENTEMENT

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion, je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux me retirer en tout temps sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Signature du participant: \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Pour toute question relative à la recherche, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Geneviève Ruest, étudiante à la maîtrise en criminologie, Université de Montréal.

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal (**L'ombudsman accepte les appels à frais virés**).

**ANNEXE II «Fiche signalétique»**

## FICHE SIGNALÉTIQUE

**Date:** \_\_\_\_\_

**Nom:** \_\_\_\_\_ **Prénom:** \_\_\_\_\_

**Numéro de téléphone au travail:** \_\_\_\_\_

**Lieu de l'entrevue :** \_\_\_\_\_

**Heure de début :** \_\_\_\_\_ **Heure de fin :** \_\_\_\_\_ **Durée de l'entrevue :** \_\_\_\_\_

### DONNÉE SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE

**Sexe**            **Masculin**

**Féminin**

### DONNÉES PROFESSIONNELLES

**Établissement de détention actuel:** \_\_\_\_\_

**Assignation à un secteur :**    **oui**             **non**

**Secteur(s) de pratique :** \_\_\_\_\_

**Niveau de sécurité du secteur :** \_\_\_\_\_

**Statut d'emploi :** **Temps plein**

**Temps partiel**

**Années d'expérience :**    **moins de 5 ans**

**Entre 5 et 10 ans**

**10 ans et plus**