

Les Cahiers de recherches criminologiques

CAHIER NO 29

L'UNIVERS DE LA PRISON À L'AUBE DU 21^{ÈME} SIÈCLE.
UNE ANALYSE DES PÉNITENCIERS CANADIENS

Marion Vacheret
Guy Lemire
(1998)



LES CAHIERS DE RECHERCHES CRIMINOLOGIQUES
CENTRE INTERNATIONAL DE CRIMINOLOGIE COMPARÉE

Université de Montréal

Case postale 6128, Succursale Centre-ville
Montréal, Québec, H3C 3J7, Canada
Tél.: 514-343-7065 / Fax.: 514-343-2269
cicc@umontreal.ca / www.cicc.umontreal.ca

Centre international de criminologie comparée
Université de Montréal

L'univers de la prison à l'aube du 21^{ème} siècle

Une analyse des pénitenciers canadiens

Rapport final
Présenté au Service Correctionnel du Canada

Par
Marion Vacheret

Sous la direction de
Guy Lemire

Décembre 1998

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	IV
INTRODUCTION.....	2
CHAPITRE 1: UNE ÉTUDE DU MILIEU CARCÉRAL.....	3
1. CONTEXTE DE LA RECHERCHE.....	3
1.1. La prison comme un univers multipolaire.....	4
1.2. La prison comme un univers de droits.....	6
2. HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	8
3. CONCLUSION.....	10
CHAPITRE 2: MÉTHODOLOGIE.....	12
1. UNE MÉTHODOLOGIE DE TYPE QUALITATIF.....	12
1.1. Des observations participantes dans deux établissements carcéraux.....	13
1.2. Des entrevues avec les directeurs et directrices des établissements carcéraux du Québec.....	15
1.3. Stratégies d'analyse.....	16
2. LES DONNÉES CUEILLIES.....	17
2.1. Présence du chercheur sur le terrain.....	17
2.2. Valeur des données cueillies.....	19
2.3. Généralisation des résultats.....	20
3. CONCLUSION.....	20
CHAPITRE 3: L'UNIVERS DES DÉTENUS.....	21
1. CARACTÉRISTIQUES DE CET UNIVERS.....	22
1.1. Description de cet univers.....	22
1.1.1. Les unités de vie.....	23
1.1.2. Les activités libres.....	23
1.2. Un univers partagé : une cohabitation forcée.....	24
1.2.1. Partage d'un rythme.....	24
1.2.2. Partage d'une intimité.....	25
1.2.3. Échanges.....	26
1.3. Un univers de solitude, marqué par l'individualisme.....	26
1.3.1. Solitude basée sur la méfiance, la peur, l'intolérance et l'image.....	27
1.3.2. Individualisme lié à la recherche d'un confort personnel et au développement des droits individuels.....	30
1.3.3. Rupture avec l'extérieur.....	31
1.4. Amitiés.....	31

2. L'ORGANISATION INTERNE.....	32
2.1. L'organisation interne des rangées.	32
2.1.1. Leaders de rangées.	32
2.1.2. Postes clés.....	34
2.2. L'organisation des détenus dans l'ensemble de l'établissement.	35
2.2.1. Leaders d'établissements.....	35
2.2.2. Jeux de pouvoir.....	35
3. D'UN ÉTABLISSEMENT À L'AUTRE.....	36
3.1. Importance et population de l'établissement.	37
3.2. Conséquences.....	37
4. CONCLUSION.....	38
CHAPITRE 4: L'UNIVERS DU PERSONNEL.....	40
1. UN UNIVERS À FACES MULTIPLES.	40
1.1. Un univers partagé.	41
1.1.1. Partage de lieux	41
1.1.2. Partage de perspective.	43
1.1.3. Partage du travail.....	44
1.2. Un univers cloisonné.	47
1.2.1. Un travail solitaire.	47
1.2.2. Perception différente de leur rôle.	48
1.2.3. Séparation physique.....	50
2. QUELQUES POSTES.	51
2.1. Les gardiens, un travail solitaire en perte de pouvoir.	51
2.1.2. Un rôle de plus en plus complexe.....	52
2.1.2. Un sentiment exacerbé de perte de pouvoir.	53
2.1.3. À la recherche d'une valorisation personnelle.	55
2.2. Les agents de libération conditionnelle, un pouvoir important mais exercé de façon très solitaire.	57
2.2.1. Pouvoir.	57
2.2.2. Solitude.....	58
2.3. Le directeur.....	59
2.3.1. Un directeur gardien des lois.....	60
2.3.2. Un directeur arbitre.....	62
2.3.3. Un directeur en perte de pouvoir.	64
2.3.4. Conclusion.....	66
3. D'UN ÉTABLISSEMENT À L'AUTRE.....	66
3.1. Taille des établissements.	66
3.2. Population des établissements.	67
4. CONCLUSION.....	68

CHAPITRE 5: INTERACTIONS ENTRE CES DEUX UNIVERS.....	69
1. INTERACTIONS QUOTIDIENNES.	70
1.1. L'existence de relations.	70
1.1.1. Ceux à qui l'on parle.	71
1.1.2. Lieux où l'on se parle.	72
1.2. Relations utilitaires.	74
1.2.1. Détenus dépendants des employés.	75
1.2.2. Employés dépendants des détenus.	77
1.3. Relations personnelles.	77
1.3.1. Implications positives dans une relation personnelle.	78
1.3.2. Implications négatives dans une relation personnelle.	78
2. RELATIONS DE POUVOIR.	80
2.1. Le pouvoir exercé par les gardiens.	80
2.2. Pouvoir exercé par les détenus.	81
2.3. Bras de fer.	83
3. D'UN ÉTABLISSEMENT À L'AUTRE.	84
4. CONCLUSION.	85
PERSPECTIVES.....	87
RÉFÉRENCES.....	90

Sommaire

Pendant longtemps, la prison a été présentée comme un univers de non droits, un monde fermé sur lui-même, dans lequel gardiens et détenus sont seuls face à face. Or, l'évolution des 30 dernières années a marqué de profonds changements dans ce milieu. Non seulement les intervenants internes et externes se sont multipliés, faisant éclater la dualité gardiens/détenus mais encore, l'avènement de la reconnaissance des droits des personnes incarcérées a amené un développement important de la protection de celles-ci. Les établissements d'aujourd'hui sont multipolaires et s'appuient sur un modèle de primauté de la loi.

C'est dans un tel contexte que se situe notre étude des pénitenciers canadiens. À partir d'observations participantes et d'entrevues semi-dirigées, nous avons analysé tant l'univers des personnes incarcérées que celui des membres du personnel ainsi que les interactions se développant entre les deux groupes.

Nos observations se sont déroulées dans deux établissements fédéraux à sécurité médium sélectionnés en raison de leurs contrastes bien que présentant de nombreuses similitudes formelles quant au degré de contrôle exercé sur les détenus. Elles ont été d'une durée de trois mois dans chacun des deux pénitenciers. Présente sur une base quotidienne et régulière, tous les jours de la semaine, certains soirs et quelques fins de semaines, nous avons pu, par ce moyen, saisir en profondeur plusieurs facettes du fonctionnement des établissements et rencontrer de nombreux acteurs de ce milieu. Ces données ont été complétées par des entrevues réalisées avec tous les directeurs et directrices du Québec.

Les informations ainsi cueillies présentent un tableau non exhaustif des perceptions des personnes rencontrées quant à leur vie ou travail quotidien, ainsi que des perceptions d'un tiers, étranger à ce milieu, sur cet univers. Il s'agissait de mettre en lumière, à travers les événements observés et les propos entendus, la quotidienneté du vécu carcéral.

Les données cueillies ont pu être rassemblées en trois grands thèmes. D'une part, nous avons analysé l'univers des personnes incarcérées. D'autre part, nous avons approfondi le monde des membres du personnel. Enfin, nous avons mis en lumière les interactions se développant entre ces deux groupes.

L'univers des détenus s'est révélé être un monde de solitude, miné par la délation, dans lequel l'individualisme domine. L'avènement des droits des personnes incarcérées, jumelé à l'amélioration des

conditions de détention et au développement des possibilités de sortie et de maintien des contacts avec l'extérieur, ont accentué la diminution de la solidarité entre détenus. À l'heure actuelle, ceux-ci préfèrent se plier au système plutôt que de lutter contre. N'ayant plus vraiment les moyens de menacer l'ordre établi dans les établissements, ils ressentent un sentiment d'impuissance. Il reste qu'entre eux, une organisation interne se met en place, avec ses leaders, ses rôles et ses trafics. La vie en collectivité les contraint à un partage de leur intimité la plus profonde et des règles de survie s'imposent.

Le monde des membres du personnel, en raison de la multiplication des intervenants, est un univers très éclaté. Si plusieurs points les rapprochent, partage de lieux, partage de perspective, partage du travail, la plupart d'entre eux exercent leur fonction d'une façon solitaire, individuelle, souvent avec, le sentiment de ne pas être apprécié à sa juste valeur, en particulier par ses confrères d'un autre groupe d'employés.

Les membres du personnel de surveillance doivent faire face à une tâche multiple, rôle de service, rôle de surveillance et rôle d'intervention. Bien qu'impliqués de plus en plus dans la gestion des sentences, ils ont le sentiment que leur place n'est pas reconnue et qu'ils sont en perte de pouvoir.

Les agents de libération conditionnelle sont ceux qui, à l'heure actuelle, exercent le travail le plus reconnu et valorisé. Mais c'est aussi une tâche qu'ils trouvent lourde. Ils estiment avoir trop peu de temps et de moyens pour la mener à bien et se sentent retenus par leur imputabilité.

Les directeurs et directrices des pénitenciers, quant à eux, bien que très stimulés par leur travail, se trouvent confrontés à un nouveau rôle très complexe. L'importance attachée au respect des lois et à la reconnaissance des droits des personnes incarcérées leur a donné une tâche de gardien des lois, fondamentale mais essoufflante et difficile. Tenus d'administrer de multiples départements, ils doivent réussir à concilier les différents intérêts en jeu de façon à maintenir la paix interne et à obtenir la collaboration de tous les membres du personnel. Il reste que, pris entre divers feux, ils ont été amenés à transférer leur pouvoir à d'autres paliers et ont davantage l'impression de jouer un rôle d'intermédiaire pour les administrations supérieures.

Membres du personnel et personnes incarcérées sont, par la nature même de leur place dans les établissements, fondamentalement opposés. Toutefois, leur cohabitation les contraint à de nombreuses interactions quotidiennes. Celles-ci varient selon le lieu où elles surviennent et les personnes en cause dans la relation. Elles vont d'une absence totale d'échange à des rapports riches et personnels, en passant

par une relation purement utilitaire. Dans le cadre de celles-ci, en dépit du développement des droits et du sentiment de perte de pouvoir que chacun ressent, ces relations se nouent autour d'un rapport de force constant.

Introduction

Au début de l'été 1996, le Comité régional de recherche du Service Correctionnel du Canada, par l'intermédiaire de Monsieur Normand Granger, signait un contrat de recherche avec le Centre International de Criminologie Comparée, par l'intermédiaire de Monsieur Guy Lemire. Mise en place pour une durée de deux années, cette recherche avait pour objectif de décrire l'univers carcéral canadien à l'aube du 21^{ème} siècle.

Le présent rapport est donc l'aboutissement de deux années de travail. Il fait suite à un rapport d'étape remis au S.C.C. au cours de l'été 1997, dans lequel nous procédions à une revue de littérature approfondie sur le thème de l'univers carcéral. Le rapport final, quant à lui, présente l'analyse des données que nous avons recueillies de l'été 1997 au printemps 1998.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons été amenée à pénétrer dans l'intimité de la vie quotidienne des personnes incarcérées, ainsi qu'à observer l'exercice de leur travail par les membres du personnel des établissements carcéraux. Nous avons toutefois trouvé, au cours de nos observations, un accueil chaleureux et un support dynamique qui ont grandement facilité la réalisation de cette recherche. Grâce à ceux-ci nos données ont pu être particulièrement riches et complètes.

Nous tenons donc à remercier toutes les personnes qui ont généreusement collaboré à cette recherche.

Chapitre 1

Une étude du milieu carcéral.

L'enfermement comme sanction d'un acte réprimé par la loi est progressivement devenu au cours des siècles la peine la plus utilisée puis, depuis 1976 au Canada, la peine la plus grave à laquelle peut être condamnée une personne. Ayant connu de multiples bouleversements au cours des siècles, cette peine est une représentation de l'évolution sociale de nos sociétés.

Instaurée comme peine principale au 17^{ème} siècle, au moment où la liberté était considérée comme *«le bien civil le plus précieux»* (Foucault, 1975), la prison évolua au fil du temps et des changements sociaux. D'un système où le châtement passait par la pénitence, la prière, le silence et des conditions de détention particulièrement cruelles et inhumaines, on arrive à un système où le seul châtement doit être la privation de liberté et où, selon Lemonde (1990), les seuls droits dont ne bénéficie pas la personne incarcérée sont ceux dont elle a été expressément privée par la loi.

Dans ce premier chapitre, nous nous proposons, en reprenant succinctement les éléments caractéristiques de l'univers carcéral canadien à l'heure actuelle¹, de présenter le contexte de la recherche, puis d'en tirer la problématique qui nous intéresse.

1.

Contexte de la recherche.

Le déroulement de la peine privative de liberté a toujours été questionné, étudié et remis en cause. *«La "réforme" de la prison est à peu près contemporaine de la prison elle-même. Elle en est comme le programme»* (Foucault, 1975 : 271). Et de tout temps, on a cherché à améliorer et à réformer le modèle de l'enfermement carcéral.

Les différentes Commissions d'enquêtes sur cette question, dont la première fut la Commission Brown en 1849 et les deux dernières le Rapport MacGuigan en 1977 puis le Rapport Arbour en 1996

¹ Le rapport d'étape remis au SCC au cours de l'été 1997 reprend, d'une façon complète, l'ensemble de cette évolution. Nous y renvoyons le lecteur qui souhaite plus d'approfondissement.

faisant suite aux événements de 1994, se penchèrent sur les conditions de détention et émirent de nombreuses recommandations quant aux règles et normes devant régir l'enfermement. Elles conduisirent à des réformes importantes qui sont à l'origine du modèle actuel de gestion des sentences.

Parallèlement, les mouvements sociaux critiques dont les plus marquants apparurent au début des années 1960, amenèrent également des transformations. Des groupes de défense des droits des personnes, des organismes publics, tels le protecteur du citoyen ou l'enquêteur correctionnel, en mettant en lumière certaines failles du système, firent que différents changements furent progressivement amorcés et développés. L'acceptation de l'importance de ces contestations donnèrent naissance plus spécifiquement à la reconnaissance des droits des personnes incarcérées, reconnaissance sur laquelle se fonde le système actuel.

Aujourd'hui, le modèle canadien d'enfermement présente de nombreuses particularités dont les plus marquantes seront analysées dans la suite de ce travail. Bases du fonctionnement même des établissements carcéraux, ces spécificités jouent un rôle fondamental au niveau du déroulement de la vie en milieu carcéral et de l'organisation sociale dans cet univers. Or, depuis l'instauration de ces changements, aucune étude ne s'est penchée sur la signification de cette organisation sociale, ni sur la façon dont aujourd'hui se passe la vie quotidienne dans un tel univers.

Que l'on parle de «detotalization» (Stastny et Tyrnauer, 1982); de «modernisation» (Seyler, 1985), de réforme humanitaire (Hepburn, 1989), ou de l'effritement des «établissements totalitaires» (Lemire, 1990), les deux éléments essentiels de ces changements sont l'apparition de nouveaux acteurs et de nouveaux rapports sociaux dans cet univers, ainsi que la reconnaissance des droits des personnes incarcérées.

1.1. La prison comme un univers multipolaire.

En 1968, Goffman a présenté les institutions carcérales comme des organisations «totales». Celles-ci, fonctionnant en autarcie complète, sont ainsi faites que toutes les activités quotidiennes des personnes qui y vivent se déroulent dans un même lieu, dans un contact étroit avec des compagnons, sous le contrôle d'une même autorité et selon un programme défini à l'avance. Elles constituent alors des «sociétés dans la société», avec leurs propres règles, leur fonctionnement interne programmé et leurs acteurs spécifiques.

Si aujourd'hui la coupure avec le monde extérieur décrite par Goffman n'est plus réellement présente, il reste que les établissements correctionnels fonctionnent comme de réelles petites villes.

L'obligation de fournir aux détenus un milieu de vie sain et sécuritaire et des conditions de vie socialement acceptables et acceptées, fait que le système correctionnel s'engage par-là même à leur fournir les services essentiels, soit des services de lingerie, de chauffage, de logement, d'alimentation de même que des services médicaux et des services religieux.

Parallèlement, avec le développement du modèle de la gestion des cas et l'idée que le temps d'enfermement - s'il a pour but de protéger la collectivité doit être également mis à profit pour tenter de modifier le comportement des personnes incarcérées - de nombreuses activités s'y sont développées. Celles-ci sont créées dans un but de réinsertion sociale. Elle peut alors se faire par le travail, le détenu travaillant dans des ateliers sur une base régulière et dans un but de formation et d'incitation à une vie régulière. Elle peut se faire par les études. Une école est ouverte dans chacun des établissements de façon à ce que ceux qui en ont besoin soient instruits adéquatement. Elle peut également avoir lieu par l'acquisition de compétences psychologiques ou sociales particulières. Les détenus peuvent alors participer à des programmes de formation prévus pour les aider à régler leurs problèmes d'adaptation sociale. Et tout un personnel est engagé spécifiquement pour évaluer les compétences acquises par chaque personne incarcérée.

De fait, cela multiplie les intervenants dans ce milieu. Les auteurs (Sykes, 1958; Clemmer, 1940; Goffman, 1968) ont pendant longtemps parlé de la prison comme d'un univers bipolaire, avec les gardiens d'un côté et les gardés de l'autre, mais la multiplication des intervenants de cet univers est venue faire éclater cette dualité. Si en effet, il ne peut y avoir de gardiens sans personnes à garder, ni de gardés sans personnes qui les gardent, l'univers carcéral ne se réduit plus à cette relation. Les gardiens ne sont plus seulement présents pour garder, mais cumulent de multiples fonctions. Et ils ne sont plus non plus les seuls à intervenir dans la gestion de l'incarcération. Ils sont nombreux aujourd'hui à avoir pour tâche d'assurer le bon fonctionnement des institutions. La gestion de la détention n'est plus effectuée par les seuls gardiens, mais bien par une collaboration entre diverses personnes ayant chacune un rôle spécifique à jouer et chacune un intérêt particulier dans leur travail.

Conjointement à cette complexité interne, l'évolution sociale a fait que de multiples intervenants externes se mêlent du déroulement de la vie quotidienne en milieu carcéral. Les médias et l'opinion publique se penchent régulièrement, tant sur ce qui se passe derrière les murs que sur les décisions de

libérations. Il n'est pas rare alors de voir des gros titres dans les journaux à la suite d'une libération conditionnelle qui a mal tourné ou d'un incident survenu en détention. L'enquêteur correctionnel est nommé pour avoir connaissance de toutes les plaintes et questions concernant le déroulement de la vie à l'intérieur des établissements. Il intervient régulièrement dans la gestion quotidienne des pénitenciers. Les comités consultatifs de citoyens, les avocats spécialisés en droit carcéral, les familles des détenus et les victimes, entre autres, tous, à un moment ou à un autre, peuvent intervenir, demander des explications sur certains choix de gestion et donner leur avis. Ils constituent des groupes de pression représentant des intérêts divergeants mais dont il faut tenir compte.

1.2. La prison comme un univers de droits.

Les composantes de la vie dans cet univers ne peuvent être étudiées isolément sans que les influences extérieures soient prises en compte. Ces institutions carcérales n'existent pas, en effet, en dehors de la collectivité qui les crée. Selon Combessie (1996), comprendre ce qui s'y passe nécessite une approche plus globale, incluant l'étude de l'environnement social, économique et politique.

De fait, il faut reconnaître qu'une prison n'existe pas sans la société qui lui donne naissance et qu'une certaine perméabilité est présente entre les deux. *«In reality of course, the prison wall is far more permeable than it appears, not in terms of escape(...) but in terms of relationships between the prison social system and the larger society in which it rests» (Sykes, 1958 : 8).*

Le fonctionnement même de l'institution dépend de l'État l'instaurant. *«The prison is not an autonomous system of power; rather it is an instrument of the State, shaped by its social environment» (Sykes, 1958 :8).* Ainsi, le législateur décide des règles de la vie en détention, le ministre du Solliciteur général nomme le personnel et détermine les activités proposées, les personnes détenues y sont envoyées par les tribunaux et les finalités de la détention sont déterminées socialement. La prison tourne autour de ces éléments, elle n'existe pas sans eux et ceux-ci sont essentiels quant au déroulement de la vie derrière les murs.

Or, l'évolution sociale que connurent les sociétés occidentales au cours des années 1960 et 1970 conduisit à une reconnaissance accrue des droits des personnes, dont plus spécialement les droits des minorités. À cette époque un mouvement se développa. Les regroupements sociaux réclamant l'égalité pour tous - et plus particulièrement des femmes, des homosexuels, et des noirs - furent connus et soutenus dans les établissements carcéraux. De leur côté, les détenus se mobilisèrent et firent connaître, par des

émeutes, les difficiles conditions de détention auxquelles ils étaient soumis. Une sorte de perméabilité prison/société apparut. Celle-ci fut à l'origine de changements majeurs dans le fonctionnement des établissements carcéraux.

D'une part, la reconnaissance des droits de chaque citoyen s'étendit jusqu'aux personnes détenues. En 1960, la déclaration canadienne des droits fut signée, en 1975, le Canada adopta les règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus et en 1976, il signa le pacte relatif aux droits civils et politiques ainsi que le pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (Lemonde, 1995). Enfin, en 1982 la Charte canadienne des droits et libertés fut adoptée.

D'autre part, les tribunaux judiciaires intervinrent dans le domaine de la gestion des établissements carcéraux. Pendant longtemps, ils avaient refusé de s'ingérer dans le cadre des décisions prises par les autorités carcérales, considérant que les personnes détenues perdaient tous leurs droits, que les tribunaux judiciaires étaient incompétents en la matière et qu'une intervention extérieure pourrait engendrer des troubles au sein de l'univers carcéral. Ce n'est qu'à partir de 1980 que la Cour Suprême a non seulement accepté de sanctionner des décisions considérées comme non respectueuses des droits des personnes détenues, mais encore affirmé que la personne incarcérée ne perdait pas ses droits de citoyen en raison de son incarcération. À partir de ce moment là, les tribunaux judiciaires ont eu pour mission de veiller à ce que ces droits conservés par les détenus soient respectés.

Enfin, des organismes publics d'intervention et de contrôle furent mis en place. En 1973, le bureau de l'enquêteur correctionnel ayant pour mission de connaître toutes les questions concernant le déroulement de la vie à l'intérieur des pénitenciers fut créé. À la même époque, une procédure de règlement interne des griefs des détenus se développa.

Ces mouvements amenèrent une reconnaissance et une protection accrue des droits des personnes incarcérées. Celles-ci se cristallisèrent définitivement par l'adoption, en 1992, de la «Loi régissant le système correctionnel, la mise en liberté sous condition et le maintien en incarcération et portant création du bureau de l'enquêteur correctionnel».

Compte tenu de toutes ces interventions externes, à l'heure actuelle un établissement carcéral n'a plus la possibilité d'en faire abstraction. Constamment sous le feu de ces différents regards, chaque décision administrative, choix de gestion ou intervention doivent être soupesés en fonction de ceux-ci. On ne peut plus alors parler de gestion autarcique.

2.

Hypothèses de recherche.

À partir de cette description d'un établissement multipolaire s'appuyant sur un modèle de primauté de la loi et des droits des personnes incarcérées, de nombreuses questions se posent et demandent à être étudiées.

Selon les auteurs, les gardiens ont une mission principale centrée sur la sécurité (Sykes, 1958; Chauvenet, Benguigui et Orlic, 1994). Dans le cadre de l'exercice de ce travail, Jacobs et Kraft (1978), ont souligné qu'ils étaient liés ensemble par un fort sentiment de cohésion et de collaboration. Cependant, ces mêmes auteurs ont noté que, s'ils sont unis face aux détenus en raison de la nature de leur tâche, leur solidarité reste très limitée. Selon eux, les gardiens sont surtout solitaires, seuls responsables de leurs actes et de leurs décisions. Cet éclatement est encore plus marqué avec l'arrivée d'un personnel différent comprenant notamment des femmes et des membres des minorités ethniques.

Parallèlement, leur rôle est de surveiller, contrôler et maintenir l'ordre au sein des établissements carcéraux. Mais l'évolution des dernières décennies leur a attribué une tâche d'intervenant dans la gestion des sentences qu'ils doivent assumer conjointement. Cela, selon Hepburn (1989) et Crouch (1995), rend leur travail ambigu, difficile à assumer.

Dans le cadre de cette recherche, il s'agira de voir dans quelle mesure le sentiment de cohésion décrit par les auteurs se retrouve parmi les membres du personnel des établissements carcéraux actuels. De même, nous chercherons à approfondir la réalité du nouveau rôle du gardien et les difficultés auxquelles ils sont confrontés.

Les détenus, de leur côté, ont pendant longtemps été considérés comme formant un groupe solidaire, lié par les multiples privations dont ils souffrent. Sykes, en 1958, a parlé de privations de liberté, de biens et services, de relations hétérosexuelles, d'autonomie et de sécurité. Face à celles-ci, les personnes incarcérées s'allient alors dans une cohésion interne, un soutien réciproque donnant naissance au code des détenus, règles non écrites et fondamentales (Sykes, 1958). Cependant, non seulement les améliorations des conditions de détention ont modifié ce rapport lié aux privations, mais encore les études plus récentes ont montré qu'au sein de ce groupe la solidarité n'était pas toujours présente. Ainsi il existe entre eux une structure hiérarchique importante (Marquart et Crouch, 1984), et le nombre d'actes de

violence entre détenus ainsi que le nombre de demandes de protection semblent être en progression constante (Lemire, 1990).

Il s'agira alors de voir, dans le cadre de notre recherche, dans quelle mesure cette solidarité entre détenus existe, jusqu'où elle va et quels sont les éléments qui l'affectent.

En tant que noyau de la vie carcérale, gardiens et détenus représentent les deux parties d'un même ensemble, dans lequel ils sont séparés par une frontière. En raison de l'antinomie des rôles et de l'absence de communications autres qu'utilitaires, pour Buffard (1973), ils n'ont rien à se dire et ne communiquent pas et il semble que gardiens et gardés aient peu de contacts. Mais, la proximité dans laquelle ils vivent, plus forte aujourd'hui en raison du rôle d'intervenant attribué aux gardiens et des améliorations des conditions matérielles de détention, fait qu'un certain rapprochement apparaît. Et plusieurs auteurs (Chauvenet et al, 1993; Chauvenet et al, 1994) ont noté que de nombreuses interactions quotidiennes se développent, tant dans le cadre de la prévention des troubles que de celui du rôle de service que les gardiens ont à remplir. On a alors parlé de «*l'affaïssement de la clôture*» (Seyler, 1985).

La question qui se pose alors est de voir s'il y a séparation entre ces deux groupes et, le cas échéant, à quel niveau celle-ci se situe. Nous allons également, dans ce travail, analyser l'idée d'une diminution du fossé existant entre eux et les raisons pour lesquelles celle-ci a eu lieu. Il s'agira ainsi de voir si ce rapprochement existe et jusqu'où il va.

Les gardiens ont pendant longtemps été les seuls interlocuteurs des détenus. Les auteurs (Goffman, 1968; Hattem, 1991; Chauvenet et al, 1994) parlent d'un pouvoir important dont disposaient et dont disposeraient encore les gardiens sur les personnes incarcérées. Le fait de bénéficier d'une large marge d'interprétation des règlements est à la base de ce pouvoir. Mais la présence, aujourd'hui, de multiples intervenants, bénéficiant non seulement d'une place importante dans les établissements, mais encore d'un pouvoir non négligeable dans les décisions de gestion des sentences, est venue modifier ce rapport de dualité. Par ailleurs, l'introduction de normes précises à respecter ainsi que la reconnaissance des droits des personnes incarcérées ont pu transformer les rapports de pouvoir, ne serait-ce qu'avec l'introduction de multiples moyens de recours dont disposent les détenus pour faire respecter leurs droits et obtenir ce qu'ils veulent.

Peu d'auteurs se sont penchés sur ces transformations. Il s'agira pour nous, alors, d'analyser les rapports que tous ces membres du personnel entretiennent entre eux et avec les détenus. Nous pouvons

considérer que la multiplication des intervenants a facilité le développement des interactions. De même, si les droits des personnes incarcérées ont été formellement reconnus, la question se pose de voir si, dans le quotidien, leur respect est aussi présent qu'il est prescrit. Enfin, l'impact que cette multiplicité et l'avènement des droits ont sur les rapports entre gardiens et détenus, et sur le pouvoir dont disposent les gardiens, demande à être creusé.

Dans ce contexte, le rôle de la direction est en évolution. Pendant longtemps le directeur disposait de tout pouvoir, tant sur les personnes incarcérées que sur les gardiens. L'autorité était extrêmement hiérarchisée et s'appuyait sur l'arbitraire. La multiplication des intervenants, la fonction de réhabilitation des établissements carcéraux, l'avènement des droits des détenus ainsi que le contrôle externe que subissent toutes les décisions des autorités carcérales ont fait éclater ce rôle (Lemire, 1990).

À l'heure actuelle, si ce rôle reste fondamental, nous ignorons comment les directeurs des établissements carcéraux arrivent à naviguer entre ces différents intérêts. La question se pose alors de savoir de quoi leur rôle se compose et comment eux-mêmes ont vécu les changements.

3.

Conclusion.

L'univers carcéral a beaucoup changé en trois décennies. Quelques années ont vu apparaître, dans un monde longtemps considéré comme un univers de «non-droits», des normes et règlements précis, un contrôle du respect des droits des personnes détenues ainsi qu'une multiplication des intervenants et des objectifs de l'enfermement.

Compte tenu de l'importance de ces transformations, il convient aujourd'hui de se pencher sur l'impact qu'elles ont pu avoir sur le déroulement de la vie quotidienne dans les établissements carcéraux. En effet, le fonctionnement de ces organisations ayant changé, les relations qui s'y développent n'ont pu que se modifier.

Les membres du personnel de surveillance ont changé de rôle et de place, les détenus disposent de moyens de recours pour défendre leurs droits et préserver leurs acquis, et leurs interlocuteurs se sont multipliés. Leurs rapports à la prison, comme aux autres acteurs de ces établissements, se sont, par ce fait même, transformés.

C'est à partir de ces constatations que, dans le cadre de cette recherche, nous allons tenter de comprendre davantage ce qu'est la vie quotidienne dans un tel univers et quelles sont les interactions sociales qui s'y développent.

Chapitre 2

Méthodologie.

Nous avons vu, dans le premier chapitre, que notre intention dans le cadre de cette étude, est de rendre compte de l'univers carcéral dans sa totalité, à travers toutes les interactions sociales pouvant s'y dérouler. Compte tenu des changements qu'a connus ce milieu, nous voulons mettre en lumière le fonctionnement interne des pénitenciers ainsi que le type de relations pouvant s'y développer à l'heure actuelle. Désirant comprendre ce que vivent les différents acteurs, nous souhaitons ainsi réaliser une exploration en profondeur d'un milieu de vie.

L'objet de notre étude porte plus spécifiquement sur les pénitenciers canadiens pour hommes. La durée de la sentence étant fondamentale dans la constitution de relations sociales, et le personnel professionnel ayant un rôle plus important et étant davantage présent dans les pénitenciers que dans les prisons provinciales, ce choix se justifie pleinement. De même, la population masculine étant beaucoup plus nombreuse que la population féminine, les établissements accueillant cette première étant plus nombreux et plus diversifiés, notre étude touche alors davantage de personnes. Par ailleurs, la réalité vécue par les femmes étant très différente de celle des hommes nous ne pouvions en aucun cas étudier les deux simultanément, même si certains éléments d'analyse peuvent s'appliquer aux deux. C'est pourquoi nous avons choisi d'étudier les établissements pour hommes.

Dans le cadre de cette recherche, la méthodologie choisie est de type qualitatif. Elle prend la forme d'observations participantes dans des établissements carcéraux et d'entrevues avec les acteurs clefs de ce système.

1.

Une méthodologie de type qualitatif.

Compte tenu de notre objet d'étude et du fait que dans une cueillette qualitative des données, la liberté laissée aux personnes rencontrées permet de saisir une certaine réalité sociale et laisse la place à l'émergence d'une importante profondeur, plusieurs arguments sont en faveur de ce type de méthodologie.

D'une part, les auteurs privilégiant cette méthode de cueillette mentionnent, selon Poupart (1980), que les entrevues ou l'observation sont les meilleurs moyens pour étudier des institutions ou des communautés. En effet, la présence du chercheur sur place lui permet d'avoir une vision d'ensemble du milieu étudié et d'en saisir toutes les subtilités, lesquelles ne sont pas accessibles par une cueillette quantitative. Le type d'interactions sociales se développant entre les personnes détenues, ou entre elles et les individus chargés de leur contrôle et de leur surveillance, sont difficilement évaluables quantitativement, alors même qu'elles sont accessibles par l'observation des pratiques quotidiennes et par des entretiens avec les personnes concernées.

Face au fonctionnement général d'une organisation, la quantification nous donnerait une vision beaucoup trop partielle, prédéterminée et incomplète de celui-ci, alors que nous cherchons à en saisir le sens profond dans toutes ses nuances.

D'autre part, il est reconnu que *«la méthodologie qualitative gagne en profondeur ce qu'elle perd en représentativité»* (Poupart, 1980:169). Dans notre cas, nous voulions avant tout accéder à cette profondeur, seule façon de comprendre le déroulement de la vie carcérale à travers ce qu'en disent les premiers concernés.

Enfin, il ne s'agissait pas, dans cette recherche, de contrôler des théories élaborées sur le milieu carcéral ou de tester des hypothèses préalablement établies par d'autres études, mais d'accéder à une connaissance nouvelle, peu développée ces dernières années en dépit des changements survenus dans cet univers. Or, la méthode qualitative est la plus appropriée pour permettre l'émergence de nouvelles dimensions significatives pour l'élaboration de nouvelles théories (Poupart, 1980).

Pour ces raisons, nous avons privilégié deux types de cueillette de données, à la fois des périodes d'observation au sein de différentes institutions carcérales et des entrevues avec les acteurs clefs de ces organisations.

1.1. Des observations participantes dans deux établissements carcéraux.

Par l'observation, *«le chercheur recueille des données de nature surtout descriptives en participant à la vie quotidienne du groupe»* (Deslaurier, 1991:46). Par une présence régulière et prolongée sur le terrain étudié, il s'agit de rassembler toutes les données possibles et pertinentes sur la

question de recherche. Ainsi, nous avons privilégié des observations dites participantes, la chercheuse étant connue en tant que telle sur le terrain.

Compte tenu du fait que chaque établissement carcéral présente sa spécificité propre, des finalités différentes, des acteurs divers et un environnement particulier, nous avons choisi d'étudier deux établissements. L'étude de deux lieux différents présente un double avantage. D'une part, elle favorise la corroboration des observations recueillies dans les deux établissements. D'autre part, elle nous donne la possibilité d'approfondir nos analyses en mettant en lumière les différences pouvant exister entre les deux et nous amène à réfléchir sur les raisons de ces différences.

Notre choix s'est porté sur deux établissements à sécurité moyenne. Tous deux présentent alors de nombreuses similitudes formelles quant au degré de contrôle, de surveillance et de coercition exercé sur les détenus. Toutefois, ce sont des milieux correctionnels très contrastés.

L'un, bien que des travaux d'agrandissements soient en cours, accueille encore aujourd'hui une population carcérale beaucoup moins nombreuse que l'autre. Ouvert il y a une douzaine d'années, établissement physiquement agréable, constitué de petites unités de vie, sa vocation première était tournée vers la réinsertion sociale des détenus et, pendant longtemps, ceux-ci ont bénéficié de nombreuses permissions de sortir avec ou sans surveillance. La population qui y était incarcérée était alors sélectionnée en fonction de cette ouverture vers l'extérieur. Même si, à l'heure actuelle, cette situation n'est plus vraie, il reste que cet établissement demeure marqué par cette vocation. Parallèlement, étant situé en campagne, les détenus comme le personnel viennent davantage des régions éloignées des grands centres urbains.

L'autre établissement est ancien, vaste et sombre, construit en un seul bloc autour d'une petite cour intérieure. Il accueille une nombreuse population de détenus. Sa vocation première était d'être un établissement à sécurité moyenne mais forte. Les détenus qui y étaient envoyés étaient considérés, à niveau de sécurité égale, comme les plus difficiles. Si aujourd'hui cette distinction a été supprimée, cet établissement demeure, lui aussi, marqué par cette spécificité.

Si l'on considère que l'ensemble des pénitenciers du Québec peuvent être placés sur un continuum carcéral allant du plus coercitif, l'Unité Spéciale de Détention et les établissements à sécurité maximum, aux moins coercitifs, les Centres Correctionnels Communautaires et les établissements à sécurité

minimum, les deux établissements se retrouveraient, parmi les pénitenciers à sécurité médium, chacun proche d'une des deux extrémités opposées des établissements de cette catégorie.

En raison de la diversité des deux établissements étudiés, les résultats obtenus peuvent alors être considérés comme représentatifs, à une échelle moins marquée mais toutefois importante, des différents types sécuritaires existants. Nos observations peuvent, jusqu'à un certain point, être applicables aux établissements à sécurité minimum dans un cas et aux établissements à sécurité maximum dans l'autre cas.

Les observations réalisées ont été d'une durée de trois mois dans chacun des deux établissements. Nous étions présente sur une base quotidienne régulière, tous les jours de la semaine ainsi que certains soirs et fins de semaines. Nous avons circulé librement dans toutes les parties des établissements, sans restriction aucune, allant aussi bien dans les unités de vie des détenus, les salles de classe, les ateliers, le gymnase, le socioculturel, l'administration ou même la petite cour. Nous avons pu non seulement assister à de nombreux comités et rencontres formelles et informelles entre membres du personnel, mais également entre détenus et membres du personnel. Au cours de ces observations, nous avons procédé parallèlement à des entrevues informelles avec certains acteurs, détenus et membres du personnel. Cette double cueillette simultanée a été très lucrative. Passant plusieurs heures par jour et plusieurs journées dans un même lieu, tout ce qui était vu, entendu, expliqué était noté consciencieusement au jour le jour, en restant le plus près possible des propos tenus par les personnes observées.

Cette façon de procéder a fait que des liens significatifs de confiance se sont créés entre de nombreuses personnes, tant détenues que membres du personnel et nous. Peu à peu habitués à notre présence, au bout de quelques jours ou semaines, le comportement des personnes observées est devenu semblable à lui-même en l'absence d'un observateur. Nous avons pour ainsi dire «fait partie des meubles». Et les confidences ont été nombreuses à être échangées.

1.2. Des entrevues avec les directeurs et directrices des établissements carcéraux du Québec.

Parallèlement à la cueillette de nos données d'observation, plusieurs entrevues formelles ont été réalisées avec les directeurs et directrices des pénitenciers québécois.

Tout au long des observations, notre présence sur le terrain nous a permis de saisir toutes les facettes du fonctionnement des établissements carcéraux. Nous avons pu rencontrer des membres de tous les différents groupes d'acteurs et, tout en voyant comment se déroulait leur quotidien, nous avons

beaucoup parlé avec tous. Toutefois, la dimension de la direction était la plus difficile à saisir bien que dans un des deux établissements nous ayons eu la possibilité de passer plusieurs jours avec le directeur adjoint à la sécurité et par-là même voir de quoi était fait son quotidien. Pour accéder alors aux données sur le rôle spécifique de la direction, que nous souhaitions creuser davantage, compte tenu des changements que celui-ci a subi au cours des dernières décennies, nous avons opté pour la réalisation d'entrevues formelles semi-dirigées avec des membres significatifs de cette profession. Nous avons ainsi rencontré tous les directeurs et directrices des établissements du Québec, soit 12 personnes.

À partir de la question de départ *«pouvez-vous me parler de votre rôle en tant que directeur (directrice) d'un établissement carcéral à l'heure actuelle»*, nous avons obtenu de nombreuses informations quant à leur vision de leur rôle et du contexte dans lequel celui-ci intervient.

Presque toutes les entrevues ont été enregistrées et retranscrites intégralement. Les discours des personnes rencontrées, dans les rares cas où elles refusaient d'être enregistrées, ont été pris soigneusement en note.

1.3. Stratégies d'analyse.

Les données ainsi cueillies ont donné plusieurs centaines de pages de notes, comprenant le contenu des entrevues ainsi que les notes d'observation. Leur analyse a été multiple.

Pour les notes d'observation, nous avons procédé à une première analyse de chaque terrain pris individuellement. Chaque événement, propos ou compte-rendu était classé en fonction des personnes en cause dans chacun d'entre eux. Puis, nous les avons regroupés en fonction des types de relation mis en lumière par cet événement ou propos. Nous avons ainsi établi pour chaque groupe d'acteurs - détenus, membres de la direction, cadres intermédiaires, agents de correction, agents de libération conditionnelle, psychologues, instructeurs, professeurs, personnel médical, aumônier et autres intervenants - un certain nombre de catégories. Chacune de ces catégories mettait en lumière les relations à l'intérieur de chaque groupe et la façon de vivre ou travailler ensemble des membres de ces groupes. Un deuxième regroupement a été réalisé mettant en jeu les relations émergeant entre les membres de groupes différents. Ainsi, les interactions inter et intra groupes ont été mises en lumière et catégorisées selon le type d'interactions en jeu.

Par la suite, nous avons rassemblé les données catégorisées pour chacun des deux terrains et nous les avons analysées en parallèle afin de mettre en lumière les points communs, ainsi que les différences d'un terrain à l'autre.

Pour les entrevues, nous avons procédé de façon similaire. Dans un premier temps, chaque entrevue a été analysée individuellement et regroupée en catégorie. Puis nous avons rassemblé les catégories retrouvées dans chacune d'entre elles afin de mettre en lumière les ressemblances et les différences entre les discours.

Dans l'ensemble du travail qui suit, nous avons repris certaines de nos notes, propos de personnes rencontrées ou situations observées, à titre d'exemple. Elles sont présentées à l'intérieur du texte en italique.

2.

Les données cueillies.

Si cette méthodologie nous a semblé la plus appropriée et la plus intéressante, compte tenu de notre sujet d'étude, ce choix amène plusieurs commentaires méthodologiques face aux données recueillies. Les premières concernent l'impact que la présence d'un observateur peut avoir sur un terrain d'analyse. Les secondes renvoient aux limites que présente la valeur des données ainsi recueillies.

2.1. Présence du chercheur sur le terrain.

Dans un tel type de méthodologie et compte tenu du fait que notre sujet d'étude touche directement des personnes privées de liberté et détenues contre leur gré, le premier problème de la présence d'une observatrice dans les établissements est une question d'éthique.

Une fois acceptée par les autorités carcérales, nous avons pu circuler librement dans les établissements étudiés. Or ceux-ci sont les lieux de vie des détenus, leur intimité y est constamment sous le feu des regards du personnel et donc de l'observatrice. Cette situation est d'autant plus problématique pour les détenus que, contrairement à tout autre terrain d'analyse où les personnes concernées gardent toujours la possibilité de refuser la présence d'un observateur, ou tout au moins, ont les moyens matériels de se soustraire à ses observations, les personnes détenues ne disposent pas réellement de ces moyens.

Par ailleurs, ces lieux sont également des lieux où des membres du personnel travaillent et partagent une intimité. La présence d'un tiers durant l'accomplissement de leurs tâches peut, de ce fait, les troubler et être perçue comme dérangeante. Il reste que, autant les détenus n'avaient pas vraiment droit de parole, autant les membres du personnel pouvaient refuser qu'un tiers passe ses journées avec eux.

Pour pallier à cette situation, nous avons réalisé plusieurs choix méthodologiques. D'une part, notre présence comme observatrice a été immédiatement annoncée et clairement exposée. À chacune des personnes rencontrées notre sujet d'étude était présenté et nous prenions nos notes d'observation ouvertement devant elles. D'autre part, à notre arrivée dans chacun des établissements, puis au fur et à mesure de nos déplacements dans les différents secteurs, nous avons demandé l'accord des personnes concernées quant à notre présence. Celles-ci avaient donc la possibilité de la refuser. De même, au début de chaque terrain nous avons rencontré le comité des détenus afin de les informer de notre souhait de travailler parmi eux et de voir s'ils y voyaient des inconvénients. Puis, tout au long de notre séjour nous avons attendu, en nous tenant le plus en retrait possible, que les détenus eux-mêmes viennent parler avec nous et nous proposer d'aller dans les lieux qui leur étaient les plus personnels, rangée, salle commune ou cellule.

La deuxième question face à la présence d'un tiers sur un terrain d'observation est liée à l'impact que cette présence peut avoir sur le terrain lui-même. En effet, une présence quotidienne connue et ressentie peut inciter les personnes observées à modifier leur comportement ou leur langage. Se sentant observés, ils peuvent être amenés à restreindre leurs gestes ou propos. Cette situation peut être d'autant plus aggravée en raison du statut de la chercheuse. Jeune, étudiante et femme sont des caractéristiques pouvant conduire les personnes observées à la considérer comme peu crédible, prête à tout croire, et les inciter par-là même à ne pas lui faire confiance.

De fait, nous avons choisi de rester sur place une longue période de temps, afin de diminuer au maximum cet impact. Les premiers jours, les personnes observées se sont contrôlées, puis rapidement, des liens de confiance se nouant, la chercheuse a fait partie de leur quotidien. De plus, au fur et à mesure de notre connaissance du terrain et du milieu, nous avons été à même de faire la part des choses et de relativiser certaines des informations recueillies. Ainsi, au bout de quelques jours, nous avons perçu que les observations relevées étaient crédibles et aussi proches que possible de ce qui se passait en l'absence d'un tiers. Nous l'avons d'autant plus remarqué que, rapidement, la chercheuse a été prise à partie, et du statut d'observatrice externe elle est passée au statut d'actrice à part entière. Certains conflits entre détenus se sont cristallisés autour de sa présence, elle a été prise comme témoin dans des discussions entre

membres du personnel ou entre détenus et sa présence a été utilisée par certains qui voulaient faire passer des messages à des membres d'un autre groupe. Il ne s'agit plus alors de parler d'une observatrice invisible que l'on oublie, mais plutôt d'une personne devant laquelle on ne se gêne plus. Les événements tournants autour d'elle, justement accentués par le fait d'être une femme dans un milieu d'hommes, ont pu être analysés de leur côté comme des symptômes des interactions sociales dans cet univers. Ils ont constitué de ce fait une source d'information supplémentaire.

2.2. Valeur des données cueillies.

L'univers étudié est un monde de silence. Cela nous a amenée à nous questionner sur la valeur des données cueillies. La question est de savoir jusqu'à quel point les informations rassemblées sont bien comprises et proches du vécu ressenti par les acteurs rencontrés. En effet, les informations réunies sont de trois sortes, d'une part nos observations directes, événements observés ou dialogues entendus, d'autre part, les discours tenus par les personnes rencontrées, discours sur elles-mêmes ou sur les autres groupes d'acteurs, enfin les événements que nous avons vécus personnellement en tant qu'actrice de cet univers. Il reste que, quel que soit le temps passé à observer, certains événements seraient restés totalement obscurs sans les explications de l'un ou de l'autre acteur du milieu. Cela a été d'autant plus marqué pour les données recueillies sur les détenus qui, en dépit du lien de confiance qui a pu s'établir, n'étaient pas prêts à tout dévoiler des rapports qu'ils entretiennent entre eux. Une grande partie de nos informations nous est donc venue des agents de correction, sans doute les plus au courant des rapports entre détenus, mais non neutres face à eux.

Cependant, nos données provenant de trois sources différentes, nous avons pu corroborer facilement les informations rassemblées. Les explications que certains acteurs nous donnaient pouvaient être vérifiées par nos observations directes ou notre vécu personnel, et réciproquement. Ainsi, chacune des données sur lesquelles nous avons basé notre analyse a été confirmée.

Par ailleurs, en dépit de notre présence régulière et à long terme, plusieurs choses sont restées dissimulées. Le monde carcéral reste un univers secret, surtout le monde des détenus et, ne pouvant nous trouver partout à tout moment, certains événements nous sont probablement restés méconnus.

Il reste que, dans cet univers tout finit par se savoir, la plus grande partie de ces choses plus cachées nous sont alors revenues. Ainsi, nous avons pu avoir accès, même de façon indirecte, à la majeure partie des événements survenus au cours de notre séjour.

2.3. Généralisation des résultats.

Les résultats présentés dans le cadre de ce rapport ne sont pas exhaustifs. D'une part notre mandat étant de présenter le vécu carcéral dans sa quotidienneté, certaines dimensions propres à l'univers carcéral, n'ont pu être traitées. D'autre part, nos observations ont été limitées par l'accessibilité des informations. Certaines données n'ont pu ainsi être notées, n'étant pas visibles au moment de notre présence sur les lieux.

Par ailleurs, les données cueillies sont représentatives de points de vue et de perceptions. Il s'agissait de saisir le déroulement de la vie carcérale à travers ce qu'en disaient les personnes directement concernées. Les informations présentées sont avant tout caractéristiques de ce que ressentaient les différents acteurs rencontrés.

Il reste que ces données sont généralisables aux différents établissements existants au Canada et à l'ensemble des perceptions et points de vue des multiples acteurs du milieu carcéral. En effet, l'analyse de deux établissements contrastés nous permet d'étendre nos résultats à tous les différents types de pénitenciers existants, en étant entendu que les certaines caractéristiques décrites ici sont moins marquées que dans les établissements à sécurité maximum et plus marquées que dans les établissements à sécurité minimum et vice et versa.

3.

Conclusion.

Nos choix méthodologiques nous ont permis de recueillir des données exceptionnelles quant à leur quantité, leur pertinence et leur richesse. Ayant bénéficié d'un accueil chaleureux sur chacun des terrains, accueil très marqué chez les personnes qui ont eu le plus à subir notre présence, soit les agents de correction, et dans un des deux établissements, les détenus, les informations recueillies s'en sont fortement ressenties.

À partir de celles-ci, nous avons procédé à une analyse approfondie du milieu carcéral tel qu'il se présente à l'heure actuelle. C'est ce que nous présentons dans la suite de ce rapport.

Chapitre 3

L'univers des détenus.

Le monde des personnes incarcérées reste un univers difficile à connaître. En dépit du temps passé et du lien de confiance que nous avons pu construire avec certaines d'entre elles, la loi du silence prime. Un des détenus rencontrés l'exprimait clairement en disant : «*ici la règle, c'est tu n'entends rien et tu ne vois rien. Et tu évites les problèmes.*²». Il est très ardu de percer ce silence, alors même que les détenus manifestent un besoin de parler à une personne extérieure à l'établissement. Ils se racontent, mais il s'agit de leur vie personnelle, affective, de leurs difficultés face à l'enfermement. Et s'ils parlent de l'univers carcéral, ils discutent de ceux qui en sont les représentants pour eux, soit des agents de correction, des agents de libération conditionnelle³, des psychologues ou autres, jamais de leurs codétenus ou alors de façon très générale.

Toutefois, après plusieurs semaines passées au développement de relations, une porte s'est ouverte dans l'accès à ces données. En effet, si, à quelques exceptions près, ils n'ont jamais expliqué clairement en quoi consistait leur cohabitation, nous avons fini par faire partie de leur monde et ils nous ont donné à voir, libre à nous de comprendre ou non, une partie de leur organisation, trafics, paiements de cigarettes, consommation de *broue*, échanges de services ou relations conflictuelles.

Trois parties constituent ce chapitre. La première présente les caractéristiques générales de cet univers et les éléments principaux de ce que vivent les détenus au quotidien. Dans la deuxième, nous décrivons l'organisation interne des personnes incarcérées à l'intérieur des rangées, espace de vie spécifique au sein des établissements. Enfin, la troisième partie reprend cette organisation, mais au niveau de l'établissement général, car si ces deux dernières présentent de multiples similitudes, ce ne sont pas les mêmes personnes qui sont concernées ni les mêmes jeux de pouvoir qui se nouent dans l'une ou dans l'autre.

² Nous avons repris à titre d'exemple certaines de nos notes d'observation, propos tenus par les personnes rencontrées ou situations remarquées. Celles-ci sont présentées à l'intérieur du texte en italique.

³ Dans l'ensemble de ce texte nous parlerons d'agents de libération conditionnelle, nouveau nom donné aux agents de gestion des cas que beaucoup de détenus désignent encore aujourd'hui sous le terme de «classement».

1.

Caractéristiques de cet univers.

Théoriquement, en raison de leur identité de vécu, sanction judiciaire, privation de liberté et enfermement dans un lieu commun, les détenus peuvent être considérés comme constituant un groupe, un ensemble solidaire. *«Cette masse est d'autant plus compacte que pas un détenu n'osera se désolidariser en public de ses codétenus par un comportement quelconque d'approche du surveillant»* (Benguigui et al., 1994a : 282).

De fait, si face au personnel des établissements carcéraux cette notion de masse compacte peut se retrouver, il reste qu'en dépit d'une cohabitation intime, l'individualisme et la solitude dominant au sein de cet ensemble de personnes incarcérées.

1.1. Description de cet univers.

Dans un établissement carcéral, il est possible de distinguer les endroits en fonction du statut des personnes qui en ont pris possession. Trois types de lieux ressortent, les bureaux des membres du personnel, les endroits de passage et les lieux de vie des personnes incarcérées. Les détenus n'ont accès à la partie administrative des établissements, ensemble des bureaux dans lesquels les divers membres du personnel exercent leur travail, qu'à la condition d'y être expressément invités. Les lieux de passage, lieux neutres - couloirs, petite cour - mais aussi lieux de travail ou d'activités supervisées par un membre du personnel - ateliers, salles de programme ou de classe - sont partagés par les détenus et les membres du personnel. Enfin, certains lieux appartiennent spécifiquement à la population carcérale. Dans ceux-ci, à l'exception des tournées des membres de la direction ou des fouilles générales, seuls les membres du personnel de surveillance se permettent d'y aller régulièrement et encore, leur présence y est rarement bienvenue.

Les zones dans lesquelles vivent les détenus ont une importance fondamentale pour eux. En effet, même si celles-ci sont surveillées, ce sont les personnes incarcérées qui les administrent et qui s'entendent pour y cohabiter. En dehors de la petite et de la grande cour, espaces que les détenus se partagent sans qu'une gestion de leur part soit nécessaire, deux zones spécifiques se retrouvent, les unités de vie et les locaux dans lesquels se déroulent les activités socioculturelles et sportives.

1.1.1. Les unités de vie.

Les pavillons ou unités constituent l'endroit où un groupe de détenus de 50 à 60 personnes vivent. Ils sont divisés en deux rangées. Chacune comprend une vingtaine de cellules, simples et doubles, une salle commune, une salle de lavage et une salle de douche. Entre les deux rangées d'une unité sont installés les bureaux des agents de correction chargés de la surveillance des pavillons, des comptes, de la distribution du courrier ainsi que de l'ouverture et de la fermeture des portes.

La vie dans ces unités est rythmée selon un horaire immuable, heures d'ouverture et de fermeture des cellules, heures des repas, heures de la distribution du courrier et heures des comptes. La vie de l'établissement se plie à chacun de ces moments précis et entre chacun d'eux, les détenus vont et viennent, en fonction de leurs activités.

Ces unités de vie jouent un rôle essentiel dans les relations entre détenus car ceux-ci y partagent leur intimité la plus profonde. Certaines cellules sont occupées par deux personnes qui doivent alors passer de longues heures ensemble. Les douches, les laveuses, comme la salle commune, appartiennent à tous. Ils partagent ainsi leur partie de réfrigérateur, l'utilisation de la cuisinière, de la laveuse, de la douche, ainsi que le nettoyage et le rangement de leur vaisselle. L'accès aux cours étant restreint et de nombreux détenus ne travaillant pas, soit pour des raisons de chômage, soit de façon délibérée, ce sont des lieux occupés en permanence dont plus spécialement en fin de journée et durant la fin de semaine. Certains vont donc s'installer dans la salle commune pour discuter et regarder la télévision, ou se retrouver dans les couloirs des rangées et près des laveuses. *Il n'est pas rare ainsi de voir 3 ou 4 détenus installés près des laveuses pour discuter pendant plusieurs heures, ou attablés à jouer aux cartes dans la salle commune.* Beaucoup d'échanges s'y font et toute une vie de groupe s'y développe.

1.1.2. Les activités libres.

La zone du socioculturel et des sports est installée dans une partie spécifique des établissements, autour du gymnase et des salles d'entraînement. Ce sont des lieux supervisés par un membre du personnel, mais comme celui-ci ne peut y être présent en permanence, certains détenus sont chargés de leur administration et entretien. Il s'y déroule de nombreuses activités, entraînements individuels, rencontres sportives, fabrication de «hobby», et c'est là que se retrouvent certains points névralgiques, tels le bureau du comité de détenu, du club vie, du groupe autochtone et la cantine. Les détenus nommés pour s'en occuper en disposent librement pendant les heures de travail. C'est au moment des activités que

l'ensemble des personnes incarcérées peuvent s'y réunir. *Certains viennent s'entraîner aux poids et haltères, d'autres faire un match de tennis ou de badminton, quelques uns même s'y installent pour jouer aux cartes.*

Ce sont des lieux vitaux car ils représentent pour les détenus un échappatoire à la vie de la prison. En effet, non seulement ce sont des moyens efficaces leur permettant de passer le temps plus vite et d'une façon relativement agréable pour eux, mais encore ce sont des lieux beaucoup moins contrôlés que le reste de l'établissement. Il sont surveillés, mais pas de façon permanente et sont avant tout sous la responsabilité des détenus qui en ont la charge. Ceux-ci se retrouvent alors davantage entre eux et se sentent moins épiés qu'ailleurs, même si certaines règles liées à la vie commune s'y imposent.

1.2. Un univers partagé : une cohabitation forcée.

Une sorte d'accord tacite fait que les agents de correction se déplacent dans les lieux appartenant aux détenus uniquement pour leur surveillance régulière. À quelques rares exceptions près - en général les gardiens particulièrement bien acceptés - aucun membre du personnel ne s'installe dans la salle commune des détenus ou dans une cellule pour discuter avec l'un d'entre eux. Aucun ne va dans la cafétéria, ni dans le gymnase ou la grande cour, jouer à la balle molle ou au hockey. Ce qui fait que les détenus possèdent ces lieux comme étant leur propre univers. Et ces lieux, ils les partagent et y vivent selon un horaire régulier.

1.2.1. Partage d'un rythme.

La vie quotidienne dans les établissements carcéraux est extrêmement rythmée et régulière. Une sorte d'habitude se crée, les personnes incarcérées s'adaptent aux membres du personnel en charge, à leur façon de faire les comptes ou d'avertir que c'est l'heure de retourner en cellule. Chaque agent de correction a sa façon de procéder. *Un des gardiens raconte que pour chaque compte, avant de fermer les cellules,⁴ il secoue un peu les portes pour avertir qu'il s'apprête à les fermer.* Et, selon les agents de correction, le moindre retard ou changement dans ces pratiques perturbe les détenus et leur déplaît.

Tout un ensemble de règles de vie collective non dites se mettent ainsi en place. Les personnes incarcérées attendent des gardiens qu'à moins d'un événement exceptionnel, ils ouvrent les cellules à

⁴ Dans le cas en question, les portes se ferment automatiquement toutes ensemble à partir d'un poste de contrôle.

l'heure prévue et ne traînent pas dans l'accomplissement des comptes. Parallèlement, entre eux, les détenus respectent ces horaires de façon à ce que le temps où les agents de correction se trouvent dans les rangées soit réduit au strict minimum. Au sein des pavillons, chacun se doit de déranger les autres le moins possible, le son de sa musique ou de sa télévision ne doit pas être audible aux autres, les bruits d'eau ou de salle de bain ne doivent pas s'entendre la nuit. Leur cohabitation se déroulant dans une promiscuité étroite, il s'agit de ne pas rendre l'enfermement encore plus difficile. Il arrive que certains essayent de déranger les membres du personnel en se présentant en retard au moment des comptes, *tel un des détenus qui s'assoie pour discuter avec la chercheuse juste au moment où tout le monde entre en cellule*, ou en prenant une douche au mauvais moment. Mais, comme les gardiens s'arrangent pour faire savoir aux autres que leur retard est dû à un de leurs codétenus, ce dernier est rapidement rappelé à l'ordre.

Il reste que cette cohabitation forcée se fait à travers le partage de certains lieux de vie particulièrement intimes, cellules, salles communes et lieux de sports ou de loisirs. C'est une cohabitation difficile à tous les niveaux.

1.2.2. Partage d'une intimité.

Avec l'existence des cellules doubles, le partage de ces lieux de vie ne se fait pas sans difficultés. En principe un ordre est instauré dans l'accès aux cellules simples. Il se fait en fonction de la durée de la peine - les détenus condamnés à une sentence vie sont prioritaires - et de la date d'arrivée de la personne. Selon les établissements cela peut prendre longtemps avant d'obtenir une cellule simple. Les détenus sont alors obligés de trouver un terrain d'entente. Plusieurs contactent, parmi les nouveaux arrivés, la personne qui doit partager leur cellule et, avant même son entrée dans les lieux, s'accordent avec elle. D'autres s'adaptent avec celle qui est placée d'office entre leurs murs. Certains enfin mettent tout en œuvre pour faire fuir tout colocataire en se rendant le plus détestable et le plus invivable possible. Toutefois, quelle que soit l'entente qui règne entre des partenaires de cellule, plusieurs problèmes, en plus des difficultés liées à la promiscuité, font régulièrement surface, problèmes de fumée de cigarette, si l'un est fumeur et l'autre non, problèmes de propreté si l'un ne fait pas le ménage, problèmes de racisme ou de cohabitation avec un détenu qui ne passe pas dans la population carcérale. *Tel un détenu venant se plaindre en expliquant qu'il était «tanné» de son colocataire car celui-ci ne fait pas son ménage et ne se ramasse pas. Pour régler ce problème il demande que l'agent de correction intervienne.* Et dans ces différents cas, seule la fumée de cigarette est une excuse admise pour changer de cellule. Dans les autres il faut se débrouiller en s'entendant tant bien que mal.

La salle commune est partagée entre tous. Certains s'y préparent des repas ou s'y installent pour regarder la télévision. Il reste cependant que certains en profitent davantage et imposent leur présence et façon de faire à l'ensemble du pavillon. Ainsi, il peut arriver que pour une période de temps un groupe monopolise bruyamment la salle commune pour discuter, fumer ou encore jouer aux cartes. Dans ce cas, à l'exception de leurs proches, rares sont les détenus du pavillon qui peuvent profiter de cette pièce lorsque 5 à 6 joueurs y sont installés.

Enfin, le gymnase et le matériel d'entraînement sont, en principe, prévus pour l'ensemble de la population carcérale. Il reste que seuls certains détenus ont accès au matériel d'haltérophilie et un nouveau venu, à moins d'être connu dans les lieux, ne pourra pas en profiter avant de s'être fait sa place au soleil.

1.2.3. Échanges.

Dans ce contexte où tout devrait être commun et partagé, selon les gardiens tout se vend ou s'échange. Certains détenus cuisinent pour les autres, font le ménage de leurs cellules, font des massages, des coupes de cheveux, vendent des pizzas. Un ensemble de trafics, *broue*, drogue, nourriture, payés en paquets de cigarettes, se développe. Le milieu carcéral étant toujours, quelles que soient les améliorations dans les conditions matérielles de détention, un monde de privations, tout se trafique. De celui qui fait des pizzas et les vend à celui qui coupe les cheveux, chacun cherche à améliorer sa vie et à obtenir de petits profits. Selon les membres du personnel, certains détenus seraient même plus ou moins contraints de vendre leurs services sexuels, en particuliers les jeunes détenus ou ceux présentant une orientation sexuelle homosexuelle manifeste.

1.3. Un univers de solitude, marqué par l'individualisme.

En dépit de cette vie commune, de cette cohabitation dans le partage du quotidien le plus intime, tous les détenus rencontrés au cours de ces observations parlent de leur solitude. Quel que soit le temps passé derrière les murs, ils disent tous ne pas avoir d'amis. Face à l'ensemble de leurs compagnons d'infortune quelques relations se nouent, mais celles-ci restent teintées de méfiance et les détenus parlent de connaissances, rien de plus.

La plupart des détenus se préparent à manger et mangent seuls. Certains restent enfermés dans leur cellule, se contentant d'en sortir pour aller à leur travail ou pour aller se chercher à manger. D'une

unité à l'autre, plusieurs personnes disent ne pas connaître le visage d'un grand nombre de leurs codétenus, alors même que ceux-ci sont présents dans l'établissement depuis plusieurs mois, voire plusieurs années. Et, résidents dans un même pavillon d'une cinquantaine de personnes, s'ils connaissent le visage de tout le monde, ils ne se parlent pas tous entre eux. Finalement, seuls ceux incarcérés depuis longtemps considèrent qu'une ou deux personnes, souvent rencontrées plusieurs années auparavant, peuvent être qualifiées d'amies.

1.3.1. Solitude basée sur la méfiance, la peur, l'intolérance et l'image.

Cette solitude vient d'une méfiance marquée qu'ils expriment les uns vis-à-vis des autres. Ils ne se connaissent pas, ne savent pas ce que leur voisin de cellule a fait et se soupçonnent mutuellement d'avoir commis des actes criminels non acceptés, agressions sexuelles, délation ou pédophilie.

La plupart se méfie les uns des autres surtout par peur de la délation. C'est un monde de silence, où la règle est de ne jamais rien dire, mais où finalement tout se sait. Et beaucoup de trafics des détenus sont décelés par les membres du personnel. Pour les personnes incarcérées, si les gardiens savent des choses c'est en raison d'actes de délation. Et, détenus comme membres du personnel de surveillance, tous à un moment ou à un autre parlent de l'existence de nombreux délateurs prêts à dénoncer leur codétenu pour obtenir certaines gratifications. Selon eux, dire à l'agent de correction en service que tel détenu fait de la *broue* ou possède un appareil à tatous dans sa cellule donnerait certains avantages au délateur. Cela lui permettrait de faire ses propres trafics sans concurrence, lui garantirait une certaine tranquillité ou encore lui obtiendrait, en cas de besoin, une certaine indulgence de la part des membres du personnel, « pour services rendus ». Quant à la délation importante, l'entrée de drogue dans l'établissement par exemple, elle serait dénoncée afin d'obtenir des transferts vers un établissement à sécurité moindre, certaines permissions de sortir ou encore une libération conditionnelle. Non seulement les détenus croient à l'existence de ces pratiques et de leurs avantages, et certains vont jusqu'à dire haut et fort que « *seuls ceux qui sucent les gardiens en obtiennent quelque chose* », mais encore les membres du personnel entretiennent cette croyance en laissant entendre qu'en effet certaines de leurs informations leur sont transmises par des détenus délateurs. De ce fait, si une des personnes incarcérées va souvent ou reste trop longtemps dans le bureau des gardiens, ou si elle a de nombreux contacts avec eux, elle va être regardée avec méfiance et va parfois se le faire reprocher. *Un détenu qui tentait de résoudre un problème de roulotte et par ce fait même a passé 3 après-midi de suite dans le bureau des gardiens se l'est fait reproché de façon agressive et soupçonneuse par un de ses codétenus : « t'es tout le temps dans le bureau, qu'est-ce que tu leur donnes comme info? »*

D'après les membres du personnel, agents de correction mais aussi membres de la direction, la délation est nécessaire et couramment utilisée. C'est une façon de savoir ce qui se passe et de contrôler des activités incontrôlables sans un réseau d'informateurs. Ces réseaux existent tant au niveau des agents de correction qui gèrent plus facilement les unités où ils sont affectés, qu'au niveau de l'administration. L'agent de sécurité préventive, comme le directeur associé à la sécurité, entretiennent leurs propres services d'information par lesquels ils gèrent l'ensemble de la population carcérale et garantissent le bon fonctionnement de l'institution en étant au courant à l'avance des grosses entrées de drogues ou de tout événement pouvant mettre en danger l'équilibre carcéral.

Selon les agents de correction, la solitude présente entre les membres de la population carcérale provient également de la peur que les détenus ressentent vis-à-vis de certains de leurs codétenus. Cette peur est difficile à percevoir car elle n'est pas toujours liée à des actes physiques de violence que certains détenus exerceraient sur d'autres, mais provient surtout de menaces, d'intimidation, de quelques brutalités n'exigeant pas de recours à des soins médicaux. C'est donc une violence souvent cachée, non dite et rarement décelable. Ces pratiques touchent avant tout la personne qui embarque dans le système de dettes. On va alors la menacer, la terroriser pour qu'elle rembourse ses dettes, soit financièrement, soit au moyen de services rendus. *En me montrant un détenu avec les yeux au beurre noir, les gardiens me racontent ainsi qu'il a été chargé par ses débiteurs de régler ses comptes à un de ses codétenus en paiement de ses dettes. Mais n'étant pas réellement capable d'assumer ce contrat, cela s'est retourné contre lui, et du coup ses dettes ne sont toujours pas réglées.* Dans les deux cas, ce détenu se retrouve souvent contraint de participer au système de gaffe, faire de la *broue*, faire entrer de la drogue, pour arriver à rembourser ses débiteurs.

Cette solitude qui marque les rapports entre détenus vient également d'une intolérance face à certaines personnes en raison de ce qu'elles sont ou de ce qu'elles ont fait. Pour savoir qui sont les nouveaux détenus, savoir s'ils sont corrects ou non, tout un réseau d'information circule. À l'intérieur de l'établissement celui-ci se fait par les journaux et, d'un établissement à l'autre, au moyen de communications téléphoniques. Quand un inconnu arrive, sa réputation d'être ou non correct est souvent faite.

Plusieurs détenus sont totalement rejetés en raison des actes criminels qu'ils ont commis. Ce rejet varie d'un cas à l'autre et d'un établissement à l'autre. Certains ne passeront pas du tout dans la population carcérale et devront être transférés. *C'est le cas d'un pédophile surnommé «mangeur de couches» qui suite à de multiples agressions verbales et attaques de ses affaires personnelles en son absence, ne sortait*

de sa cellule que pour aller se chercher son repas. D'autres, même si leur acte est connu, vont pouvoir rester parmi la population régulière. Mais souvent, ils subiront une ségrégation de fait qui pourra aller jusqu'à diverses vexations et manifestations extérieures de ce rejet – insultes, urine ou excréments dans la cellule ou sur le lit, ignorance complète de l'existence même de la personne -. Les membres du personnel disent de ces détenus qu'ils «marchent entre la peinture et les murs». En effet, trop contents d'être tolérés, ils se font les plus petits et les plus discrets possible. Et leur vie est un enfer.

D'autres, en raison d'une capacité d'adaptation plus faible et surnommés les «*soucoupes*», sont régulièrement la cible des moqueries. Les détenus profitent d'eux pour leur faire des blagues. *Un jour ils font croire à l'un d'entre eux, avec la complicité des gardiens, qu'il va être envoyé au trou. Une autre fois, ils lui font cacher dans leur corps («se ploguer»), de faux joints de marijuana préalablement enduit de crème ayant pour effet de chauffer les parties du corps en contact avec le produit. Et ces jeux amusent tout le monde.*

De même, dans certains pavillons les noirs ne sont pas acceptés et, dans la plupart des autres, ils sont simplement tolérés. Certaines activités ne leur sont pas accessibles et l'arrivée d'un nouveau d'origine jamaïcaine ou antillaise dans un pavillon peut engendrer de nombreux remous. *À l'arrivée d'un nouveau, un des gardiens dit ainsi à un détenu «tu as vu je suis gentil je ne t'ai pas mis de black avec toi (dans ta cellule)».*

Cette solitude entre détenus est d'autant plus forte qu'ils se cachent derrière l'image qu'ils souhaitent projeter sur les autres. Celle-ci est fondamentale pour beaucoup d'entre eux. Il s'agit de paraître fort, anti-gardiens, capable de ne pas se laisser marcher sur les pieds. Selon les membres du personnel, une partie de leur travail alors est d'intervenir sans mettre en cause cette image. Interpellé devant les autres, un détenu va se sentir obligé de répondre de façon agressive et ne se laissera pas faire. *Un agent de correction intervenant pour séparer deux gars qui se battaient, a vu un des deux protagonistes venir le voir après coup en lui disant «ne refais plus jamais ça, j'aurai pu te sauter à la gorge», car l'intervention du gardien lui avait fait perdre la face devant les autres. Alors que, pris de façon individuelle dans un bureau, la même personne sera prête à discuter et à admettre ses torts. Mais entre eux, ils voudront jamais montrer leurs faiblesses, ni craquer.*

1.3.2. Individualisme lié à la recherche d'un confort personnel et au développement des droits individuels.

Par ailleurs, à l'heure actuelle les relations entre détenus sont marquées par la notion d'individualisme. Il semble, au dire des détenus comme du personnel, que les personnes incarcérées cherchent avant tout leur propre confort personnel. Le code des détenus aurait peu d'importance aujourd'hui. L'avènement de la télévision dans les cellules comme les transformations de la population carcérale auraient conduit à un regroupement d'individus peu solidaires. Les personnes incarcérées s'en plaignent, surtout celles ayant plusieurs années de prison à leur actif. Selon elles *«les détenus ne se tiennent plus comme avant»*, c'est du chacun pour soi, d'autant plus marqué que le système privilégie cet individualisme. Ils parlent d'un *«système bonbons»* ou d'un *«système nananes»*. Les possibilités à l'heure actuelle d'obtenir ou de se voir supprimer des visites familiales privées, des transferts, des permissions de sortir, une recommandation positive à la libération conditionnelle, font que beaucoup préfèrent se tenir tranquilles dans leur coin sans se mêler des affaires des autres. Ils acceptent alors le système.

De fait, s'il est difficile de dire s'il y a diminution ou non de la solidarité entre détenus, il est possible de souligner l'importance qu'ont pris les droits et privilèges individuels aux yeux de l'ensemble de la population carcérale. *Assistant à différentes reprises à des audiences de la Cour disciplinaire majeure ou mineure, nous avons vu des détenus tenter de négocier leur sentence en tentant d'obtenir, lorsqu'ils étaient condamnés à une période de détention en isolement ou d'enfermement cellulaire durant un certain nombre de journées ou de soirées, le maintien de leurs privilèges, soit la télévision ou la radio dans leur cellule, quitte à ce que leur période d'enfermement soit prolongée.*

Cet individualisme ressort également dans l'importance que les détenus attachent aujourd'hui à la reconnaissance de leurs droits personnels, droit d'avoir un régime alimentaire spécifique, droit d'avoir des soins médicaux appropriés, droit d'être reconnu comme personne. *Nous avons assisté à la colère d'un détenu qu'un agent de correction avait traité de clown. «Je suis un détenu moi, monsieur, je ne suis pas un clown», lui répliqua-t-il en le menaçant de porter plainte pour insulte.* Certains d'entre eux passent alors une partie de leur journée à émettre des plaintes s'ils jugent que ces droits n'ont pas été respectés. Ils se battent pour leur propre cause et, en aucun cas, il n'est possible de parler de cause commune.

1.3.3. Rupture avec l'extérieur.

Cette solitude et cet individualisme qui marquent les rapports entre détenus à l'intérieur des établissements carcéraux, sont d'autant plus importants que ces derniers sont coupés de leurs proches. En effet, si les personnes incarcérées se sentent seules et sans véritables amis derrière les murs, ils le sont d'autant plus qu'ils ont peu de contacts avec le monde extérieur. Et l'importance que certains éléments de la vie carcérale prennent aux yeux des détenus souligne cette solitude. La vie quotidienne dans les établissements est organisée selon des événements immuables fondamentaux tels la distribution quotidienne du courrier en fin de journée, les visites régulières et surtout le téléphone. *Ainsi, si par inadvertance une journée se passe sans qu'il y ait du courrier pour au moins une personne de l'unité, plusieurs détenus vont venir le réclamer, et ce à plusieurs reprises et auprès des deux membres du personnel présents, en mettant en doute leur bonne foi.* De même, dès son arrivée un des premiers gestes que pose la personne incarcérée est d'obtenir l'enregistrement de sa liste de téléphone et, durant les quelques jours nécessaires à celui-ci, ils cherchent à obtenir des téléphones dits « humanitaires » par les agents de correction.

Parallèlement certains événements spéciaux, perçus comme fondamentaux, sont très recherchés, visites communautaires, activités spécifiques, concerts, visites d'enfants handicapés. Tout est organisé et régulièrement négocié par le comité de détenus. Ils constituent des occasions pour eux de rencontrer des personnes extérieures et sont extrêmement appréciés. *Ainsi, notre présence dans les établissements, surtout dans les petits établissements, a été particulièrement remarquée et recherchée par la majeure partie des détenus.* Ces contacts sont une façon de briser cette solitude profonde dont ils souffrent d'autant plus que beaucoup d'entre eux ne maintiennent aucune relation avec leurs proches à l'extérieur et par-là même ne reçoivent ni courrier, ni visites, ni téléphones.

1.4. Amitiés.

En dépit de ce portrait un peu sombre des interactions entre détenus à l'intérieur des établissements carcéraux, il faut souligner l'existence de relations privilégiées. Si la véritable amitié reste rare, tous les détenus le disent, quand celle-ci existe, elle est intense. Certains parlent même d'une dépendance affective qui se nouerait entre eux. *Ainsi par exemple, un détenu malade qui fait une crise verra son épouse avertie par un de ses amis de l'établissement.* Et de fait, les personnes incarcérées, très seules, ressentent un fort besoin de tendresse qu'elles vont rechercher auprès de certains de leurs codétenus. En public, quelques gestes d'affection sont parfois échangés, caresses de la main dans le dos,

accolade et dialogues ne laissant pas de doute sur les relations pouvant se nouer entre eux. *Un détenu me présentant ses réalisations artistiques me parle de ses projets. L'ami qui l'accompagne lui dit alors «tu ne m'avais pas dit ça» et le premier lui répond «tu as encore beaucoup à apprendre de moi». Dialogue qui ressemblait à une conversation d'amoureux.* De même, l'homosexualité est bien acceptée, même si la majeure partie des détenus se défend d'être homosexuelle.

2.

L'organisation interne.

Partageant un même lieu de vie, d'activités et de travail, l'ensemble des personnes incarcérées constitue une mini société, avec ses règles et son mode de fonctionnement. Toute une organisation interne se développe, avec ses leaders, les différents postes occupés par chacun, ainsi que les divers statuts pris par les détenus. Cette organisation se fait à deux niveaux. Le premier se passe dans les unités de vie, le second dans l'ensemble de l'établissement. Il faut noter toutefois que, si la structure est similaire entre ces deux niveaux, ce ne sont pas forcément les mêmes personnes, ni les mêmes statuts que l'on retrouve dans les deux.

2.1. L'organisation interne des rangées.

La rangée est l'unité de vie. C'est dans celle-ci les détenus passent une importante partie de leur temps, quand ce n'est pas tout leur temps. Ils y dorment, y mangent - même lorsqu'une cafétéria existe car ils s'y préparent des collations et des repas - font leur ménage, leur lessive et y passent le temps - regardent la télévision, téléphonent, travaillent sur leurs «hobby», jouent aux cartes -. Par ce fait même, la rangée est l'unité de base des établissements. Si certains détenus se cloîtent dans leur cellule et ne participent pas à la vie de l'unité, d'autres y sont davantage présents et impliqués.

2.1.1. Leaders de rangées.

Les rangées fonctionnent selon un mode très structuré avec leur lois propres. Selon les personnes qui y vivent, la tolérance face aux différents trafics ou excès de toutes sortes y est plus ou moins grande. Les unités de vie qui accueillent le plus de détenus condamnés à de longues sentences ou de personnes considérées comme des «*poids lourds*» vont être les plus tranquilles. Ces derniers s'arrangent pour faire

leur temps le plus calmement possible et pour imposer leur vision des choses. En cas de conflit, ils s'organisent pour faire partir les indésirables. Celles où, par contre, il y a principalement des «*petits punks*», cherchant à prouver leur force et à s'opposer au système, seront les plus bruyantes et les plus difficiles. Il y aura beaucoup de distillation de *broue*, de détenus gelés qui insultent les autres ou les gardiens, et plus de troubles.

L'organisation interne de ces unités centrales se fait selon une forme hiérarchique. En haut se retrouvent tout d'abord les leaders de rangée. Leur rôle est de tenir la rangée, de faire en sorte que celle-ci reste calme et sans perturbations majeures. Un détenu est nommé par unité de vie. Il intervient en cas de conflit entre détenus, incite le jeune nouveau trop bruyant et dérangeant à se calmer et à ne pas déranger les autres. Il est le porte-parole des détenus et va voir les gardiens quand un des détenus de la rangée pose trop de problèmes. *Dans une rangée tranquille, un détenu se fait constamment attraper à faire de la brue. Les agents de correction font plus de fouilles et exercent plus de surveillance. Le leader de rangée vient alors les voir et demande que ce détenu soit déplacé «on n'en veut plus ici, on ne veut pas qu'il revienne, on lui a dit plusieurs fois de partir».* Il négocie également avec les gars, de façon à ce que leurs trafics ne soient ni trop visibles, ni trop importants afin d'éviter que les gardiens soient tout le temps en train de surveiller leur rangée. Et c'est vers lui que se tourneront les membres du personnel en cas de problème, comme des vols dans le bureau des agents de correction ou la nomination d'un nettoyeur de rangée.

Ce leader est, selon les membres du personnel, indispensable. En son absence la rangée est pratiquement invivable, bruit, distillation continue de *broue*, tensions. Celui qui domine est celui qui parle le plus fort et c'est lui qui manipule les autres. Il faut donc qu'un des détenus prenne la place de leader pour calmer le jeu. *Ainsi, un agent de correction exprime sa satisfaction face au fait que le leader d'une rangée, qui devait être transféré, reste quelques semaines de plus. Sa présence, en particulier durant les fêtes de Noël est, selon lui, une garantie de tranquillité.* En général cette nomination se fait d'elle-même, les détenus arrivant à s'entendre pour choisir quelqu'un de suffisamment reconnu et possédant beaucoup de leadership, tout en satisfaisant les agents de correction qui exigent une personne incitant au calme et non à la révolte. Dans les cas, rares mais possibles, où les détenus ne désignent pas d'eux-mêmes leur leader, ce sont les gardiens qui le font en choisissant un des membres influents du groupe et en l'incitant à accepter le poste. (Le plus souvent en mettant tellement de pression dans la rangée désordonnée, que le seul moyen de voir se calmer le jeu est qu'un des détenus prenne en main le contrôle du pavillon).

À côté de ce leader se trouve un petit groupe de détenus qui, sans avoir de poste officiel dans la rangée tout en pouvant en avoir un à l'extérieur, s'impose même s'il n'a pas toujours la reconnaissance des autres. *On retrouve ainsi les joueurs de carte et tous ceux qui monopolisent la salle commune.* Ces détenus fonctionnent à l'intimidation et à la domination. Face à eux, bien souvent, les autres personnes incarcérées s'éclipsent afin d'éviter les problèmes.

2.1.2. Postes clés.

Parallèlement, certains postes au sein de la rangée sont des postes clés pour les personnes qui les détiennent. Dans chaque unité de vie sont désignés un ou plusieurs nettoyeurs. Ce sont les membres du personnel qui entérinent ces nominations, en tentant de choisir un détenu tranquille, correct et propre. Mais cette nomination se fait à partir de la demande du détenu.

C'est un poste central car il permet aux personnes nommées de circuler librement dans le pavillon, dans le bureau des agents de correction et dans toute la partie administrative de l'unité. Ces nettoyages se font sous contrôle, mais laissent au nettoyeur la possibilité d'entendre et de voir certaines choses et ainsi d'être davantage au courant de ce qui se passe, tout en laissant beaucoup de tranquillité au détenu qui détient ce poste.

Selon les membres du personnel, c'est un poste difficile car il faut que le détenu qui le détient soit à la fois relativement accepté par les gardiens et par ses codétenus. Il ne faut pas, par exemple, que les autres personnes du pavillon aient l'impression qu'il nettoie trop soigneusement les locaux des membres du personnel, sinon il se le ferait dire, tout en le faisant quand même sinon les agents de correction le licencieraient. *Ainsi, un détenu d'une propreté méticuleuse s'est vu contraint d'abandonner son poste suite à la pression de ses codétenus qui trouvaient qu'il s'appliquait trop dans le nettoyage du bureau des agents de correction.* De même, il ne faut pas que ce soit un détenu trop faible ou dominé par les autres car il risquerait de se voir contraint de faire gratuitement le ménage de la cellule de certaines personnes du pavillon.

Enfin, au sein de chaque pavillon s'instaure un système de gaffe plus ou moins toléré. Les détenus cuisiniers apportent de la nourriture. Plusieurs offrent leurs services à leurs compagnons : coupe de cheveux, massages. Certains font des échanges de bons procédés : l'un fait à manger à l'autre qui lui assure sa protection. Quant à la *broue* et aux trafics de drogue, tout le monde y est plus ou moins impliqué, à un niveau ou à un autre. Mais seuls certains s'y mouillent, les autres en profitent.

2.2. L'organisation des détenus dans l'ensemble de l'établissement.

Parallèlement à cette structure au sein des unités de vie, on retrouve une structure similaire pour l'établissement dans son ensemble.

2.2.1. Leaders d'établissements.

Dans chaque établissement carcéral se retrouvent des leaders. Ceux-ci sont de deux sortes. D'une part, les leaders réels mais cachés qui contrôlent l'établissement comme les entrées de drogue. D'autre part, les leaders formels, connus de l'administration et élus par leurs codétenus. Les leaders formels détiennent les postes clefs de l'établissement. Ce sont des postes reconnus pour accorder à la fois une certaine liberté de mouvement et une certaine tranquillité à leurs détenteurs, tout en leur donnant accès à des lieux centraux dans l'établissement.

On retrouve ainsi les postes dans les comités - comité de détenus, club vie, regroupement autochtone -. On retrouve également les postes aux sports, au socioculturel, à la cantine et, dans une moindre mesure, à l'administration. Enfin, selon les établissements, certains emplois sont particulièrement recherchés, comme de travailler au jardin. Le travail aux cuisines lui, tout en restant relativement valorisé en raison des possibilités de gaffe n'a plus la reconnaissance qu'il a pu avoir à une époque où la nourriture était d'autant plus importante qu'elle était moins accessible. Enfin, dans la hiérarchie des emplois, travailler aux ateliers est au bas de l'échelle.

Parallèlement à ces leaders, on retrouve certains détenus qui, en raison de l'acte qu'il ont commis, meurtre de policier par exemple, bénéficient d'une très importante reconnaissance parmi leurs pairs. Ceux-là ne font pas toujours partie du groupe des leaders, mais profitent des mêmes avantages que ces derniers. Et l'ensemble de l'établissement ne peut pas ne pas tenir compte de leur présence.

2.2.2. Jeux de pouvoir.

À partir de là, différents jeux de pouvoir se développent. Des groupements cherchent à monopoliser certaines places de façon à en avoir le contrôle total. Et quand certains détenus ne font plus l'affaire pour une raison ou pour une autre, leurs codétenus s'arrangent pour qu'ils perdent leur poste. *«On va s'en débarrasser du grand et on pourra s'en servir comme engrais dans le jardin, un bras là, une*

jambe là, la tête ailleurs...». Ils s'organisent alors pour qu'un membre du personnel trouve de la drogue dans un des locaux tenus par celui que l'on veut voir partir et le licencie. Ce leader perd son poste et, au mieux, se retrouve à devoir aller travailler aux ateliers.

De fait, de par leur place dans l'établissement certains sont privilégiés. Non seulement ce sont eux qui ont accès au matériel d'entraînement et d'haltérophilie, mais encore lorsque des activités sont organisées et payées par le comité de détenus ils en profitent davantage que les autres. Si un concert est mis en place par exemple, ils rencontrent les musiciens en petits groupes, mangent avec eux, ont l'occasion de discuter avec eux et se retrouvent par là même nettement privilégiés. Ils ont droit à un repas plantureux et ces contacts représentent pour eux un véritable bol d'air dans l'atmosphère carcérale.

Parallèlement, les membres des ces groupes disposent d'une situation qui leur permet d'exprimer leur point de vue et leurs désirs, et de voir ceux-ci entendus. Ils peuvent alors se débrouiller plus facilement pour obtenir les autorisation administratives nécessaires. *Un détenu leader ou proche de ceux-ci qui souhaite monter son propre groupe de musique obtiendra, non seulement le soutien financier du comité de détenu qui lui paiera le matériel nécessaire, mais encore l'accord de la direction pour disposer d'un local de répétition.*

3.

D'un établissement à l'autre.

L'ensemble des éléments ressortis au cours de ce chapitre sont toutefois à nuancer selon l'établissement dans lequel nos observations ont été effectuées. Les grands points mis en lumière sont plus ou moins marqués et importants selon le type de pénitencier dans lequel ils surviennent. En effet, si le mode de fonctionnement des lieux étudiés est similaire, si l'on retrouve la même importance attribuée à certains lieux et le même horaire immuable qui régule le déroulement des journées, la vie quotidienne des détenus se révèle très différente selon le lieu où elle se passe.

3.1. Importance et population de l'établissement.

Selon la taille de l'établissement dans lequel vivent les détenus, leur quotidien va se trouver changé. En effet, plus le pénitencier va accueillir un grand nombre de détenus, plus ceux-ci vont se trouver vivre dans une atmosphère anonyme et complexe.

Un grand nombre de personnes incarcérées suppose que les différentes zones des établissements accueillent plus de monde. Les ateliers, l'école, les unités de vie, le socioculturel, entre autres, seront plus grands. Les rapports entre détenus seront en général moins intimes, ils auront encore plus de difficultés à se connaître et à avoir confiance les uns envers les autres. La structure hiérarchique entre eux sera plus marquée, d'autant plus que les agents de correction, faisant face à un grand nombre de détenus et ne pouvant pas tout contrôler, se reposeront davantage sur les leaders pour gérer l'ensemble de la population carcérale. Enfin, les trafics et le système de gaffe seront plus développés car moins facilement contrôlables.

Parallèlement, selon la population accueillie par l'établissement, les rapports entre eux vont être différents. Dans un pénitencier où non seulement un grand nombre de détenus est logé, mais encore où ceux-ci sont réputés pour être plus durs compte tenu de l'acte qu'ils ont commis ou de la durée de leur sentence, les relations vont être plus difficiles. Les détenus auront davantage une image importante à faire valoir. Plus impliqués dans le milieu criminel, ils seront plus prêts à respecter et imposer les lois internes de la vie en collectivité.

Dans les établissements plus petits, accueillant une population moins difficile, celle-ci a moins de choses à prouver. Les bagarres entre détenus sont moins fréquentes et moins violentes. Par contre dans ces lieux, le système de petite délation est encore plus présent, les bruits circulent plus facilement et le sentiment de paranoïa lié à la méfiance est encore plus fort.

3.2. Conséquences.

De fait, nous avons constaté que dans les établissements accueillant une population carcérale plus importante et plus dure, l'individualisme dominant dans les rapports entre détenus à l'heure actuelle est moins marqué. Celui-ci est plus présent dans les établissements où le «*système bonbons*» est plus développé et où les privilèges à obtenir sont plus nombreux et plus accessibles. En effet, plus les

personnes incarcérées ont quelque chose à gagner ou à perdre, moins elles sont intéressées à s'impliquer dans des actions revendicatrices.

Les détenus ayant un dossier criminel non accepté par les autres sont souvent davantage tolérés dans les établissements où la population est plus individualiste. Même s'ils n'en veulent pas parmi eux, les détenus ne souhaitent pas s'impliquer dans des actes de violence à leur égard car ils risquent de perdre les avantages déjà acquis, détention dans un établissement à sécurité moindre, possibilité de libération conditionnelle accessible. Au contraire, dans un établissement où, en raison de son niveau de sécurité, de la clientèle accueillie et des programmes proposés, les détenus ont le sentiment que ces privilèges sont encore peu accessibles, ils n'hésitent pas à poser des gestes de violence face à des individus non tolérés. Et ce d'autant plus que leur image est importante.

Par contre, dans les établissements où le «*système bonbon*» est moins développé, en général parce que la population de ces pénitenciers est considérée comme présentant un risque important pour le public, et où des avantages comme les permissions de sortir ou la possibilité d'obtenir une libération conditionnelle semblent rares sinon impossibles, les détenus sont un peu plus solidaires qu'ailleurs, surtout une partie d'entre eux, généralement des personnes condamnées à de très longues sentences ou jouissant d'une importante reconnaissance. Ils imposent alors plus facilement leurs règles et façons de vivre. L'image étant plus importante encore, la délation étant davantage réprimée, la loi du silence est plus respectée et les détenus se serrent un peu plus les coudes. Mais leur solitude, leur méfiance, leur peur sont plus marquées, en raison d'un anonymat et d'une intolérance plus forts. Un détenu qui ne respecte pas la loi interne risque de se faire frapper et de se faire frapper plus durement dans un univers moins tolérant et moins individualiste.

4. Conclusion.

Il ressort ainsi de notre analyse que le groupe des détenus aujourd'hui se présente davantage comme un groupe éclaté.

Le code des détenus dont parlaient les premiers auteurs semble nettement en perte de vitesse. Si certains détenus tentent de le maintenir, en conservant des règles comme le fait de se montrer fort, de ne rien voir ni rien entendre de ce qui se passe dans l'établissement ou encore de faire son temps en dérangeant le moins possible les autres, il est miné de toutes parts. Les membres de ce groupe, même s'ils

vivent beaucoup de choses en commun et s'ils s'organisent pour subir leur incarcération du mieux qu'ils le peuvent, souffrent de la solitude.

Condamnés à vivre ensemble et à partager leur vie quotidienne d'une façon très intime, ils restent toutefois seuls face aux autres. L'individualisme domine et chacun s'isole dans sa tranquillité. L'amélioration des conditions de détention a fait que la télévision aujourd'hui est plus importante que le reste. L'avènement des droits des personnes incarcérées a engendré une tendance à la reconnaissance de l'individualité avant tout. Ce phénomène est d'autant plus marquant que le système s'est engouffré dans les brèches ainsi créées. Le «*système bonbons*» accentue encore plus la diminution de la solidarité et l'importance de l'individualisme. De peur de perdre des avantages importants, les détenus préfèrent se plier au système plutôt que de se soutenir mutuellement.

De ce fait, le personnel aujourd'hui fait face à des individus et non à un groupe. Ce phénomène a une double conséquence. D'une part il semble que des actions concertées ou des rassemblements de l'ensemble des détenus soient difficiles sinon impossibles à mettre en place. Les émeutes telles qu'elles ont été connues par le passé auront du mal à apparaître dans un tel modèle. Si quelque chose se passe, cela sera plus probablement le fait d'un individu qui agit seul, comme on le voit dans les prises d'otages ou dans les cas de détenus qui, seuls ou gelés, s'attaquent violemment et de façon irréfléchie au personnel. D'autre part, un tel système, en aiguisant l'individualisme, fait que les détenus ont un fort sentiment d'impuissance. N'ayant plus vraiment les moyens de menacer l'ordre établi dans les établissements ils n'ont plus vraiment la possibilité de se révolter contre les règles. Ils perçoivent cela comme une diminution de leurs moyens d'action et en sont très frustrés.

Chapitre 4

L'univers du personnel.

Face à l'univers éclaté des détenus, dans lequel ceux-ci vivent avant tout la solitude, se trouve le monde du personnel. Mondes indissociables, il ne peut y avoir de gardés sans gardiens ni de gardiens sans personnes à garder, l'ensemble des personnes travaillant en institution pénitentiaire représente la deuxième face du monde carcéral. Ce sont deux groupes distincts mais interdépendants. Et, si la vie en détention est marquée par les personnes qui subissent cet enfermement, elle dépend également fondamentalement des personnes qui le contrôlent. Selon leur perception de la détention, leur conception des personnes détenues, ainsi que selon les relations interpersonnelles qui apparaissent entre les groupes d'employés, le vécu carcéral des détenus va varier. C'est pourquoi, dans cette deuxième partie, nous abordons l'analyse de cet univers composé des divers membres du personnel.

À l'heure actuelle, le monde du personnel n'est pas uniquement constitué de gardiens. Il s'agit d'un univers complexe, à faces multiples, dans lequel certaines figures ressortent davantage, mais dans lequel également chacun des intervenants a un rôle fondamental et différent à jouer. Nous nous trouvons ainsi dans un système qui tente de concilier diverses perspectives au sein d'un univers qui, tout en étant commun à tous les membres du personnel, reste cependant très cloisonné.

1.

Un univers à faces multiples.

Nous avons vu dans le premier chapitre que, depuis plusieurs décennies et selon une évolution progressive, les membres du personnel se sont multipliés. D'un modèle où la figure du gardien était non seulement centrale, mais encore unique, nous sommes passés à un modèle où de multiples personnes, avec un rôle spécifique à jouer dans le déroulement de la vie carcérale, sont apparues. En fonction de leur statut au sein de l'administration pénitentiaire chacune doit alors négocier avec les personnes enfermées, tout en trouvant des points d'entente avec ses partenaires.

À l'intérieur des établissements et devant travailler ensemble dans une collaboration étroite, se retrouvent ainsi les intervenants internes, soit le personnel de surveillance, de la gestion des cas, de la

formation, des ateliers, de l'école, des programmes, le personnel médical, les psychologues et enfin, les membres de la direction. La collaboration entre ces groupes est marquée par les interventions de l'administration régionale et l'administration centrale. Le rôle de ces dernières est de donner la direction générale de la gestion des établissements carcéraux et de contrôler le suivi des consignes énoncées. Leur intervention est fondamentale car ce sont elles qui imposent les lignes directrices devant être suivies par tous.

Dans ce chapitre, tout en tenant compte de la présence de directives nationales et régionales, nous allons analyser les interactions survenant entre les différents acteurs internes du milieu. De fait, si des points de partage existent, de nombreux points de séparation se manifestent également.

1.1. Un univers partagé.

La cohésion entre les différents membres du personnel est un des principes fondamentaux du système actuel de gestion des établissements carcéraux. *Un des membres du personnel rencontré soulignait l'importance pour le personnel de travailler ensemble en collaboration. «À chacun sa job, mais il faut donner du feed-back aux autres et respecter leur travail, même si on est en désaccord».*

1.1.1. Partage de lieux

L'univers du personnel est un univers partagé en termes de lieux. En effet, si les détenus disposent de leur côté d'un espace qui leur appartient en propre et dans lequel les membres du personnel, en dehors des exigences de sécurité, ne s'aventurent pas, il en est de même pour le personnel. Plusieurs locaux, dans lesquels les détenus ne peuvent venir sans y être formellement invités, appartiennent aux personnes travaillant en établissement.

On retrouve ainsi différentes salles partagées par un même groupe, professeurs, agents de programmes, instructeurs, dans lesquelles ils se retrouvent pour boire un café, discuter ou préparer leur travail. Ce sont des bureaux ou des salles de réunion qui rassemblent des personnes appartenant au même groupe ou au même lieu de travail. Certains sont prévus pour tous, d'autres sont individuels, mais utilisés par l'ensemble du groupe pour quelques instants. Ces lieux sont occupés la matin avant le début du travail et au moment des pauses de midi. Ils permettent l'instauration de moments privilégiés entre les employés qui échangent ainsi sur leur quotidien et leurs difficultés.

D'autres sont des lieux de passage, lieux où l'on prend ses repas, où l'on se détend, ou plus simplement, l'on fume.

La cafétéria est ouverte à tous au moment du dîner. Des détenus y font le service, supervisés par un instructeur. Chacun s'installe à la table de son choix. Certains y font un passage rapide, d'autres en profitent pour se détendre et discuter. Si des périodes sont prévues pour faciliter un certain roulement et éviter les encombrements, il reste que, indépendamment de son groupe d'appartenance, l'ensemble des employés se retrouve facilement dans cette pièce, aménagée pour être la plus agréable possible.

Parallèlement, les membres du personnel de surveillance bénéficient d'une salle de repos, agrémentée d'une télévision et de machines distributrices. Prévue pour les «debriefing» à chaque changements de quart de travail et directement reliée au bureau des surveillants correctionnels, elle est ouverte à tous. Aux moments de pause, surtout après le dîner, tant les membres du personnel de surveillance que le personnel administratif ou de la gestion des cas s'y retrouvent.

Enfin, comme il est formellement interdit de fumer dans la majeure partie des établissements carcéraux, les employés fumeurs se sont aménagés des lieux - couloirs, halls d'entrée ou cour extérieure réservée au personnel - dans lesquels ils se retrouvent à divers moments de la journée.

Ces lieux, laissant la place à des contacts informels et imprévus, jouent un rôle extrêmement important dans le développement de relations interpersonnelles entre les employés. Ils sont l'occasion pour eux, d'échanger tant sur leur vie privée que sur leur quotidien au travail. De façon informelle, vont circuler des renseignements sur un événement spécifique, sur un détenu particulier ou sur toute autre préoccupation des employés. Certains membres du personnel se servent de ces lieux, tels les lieux où l'on fume, pour informer leurs supérieurs de façon confidentielle et discrète et pour dire ce qu'ils pensent, sans que leurs remarques ne soient formalisées par une rencontre officielle. Et les membres de la direction en profitent pour saisir le pouls de leur établissement à travers les commentaires ou questions qui leur sont faites au cours de ces rencontres. *Ainsi, à la veille d'un événement important pour les détenus, concert ou visite communautaire, certains gardiens profitent de ce lieu pour transmettre les renseignements qu'ils ont eu des détenus et pour demander qu'une fouille générale soit faite. «on est dû pour une fouille, il ne leur manque plus rien que de la bière et du fort».*

Beaucoup d'information circule, à tel point que plusieurs membres du personnel se plaignent du fait que les détenus travaillant à la cafétéria peuvent y entendre certaines choses confidentielles. Ces

divers endroits, permettant un certain mélange entre les différents groupes d'employés, sont essentiels pour créer une certaine cohésion entre les salariés d'un même établissement. Lieux d'échanges d'anecdotes ou de blagues, lieux aussi de partage de renseignements fondamentaux, ils servent au rassemblement des employés.

1.1.2. Partage de perspective.

Les employés d'un établissement partagent des lieux, mais aussi un milieu de travail. Quel que soit leur rôle, ils représentent ceux qui contrôlent et gèrent l'enfermement des détenus. Ils doivent donc faire face à un contexte de travail spécifique, dans lequel ils se retrouvent ensemble du même côté de la barrière. Dans celui-ci ils se heurtent aux mêmes difficultés. D'une part, ils sont perçus comme ceux qui disposent du pouvoir vis-à-vis des détenus et d'autre part, ils doivent faire face aux mêmes exigences de l'administration, à la même supervision de leurs faits et gestes et aux mêmes changements de politique. On retrouve alors chez eux un esprit commun, tant face aux détenus que face à l'administration.

De fait, quelle que soit la fonction de la personne dans le Service Correctionnel, elle tient un discours similaire quant aux grands principes qui régissent son travail. Face aux détenus comme face aux membres de la direction ou face à l'administration régionale ou centrale, une communauté d'esprit ressort. Dans la volonté de protéger leur travail et de défendre leurs intérêts, les membres du personnel font front commun.

Qu'ils soient professeurs, instructeurs, agents de correction ou autre, les membres du personnel considèrent ainsi que les détenus sont des manipulateurs. Les nouveaux employés sont rapidement avertis. *Le principe, clairement énoncé, est de «ne jamais se chicaner entre employés devant un détenu, sinon ils vont s'en servir, et de ne jamais tolérer qu'un détenu dise du mal d'un membre du personnel devant soi».* Un employé, qui accorde trop facilement certains avantages, est perçu comme «pro détenu» ou «mitaine» en raison de sa complaisance face à la population incarcérée et est mal vu du reste du groupe. Pour éviter cette exclusion, il faut alors se plier à un état d'esprit basé sur la méfiance. L'idée de fond est que, si un détenu demande de pouvoir quitter son travail parce qu'il se sent mal, à priori c'est un menteur, il ne faut donc pas lui céder. *Ainsi, si un des membres d'une équipe de travail autorise un détenu à s'absenter devant les autres membres de l'équipe, il recevra une remarque telle «tu sais si tu te mets à les laisser partir quand ils te disent être malades, tu vas les voir défiler... ».* Alors, lorsqu'un des membres du personnel décide d'accorder au détenu ce qu'il lui demande, il va souvent le faire discrètement, de façon à ce que ses collègues ne s'en rendent pas compte.

Face à l'administration, qu'elle soit locale, régionale ou centrale, se retrouve également un esprit critique et contestataire commun. Les décideurs sont généralement perçus comme des personnes peu au fait de la réalité que vivent les employés. Les membres de la direction sont souvent critiqués par les agents de correction. Ceux-ci disent d'eux qu' *«ils ne peuvent pas connaître les problèmes de plancher, ils ne sont pas suffisamment sur les planchers»*. Leurs choix de gestion sont souvent considérés, à tort ou à raison, comme peu cohérents, mal adaptés et pas toujours justifiés. Et en période de coupures budgétaires cette situation est encore plus marquée.

Les membres du personnel partagent également un même contexte social, politique, économique. Les diverses interventions de l'extérieur, qu'il s'agisse de commentaires en provenance des médias ou de décisions judiciaires favorables aux détenus, ont une retombée sur chacun d'entre eux et ils sont obligés d'en tenir compte dans leurs actions quotidiennes. À une époque où les normes, les lois et les décisions judiciaires sont incontournables, chaque employé se doit de les respecter. Ils se retrouvent ainsi soumis aux mêmes contraintes et aux mêmes exigences en provenance de l'administration centrale.

Et face à ces exigences, beaucoup sortent très déçus, se sentant mal compris et peu soutenus. *Un employé exprimait ses frustrations en disant : «L'administration s'en fout de ce qu'on fait, de notre stress, de nos problèmes. On ne nous écoute pas. À Ottawa, il n'y a personne qui travaille dans une prison, et ils ne sont pas prêts à accepter ceux qui y travaillent»*. Certains membres du personnel sont très amers et leurs reproches vont jusqu'à leurs supérieurs immédiats, les gérants d'unités, qui pour eux : *«finissent leur travail à 4 heures, s'en vont à 3 et de toutes façon s'en foutent»*.

1.1.3. Partage du travail.

Enfin, en partageant un milieu de travail, ils collaborent ensemble à la gestion de la sentence des personnes incarcérées. En effet, l'enfermement des personnes condamnées à une peine privative de liberté se déroule en fonction du système de gestion des cas, dans lequel toute la vie quotidienne des détenus est prise en compte et évaluée du lever au coucher. Sa présence au travail, son assiduité aux programmes, son comportement lors des activités de détente et dans les unités de vie sont scrutés dans le but final d'une possible recommandation à une libération conditionnelle. Dans ce contexte, pour assurer le bon fonctionnement des établissements carcéraux, la collaboration entre l'ensemble des intervenants est fondamentale. Il faut donc que ceux-ci partagent le plus possible leur travail, se tiennent au courant et se transmettent les informations.

Leur gestion de la population carcérale est basée sur la délation. La plupart des employés recourent aux informations provenant des personnes incarcérées pour arriver à gérer les groupes de détenus dont ils ont la charge. Que ce soit lorsqu'un problème se pose, disparition de matériel par exemple, ou simplement pour administrer de façon quotidienne une rangée, les membres du personnel incitent les détenus à leur transmettre, de façon confidentielle, les informations considérées comme nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement.

L'ensemble des employés ayant la possibilité, à l'heure actuelle, par le système informatisé de gestion des cas, de connaître parfaitement le dossier de chacun de ceux qu'ils ont sous leur responsabilité, se retrouvent liés entre eux par la connaissance qu'ils ont des détenus. À l'exception du dossier médical, l'ensemble du dossier criminel de la personne, comme les diverses évaluations dont elle a été l'objet au cours de son incarcération, sont accessibles à tous.

Parallèlement, deux structures de travail, le système des comités et la notion d'équipe, ont été instaurées afin de développer davantage la collaboration.

Les établissements carcéraux fonctionnent au moyen de multiples comités. Regroupements informatifs et décisionnels, ils réunissent divers employés d'un même poste, d'une même circonscription de travail ou encore des membres du personnel ayant des fonctions différentes.

Certains de ces comités sont principalement informatifs. Réunissant l'ensemble des membres d'un groupe d'employés, direction, agents de correction, gestion des cas, psychologues, ils ont été instaurés pour faciliter la transmission d'informations sur le fonctionnement de l'établissement. Les événements de la veille ou du jour, les questions face à certains détenus ainsi que les différentes politiques régionales ou nationales sont transmis, expliqués et justifiés. Les employés peuvent alors les commenter et demander des éclaircissements.

D'autres comités ont été instaurés pour que les décisions, quant au processus de gestion de la sentence, soient prises en groupe et non sur une base individuelle. Les responsables de certains secteurs se retrouvent alors pour décider des autorisations accordées aux détenus, permissions de sortir, possibilité de visite familiale privée ou encore les programmes et l'emploi⁵.

⁵ Durant notre séjour les comités de travail étaient en restructuration. Dans l'un des établissements étudiés ils avaient été supprimés

Ces comités créent un lien fondamental entre les membres du personnel. En permettant les échanges d'information, ils favorisent la communication. Ils développent également les possibilités d'implication de chacun dans le fonctionnement des établissements carcéraux et dans les décisions prises dans le déroulement des sentences des personnes incarcérées. Au «debriefing» du matin, les gérants d'unités et la direction se communiquent les événements de la veille. Cela va des placements en détention, aux problèmes rencontrés avec le personnel. De même, au cours des comités pavillonnaires, les agents de libération conditionnelle, le gérant d'unité et les agents de correction présents, s'informent mutuellement de leurs cas plus sensibles, décès dans la famille d'un détenu, personnes présentant des tendances suicidaires, ou autre.

Parallèlement, une partie des employés travaillent en équipe, qu'il s'agisse d'une équipe de surveillance ou d'une équipe de gestion des cas.

L'équipe de surveillance est composée de deux agents de correction dont le rôle est de travailler dans les unités de vie des détenus. En principe, ils sont toujours deux sur les planchers, à l'exception de la nuit et des minimums opérationnels. Il est possible de parler d'équipe car, lorsque ces deux personnes travaillent régulièrement ensemble, il peut se créer alors entre elles des liens de connivence. Lorsqu'une telle équipe se crée, les deux membres de celle-ci finissent par avoir des méthodes de travail proches, une approche du détenu similaire et des limites de tolérance semblables. *Deux agents de correction nouvellement arrivés dans une rangée expliquent que face aux détenus qui ont tenté de les tester, ils se sont entendus pour montrer qu'ils étaient les boss. Ils ont mis de la pression en faisant des fouilles, des contrôles, en refusant tout. Ils se sont entendus car si un seul des deux était prêt à cela, cela n'aurait pas pu marcher.*

De son côté, l'équipe de gestion des cas est composée d'un agent de correction de niveau 2 et d'un agent de libération conditionnelle. Ils sont chargés de travailler ensemble et de se concerter dans les décisions prises face aux détenus sous leur responsabilité. Cela comprend les évaluations et les entrevues quant aux programmes qu'ils devraient suivre, les rencontres lorsqu'un problème survient, tel un licenciement de leur travail ou un comportement indésirable au cours de celui-ci, et les différentes discussions formelles ou informelles sur leur comportement dans l'établissement. Par ce travail en collaboration, ils partagent une certaine perspective face aux détenus, certaines attentes, et une certaine conception de l'utilisation que ceux-ci doivent faire de leur temps. *Certains agents de libération conditionnelle disent que, dans ce travail, ils n'hésitent pas à consulter les agents de correction afin de savoir comment un gars se comporte dans la rangée.* On peut parler d'une équipe car ils travaillent avec

les mêmes détenus. Ils apprennent alors à connaître comment leur partenaire intervient, se tiennent au courant et arrivent à s'entendre.

Il reste que ce travail en collaboration est davantage un idéal qu'une réalité concrète. Il arrive que de telles équipes apparaissent et fonctionnent. Mais ce n'est pas toujours le cas. Il y a toujours des problèmes d'entente, des difficultés d'horaires et des perspectives difficiles à partager. De fait, l'univers des membres du personnel reste très cloisonné et est marqué par la solitude des individus dans l'exercice de leurs tâches.

1.2. Un univers cloisonné.

1.2.1. Un travail solitaire.

L'équipe de surveillance existe à la condition qu'elle se crée. Pour cela, il faut que deux agents de correction travaillent ensemble de façon régulière et nouent entre eux des relations privilégiées. Cela arrive, mais bien souvent les changements de postes, agents de corrections qui ne souhaitent pas travailler en pavillon, qui ne s'entendent pas avec leur partenaire ou qui préfèrent travailler uniquement de jour ou de soir, empêchent la constitution d'une réelle équipe. Il est difficile également de partager la même façon de travailler face aux détenus, certains sont plus souples, d'autres plus sévères. Or pour que l'équipe fonctionne, il faut avoir une façon de faire et de voir les choses suffisamment proche pour que les décisions d'un des partenaires ne heurte pas les convictions de l'autre. Dans beaucoup de cas on ne peut parler d'équipe, les mésententes dépassant la cohésion initiale.

Parallèlement, si l'équipe de gestion des cas est bel et bien créée théoriquement avec un agent de correction et un agent de libération conditionnelle partageant un même «case load», la notion de travail d'équipe peut rester très sommaire. D'une part, l'implication des agents de correction dans l'évaluation des détenus est très variable et peut parfois se réduire à néant. D'autre part, les agents de libération conditionnelle vont accorder plus ou moins de place à l'avis de l'agent de correction quant aux décisions à prendre face aux détenus. Si certains en tiennent compte, beaucoup décident seuls. Ils ne consultent pas toujours leur partenaire, ou alors de façon symbolique sans intégrer l'avis de celui-ci leur choix. *Ainsi un agent de correction en désaccord avec une recommandation positive de l'agent de libération conditionnelle avec lequel il travaille, raconte qu'il s'est mis en colère car il voulait que son avis négatif soit intégré au dossier ce que ne voulait pas son partenaire et ce qu'il n'a pas fait.* Cette consultation se fait d'autant plus difficilement que, là encore, les horaires de travail des agents de correction viennent

aggraver la situation. Absents certains jours de la semaine, travaillant certains soirs, sinon tous, ils ne sont pas toujours présents sur les planchers au même moment que les agents de libération conditionnelle qui travaillent uniquement de jour. Par ce fait même, la consultation devient plus difficile et est alors écartée. Et comme l'agent de libération conditionnelle est celui qui a le pouvoir, tant décisionnel au niveau des exigences de programme et d'emploi durant l'incarcération du détenu, que de recommandation au niveau des transferts, libération conditionnelle ou permission de sortir, l'agent de correction peut rapidement se sentir exclu du processus. Et ce d'autant plus que les agents de libération conditionnelle n'ont pas toujours une vision très positive de l'agent de correction avec qui ils travaillent. Certains d'entre eux sont perçus comme incompetents et dérangeants plus qu'utiles. *«Il y a un décalage. Certains n'ont pas le bagage suffisant pour suivre»* disent plusieurs d'entre eux.

1.2.2. Perception différente de leur rôle.

Si l'ensemble des membres du personnel partage des lieux, des contraintes économiques et politiques, ainsi qu'une certaine méfiance face aux détenus, de nombreux éléments séparent non seulement les catégories d'employés mais encore les individus.

Une certaine hiérarchie s'instaure entre les groupes, hiérarchie marquée par le regard que les détenus portent sur eux. Cette hiérarchie dépend du rôle joué par la personne. Un même individu, selon le poste qu'il occupe, peut être alors perçu différemment par les détenus. *Un agent de correction travaillant aux visites expliquait que, dans les pavillons, les gardiens sont, pour les détenus, des «screw», des «chiens sales» car ils n'ont rien à leur donner. Alors qu'aux visites, ils vont être très corrects et très polis avec eux.*

Pour les détenus, la personne qui compte est leur agent de libération conditionnelle car c'est elle qui a le pouvoir décisionnel en matière de déroulement de leur sentence et le pouvoir de recommandation quant à leur libération. Les agents de correction disent que les détenus n'ont aucun respect ni intérêt face aux gardiens du premier niveau qui ont un rôle avant tout sécuritaire, ils daignent parler, surtout de façon utilitaire, aux agents de correction de deuxième niveau qui ont un petit rôle dans la gestion de leur sentence, mais seuls les agents de libération conditionnelle trouvent grâce à leurs yeux. Et ce sont les seuls à qui ils vont parler poliment et calmement.

Le personnel de surveillance se trouve mal perçu par les détenus et placé doublement à part des autres. Leur travail étant très spécifique, il se crée entre eux une sorte de perspective commune dans

laquelle les autres membres du personnel n'entrent pas. Le port de l'uniforme est une des marques symboliques de cette séparation. Ils exercent un travail de surveillance et de contrôle que les autres employés n'acceptent pas. Certains vont jusqu'à dire clairement *«on n'est pas des screw»* et refusent de faire la police dans les couloirs de l'établissement sous prétexte que c'est là le rôle des agents de correction et non le leur.

De fait, chaque catégorie d'employés revendique sa différence. Tous considèrent que leur rôle est essentiel. Pour certains, l'encadrement des détenus au cours de leur travail est fondamental car ces derniers passent la journée avec eux. Pour d'autres, c'est la supervision des programmes qui compte car c'est la réussite de ceux-ci qui facilitera l'obtention d'une libération conditionnelle ou d'un transfert vers un établissement à sécurité moindre. Pour plusieurs enfin, la surveillance dans les unités de vie est la seule importante car dans ce cadre là les détenus se retrouvent en grand nombre, livrés à eux-mêmes et leur contrôle en est plus difficile encore. Et chacun souffre du manque de reconnaissance de son travail par les autres.

Ce manque de rapprochement entre les groupes est d'autant plus marqué que seuls certains sont tenus par l'administration de participer à des fonctions plus coercitives, telle les fouilles générales, même si leur rôle premier est d'être instructeur ou professeur. Cette implication n'est pas demandée au personnel de la gestion des cas, ce qui crée de nombreuses frustrations parmi ceux qui sont tenus d'y participer. Une sorte de différence de statut ressort ainsi, que l'on retrouve également entre ceux qui collaborent avec le système, personnel engagé par le Service Correctionnel et devant faire des évaluations, et ceux qui ne collaborent pas, n'étant là que comme intervenants indépendants. Certaines tensions peuvent alors ressortir car le personnel indépendant, développant des relations différentes avec les détenus, peut obtenir parfois des informations qu'il n'est pas tenu de révéler aux autres. Les membres de ce groupe sont alors regardés avec suspicion.

Parallèlement, cette séparation se retrouve dans le fait que la communication entre les groupes reste difficile. En dépit de leur rôle centralisateur, il est rare que les agents de libération conditionnelle aient le temps de consulter toutes les personnes en contact avec les détenus avant de prendre une décision. Et ils n'en voient pas toujours l'intérêt. Alors que pour les autres, leur contact avec les personnes incarcérées est essentiel et disent amèrement *«c'est vrai qu'on ne les connaît pas bien les gars, on ne passe que 35 heures par semaines avec eux!»*

Enfin, la façon de percevoir les détenus et de travailler avec eux varie énormément d'une catégorie d'employés à l'autre. Avant de voir le statut de détenu, les instructeurs vont privilégier une relation professionnelle de type patron/employé ou professeur/élève, basée sur une confiance minimale. Pour les instructeurs, les professeurs, les membres de la gestion des cas, il s'agit davantage de travailler avec le détenu pour faciliter sa sortie et sa réinsertion sociale. Même importante, la sécurité passe au second plan. De son côté, le personnel de surveillance de par son rôle plus coercitif, développe davantage des relations de méfiance et un rapport de contrôle. Ils n'attendent alors pas la même chose des détenus et par-là même se trouvent opposés dans leur idée de l'enfermement. Pour les agents de correction le but premier est de garantir la protection du public et du personnel des établissements. Il faut donc tout mettre en œuvre pour éviter les problèmes de sécurité.

1.2.3. Séparation physique.

La revendication de leur différence est d'autant plus marquée que, physiquement, chaque catégorie d'employés travaille dans une zone spécifique des établissements sans avoir de contacts avec les autres. L'école est dans un coin, les programmes dans un autre, les ateliers dans un troisième et aucun de ces trois groupes ne rencontre les autres ni ne va dans les unités de vie. Réciproquement les agents de correction travaillant en pavillon vont rarement dans les autres parties des établissements et, ni les agents de gestion des cas ni les psychologues, ne s'y déplacent. Certains n'ont d'ailleurs jamais mis les pieds dans un atelier ou à la bibliothèque. Les échanges, quand ils existent, se font uniquement par téléphone.

De même, les établissements carcéraux poursuivent plusieurs finalités différentes dans lesquelles s'inscrit le travail des divers employés. Entre les objectifs de faciliter la réinsertion sociale au moyen de programmes et d'évaluations, l'objectif de rentabiliser le coût des établissements au moyen du développement de produits ou de services vendus sur le marché et enfin, l'objectif de garde des détenus dans un milieu sécuritaire, chaque employé défend ses intérêts par rapport aux autres et cette situation est source de conflits. Pour les tenants d'un milieu sécuritaire, les moyens mis en place pour faciliter la réinsertion sociale des détenus - visites familiales privées, visites contacts, permissions de sortir -, comme ceux instaurés pour développer la production des ateliers - heures de travail élargies, entrées et sorties de camions de livraison -, par les possibilités qu'ils offrent aux détenus de faire entrer des produits considérés comme dangereux ou de faciliter les évasions, mettent en danger la sécurité de l'établissement. Réciproquement les membres de la gestion des cas, comme les instructeurs, préféreraient que l'accent soit moins mis sur la sécurité et davantage sur leur travail. Enfin, instructeurs et membres de la gestion des cas se trouvent parfois en conflit, chacun considérant que les prérogatives de l'autre groupe pèsent sur les

siennes. Les instructeurs aimeraient que les entrevues de gestion des cas se fassent en dehors des heures de travail et que les inscriptions aux programmes ne concernent pas les détenus qui travaillent pour eux. De leur côté les membres de la gestion des cas défendent l'importance de leur travail et revendiquent la possibilité de le faire quand ils le veulent et comme ils le veulent.

Il devient alors difficile, compte tenu de l'ensemble de ces séparations, de considérer que les membres du personnel constituent un groupe uni. Si certains points les rapprochent, d'autres les éloignent et nous nous trouvons davantage face à un univers fragmenté que cohérent.

2.

Quelques postes.

À partir du constat selon lequel il existe une grande disparité dans la perspective que chacun des membres du personnel a au sein des établissements carcéraux, nous allons faire ressortir à présent, les caractéristiques de quelques acteurs principaux du système.

Les agents de correction sont présents en permanence dans les établissements. Ce sont eux qui, aujourd'hui, ont le travail le plus difficile. Non seulement ils servent d'exutoire aux détenus, mais encore, en raison de l'évolution de la détention, ils ont vu leurs fonctions changer fondamentalement sans que leur travail en soit davantage reconnu.

Les agents de libération conditionnelle sont ceux qui détiennent le pouvoir au niveau du déroulement de la sentence des personnes incarcérées.

Enfin, le directeur ou la directrice, sont des personnes centrales car le bon fonctionnement de l'institution dépend de leur travail et de leurs capacités à équilibrer les relations interpersonnelles. «*Chef d'orchestre*», leur présence est fondamentale si l'on veut éviter les fausses notes.

2.1. Les gardiens, un travail solitaire en perte de pouvoir.

Les gardiens, ou agents de correction, sont des éléments centraux dans le fonctionnement des établissements carcéraux. Présents 24h sur 24, tous les jours de la semaine, tout au long de l'année et dans tous les secteurs des établissements où se trouvent des détenus, ils ont une fonction fondamentale de

maintien de l'ordre. Qu'ils travaillent aux postes de contrôle à l'intérieur et à l'extérieur des établissements, ou dans les unités de vie en contact permanent avec les détenus, ils sont là pour prévenir les problèmes avec la population carcérale et pour intervenir efficacement et rapidement en cas de difficulté.

2.1.2. Un rôle de plus en plus complexe.

Avec l'évolution du système carcéral, le rôle des agents de correction ne se limite pas à une simple surveillance, mais comprend également des fonctions de service et d'intervention dans la gestion de la sentence des personnes incarcérées.

De par leur présence permanente dans les unités de vie ils sont les premiers interlocuteurs des détenus. Ce sont donc eux qui peuvent répondre à leurs différentes questions et à leurs divers besoins dans le déroulement de la vie quotidienne. De fait, durant leur quart de jour, les agents de correction sont submergés par des demandes de toutes sortes. L'accueil des nouveaux arrivés, les assignations de cellules, les téléphones d'avocat, les réveils pour le travail, les vérifications de commandes, les renseignements généraux sur les visites familiales privées ou les transferts, font partie des multiples réclamations auxquelles ils doivent faire face. La journée passe souvent à l'exécution de telles tâches. C'est un réel travail de service, certains gardiens se considèrent comme *«des garçons d'hôtel»*. Plusieurs disent même *«on est rendus qu'on est même là pour servir des boissons!»* Et ce rôle de service est d'autant plus marqué que les changements d'uniforme, en supprimant le caractère militaire de celui-ci, ont accentué, selon divers gardiens et détenus, le côté social de leur rôle. Les détenus parlent d'un uniforme *«MacDonald»*.

Ce rôle de service est accentué par le fait que les agents de correction ont également comme tâche principale l'ouverture et la fermeture des portes. Il s'agit pour eux de contrôler l'entrée dans divers secteurs. Cela implique la surveillance de toutes les personnes qui se déplacent d'un endroit à l'autre, membres du personnel comme détenus. De même, dans certains établissements, pour sortir ou entrer dans une rangée il faut que le gardien ouvre la porte. Compte tenu du fait que 20 à 30 personnes vivent là, entrent et sortent à de multiples reprises, vont au travail ou aux activités et en reviennent, téléphonent, demandent une information, rencontrent leur agent de libération conditionnelle ou le gérant d'unité, entre autres, les agents de correction non seulement passent leur temps à ouvrir la porte, mais en plus se font régulièrement reprocher par les détenus de ne pas réagir suffisamment rapidement. *Un gardien qui met quelques minutes à ouvrir une porte a droit à des remarques agressives, ponctuées de jurons : «On ne te demande pas grand chose! Juste d'ouvrir une porte, c'est pourtant pas difficile!!»*.

Parallèlement, l'évolution du modèle de la gestion des cas a attribué une place de plus en plus importante aux agents de correction de deuxième niveau dans le processus d'évaluation des personnes incarcérées. Ils ont pour tâche de faire les entrevues d'accueil des nouveaux, de monter et modifier régulièrement le plan correctionnel des détenus, en collaboration avec l'agent de libération conditionnelle, de faire les évaluations de grade de paie et de donner leur avis à l'agent de libération conditionnelle quant aux permissions de sortir, transferts ou libérations éventuels. Ils sont donc impliqués dans l'encadrement des détenus qui leur sont attribués, doivent les rencontrer régulièrement, apprendre à les connaître et être capable d'évaluer leur comportement. *Et de fait, certains gardiens passent plusieurs heures par jour à l'écoute de quelques détenus qui viennent leur parler de leurs difficultés personnelles.*

2.1.2. Un sentiment exacerbé de perte de pouvoir.

Il reste que, en dépit de l'implication toujours plus grande qu'on leur demande dans la gestion des sentences des personnes incarcérées, les agents de correction expriment beaucoup de frustrations par rapport au peu de place qui leur est accordé au sein des établissements carcéraux.

Compte tenu de leurs horaires de travail, des nombreuses tâches qui leur sont attribuées, de leur faible motivation et de la faible importance que l'agent de libération conditionnelle accorde à leurs recommandations, plusieurs gardiens ne s'investissent pas toujours autant qu'il le faudrait dans leur rôle de gestion des cas. Un certain nombre d'entre eux s'implique, mais beaucoup, mal formés et mal informés, sont peu motivés et s'arrangent pour ne faire aucune de ces tâches. D'autant plus qu'ils ont le sentiment que leur travail, même fait consciencieusement, n'est pas pris en compte à sa juste valeur. *«Le premier mois, les AGCE⁶ te parlent parce qu'ils ont besoin de toi. Après cela ils ne t'adressent plus la parole, et pour eux ce que tu fais c'est mauvais» dit un gardien.*

La multiplication des intervenants et l'instauration de comités décisionnels de toutes sortes, en multipliant les acteurs impliqués dans les décisions, créent un sentiment de frustration lié au fait qu'elles déresponsabilisent chacun d'entre eux. C'est une situation difficile non seulement pour les détenus qui se retrouvent sans interlocuteur précis, mais également pour les agents de correction qui considèrent que, de ce fait, leur travail n'a plus aucune reconnaissance. Leurs recommandations sont mélangées à celles des autres, et le décideur en fait ce qu'il veut. Certains agents de correction regrettent alors l'époque des

⁶ Agent de Gestion des Cas en Etablissement, ancien nom des actuels agents de libération conditionnelle.

«unités résidentielles», où «ils pouvaient vraiment intervenir et avaient le sentiment que leur travail servait à quelque chose».

Ils ressentent également une forte impression de perte de pouvoir dans l'accomplissement de leurs autres tâches. Non seulement ils ont un rôle de service de plus en plus important, mais encore l'évolution des établissements carcéraux, et notamment l'avènement de la reconnaissance des droits des détenus, limite leurs possibilités d'actions. Le fait que les personnes incarcérées puissent porter plainte et faire des réclamations, le fait qu'elles aient la possibilité d'être assistées par un avocat lors des audiences devant la Cour disciplinaire majeure et par ce fait même arrivent à remettre en cause certains rapports d'offense, fait naître beaucoup de frustrations. Leur travail est directement contesté, critiqué, jugé et parfois annulé, sans qu'eux-mêmes puissent se défendre. Ils ont l'impression qu'une relation réciproque s'installe entre les droits des détenus et la perte de leur autorité. Plus les personnes incarcérées ont des moyens de se défendre, plus ils pensent que c'est à leur détriment et que ce qui est accordé aux uns leur est retiré d'une façon ou d'une autre. Ils s'en plaignent d'autant plus en regrettant l'époque où les problèmes avec les détenus se réglaient à coups de poings, alors que maintenant ils se règlent à coups de plaintes.

Ces plaintes leur posent problème. Non seulement ils n'en ont pas le contrôle, mais encore ils peuvent se retrouver tenus de s'en expliquer devant leur supérieur, gérant d'unité, coordonnateur pavillonnaire ou surveillant correctionnel. Et il arrive que ce dernier donne raison au détenu ou reproche à un agent de correction le fait que trop de plaintes soient émises à son égard. Selon les gardiens, la plupart des responsables ne leur disent pas qu'un détenu a porté plainte contre eux. Ils l'apprennent par l'un d'entre eux qui, pensant que le supérieur de l'agent lui a donné raison, vient les voir pour leur dire «*tu t'es fait ramasser pour la dernière fois hein?*». Les gardiens sortent de cette expérience avec parfois l'impression que les détenus en retirent un sentiment de pouvoir et de supériorité face à eux.

Cette impression est d'autant plus marquée que plusieurs gardiens pensent que leurs supérieurs jouent le jeu des détenus et sapent leur autorité. Une chose refusée par un gardien, *tel un téléphone spécial par exemple*, sera parfois acceptée par un responsable. Les détenus le sachant, s'arrangent pour passer au-dessus de leur agent de correction, voire même ignorent l'appel d'un gardien mais se déplacent s'il s'agit du gérant d'unité. Les agents de correction ont alors un réel sentiment d'absence d'autorité et de contrôle de la situation. Celui-ci est d'autant plus important que le soutien de leur supérieur leur est indispensable dans l'exercice de leur travail. *Deux gardiens m'expliquaient que s'ils n'étaient pas soutenus par leur boss ils étaient foutus et passaient pour des imbéciles dans la rangée.*

Enfin, quoique travaillant au premier plan, ils ne sont pas toujours avertis de diverses décisions, la direction préférant régler certaines affaires directement avec le comité des détenus. Il arrive alors que certains événements soient appris aux gardiens par des détenus. *Un soir où la direction avait décidé que la grande cour restait fermée, ce sont les membres du comité des détenus qui sont passés dans les rangées pour avertir les détenus, alors que les gardiens étaient dans l'ignorance totale de ce fait et qu'ils ne l'ont appris qu'au moment du début des activités.* Bien qu'ils admettent que cette façon de faire soit dictée par la volonté d'éviter les troubles, les agents de correction trouvent qu'elle les met un peu trop de côté et en souffrent.

2.1.3. À la recherche d'une valorisation personnelle.

Face à cette situation, ils s'adaptent de deux façons. Un certain nombre d'entre eux se démotive et, tentant d'en faire le moins possible, ils se laissent aller par rapport à leurs obligations légales. D'autres essaient de se valoriser, soit verbalement, soit en luttant pour que leurs supérieurs reconnaissent formellement l'importance de leur travail.

Ceux qui se démotivent, baissent les bras et refusent de s'investir dans quoi que ce soit, ni dans la gestion des cas, ni même parfois dans le fonctionnement même de l'établissement. Beaucoup d'entre eux, ayant le sentiment que leurs recommandations face aux détenus ne sont pas prises en compte et ne sont pas reconnues, refusent de faire les évaluations et de s'impliquer dans la gestion des cas. *«Mon travail c'est de garder les détenus, je suis officier et c'est tout. Le classement c'est pas ma job, je n'ai pas à faire des évaluations sur le comportement psychologique du détenu»* Disent quelques uns. Et certains vont même jusqu'à s'arranger pour faire faire leur travail par un de leurs partenaires. Pour beaucoup de ceux-ci le travail dans les pavillon n'est pas intéressant et ils préfèrent de beaucoup, se retrouver sur les postes de surveillance statique.

Leur démotivation se manifeste également par un certain laisser aller face à leurs obligations légales. À l'heure actuelle, de nombreuses contraintes formelles encadrent leur travail. Un détenu placé en isolement doit bénéficier de sa douche et de sa promenade quotidienne et la prise de celles-ci doit être mentionnée sur la feuille d'isolement. À l'arrivée ou au départ d'un détenu, une sorte d'état des lieux de sa cellule doit être rempli. Si une des personnes incarcérées s'absente pour plusieurs jours, convocation à la cour, permission de sortir, sa cellule doit être immédiatement fermée avec un cadenas de façon à éviter les vols de cellules. Or, toutes ces obligations ne sont pas toujours régulièrement remplies. *Un gardien se déplaçant dans une rangée pour fermer la cellule d'un détenu parti pour la journée a vu celui-ci revenir*

au moment même où il s'apprêtait à poser le cadenas. Le détenu avait eu le temps de partir et de revenir avant que cette obligation ne soit accomplie.

Par contre, pour combler leurs frustrations, plusieurs décident de trouver par eux-mêmes une reconnaissance dans le travail qu'ils exécutent quotidiennement.

Certains d'entre eux s'investissent dans leur travail, s'identifient à leur établissement en disant que *«c'est la meilleure place où travailler au Canada»*, s'attachent à la rangée dans laquelle ils travaillent, connaissent les détenus, décoorent leur bureau, tentent d'aider, dans la mesure de leurs moyens, les personnes incarcérées. Ils luttent alors pour obtenir la reconnaissance qu'ils estiment leur être due, et prennent les moyens nécessaires pour que leurs supérieurs admettent l'importance de leur travail, tant au niveau sécuritaire qu'au niveau de leur rôle dans la gestion des cas. Ainsi, en période de coupure budgétaire où les minimums opérationnels⁷ sont mis de l'avant, les agents de correction se battent pour que cette pratique, qu'ils estiment dangereuse pour la sécurité de l'établissement car ils se retrouvent alors seuls face à 50 détenus, disparaisse. De même, ils travaillent sur leurs évaluations et sont prêts à se battre avec le personnel de la gestion des cas pour que celles-ci soient prises en compte.

Pour d'autres, leur valorisation passe par un discours centré sur l'importance de la sécurité et sur le fait que celle-ci, à l'heure actuelle, n'est pas suffisamment respectée et que cela met en danger l'établissement au complet. Dans le but de faire ressortir l'importance de leur présence et de leur rôle, ils vont alors dire que cela ne peut pas durer, que quelque chose va se passer et qu'à ce moment là personne ne sera prêt à y faire face car les seuls qui sont qualifiés en la matière ne sont pas reconnus. Plusieurs dans cette optique, vont jusqu'à contester l'engagement des femmes car celles-ci ne sont pas, selon eux, compétentes pour une intervention physique. S'il se passe quelque chose, elles ne pourront pas agir et ce sont les hommes qu'on appellera à la rescousse. Ils tiennent alors tout un discours mettant en valeur leur force physique et leur force de caractère, racontent certaines de leurs interventions et cherchent à se mettre de l'avant. Ils se valorisent également par rapport aux détenus en se moquant des homosexuels, des liens d'affection qui peuvent se développer entre certains d'entre eux et de leurs pratiques sexuelles. Il peut même parfois arriver, dans certains établissements, qu'un homosexuel notoire subisse une forme de harcèlement de la part des gardiens qui, non seulement s'en moquent, mais encore ne vont avoir aucune indulgence face à lui et lui mettront rapport d'offense sur rapport d'offense. Les valeurs des «vrais hommes» sont les plus valorisées, les blagues à caractère sexuel dominant et ils vont alors avoir un comportement relativement paternaliste face aux membres féminins du personnel.

⁷ Au lieu de travailler par paires, les agents de correction travaillent à trois par 2 planchers.

2.2. Les agents de libération conditionnelle, un pouvoir important mais exercé de façon très solitaire.

Parallèlement au sentiment de perte de pouvoir des agents de correction, l'évolution du milieu carcéral, en amenant le développement du modèle de la gestion des cas, a conduit à l'essor des intervenants dans ce domaine. Et aujourd'hui, face aux gardiens qui souffrent du peu de reconnaissance qu'inspire leur travail, se trouvent les agents de libération conditionnelle qui eux, au contraire, exercent un travail extrêmement valorisé et reconnu.

2.2.1. Pouvoir.

Présents sur une base quotidienne, les agents de libération conditionnelle prennent en charge la gestion de la sentence d'un certain nombre de détenus qu'ils doivent évaluer régulièrement. Ce sont eux qui décident de l'établissement dans lequel la personne incarcérée devra poursuivre sa sentence, des programmes qu'elle devra suivre, des éventuels transferts, visites familiales privées ou permissions de sortir qui lui seront accordés, ainsi que de la recommandation qui sera faite quant à sa libération devant la Commission des Libérations Conditionnelles. Par ce fait même, leur rôle est central car ils déterminent le déroulement des sentences d'incarcération. Selon le lieu où le détenu doit purger sa peine et les conditions dans lesquelles il doit la faire, celle-ci sera plus ou moins dure, ses liens avec ses proches pourront être plus ou moins facilement maintenus et sa libération conditionnelle plus ou moins aisée à obtenir. C'est donc une fonction extrêmement importante qu'ils exercent dans ce contexte-là.

Elle est d'autant plus importante que ce sont toujours eux qui ont le dernier mot. Que ce soit au cours des différents comités ou de façon informelle, ils consultent leurs partenaires tels les agents de correction, les psychologues, leur gérant d'unité ou leur coordonnateur clinique, mais la décision est prise par eux seuls. Libre à eux de suivre ou non ce que recommandent les autres.

Cette fonction est très valorisée aux yeux des détenus qui savent que leur avenir dépend, en partie, des décisions prises par leur agent de libération conditionnelle. L'interlocuteur important pour un détenu aujourd'hui n'est pas le gardien qui contrôle ses faits et gestes, mais son «*classement*». Et c'est contre lui que ses rancœurs s'expriment le plus souvent. Celles-ci sont d'autant plus importantes que les décisions soit prises, faute de temps selon les agents de libération conditionnelle, sans qu'ils aient eu la possibilité de bien se connaître. Les détenus ont alors l'impression d'être jugé de façon superficielle, à partir de leur

dossier uniquement, sans que l'on tienne compte de leurs changements de comportement ni de leur évolution.

2.2.2. Solitude.

Cependant, les agents de libération conditionnelle souffrent de la responsabilité que cet important pouvoir leur impose.

D'une part, il se sentent très seuls dans les décisions qu'ils prennent. Ayant le pouvoir décisionnel ils sont tenus pour responsables des moindres problèmes pouvant survenir à la suite de leur décision. Cette imputabilité peut se révéler très lourde, d'autant plus qu'ils n'ont pas toujours le sentiment d'être soutenus par la direction en cas de difficulté.

D'autre part, ils souffrent du peu de temps dont ils disposent pour rencontrer les détenus et faire leurs évaluations. Ils considèrent que leur charge de travail est trop lourde et qu'ils passent davantage leur temps à remplir de la paperasse, plutôt qu'à faire des interventions cliniques. Ils perçoivent leur rôle comme celui de centralisateur des informations et disent ne plus avoir le temps de faire des entrevues avec les détenus. Ils avouent ne pas avoir le temps de connaître tous leurs cas. Ils ont de nombreux contacts avec certains d'entre eux, mais souvent, il s'agit des cas les plus difficiles, qui se font davantage remarquer. Ils ne voient jamais les plus tranquilles et discrets. Pressés par le temps, devant faire des évaluations régulières et ne disposant que de quelques mois, voire quelques semaines, pour faire l'évaluation d'un détenu, ils vont parfois lui conseiller de ne pas se présenter à sa première audience de libération conditionnelle car son dossier ne sera pas prêt, il n'aura pas suivi ses programmes faute de place et de temps, et ils ne pourront pas le recommander.

Parallèlement, certains agents de libération conditionnelle, marqués par le discours des agents de correction, finissent par tenir les mêmes propos négatifs, par avoir la même méfiance face aux détenus, alors même que leur rôle est différent.

Cette imputabilité importante, associée au manque de temps et à une lourde charge de travail, fait que les agents de libérations conditionnelle risquent de prendre des décisions plus frileuses face aux recommandations de libération conditionnelle ou de transfert des détenus. Bien qu'il soit difficile de dire qu'ils agissent par crainte des conséquences possible, par manque de temps pour connaître correctement le détenu ou par perception négative des personnes incarcérées, ils hésiteront davantage à recommander un

de leurs cas pour une permission de sortir ou une libération conditionnelle, voire à l'envoyer dans un établissement à sécurité moindre.

On se retrouve alors devant un système paradoxal où, alors que le rôle premier des agents de libération conditionnelle est de conduire la personne incarcérée à se réinsérer socialement le plus rapidement et le mieux possible, ils se retrouvent à faire de la gestion de dossiers, à pousser les détenus à ne pas profiter de leur date d'éligibilité et à attendre, pour les recommander, non que le détenu soit prêt, mais que leur dossier soit complet.

2.3. Le directeur⁸.

Dans ce contexte, le rôle des directeurs et directrices d'établissement est central. Qu'ils se présentent comme un *«capitaine d'un navire»*, un *«chef d'orchestre»* ou encore un *«arbitre»*, tous ont mis l'accent sur l'importance fondamentale de leurs fonctions et sur les difficultés auxquelles ils sont confrontés.

La majeure partie des directeurs rencontrés tiennent un discours très positif face à leur travail. Dans l'ensemble, même s'il s'agit d'un poste stressant, ils le trouvent extrêmement stimulant et motivant. Ils se sentent capable d'arriver à faire des choses, à *«donner leur marque aux choses»* (n.8⁹), et à être *«capable(s) d'influencer les choses»*.

Trois parties ressortent de leurs discours. D'une part l'évolution du système carcéral les conduit à travailler, à l'heure actuelle, dans un modèle de primauté de la loi, dans lequel ils sont personnellement imputables. D'autre part, le caractère multiple de l'institution les confronte à un double rôle, à la fois celui d'arbitre entre les différentes pressions et celui de liaison entre l'administration et les membres de leur personnel. Enfin, en dépit de l'importance de leur travail, ils se sentent en perte de pouvoir.

⁸ Pour des raisons d'allégement du texte, dans l'ensemble de ce travail nous utiliserons le masculin pour parler tant des directeurs que des directrices d'établissements.

⁹ Pour préserver la confidentialité des données, nous avons numéroté les entrevues. Les numéros entre parenthèse renvoient au numéro attribué à chacune des 12 entrevues réalisées.

2.3.1. Un directeur gardien des lois.

Pratiquement tous les directeurs rencontrés ont parlé de leurs préoccupations face à la loi. Si au cours des vingt dernières années, le système carcéral canadien a beaucoup changé en termes de population de détenus, d'apparition des femmes parmi le personnel de surveillance, d'ouverture et de visibilité du Service Correctionnel, entre autres, le changement majeur a été l'importance attachée au respect des lois et à la reconnaissance des droits des personnes incarcérées.

Le caractère légaliste du système carcéral canadien s'est plus spécialement développé avec le rapport Arbour. Dans celui-ci le Service Correctionnel du Canada a été perçu comme se considérant au-dessus des lois. Depuis lors, la «Loi régissant le système correctionnel, la mise en liberté sous condition et le maintien en incarcération», son règlement d'application, ainsi que les différentes chartes des droits et libertés de la personne, sont devenus des textes incontournables et devant être strictement respectés au sein du système. Selon les personnes interrogées, aujourd'hui *«il faut vraiment être en connaissance de tous les points de loi, c'est vraiment notre bible, c'est vraiment notre lecture de chevet»* (n.6). La loi doit être connue et son respect est une des priorités de tous les directeurs des établissements carcéraux du Québec. Ils sont devenus *«les chiens de garde des lois»*(n.5).

Cette légalisation, en les contraignant à s'assurer que la loi est bien respectée, exige beaucoup de leur part. Pour eux, cet impératif est essoufflant et, non seulement leur demande beaucoup de travail et de temps, mais encore ils trouvent que c'est du temps perdu. Dans les faits, cela les amène à être avertis de toute intervention de force et à revenir sur la façon dont elle s'est déroulée. Ils doivent également être au courant de tout et tout contrôler dans l'esprit de voir si toute action était conforme aux contraintes de la loi.

Ils trouvent cela d'autant plus difficile que ce n'était pas une pratique courante jusqu'alors. *«Il y a toujours eu un peu aussi une certaine désinvolture par rapport aux normes et aux règles et aux règlements»* (n.1). De ce fait, ils se heurtent à une culture carcérale orale et informelle, dans laquelle les membres du personnel ont tendance à développer leurs propres règles. Et ceux-ci ont du mal à accepter les obligations légales auxquelles ils sont désormais soumis. *«Ça crée des frustrations chez le personnel, 'vous nous faites plus confiance, tout est filmé'»* (n.8).

Parallèlement à l'importance attachée au respect des lois, ils se trouvent confrontés à la reconnaissance des droits des personnes incarcérées. Celle-ci a conduit au développement des moyens de

recours dont disposent les détenus et à une utilisation importante de ces recours. De ce fait, à l'instar des membres du personnel, dont plus spécifiquement les gardiens, la portée donnée aux droits des détenus les préoccupe. Certains même considèrent que les possibilités de recours dont ceux-ci disposent sont trop développées. *«Où est la limite dans le respect des droits des individus face un peu aux mesures sécuritaires ou aux mesures propres au bon fonctionnement d'une prison ou au respect de la protection de la collectivité qui vit ici dans un pénitencier?» (n.3)*. Et ils s'irritent face à une utilisation de ces recours qu'ils trouvent abusive. *«Je trouve ça un peu déplorable que le système laisse place à autant de possibilités de revendications pour à peu près n'importe qui» (n.1)*.

Ils s'en irritent d'autant plus que leur rôle est de former leur personnel au respect des lois et des droits des personnes incarcérées. Il est de leur responsabilité que chaque personne dans leur établissement se conforme aux normes et ils sont imputables pour tout manquement à celles-ci, comme ils sont imputables pour toute mauvaise décision prise à propos d'un détenu.

Ils parlent d'une imputabilité personnelle et totale. Ils disent être tenus responsables en tout temps et directement de tout ce qui se passe dans leur établissement, ainsi que des décisions qui sont prises par rapport aux détenus. Et cette imputabilité leur pèse. Pratiquement tous les directeurs l'ont dit, ils se sentent un peu *«la tête sur le billot»* ou encore *«sur une chaise éjectable»*. Ils doivent rendre des comptes, justifier toute intervention, expliquer, prévoir, être particulièrement attentifs et être critiques. Bien qu'ils soient généralement d'accord avec le principe, cela leur met beaucoup de pression. C'est d'autant plus difficile qu'ils travaillent avec des êtres humains dans un milieu dur et qu'ils ne se sentent pas toujours soutenus par l'administration centrale. *«C'est pas évident s'il y a des difficultés, que le soutien de l'organisation va être là. (...) Des fois on cherche des coupables, des boucs émissaires» (n.4)*.

Ils disent alors être *«un porte étendard sur lequel on va pouvoir frapper» (n.3)*. Cette situation les freine. Ils ont tellement l'impression d'être facilement remis en question, de ne pas toujours être soutenus par l'administration centrale, que du coup, certains disent ne plus oser faire des choses. Ils passent alors une partie de leur temps à se protéger. *«Je me demande s'il (le directeur) ne perdra pas beaucoup d'énergie à se protéger, à faire attention pour ne pas être attaqué, à avoir une réponse, une méthode, pouvant expliquer pourquoi telle chose n'a pas été faite et où malheureusement on va passer beaucoup de temps, dans le jargon du milieu, à s'abriter, à tirer la couverture, pour être certain de ne pas avoir de problème plutôt qu'à dépenser son énergie à être créatif et à faire des choses.»(n.3)*. Ils souhaiteraient que cette imputabilité soit déléguée, qu'ils ne soient pas les seuls en cause, mais que chacun, à son niveau, soit

imputable. *«C'est pas possible que les gens en bas ne soient pas imputables et en haut le soient. Il faut que ça soit partout (...) il faut que ça aille dans le fond tout le long de la chaîne» (n.4).*

Et cette situation leur semble particulièrement lourde.

2.3.2. Un directeur arbitre.

Dans un tel contexte, les directeurs que nous avons rencontrés mentionnent la complexité de leur travail. Les pénitenciers sont de véritables petites villes autonomes dans lesquelles tout se retrouve, le logement, la nourriture, les services médicaux, une école, des ateliers de travail, entre autres. Cela multiplie les départements et les employés. Parallèlement, de nombreux acteurs externes interviennent dans la gestion des établissements carcéraux, vérificateurs au niveau de l'administration centrale ou régionale, enquêteur correctionnel, comités de citoyens, avocats, médias. *«Il y a beaucoup d'intervenants dont les intérêts sont divergents. Chacun porte un peu ses couleurs, défend son drapeau» (n.1).*

Par ce fait même, les directeurs se voient attribuer un rôle d'arbitre entre tous les courants auxquels ils ont à faire face. Ce rôle est double. D'une part, il s'agit de *«jongler entre les départements» (n.5)* et d'*«assurer la coordination entre tous les membres de l'équipe.» (n.8)*, de façon à ce que la paix interne soit maintenue. D'autre part, ils doivent servir de liaison entre leur établissement et l'extérieur, notamment avec l'administration régionale ou centrale.

Dans leur rôle d'arbitre entre les différents départements, ils doivent administrer et coordonner ceux-ci de façon à arriver à concilier les divers intérêts en jeu. *«Les gens ont des pressions différentes, les gens ont un stress, perçoivent les choses différemment. Les gens sont préoccupés par la tâche, par les résultats, par le bien-être des gens qui travaillent. On est tous différents, cela fait qu'il faut faire en sorte que la chimie se fasse entre les différentes personnes pour pas qu'il y ait trop d'étincelles» (n.9).* Il s'agit donc d'arriver à ce que les divers membres du personnel s'entendent et travaillent en collaboration. Qu'ils tirent tous dans le même sens. C'est un travail qui se fait en partenariat avec les employés.

Parallèlement, selon eux, les membres du personnel ont besoin d'être entendus, de se sentir soutenus dans leurs décisions, d'avoir un directeur capable de les supporter et dans lequel ils ont confiance. *«Les employés ont besoin de se sentir supportés s'ils prennent des actions, s'ils prennent des décisions» (n.11).* Les directeurs font leur possible pour les impliquer et pour les rendre responsables de leur travail. Cela demande beaucoup de présence et d'écoute. Les personnes rencontrées disent alors que

face à leur personnel, elles doivent avant tout être une *«paire d'oreilles»*, être à l'écoute de leurs problèmes et questions et être disponibles pour discuter et expliquer. Ce rôle demande beaucoup d'investissement et d'implication, en temps et en présence sur les planchers d'une part, en lecture et conseils d'autre part. De ce fait, les directeurs disent tous être très présents dans leur établissements, circuler dans les rangées et se déplacer pour rencontrer leur personnel. Plusieurs d'entre eux mentionnent aussi avoir une politique de *«porte ouverte»* et être facilement accessibles pour leurs employés. *«C'est aussi facile d'avoir un rendez-vous avec moi pour un ACI qui est sur le plancher que pour le directeur adjoint. C'est aussi simple que cela, il y a du temps, il y a de la place»(n.9).*

Certains parlent d'un rôle de *«bon père de famille»* fondamental, dans lequel la communication est un des éléments centraux qui n'est malheureusement pas toujours facile à assurer. En effet, ils se heurtent aux problèmes des horaires des employés. Travaillant uniquement la nuit ou le soir, certains d'entre eux sont pratiquement invisibles. De même, ils doivent transmettre leurs informations à travers trois niveaux de hiérarchie. Ce qui fait qu'une information risque souvent être transformée, raccourcie, interprétée lorsqu'elle arrivera au dernier palier.

Un certain nombre de directeurs mettent de l'avant leur implication dans le travail de leurs employés. S'appuyant sur leurs compétences particulières, formation en gestion des cas ou expérience de travail en communauté, entre autres, ils vont s'investir dans les évaluations et les recommandations de leurs agents de libération conditionnelles. *«Moi mon monde, c'est les agents de programme, les AGCE, fait que je suis un peu plus près, et que je me mêle plus de leurs affaires» (n.8).* Et cet investissement motive le personnel, les oblige à travailler plus fort et mieux. Dans ce rôle là le directeur devient alors une sorte de garant des recommandations de libérations conditionnelles et de permissions de sortir. Quel que soit l'établissement dans lequel ils travaillent, mais c'est davantage vrai pour les établissements à sécurité minimum ou médium, ils tentent d'inciter leurs employés à tenir compte du fait que les personnes incarcérées ne sont là que de façon momentanée, et qu'il s'agit de les préparer à leur sortie.

C'est dans ce contexte que leur rôle de liaison prend toute son ampleur. Responsables du respect des politiques du Service Correctionnel, ils sont tenus d'en transmettre le contenu à leurs employés. Ils doivent les informer sur les grandes orientations mises de l'avant par l'administration centrale ou régionale et faire en sorte qu'elles soient comprises, acceptées et suivies. *«Figure de proue» (n.3)* au sein des établissements, ils sont là pour préparer les employés aux changements. Cela implique qu'ils soient capables de voir ce qui s'en vient, d'avoir une vision générale et d'être conscient des orientations qui seront privilégiées. Ils prennent alors un rôle de planificateur et de courroie de transmission. Et

réciroquement, ils ont pour tâche de transmettre à la région les préoccupations et les attentes de leurs employés.

Les directeurs se retrouvent alors pris entre de multiples feux. D'un côté, ils doivent imposer à leurs employés l'obligation de suivre les normes légales et les politiques du Service Correctionnel. Qu'ils soient en accord ou non avec celles-ci. De l'autre, ils doivent arriver à préserver le lien de confiance qui se noue entre eux et les membres de leur personnel, alors même que ceux-ci perçoivent les contraintes auxquelles ils sont soumis comme la preuve d'un manque de confiance à leur égard. Parallèlement, ils sont chargés à la fois de transmettre aux employés les attentes de l'administration centrale ou régionale et réciroquement celles des employés à cette même administration. Or celles-ci ne sont pas toujours conciliables.

C'est un rôle difficile, d'autant plus qu'ils doivent réussir à concilier les intérêts de tous, même si ceux-ci ne peuvent pas toujours s'accorder. Ils se retrouvent donc confrontés au risque d'une perte de confiance de leurs employés à leur égard. Et dans ce contexte ils doivent faire preuve d'un leadership très fort.

2.3.3. Un directeur en perte de pouvoir.

En dépit ou en raison de ce rôle de coordonnateur suprême, la grande partie des directeurs rencontrés disent avoir perdu de leur pouvoir et de leur marge de manœuvre. Pris entre ces multiples feux, leur obligation de travailler en partenariat a fait qu'ils ont été amenés à partager leur pouvoir et à transférer à d'autres paliers. *«Tu es obligé de partager du pouvoir un peu avec ton syndicat, partager avec le comité de citoyens, d'en laisser à d'autres personnes avec qui tu travailles» (n.1).*

Leur pouvoir de décision en devient d'autant plus limité, et ils se retrouvent davantage dans un rôle d'agent de liaison plutôt que de décideur. Pris dans un cadre de travail extrêmement rigide, certains d'entre eux considèrent que l'excès de règlements ne laisse plus la place au jugement de l'individu. Ils disent alors que pratiquement n'importe qui pourrait décider à leur place. *«Je suis responsable de l'institution ici, mais je ne suis pas toujours si responsable que ça, dans le sens où on travaille avec des lignes et des normes, assez rigides qui nous donnent et qui ne nous donnent pas la responsabilité des fois. On est un peu les agents de liaison de l'administration centrale, de l'administration régionale par rapport à différentes choses. (...) Tu peux pas faire ce que tu veux ici (...) tu prends des décisions, mais tu prends des décisions dans un cadre tellement rigide que n'importe qui pourrait les prendre à ta place» (n.9).*

Certains parlent d'être simplement des «*applicateurs de recettes*» (n.3), et d'avoir uniquement pour tâche de suivre ce que le livre de recettes dit. Ils souffrent de cette perte d'autonomie car ils ont l'impression que leur jugement professionnel est considéré comme sans importance.

Ce rôle est d'autant plus difficile qu'ils ont des comptes à rendre, au niveau du Service Correctionnel, mais aussi des payeurs de taxes et de la société qui demande à être protégée. Aujourd'hui, l'organisation est devenue très transparente. «*Parmi les changements on retrouve aussi l'attention des médias. Ceux-ci sont beaucoup plus attentifs à ce qui se passe en prison qu'il y a 10 ans. Du coup on a du développer des contacts, de plus en plus se soucier de problèmes de communication, apprendre à prendre la parole en public. (...) Le Service Correctionnel se soucie de plus en plus de son image, il cherche à consulter les gens, ce qui n'était pas imaginable il y a quelques années*» (n.7). Et parallèlement, leur travail est peu reconnu, peu valorisé à l'extérieur ou dans les médias.

Cette perte de pouvoir est d'autant plus manifeste aujourd'hui, où la période de coupures budgétaires les oblige à passer plus de temps à régler des problèmes financiers plutôt que de travailler sur «*les vraies affaires*». «*Ils ont choisi des directeurs pour avoir une vision nouvelle, moderne, aller vers des choses et finalement on se retrouve à penser à l'argent, régler l'argent. Et avec les budgets qui nous sont donnés depuis 2 ans c'est impossible d'y arriver*» (n.4). Les restrictions auxquelles ils sont soumis réduisent d'autant leur marge de manœuvre, ce qui engendre chez plusieurs d'entre eux de multiples frustrations. Ainsi, beaucoup disent se retrouver à avoir un rôle de gestionnaire de budget plutôt que de s'occuper de la gestion humaine de leur établissement, qui est à leurs yeux leur vraie tâche.

Ils doivent faire face à un travail extrêmement prenant, ne leur laissant aucune minute de répit. Responsables et imputables 24 heures par jour, tous les jours de la semaine, tout au long de l'année, le moindre problème les oblige à revenir dans l'établissement. Une sorte de déséquilibre s'instaure alors entre les obligations auxquelles ils doivent faire face, la responsabilité qui pèse sur leurs épaules et le pouvoir restreint dont ils disposent.

Cette perte de pouvoir est une des manifestations des changements que leur rôle a connus. Jusqu'alors en tant que directeur ils n'avaient pas à expliquer ou justifier leurs décisions. «*C'était lui après Dieu, et ce qu'il disait c'était ça et même si ça n'avait pas d'allure c'était ça pareil*» (n.9). Que ce soit au niveau du personnel ou au niveau des détenus, ils ont des comptes à rendre d'autant plus importants que les gens n'hésitent pas à se plaindre. Il faut donc donner des raisons, être capable de se justifier, de dire les choses.

2.3.4. Conclusion.

En conclusion, selon eux, le directeur de l'an 2000 ce sera un juriste ou un avocat en raison de la tendance vers le développement du respect des normes et des droits. Mais, compte tenu de leurs obligations budgétaires, de leur perte de pouvoir et de la diminution de l'importance accordée au jugement professionnel, c'est à se demander s'il ne s'agira pas plutôt de généralistes en gestion au lieu d'experts dans le domaine correctionnel.

3.

D'un établissement à l'autre.

L'ensemble des éléments que nous venons d'apporter pour éclairer le fonctionnement des établissements carcéraux demandent à être nuancés selon le pénitencier pris en compte.

3.1. Taille des établissements.

Nous avons noté que divers éléments rapprochent ou éloignent les membres du personnel. Selon le nombre d'employés qui y travaillent et selon la population carcérale qui y est admise, ces éléments vont se révéler plus ou moins marqués.

Dans les grands établissements accueillant une population nombreuse, le nombre d'employés s'en trouve augmenté d'autant. Les différents secteurs admettent alors plus de monde au sein d'un même groupe. Il y a plus de personnel de surveillance, mais aussi plus d'agents de libération conditionnelle, plus de psychologues, plus d'instructeurs, plus de professeurs, entre autres. Cela fait que ceux-ci se réunissent alors plus facilement entre membres d'un même groupe d'appartenance. Leurs lieux de travail sont rassemblés dans une partie de l'établissement et, comme l'établissement est par le fait du grand nombre de détenus plus grand, ils se retrouvent davantage isolés entre groupes. Ils sont, non seulement isolés physiquement, mais encore ils entretiennent moins de contacts avec les membres d'un autre groupe puisqu'ils peuvent se suffire à eux même. La séparation entre eux s'en trouve d'autant plus marquée. Beaucoup ne se connaissent pas et n'ont pas la moindre idée de ce que peuvent faire une partie des personnes croisées dans les couloirs ou à la cafétéria. Les lieux de rapprochement, dans ces établissements servent finalement davantage à rapprocher des personnes liées par leur profession ou par leur lieu de

travail. La hiérarchie est alors davantage marquée entre les membres du personnel. «*À chacun son travail*», semble être la devise. Et les luttes entre perspectives s'en trouvent encore plus marquées.

Au contraire, dans un établissement plus petit, plus familial, les rapprochements entre groupes d'employés seront plus importants. Peu nombreux, ils se connaissent rapidement tous et communiquent d'autant plus. Les lieux de rassemblement ont une réelle fonction de mélange. Il n'est alors pas rare de voir un agent de libération conditionnelle répondre au téléphone d'un agent de correction lorsqu'il se trouve dans son bureau et que le gardien n'est pas disponible.

3.2. Population des établissements.

Parallèlement, selon la population accueillie dans l'établissement, certains rapprochements vont se faire plus facilement que d'autres. En effet, plus la population admise est nombreuse, réputée pour être difficile et, dans les faits, davantage solidaire, plus face à elle les membres du personnel, surtout le personnel de surveillance vont se serrer les coudes. L'esprit d'équipe entre agents de correction sera plus marqué, plus profond et ils formeront davantage un groupe cohérent. La moindre faiblesse dans cette cohésion représente un risque pour leur sécurité, ils se tiennent alors beaucoup plus ensemble et si l'un d'entre eux manque à sa tâche et n'intervient pas dans un moment de crise par exemple, il sera rejeté en bloc par l'ensemble de ses pairs. Et il se retrouvera déplacé à un poste où ses faiblesses ne risqueront pas de nuire aux autres.

Dans un établissement où surviennent moins de situations problématiques ou difficiles à gérer, compte tenu de la population accueillie (celle-ci ayant davantage à perdre), la cohésion entre membres du personnel de surveillance sera beaucoup moins importante. Les chicanes s'exprimeront plus, les tensions seront plus manifestes et l'esprit d'équipe sera beaucoup moins fort. Dans de tels établissements il n'est pas rare d'entendre certains agents de correction critiquer leurs confrères, se moquer d'eux ou contester leur façon de faire. Cela est d'autant plus vrai que ces établissements étant plus petits, les tensions ressortent davantage et sont exacerbées par les contacts permanents.

Enfin, alors même que la population que ces établissements est moins difficile, les membres du personnel tiennent des discours extrêmement pessimistes et négatifs. Ils s'inquiètent beaucoup plus de ce qui pourrait survenir en disant de façon claire que, selon eux, il va se passer quelque chose, et manifestent une confiance très limitée face à leurs capacités d'intervention dans ce cas. Les membres du personnel féminin sont moins bien acceptés, sont davantage considérés comme des risques de trouble. De fait, les

membres du personnel se sentent moins bien préparés pour une intervention grave et semblent davantage craindre celle-ci.

4.

Conclusion.

Nous avons vu dans le premier chapitre que, selon les auteurs, le sentiment de cohésion entre les membres du personnel des établissements carcéraux était miné par l'arrivée de nouveaux intervenants. Nos observations nous permettent de dire qu'en effet, le soutien réciproque entre employés est peu marqué. Mais celui-ci prend davantage sa source dans la diminution de la solidarité entre détenus. En effet, moins les agents de correction se trouvent face à une population difficile, moins ils ont besoin d'être solidaires. Leur cohésion en est alors d'autant plus faible.

De fait, il faut souligner que la plus grande partie des membres de la direction rencontrés parlent davantage de leurs difficultés avec leur personnel plutôt qu'avec les détenus.

Parallèlement, les agents de correction, en raison de la multiplication des intervenants ainsi que de la place et du pouvoir accordé à certains d'entre eux, se trouvent dans un rôle très ingrat. Ils estiment que leur travail, tout en étant de plus en plus important, est de moins en moins reconnu, que ce soit par la direction ou par leurs confrères. Perdant leur pouvoir et leur marge de manœuvre dans le contrôle des personnes incarcérées, ils en ressentent de fortes frustrations qui se traduisent, pour certains d'entre eux, par une démotivation importante. D'autres cherchent à s'affirmer à tout prix, mais cette affirmation de soi peut apparaître parfois comme très agressive et dérangeante.

Dans ce contexte, le directeur fait son possible pour maintenir l'équilibre carcéral, mais son rôle d'administrateur et de gestionnaire des finances publiques lui laisse peu de place pour cela.

Chapitre 5

Interactions entre ces deux univers.

Nous venons de voir de quoi était constitué le monde des détenus ainsi que celui des divers membres du personnel, noyau de la vie carcérale.

Ces deux catégories de personnes n'existent et n'ont de raison d'être que l'une par rapport à l'autre. Un lien d'interdépendance s'établit entre les deux. Les gardés ne peuvent être détenus que si divers membres du personnel sont présents pour exercer un contrôle de leurs faits et gestes, quel que soit le niveau auquel s'exerce cette surveillance. Et, pour les différentes personnes qui travaillent dans les institutions carcérales, quel que soit leur travail, celui-ci ne se justifie que par la présence de détenus avec lesquels et envers lesquels ils exercent leurs fonctions.

Ces deux univers se retrouvent alors en rapport de complémentarité mais également d'opposition. Chacun des deux groupes est le contraire de l'autre. Se retrouvent ainsi d'un côté les «défenseurs» de la loi dont le rôle est d'exercer un contrôle social sur ceux qui ont été condamnés par la société, et de l'autre les «déviant» considérés comme criminels par la collectivité et mis à l'écart en raison de certains de leurs actes. *«They may stand opposed accross the chasm wich separates the convicted felon ans the law-abiding citizen or the perhaps even greater chasm wich divides the ruler and the ruled» (Sykes, 1958:33).*

De ce fait, après avoir analysé séparément chacun de ces univers, il convient maintenant d'en approfondir les relations. Représentant les deux faces d'un même phénomène, ils sont constamment en interactions et ces dernières constituent un des fondements essentiels de la vie en milieu carcéral.

Parallèlement, en raison des multiples changements qu'a connu cet univers ces dernières décennies, multiplication des intervenants et avènements des droits des détenus, les interactions entre personnes incarcérées et membres du personnel s'en sont trouvées modifiées. De nombreux acteurs externes disposent aujourd'hui d'un droit de regard sur les événements survenant à l'intérieur des établissements. Qu'il s'agisse de l'enquêteur correctionnel, des médias ou des comités consultatifs de citoyens, entre autres, leur présence, ainsi que les moyens de contrôle et de sanction dont ils disposent, transforment la vie en milieu carcéral.

Ces interventions doivent être prises en compte car les détenus vont profiter de ce regard extérieur pour se faire entendre. Les membres du personnel vont davantage être affectés par cette même présence qui peut à tout moment remettre en question leurs décisions et choix de gestion. Les rapports de pouvoir émergeant dans ce milieu vont alors en être marqués.

Ce chapitre se subdivise en deux parties. Dans un premier temps, nous allons traiter des interactions quotidiennes entre détenus et membres du personnel. Puis, nous verrons les rapports de pouvoir émergeant dans ce contexte.

1.

Interactions quotidiennes.

Les interactions quotidiennes entre les détenus et les membres du personnel sont nombreuses et variées. Elles vont dépendre des personnes en cause dans la relation, de leur statut dans l'établissement et de leur attitude par rapport aux membres du groupe opposé, ainsi que des personnes témoins de l'interaction et du lieu où elles surviennent. Nous avons pu découper chacune de ces interactions en fonction du type de relation qu'elles mettent en cause.

1.1. L'existence de relations.

Compte tenu du fonctionnement même des institutions carcérales, de nombreux échanges quotidiens surviennent entre détenus et membres du personnel. Pour tout besoin, toute information, tout travail ou toute activité, les membres du personnel sont là pour y répondre et les diriger.

Cet échange obligé n'est cependant pas systématique. Il intervient ou non, selon les personnes en cause ainsi que selon les lieux où celui-ci se passe. En effet, non seulement certains détenus ne parlent jamais à certains membres du personnel et réciproquement, mais encore certains lieux rendent impossibles les échanges.

1.1.1. Ceux à qui l'on parle.

À partir d'un principe de rejet total du système et des personnes qui le représentent, certains détenus refusent formellement de communiquer sous quelque forme que ce soit avec des membres du personnel, à moins d'y être obligés. Souvent il s'agit de détenus de longue date, très bien implantés au niveau du groupe des personnes incarcérées, connaissant très bien le système et donc n'ayant pas besoin d'information ni d'aide pour leurs démarches. Ils s'installent dans leur univers personnel, à part du reste de la prison. Ils vont et viennent, participent à la vie de l'établissement, mais ne parlent pratiquement jamais à une personne du groupe opposé. Les membres du personnel n'existent pas pour eux, ce sont des objets auxquels on n'adresse ni une parole, ni un regard.

Cette indifférence se manifeste à des degrés divers, en fonction du statut de la personne à laquelle ils font face. Au bas de l'échelle, ceux à qui ils ne parlent absolument jamais, sont les agents de correction, à l'exception, et encore pas toujours, de ceux qui bénéficient d'une certaine reconnaissance parmi les détenus. Puis, viennent les membres du personnel «civil», sans uniforme, instructeurs, membres de la gestion des cas, agents de programme ou responsables de certaines activités comme du socioculturel ou des sports. Compte tenu de leur travail, les détenus qui passent la journée avec eux vont se trouver dans l'obligation d'échanger un minimum de paroles et de regards. Mais ceux-ci restent très limités. Quant au reste du personnel, les interactions régulières avec eux ne faisant pas partie du quotidien, ils n'existent pas aux yeux de ces détenus.

Réciproquement, mais de façon moins marquée, certains membres du personnel ne veulent rien savoir des détenus et limitent strictement leurs rapports à des échanges indispensables de base. C'est vrai surtout pour certains agents de correction. *L'un d'entre eux disait ainsi, «je leur parle, je leur dis on va à tel endroit, mais c'est tout».*

En dehors de ces cas particuliers, dans l'ensemble, la majeure partie des membres du personnel communiquent et échangent avec les détenus et réciproquement. Mais ces relations varient également selon le statut des personnes en cause.

Non seulement la tolérance est plus grande quand il s'agit de détenus ou de gardiens bien vus dans l'établissement, mais encore, les relations avec les membres du personnel autre que de surveillance sont davantage acceptées. *Il arrive ainsi que certains instructeurs ou agents de programmes passent une heure à discuter dans le bureau du comité des détenus ou du club vie avec les détenus présents.* Des liens se

développent. L'électricien, le peintre, le plombier circulent partout et vont régulièrement dans les cellules des détenus. Ces membres du personnel, comme les professeurs de l'école ou les instructeurs de petits ateliers, passent des journées entières avec une poignée de détenus et une relation relativement proche et intime peut naître alors. De ce fait, les échanges vont être beaucoup plus nombreux et chaleureux entre eux et les détenus. Enfin, les rapports avec les membres féminins du personnel, quelle que soit leur fonction, sont aussi plus nombreux et plus faciles. *Nous avons pu observer un détenu qui ne communique jamais avec un agent de correction, entrer dans le bureau des gardiens quand s'y trouve une femme et blaguer avec elle quelques secondes. Ce qu'il n'aurait jamais fait avec quelqu'un d'autre.*

1.1.2. Lieux où l'on se parle.

Comme le groupe des membres du personnel et le groupe des détenus sont opposés et séparés par une frontière, la communication entre les deux est davantage tolérée qu'acceptée. Il est mal vu entre détenus d'avoir des échanges trop réguliers ou trop personnels avec les membres du personnel, notamment les agents de correction. Si ceux-ci surviennent, nous l'avons vu dans le premier chapitre, le détenu en cause est rapidement soupçonné de délation. Certains lieux sont alors particulièrement mal vus pour des échanges entre membres du personnel et détenus, tandis que la même conversation peut être tolérée ailleurs.

Ainsi, dans les endroits considérés comme neutres, telle l'entrée des pavillons ou des unités, il est admis qu'un détenu puisse discuter quelque temps avec un agent de correction. Dans ces espaces, les conversations peuvent être entendues par tous, mais n'ont pas lieu au vu et au su de tout l'établissement et restent relativement intimes. Comme, de plus, elles surviennent face à un membre du personnel connu dans l'unité, chacun interprète cette conversation en fonction de sa réputation. Si celles-ci peuvent survenir avec pratiquement tous les membres du personnel, elles sont mieux acceptées avec les employés plutôt bien perçus qu'avec ceux détestés par l'ensemble du pavillon. Et le contenu de ces échanges va davantage être utilitaire avec les agents de correction peu estimés et plus familier avec les autres. *De ce fait, nous avons pu observer certains agents de correction en grande discussion ou échange de blagues avec un ou plusieurs détenus dans les entrées de pavillon. Les membres du personnel participant à ces rencontres sont les mêmes qui peuvent se permettre d'aller parler à un détenu dans la salle commune de l'unité et les seuls que nous ayons vu faire cela.*

Le bureau des agents de correction responsables de l'unité est un lieu où ces mêmes échanges vont être relativement tolérés¹⁰. Mais ceux-ci le sont pour certains détenus et pour certains gardiens, ceux bien vus par l'ensemble de la population carcérale, et sont davantage admis dans les établissements plus ouverts. Ainsi, si nous avons pu remarquer que certains détenus pour toute demande d'information n'entrent pas dans le bureau des agents de correction, mais font leur demande à la porte, nous avons pu également voir des détenus venir raconter leur vie, voire même fumer une cigarette, avec certains gardiens, toujours les mêmes, c'est-à-dire ceux acceptés dans la population carcérale. Dans ces cas là, le contenu des conversations est alors souvent très familier voire très personnel des deux cotés. Il peut s'agir d'un échange de blagues, mais également de discussion sur leurs vies privées. *Nous avons ainsi assisté à des conversations où les détenus parlaient de leur vie, de leurs difficultés face à l'enfermement, de leur problèmes de consommation de drogue et du fait qu'ils n'arrivaient pas à s'arrêter. De même certains gardiens racontaient librement leur fin de semaine passée à la chasse ou un incident intime et personnel leur étant arrivé le jour même dans l'établissement.* Dans ces situations, les agents de correction expriment une grande tolérance quant aux faits et gestes des détenus. *Dans un milieu où aucune menace ou soupçon de menace n'est toléré et fait immédiatement l'objet d'un rapport d'offense, certains gardiens laissent un détenu faire semblant de le frapper avec le téléphone sans y voir de malice.*

Quelle que soit la reconnaissance dont bénéficient les gardiens et les détenus, il y a des endroits où aucun échange n'est admis. Il s'agit des deux cours, de la cafétéria des détenus et en général de tous les lieux propres aux personnes incarcérées dans lesquels se retrouve l'ensemble de la population carcérale. Un détenu qui s'aventure à échanger quelques mots, autres que ceux répondant à une intervention sécuritaire, avec un des agents de correction en charge de la surveillance de ces lieux sera immédiatement repéré par l'ensemble des détenus et très mal vu, sinon immédiatement étiqueté comme délateur. Dans ces zones, les détenus font comme si les membres du personnel n'existaient pas. Ils ne les voient pas et font comme s'il s'agissait d'objets de décoration.

Par contre, tous les gardiens disent que lorsqu'ils se retrouvent à l'extérieur de l'établissement pour escorter un détenu quel qu'il soit, celui-ci va discuter librement avec eux. Le fait de ne plus être sous le feu des regards des autres détenus ni, pour les gardiens, de leurs collègues, les libère et de nombreux échanges personnels surviennent. La frontière s'effrite légèrement et certains gardiens avouent avoir été particulièrement tolérants face à leurs obligations de contrôle dans ces cas-là. *Ainsi, un agent de correction racontait avoir laissé un détenu discuter seul quelques minutes avec son épouse lors d'une*

¹⁰ Cela dépend toutefois des établissements. Voir Le point 3 de ce chapitre.

escorte humanitaire. Une fouille soigneuse a suivi cette entrevue, mais cela a été perçu comme un geste important de générosité et de tolérance, inimaginable à l'intérieur des établissements.

Nous venons ainsi de voir que de nombreuses relations surviennent entre membres du personnel et détenus. Il s'agit maintenant d'analyser quel type de relation ressort de ces échanges. De fait, si certains rapports sont principalement utilitaires, d'autres demandent davantage d'implication personnelle.

1.2. Relations utilitaires.

La première interaction quotidienne qui survient entre détenus et membres du personnel prend la forme d'une observation mutuelle. En effet, les membres de ces deux groupes passent la majeure partie de leur temps à s'observer, s'étudier et analyser les réactions de l'autre.

Du côté des membres du personnel une importante partie de leur travail est non seulement de maintenir le calme en percevant tout changement dans l'atmosphère des unités de vie, mais encore de noter le comportement de chacun des détenus sous leur responsabilité. Ils passent donc une grande partie de leurs journées à étudier les attitudes de chacun ainsi que les personnes avec qui ils se tiennent. Ce que remarquent les détenus. *L'un d'entre eux en faisait le commentaire à un des agents de correction : «tu "check" tout, hein?».*

Réciproquement, les détenus, à l'arrivée d'un nouvel agent de correction, l'étudient et le testent afin de voir quel est son seuil de tolérance. Ils tentent certaines choses, comme d'entrer dans les rangées sans autorisation ou de téléphoner en dehors des heures admises sans en parler au gardien afin de voir jusqu'où il est prêt à les accepter, et l'évaluent de cette façon. Ils adaptent par la suite leur comportement à leurs observations. *Ainsi un détenu licencié de son travail après s'être fait prendre par son instructeur à faire de la gaffe de nourriture aux cuisines a raconté n'avoir rien tenté pour se disculper car il savait qu'avec l'instructeur en question il n'y aurait rien à faire et que cela ne ferait que partir la chicane.*

En raison de la quotidienneté de ces contacts et observations, une sorte de symbiose se fait entre détenus et membres du personnel de surveillance. Souvent ils finissent par utiliser le même langage, avoir la même façon d'être, le même laisser-aller vestimentaire.

Une sorte de relation d'interdépendance se noue alors entre eux. Les détenus ont besoin des membres du personnel pour le bon déroulement de leur vie quotidienne et, pour réussir à maintenir l'équilibre carcéral, les membres du personnel doivent négocier avec les personnes incarcérées.

1.2.1. Détenus dépendants des employés.

Le fonctionnement des établissements carcéraux se fait selon un processus rigide. Les besoins de base des détenus sont satisfaits et pour toute chose supplémentaire la personne incarcérée doit faire des demandes. Ainsi, dès son arrivée dans l'établissement on lui attribue une cellule, de la literie et des vêtements. Ses trois repas par jour lui sont fournis. Un poste de télévision est installé dans la salle commune et des machines à laver et sécher le linge sont utilisables dans chaque rangée. La bibliothèque est ouverte selon un horaire régulier et il est possible de s'y procurer toute sorte de revues et romans. Parallèlement, une cantine tenue par les détenus permet à ceux-ci de s'acheter les petits objets ou aliments qui lui sont nécessaires, tels que affaires de toilette, objets pour écrire, tabac.

Si ces besoins de base sont remplis par l'institution, il reste que de nombreux éléments, articles ordinaires de la vie quotidienne, manquent.

Un détenu qui souhaite avoir son poste de télévision personnel, des souliers spécifiques ou qui désire faire de la peinture ou manger ses propres plats, doit se les procurer par lui-même. Des démarches administratives pour avoir l'argent nécessaire sur son compte, puis pour commander les articles désirés, sont indispensables. Celles-ci passent par les membres du personnel.

De même les détenus ont une liste de numéros de téléphone autorisés, mais s'ils souhaitent appeler une personne qui n'est pas sur celle-ci, ou avoir un échange non enregistré avec leur avocat, ils doivent s'adresser aux agents de correction en service pour y avoir droit.

Enfin, tout déplacement imprévu, visite à l'hôpital en dehors des heures prévues, rencontre avec son agent de libération conditionnelle ou avec son psychologue, demande de changement de linge ou de literie, doit passer par un membre du personnel. *Un détenu commis à la bibliothèque et ayant pour tâche de nourrir les poissons de l'aquarium doit ainsi, tous les deux jours pendant les périodes de fermeture, solliciter le droit d'aller remplir son office. Cela signifie que l'agent de correction doit non seulement lui accorder ce déplacement, mais encore se débrouiller pour qu'un membre du personnel soit présent pour*

lui ouvrir les portes. Et c'est ainsi pour tout acte imprévu dans le déroulement de leur vie quotidienne, à moins que le détenu ne fasse sa demande par requête écrite, ce qui est plus long et plus compliqué.

Cette situation crée un lien de dépendance très grand entre la personne incarcérée et l'employé en charge. En effet, chaque réponse positive à une demande dépend du bon vouloir de celui-ci, donc de son humeur au moment où il est sollicité, de sa façon de voir son travail et de ses contacts personnels avec le détenu qui le sollicite. Quelle que soit la personne qui lui fait cette demande, quelles que soient les raisons pour lesquelles elle la fait, il dispose toujours de la possibilité de refuser. Beaucoup d'entre eux ne se gênent pas pour le faire. *Ainsi, un agent de correction refuse systématiquement d'ouvrir la porte aux détenus qui, selon lui, ne sont pas vêtus convenablement (vêtements de sport ou trop courts), pour aller aux visites ou à l'administration.* Certains gardiens renvoient le détenu à l'agent de correction chargé de son dossier, lui disant que l'autorisation dépend de lui. D'autres se contentent de dire non, sans justification aucune. Ils n'en ont pas l'envie et c'est tout. *Il est même conseillé aux nouveau employés de ne pas accepter systématiquement ce que demande un détenu, notamment les appels pour savoir si sa commande est arrivée. Au moment de sa formation, on l'avertit que s'il le fait, il risque de passer son temps au téléphone.*

Cette dépendance est d'autant plus grande que certains membres du personnel ne sont prêts à accorder ce qui est sollicité qu'à la condition de savoir exactement pourquoi la personne fait cette demande. *Un détenu qui souhaite voir immédiatement son agent de gestion des cas, donc sans faire de requête, se verra parfois refuser cette demande s'il n'accepte pas d'expliquer au gardien pourquoi il veut le voir.* De même, la plupart des membres du personnel font la demande à la place du détenu. Si celui-ci sollicite d'être reçu à l'hôpital ou demande à parler avec son avocat, l'employé, interprétant sa demande, la retransmettra comme il l'a comprise. Cela peut devenir alors très frustrant pour le détenu qui ne peut pas justifier par lui-même ce dont il souffre ou pourquoi il souhaite parler avec son avocat.

Dans ce contexte, les détenus ne disposent d'aucune autonomie. Certains alors tentent de jouer le jeu et se font le plus polis possible lorsqu'ils sollicitent un agent de correction. *C'est souvent le cas pour les détenus les plus âgés, ce qui fait davantage encore ressortir leur dépendance face à de très jeunes employés.* D'autres se butent, considèrent que ces demandes sont des droits, se fâchent en cas de refus et parfois s'arrangent pour obtenir ce qu'il veulent par une voie parallèle. Quelques uns enfin, ne font aucune demande verbale, utilisent les feuilles de requête et évitent ainsi autant que possible de se retrouver dans cette situation de dépendance.

1.2.2. Employés dépendants des détenus.

Il reste que ce lien de dépendance ainsi créé, se retourne parfois contre les membres du personnel. En effet, se trouvant dans une situation où tout acte «hors normes» doit être autorisé, les détenus vont chercher à abuser du rôle de service des employés.

Certains d'entre eux vont solliciter constamment les membres du personnel pour avoir une autorisation quelconque. *Ainsi, tous les détenus d'une rangée, voulant se venger de membres du personnel leur ayant refusé une autorisation, ont passé une soirée entière à demander sans interruption l'ouverture de la porte.* Dans une unité de vie où de 50 à 60 détenus sont installés, cela peut prendre des proportions importantes et ce n'est pas pour rien que les agents de correction passent la majeure partie de leur journée de travail à accomplir ces tâches. D'autres vont se moquer ouvertement des membres du personnel. Le surnom «uniforme MacDonald» attribué aux gardiens en est le symbole. Les détenus considèrent alors que tous les membres du personnel, et surtout l'agent de correction, sont là pour leur service et le leur feront sentir le plus possible. *Si par exemple un gardien demande à une des personnes incarcérées d'aller appeler un détenu pour lui ou de distribuer le courrier à sa place, il se verra souvent répliquer : «fais la toi-même ta job!»*

Ces moyens de réplique dont disposent les personnes incarcérées font que les membres du personnel doivent manifester une certaine souplesse dans l'exercice de leur travail sous peine de voir l'ensemble des détenus se braquer contre eux et faire tout leur possible pour rendre leur tâche infernale. Pour obtenir la paix dans la zone qu'ils contrôlent, ils vont alors souvent trouver un juste milieu entre des refus systématiques et des acceptations constantes.

De fait une adaptation mutuelle se fait. Les détenus savent à qui ils peuvent s'adresser avec le plus de chance d'obtenir ce qu'il veulent. Et c'est eux qu'ils sollicitent le plus souvent. Quant aux membres du personnel, ils sont davantage prêts à faire des démarches pour certains détenus bien vus, considérés comme tranquilles et corrects ou importants dans la place.

1.3. Relations personnelles.

À partir du moment où ces deux groupes, employés et personnes incarcérées, vivent ensemble et échangent sur une base régulière, il est évident que des relations plus personnelles vont apparaître. De fait, parallèlement à ce besoin mutuel de chacun des groupes, il peut arriver que certains de leurs membres

s'impliquent davantage dans les relations ainsi nouées. Des interactions plus intimes vont se mettre en place, certaines positives, d'autres négatives.

1.3.1. Implications positives dans une relation personnelle.

Le fait de passer des journées les uns à côté des autres, de s'observer mutuellement et finalement de se connaître assez intimement, fait que des liens relativement amicaux et chaleureux peuvent se nouer.

Quelques détenus, solitaires, esseulés et impuissants face au système vont aller chercher auprès de certains membres du personnel de l'écoute et de l'attention. Il ne sera pas rare alors de les voir venir passer un moment dans le bureau des agents de correction pour parler ou s'installer autour d'une table avec un instructeur pour prendre un café et discuter. Dans ces cas, ils n'hésiteront pas à se raconter, à parler de leur vie ou de leurs problèmes, à critiquer le système et à se plaindre de ce qu'ils vivent. En face ils trouvent une oreille attentive qui souvent partage leur opinion sur certaines choses. Les membres du personnel, s'ils cherchent à préserver leur vie privée, n'hésiteront cependant pas à écouter ces détenus et à leur donner leur avis sur les questions soulevées. Plusieurs vont même jusqu'à raconter certains événements leur étant arrivés. Enfin, quelques-uns, bien que rares, se déplaceront dans la salle commune ou dans une cellule pour discuter avec un ou plusieurs détenus.

De même, il arrive qu'un échange de service s'instaure. Un détenu abonné à un journal le prête aux membres du personnel. Un autre vient leur faire goûter un de ses plats. Quelques uns viennent leur raconter des blagues. Réciproquement, si ces échanges restent dans une certaine limite, il arrive qu'un gardien offre une cigarette à un détenu et qu'ils se retrouvent à fumer ensemble.

Ces relations, bien entendu, s'instaurent entre certains membres du personnel et certains détenus, tous ne sont pas prêts à développer ce type de lien avec les membres du groupe opposé.

1.3.2. Implications négatives dans une relation personnelle.

Au contraire, il arrive qu'au lieu d'un contact plus chaleureux, ce soit une relation de rejet total et exprimé qui s'instaure.

En raison de leur opposition fondamentale liée au statut que chacun a au sein des établissements, certains détenus voient les membres du personnel uniquement comme des «*chiens sales*», présents principalement pour les contrôler et leur refuser le moindre plaisir. Réciproquement, certains gardiens perçoivent les détenus comme des «*bandits*» dont il n'y a rien à tirer. En fait c'est un état d'esprit que l'on retrouve chez pratiquement tous. Mais celui-ci va être plus ou moins présent, plus ou moins exacerbé et plus ou moins manifeste dans leurs relations quotidiennes.

Quelques détenus, tellement opposés au système et à ce qu'ils vivent, rejettent en bloc ses représentants. La moindre occasion sera alors pour eux d'exprimer leur état d'esprit, soit en se moquant ouvertement des membres du personnel, soit en les insultant de façon indirecte mais non moins réelle. *Certains diront ainsi, suite aux meurtres des gardiens de prison au cours de l'été 1997, «un bon gardien est un gardien mort» et réclameront une minute de silence pour le meurtrier. D'autres aboient dans les rangées lorsqu'un gardien fait son compte ou trouvent pour plusieurs d'entre eux un surnom insultant que l'ensemble des détenus reprend avec plaisir.* Enfin, ils saisissent la première possibilité qui leur est donnée pour crier après un membre du personnel, protester contre ses agissements et porter plainte. En se plaçant toujours à la limite entre l'acceptable et l'inacceptable ils tâchent toujours de procéder en toute impunité, tout en essayant de créer un enfer pour les membres du personnel.

Réciproquement, certains employés agissent de même. Ils font tout ce qui est en leur pouvoir pour faire monter la pression dans les rangées, pour rejeter toute demande et pour surtout ne pas leur en donner plus que ce à quoi ils ont droit. *Certains refusent ainsi systématiquement de donner aux détenus en isolement le plateau repas supplémentaire qu'un de leurs codétenus a refusé. D'autres font des fouilles constantes, se déplacent à tout propos dans les rangées, appliquent le règlement à la lettre. Un jour de zèle, deux agents de correction ont fait retirer tous les articles en carton des cellules au motif que ceux-ci étaient interdits. Cela a compris entre autre, les boîtes pleines de céréales et a donné lieu à une trentaine de rapport d'offense.* Enfin, quelques uns saisissent la moindre occasion pour se moquer ouvertement des personnes incarcérées et pour les placer dans des situations délicates face à leurs codétenus.

Ces rapports sont surtout flagrants entre détenus et membres du personnel de surveillance. Une sorte de tension réciproque se noue ainsi entre ces détenus particulièrement agressifs et ces gardiens trop vigilants. Un rapport de force se développe et c'est à celui qui sera le plus fort de remporter la manche. La tension se déplace alors du bureau des agents de correction à la rangée des détenus, au bureau des agents de correction et ainsi de suite.

2.

Relations de pouvoir.

Sans aller toujours jusqu'à cet extrême de relations tendues, les rapports entre membres du personnel et détenus sont des rapports de pouvoir. La plupart de leurs échanges quotidiens se fondent sur un rapport de force dans lequel chacun tente de dominer l'autre. Aux moyens de contrôle dont bénéficient les membres du personnel, les détenus répliquent par les moyens de pression dont ils disposent. Si, selon les détenus, au bout du compte les membres du personnel détiennent toujours le «*gros bout du bâton*», les personnes incarcérées ne sont pas totalement impuissantes face à eux et détiennent des moyens de réplique dont elles tentent de profiter. Il y a ainsi un jeu de pouvoir qui se développe sur lequel se fonde l'équilibre carcéral.

2.1. Le pouvoir exercé par les gardiens.

Le déroulement même de la vie quotidienne dans les établissements carcéraux donne naissance à ces rapports de force. En effet, de par leur fonction même dans l'institution, rôle de service, de surveillance et de contrôle, d'évaluation et de recommandation quant au déroulement des sentences, les employés disposent de moyens d'action importants face à la population carcérale.

Au niveau de la gestion même de la sentence des personnes incarcérées, l'ensemble des membres du personnel exerce un pouvoir. Tous, quel que soit leur rôle bénéficient d'une possibilité de recommandation. En effet, même si l'agent de libération conditionnelle est le seul en titre qui dispose du pouvoir formel de recommander ou non les permissions de sortir, transferts ou libération conditionnelle, entre autres, chaque intervenant dans le système peut à tout moment lui donner son avis et influencer ses choix. Aucun geste n'est alors sans effet. De l'instructeur qui se plaint du comportement d'un détenu au travail ou qui le licencie, à l'agent de correction qui indique que celui-ci est impliqué dans le système de gaffe ou se tient avec des détenus très impliqués dans le milieu criminel, chacun peut influencer de façon décisive le décideur final. Les moindres faits et gestes de la personne incarcérée sont notés, évalués et communiqués.

Parallèlement, la vie quotidienne du détenu est totalement organisée par les membres du personnel. Ce sont eux qui décident du travail qu'il va faire, du salaire qu'il va recevoir, des visites qui lui sont permises, des personnes à qui il peut téléphoner, du détenu qui partage sa cellule. Si la personne

incarcérée peut parfois émettre son opinion, il reste que ce sont les employés qui choisissent et elle ne peut que s'y plier, à moins de préférer rester enfermée en cellule à la journée longue.

Enfin, dans le déroulement de la vie dans les rangées, les agents de correction bénéficient d'une large marge de manœuvre. Contrôlant tout ce qui s'y passe ils peuvent tolérer ou interdire certains comportements. Il peut s'agir d'un contrôle des attitudes ordinaires des personnes incarcérées, le gardien joue alors un rôle très paternaliste et dominateur. *Un détenu dont la cellule est sale ou mal entretenue pourra se l'entendre dire et se voir obligé de la nettoyer. Ceux qui entrent dans les pavillons avec des souliers sales ou mouillés pourront être tenus de se sécher les pieds avant d'entrer.* Il peut s'agir également de comportements en marge des règlements que les agents de correction décident librement de sanctionner ou non. *Certains peuvent ainsi tolérer qu'un détenu fume un joint dans sa cellule, fasse des massages ou des coupes de cheveux moyennant finance.*

Ces interdictions ou autorisations dépendent totalement du bon vouloir de l'agent de correction. Selon son humeur, son entente avec le détenu, sa façon de voir les choses, il décide librement s'il sanctionne ou non. Les détenus ne peuvent alors jamais réellement savoir à quoi s'attendre et se retrouvent face à un pouvoir exercé de façon absolue car arbitraire, par les agents de correction.

Les membres du personnel exercent également un pouvoir lié à la connaissance qu'ils ont des dossiers des détenus. À l'heure actuelle, le système informatisé de la gestion des cas fait que l'ensemble de la vie personnelle de la personne incarcérée, ses actes délictueux mais aussi ses problèmes familiaux, sociaux, psychologiques, sont connus de tout employé qui travaille dans un établissement. Ayant accès à tout, certains d'entre eux n'hésitent pas à s'en servir pour obtenir la tranquillité. *Sachant certaines choses que le détenu ne voudrait pas voir ébruitées ils font pression sur lui de façon à ce qu'il se tienne calme, sous peine de voir ces éléments là divulgués.*

Enfin, le système de délation étant relativement important, les membres du personnel arrivent alors à en savoir toujours plus sur les détenus, ce qui leur donne des armes importantes face à eux.

2.2. Pouvoir exercé par les détenus.

Face à eux, les détenus disposent d'un pouvoir qui leur est donné par le système. En effet, non seulement certains d'entre eux, reconnus par l'administration, sont écoutés, mais encore tous peuvent porter plainte contre les agissements arbitraires.

Un certain nombre de personnes incarcérées, bénéficiant d'un statut à part parmi l'ensemble de la population carcérale, ont un pouvoir de négociation important face aux membres du personnel. Ils peuvent intervenir à tous moments, se déplacer librement dans les différentes zones de l'établissement et agir dans les cas de conflits entre détenus. Ayant un lien direct avec la direction, ils sont avertis et ont une place à la table de négociation lorsque des changements sont prévus. Une sorte de relation «donnant / donnant» s'instaure entre eux et les membres de la direction, sans que les autres membres du personnel aient leur mot à dire. *En échange de la mise en place d'une activité ou de son maintien par exemple, ils vont s'engager à ce que celle-ci se déroule dans le calme.*

Parallèlement, l'ensemble de la population carcérale à l'heure actuelle dispose de droits et de possibilités de plainte. Face au comportement arbitraire de certains membres du personnel, ou tout simplement pour obtenir ce qu'ils veulent ou faire entendre leur voix, ils vont faire des plaintes. Certaines sont à l'interne. Elles sont le moyen pour eux de faire connaître leur point de vue aux supérieurs de l'employé avec lequel ils ont des difficultés. D'autres sont à l'externe et font intervenir l'enquêteur correctionnel. Enfin, ils ont également la possibilité d'être défendus en Cour disciplinaire et par là même ont les moyens de contester les rapports d'offense dont ils sont l'objet.

Les plaintes déposées à l'interne ont un impact important sur le déroulement des interactions entre membres du personnel et détenus. Ce n'est pas tant que ces plaintes soient toujours suivies par les supérieurs de l'employé mis en cause, au contraire, dans la majeure partie des cas la décision prise ou l'acte posé par le membre du personnel sont soutenus officiellement par la direction. Cependant, elles constituent un moyen pour les détenus de faire entendre leur voix et de mettre en danger la reconnaissance de l'employé accusé. Ainsi, les personnes incarcérées obtiennent que la direction soit au courant de façons de faire qui leur déplaisent. C'est la meilleure façon pour elle de se faire reconnaître en tant que personne. *Des détenus qui pensent subir une ségrégation en raison de leur orientation sexuelle portent ainsi plainte à chaque fois qu'on les appelle «fifille» et montrent par là même aux membres de la direction qu'une certaine intolérance règne dans leur établissement.* Et beaucoup de plaintes faites par les détenus concernent le non respect de leur individualité, le sentiment d'être bafoués. *Plusieurs portent plainte pour insultes, moqueries ou pour des réflexions à double sens pouvant être interprétées négativement. Tel un agent de correction qui laisse entendre au vu et au su de plusieurs codétenus, qu'un détenu leur «donne» beaucoup de choses.* Et de fait, si les personnes incarcérées qui souhaiteraient voir ces membres du personnel sanctionnés à la suite de ces actes n'obtiennent pratiquement jamais satisfaction, il reste que l'employé mis en cause est souvent repris par ses supérieurs. Ceux-ci, s'ils ne veulent pas mettre l'autorité

de leur personnel en danger et donc ne le contestent pas devant le détenu, ne sont pas prêts à les laisser tout dire ou tout faire. Ils leur demanderont par la suite de faire attention aux propos qu'ils tiennent face aux détenus et seront plus attentifs face aux membres du personnel qui sont souvent l'objet de telles plaintes. *Certains employés se sentent alors «sur la sellette» et trouvent cela particulièrement désagréable.*

2.3. Bras de fer.

Nous pouvons constater qu'une sorte de réciprocité dans les relations de pouvoir tente de s'installer entre détenus et membres du personnel. Chacun exerce une pression réciproque sur les autres de façon à réussir à imposer sa façon de faire et de concevoir les choses.

Un jeu de bras de fer s'installe alors. Quelle que soit la personne qui commence, personne incarcérée ou employé, le membre du groupe opposé réplique le plus rapidement possible et graduellement, jusqu'à ce que l'un des deux obtienne gain de cause, ils se renvoient la balle.

Des détenus demandant la faveur à un agent de correction de laisser la porte d'entrée de leur pavillon ouverte pendant la soirée et se voyant refuser celle-ci, décidèrent de passer la dite soirée à demander l'ouverture de la porte. En réponse à ces demandes réitérées, les membres du personnel s'employèrent à prendre leur temps pour ouvrir ces portes. Les détenus devant attendre à chaque fois quelques minutes avant de pouvoir sortir ou entrer protestèrent et firent une plainte envers les employés en poste ce jour là. L'histoire s'arrêta là, mais la soirée se passa à cette lutte entre les deux groupes.

De multiples exemples peuvent être repris de cette façon. *Ainsi, si un détenu s'arrange pour retarder le compte, l'agent de correction prendra son temps pour accomplir celui-ci et, étant présent plus longtemps dans la rangée ou imposant un temps d'enfermement plus long à tous les détenus, les dérangera tous. Si un membre du personnel, perçu comme trop dur, est détesté par les personnes incarcérées, celles-ci mineront le plus possible son moral en se moquant de lui, en aboyant sur son passage, en lui faisant des réflexions désagréables et en prenant la moindre occasion pour se plaindre de son comportement. Ce qui le rendra encore plus dur et intolérant face à eux. Et tant que l'un des membres des deux groupes n'arrive pas à s'imposer d'une façon marquée, ce petit jeu continue.*

Il reste que, dans la plupart des cas, si les personnes incarcérées arrivent à déranger les membres du personnel, à les perturber dans l'exercice de leurs fonctions, à imposer qu'on les respecte et qu'on

accepte certaines de leurs demandes, les membres du personnel dominant. Leur autorité ne pouvant être remise en cause sous peine de risques de troubles sérieux, leurs décisions sont rarement contestées par leurs supérieurs. Parallèlement ils disposent de davantage de moyens et peuvent alors d'autant plus facilement répliquer aux détenus qui tentent de leur mettre de la pression.

3.

D'un établissement à l'autre.

Les interactions que nous venons de voir se manifestent cependant de façon différente selon l'endroit où elles surviennent. Qu'il s'agisse des relations quotidiennes ou des relations de pouvoir, celles-ci vont être plus ou moins marquées selon le degré de cohésion entre détenus, entre membres du personnel et le degré de coercition à l'intérieur de l'établissement.

Dans les chapitres précédents, nous avons pu voir que les détenus, bien qu'individualistes et souffrant de la solitude, présentaient, dans certains établissements, une cohésion plus forte, liée au fait que, dans ceux-ci, leur image et leur implication dans le milieu criminel sont plus importantes. De même, dans les établissements où les détenus sont davantage prêts à respecter les lois de la vie en détention, les membres du personnel ont des relations plus éclatées et présentent une cohérence interne peu élevée. Compte tenu de ce fait, les rapports entre les deux groupes varient de façon importante.

Dans les établissements où les membres du personnel comme les détenus se présentent davantage comme des groupes éclatés, les interactions entre les deux seront plus nombreuses, plus faciles et présentent moins de luttes de pouvoir.

En effet, les détenus moins concentrés sur l'image qu'ils veulent montrer aux autres et subissant moins de pression face au respect des règles de la vie collective hésitent moins à fraterniser avec les membres du personnel. Ces relations sont d'autant plus faciles et régulières que, souffrant de la solitude ils apprécient de trouver une oreille attentive.

De même, les membres du personnel, moins soudés, se trouvant moins confrontés à une masse de détenus, sont d'autant plus prêts à les voir comme des individus et à développer des relations avec certains d'entre eux, vus comme plus accessibles.

Dans ces lieux, on assiste alors davantage à des conversations animées à l'intérieur du bureau des membres du personnel comme à des visites d'agents de correction dans la salle commune des détenus. Les rapports de force, bien que présents, sont moins réguliers, en raison de l'existence de relations plus faciles et plus quotidiennes.

Par contre, dans les établissements où la cohésion entre les différents acteurs de chaque groupe est plus marquée, les relations quotidiennes sont davantage utilitaires que personnelles. Les détenus se sentant suspectés de délation et risquant de se voir rejetés pour cela du reste de la population carcérale, évitent le plus possible de développer des contacts avec les membres du personnel. De même, les employés se trouvant face à une masse plus compacte et plus opposée à eux, sont moins tentés de prendre un rôle paternel avec eux. Dans ces lieux, seuls les détenus et les membres du personnel bien vus du reste de leur groupe se permettent quelques échanges plus amicaux. Réciproquement les rapports de force sont beaucoup plus marqués et plus présents, chaque groupe ayant davantage besoin d'établir sa place face aux autres.

4.

Conclusion.

La multiplication des intervenants, la diversité des tâches des membres du personnel de surveillance ainsi que l'avènement des droits des personnes incarcérées ont multiplié les interactions pouvant survenir entre employés et détenus.

L'individualisme et la solitude qui marquent les rapports entre détenus ont conduit ceux-ci à développer davantage de relations avec les personnes du groupe opposé. Moins soumis à des risques de rejet de la part de leurs codétenus, et ayant davantage à gagner en développant un contact positif avec les membres du personnel, les échanges avec eux se sont multipliés. Et ce d'autant plus que les personnes incarcérées trouvent face à elles plus facilement une oreille attentive.

Parallèlement, le sentiment de perte de contrôle et de déresponsabilisation dont souffrent les membres du personnel, notamment les agents de correction, ont amené un certain nombre d'entre eux à tenter de s'impliquer par l'écoute et les échanges quotidiens avec les détenus.

Il reste qu'en dépit d'échanges personnels et réguliers, un rapport de force est toujours présent au sein des interactions entre membres du personnel et détenus. Avec la reconnaissance de leurs droits, les détenus disposent de moyens d'action contre les employés. Et ils n'hésitent pas à s'en servir, notamment contre toute personne peu appréciée. Réciproquement, plusieurs membres du personnel résistent autant que faire se peut à la mise en place d'un modèle centré sur les droits. Désirant garder une marge de manœuvre dans l'application de ceux-ci, marge de manœuvre qui seule peut leur permettre de disposer de pouvoir, ils s'arrangent pour garder certaines prérogatives, et continuent d'interpréter librement et de façon parfois arbitraire, le comportement des détenus.

Perspectives

Bien que l'on parle du monde carcéral généralement en termes de murs, de grillages et d'isolement social, nous venons de voir que la prison est avant tout une collectivité - collectivité de personnes enfermées et tenues de vivre ensemble, mais aussi d'individus régissant cet enfermement -. Ces deux groupes vivent dans une étroite cohabitation. *«Dans le milieu clos de la prison, dans ses structures rigides, s'établissent des réseaux de sociabilité, des nœuds d'interactions privilégiées, des rapports de force, des antagonismes, bref un système d'interaction de la qualité duquel dépend le climat de l'institution»* (Montandon et Crettaz, 1981 :143).

À partir de l'analyse que nous venons de faire de cette cohabitation, tant entre détenus, qu'entre membres du personnel et qu'entre ces deux groupes de personnes, plusieurs constats importants ressortent. Ceux-ci non seulement nous éclairent sur la réalité de l'enfermement carcéral à l'heure actuelle, mais encore, soulèvent plusieurs interrogations face à l'avenir des établissements carcéraux à l'aube du 21^{ème} siècle. Il semble en effet que nous nous trouvions dans une période de transition, marquée toutefois par des changements importants.

Nous avons ainsi constaté que le monde des détenus se présente comme un univers de solitude, marqué par l'individualisme, la méfiance et la délation. Si une certaine «loi du milieu» existe toujours, celle-ci est plus ou moins respectée. De même, si une certaine organisation sociale se met en place entre les personnes incarcérées, le chacun pour soi domine. Ce phénomène s'explique par l'amélioration des conditions de détention, les privations mises en lumière par Sykes à la fin des années '50 étant de moins en moins sensibles. Il est également dû à la reconnaissance des droits des détenus - celle-ci occasionnant le développement de moyens de défense individuels - et à la reconnaissance des individus avant celle du groupe. Enfin, il vient d'une accentuation plus marquée des permissions de sortir, libérations conditionnelles et autres possibilités de retour rapide en société. Ce «système bonbons» incite d'autant plus les détenus à se plier au système et à faire leur temps en toute conformité et tranquillement, qu'ils ont beaucoup à perdre dans le cas contraire.

Cette tendance ne peut qu'aller en augmentant. En effet, c'est tout à l'avantage des autorités carcérales de maintenir un tel modèle. Plutôt que de faire face à un groupe relativement soudé et prêt à agir en cas de tension trop forte, ils font face à des individus peu enclin à se mêler des affaires des autres

et à provoquer des mouvements de masse pour obtenir gain de cause. Bien que cela dépende des établissements, il reste que, dans l'ensemble, il y ait davantage de risques d'actions individuelles que collectives.

L'avantage de celles-ci est qu'elles sont plus facilement contrôlables, ne mettant en cause qu'un seul détenu. Par contre, l'auto-contrôle entre personnes incarcérées diminuant d'autant, elles risquent alors de survenir plus souvent.

Cette situation pose la question de la qualité de la vie dans un tel milieu. Matériellement cette dernière s'est beaucoup améliorée. Mais, les personnes incarcérées vivent dans une solitude de plus en plus forte. Soumises à la pression psychologique de «bien se tenir» pour obtenir une réintégration sociale plus rapide, on peut se demander si, à l'heure actuelle, il n'est pas plus difficile pour elles de «faire leur temps». D'autant plus que, les éléments importants de leur vie étant décidés en comités, elles n'ont plus réellement d'interlocuteur direct.

L'univers des membres du personnel se présente, quant à lui, comme un monde éclaté. La multiplication des intervenants, en dépit de tous les éléments de rapprochement, incite au développement de méthodes individuelles de travail et à la mise en place d'une hiérarchie entre les différents groupes d'employés. En fonction de leur rôle, de leur formation, de leur pouvoir ou de leur sexe, les rapports qu'ils développent face aux détenus varient. Bien qu'appartenant au groupe de ceux qui contrôlent, ils vont être perçus différemment par les personnes incarcérées et eux-mêmes percevront leur tâche d'une façon plus ou moins valorisante. Une hiérarchie s'installe entre eux, d'autant plus accentuée que ceux qui ont un réel pouvoir sur la vie des détenus n'impliquent pas toujours les autres dans la gestion des sentences, et que la multiplication des comités décisionnels déresponsabilise chacun face aux décisions prises.

Dans ce contexte, les gardiens ont une tâche particulièrement ingrate et peu reconnue. Alors que la tendance est de les impliquer de plus en plus dans l'intervention, ils ont de plus en plus l'impression de perdre leur pouvoir et leur marge de manœuvre. Ils luttent pour préserver ceux-ci, mais en ressortent peu satisfaits.

Ce sentiment de perte de pouvoir se retrouve également chez les membres de la direction. Soumis à des obligations de plus en plus précises, à un contrôle de plus en plus présent et à des pressions de plus en plus fortes, ils sentent leur marge de manœuvre aller en s'effritant, alors même qu'ils sont de plus en plus imputables dans leurs décisions.

L'acteur central de ce milieu, à l'heure actuelle, est l'agent de libération conditionnelle. Disposant du pouvoir de recommandation et de décision quant au déroulement de la sentence des personnes incarcérées, il bénéficie également d'une forte reconnaissance aux yeux de tous, personnes incarcérées comme membres du personnel. Il reste que la lourdeur de sa tâche alliée à des questions de manque de temps, font qu'il a davantage un rôle de gestionnaire de dossiers.

Sa présence a largement modifié les rapports de force à l'intérieur des murs. Si aujourd'hui, un rapport de pouvoir existe encore et se manifeste régulièrement entre agents de correction et détenus, celui-ci ne touche que des questions de vie quotidienne. Importantes car régulières, elles restent cependant non fondamentales, même si elles peuvent miner l'atmosphère d'une rangée. Les questions essentielles aux yeux des détenus, durée de l'emprisonnement, lieu où celui-ci se déroule, entre autres, découlent de l'exercice de leur pouvoir par les agents de libération conditionnelle.

Il reste que, dans cette analyse des perceptions du monde de la prison, tous les acteurs du milieu que nous avons rencontrés ressentent un sentiment d'impuissance et d'absence de pouvoir. La multiplication des tâches, jumelée à la multiplication des intervenants n'a finalement eu pour résultat que de diluer le sentiment de contrôle de chacun.

Références.

Buffard, S. (1973).

Le froid pénitentiaire. L'impossible réforme des prisons. Paris, Seuil.

Casadamont, G. (1991).

«Notes pour une sociologie du rapport surveillant(s), détenu(s)». *Revue de sciences criminelles et de droit pénal comparé*, 1991(1), pp58-66.

Chauvenet, A.; Benguigui, G; Orlic, F. (1993).

«Les surveillants de prison : le prix de la sécurité». *Revue française de sociologie*, 1993, vol.34(3), pp345-366.

Chauvenet, A.; Benguigui, G; Orlic, F. (1994).

«Les surveillants de prison et la règle». *Déviance et société*, 1994, vol.18(3), pp275-295.

Chauvenet, A.; Benguigui, G; Orlic, F. (1994).

Le monde des surveillants de prison. Paris, Presses Universitaires de France.

Clemmer, D. (1940).

The Prison Community, New-York, Holt.

Combessie, P. (1996).

Prisons des villes et des campagnes. Paris, Les éditions de l'Atelier.

Crouch, B.M. (1995).

«Guard Work in Transition». In Haas, Alpert, (eds), *The Dilemma of Corrections*. Waveland Press inc. (3^{ème} ed.).

Deslaurier, J.P. (1991).

«L'observation Participante». In *La recherche qualitative : guide pratique*. Montréal, McGraw-Hill.

Foucault, M. (1975).

Surveiller et punir. Naissance de la prison. Paris, Gallimard.

Goffman, E. (1968).

Asiles. Paris, éditions de minuit.

Hattem, T. (1991).

«Vivre avec ses peines». *Déviance et Société*, 1991, vol.15(2), pp137-156.

Hepburn, J.R. (1989).

«Prison Guards as Agent of Social Control». In Goodstein, Mackenzie (eds), *The American Prison*. Plenum Press, chap.10, pp191-206.

Jacobs, J.; Kraft, (1978).

«Integrating the Keepers : a Comparison of Black and Withe Prison Guards in Illinois». *Social Problems*, 1978, vol.25(3), pp304-318.

Lemire, G. (1990).

Anatomie de la prison. Montréal, Les Presses de l'université de Montréal.

Lemonde, L. (1990).

L'habeas Corpus en droit carcéral. Éditions Yvon Blais.

Montandon, C.; Crettaz, B. (1981).

Paroles de gardiens, paroles de détenus. Genève, Déviance et Société.

Marquart, J.W.; Crouch, B.M. (1984).

«Coopting the Kept : Using Inmates for Social Control in a Southern Prison». *Justice Quarterly*, 1984, vol.1(4), pp492-509.

Poupart, J. (1980).

«Méthodologie qualitative : une source de débats en criminologie». *Crime and/et Justice*, vol.7/8(3/4), pp167-173.

Seyler, M. (1985).

La consommation dans les établissements pénitentiaires, Paris, CESDIP.

Stastny, C.; Tyrnauer, G. (1982).

Who rules the Joint? Toronto, Lexington Books.

Sykes, G.M. (1958).

The Society of Captives. Princeton, N.J., Princeton University Press.