

Conséquences et récompenses

Un Service correctionnel du 21^{ième} siècle

Un mémoire au Comité d'examen sur l'avenir
du Service correctionnel du Canada

UCCO-SACC-CSN

Juin 2007



Union of Canadian Correctional Officers –
Syndicat des agents correctionnels du Canada
(UCCO-SACC–CSN)

Affilié avec la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Siège social

1601, avenue De Lorimier

Montréal, QC

H2K 4M5

514 598-2263

Ce mémoire a été produit par les personnes suivantes :

Le comité exécutif national de UCCO-SACC–CSN

Président national : Pierre Mallette

Vice-président national : Doug Hayhurst

Président, région de l'Atlantique : Paul Harrigan

Président, région du Québec : Pierre Dumont

Président, région de l'Ontario : Jason Godin

Président, région des Prairies : Kevin Grabowsky

Président, région du Pacifique : Gord Robertson

Président national fondateur : Sylvain Martel

Coordonnateur CSN : Michel Gauthier

Adjointe au coordonnateur : Lorraine Lafrance

Conseiller CSN en communications : Lyle Stewart



Table des matières

1. Introduction	6
2. Le nouveau profil de la population carcérale	8
3. Les régimes opérationnels	11
4. Le régime disciplinaire	17
5. La construction de nouvelles unités	27
6. L'équipement de sécurité	30
7. Les armes de fabrication artisanale	33
8. Les attaques au moyen de liquides organiques	36
9. Les drogues	39
10. Une stratégie nationale pour les délinquantes à risque élevé	42
11. La santé mentale	46
12. L'embauche et la formation	48
13. L'étude sur le déploiement	50
14. Programme d'aide aux employés — Gestion du stress à la suite d'un incident critique	52
15. Conclusion	55

1. Introduction

Le Syndicat des agents correctionnels du Canada (UCCO-SACC-CSN) représente les 6 000 agents correctionnels fédéraux depuis 2001. Les six années qui se sont écoulées ont donné lieu à de nombreuses luttes et de profonds débats sur la conception des opérations au Service correctionnel du Canada et sur le rôle de l'agent correctionnel au sein de ce système.

De l'avis du syndicat, il arrive souvent que l'expérience et le jugement professionnel que les agentes et agents correctionnels ont développés en qualité de personnel de première ligne de nos établissements ne soient pas appréciés à leur juste valeur lorsque vient le moment de prendre des décisions qui affectent radicalement leur capacité d'accomplir leur travail de manière efficace. Cet état de choses est toujours dû à des perceptions erronées et à des stéréotypes qui masquent la réalité du travail de cette profession peu visible.

UCCO-SACC-CSN a travaillé dur pour modifier ces perceptions. Le syndicat a démontré que les agents correctionnels apportent une contribution essentielle à la collectivité chargée du maintien de l'ordre et de l'administration de la justice au Canada. Par conséquent, nous sommes heureux d'avoir l'occasion de nous adresser au Comité d'examen indépendant sur l'avenir du Service correctionnel du Canada.

Comme le constateront les membres du comité, les thèmes de la consultation, de la coopération et de la transparence reviennent régulièrement dans notre mémoire. En tant que syndicat, nous croyons fermement à la nécessité de règles de fonctionnement uniformes et transparentes, pour les gestionnaires, pour le personnel et, surtout, pour les contrevenants.

Aux États-Unis, une Commission sur la sécurité et les abus dans les prisons états-uniennes a récemment suscité un examen approfondi du système carcéral des États-Unis. Elle s'est penchée d'ailleurs sur plusieurs des questions qui intéressent les membres de la présente Commission. Il va sans dire qu'il existe des différences considérables entre nos deux systèmes judiciaires, mais les réalités de base de l'incarcération sont invariables.

En tant que syndicat, nous nous intéressons tout particulièrement à la

capacité des agentes et agents correctionnels d'exécuter efficacement leur mission, puisque leur efficacité contribue également à assurer la sécurité de nos membres, au travail, et de nos propres familles, à l'extérieur des établissements. Dans la même perspective, la Commission états-unienne met elle aussi l'accent sur le rôle central des agents correctionnels dans son rapport intitulé « *Confronting Confinement* » (face à la détention pénitentiaire).

« Afin de nous assurer que les prisons sont sécuritaires et qu'il ne s'y produit aucun abus et afin de favoriser de meilleures conditions d'incarcération sur le plan de la sécurité et de la santé publiques, lit-on dans le rapport, nous devons recruter et garder des agents de qualité supérieure et développer la professionnalisation de la main-d'œuvre. » Les salaires, les conditions de travail, la formation et le stress se sont révélés des facteurs déterminants dans la réussite ou l'échec relatif de différentes autorités correctionnelles.

En fin de compte, conclut la Commission, « les agents correctionnels méritent un statut professionnel égal à celui des autres professionnels du maintien de l'ordre, et les organismes correctionnels devraient avoir les instruments qui leur permettraient de mieux connaître les personnes qu'ils envisagent d'embaucher. »

UCCO-SACC-CSN est pleinement d'accord avec ce point de vue. Les agentes et agents correctionnels s'attendent à être considérés selon les normes professionnelles les plus élevées et s'attendent également à être respectés pour leur professionnalisme. Nous croyons que le Service correctionnel du Canada (SCC) doit attirer les meilleures ressources humaines possible et qu'il devrait faire des efforts sérieux pour s'assurer que les recrues ont le profil et le dévouement requis pour réussir dans cette profession hautement exigeante.

Cette opinion se trouve renforcée par le fait que les agents correctionnels fédéraux ont vu leur autorité au sein des établissements s'éroder au cours des ans. Dans un sens plus large, nous voyons la diminution de cette capacité de faire respecter les règlements carcéraux comme un facteur aggravant le manque de respect que les contrevenants affichent à l'égard des lois de notre société.

Au cœur de notre position réside la conviction que nous devons modifier l'équilibre de notre philosophie correctionnelle de manière à éliminer les incitations aux comportements égoïstes, qui se traduisent par des transgressions de nos règles collectives, et à récompenser les comportements qui traduisent un engagement à l'endroit des changements positifs.

2. Le nouveau profil de la population carcérale

Bien que la population carcérale du système pénitentiaire fédéral du Canada soit demeurée relativement stable au cours des dernières années, le profil de cette population se transforme rapidement.

Davantage de détenus sont classés « à sécurité maximale », ce qui requiert des agents et agentes correctionnels des mesures de sécurité plus intensives et une plus grande vigilance. En fait, 15 % des détenus sont aujourd'hui hébergés dans des établissements ou des unités à sécurité maximale : c'est deux fois plus qu'il y a dix ans. En particulier, les détenus qui font partie de groupes du crime organisé extrêmement violents caractérisent davantage la vie correctionnelle aujourd'hui que dans le passé. De plus, avec la fermeture d'établissements psychiatriques provinciaux, au cours des dernières années, un pourcentage croissant de la population carcérale est constitué de détenus qui ont des problèmes psychiatriques et qui représentent des défis complexes pour le Service correctionnel.

En parallèle avec ces faits, on note une hausse alarmante de la violence dans les établissements fédéraux. En 2005-2006, le Service a dénombré 933 agressions de la part de détenus, dont 376 contre des membres du personnel correctionnel (une augmentation de 28 % par rapport à l'année précédente). Ces agressions ont causé 764 blessures, dont 243 chez des membres du personnel du SCC.

Selon le « Plan stratégique de gestion des ressources humaines, de 2007-2008 à 2009-2010 » du SCC, la nouvelle population carcérale représente pour le SCC de sérieux défis sur les plans de la sécurité et de la réintégration. Depuis quelques années, la population carcérale est de plus en plus caractérisée par des détenus qui ont un lourd passé de violence et de crimes violents, qui ont été accusés quand ils étaient jeunes et à l'âge adulte, qui ont des liens concrets avec le crime organisé et des bandes criminalisées, un passé et des problèmes de toxicomanie, de sérieux troubles de santé mentale et des taux plus élevés d'infection à l'hépatite C et au VIH ; enfin, il y a une représentation disproportionnée de membres des Premières Nations.

« Les courbes de tendance concernant les changements dans la composition de la population carcérale illustrent clairement que le SCC doit s'attendre à

ce que cette transformation se poursuive dans un avenir prévisible. La gestion efficace de cette population carcérale plus complexe nécessite des ressources plus importantes, de nouvelles activités de formation et du matériel différent pour le personnel, de plus nombreux services spécialisés (p. ex. des soins en santé mentale) pour les délinquants ainsi que des interventions plus distinctes et mieux ciblées. »

Dans certains cas, les chiffres ne disent pas tout sur l'intensité de la violence. Dans le passé, les détenus prenaient bien soin de cacher une agression ou leur intention de tuer un autre détenu. Ce n'est plus le cas. De plus en plus, les agents rapportent des attaques sans gêne : leurs auteurs ne font aucun effort pour couvrir leur violence.

Les données statistiques suivantes illustrent bien le problème. Même si le rapport dont elles sont extraites a été produit en 2004, ces tendances sont nettes et, comme le SCC l'affirme plus haut, continuent de démontrer la nécessité d'une sécurité plus intensive dans les établissements carcéraux fédéraux.

Données extraites de « L'évolution de la population carcérale fédérale : profils et prévisions », produit par la Direction de la recherche du SCC, juillet 2004.

(Page 11) Nouvelles admissions d'hommes purgeant une peine de moins de 3 ans qui sont évalués comme nécessitant un niveau de sécurité maximale

1996-1997: 49

2003-2004: 197

Augmentation de 402 %

(Page 24) Profil des admissions dans les établissements fédéraux : tous les établissements, ajustement des données

Affiliations à des bandes

1996-1997 : 10,8 %

2003-2004 : 14,3 %

Augmentation de 32,4 %

(Page 26) Profil des admissions dans les établissements fédéraux : santé mentale, total

Médication prescrite de manière régulière

1996-1997 : 9,8 %

2003-2004 : 20,4 %

Augmentation de 108,2 %

Possède un diagnostic

1996-1997 : 5,9 %

2003-2004 : 10,2 %

Augmentation de 72,9 %

(Page 35) Profil des établissements fédéraux : niveau désigné à la première évaluation, hommes

Sécurité maximale

1996-1997 : 13,8 %

2003-2004 : 24,1 %

Augmentation de 74,6 %

Aspect régional : Atlantique

(Page 83) Profil des établissements fédéraux : établissements de l'Atlantique, ajustement des données

Isolement pour motif disciplinaire

1996-1997 : 22,9 %

2003-2004 : 33,7 %

Augmentation de 47,2 %

(Page 84) Santé mentale, Atlantique

Médication prescrite de manière régulière

1997-1998 : 13 %

2003-2004 : 28,1 %

Augmentation de 116,5 %

Possède un diagnostic

1997-1998 : 5,7 %

2003-2004 : 16,3 %

Augmentation de 186 %

3. Les régimes opérationnels

En 2001-2002, UCCO-SACC–CSN et le SCC ont entrepris l'exploration d'une stratégie correctionnelle innovatrice, appelée régimes opérationnels. Les premières discussions ont généré un enthousiasme général de la part de la direction, du syndicat et des autres intervenants correctionnels.

Pour diverses raisons, malheureusement, le concept n'a pas atteint le stade de la mise en œuvre. Malgré tout, le syndicat continue de croire que la philosophie et les méthodes contenues dans l'approche des régimes opérationnels sont la clé du succès.

Une stratégie correctionnelle basée sur les régimes opérationnels implique le classement de tous les délinquants et délinquantes selon des catégories qui tiennent compte du risque pour la sécurité que représente cette personne, de ses besoins en matière de santé physique et mentale et de son engagement à suivre un plan correctionnel. En général, les délinquantes et délinquants sont classés selon qu'ils se conforment totalement, à moitié ou pas du tout aux règles de l'établissement. À chacun de ces niveaux, le détenu aura la possibilité de gravir des échelons en matière de liberté, de confort et de privilèges en fonction d'une réglementation transparente.

Lorsque des détenus, hommes ou femmes, perdent des privilèges (un stéréo, un téléviseur, un ordinateur, des jeux vidéo, des visites, du temps de loisir), ils ne peuvent les regagner qu'après avoir corrigé leur comportement et démontré leur volonté de suivre leur plan correctionnel. UCCO-SACC–CSN croit que l'impossibilité actuelle de priver les détenus récalcitrants de leurs privilèges constitue un obstacle majeur à l'amélioration du comportement de cette classe de détenus.

Dans le même esprit, le syndicat s'oppose au postulat du SCC selon lequel « l'isolement est un état, non un lieu ». Cela décrit une situation dans laquelle une délinquante ou un délinquant récalcitrant condamné à l'isolement purge sa peine dans sa cellule normale, avec tous les biens personnels et les privilèges dont il ou elle jouissait avant sa condamnation par le tribunal disciplinaire. Nous croyons que cette pratique encourage une personne à problème à considérer les conséquences d'un comportement dangereux ou indiscipliné comme minimes et faciles à subir.

Une des caractéristiques du système des régimes opérationnels est la séparation minutieuse des détenus selon leur niveau de conformité aux règles. Les populations carcérales qui poursuivent la mise en œuvre de leurs plans sont ainsi protégées des menaces dangereuses et des influences perturbatrices et ont ainsi de meilleures chances de réussir. Il est possible que le gouvernement fédéral doive apporter des amendements à des parties de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition – en particulier l'article 4 (d), qui ordonne au Service d'utiliser « les mesures le moins restrictives possible » pour l'incarcération des délinquantes et délinquants – pour être en mesure de mettre en œuvre un système de régimes opérationnels.

Ainsi, en règle générale, un régime opérationnel se caractérise par la collaboration des services de sécurité, de programmation, de soins de santé et de réintégration à la promotion d'interventions structurées à l'intérieur d'un programme méthodique identifiable propre à chaque délinquant ou délinquante. Les divers groupes professionnels du système correctionnel sont appelés à travailler en équipe pour assister et guider les délinquants vers la réalisation réussie de leurs plans correctionnels.

Voici les caractéristiques des **interventions structurées** que l'on peut trouver, au complet ou en partie, dans des régimes efficaces :

- La composition du régime sera déterminée par les profils des délinquantes ou délinquants, les cotes de sécurité et les besoins des programmes ;
- Des programmes de réintégration certifiés sont offerts aux délinquantes et délinquants ;
- Toutes les interventions sont basées sur les plans correctionnels ;
- Les interventions dans le cadre de programmes peuvent être accompagnés d'appuis de la part de groupes d'entraide ou de la collectivité (« lifeline », aînés, etc.) ;
- Tous les membres du personnel qui travaillent en régime opérationnel sont responsables de l'intervention active;
- Les interventions dépassent les limites de la salle de cours pour englober toutes les activités et tous les services ;
- On encourage les délinquantes et délinquants à apprendre à partir de la vie quotidienne, y compris des relations qui existent entre eux et le personnel et entre délinquants ;

- On encourage les délinquantes et délinquants à exprimer leurs pensées et leurs sentiments tout en évitant d'avoir des comportements inadéquats ;
- Avant de prendre des mesures dans l'unité, on discute des façons de résoudre les problèmes et on s'applique à comprendre les solutions. La discussion est considérée comme une occasion d'apprendre. L'information venant de la direction et les problèmes qui affectent l'unité sont mis en commun dans l'ensemble de l'unité.

Des méthodes uniques

Les régimes opérationnels ont des méthodes uniques qui maximisent la participation des délinquantes et délinquants aux programmes et leurs relations avec le personnel. Dans toutes les activités, on poursuit activement le même objectif : aider la délinquante et le délinquant à devenir des citoyens respectueux des lois. L'ambiance qui est entretenue favorise les communications fréquentes entre délinquants et membres du personnel. Certains régimes présentent les caractéristiques suivantes :

- Les objectifs correctionnels et les attentes quotidiennes sont clairement présentés et étayés par de la documentation ;
- Chaque journée de travail comprend des plages de temps passé en groupe de programme ainsi que des réunions-interactions de régime ;
- Il y a des rencontres régulières qui réunissent les membres du personnel et les délinquantes ou délinquants ;
- Il y a un horaire quotidien d'activités de groupe ;
- Il y a des dispositions prévoyant des réunions en cas de crise ainsi qu'une procédure reconnue de convocation qui peut être utilisée par le personnel ou par les délinquants ;
- Des séances réunissant délinquants, membres du personnel et partenaires de l'extérieur sont fixées régulièrement ;
- Des réunions multidisciplinaires de membres du personnel ont lieu régulièrement pour discuter des plans correctionnels des délinquants, des résultats, et des progrès ;
- Il y a des dispositions concernant la participation à des activités spirituelles, culturelles et sociales.

Un personnel qualifié

- Les régimes opérationnels favorisent les objectifs correctionnels et le développement de la personne par les relations entre les délinquants et le personnel. L'accent est mis sur la maximisation des relations significatives avec le personnel formé et qualifié.
- Les membres du personnel qui travaillent en régime opérationnel ont été choisis dans ce but et se consacrent à leur fonctionnement.
- Les régimes opérationnels ouvrent des possibilités pour les équipes de haute performance et encouragent l'innovation en matière de supervision.
- Le personnel qui travaille sous les régimes opérationnels soutient et encadre les plans correctionnels et les objectifs des délinquants et délinquantes.
- Le personnel qui travaille sous les régimes opérationnels reçoit une formation sur la théorie et les méthodes du traitement correctionnel efficace.
- Le personnel reçoit une formation afin de favoriser la sociabilité, de résoudre les conflits et de développer la motivation.
- Le personnel reçoit la formation et les instruments qui lui permettent de mesurer la performance de la délinquante ou du délinquant.
- Le personnel est supervisé régulièrement tout au long de la semaine, relativement à son travail en régime opérationnel.
- Les membres de l'équipe du personnel ont régulièrement l'occasion d'examiner leur rôle, leurs relations et les effets de leur travail comme membres de l'équipe.
- Il y a régulièrement des réunions du personnel pour favoriser la formation permanente et les conférences de cas.

La transparence

- Les régimes opérationnels soutiennent que les délinquantes et délinquants sont des acteurs importants dans la réalisation de leurs plans correctionnels. Ils y participent activement. On leur fournit une information claire et ils ont leur mot à dire sur tous les sujets qui les touchent.
- L'information concernant les régimes opérationnels est à la disposition des personnes chargées de l'orientation des délinquants et des délinquants eux-mêmes qui seraient susceptibles de devenir participants.
- Les attentes comportementales, les critères de sélection et les critères

d'exclusion sont clairement énoncés et accessibles.

- Des textes clairs et accessibles exposent la philosophie du régime individuel, ses objectifs de réadaptation et le programme en cours.
- Toute personne participant au régime peut apporter des commentaires, des modifications et développer ces exposés.
- Les délinquantes et délinquants ont la possibilité de s'impliquer activement dans les prises de décisions reliées à leurs tâches et à leurs objectifs.
- Les délinquantes et délinquants poursuivent leurs objectifs de réintégration et l'atteinte de leurs objectifs par le soutien mutuel.
- Les délinquantes et délinquants reçoivent des remarques et des directives sur toute attitude et tout comportement antisocial et sur les effets de ceux-ci sur le soutien social, le personnel et les autres délinquants.
- Les délinquantes et délinquants reçoivent des remarques et des directives sur tout comportement impulsif ou défaitiste au moment et selon les circonstances où il survient et sur les effets de ce comportement sur les autres.
- Les délinquantes et délinquants échangent entre eux des modèles implicites ou explicites sur les façons constructives de répondre aux demandes opérationnelles.

Les mesures de performance

La gestion des régimes opérationnels est axée sur les résultats, qui doivent être définis de manière opérationnelle par et pour les délinquants et le personnel. Les objectifs telles que l'amélioration des communications, le renforcement et le soutien du changement comportemental constituent les mesures de performance.

- Chaque régime opérationnel comportera des normes spécifiques énonçant en détail la façon de communiquer entre le personnel et le délinquant ou la délinquante, le développement des compétences, la formation du personnel, la surveillance de la performance du délinquant ou de sa progression. Ces normes constitueront les indicateurs de gestion qui serviront à mesurer la conformité au processus.
- Les indicateurs de performance mesureront les résultats du régime (c'est-à-dire la croissance de la participation aux programmes, celle à l'emploi, la réduction des incidents relatifs à la sécurité, le niveau de réintégration).
- Les régimes prévoient des mécanismes internes d'imputabilité.

La poursuite de l'excellence

La mise en œuvre des régimes opérationnels permettra au Service correctionnel d'innover et de poursuivre sa mission avec excellence. Toutes les innovations au sein des régimes seront suivies de près, examinées et évaluées.

- L'amélioration des communications et de la confiance entre le personnel et les délinquants ou délinquantes à l'intérieur des régimes peut amener de nouvelles idées, des solutions innovatrices et une réaction immédiate.
- L'administration du programme peut gagner en souplesse et en réceptivité.
- L'innovation peut s'étendre aux modèles de dotation, aux méthodes de supervision et à la gestion du personnel.
- Les régimes peuvent être faits sur mesure pour répondre aux besoins de réintégration de groupes particuliers. Par exemple, il est possible d'élaborer des régimes opérationnels pour les délinquantes ou délinquants purgeant une peine de longue durée, pour ceux qui ont besoin d'un traitement particulier, tel l'isolement, et pour les délinquants qui ont des besoins spéciaux, pour n'en mentionner que quelques-uns.
- Un régime peut établir un climat particulier afin de satisfaire les besoins culturels de délinquantes ou de délinquants autochtones ou d'autres origines ethnoculturelles minoritaires.
- Les régimes peuvent répondre aux besoins identifiés depuis longtemps quant aux programmes offerts aux délinquants.

Recommandations

- 1) *UCCO-SACC–CSN presse instamment le SCC et le ministre de la Sécurité publique d'examiner attentivement la possibilité de mettre en œuvre un système de règles basé sur les régimes opérationnels.*
- 2) *Que le gouvernement fédéral revise la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (1992) afin de la rendre compatible avec un système correctionnel basé sur les régimes opérationnels.*
- 3) *Qu'une sentence d'isolement soit purgée dans une unité de ségrégation d'un établissement.*

4. Le régime disciplinaire

Dans l'imagination de la population, le système disciplinaire de nos prisons est possiblement caractérisé par des adjectifs tels que « spontané », « brutal », « arbitraire » et « caché ».

Dans la réalité d'aujourd'hui, au Canada, il serait plus exact d'employer des adjectifs tels que « lourd », « bureaucratique », « contradictoire », « inefficace » et, en effet, « caché ».

Le syndicat ne veut pas revenir à l'époque du fouet ou d'autres formes de punition corporelle. Loin de là. Nous croyons cependant que le système disciplinaire doit faire l'objet d'une réforme afin de susciter davantage de respect à l'égard des règlements et des lois qui sont censés régir nos établissements. Nous croyons qu'une nouvelle approche garantirait une plus grande sécurité au personnel comme aux détenus et aurait, en fin de compte, un effet positif sur la réadaptation des délinquantes et délinquants.

Le syndicat a entrepris des discussions approfondies et continues avec le SCC au sujet de la politique disciplinaire de ce dernier. En 2002, un groupe de travail mixte a été mis en place afin d'examiner les procédures et les politiques disciplinaires. Les deux parties ont signé un rapport visant le remaniement le régime disciplinaire du SCC ; le Syndicat croit cependant que les recommandations de ce rapport n'ont pas encore été entièrement mises en œuvre.

UCCO-SACC-CSN croit en un régime disciplinaire progressif et correctif. Tout accroissement des problèmes comportementaux appelle une série appropriée et croissante de punitions. Les détenus doivent se rendre compte que tout comportement qui contrevient aux règles de l'établissement ou aux lois de notre société entraînera des conséquences immédiates.

Ce processus doit être transparent à tous les niveaux, ce qui n'est malheureusement pas le cas à l'heure actuelle.

La politique disciplinaire du SCC établit clairement, à l'article 1, numéro 580 des Directives du Commissaire, qu'elle vise à « contribuer à la sécurité publique et au maintien d'un milieu correctionnel ordonné et sécuritaire au moyen d'un régime disciplinaire juste et transparent : a) qui encourage les détenus à se conformer aux règles de l'établissement et qui les dissuade de ne pas les respecter ; b) qui contribue à la réadaptation et à la réinsertion sociale des délinquants ».

Plusieurs éléments nous portent à douter de la transparence de ce régime.

Pour commencer, les agentes et agents trouvent qu'il est très difficile d'assurer quelque forme de suivi que ce soit des rapports d'infraction. Les agents ne sont pas toujours informés de l'étape suivante dans un processus, une fois que le rapport d'infraction a été déposé.

Deuxièmement, il est difficile pour l'agent ou l'agente de savoir si les rapports sont traités dans l'esprit de la loi ou s'ils sont simplement retirés par un de ses supérieurs pour des raisons de commodité.

L'article 30 de la DC numéro 580 stipule ce qui suit : « Le directeur de l'établissement ou son délégué peut, en consultation avec l'employé qui a rédigé le rapport d'infraction, retirer une accusation déjà portée lorsque de nouveaux renseignements donnent à penser qu'il n'y a pas lieu de soutenir l'accusation ou lorsque les parties en cause se sont entendues sur un autre mode de règlement. »

Cependant, il n'existe aucun mécanisme pour faire en sorte que les employés soient effectivement consultés. Un dossier informatisé et la signature d'un employé, consignée à ce dossier, seraient des moyens efficaces pour assurer le respect de cette politique.

Tous ces éléments nuisent sérieusement à la capacité d'un agent ou d'une agente de juger de l'équité et de l'efficacité du régime disciplinaire.

L'effet de l'approche actuelle de la direction

Nous croyons que les résultats d'une étude approfondie réalisée récemment par le syndicat sur le régime disciplinaire à l'établissement Donnacona, à sécurité maximum, (« Rapport sur le régime disciplinaire Établissement Donnacona, Février 2007 ») sont assez représentatifs de la manière dont on s'occupe de la discipline dans les établissements du SCC dans l'ensemble du Canada.

L'analyse de 3 648 rapports d'infraction grave à Donnacona entre le 1er janvier et le 19 octobre 2006 fournit un portrait statistique de la façon dont le régime disciplinaire a été géré dans cet établissement.

Nous avons analysé les rapports depuis le moment où ils ont été rédigés jusqu'à ce que les délinquants aient reçu une sentence. Il importe de noter que notre analyse porte sur le nombre de rapports d'infraction et non sur le nombre de détenus impliqués, car il est possible qu'un détenu ait commis plusieurs infractions.

Sur les 3 468 rapports d'infraction grave présentés devant le tribunal disciplinaire de cet établissement, seulement 2 086 ont été traités en entier, tandis que le traitement de 1 478 a été reporté par manque de temps. Sur les 2 086 rapports traités, 859 ont donné lieu à une déclaration de culpabilité à une infraction grave. Par conséquent, 41,2 % des rapports traités en entier ont entraîné des sanctions après leur dépôt, alors que 58,8 % de ces rapports ont été rejetés pour diverses raisons (non culpabilité, expiration des délais prescrits, suspension de la procédure, etc).

Dans le cas des rapports d'infraction grave qui ont donné lieu à un verdict de culpabilité, les peines imposées sont variées. Les données révèlent que 57,6 % des sentences pour une infraction grave se répartissent entre deux catégories : a) sentence suspendue et b) amende.

Type de sentence	Nombre de sentences	Pourcentage
Suspendue	316 sur 859	37 %
Suspendue + amende	121 sur 859	14 %
Amende	57 sur 859	6,6 %
Avertissement	8 sur 859	1 %
Entente avec le comité des détenus	12 sur 859	1,4 %
Détention pénitentiaire	136 sur 859	15,8 %
Détention pénitentiaire + s. suspendue	89 sur 859	10,4 %
Détention pénitentiaire + amende	33 sur 859	3,7 %
Application de la sentence suspendue	41 sur 859	4,7 %
<u>Autre</u>	<u>46 sur 859</u>	<u>5,4 %</u>
Total	859 sur 859	100 %

Les données révèlent également que seulement 30 % des rapports d'infraction ont donné lieu à des peines comportant un isolement (détention pénitentiaire). Ce nombre ne représente pas le nombre de détenus ; il est plutôt basé sur le nombre de rapports d'infraction. En fait, même si près d'un rapport sur trois donne lieu à une peine de détention pénitentiaire, nous pouvons constater que ce nombre ne correspond en réalité qu'à un petit nombre de détenus qui sont placés en isolement.

Une des raisons qui expliquent ce fait est reliée au regroupement de plu-

siens rapports d'infraction en un seul. Sur les 859 rapports d'infraction ayant donné lieu à un verdict de culpabilité, 539 ont fait l'objet d'un regroupement qui a servi à déterminer la sentence à imposer au détenu (62,7 %). Étant donné le fait qu'une sentence a été imposée à un détenu qui avait été cité dans 32 rapports d'infraction, ce détenu représente à lui seul 3,7 % des sentences d'isolement.

Comportement coupable	Fréquence	Pourcentage
Désobéir à l'ordre légitime d'un agent	259 sur 859	30,2 %
Se trouver, sans autorisation, dans un secteur dont l'accès lui est interdit	1 sur 859	0,1 %
Détruire ou endommager de manière délibérée ou irresponsable le bien d'autrui	28 sur 859	3,26 %
Agir de manière irrespectueuse ou outrageante envers un agent au point de compromettre l'autorité de celui-ci ou des agents en général	12 sur 859	1,4 %
Agir de manière irrespectueuse ou outrageante envers toute personne au point d'inciter à la violence	15 sur 859	1,8 %
Se livrer ou menacer de se livrer à des voies de fait ou prendre part à un combat	80 sur 859	9,3 %
Être en possession d'un objet interdit ou en fait le trafic	45 sur 859	5,2 %
Sans autorisation préalable, avoir en sa possession un objet en violation des directives du commissaire ou de l'ordre écrit du directeur du pénitencier ou en faire le trafic	75 sur 859	8,7 %
Introduire dans son corps une substance intoxicante	25 sur 859	2,9 %
Refuser ou omettre de fournir l'échantillon d'urine qui peut être exigé selon les articles 54 ou 55	38 sur 859	4,4 %
Créer des troubles ou toute autre situation susceptible de mettre en danger la sécurité du pénitencier, ou y participe	188 sur 859	21,9 %
Commettre un acte avec l'intention de s'évader ou de faciliter une évasion	2 sur 859	0,2 %
Offrir, donner ou accepter un pot-de-vin ou une récompense	1 sur 859	0,1 %
Contrevenir délibérément à une règle écrite régissant la conduite des détenus	58 sur 859	6,8 %
<u>Autre</u>	<u>32 sur 859</u>	<u>3,7 %</u>
TOTAL	859 sur 859	100 %

Ce tableau révèle que plus de la moitié des accusations portées témoi-

gnent d'activités susceptibles de mettre en danger la sécurité du pénitencier. Malgré cela, peu de détenus ont reçu des peines correspondant à leurs infractions. Considérant que seule une poignée de détenus reçoivent des sentences de détention pénitentiaire, nous pouvons conclure que neuf peines sur dix représentent une sentence suspendue ou une amende.

Il en résulte inévitablement que l'autorité de l'agente ou de l'agent correctionnel est ébranlée. Lorsque de tels comportements sont minimisés et légèrement punis, on peut s'attendre à un accroissement de certains types d'actions contre le personnel et entre les détenus.

La fréquence et la gravité des incidents qui surviennent à l'établissement Donnacona sont en croissance et ce n'est pas une coïncidence. Il n'est donc pas surprenant de voir le rôle de l'agent correctionnel remis en question.

Le respect dû à l'agent de première ligne n'est pas prioritaire, malgré que l'article 20 de la DC numéro 580 précise l'esprit de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (LSCMLC) en ce qui a trait au personnel :

Tout langage ou geste irrespectueux envers le personnel doit normalement donner lieu au dépôt d'une accusation d'infraction mineure si elle répond aux modalités de l'alinéa 40 f) ou 40 r) de la LSCMLC. 40 f) agit de manière irrespectueuse ou outrageante envers un agent au point de compromettre l'autorité de celui-ci ou des agents en général; 40 r) contrevient délibérément à une règle écrite régissant la conduite des détenus.

Les détenus constatent rapidement qu'un régime disciplinaire qui fonctionne mal peut être manipulé facilement et de manière répétée. Les agentes et agents correctionnels confirment souvent que les détenus interprètent ainsi le relâchement du régime. Cette absence d'effets de dissuasion est illustrée par l'évaluation brutale, mais exacte, que fait un détenu de la menace d'un agent de porter des accusations contre lui en raison de ses propos injurieux : « Ça va me coûter juste 5\$ pour t'envoyer chier pendant toute la semaine! »

Expiration du délai

L'article 36 de la DC numéro 580 stipule que la première audition relative à une accusation d'infraction disciplinaire grave ou mineure doit normalement être tenue dans les dix jours ouvrables suivant le dépôt de l'accusation.

Toutefois, les statistiques révèlent que seulement 20,5 % des auditions se tiennent dans les délais stipulés par cette directive. Sur l'ensemble des 2 028 rapports d'infraction déposés, seulement 859, ou 41,2 %, ont donné lieu à des peines quelconques. C'est donc dire que 58,8 % des rapports d'infraction grave sont rejetés pour diverses raisons, et bon nombre le sont pour des raisons administratives, comme le délai de présentation en audition.

Il faut rappeler que beaucoup de rapports d'infraction rejetés ne sont pas portés à la connaissance des futurs agents de libération conditionnelle des détenus et ne sont donc pas pris en considération lors des auditions de la Commission nationale des libérations conditionnelles.

En outre, deux rapports sur cinq ne sont pas consignés dans le système de gestion des détenus (SGD). Cette recherche a révélé que 135 rapports comportant des verdicts de culpabilité n'ont pas été officiellement consignés dans le SGD. Cette lacune a des répercussions importantes sur la gestion de cas puisque les agents de libération conditionnelle se fondent beaucoup sur le SGD pour évaluer les cas à présenter à la Commission des libérations conditionnelles.

En termes clairs, cette situation pourrait favoriser la libération d'individus dangereux dans la société ou le classement de détenus selon des cotes de sécurité plus basses, ce qui faciliterait les transfèrements dans des établissements avec un niveau de sécurité inférieur. Il est encore plus inquiétant d'observer un nombre aussi élevé de rejets de cas graves dans un établissement à sécurité maximale. Il est clair que ces cas sont rejetés parce que les délais administratifs sont dépassés et que le SGD ne témoigne pas du comportement réel des détenus.

Les compressions budgétaires et le régime disciplinaire

À l'établissement Donnacona, le syndicat a découvert que l'application cohérente du régime disciplinaire est subordonnée aux questions budgétaires.

Dans un contexte de compressions budgétaires, la direction locale a décidé de fermer l'unité d'isolement de l'établissement. Cette décision a eu des répercussions majeures sur la manière d'appliquer les sanctions disciplinaires. Les directeurs adjoints sont soumis à de fortes pressions pour éviter de placer en isolement un détenu perturbateur.

En conséquence, les pratiques de gestion ne sont plus influencées par

l'esprit de la DC numéro 580, notamment l'établissement et le maintien d'un régime disciplinaire juste et transparent, qui encourage les détenus à se conformer aux règles de l'établissement et qui les dissuade de ne pas les respecter. Ces pratiques visent plutôt à gérer la population au moindre coût possible.

Dans ces circonstances, les considérations budgétaires entrent clairement en conflit avec l'objectif d'assurer la réadaptation des délinquants et délinquantes. L'établissement local agit manifestement en violation de sa propre mission, parce qu'il ne contribue plus à la protection de la société en encourageant activement les délinquants à devenir des citoyens respectueux de la loi et en les y aidant. Nous sommes en train de minimiser le comportement des délinquants dans le but d'éviter de les placer en isolement, ce qui pourrait obliger la direction locale à rouvrir l'unité.

Tout cela crée évidemment des tensions dans le travail quotidien avec les délinquants (manque de respect, augmentation des incidents reliés à la sécurité), ce qui s'ajoute à un certain degré de tension dans les relations de travail entre les dirigeants et les employés du SCC, parce que les agentes et agents correctionnels portent la majeure partie du poids d'un système qui n'encourage plus les détenus à se conformer aux règles.

Recommandations

Les recommandations suivantes se fondent pour la plupart sur les idées développées de concert par le SCC et UCCO-SACC-CSN dans le *Rapport du comité d'examen du régime disciplinaire des détenus dans les établissements du SCC*, produit en 2002.

Le processus disciplinaire

1) Le degré de liberté et le confort des détenus, ainsi que les privilèges qui leur sont accordés, doivent être très différents entre un niveau de sécurité et le suivant.

L'accord informel

2.1) Le SCC doit définir la notion « d'accord informel » de manière à en préciser les principes et les buts sous-jacents pour le personnel.

2.2) Offrir de la formation sur les accords informels aux employés qui travaillent avec les détenus.

2.3) Définir clairement les attentes concernant les communications et la tenue des dossiers.

Les communications et le suivi sur le comportement

3) Le SCC devrait s'assurer que les employés qui déposent un rapport d'infraction reçoivent un dossier qui indiquerait, le cas échéant, les peines imposées après la fin de l'audience disciplinaire. Un système informatique serait le meilleur instrument à cet égard.

Le traitement des rapports d'infraction

4.1) Un comité de l'établissement, composé de surveillants correctionnels et présidé par un directeur d'unité, devrait être responsable du contrôle de la qualité des rapports concernant la détermination des infractions et de leur gravité.

4.2) Un surveillant correctionnel devrait être présent dans l'unité afin d'appuyer les agents correctionnels lorsque des rapports d'infraction sont présentés à des détenus et que ceux-ci sont informés que des accusations sont portées contre eux.

4.3) Les détenus devraient recevoir le rapport en personne et signer un accusé de réception.

Le tribunal disciplinaire

5.1) Affecter une personne en permanence au poste d'assesseur du tribunal disciplinaire pour les infractions graves et veiller à ce qu'une seule personne (commis) s'occupe de la logistique du tribunal pour tout l'établissement.

5.2) L'assesseur du tribunal disciplinaire devrait surveiller la qualité des rapports d'infraction avant qu'ils soient présentés aux détenus et examinés par le tribunal.

5.3) Les tribunaux disciplinaires pour les infractions mineures dans les unités devraient siéger au moins une fois par semaine dans les établissements à sécurité moyenne et maximale, et un mécanisme devrait être institué afin que des substituts puissent intervenir en cas d'absence de la personne responsable.

5.4) Les tribunaux disciplinaires pour les infractions mineures comme pour les infractions graves doivent être impartiaux et reconnus comme tels.

5.5) Établir un programme de formation complet sur les pratiques du tribunal disciplinaire à l'intention de l'ensemble du personnel correctionnel.

Les peines

6.1) Le SCC doit préciser la notion de privilège et en expliquer les principes sous-jacents au personnel correctionnel.

6.2) Lorsque la sanction disciplinaire imposée à un détenu est une amende, cette sanction devrait inclure l'interdiction d'effectuer un transfert de fonds vers un compte courant ou de recevoir des sommes de l'extérieur pendant une période jugée appropriée par la présidente ou le président du tribunal.

6.3) Lorsqu'il s'agit d'appliquer une peine de suppression de privilèges de nature récréative, nous favorisons l'interruption du courant électrique dans la cellule, lorsqu'il est possible de le faire dans une seule cellule.

6.4) La suppression des permissions liées à des loisirs ou de l'accès aux salles de loisirs devrait être envisagée comme peines possibles par les tribunaux disciplinaires aussi bien pour les infractions graves que pour les infractions mineures.

6.5) Les présidents des tribunaux disciplinaires devraient être en mesure de retirer le privilège de participer à des rencontres sociales, de restreindre les visites, d'imposer les peines communes ou collectives dans les cas d'infractions commises par des groupes et d'infliger d'autres pertes de privilèges selon les circonstances et les établissements.

6.6) La restriction des visites de l'extérieur devrait être appliquée aussitôt qu'un détenu refuse de fournir un échantillon d'urine.

6.7) La Directive du commissaire numéro 597, « L'isolement disciplinaire », devrait faire l'objet d'une révision afin de donner aux établissements la latitude nécessaire pour déterminer les critères concernant les biens personnels, y compris ceux en vente à la cantine, qu'un détenu peut avoir en sa possession lorsqu'il est en isolement disciplinaire.

Les unités d'isolement

7) Le SCC devrait constituer des unités intermédiaires dans chaque établissement

pour y loger les détenus qui, de manière constante, ne se conforment pas aux règles ni à leur plan correctionnel. Ces unités, où les privilèges des détenus seraient différents et plus limités que ceux consentis à la population générale de la prison, offriraient en outre des programmes adaptés aux besoins des détenus perturbateurs.

Le système judiciaire extérieur

8) Le SCC devrait revoir les protocoles en vigueur avec les services de police de la localité et les procureurs de la Couronne afin de garantir que les infractions criminelles graves – comme celles reliées aux drogues, aux armes, aux agressions (y compris les attaques aux liquides organiques) et aux menaces – entraîneront le dépôt d'accusations devant un tribunal judiciaire.

La législation fédérale

9) Que le gouvernement fédéral amende au besoin la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition afin de faciliter l'application des recommandations qui précèdent.

5. La construction de nouvelles unités

La conception de nouvelles unités pénitentiaires est une question cruciale, aussi bien pour les agentes et agents correctionnels qui travailleront dans ces installations que pour les détenus qui y seront logés.

Pour UCCO-SACC–CSN, certains préceptes de base sont vitaux dans une approche de l'architecture pénitentiaire qui endosse le principe de la sécurité d'abord. Il faut employer des matériaux de qualité dans la construction d'unités qui sont conçues pour permettre de maîtriser une personne sur-le-champ. La tentative d'économiser sur les coûts de construction dans la conception ou le choix des matériaux pour l'établissement aboutit invariablement à une augmentation des coûts à long terme : des coûts de reconstruction et de rénovation, mais aussi des coûts humains liés à des blessures et, potentiellement, à des pertes de vie.

Il est souvent possible de faire appel au bon sens pour résoudre des problèmes et même de les éviter si l'on consulte les agentes et agents correctionnels aux étapes cruciales du projet de construction. Prenons comme exemple la construction récente de nouvelles unités pour 96 détenus à l'établissement Collins Bay de Kingston, en Ontario.

Les matériaux employés pour bâtir les murs des nouvelles unités résidentielles à Collins Bay étaient si peu appropriés, si peu solides, qu'on ne pouvait même pas y fixer un lit. Par ailleurs, la construction des nouvelles unités de garde en milieu fermé ne comprenait pas l'installation de barrières à l'extrémité de chaque unité, qui permettent de contrôler au besoin les déplacements des détenus. La capacité des détenus de se rassembler en grand nombre, lorsqu'il y a des situations d'urgence, constitue un sérieux risque pour la sécurité.

Une autre déficience dans la conception du projet était le manque de portes métalliques adéquates pour la pièce sécuritaire attenante à un poste de contrôle ouvert. Cette pièce devrait offrir une voie d'évacuation protégée pour l'agente ou l'agent correctionnel dans l'éventualité d'un incident grave, tel qu'une émeute.

L'expérience aurait dû aider à éviter ces déficiences. En 2001, au cours d'un soulèvement de détenus à l'établissement Drumheller (qui, comme Collins Bay, est une installation à sécurité moyenne), les délinquants se sont tout sim-

plement fait un chemin en fracassant les murs de chaque cellule afin de prendre le contrôle de la majeure partie de l'établissement. Les compromis qui ont été faits au moment de la conception et de la construction des unités ont entraîné une crise de sécurité majeure et occasionnés la reconstruction et la fortification à grands frais des unités résidentielles.

Dans certains établissements, comme Fenbrook, la conception de zones à aires ouvertes, qui évitent la question des barrières de unités, a été associée à un processus strict de contrôle des détenus, lequel peut réduire efficacement la fréquence et l'intensité des incidents menaçant la sécurité. Mais ce processus n'est pas une caractéristique garantie et permanente de l'établissement, au même titre que son aménagement physique. Une erreur humaine dans la sélection des détenus, un changement dans la politique ou une multitude d'autres facteurs pourraient éventuellement aboutir à une population carcérale dont la composition augmenterait les risques de perte de contrôle dans l'établissement. Si cela se produisait, les agentes et agents ne seraient pas en mesure d'intervenir rapidement et facilement pour maîtriser une crise potentielle.

Idéalement, la construction de nouvelles unités refléterait les principes des régimes opérationnels : donner au SCC la capacité de séparer physiquement les populations carcérales selon leur cote de sécurité et leur engagement à poursuivre leur plan correctionnel. UCCO-SACC-CSN croit également qu'il faut permettre aux détenus d'être hébergés dans des installations qui soient le moins restrictives possible – mais seulement s'il est possible de les confiner rapidement et de maîtriser les incidents aussitôt qu'ils surviennent. Il est plus facile d'atteindre cet objectif si les détenus qui ne se conforment pas aux règles et les délinquants qui ont des besoins spéciaux sont logés séparément du reste de la population carcérale.

Recommandations

- 1) *Les projets de construction déjà planifiés doivent être retardés et réexaminés à la lumière des principes énumérés plus haut.*
- 2) *Les agentes et agents correctionnels doivent être consultés à chaque étape du processus de planification et de construction de nouvelles unités ou de nouveaux établissements.*

- 3) *Des matériaux et des méthodes de construction fiables doivent être employés pour s'assurer que les portes, les unités résidentielles et les barrières de unité sont physiquement sécuritaires.*
- 4) *Une politique claire, qui comporte des filières de responsabilité en matière de prise de décision, doit être définie afin d'assurer un contrôle sur la qualité de la construction.*
- 5) *Le principe du confinement doit être une priorité. Les incidents violents peuvent survenir dans n'importe quel établissement. Tout en reconnaissant que la liberté de mouvement doit correspondre à la cote de sécurité personnelle d'un détenu, les agents correctionnels doivent être capables de contenir physiquement et de limiter les incidents violents afin de prévenir une escalade pouvant aller jusqu'à un affrontement élargi ou à un soulèvement. L'installation de barrières de unité efficaces et d'autres mesures doivent faire partie des caractéristiques de base de tout nouveau bâtiment pénitentiaire.*
- 6) *Des voies d'évacuation sécuritaires pour le personnel correctionnel en cas de perte de contrôle doivent être prévues.*
- 7) *Les portes de cellules choisies dans certaines unités doivent limiter la possibilité d'attaques avec des liquides organiques ou de l'eau chaude contre des membres du personnel correctionnel.*
- 8) *Des ailes doivent être construites afin de loger une population vieillissante dont la santé décline. La conception doit tenir compte de l'ampleur des soins de santé nécessaires.*

6. L'équipement de sécurité

UCCO-SACC-CSN a fait des gains dans son entreprise de longue haleine pour obtenir des instruments et des vêtements de protection adéquats pour les agentes et agents correctionnels, malgré la résistance, parfois acharnée, de la direction du SCC. Beaucoup de progrès reste encore à faire.

En mai 2004, le syndicat a obtenu une décision favorable importante (Verville) de la Cour fédérale au sujet du port de menottes avec l'uniforme. Outre les effets immédiats de la décision – l'utilisation d'un instrument simple, mais essentiel pour maîtriser les détenus violents – le tribunal a reconnu deux concepts qui sont fondamentaux pour la sécurité et le fonctionnement adéquat de notre lieu de travail.

Premièrement, dans sa décision, la juge Johanne Gauthier a défini le « danger » comme étant tout danger existant ou éventuel et toute situation ou activité actuelle ou future dont on peut raisonnablement démontrer qu'ils sont susceptibles de causer des blessures ou des maladies, ce qui inclut le danger survenant en raison du comportement imprévisible de l'être humain. Autrement dit, « Si un danger ou une situation dangereuse peuvent survenir ou se produire, ils sont couverts par la définition », écrit la juge Gauthier. « Il n'est pas nécessaire que l'on puisse prévoir exactement le moment où ce danger ou cette situation va survenir. »

Cette décision s'est aussi opposée à une interprétation de la politique de « sécurité dynamique » du SCC, qui soutenait que la simple vue d'un symbole d'autorité tel que des menottes nuirait à la réadaptation d'un détenu. En réalité, cette position a été la cause directe de blessures et de l'hospitalisation d'agents correctionnels qui n'avaient pas été capables de mettre rapidement fin à des échauffourées au moyen d'un instrument qui, ailleurs, est un élément caractéristique de la profession.

Fait à noter, la décision écrite de la juge Gauthier était entièrement et explicitement fondée sur la preuve présentée par les agents correctionnels et non sur le témoignage d'experts. En effet, la juge Gauthier a critiqué une décision antérieure défavorable au syndicat, parce que dans cette décision on avait ignoré le témoignage « éloquent » de plusieurs agents correctionnels qui avaient parlé des dangers qu'ils devaient régulièrement affronter.

Le Syndicat a continué à justifier le bien-fondé de sa demande de meilleurs instruments de protection, tels que les gilets pare-couteaux. Le SCC a accepté de fournir des gilets de protection aux agentes et agents qui travaillent dans les établissements à sécurité maximale et à niveaux multiples et dans les unités d'isolement des établissements à sécurité moyenne. Voilà qui est bien, mais le syndicat continue à soutenir que ces gilets devraient aussi être à la disposition des agentes et agents qui travaillent dans les unités des établissements à sécurité moyenne où est logée la population carcérale ordinaire, qui, parfois, est tout aussi dangereuse et violente.

Le syndicat attend qu'il soit remplacé les revolvers .38 fournis aux agentes et agents qui accomplissent des fonctions d'escorte, car ces armes sont dépassées et dangereuses. Un pistolet moderne de 9 mm remplacera éventuellement ces armes actuellement utilisés mais tout juste bonnes pour le musée.

Les carabines, les fusils de chasse et les disperseurs lacrymogènes sont tous des modèles qui ont environ 30 années de service ou plus.

Le syndicat croit que, dans les établissements à sécurité maximale et à niveaux multiples et dans les unités d'isolement des établissements à sécurité moyenne, le port d'une canette d'aérosol OC sur l'uniforme serait un moyen efficace non mortel pour assurer la protection des agentes et agents contre les détenus les plus dangereux du pays, sans mettre la vie de ces derniers en danger. Habituellement, selon la politique, cet instrument est rangé dans une armoire (parfois sous clef) d'un poste de contrôle. Lorsque survient une attaque ou une bataille dans une unité ou une autre zone commune, l'inaccessibilité de la canette d'aérosol OC la rend à peu près inutile comme instrument de contrôle.

De plus, lors d'incidents graves, tels qu'une émeute ou un soulèvement, le type de gaz lacrymogène est trop faible et n'a que peu d'effet sur des groupes déterminés d'émeutiers.

Recommandations

- 1) *Il faut allouer des budgets au renouvellement régulier de l'arsenal du SCC.*
- 2) *Le syndicat doit être consulté sur toutes les décisions concernant l'équipement de sécurité et les armes.*

- 3) *Le SCC devrait constamment étudier l'évolution de la technologie des armes non mortelles et de l'équipement de détection.*
- 4) *Que des gilets de protection soient fournis aux agentes et agents correctionnels dans les établissements à sécurité moyenne.*
- 5) *Que les agentes et agents correctionnels puissent porter des cannettes d'aérosol OC sur leur uniforme dans les établissements à sécurité moyenne, à niveaux multiples et à sécurité maximale.*
- 6) *Il est nécessaire de remplacer immédiatement les armes de poing, les carabines, les fusils de chasse et les diffuseurs lacrymogènes. Un budget spécial doit être adopté afin d'assurer que tout retard inutile dans leur remplacement puisse être évité.*
- 7) *Le SCC doit choisir une forme de gaz lacrymogène plus fort (et un meilleur moyen de projection) afin de prévenir les blessures et la mort de détenus comme de membres du personnel dans les situations d'émeute.*

7. Les armes de fabrication artisanale

À l'intérieur des pénitenciers canadiens, les seules limites à la fabrication artisanale d'armes sont, semble-t-il, celles de l'imagination et de la créativité humaines.

Éperons, couteaux, pics, dards, lance-dards, pistolets, garrots : toutes ces armes sont fabriquées régulièrement et clandestinement par des détenus de nos prisons fédérales, qui emploient les matériaux qu'ils ont à la portée de la main. Chaque année, les agentes et agents correctionnels en saisissent des centaines. Mais, trop souvent, la saisie survient après que l'arme ait été utilisée contre un membre du personnel ou, généralement, contre d'autres détenus, avec des conséquences horribles.

Les agents correctionnels dans nos unités à sécurité moyenne et maximale ont l'impression de travailler dans un camp armé. Leurs efforts constants pour combattre cette course aux armes semblent n'avoir rien d'autre qu'un effet temporaire.

Tel qu'il a été signalé dans une section précédente du présent mémoire, le syndicat a fait des gains avec l'obtention d'équipements et de mesures de sécurité additionnels, en particulier dans un milieu correctionnel où se trouvent des groupes criminalisés violents, très organisés et toujours croissants.

En ce qui a trait aux autres crimes commis dans les murs de nos prisons, les sanctions disciplinaires habituelles ou pénales imposées aux détenus accusés de possession d'arme n'ont aucun effet dissuasif ou très peu. En l'absence de facteurs aggravants, un détenu peut habituellement s'attendre à ne se voir imposer qu'une amende de 10 \$ ou 20 \$ pour avoir été en possession d'une arme meurtrière.

C'est dans ce contexte explosif que la Cour suprême du Canada a lancé une bombe symbolique : la décision Jason Kerr, le 23 juin 2004. Dans cette décision, la Cour a acquitté Kerr, ancien détenu de l'établissement à sécurité maximale Edmonton, de l'accusation de possession d'une arme dangereuse pour des raisons d'autodéfense. Le syndicat estime que l'acquiescement de Kerr, qui a frappé à mort un codétenu à l'établissement Edmonton, le 16 janvier 2000, fournit aux détenus une justification toute faite pour tenter d'échapper aux conséquences de la possession d'armes illégales et encourage ainsi leur prolifération.

Il convient de noter, comme l'a fait un juge dans son opinion dissidente dans ce dossier, que le détenu Kerr a admis qu'il possédait habituellement des armes, même si on a déterminé qu'il s'était procuré une arme, ce jour-là, en particulier dans le but de se défendre contre une attaque imminente d'un membre d'une bande à l'établissement Edmonton. Comme il a été observé, son habitude de préparer des armes pour les utiliser éventuellement comme instruments de résolution de conflits n'a eu aucune influence sur l'opinion majoritaire de la Cour.

Il s'agit là d'une pratique courante, dans la décision de la Cour suprême il en est d'ailleurs fait mention : plus de 200 de ces armes ont été trouvées et saisies à l'établissement Edmonton au cours de l'année qui a suivi cet incident.

Il convient également de remarquer que, dans notre société, il est fortement déconseillé à tout citoyen de compter sur ses propres ressources pour faire face à une menace violente. Il faut plutôt rechercher la protection et demander l'intervention des autorités compétentes – surtout si la prétendue victime a un pressentiment, comme ce fut le cas pour le détenu Kerr. La position de UCCO-SACC–CSN est que le détenu Kerr a eu le même choix, celui d'utiliser sa connaissance anticipée de l'imminence d'une attaque pour demander la protection de l'établissement, au lieu de se préparer pour ce qui s'est avéré être une bataille mortelle au couteau ; ce qui était prévisible.

De l'avis du syndicat, cette décision ne fait que renforcer un état de fait où il y a deux poids, deux mesures entre la gouvernance pénitentiaire et les règles de la société : les criminels endurcis incarcérés dans les établissements fédéraux n'encourent aucune sanction, ou presque, pour un comportement criminel, alors que les citoyens sont censés, sous peine d'emprisonnement, obéir aux lois qui condamnent les mêmes actions. Le syndicat remet sérieusement en question la valeur de cette approche sur le plan de la réadaptation.

On peut arguer que les armes de fabrication artisanale ont toujours fait partie de la réalité des prisons et qu'il en sera toujours ainsi. C'est peut-être vrai, dans un certain sens. Mais il y a une question de degré. Le taux de saisies d'armes donne à penser que de nombreux détenus ne se croient pas en sécurité dans nos établissements, alors que beaucoup d'autres, en particulier les membres de bandes, sont déterminés à imposer leurs volontés au reste de la population carcérale générale et, si nécessaire, au personnel correctionnel.

Ailleurs, toutefois, cela ne semble pas être le cas. Dans l'État de New York, par exemple, les agentes et agents correctionnels affirment qu'il est relativement rare que l'on découvre une arme tranchante. Pourquoi ? Parce qu'un détenu trouvé en possession d'une arme peut s'attendre à ce qu'on ajoute deux ou trois ans à la durée de sa peine.

Il existe donc dans les prisons de cet État des mesures fortement dissuasives à l'égard de la fabrication et de la possession d'armes introduites en fraude. Les agents correctionnels de l'État de New York disent même que la rareté des menaces armées a éliminé la nécessité de porter des gilets pare-couteaux. Pourrait-il en être ainsi au Canada ?

Recommandations

- 1) *Que le gouvernement du Canada légifère sur les sanctions pénales minimales liées à la possession d'armes dangereuses dans un établissement pénitentiaire.*
- 2) *Que le SCC révise et modifie les sanctions prévues par le tribunal disciplinaire pour les cas qui ne justifient pas une poursuite criminelle.*
- 3) *Que le SCC révise et modifie les politiques de fouille pour essayer d'augmenter l'efficacité et l'imprévisibilité des fouilles de cellule.*
- 4) *Que, dans certains établissements, en particulier dans les unités qui hébergent des détenus à risque élevé, on installe des systèmes de détection d'armes à des points de contrôle, qui s'inspirent des systèmes de sécurité des aéroports, afin qu'ils soient utilisés de manière régulière et selon des normes précises pour détecter et saisir les armes.*

8. Les attaques au moyen de liquides organiques

Un phénomène prend de l'ampleur au sein de la population carcérale : les attaques contre des agentes et des agents correctionnels et d'autres membres du personnel dirigée au moyen de déchets ou de liquides organiques, qu'il s'agisse de matières fécales, d'urine, de sperme, de sang ou de salive. Si le Service correctionnel du Canada ne garde pas de traces de ce phénomène, des agents correctionnels rapportent ce type d'attaque toutes les semaines, parfois plusieurs jours de suite.

Étant donné les taux astronomiques de maladies infectieuses parmi les détenus dans les pénitenciers fédéraux, ces attaques constituent potentiellement un danger mortel. On estime que la présence de l'hépatite C dans les pénitenciers fédéraux (17 % - 40 %) est de 20 à 50 fois supérieure de celle au sein de la population canadienne en général (0,8 %), alors que les taux de VIH sont de 5 à 40 fois supérieurs (1 % à 8 % par rapport à 0,2 %). (Source : Agence de santé publique du Canada, 2006).

Ainsi, le refus du SCC de reconnaître ces attaques aux liquides organiques comme telles porte un sérieux coup au moral du personnel et réduit considérablement le degré de confiance que les agentes et agents accordent à leur employeur. Les agents considèrent les assauts livrés au moyen de déchets ou de liquides organiques infectés aussi graves qu'un assaut avec un instrument dangereux et, selon les circonstances, qu'une tentative de meurtre.

Il est en effet difficile d'imaginer qu'une personne ayant attaqué un agent de police en public avec des liquides organiques ne doive pas faire face à des accusations pénales.

Pour les détenus, cependant, il est clair que les attaques commises avec des liquides organiques sont une façon d'assaillir les agents sans devoir en subir les conséquences, puisque le SCC ne portera aucune accusation pénale et n'imposera pas de peine sévère par le biais du tribunal disciplinaire. Dans certains cas, les détenus utilisent ces attaques pour obliger la direction à les transférer d'une unité où se trouverait une menace ou dans l'espoir de fuir une dette de jeu ou de drogue.

Pour la victime, cependant, l'assaut n'est pas moins dévastateur que si elle avait été attaquée par une arme conventionnelle. Les dommages psycholo-

giques sont évidents, puisque cette forme d'attaque est certainement une façon efficace d'humilier et d'avilir la victime.

Le plus important, c'est que les agents n'ont aucun moyen de savoir s'ils ont été exposés à une maladie mortelle. On leur donne la possibilité de participer à un protocole de traitement au moyen de médicaments (la prophylaxie post-exposition, ou PPE), qui entraîne des effets secondaires sérieux et débilissants, et de longues périodes d'absence du lieu de travail. Le tort causé à la victime sur le plan de sa vie familiale et de ses relations est énorme.

Ainsi, le détenu qui lance cette forme d'attaque exploite, en réalité, ses droits en vertu des lois actuelles en matière de droits personnels dans le domaine des soins de santé afin de les utiliser comme une arme additionnelle contre l'agente ou l'agent correctionnel. Dans bien des cas, le détenu n'a aucune maladie, ce qui élimine la nécessité de participer au traitement médical. Mais, à moins que le détenu se porte volontaire pour une analyse sanguine – un scénario peu vraisemblable –, les agents demeurent dans l'ignorance.

Dans ce contexte, les lois actuelles en matière de droits personnels dans le domaine des soins de santé constituent pour les détenus un incitatif à assaillir les agents correctionnels avec des liquides organiques.

Autre aspect inquiétant pour le syndicat, il ne semble pas y avoir au sein du SCC de réaction cohérente à ce type d'attaque, d'un établissement à l'autre ou entre les cinq régions, en ce qui a trait à l'importance de l'intervention médicale ou aux sanctions à imposer aux agresseurs.

Recommandations

1) *UCCO-SACC–CSN presse instamment le gouvernement du Canada d'adopter une loi sur le prélèvement d'échantillons de sang, qui irait dans le même sens que les lois déjà adoptées par plusieurs gouvernements provinciaux (voir « BILL 204 Blood Samples Act »). Une telle loi exigerait que les détenus qui attaquent des membres du personnel du SCC avec des liquides organiques ou qui les contaminent autrement se soumet à une simple analyse sanguine qui révélerait leur état de santé.*

Cette loi ferait en sorte que les agents attaqués par des détenus seraient

en droit de savoir s'ils ont potentiellement contracté une maladie mortelle. Elle pourrait épargner à ces personnes et à leurs familles une période d'incertitude terrible et, dans certains cas, plusieurs mois loin de leur travail à recevoir des traitements et une médication qui pourraient être inutiles. Si un détenu est porteur d'une maladie contagieuse, le personnel médical ciblera mieux le traitement approprié à la victime d'un tel assaut.

En soi, cette pratique réduirait énormément la tentation chez certains détenus de mener des attaques au moyen de liquides organiques.

2) *Les mesures disciplinaires doivent être suffisamment rigoureuses pour avoir un effet dissuasif. Dans certains cas, des accusations d'agression criminelle devraient être portées.*

3) *Le SCC devrait entreprendre une campagne afin d'informer et de sensibiliser les services policiers de l'extérieur et les procureurs de la Couronne au sujet de la gravité de ces attaques et de leurs coûts humains et institutionnels.*

4) *Le SCC devrait intensifier ses efforts pour faire en sorte que le personnel de l'hôpital local soit informé et qu'il reçoive la formation nécessaire pour administrer immédiatement (en moins de deux heures) et professionnellement une prophylaxie post-exposition, si nécessaire.*

9. Les drogues

L'abondance et la disponibilité des drogues illégales à l'intérieur des établissements correctionnels sont connues de tout le monde. L'incapacité de l'institution à endiguer ce phénomène est une des principales causes de la violence, de l'intimidation et de l'appartenance à des bandes, sans compter qu'il s'agit d'un obstacle majeur à la réalisation du mandat central du Service correctionnel du Canada: la réadaptation des détenus.

Selon les données du SCC, les saisies de drogues ont augmenté de 20 % au cours des quatre dernières années. Nous croyons malheureusement que ce chiffre rend aussi compte de l'augmentation du volume de drogues introduites en fraude dans les pénitenciers fédéraux, bien plus que de l'augmentation du taux de succès dans l'éradication de ce trafic.

Puisque l'usage ou le trafic de drogues est le motif ou l'un des principaux facteurs de la première incarcération de la majorité des délinquantes et délinquants dans les établissements fédéraux, il est surprenant qu'on ne consacre pas plus d'efforts à l'élimination de l'offre ces mêmes drogues à l'intérieur de nos pénitenciers. Une personne toxicomane à qui l'on offre la possibilité d'assouvir son besoin dans un milieu qui, par ailleurs, n'est pas accueillant réagira la plupart du temps en choisissant de l'assouvir. De la même façon, l'incitation financière pour les gens qui font pénétrer les drogues en fraude dans l'établissement et qui les vendent est très grande.

Cette évaluation ne porte pas à controverse. Ce qu'on peut remettre en question, c'est la réticence du SCC à réagir aux pressions croissantes en faveur de la résolution de ce problème.

Malgré l'ampleur des preuves que possède le SCC quant aux méthodes employées pour ce trafic et concernant les complices qui y sont impliqués, il a choisi de concentrer ses récents efforts antidrogue sur ceux dont on a rarement démontré leur implication dans le trafic des drogues : les membres du personnel correctionnel. Un projet-pilote mis en œuvre dans trois établissements (Kent, Drumheller et Joyceville) est axé uniquement sur la fouille de membres du personnel du SCC pour déceler la possession illégale de drogues.

Plutôt que de faire des efforts honnêtes pour relever ce défi, le SCC choisit

de faire un affront au seul groupe constitué qui plaide avec constance et fermeté pour une stratégie antidrogue.

L'ironie de la chose, c'est que les agentes et agents correctionnels sont tout à fait prêts à s'engager dans un programme de fouille globale s'il s'agit justement de cela : une fouille globale. En ce moment, il y a trop de failles dans notre système qui permettent à des visiteurs, des avocats et d'autres groupes de l'extérieur d'introduire des substances interdites dans l'établissement.

Le plus grand problème, cependant, c'est que les instruments, les politiques et les DC qui existent déjà ne sont pas employés ou appliqués de manière logique. Le SCC a déjà à sa disposition la plupart des ressources et des instruments dont il a besoin pour empêcher que se poursuive la majorité du trafic de drogues dans les prisons canadiennes. Il ne manque que la volonté politique d'y mettre fin.

Les bénéfices seraient énormes, tant sur le plan de la sécurité dans nos établissements, de la santé de la population carcérale (particulièrement si l'on songe à la transmission de maladies contagieuses) que, par-dessus tout, sur celui de la réadaptation des délinquants et délinquantes. Le problème des drogues au SCC pourrait être radicalement réduit, et ce, en quelques jours, si seulement le Service mettait en œuvre les moyens à sa disposition.

Au nombre de ces moyens, on compte les fouilles adéquates des cellules et des aires communes, les sanctions adéquates en cas de saisie et les conséquences qui s'imposent lorsque des visiteurs soumis au détecteur ionique obtiennent un résultat positif. Parmi les mesures efficaces, il y aurait des moyens aussi simples et peu coûteux que l'installation de filets pour intercepter les colis de drogues qui sont lancés par-dessus les murs ou les clôtures des établissements et des pratiques aussi sensées que l'abattage des arbres et des arbustes qui entourent un établissement. Enfin, les stratégies efficaces devraient comprendre le changement immédiat de la séquence d'activités d'un détenu lorsque des renseignements révèlent l'arrivée imminente d'une cargaison de drogues.

Recommandations

1) *Appliquer systématiquement les politiques et les directives existantes du commissaire existantes qui concernent les stupéfiants dans les établissements du SCC.*

- 2) *Accroître le nombre et l'utilisation de dispositifs et de chiens détecteurs de drogues à l'intérieur des établissements.*
- 3) *Définir des politiques de fouille globale et les appuyer par des niveaux adéquats de ressources humaines et matérielles.*
- 4) *Respecter l'expertise des agentes et agents correctionnels dans la recommandation de fouille.*
- 5) *Appliquer une interdiction de 30 jours aux visiteurs soupçonnés de posséder des drogues.*
- 6) *Soumettre tous les visiteurs entrant dans l'établissement au détecteur ionique.*
- 7) *S'assurer que les agentes et agents correctionnels sont adéquatement formés pour faire fonctionner le détecteur ionique.*
- 8) *Améliorer la fouille des véhicules qui entrent dans les établissements et veiller à ce qu'elle soit faite par des agentes ou agents correctionnels.*
- 9) *Affecter les ressources adéquates nécessaires à la patrouille du périmètre.*

10. Une stratégie nationale pour les délinquantes à risque élevé

La série d'affrontements violents survenus à la prison des femmes de Kingston en avril 1994 a servi de catalyseur à la transformation radicale des politiques du Service correctionnel du Canada régissant l'incarcération des délinquantes purgeant une peine fédérale. La Commission d'enquête sur certains événements survenus à la prison des femmes de Kingston, menée par l'Honorable juge Louise Arbour, a émis de nombreuses recommandations qui continuent à influencer la gestion du réseau d'établissements pour femmes qui a été constitué dans chaque région administrative du SCC, d'un bout à l'autre du Canada.

Une des principales recommandations concerne le recours à l'isolement : « que l'on mette fin à la pratique de la détention prolongée en isolement préventif ».

Malheureusement, les incidents violents dans les établissements pour femmes donnent encore lieu à l'isolement prolongé de détenues pour des périodes allant jusqu'à huit mois. Les troubles dans les aires d'isolement continuent à survenir régulièrement, s'accompagnant du retrait des droits et privilèges des détenues et parfois d'actions de l'Équipe pénitentiaire d'intervention en cas d'urgence.

Au cours des dernières années, les agentes correctionnelles, d'autres membres du personnel du SCC ainsi que des détenues ont été prises en otage, assaillies violemment, blessées et menacées de mort au cours d'une vague d'incidents impliquant un noyau dur de délinquantes.

La fréquence avec laquelle ces événements reviennent invalide depuis longtemps l'idée selon laquelle les nouveaux modèles d'incarcération et les nouveaux établissements résoudraient d'eux-mêmes la plupart des problèmes qui étaient courants dans les approches pénitentiaires antérieures.

Il ne faudrait pas sous-estimer les répercussions directes de ces incidents sur le personnel et sur les détenues. Nous n'avons d'autre choix que de conclure qu'un certain pourcentage de la population carcérale féminine dite « à sécurité maximale » représente une menace constante et inacceptable à la sécurité dans les unités.

Même si le modèle correctionnel décrit dans le rapport Arbour représente un objectif intéressant, la discipline punitive demeure une caractéristique de

la vie en prison pour les femmes incarcérées. Simplement parce qu'il n'existe aucune solution de rechange, de nombreuses délinquantes continuent à purger de longues peines de détention en isolement conformément au protocole de gestion des délinquantes. De plus en plus, ces détenues ont des besoins différents et nécessitent une plus grande surveillance que la plupart des femmes détenues dans des établissements à sécurité maximale.

Ces détenues ont connu des transfèrements à répétition, mais l'établissement d'accueil n'est généralement pas mieux équipé pour s'occuper des détenues à risque élevé. Voilà un autre établissement qui se trouve exposé à un cycle de violence prévisible. Ces multiples transfèrements nous incitent à les associer avec une intensification des actes violents commis par ces détenues.

La procédure habituelle pour traiter les cas relevant du protocole de gestion des délinquantes a des effets directs sur le fonctionnement quotidien des unités de garde en milieu fermé. Lorsque les détenues sont traitées selon le premier niveau du protocole, trois agentes correctionnelles surveillent leurs déplacements quotidiens dans l'aire d'isolement, ce qui mobilise la totalité des agentes affectée à cette unité de garde pendant la semaine. Pendant toutes les autres périodes (congés, fins de semaine), ces activités quotidiennes nécessitent le recrutement d'une agente correctionnelle venant d'un autre secteur.

Pendant les déplacements ou les incidents dans le secteur d'isolement, nous permettons ainsi aux délinquantes d'échapper à notre sécurité dynamique, ce qui compromet par conséquent la sécurité du personnel, des détenues et, en fait, de l'établissement en entier.

Pour qu'il soit possible de résoudre ce problème au cours d'une intervention planifiée, les détenues de l'unité de garde en milieu fermé doivent interrompre leurs activités et retourner dans leur module ou dans leur cellule. Le fait de cesser ainsi leurs activités et de limiter leurs déplacements, souvent pendant une longue période, crée de l'insatisfaction et accroît le niveau de tension dans l'unité.

De plus, beaucoup de ces détenues nécessitent une surveillance beaucoup plus étroite en raison de leur personnalité antisociale ou de troubles psychologiques graves. Le fait de les isoler et de réduire leurs relations avec le personnel peut entraîner un accroissement de leur niveau d'anxiété. Il est alors possible que nous soyons confrontés à des situations plus graves, tout en n'ayant qu'une capacité d'agir limitée.

S'il est vrai que l'isolement de délinquantes à risque élevé pendant de longues périodes offre le moyen de gérer le risque qu'elles représentent, le syndicat est conscient du fait que cette pratique ne répond en rien à leurs multiples besoins. Le fait que ces détenues ne peuvent ni travailler ni être rémunérées entraîne des problèmes à d'autres niveaux. En plus des conditions limitatives, nous réduisons leur autonomie en les appauvrissant et en les empêchant de s'offrir divers produits alimentaires, vestimentaires ou d'hygiène personnelle.

Nous ne pouvons cependant pas fermer les yeux sur le recours régulier à la violence que se permettent certaines délinquantes. Nous devons au contraire chercher une manière rationnelle de répondre à ce phénomène.

Recommandation

Nous croyons que le SCC devrait élaborer, en partenariat avec UCCO-SACC-CSN, une nouvelle stratégie concernant les délinquantes à risque élevé. Une des caractéristiques principales de cette stratégie devrait être la création d'une nouvelle unité spéciale de détention, conçue pour loger en toute sécurité les délinquantes qui posent un risque plus élevé que la population régulière dite à sécurité maximale.

Dans le but de favoriser une approche sécuritaire et humanitaire à la question des délinquantes à risque élevé, nous proposons que soit construite un zone sécuritaire fortifiée dans un établissement pour femmes situé de manière centrale. Cette zone devrait être indépendante et séparée du secteur d'isolement existant et de l'unité de garde en milieu fermé.

Bien que UCCO-SACC-CSN se soit antérieurement prononcé pour la construction de plus petites unités spéciales de détention dans chacune des cinq prisons régionales pour femmes, le syndicat a modifié sa position en faveur d'une seule unité afin de s'assurer que le protocole de gestion des délinquantes est appliqué de manière systématique.

Les besoins que nous avons identifiés pour le fonctionnement efficace de cette unité sont les suivants :

- *au moins 10 cellules dotées de portes à commande électrique avec guichet intégré;*

- une douche avec une porte à guichet intégré ;
- une salle d'entrevue avec une fenêtre blindée dotée d'une fente sécurisée séparant la détenue de la travailleuse de première ligne ;
- une aire commune avec canapé, téléviseur, laveuse et sècheuse ;
- un accès à la cour extérieure de la zone d'isolement.

À notre avis, la mise en place d'une telle unité nous aiderait à faire face plus efficacement à certaines femmes qui ont été régies par le protocole de gestion des délinquantes pendant plusieurs mois. Ces cellules pourraient également loger des détenues en transit, d'autres qui comparaissent devant le tribunal ou offrir plus d'espace au besoin.

La salle d'entrevue pourrait convenir à toutes les rencontres avec des psychologues, des psychiatres, des infirmières, des membres du personnel enseignant, des membres de la communauté, des thérapeutes du comportement, avec l'aumônier, et à toutes les entrevues avec l'équipe de gestion de cas. En plus d'offrir une meilleure sécurité, cette salle d'entrevue pourrait assurer la confidentialité des échanges qui s'y tiendraient.

L'aire commune permettrait à la détenue, selon sa cote de sécurité, de profiter d'une période d'activité additionnelle, de faire sa propre lessive et d'entretenir son logement. Cet aménagement faciliterait grandement une adaptation graduelle à une structure moins restrictive que la détention dans une cellule.

Ainsi, nous croyons qu'en offrant à ces détenues la possibilité de recevoir des soins psychiatriques, de même que l'occasion de participer davantage à des programmes et à des activités, nous les aiderons à rejoindre éventuellement la population dite à sécurité maximale d'une manière plus saine et plus sécuritaire. Cependant, lorsque ce secteur sera en fonction, l'équipe de travail devra être permanente et il faudra fournir toutes les ressources additionnelles nécessaires au fonctionnement adéquat de cette unité.

11. La santé mentale

Comme nous l'avons exposé dans le chapitre sur le nouveau profil de la population carcérale, les détenus qui souffrent de maladie mentale constituent une part croissante de la population carcérale dans les établissements fédéraux. Des études ont démontré que la réduction par les autorités provinciales des soins en matière de santé psychiatriques en établissement hospitalier au cours des dernières décennies a entraîné un déplacement des responsabilités au regard de ce défi sociétal. De plus en plus, cette population aboutit dans les pénitenciers fédéraux.

En tant que syndicat, nous ne contestons pas la sagesse ou la moralité de ce déplacement. Nos priorités touchent la sécurité des établissements carcéraux et celle de nos membres. Malheureusement, ces priorités sont parfois entrées en conflit avec les méthodes utilisées par le personnel médical pour traiter la maladie de ces détenus. Le reclassement évident des « détenus » pour en faire des « patients », dans l'esprit de certaines personnes, a fait surgir une tension intrinsèque.

La position de UCCO-SACC-CSN est de maintenir une approche intégrée à la gestion de cette classe de détenus. Le syndicat appuie entièrement le traitement psychologique, mais il insiste sur la nécessité de reconnaître que le potentiel de violence et de comportement imprévisible demeure, ainsi que, par conséquent, la nécessité de protocoles de sécurité adéquats.

Trop souvent, un manque de précision dans la définition des rôles respectifs des agents correctionnels et des membres du personnel médical entraîne des problèmes. À l'unité de santé mentale de l'établissement Archambault, par exemple, le personnel médical a décidé unilatéralement de mener des fouilles dans les cellules de certains détenus afin de tenter de limiter la consommation de médicaments délivrés sous ordonnance. C'est un objectif louable, mais cette tâche ne devrait être entreprise que par une agente ou un agent correctionnel formé. Dans d'autres circonstances, des membres du personnel médical ont essayé d'imposer leurs propres lignes directrices en matière de sécurité, ce qui dépasse de beaucoup leurs prérogatives. Ailleurs, les mesures disciplinaires imposées à un détenu ont été suspendues pour des raisons médicales nébuleuses.

De telles situations créent de la tension dans une unité et favorisent les comportements perturbateurs chez des détenus qui présentent déjà un profil difficile.

Autre sujet de préoccupation pour le syndicat : la sélection des détenus destinés aux unités de santé mentale. Nous avons l'impression qu'un certain nombre de détenus hébergés dans ces installations ne sont peut-être en fait que des cas de détention en isolement protecteur cherchant ainsi à fuir une menace provenant de la population carcérale générale d'un établissement. Cette situation témoigne peut-être de la surpopulation actuelle des pénitenciers à sécurité moyenne et maximale. Mais il s'agit d'un gaspillage de ressources médicales et il peut en résulter une perturbation du traitement des détenus qui présentent des besoins légitimes en matière de santé mentale.

Recommandations

- 1) *Définir clairement les filières d'autorité et de responsabilité hiérarchiques.*
- 2) *Faire en sorte que les opérations de sécurité, dont les fouilles, par exemple, soient planifiées et exécutées conformément à la politique du SCC.*
- 3) *Établir des critères précis de sélection des détenus.*
- 4) *S'assurer que la construction de nouvelles installations pour les cas de santé mentale ou de nouvelles unités spéciales tienne compte à la fois des préoccupations concernant la sécurité et de la nécessité de séparer cette population des autres détenus.*

12. L'embauche et la formation

UCCO-SACC-CSN est particulièrement préoccupé par la capacité du Service correctionnel d'attirer des recrues de qualité. Cette préoccupation est indissociable de la nécessité d'une formation approfondie et rigoureuse qui préparera ces recrues à exercer une profession exigeante.

Nous estimons que le roulement de personnel parmi les nouveaux agents correctionnels est trop élevé. Cette situation inquiétante laisse entrevoir des lacunes dans le processus de sélection mais permet aussi de penser que le programme de formation ne prépare peut-être pas suffisamment les personnes nouvellement embauchées à une carrière dans le Service.

Voilà pourquoi le syndicat est fermement opposé au plan que le SCC a annoncé, qui prévoit la refonte de l'actuel Programme de formation des agents de correction. À l'heure actuelle, les recrues reçoivent une formation en résidence de douze semaines. Toutefois, le SCC projette de réduire de moitié la formation en résidence et de la ramener à six semaines, en la combinant avec une période de six semaines de modules d'autoformation à la maison basée sur des instructions sur DVD et en ligne.

Nous considérons que cette proposition est complètement inacceptable. Un programme d'étude autodidacte à la maison ne pourra jamais préparer de futurs agents correctionnels, hommes ou femmes, à passer leur vie entre les murs de nos pénitenciers.

Le Service correctionnel d'aujourd'hui est une organisation extrêmement complexe qui impose de grandes exigences à ses employés qui travaillent dans des situations très stressantes. Les bandes, les maladies, les drogues, la violence et la population carcérale très diversifiée sur le plan culturel créent un cadre très instable dans lequel les agentes et agents correctionnels travaillent afin de remplir leur mission de réadaptation. C'est pourquoi une préparation solide et, ce qui est tout aussi capital, une formation permanente sont de la plus haute importance.

En conséquence, UCCO-SACC-CSN plaide fermement depuis sa fondation en faveur d'un engagement à l'égard d'un régime de formation continue et complète pour tous les agents correctionnels. Pour relever avec succès les défis toujours changeants du milieu correctionnel d'aujourd'hui, on ne peut pas demander moins.

Recommandations

- 1) *Favoriser le choix d'un emploi d'agente ou d'agent correctionnel comme une carrière plutôt que comme une simple étape vers une autre carrière.*
- 2) *Consulter le syndicat sur les critères de sélection et les lignes directrices de la formation.*
- 3) *Réviser les programmes de formation afin de tenir compte plus exactement de la réalité à l'intérieur des établissements.*
- 4) *Déterminer au moins cinq journées de formation par année pour chaque agent.*
- 5) *S'assurer que la formation est hautement prioritaire dans les budgets lorsque des choix difficiles s'imposent.*
- 6) *Rendre obligatoire des cours de perfectionnement périodiques et à jour entre autres sur les sujets suivants :*
 - *l'usage de la force ;*
 - *les armes ;*
 - *la réanimation cardio-respiratoire et les premiers soins ;*
 - *l'identification des bandes, le renseignement et les sous-cultures ;*
 - *l'autodéfense (y compris les techniques d'arrestation et de maîtrise) ;*
 - *l'extraction d'un détenu de sa cellule ;*
 - *la conservation de preuves et la présentation de preuves au tribunal ;*
 - *la problématique des détenus ayant des problèmes de santé mentale ;*
 - *le suicide ;*
 - *les agents chimiques ;*
 - *la procédure d'interception d'un véhicule.*

13. L'étude sur le déploiement

Le Service correctionnel du Canada a entrepris un examen global de tous les postes d'agent correctionnel, qui porte le nom de Étude sur le déploiement.

De l'avis du syndicat, cet exercice a pour but de produire un guide unique sur les besoins en dotation pour tous les établissements, dans lequel le SCC prétend qu'il intégrera soigneusement les plans des différentes installations et les exigences correspondantes en matière de sécurité. Cependant, le Syndicat s'inquiète depuis longtemps du manque de discussions sincères et ouvertes sur les buts et la raison d'être de ce qui constituera un bouleversement majeur dans la manière dont les pénitenciers fédéraux sont dotés en personnel et fonctionnent.

Par-dessus tout, le syndicat s'oppose à l'intention manifeste de réduire le nombre de postes d'agent correctionnel de niveau 2 dans le SCC afin de financer l'augmentation du personnel de gestion.

Le ministre responsable du SCC a publiquement garanti qu'il n'y aura aucune réduction du nombre total d'agentes et d'agents correctionnels à l'emploi du Service. Nous prenons le ministre au mot.

Malgré cela, il est clair que le SCC projette de réduire de moitié le nombre de CX-2 au sein du personnel des agents, tout en créant un nombre égal de postes de CX-1 moins bien rémunérés. L'économie salariale ainsi réalisée — estimée à quatre millions de dollars par année — servira à financer la création de postes de gestion.

Dans l'ensemble, la position du syndicat est que le manque de personnel de certains établissements ne sera pas corrigé en ajoutant d'autres gestionnaires à la feuille de paye du SCC. Les agentes et agents correctionnels de ce niveau sont en relation étroite avec les détenus de par leurs responsabilités en matière de gestion de cas. Cette proximité est une des caractéristiques essentielles de la stratégie d'ensemble de l'établissement et elle contribue à créer un certain degré de coopération entre agents et détenus.

Le mandat des planificateurs du SCC, selon lequel cet exercice ne doit pas entraîner de coûts, est peut-être une des causes de ce qui est devenu un processus arbitraire et confus. Le syndicat rejette fermement cette approche

erronée. Nous soutenons que le processus appelé Étude sur le déploiement ne tient aucunement compte, et cela depuis le premier jour, du principe des meilleures pratiques pour les établissements du SCC.

Recommandations

- 1) *Il faudrait mettre un terme au processus appelé Étude sur le déploiement ou le retarder jusqu'à ce qu'on lui donne un mandat clair qui soit appuyé et élaboré en collaboration par le SCC et le personnel correctionnel.*
- 2) *Une nouvelle étude devrait être fondée sur la philosophie des meilleures pratiques en matière de sécurité.*
- 3) *Le syndicat doit y être impliqué dès le début.*

14. Programme d'aide aux employés — Gestion du stress à la suite d'un incident critique

Pour un grand nombre de nos agentes et agents correctionnels, travailler en première ligne dans nos pénitenciers fédéraux entraîne des coûts personnels très élevés. La charge psychologique, émotive et physique liée à cette carrière a été fait l'objet d'études sérieuses de la part du Syndicat, entre autres (voir *Les agentes et les agents correctionnels du Service correctionnel du Canada en rapport avec leurs conditions de travail : une étude-enquête*, Octobre 2003 ; *Nous autres aussi on est En Dedans / Les agents correctionnels du Canada*, Novembre 2004).

Un des principaux objectifs que UCCO-SACC–CSN a identifiés une réponse au phénomène d'épuisement professionnel prématuré lié au stress se situe hors des limites du mandat de ce Comité. Le syndicat estime que les membres du Comité doivent néanmoins s'intéresser à la détresse psychologique qui existe au sein du personnel correctionnel.

Nous déplorons en particulier l'absence criante d'un programme d'aide aux employés (PAE) pour le personnel correctionnel qui soit financé adéquatement. UCCO-SACC–CSN a demandé un budget de quatre millions de dollars pour le financement d'un PAE adéquat, montant que le syndicat estime très conservateur si on regarde la nécessité d'un tel programme et les avantages qu'il peut apporter.

Malgré cela, le SCC ne consacre que 800 000 \$ à un PAE destiné à 14 000 travailleuses et travailleurs répartis dans l'ensemble du Canada, de la Nouvelle-Écosse à la Colombie-Britannique. De ce nombre 6 000 agentes et agents correctionnels sont en situation opérationnelle, ce qui entraîne de plus grands besoins que d'habitude en matière de services liés aux PAE.

Le stress cumulatif dont souffrent les agents correctionnels a des effets très différents d'une personne à l'autre. Certaines personnes trouveront des méthodes saines pour décompresser et être capables de supporter cet environnement pendant des années. D'autres ne s'en tireront pas aussi bien.

À une certaine époque, nos membres hésitaient beaucoup à s'adresser au PEA/CISM pour obtenir de l'aide. On croyait que parce que le programme avait été mis en place par l'employeur, on ne pouvait pas être certain de sa confidenti-

alité. Aujourd'hui, on croit généralement qu'il s'agit d'un processus extrêmement valable.

Aux États-Unis, en effet, le Department of Health and Human Services (département de la santé et des services sociaux) a publié un rapport basé sur la revue de centaines d'études qui analysent l'efficacité des programmes d'aide aux employés. Les résultats suivants ont été observés :

- la réduction des accidents, des griefs, des mesures disciplinaires, des consultations médicales et des réclamations aux commissions de santé et de sécurité au travail ;
- la diminution des cas d'absentéisme, de retard et de recours aux congés de maladie de la part des employés ;
- l'amélioration de la qualité et de la quantité de travail ;
- l'amélioration des relations avec les collègues de travail et les surveillants;
- la réduction de la consommation d'alcool ;
- la diminution du recours au congé de maladie de la part des employés ayant des problèmes psychiatriques et des problèmes d'abus d'alcool ou d'autres drogues ;
- la diminution des taux d'admission et de la moyenne des séjours en milieu hospitalier chez les employés ayant des problèmes psychiatrique ;
- des demandes de remboursement de frais médicaux moins élevés de la part d'employés, de conjoints et de dépendants.

L'étude du gouvernement des États-Unis rapporte que le rendement des investissements dans ces programmes se situe entre 5\$ et 16\$ pour chaque dollar investi dans un PAE. Ce résultat se fonde uniquement sur deux services de PAE : le counselling et le traitement pour abus d'alcool ou d'autres drogues. Le véritable rendement des investissements serait même plus élevé si on incluait les programmes travail-vie personnelle et les services de référence, conclut le rapport.

La gestion du stress à la suite d'un incident critique

Les équipes ont été mises sur pied pour aider personnellement les agentes et agents correctionnels à décompresser à la suite d'incidents traumatiques dans

l'établissement, tels les assauts, les prises d'otage, les émeutes les suicides et les meurtres.

Au cours des dernières années, nous avons malheureusement dû fournir des services de CISM à des membres du personnel et à des familles en deuil à la suite du suicide d'un collègue agent correctionnel ; l'incident le plus récent est survenu au cours du congé des Fêtes dans la région de l'Atlantique. Nous nous souvenons aussi du chagrin de membres de la région du Québec à la suite du suicide d'un des leurs. Les circonstances tragiques varient beaucoup d'un cas à l'autre, mais l'explication ne fait aucun doute : des agents correctionnels souffrent de dépression grave.

Les membres des équipes qui interviennent ainsi bénévolement, parfois dans les pires situations possible, offrent un service inestimable à leurs collègues agents et agentes ainsi qu'au personnel de soutien. Ils se mettent toujours à la disposition des autres dans des délais très courts afin d'essayer de désamorcer le stress et de réduire la pression qui affecte tout le personnel. Leur perspicacité et leur intégrité sont un exemple remarquable d'abnégation au service du bien commun.

Le CISM en tant que processus est fonctionnel, mais il a subi très peu de modifications au cours des trois dernières années sur le plan des ressources. Le budget alloué à ce programme est surtout utilisé pour le financement des postes de coordonnateur national et de coordonnateurs régionaux. Il reste peu de fonds pour le développement de programmes ou pour la formation. Comme dans le cas du PAE, il devient difficile de maintenir nos normes de qualité.

Si l'employeur veut démontrer son engagement ferme à l'égard du processus PEA, il doit consacrer une enveloppe budgétaire à ce processus.

Recommandation

1) *Affecter immédiatement un budget de quatre millions de dollars pour financer adéquatement les programmes d'aide aux employés.*

15. Conclusion

Les membres du Comité indépendant de révision doivent accomplir la difficile tâche de réconcilier des points de vue contradictoires en apparence sur la question du futur système correctionnel.

Les Canadiennes et les Canadiens veulent que leur Service correctionnel réussisse à corriger les comportements criminels dans un contexte de dignité et de transparence, à réadapter les détenus avant de les libérer parmi la population. En même temps, leur sécurité par rapport aux individus et aux groupes prédateurs est une préoccupation de toute première importance : un pénitencier doit avant tout être capable de garantir la sécurité de la population. UCCO-SACC-CSN est convaincu que ces deux visions peuvent et doivent être compatibles.

Les agentes et agents correctionnels ont toujours occupé le premier rang tout en jouant un rôle central dans le drame quotidien des pénitenciers canadiens. Ils sont tout aussi capables que n'importe qui de juger de l'efficacité des approches qui ont prévalu au cours de l'époque moderne et en particulier depuis l'adoption, en 1992, de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté conditionnelle. Ils ont vu la balance pencher un peu trop du mauvais côté, plutôt que vers celui qui met l'accent sur la sécurité. Bien que des changements aient été nécessaires, nous estimons qu'un certain équilibre doit être rétabli.

Les agentes et les agents correctionnels sont également les premiers à subir les conséquences du changement du profil des délinquants, avec lequel un criminel invétéré est devenu plus violent, marginalisé et visiblement fermé à la réadaptation. Cette évolution se déroule dans le contexte inquiétant de la propagation de maladies infectieuses et contagieuses, qui présentent à la fois un défi pour la santé et pour la sécurité. Enfin, le phénomène de la croissance et de l'évolution des effectifs des bandes criminalisées affecte de manière radicale la façon dont les pénitenciers organisent les activités quotidiennes et les stratégies relatives à la sécurité.

L'ampleur des défis s'accroît. Le Service correctionnel de l'avenir doit trouver des moyens pour s'occuper des détenus violents qui ne se conforment pas à leur plan correctionnel. Ces individus ne doivent pas avoir la possibilité de miner ou de perturber la réadaptation d'autres détenus.

L'aménagement physique de nos pénitenciers constituera un élément-clé de cette priorité.

Le Syndicat estime également que le SCC doit mettre en œuvre un système clair et transparent de conséquences et de récompenses. La réadaptation ne se réalise pas par le recours au réflexe institutionnel, beaucoup trop répandu, qui consiste à « acheter la paix » des détenus en réagissant avec beaucoup trop d'indulgence devant les comportements perturbateurs ou criminels. Il faut entre autres mettre fin aux moyens incitatifs qui font en sorte que l'on s'attaque au personnel correctionnel afin de gagner certains privilèges ou traitements de faveur.

Il faut adopter une approche fondée sur les régimes opérationnels comportant des sanctions immédiates et prévisibles pour les détenus qui ne se conforment pas au règlement et une plus grande liberté et davantage de privilèges pour ceux qui suivent leur plan correctionnel. Il est bien certain que la mise en œuvre de cette stratégie exige un investissement considérable d'argent et de volonté politique de la part du gouvernement et de la direction du SCC. Mais les coûts liés à l'inaction et à la négation des faits sont beaucoup plus élevés.

Enfin, le SCC doit mettre en place un système intensif de détection et de saisie de drogues et d'armes. Une stratégie fondée sur la réadaptation des détenus ne peut pas être victorieuse dans un camp armé où l'usage des drogues est endémique et dans lequel des groupes criminalisés organisés en font le trafic.

Les agentes et agents correctionnels et leur syndicat sont ouverts aux changements positifs. Ils veulent travailler dans un Service qui est fondé sur le respect et la transparence. Ils sont en outre fiers du travail qu'ils accomplissent dans des conditions difficiles, même si ce travail est en bonne partie invisible pour la population canadienne. En fin de compte, les agentes et agents correctionnels sont toujours soucieux du fait qu'ils travaillent au nom des victimes d'actes criminels au Canada, victimes trop souvent négligées, bien qu'elles aient le plus grand intérêt à ce que le Service correctionnel atteigne ses objectifs.

UCCO-SACC-CSN

Le 18 juin 2007

