

Bureau de l'enquêteur correctionnel

Étude de cas sur la diversité dans les services correctionnels :

l'expérience des détenus de race noire dans les
pénitenciers



L'Enquêteur correctionnel
Canada

The Correctional Investigator
Canada

Canada

NO DE CAT: PS104-8/2013F-PDF
ISSN : 978-0-660-21385-9

© Sa Majesté la Reine du Canada, 2013
IMPRIMÉ AU CANADA

**Étude de cas sur la diversité
dans les services correctionnels :
l'expérience des détenus de race noire
dans les pénitenciers**

Bureau de l'enquêteur correctionnel

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION ET PORTÉE DE L'ENQUÊTE	3
MÉTHODOLOGIE	6
CONTEXTE ET RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	8
Lois et politique cadre	8
Profil des détenus de race noire purgeant une peine de ressort fédéral	9
ANALYSE : EXPÉRIENCES DES DÉTENUS DE RACE NOIRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS CORRECTIONNELS	12
Gestion de la population	12
Le système ne répond pas aux besoins culturels des détenus de race noire	13
Conditions d'incarcération	18
ANALYSE : LES RÉSULTATS CORRECTIONNELS DES DÉTENUS DE RACE NOIRE EN ÉTABLISSEMENT	24
DISCUSSION	31
Que signifie le mot « diversité » pour le SCC?	31
PRINCIPALES CONSTATATIONS	34
RÉFÉRENCES	36

Étude de cas sur la diversité dans les services correctionnels : L'expérience des détenus de race noire dans les pénitenciers

INTRODUCTION ET PORTÉE DE L'ENQUÊTE

1. Le visage du régime correctionnel canadien est en train de changer. À mesure que la population de notre pays devient de plus en plus diversifiée, il en va de même de la population carcérale sous responsabilité fédérale. Au cours des cinq dernières années, le nombre de délinquants appartenant aux minorités visibles¹ (dans la collectivité et dans les prisons) a augmenté de 40 %. Les membres des minorités visibles constituent maintenant 18 % de tous les délinquants purgeant une peine de ressort fédéral (en prison et dans la collectivité), ce qui correspond essentiellement à leur taux de représentation dans la société canadienne (19,1 %)². En 2011-2012, les détenus de race blanche constituaient encore le groupe le plus nombreux de délinquants sous responsabilité fédérale (62,3 %). Par comparaison, les Autochtones représentaient 19,3 % de la population totale, les Noirs, 8,6 %, les Asiatiques³, 5,4 % et les Hispaniques⁴, 0,9 %, respectivement⁵. La diversité grandissante pose des défis importants au Service correctionnel du Canada (SCC), surtout en ce qui concerne la pertinence des programmes et des services ainsi que l'embauche d'un personnel représentatif et la nécessité pour le personnel de faire preuve d'une plus grande sensibilité à la diversité culturelle des délinquants.
2. Les préjugés et le parti pris, surtout à l'égard des Autochtones, ont été examinés à fond dans des études et des enquêtes sur le système de justice pénale canadien⁶. Toutefois, surtout à cause du manque de données ou de l'accès limité à ces dernières, bien peu de recherches ont systématiquement porté, au Canada, sur le traitement des minorités visibles dans le système susmentionné et encore moins sur les expériences qu'elles vivent dans les établissements correctionnels. La principale étude canadienne menée dans ce domaine l'a été par la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en

¹ Les membres des minorités visibles sont définis comme suit dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : « Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. »

² Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 (le 8 mai 2013).

³ Le SCC inclut dans la catégorie des « Asiatiques » les détenus qui sont arabes, asiatiques, chinois, ressortissants des Indes orientales, philippins, japonais, coréens, arabes du Sud-Est asiatique, ou originaires de l'Asie de l'Ouest ou du Sud.

⁴ Le SCC inclut dans la catégorie des « Hispaniques » les détenus qui sont hispaniques ou latino-américains.

⁵ Sécurité publique Canada, *Aperçu statistique : Le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, 2012.

⁶ Voir notamment : *La représentation des Premières nations sur la liste des jurés en Ontario*, Rapport de l'examen indépendant mené par l'honorable Frank Iacobucci, 2013; *Report of the Commission of Inquiry into Matters Relating to the Death of Neil Stonechild*, 2004.

Ontario⁷, et ses auteurs ont examiné la mesure dans laquelle les pratiques, procédures et politiques du système de justice pénale reflétaient le racisme systémique dans les services de police, dans les établissements correctionnels et dans les tribunaux en Ontario. Dans l'ensemble, la Commission a constaté l'existence du racisme dans chaque volet du système en question et elle a formulé un certain nombre de recommandations pour améliorer la reddition de comptes dans ce dernier. Plus précisément, en ce qui concerne les établissements correctionnels, la Commission a relevé des signes omniprésents confirmant l'hostilité et l'intolérance raciales dans les prisons, la ségrégation raciale des détenus dans les prisons et entre elles, et l'inégalité raciale au chapitre de la prestation des services dans les établissements. Cette étude est déjà ancienne et a été menée dans les établissements d'une seule province, mais elle fournit des renseignements contextuels importants, des points de vue tant qualitatif que quantitatif, sur les expériences des détenus de race noire⁸ - et des minorités visibles en général – dans le système de justice pénale canadien, et elle fournit un fondement pour la présente étude de cas.

3. Le Rapport annuel de 2011-2012 du Bureau de l'enquêteur correctionnel (BEC) montre que les détenus de race noire⁹ constituent une des sous-populations qui augmentent le plus vite dans le système correctionnel fédéral. Il a mis en lumière la surreprésentation grandissante de ce groupe par rapport à sa proportion dans la population canadienne. Au cours des 10 dernières années, le nombre de détenus de race noire incarcérés dans des établissements fédéraux a crû de 75 % (767 détenus en 2002-2003, comparativement à 1 340, en 2011-2012), la plus grande partie de cette hausse s'étant produite au cours des six dernières années (de 2006-2007 à 2011-2012)¹⁰. Les détenus de race noire représentent

⁷ Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario, *Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario* (1994 et 1995).

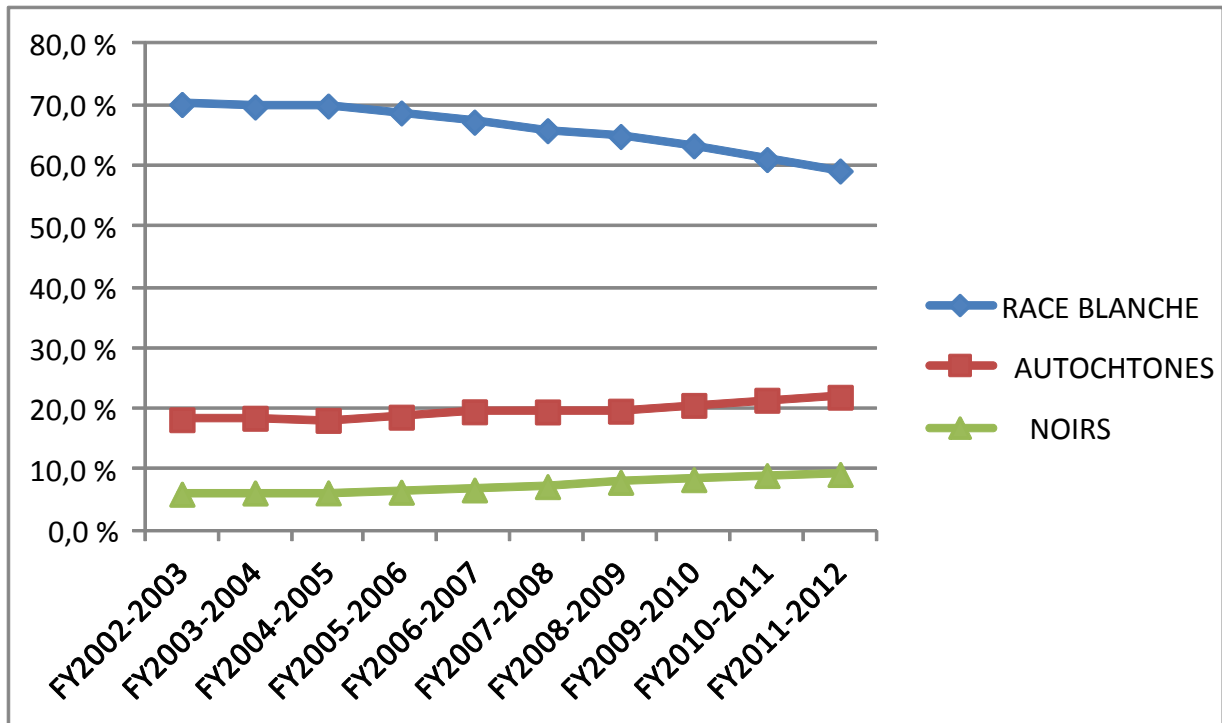
⁸ En vertu de son mandat, la Commission devait examiner les expériences et les vulnérabilités de toutes les minorités raciales en mettant surtout l'accent sur le racisme systémique vécu par les Noirs, les femmes et les jeunes.

⁹ Dans l'étude de cas, on emploie le mot « Noirs » pour désigner les détenus qui se sont volontairement identifiés comme tels pendant le processus de réception du SCC. Celui-ci utilise actuellement 28 catégories d'identification raciale; jusqu'à récemment, il y en avait 15. Auparavant, les détenus de race noire s'inscrivaient surtout dans la catégorie des « Noirs »; cependant, par suite de l'ajout récent de catégories raciales fondées sur les régions géographiques, certains peuvent maintenant se décrire comme étant « Antillais » ou « originaires de l'Afrique subsaharienne ». De nombreux termes différents (Noirs, Africains, Antillais, etc.) sont employés dans la littérature, mais dans la présente étude de cas, on emploie le mot « Noirs » pour établir une correspondance avec la façon dont le SCC réunit et communique les données raciales. Cependant, il est entendu qu'il s'agit d'un groupe très diversifié qui comprend diverses nationalités et sous-groupes ethniques et culturels. Toutefois, afin de constituer un échantillon représentatif aux fins de l'analyse, il faut les regrouper. Enfin, il importe de souligner que les détenus de race noire visés par l'enquête et l'analyse ne sont pas tous citoyens canadiens, car certains sont des ressortissants étrangers.

¹⁰ Système intégré de rapports (SIR) : le 16 avril 2013.

maintenant 9,3 %¹¹ de la population totale des pénitenciers (comparativement à 6,1 % en 2002-2003), alors que, dans l'ensemble de la société canadienne, les Noirs ne constituent qu'environ 2,9 %¹² de la population (voir le diagramme).

Évolution des populations de détenus en 10 ans



FY = AF

Source : Système intégré de rapports, mai 2013.

4. Étant donné l'augmentation récente et rapide du nombre de personnes dans ce sous-groupe, le BEC s'est engagé à étudier les expériences et les résultats des détenus de race noire incarcérés dans les établissements fédéraux. Cette étude poursuivait trois objectifs :

- dresser un profil global des détenus de race noire purgeant une peine de ressort fédéral;
- examiner les expériences et les résultats des détenus de race noire dans les établissements fédéraux;
- évaluer et examiner les moyens adoptés par le SCC pour répondre aux besoins de ce segment croissant de la population carcérale, de manière à établir si des mesures suffisantes et appropriées existent pour faciliter la réinsertion sociale des détenus de race noire dans des conditions sûres et au moment opportun.

¹¹ SIR : le 16 avril 2013.

¹² Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

MÉTHODOLOGIE

5. Le SCC a été informé en avril 2012 de l'intention du BEC d'amorcer cet examen. L'étude de cas repose sur une stratégie de recherche qui mise sur des mesures quantitatives et qualitatives et qui comporte les éléments suivants :
 - une analyse des ouvrages de recherche pertinents;
 - une analyse des données du SCC et de la Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC);
 - des entrevues qualitatives avec les personnes et les groupes suivants : les comités de détenus de race noire, les détenus de race noire, le personnel du SCC, les bénévoles de la collectivité, et Audmax (un organisme auquel le SCC a adjugé un contrat pour fournir des services ethnoculturels)¹³.

6. Les chercheurs sont allés interviewer des détenus de race noire et des membres du personnel du SCC dans cinq établissements fédéraux situés dans trois régions, de novembre 2012 à février 2013 inclusivement (voir le Tableau 1). Ils ont choisi trois régions (l'Ontario, le Québec et les provinces de l'Atlantique) en constatant que la grande majorité des détenus de race noire purgeant une peine de ressort fédéral (86 %) étaient actuellement incarcérés dans des établissements de ces régions¹⁴. Il est certes possible que, dans les régions des Prairies et du Pacifique, les détenus de race noire vivent des expériences très différentes de celles de leurs homologues des trois autres régions, mais l'échantillon a été très représentatif quant aux langues officielles, aux régions et au sexe des détenus. Les établissements à sécurité maximale ont été sous-représentés dans cette enquête; toutefois, de nombreux détenus ont déclaré avoir commencé à purger leur peine dans un tel établissement, avant d'être transférés dans un établissement à sécurité moyenne, et ils ont donc pu parler de leurs expériences vécues dans les établissements des deux catégories. En date du 14 avril 2013, seulement trois détenues de race noire étaient incarcérées dans un établissement à sécurité maximale¹⁵.

¹³ Pour obtenir les questionnaires, il suffit d'en faire la demande.

¹⁴ En 2012-2013, 200 détenus de race noire étaient incarcérés dans 23 établissements des régions des Prairies et du Pacifique (SIR : le 8 avril 2013).

¹⁵ Services d'entrepôt de données du SCC : le 17 avril 2013.

Tableau 1 : Établissements visités aux fins de l'étude de cas

Établissement	Région	Niveau de sécurité	N ^{bre} de détenus de race noire en 2011-2012	% des détenus de race noire par rapport à la population de l'établissement
Joyceville	Ontario	Sécurité moyenne	137	37 %
Collins Bay	Ontario	Sécurité moyenne	109	27 %
Établissement pour femmes Grand Valley	Ontario	Niveaux de sécurité multiples	43	23 %
Archambault	Québec	Sécurité moyenne	35	10 %
Dorchester	Atlantique	Sécurité moyenne	30	8 %

Source : SIR, mars 2013.

7. Les chercheurs ont communiqué avec le président du Comité des détenus de race noire de chaque établissement pour l'informer sur l'étude de cas et lui demander sa participation et son aide quant à la consultation des membres de son comité pour cerner les questions à signaler. Des avis ont aussi été affichés dans toutes les rangées de cellules pour informer les détenus de race noire sur l'étude de cas et leur donner l'occasion d'y participer volontairement. Le président du Comité des détenus de race noire de chaque établissement a été interviewé. On a aussi interviewé des détenus de race noire dans quatre des cinq établissements¹⁶. Ces entrevues ont eu lieu dans un des trois contextes suivants : entrevues individuelles; entrevues de petits groupes (deux ou trois participants); groupes de discussion nombreux (de 10 à 20 participants). En tout, 73 détenus de race noire (30 femmes et 43 hommes) ont été interviewés.
8. Des membres du personnel du SCC ont aussi été interviewés à chacun des cinq établissements. En tout, 24 d'entre eux ont participé aux entrevues et occupaient les postes suivants : directeurs d'établissement, directeurs adjoints – Opérations/Interventions, chefs des soins de santé/services de psychologie, gestionnaires des programmes, gestionnaires correctionnels, agents du renseignement de sécurité, agents des libérations conditionnelles, coordonnateurs des griefs et agents correctionnels.
9. Les chercheurs ont également interviewé les aumôniers employés par le SCC, deux groupes communautaires et bénévoles et des employés d'Audmax.

¹⁶ Seul le président du Comité des détenus de race noire a été interviewé à l'établissement de Joyceville; toutefois, il avait consulté d'autres détenus et a présenté des enjeux en leur nom.

10. Dans l'ensemble, les entrevues étaient fondées sur un questionnaire, mais elles ont souvent été déterminées et orientées par les expériences et les connaissances des personnes interviewées. Cependant, la discussion a abordé tous les éléments du questionnaire dans chaque entrevue.
11. Enfin, le BEC a octroyé un contrat à l'African Canadian Prisoner Advocacy Coalition (ACPAC) pour qu'elle lui fournisse une revue de la littérature pertinente, des connaissances spécialisées et une analyse sur les Afro-Canadiens ayant des démêlés avec la loi. L'ACPAC est une coalition de recherche dont les membres réunissent une expérience variée et toute une gamme particulière de connaissances spécialisées et de compétences pratiques se rapportant à des questions telles que les suivantes : la surreprésentation des Afro-Canadiens dans les pénitenciers; la santé mentale et les groupes marginalisés; la discrimination raciale et la sensibilité aux diverses cultures; la formation sur l'équité et la diversité. Les membres de l'ACPAC possèdent une vaste expérience du travail avec des Afro-Canadiens qui ont été incarcérés dans les pénitenciers du Canada et dans les prisons, et ils ont acquis un savoir spécialisé sur l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de santé mentale pour les Afro-Canadiens.

CONTEXTE ET RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Lois et politiques-cadres

12. La *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (LSCMLC) comprend des dispositions exigeant des établissements correctionnels des politiques, des programmes et des pratiques favorisant le respect des différences ethniques, culturelles et linguistiques, entre autres. En outre, la LSCMLC et le *Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (RSCMLC) donnent aux détenus le droit à des occasions raisonnables de participer à des activités religieuses ou spirituelles et d'exprimer leurs convictions à ces égards. Ces dispositions vont dans le sens de l'article 2 et du paragraphe 15(1) de la *Charte des droits et libertés*, et elles les respectent; la *Charte* accorde la liberté de religion et elle garantit l'égalité de tous devant la loi, indépendamment de toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. Partie I de la *loi canadienne sur les droits de la personne* et l'article 3 de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* garantissent également à tous et à toutes un même traitement et une même protection devant la loi.

13. Bien que la LSCMLC et le RSCMLC fassent partie du cadre législatif du SCC, les Directives du commissaire (DC) fournissent l'orientation stratégique dans les secteurs désignés par la loi et dans les domaines fondamentaux du système correctionnel. La DC 767 - *Délinquants ethnoculturels : services et interventions* contient des lignes directrices précises sur les délinquants appartenant à des minorités ethnoculturelles pour faire en sorte que leurs besoins et leurs intérêts culturels particuliers soient cernés et gérés grâce à la prestation de services efficaces et à des interventions adaptées à ces besoins. Entre autres choses, la DC 767 :

- fait en sorte que les programmes, les services et les interventions du système correctionnel soient élaborés et fournis de manière à répondre aux besoins définis des délinquants appartenant à des minorités ethnoculturelles;
- fait en sorte que le processus d'évaluation des délinquants tienne compte des différences ethnoculturelles et qu'il existe un mécanisme pour cerner les besoins et les intérêts culturels des délinquants appartenant à des minorités ethnoculturelles;
- ordonne à la direction du SCC d'établir et d'entretenir des partenariats avec des collectivités et des organisations qui aideront à répondre aux besoins des délinquants appartenant à des minorités ethnoculturelles;
- encourage les délinquants à former des associations ethnoculturelles qui les aideront à répondre à leurs besoins et à leurs intérêts culturels;
- autorise la création et la gestion des comités consultatifs nationaux et régionaux en matière ethnoculturelle;
- favorise l'existence d'un environnement exempt de profilage racial, de harcèlement et de stéréotypes, où les services, activités et interventions d'ordre ethnoculturel peuvent avoir lieu.

Profil des détenus de race noire purgeant une peine de ressort fédéral

14. La majorité des détenus de race noire purgeant une peine de ressort fédéral est incarcérée en Ontario et au Québec (61 % et 17 %, respectivement); toutefois, il existe aussi des populations de taille digne de mention dans les régions des Prairies et de l'Atlantique, où environ 11 % et 8 % des détenus de race noire sont sous les verrous¹⁷.

15. Seulement 4 % des détenus de race noire incarcérés dans les pénitenciers canadiens étaient des femmes (55) en 2011-2012; la majorité (96 %) était

¹⁷ SIR : le 26 juillet 2012.

constituée d'hommes (1 285)¹⁸. Les détenus de race noire sont jeunes : la moitié d'entre eux ont 30 ans ou moins, tandis que 8 % ont plus de 50 ans¹⁹. Par comparaison, seulement 31 % de l'ensemble des détenus ont 30 ans ou moins. Un sur cinq a 50 ans ou plus²⁰.

16. Les détenus de race noire forment un groupe très diversifié au sein duquel est représentée toute une gamme d'antécédents ethniques, de nationalités et d'expériences. Un peu plus de la moitié (53 %) des détenus de race noire étaient nés au Canada. Ceux qui étaient nés à l'étranger étaient fort probablement originaires de la Jamaïque et d'Haïti (17 % et 5 % respectivement)²¹. Cependant, on trouve aussi de nombreux détenus nés à la Barbade, au Ghana, à Grenade, en Guyane, en Somalie et au Soudan, et ils représentent de nombreuses cultures, traditions et coutumes différentes. La forte proportion de détenus de race noire nés dans des pays autres que le Canada pose des défis au SCC, car nombreux sont ceux dont la langue maternelle risque d'être une autre langue que l'anglais ou le français. La majorité des détenus de race noire ont dit avoir des liens avec une forme ou une autre du christianisme, mais d'autres confessions religieuses étaient représentées également, y compris l'islam (23 %) et le rastafarisme (6,5 %)²². Le SCC doit donc répondre aux divers besoins des fidèles (régimes alimentaires, vêtements, médicaments, livres et rites) sur ce plan.

Pourquoi les détenus de race noire ont-ils été incarcérés?

17. La majorité des détenus de race noire (51 %) ont été incarcérés pour des infractions énumérées dans l'annexe I²³ (infractions violentes), en 2011-2012. Par ailleurs, 18 % l'ont été pour des infractions prévues dans l'annexe II²⁴ et liées au trafic des stupéfiants²⁵. Environ 18 % des détenus de race noire ont été incarcérés pour avoir commis un meurtre au premier ou au second degré. Ces proportions correspondent à celles observées dans l'ensemble de la population carcérale. Les détenus de race noire se distinguent sensiblement de cette dernière à un égard particulier, soit celui des infractions sexuelles : environ 10 % d'entre eux ont été mis sous les verrous pour de telles infractions en 2011-2012,

¹⁸ SIR : le 26 juillet 2012.

¹⁹ RADAR : le 17 avril 2013.

²⁰ RADAR : le 17 avril 2013.

²¹ RADAR : le 27 juillet 2012.

²² RADAR : le 26 juillet 2012.

²³ Les infractions de l'annexe I comprennent les infractions sexuelles et les autres crimes violents, à l'exception des meurtres au premier ou au deuxième degré (voir la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*).

²⁴ Les infractions de l'annexe II comprennent les infractions graves liées au trafic de stupéfiants ou les complots en vue de commettre de telles infractions (voir la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*).

²⁵ SIR : le 26 juin 2012.

comparativement à 15,5 % chez l'ensemble des détenus sous responsabilité fédérale²⁶.

Détenues purgeant une peine de ressort fédéral

18. En 2011-2012, 55 détenues de race noire purgeaient des peines dans un pénitencier, ce qui équivalait à 9,12 % de toutes les femmes incarcérées. La majorité (78 %) d'entre elles est emprisonnée à l'Établissement pour femmes Grand Valley (EFGV), dans la région de l'Ontario. Au cours des 10 dernières années, le nombre de détenues de race noire a très peu fluctué entre 2002 et 2010, puis il a augmenté de 54 % et ensuite de 28 % entre 2010 et 2012. Ce nombre semble croître rapidement.

19. En 2011-2012, 53 % des détenues de race noire avaient été incarcérées pour des infractions figurant dans l'annexe II (stupéfiants). Les entrevues menées auprès des détenues de race noire à l'EFGV ont montré que la plupart l'avaient été pour trafic de stupéfiants. Beaucoup ont précisé qu'elles avaient consciemment accepté de transporter des stupéfiants au-delà de frontières internationales, essentiellement pour tenter de sortir de la pauvreté. Certaines ont signalé qu'elles avaient été forcées de le faire après qu'on les ait menacées de s'en prendre à leurs enfants, ou à leur famille, ou aux deux. La plupart des femmes de race noire interviewées étaient des ressortissantes étrangères. Beaucoup ont parlé des difficultés inhérentes au fait qu'elles sont loin de leur famille et des réseaux de soutien communautaires et elles ont mentionné le coût élevé des appels chez elles depuis l'établissement correctionnel, de sorte qu'elles parlaient rarement aux membres de leur famille²⁷. Le maintien de rapports avec leur foyer et leur famille s'accompagne d'énormes défis au chapitre de la réinsertion sociale. De nombreuses détenues de race noire dans les établissements fédéraux risquent l'expulsion, une fois leur peine purgée.

20. Pendant les entrevues collectives et individuelles, les femmes ont exprimé d'autres soucis : l'impossibilité de se procurer des crèmes et des onguents médicamenteux spéciaux pour la peau et les cheveux; le manque de cours pour acquérir des compétences appropriées (mises à part celles que nécessitent la lessive, le pliage, le pressage et le raccommodage des vêtements); la réduction des services des aumôniers à temps partiel, ce qui traduisait la crainte que les aumôniers chrétiens ne puissent pas répondre à leurs besoins spirituels. Enfin,

²⁶ SIR : le 1^{er} août 2012.

²⁷ La politique du SCC n'autorise pas les détenus à utiliser des cartes d'appel, qui coûtent beaucoup moins cher.

bien que de nombreuses femmes de race noire à l'EFGV aient été incarcérées pour trafic de stupéfiants, la condamnation pour une infraction de ce genre ne signifie pas nécessairement que la personne est toxicomane ou qu'elle abuse des drogues. Plusieurs femmes ont dit qu'elles ne comprenaient pas pourquoi elles devaient suivre les programmes liés à ce genre d'infractions, même dans le cadre d'un programme correctionnel de base plus vaste, si elles n'en avaient pas besoin.

Affiliation à un gang

21. L'affiliation à un gang est un aspect qui distingue la population carcérale de race noire, en particulier les hommes, des autres détenus. En date du 14 avril 2013, les détenus de race noire étaient presque deux fois plus susceptibles que le reste de la population carcérale générale d'être affiliés à un gang (21,3 % comparativement à 12,3 %) ²⁸. Habituellement, les gangs sont impliqués dans toutes sortes d'activités criminelles, la plus courante étant le trafic des drogues illicites. Parmi les autres activités criminelles figurent la facilitation de la prostitution de rue, le vol, la fraude et les infractions armées ²⁹. D'après une étude menée par le SCC (2004), les délinquants affiliés à un gang sont plus susceptibles d'avoir commis des infractions violentes armées et liées aux stupéfiants ³⁰.

ANALYSE : EXPÉRIENCES DES DÉTENUS DE RACE NOIRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS CORRECTIONNELS

Gestion de la population

22. Le SCC possède une stratégie de gestion de la population qui encourage l'intégration des diverses populations afin de créer des établissements où les groupes de détenus sont diversifiés ³¹. Toutefois, les chercheurs ont constaté que les détenus de race noire sont incarcérés de façon disproportionnée dans des établissements particuliers du Québec et de l'Ontario. Par exemple, il y a cinq établissements à sécurité moyenne en Ontario ³²; cependant, plus de la moitié (55 %) des détenus de race noire mis dans les établissements à sécurité

²⁸ Services d'entrepôt de données du SCC : le 14 avril 2013.

²⁹ Service canadien de renseignements criminels, Rapport sur le crime organisé, 2010.

³⁰ Nafekh, Mark et Yvonne Stys, « Profil et analyse des délinquants membres d'un gang dans la population carcérale fédérale », 2004.

³¹ SCC, « Stratégie de gestion de la population du SCC : " C'est l'affaire de tous " », Opérations et programmes correctionnels, 2010.

³² Établissements ontariens à sécurité moyenne : Joyceville, Collins Bay, Warkworth, Fenbrook et Bath.

moyenne dans la province sont emprisonnés dans deux établissements seulement (Collins Bay et Joyceville). Au Québec, il y a aussi cinq établissements à sécurité moyenne³³, mais 60 % des détenus de race noire y étant placés le sont dans deux établissements uniquement (Cowansville et Archambault). Les cadres supérieurs du SCC interviewés aux fins de l'étude de cas ont souligné l'importance d'intégrer les diverses populations et de maintenir des rangées de cellules et des établissements favorisant la diversité. Ils ont précisé que cette pratique réduit sensiblement la violence et contribue à la création d'un environnement moins propice à la discrimination et aux stéréotypes culturels. Il se peut que cette situation s'explique en partie par le fait que des délinquants demandent à être transférés dans des établissements où existent des programmes culturels leur convenant, ou qu'ils le fassent pour se rapprocher des membres de leur propre culture, mais il est peu probable que les nombres disproportionnés de détenus de race noire dans certains établissements soient attribuables entièrement à cette réalité.

Le système ne répond pas aux besoins culturels des détenus de race noire

23. Le SCC a mis en place une vaste structure de gestion comprenant notamment une section des services ethnoculturels à l'administration centrale, un gestionnaire régional des services ethnoculturels, des coordonnateurs des activités ethnoculturelles dans les établissements et un comité consultatif ethnoculturel national et régional; tous ces éléments visent à mieux cerner et gérer les besoins et les intérêts culturels des délinquants appartenant aux minorités ethnoculturelles. Malgré tout, les chercheurs ont constaté que le système ne répond pas bien aux besoins culturels des détenus de race noire dans trois domaines clés : les programmes correctionnels, la disponibilité de certains produits et aliments propres à la culture des Noirs, et le soutien communautaire.

Les programmes correctionnels n'ont pas de pertinence culturelle

24. L'article 76 de la LSCMLC stipule que le SCC doit fournir toute une gamme de programmes conçus pour répondre aux besoins des délinquants et pour contribuer au succès de leur réinsertion sociale. Au cours des 20 dernières années, le SCC a accordé la priorité aux programmes correctionnels en y voyant un important moyen de réduire les taux de récidive.

³³ Établissements québécois à sécurité moyenne : La Macaza, Leclerc, Archambault, Drummond et Cowansville. Il faut souligner que l'Établissement Leclerc va fermer ses portes, de sorte que les détenus s'y trouvant maintenant seront envoyés ailleurs.

25. Les chercheurs ont constaté que, même si les programmes du SCC procurent aux détenus de race noire d'importants outils et stratégies, ces programmes ne correspondent pas nécessairement ou suffisamment à la réalité de ces détenus. Ceux-ci ont déclaré qu'ils ne se retrouvaient pas dans les programmes et qu'ils avaient l'impression que ceux-ci ne rejoignent pas leurs expériences historiques ou vécues. Le personnel du SCC a dit ne pas estimer que la culture avait une pertinence particulière dans l'administration des programmes, car ceux-ci ont pour objet de remédier à des facteurs criminogènes et non de satisfaire à des besoins culturels. De leur côté, les détenus croient que leurs expériences de vie ont été fortement façonnées par la culture dans laquelle ils ont grandi; par conséquent, ce qui les a amenés à commettre un crime risque d'être différent de ce qui a été le cas d'autres détenus. Selon les détenus de race noire, les programmes seraient plus efficaces et ils en retireraient davantage si ceux-ci reflétaient de plus près leurs expériences. Ils ont convenu qu'un personnel enseignant plus diversifié contribuerait à créer un environnement où ils se sentiraient plus enclins à discuter ouvertement de questions se rapportant à leurs propres expériences et traditions et à leur culture. Les recherches menées par le SCC montrent que les programmes correctionnels ont la même efficacité auprès d'une large gamme de groupes ethniques, en particulier en ce qui concerne la réduction des risques de récidive, mais elles révèlent également que l'ethnicité et la culture des délinquants importent si l'on veut administrer efficacement les programmes correctionnels³⁴.

26. Le SCC offre en fait certains programmes ethnoculturels axés expressément sur le patrimoine et la culture des Noirs (p. ex. à Springhill : un programme de cinq semaines pour renseigner les détenus sur les méthodes africentriques de guérison et de réinsertion sociale et sur la culture d'origine africaine; à Westmorland : un programme d'employabilité de dix semaines; à Dorchester : un programme sur l'art de se servir des tambours; dans la région de l'Atlantique : le SCC et la CLCC ont coparrainé, à l'intention des délinquants afro-canadiens, une session d'information sur le processus de demande de la libération conditionnelle). En outre, le SCC offre des bibliothèques contenant des ressources culturelles (livres, revues, journaux, etc.) dans la plupart des établissements, et certains de ceux-ci ont un programme d'arts ethnoculturels (p. ex. arts visuels et littéraires, arts du spectacle et musique); cependant, de nombreux détenus de race noire ont affirmé que les ressources en question sont limitées.

³⁴ Usher, A. et L. Stewart, « L'efficacité des programmes correctionnels auprès de divers délinquants : une méta-analyse », Rapport de recherche n° R-246, Ottawa (Ontario), SCC, 2011.

27. La participation aux activités culturelles et le soutien accordé à ces dernières dans les établissements peuvent faire grandement complément aux programmes du SCC. Certains détenus ont dit avoir été fiers d'organiser une activité culturelle (p. ex. Mois de l'histoire des Noirs, démonstration de l'utilisation des tambours), de communiquer avec d'autres au sujet de leurs traditions et de les éduquer en la matière. Le SCC encourage et organise un certain nombre d'activités interculturelles de sensibilisation (p. ex. colloques, conférences, ateliers, festivals, etc.), mais le soutien de ces activités au niveau des

Soutien insuffisant des activités culturelles

Dans un établissement, un groupe de détenus de race noire a invité d'autres détenus et le personnel du SCC à une démonstration de ce qu'ils avaient appris grâce à un programme culturel offert dans l'établissement en question. Après avoir été témoin du piètre intérêt du personnel du SCC, un détenu de race noire a déclaré : « Difficile de croire qu'un seul membre du personnel du SCC a accepté l'invitation! » « À quoi tout cela a-t-il servi? »

établissements n'est pas uniforme. Dans certains, les comités des détenus de race noire ont déclaré recevoir une aide et des conseils suffisants pour planifier leurs activités, présenter des repas culturels et inviter des conférenciers, tandis que d'autres ont dit que l'aide obtenue avait été minime ou nulle, au point que très peu d'activités avaient eu lieu dans leur établissement. Par exemple, le comité des détenus de race noire d'un établissement avait essayé à plusieurs occasions de se réunir avec le gestionnaire régional des services ethnoculturels pour discuter de certaines questions et demander des conseils, mais après 18 mois, il a reçu la réponse suivante : les fonctions de ce poste ont changé, et les détenus devront travailler avec leur représentant dans l'établissement, représentant qui, à leur avis, n'offrait pas un soutien suffisant.

Souvent, les produits culturels ne sont pas disponibles

28. Tous les détenus de race noire, les femmes en particulier, ont mentionné qu'ils avaient un accès insuffisant à des produits d'hygiène expressément conçus pour leur type de cheveux ou de peau à la cantine. De nombreuses femmes ont souligné que l'apparence est importante dans la culture noire, notamment pour la confiance en soi et l'amour-propre. Plusieurs femmes noires portaient une coiffe, car elles avaient conscience que leurs cheveux étaient devenus cassants et qu'ils tombaient parce qu'elles n'avaient pas accès à des produits capillaires appropriés. Les détenus de race noire (tant les hommes que les femmes) ont aussi dit que leur peau était très sèche et qu'il leur fallait des lotions mieux adaptées à leur type de peau.

29. Au cours des trois dernières années, la réduction des soins de santé non essentiels fournis antérieurement par le SCC a ajouté au fardeau des personnes ayant besoin d'articles en vente libre, par exemple les shampooings, crèmes et lotions médicamenteux pour la peau, car elles doivent les acheter à la cantine des détenus. De nombreux détenus de race noire ont dit avoir un accès très limité à ces produits; par ailleurs, ceux qui sont offerts coûtent très cher.

30. Le SCC a récemment mis à jour la DC 890 – *Cantines appartenant aux détenus* dans laquelle on lit ce qui suit :

« L'objectif est de permettre aux détenus d'acheter, avec le crédit à leur compte pour produits d'hygiène, des produits de santé et d'hygiène actuellement disponibles à la cantine des détenus; chaque établissement s'assurera donc que ces catégories de produits actuellement disponibles sont offertes à la cantine sur le compte pour produits d'hygiène. Les établissements s'assureront également que la diversité culturelle, religieuse et spirituelle ainsi que le sexe de la population carcérale sont pris en considération dans le choix des types de produits offerts. Les établissements pourraient réduire l'offre de certaines catégories ou de certains types de produits si la nature de la clientèle l'exige ou en raison de la taille de la cantine, ou du faible taux de rotation de ces produits, ou encore pour des raisons de sécurité. »

Par ce passage, on vise à offrir une variété de produits à la cantine, mais ce texte ne constitue qu'une note de bas de page, et non un article distinct de la DC, de sorte qu'il n'a pas la force voulue pour garantir l'existence d'une bonne gamme de produits sur les étagères.

31. Les détenus étaient également très préoccupés par le manque d'accès à des aliments propres à leur culture et à leurs traditions. Tout au long de l'examen, les détenus ont signalé un accès nul ou inconstant à de tels aliments, en particulier à la cantine. La DC 880 – *Services d'alimentation* précise que le SCC doit fournir aux détenus un régime alimentaire fondé sur les exigences de leur confession religieuse; toutefois, il n'existe aucune disposition semblable sur les aliments ethniques (qui sont différents des aliments exigés par la religion) dans la DC sur les Services d'alimentation ou dans celle concernant les Cantines appartenant aux détenus. Il n'est pas obligatoire de fournir de tels aliments, mais, ce faisant, le SCC favorise grandement la reconnaissance des différences culturelles et l'égalité de traitement.

Manque de soutien communautaire pertinent

32. La Directive du commissaire n^o 767 – *Délinquants ethnoculturels : services et interventions* précise ce qui suit : « Le SCC établira et maintiendra des partenariats et des réseaux avec les collectivités et les organisations qui aideront à répondre aux besoins des délinquants ethnoculturels et qui favoriseront leur réinsertion sociale. » Les chercheurs ont constaté que, dans tous les établissements visités, les relations avec les groupes communautaires noirs étaient de toute évidence très limitées ou inexistantes.
33. De nombreux détenus de race noire ont déclaré n'avoir jamais vu ou rencontré un représentant d'un groupe communautaire noir, ou avoir parlé à une telle personne, bien que la plupart aient exprimé un ardent désir d'établir des relations de ce genre. Certains détenus en Ontario ont dit avoir entendu parler de la BIFA (Association des détenus de race noire), ou s'être entretenus avec des représentants de celle-ci. Il s'agit d'une organisation qui offrait dans le passé des services ethnoculturels en vertu d'un contrat conclu avec le SCC³⁵.
34. Le comité des détenus de race noire, dans un des établissements visités, a déclaré avoir envisagé d'embaucher un représentant de leur collectivité en se servant de ses propres ressources; cette personne viendrait dans l'établissement, une fois par mois, pour fournir conseils et appui. Cette proposition n'en est qu'au stade initial, mais la discussion portant sur elle est valable. Les détenus gagnent très peu pendant leur incarcération; par conséquent, le fait que le groupe envisageait de contribuer à un fonds pour payer un conseiller communautaire en dit long sur ses besoins et sa soif de soutien communautaire.
35. Le SCC a mis sur pied un programme de mentorat qui met des délinquants en rapport avec des organismes communautaires leur fournissant un soutien et des relations dans la collectivité. Toutefois, aucun des délinquants interviewés par les chercheurs n'avait participé à ce programme ou n'en avait même entendu parler; on ne sait pas au juste quels établissements l'offrent actuellement. Le personnel du SCC a aussi déclaré qu'il incombe aux travailleurs sociaux et aux agents de libération conditionnelle d'aider les délinquants à se mettre en rapport avec des groupes communautaires, mais à cet égard également, les

³⁵ Le Groupe Audmax a depuis remplacé la BIFA à titre d'organisation chargée d'assurer des services ethnoculturels dans la région de l'Ontario; toutefois, il ne travaille pas exclusivement avec les détenus de race noire, mais plutôt avec tous les détenus en adoptant une démarche sensible aux différences culturelles. De nombreux détenus de race noire ont estimé qu'Audmax réussissait bien à offrir une formation pratique pour les petites entreprises, mais que ce n'était pas le bon interlocuteur pour discuter de problèmes ou de besoins culturels ou pour les régler.

détenus de race noire ont dit avoir bénéficié de très peu d'aide. Le comité des détenus de race noire dans un établissement a affirmé qu'il avait essayé d'organiser une activité dans l'intention de faire venir des représentants de groupes communautaires noirs pour informer les agents de libération conditionnelle sur les services offerts aux détenus de race noire. Toutefois, l'activité n'a pas eu lieu à cause de ce qui a été considéré comme étant un manque de soutien ou d'intérêt de la part du personnel du SCC.

36. Le personnel du SCC a admis qu'il était difficile de faire venir des groupes communautaires noirs aux établissements, car ils sont souvent installés loin des centres urbains, comme c'est d'ailleurs le cas de bien d'autres entités de ce genre. Par conséquent, le personnel du SCC a conclu que les bénévoles devaient investir beaucoup de ressources et de temps pour se rendre aux établissements. Ces groupes peuvent contribuer grandement au succès de la réinsertion sociale des détenus de race noire. Ils peuvent profiter des permissions de sortir (avec ou sans escorte) pour mettre les détenus de race noire en rapport avec des organisations ou des groupes communautaires. Un comité de détenus de race noire a signalé qu'il avait demandé une telle permission à des fins culturelles auprès d'un organisme communautaire pour certains de ses membres; or, « ... après trois ans, le personnel du SCC était encore en train d'étudier la demande ».

Conditions d'incarcération

37. De nombreux détenus de race noire ont signalé qu'ils avaient eu avec les autres détenus et le personnel du SCC des rapports attentionnés et respectueux, mais tous ont dit avoir fait l'objet de discrimination de la part d'autres détenus et d'employés du système correctionnel. Aspect important, les chercheurs ont constaté que les détenus de race noire étaient surtout préoccupés par le traitement que leur réservait le personnel du SCC. Ils attendaient de celui-ci une conduite de plus haute qualité, car, selon eux, ce personnel est censé faire preuve de professionnalisme et de respect dans l'exécution de ses fonctions.
38. Comme la littérature porte à le croire, la façon dont la discrimination et les préjugés se manifestent ou s'expriment a changé au fil du temps : on en délaisse les formes flagrantes (p. ex. propos et comportements racistes) en faveur de formes plus subtiles et dissimulées (p. ex. ne pas prêter attention à quelqu'un, l'éviter), de sorte qu'il est souvent difficile de les repérer et de leur faire échec³⁶. Contrairement à la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario (1994), qui a constaté que les prisons ontariennes

³⁶ Bonilla-Silva, Eduardo et David Dietrich, « The New Racism: The Racial Regime of Post-Civil Rights America », article publié dans *Covert Racism: Theories, Institutions, and Experiences*, 2011.

étaient des environnements très hostiles aux détenus de race noire quant à l'utilisation de propos racistes, les détenus de race noire sous responsabilité fédérale ont quant à eux déclaré que, même s'ils avaient entendu de tels propos ou en avaient fait l'objet, ce n'était pas là un phénomène omniprésent. Ils étaient davantage préoccupés par les comportements de nombreux employés du SCC. La majeure partie des situations signalées par les détenus au BEC s'apparentent à ce que la littérature définit comme étant la « discrimination voilée ».

39. De nombreux détenus ont dit que le personnel ne les écoutait pas quand ils posaient des questions. L'un d'eux a affirmé que les gardiens « [...] me fixaient sans rien dire, comme si je n'étais pas droit devant eux ». Beaucoup estimaient que leurs besoins ne semblaient pas être primordiaux et que le personnel passait souvent outre à leurs préoccupations. Ce sentiment était particulièrement fort chez les détenus de race noire au chapitre des soins de santé. Beaucoup ont dit avoir été laissés de côté par le personnel médical, qui les instruisait parfois de « présenter une demande ». Ils avaient l'impression que les problèmes signalés par les autres détenus étaient pris en compte plus sérieusement ou que le personnel y remédiait aussitôt. Aux yeux de plusieurs, les détenus de race noire étaient assujettis à un « jeu de règles différent ». Certes, le sentiment d'être laissé pour compte ou méprisé par le personnel correctionnel est, à n'en pas douter, commun chez de nombreux détenus, mais ce comportement touche particulièrement ceux de race noire, car il renforce les expériences qu'ils ont vécues quotidiennement en étant victimes du racisme et de la discrimination. En établissement, cet état de choses accentue le sentiment de marginalisation, d'exclusion et d'isolement. En outre, même si certains de ces incidents peuvent paraître insignifiants, l'effet cumulatif risque d'être aussi dommageable ou stigmatisant que les types plus flagrants de discrimination.

Traitements différents

Des détenus ont décrit une activité familiale qui avait eu lieu récemment : le directeur de l'établissement a accueilli un certain nombre de membres des familles des détenus de race blanche en leur serrant la main, mais dans le cas des familles des détenus de race noire, il s'est contenté de leur dire bonjour sans leur serrer la main.

40. Les détenus de race noire ont donné de nombreux exemples de stéréotypes. Les jugements au sujet de leur personnalité et de leur mode de vie étaient courants également. La majorité des hommes ont dit être considérés comme étant des « gangsters » ou des « fauteurs de troubles », ou encore des « trafiquants de drogue » ou des « coureurs de jupons ». De nombreux membres du personnel

du SCC ont corroboré ces dires et convenu que certains d'entre eux avaient des préjugés et employaient des stéréotypes pour évaluer tout ce que les détenus de race noire faisaient; cependant, ces employés du SCC estimaient que la majorité du personnel agissait de façon équitable et professionnelle. Dans tous les établissements pour hommes, les qualificatifs « gangster » et « fauteur de troubles » étaient couramment employés, surtout quand trois détenus de race noire ou plus étaient rassemblés. (L'étiquette « fautrice de troubles » était fréquente également dans l'établissement pour femmes, là encore quand plusieurs détenues noires se tenaient ensemble.)

41. Les stéréotypes décrivant les détenus de race noire comme étant des gangsters ou affiliés à un gang les préoccupent particulièrement. Ils pensent que tout ce qu'ils font ou disent est perçu ou évalué à la lumière de ce qualificatif. Selon eux, cette « étiquette » les empêche souvent d'obtenir des emplois chez CORCAN ou des postes de confiance dans l'établissement, ce qui les confine dans l'établissement à du travail ne leur procurant qu'en infime quantité l'expérience et la formation qui pourraient les aider au moment de leur libération. De nombreux détenus de race noire ont parlé de la façon dont leur langage corporel, leur manière de parler, leur emploi de certaines expressions, leur tenue vestimentaire et leur association à d'autres étaient souvent perçus par le personnel du SCC comme étant typiques du comportement des gangs. Les stéréotypes de « fauteur de troubles » et de « gangster » étaient tellement répandus dans un établissement que le comité des détenus de race noire y a cessé de se réunir et a été dissous. Le comité a estimé que ses réunions attireraient une attention injuste de la part des gardiens, qui ne cessaient de circuler autour de lui et interrogeaient ses membres après les réunions pour savoir de quoi ils avaient discuté.

Affiliation à un gang

42. Les détenus de race noire sont deux fois plus susceptibles d'être affiliés à un gang, mais la grande majorité (79 %) d'entre eux ne le sont pas. Malgré tout, l'affiliation à un gang demeure la caractéristique qui semble caractériser et définir le plus l'expérience des détenus de race noire dans les pénitenciers.

43. En surface, l'affiliation à un gang, telle que le SCC l'évalue et la définit, semble reposer sur des critères objectifs : l'identification auprès de sources fiables (informateurs, sources communautaires ou dans l'établissement); des preuves écrites ou électroniques concrètes (p. ex. des photos); des moyens d'identification communs, ou symboliques, ou les deux (p. ex. cicatrices, marques, tatouages ou attirail propre à une organisation criminelle); un comportement observé qui, par sa nature ou par association, constitue un motif raisonnable de croire que le délinquant est probablement affilié à un gang³⁷. Dans la pratique, ces critères risquent d'être discrétionnaires

Exemple de l'emploi généralisé du qualificatif « gangster »

Dans un établissement, on a fait voir au chercheur une vidéo qui montrait une rangée de cellules et qui était censée illustrer un « affrontement de gangs » (expression employée par le membre du personnel du SCC). La vidéo montre des détenus de race noire qui se querellent vivement, ce qui aboutit à une bagarre. Plusieurs détenus s'injuriaient vertement, mais rien ne prouvait qu'il s'agissait d'un affrontement de gangs; la querelle semblait plutôt s'apparenter à n'importe quel autre genre de conflit susceptible de survenir à l'intérieur des murs d'une prison. Ce n'est là qu'un cas parmi tant d'autres observés pendant l'étude de cas, où les actes et les comportements des détenus de race noire semblaient être perçus toujours et sans équivoque comme étant typiques des gangs.

et de donner lieu à une confirmation tendancieuse et à l'interprétation de l'information ou du comportement d'une façon qui renforce des idées préconçues et des jugements subjectifs. Une fois l'étiquette de gangster appliquée, sa validité et sa fiabilité semblent être rarement remises en question, surtout chez ceux qui occupent des postes opérationnels au contact des détenus de race noire. Ce genre d'étiquetage est particulièrement douteux quand il est fondé sur des renseignements du service de sécurité interne ou sur des informateurs incarcérés, renseignements qui ne sont pas toujours confirmés par des organismes extérieurs d'application de la loi ou par les autorités judiciaires.

44. Ceux qui avaient l'impression d'avoir été étiquetés à tort se sentaient particulièrement vulnérables, car, pour se dissocier d'un gang, le détenu doit présenter une demande par écrit afin de mettre un terme à son affiliation (DC 568-3 - *Identification et gestion des groupes menaçant la sécurité*). Toutefois, en faisant cela, ils avaient l'impression d'avouer avoir fait quelque chose, contrairement à ce qui était effectivement le cas.

³⁷ SCC, *Évaluation de l'affiliation à un groupe menaçant la sécurité*.

Comment le SCC a-t-il réagi à la discrimination et aux stéréotypes?

45. Le SCC a adopté diverses mesures visant à faire échec à la discrimination et aux stéréotypes. Certaines ont pour objet d'accroître la représentation des minorités culturelles parmi le personnel (p. ex. embauche ciblée, salons des carrières, programmes de planification de la carrière destinés au personnel issu de minorités visibles, etc.) et d'améliorer la formation du personnel au chapitre de la diversité et son degré de sensibilisation aux différences culturelles (p. ex. création de documents de référence expressément sur les délinquants appartenant à un groupe ethnoculturel, portail sur la réceptivité, etc.). D'autres mesures mettent l'accent sur la planification des ressources humaines du SCC et comprennent des initiatives visant à garantir l'égalité et la représentation dans toute l'organisation : mentionnons le Comité de la diversité et de l'équité en matière d'emploi, le Conseil consultatif national sur la diversité, un plan d'action sur l'équité en matière d'emploi et des programmes de perfectionnement destinés aux groupes désignés. À son honneur, le SCC a fait mener une consultation nationale en 2011 auprès des employés membres d'une minorité visible, ce qui a produit un plan d'action sur les minorités visibles contenant 37 mesures; cependant, on ne sait pas au juste ce qui a été accompli jusqu'ici.
46. Bien que ces activités et ces processus soient importants, une formation et un renforcement continus s'imposent. Le personnel du SCC a signalé la nécessité d'une formation pratique sur la culture et la diversité. La participation des employés aux activités culturelles organisées dans les établissements est essentielle pour encourager l'apprentissage et les rapports avec les membres d'autres cultures dans un contexte où l'accent est mis sur autre chose que la sécurité. En outre, il faut constamment contrôler et évaluer les résultats de ces programmes et activités pour s'assurer qu'ils produisent les effets voulus. Or, les chercheurs ont relevé peu de signes attestant qu'un contrôle ou une évaluation des diverses mesures adoptées par le SCC avaient effectivement eu lieu.
47. Une des questions qui tenait à cœur aux détenus de race noire et aux employés du SCC concernait la nécessité d'avoir plus de représentants des minorités visibles au sein du personnel, surtout dans les établissements où la proportion de détenus appartenant à une telle minorité est élevée. Par exemple, dans l'Établissement de Joyceville, en 2012-2013, ces détenus représentaient au moins 56,4 %³⁸ de la population carcérale; or, seulement 5,8 %³⁹ du personnel de cet établissement était membre d'une minorité visible. Peu importe que la

³⁸ SIR : le 21 mars 2013.

³⁹ SGRH, en date du 31 décembre 2012.

proportion des employés appartenant à une telle minorité égale ou dépasse celle observée dans la main-d'œuvre au niveau national, il faut clairement que le personnel du SCC reflète de plus près la diversité de la population carcérale dans les établissements. Fait intéressant, l'établissement où les détenus ont été totalement d'accord pour dire que les relations entre le personnel et les détenus s'étaient améliorées aux chapitres de la discrimination et des stéréotypes était celui où la proportion des détenus appartenant à une minorité visible s'apparentait le plus à celle des employés eux aussi membre d'une telle minorité.

Ridiculisés à cause d'un accent

48. Des détenus de race noire ont dit avoir du mal à communiquer avec le personnel correctionnel parce qu'ils ne parlaient pas couramment l'anglais ou le français, mais ils étaient plus préoccupés par le ridicule dont faisaient l'objet les leurs qui parlaient avec un accent. Des détenus ont cité des cas où ils avaient entendu le personnel du SCC se moquer des accents de détenus de race noire, ou essayer de parler avec un accent jamaïcain, par exemple, à leurs collègues. Un détenu a mentionné le cas d'un agent correctionnel qui lui avait dit : « Tu as une patate dans la bouche, ou quoi? Ne me parle pas comme un vaurien! »

49. La DC 767 - *Délinquants ethnoculturels : services et interventions* garantit l'aide d'un interprète aux délinquants qui ne parlent ni l'anglais ni le français aux audiences ou quand ils ne comprennent pas les documents leur étant fournis. Cette mesure fait certes en sorte que les détenus n'étant ni anglophones ni francophones bénéficient d'un soutien au moment des procédures officielles, mais elle n'élimine pas les difficultés que les détenus ont tous les jours quand ils communiquent avec le personnel correctionnel. Les détenus de race noire ont déclaré que certains membres du personnel parlaient des langues autres que l'anglais ou le français, ce qui a été d'un grand secours à certains d'entre eux. Dans tous les établissements, les détenus ont fait savoir que la présence d'un personnel plus diversifié aiderait certainement à réduire le nombre de cas où ils sont ridiculisés ou font l'objet de moqueries, car ils ont estimé que les membres du personnel hésiteraient davantage à s'adonner à des comportements de ce genre en présence de leurs collègues appartenant à d'autres cultures.

ANALYSE : LES RÉSULTATS DES DÉTENUS DE RACE NOIRE EN ÉTABLISSEMENT

Emploi et échelle salariale

50. Il est important que les détenus travaillent pendant leur incarcération, car cela favorise leur retour dans la société en leur donnant l'occasion d'acquérir une expérience et des compétences utiles pour occuper un poste dans des domaines tels que la construction et la fabrication. Les détenus de race noire ont toujours dit avoir du mal à trouver un emploi en établissement et ils ont souligné que les postes « de confiance » ou de CORCAN leur sont offerts moins souvent qu'aux autres. Aux yeux de beaucoup, cela résulte des stéréotypes et du fait qu'ils sont étiquetés comme étant des « gangsters » ou des « auteurs de troubles ». En 2012-2013, le taux de chômage dans les établissements correctionnels fédéraux était de 1,5 %; cependant, celui des détenus de race noire était beaucoup plus élevé, à 7 %⁴⁰. Par ailleurs, ces détenus sont sensiblement moins susceptibles que le reste de la population carcérale d'occuper un des postes chez CORCAN. Ces derniers sont très prisés, car ils procurent aux détenus une expérience et des compétences professionnelles dans un métier donné. En 2012-2013, 29 % de tous les détenus travaillaient dans un poste quelconque chez CORCAN, comparativement à seulement 22 % de la population carcérale noire⁴¹. Ces constatations valent pour les dix dernières années.
51. Dans deux des établissements pour hommes, les détenus de race noire estimaient faire l'objet de discrimination et ne pas pouvoir obtenir un emploi chez CORCAN, même après avoir fait plusieurs demandes. Ils ont déclaré que les seuls détenus de race noire qui travaillaient là étaient ceux qui y avaient déjà été employés; il était rare que de nouveaux détenus de race noire soient recrutés. Dans un des établissements, le personnel du SCC a pris conscience de ce problème et a travaillé avec le coordonnateur de l'emploi pour s'assurer que la candidature d'un plus grand nombre de détenus de race noire soit prise en considération pour les postes de CORCAN, ce qui a finalement entraîné l'embauche de quelques détenus.
52. En revanche, il est encourageant de constater que les détenus de race noire touchent essentiellement le même salaire que la population carcérale générale. En fait, ils étaient un peu plus susceptibles que cette dernière de se situer au niveau de paie le plus élevé (28 % contre 26 %) et un peu moins susceptibles de toucher le niveau de paie le plus faible (4 % par rapport à 5 %).

⁴⁰ SIR : le 24 avril 2013.

⁴¹ SIR : le 24 avril 2013.

Risques et besoins

53. Les détenus de race noire sont légèrement moins susceptibles que la population carcérale générale d'être considérés comme nécessitant souvent une intervention ou comme présentant un risque plus élevé de récidive, et plus susceptibles d'être jugés comme ayant un faible niveau de besoin et comme présentant de faibles risques, malgré la probabilité plus grande qu'ils soient affiliés à un gang. Parmi les détenus de race noire, 55 % ont été cotés comme présentant des risques élevés, et 57 %, comme ayant de grands besoins, comparativement à 59 % de tous les détenus présentant des risques élevés et à 60 % ayant de grands besoins. Par comparaison, 10 % des détenus de race noire ont été considérés comme présentant de faibles risques, comparativement à 8 % de la population générale, et 7 % d'entre eux ont été cotés comme ayant de faibles besoins, comparativement à seulement 5 % de la population carcérale dans son ensemble⁴².

Classement selon le niveau de sécurité

54. On attribue un classement aux détenus, aux fins de la sécurité, au moment de leur incarcération pour s'assurer qu'ils sont placés dans l'établissement correctionnel répondant le mieux à leurs besoins quant aux programmes et à la garde. Ce classement est un processus continu qui commence à l'admission; il est réévalué périodiquement, conformément aux lignes directrices établies, jusqu'à l'expiration du mandat. Les décisions concernant le classement d'un détenu aux fins de la sécurité sont fonction de divers facteurs (p. ex. l'adaptation à l'établissement, les risques d'évasion et, si le détenu s'évade, le risque qu'il commette une autre infraction, etc.) Ce classement est important, car il détermine le lieu et les conditions d'incarcération du détenu, l'accès aux programmes et la réinsertion sociale dans la collectivité.

55. Bien que l'on ait considéré les détenus de race noire comme présentant un risque moins élevé de récidive et des besoins moindres dans l'ensemble, entre 2009-2010 et 2012-2013, ils ont toujours été plus susceptibles que la population carcérale générale d'être emprisonnés dans un établissement à sécurité maximale et moins susceptibles de l'être dans un établissement à sécurité minimale. Par exemple, en moyenne au cours des quatre dernières années, environ 10,4 % des détenus ont été placés dans un établissement à sécurité maximale, et 29,3 %, dans un établissement à sécurité minimale; cependant, 15,1 % des détenus de race noire ont été envoyés dans un établissement de la première catégorie, et seulement 21,6 %, dans un établissement de la seconde

⁴² Services d'entrepôt de données du SCC, le 17 avril 2013.

(voir le Tableau 1 ci-dessous). En outre, au cours des cinq dernières années (de 2007-2008 à 2011-2012), les détenus de race noire ont toujours été moins susceptibles de voir leur score dans l'échelle de classement par niveau de sécurité leur valoir un placement dans un établissement à sécurité moyenne ou minimale⁴³.

Tableau 1 : Pourcentage des placements initiaux dans les pénitenciers (%)

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Moyenne (4 ans)
Total					
Séc. maximale	9,6 %	11,1 %	10.6%	10,4 %	10,4 %
Séc. moyenne	56,2 %	55,3 %	55.1%	53,6 %	55,1 %
Séc. minimale	30,4 %	28,6 %	29%	29,1 %	29,3 %
Total	4 990	5 030	5,006	4 657	
Détenus de race noire					
Séc. maximale	14,7 %	15,5 %	18.4%	11,9 %	15,1 %
Séc. moyenne	60,8 %	63,9 %	58%	64,3 %	61,8 %
Séc. minimale	22,7 %	18,9 %	21.8%	22,8 %	21,6 %
Total	375	440	376	378	

Source : Services d'entrepôt de données du SCC, mars 2013.

Accusations d'infractions disciplinaires

56. Les règles sont rigoureusement formulées dans les établissements correctionnels, mais l'application de mesures disciplinaires risque d'être discrétionnaire ou subjective dans certains cas. Des recherches antérieures menées dans les prisons ontariennes montrent que les détenus de race noire risquent davantage d'être accusés d'inconduite par suite d'un jugement subjectif de la part des agents correctionnels (p. ex. manque de respect envers le personnel, transgression d'une règle, etc.), et moins de l'être dans les cas où ces agents doivent présenter des preuves concrètes (p. ex. possession de contrebande)⁴⁴. Cela est important, car les accusations d'infractions disciplinaires peuvent avoir des conséquences graves et entraîner une prolongation de la peine, ou le refus de la libération conditionnelle, ou les deux.

⁴³ Services d'entrepôt de données du SCC, le 5 juin 2013.

⁴⁴ Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario, *Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario*, 1994.

57. Entre 2007-2008 et 2011-2012⁴⁵, le nombre d'accusations d'infraction disciplinaire portées contre les détenus de race noire a augmenté de 59 %, même si, dans l'ensemble, il avait diminué de 7 %. Au cours de cette période de cinq ans, les détenus de race noire ont toujours été surreprésentés dans les catégories d'accusations que l'on pourrait considérer comme étant discrétionnaires ou nécessitant un jugement de la part des agents correctionnels. Par exemple, en 2011-2012, les détenus de race noire constituaient 9,3 % de la population carcérale, mais 13 % des détenus accusés de manque de respect envers le personnel, 21 % de ceux accusés d'avoir désobéi à un ordre, 24 % de ceux accusés d'avoir compromis la sécurité de l'établissement ou d'une autre personne, et 12 % de ceux accusés d'avoir suscité des troubles. En revanche, pendant la même période, dans les catégories que l'on pourrait considérer comme étant moins discrétionnaires, les détenus de race noire étaient toujours sous-représentés parmi ceux accusés d'avoir en leur possession des objets volés, d'avoir commis un vol, d'avoir endommagé ou détruit des biens et de posséder des articles interdits.

58. Ces données vont dans le sens des déclarations des détenus de race noire qui estimaient avoir été la cible d'accusations d'infractions disciplinaires, notamment celles ayant à voir avec le manque de respect ou la provocation de troubles. Par exemple, de nombreux détenus de race noire croyaient être visés par les accusations de ces catégories parce qu'ils avaient tendance à parler fort pendant des conversations avec d'autres détenus et qu'ils utilisaient des postures ou des gestes expressifs dans ce contexte. Bien que ces gestes et postures fussent perçus par les détenus de race noire comme « faisant partie de notre culture, tout simplement », le personnel correctionnel y voyait une attitude agressive et belligérante. Les détenues de race noire, en particulier, ont dit avoir été prises à partie pour avoir exprimé leur mépris en faisant du bruit avec leur bouche, dans un geste équivalant plus ou moins à dire « Ouais! Ouais! Ouais! Comme tu voudras! » (interprétation des femmes de race noire), mais que le personnel correctionnel percevait comme étant un comportement irrespectueux.

Isolement et recours à la force

59. Entre 2007-2008 et 2011-2012, les détenus de race noire ont toujours été surreprésentés dans les placements en isolement non sollicités et disciplinaires. Ce constat s'explique sans doute en partie par le fait que le SCC utilise l'isolement pour gérer les groupes et les personnes incompatibles entre eux, par

⁴⁵ SIR, le 5 juin 2013.

exemple pour séparer les membres de gangs. La loi exige que l'isolement ne soit employé qu'en dernier recours et pour des périodes aussi courtes que possible, mais il est devenu un outil normal de gestion des détenus pour maintenir la sécurité dans l'établissement; cependant, cette démarche risque de toucher les détenus de race noire d'une façon disproportionnée.

Tableau 2 : Placements des détenus de race noire en isolement (%)

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Sollicités	3,7	3,5	4,0	6,3	5,4
Non sollicités/Disciplinaires	8,6	9,3	10,0	10,8	11,7
% des détenus de race noire par rapport à la population carcérale totale	7,3	8,0	8,5	9,1	9,3

Source : Services d'entrepôt de données du SCC, février 2013.

60. De même, en 2012-2013, les détenus de race noire étaient surreprésentés dans la catégorie des incidents ayant comporté le recours à la force. Ils ont été impliqués dans 13 %⁴⁶ de ces incidents bien que ne représentant que 9,3 % de la population carcérale. Il n'est pas déraisonnable de conclure que la discrimination et les stéréotypes dont les détenus de race noire disent faire l'objet aient pu contribuer à leur surreprésentation dans la catégorie susmentionnée. Les stéréotypes en particulier risquent d'inciter à croire que certains groupes sont plus dangereux ou violents que d'autres, et ce phénomène est souvent renforcé par les images négatives diffusées par les médias. Fait intéressant, les détenus de race noire n'ont pas déclaré qu'ils se sentaient particulièrement visés en ce qui concerne les placements dans les cellules d'isolement ou le recours à la force.

Mise en liberté sous condition

61. Presque tous les détenus sous responsabilité fédérale retournent tôt ou tard dans la collectivité. Les permissions de sortir et la libération conditionnelle sont d'importants outils favorisant le retour progressif des délinquants dans la collectivité en toute sécurité. Il est plus sûr d'assujettir les délinquants à une période de surveillance dans la collectivité que de les libérer directement à la fin de leur peine, sans qu'ils fassent l'objet d'une surveillance dans la collectivité pendant un certain temps. Depuis 2001-2002, les taux d'octroi de semi-liberté et

⁴⁶ Services d'entrepôt de données du SCC, le 27 mars 2013.

de libération conditionnelle totale de détenus sous responsabilité fédérale sont à la baisse, quelle que soit leur catégorie⁴⁷.

62. Selon la Commission des libérations conditionnelles du Canada, les statistiques des cinq dernières années (de 2007-2008 à 2011-2012) montrent que les détenus de race noire ont toujours été moins susceptibles que les membres de la population carcérale générale de bénéficier d'une semi-liberté ou d'une libération conditionnelle totale en vertu du régime fédéral (voir le Tableau 3).

Tableau 3 : Taux d'octroi de semi-liberté et de libération conditionnelle totale, par race (%)

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Moyenne (5 ans)
Semi-liberté						
Détenus de race noire	66	62	58	54	55	58
Total	73	71	68	63	64	68
Libération conditionnelle totale						
Détenus de race noire	16	20	12	9	25	16
Total	20	21	18	17	23	20

Source : Commission nationale des libérations conditionnelles – Rapport de surveillance du rendement, 2011-2012.

63. Au cours des cinq années allant de 2008-2009 à 2012-2013, les délinquants de race noire étaient tout aussi susceptibles que les membres de la population carcérale générale de bénéficier d'une libération d'office ou d'être libérés à l'expiration du mandat⁴⁸.

64. Au cours des dix dernières années, les détenus de race noire ont toujours été sous-représentés parmi les détenus qui bénéficiaient de permissions de sortir avec escorte (PSAE) ou sans escorte (PSSE). Par exemple, en 2011-2012, les détenus de race noire constituaient 9,3 % de la population carcérale, mais seulement 3,8 % des détenus ayant reçu une PSAE et, fait encore plus frappant, seulement 1,6 % de ceux ayant obtenu une PSSE. Ces statistiques confirment les déclarations des détenus de race noire soutenant qu'ils n'avaient pas accès aux PSEA et aux PSSE.

⁴⁷ Aperçu statistique : le système correctionnel et la mise en liberté sous condition, 2012.

⁴⁸ SIR : le 27 mars 2013.

Résultats correctionnels : après la libération

65. Fait surprenant, bien que les conditions et le traitement imposés aux détenus de race noire semblent plus difficiles ou défavorables, ceux-ci se tirent raisonnablement bien d'affaire en tant que groupe, une fois libérés. Au cours des cinq dernières années (de 2007-2008 à 2011-2012), les taux de réussite des détenus ayant bénéficié d'une semi-liberté et d'une libération conditionnelle totale ont toujours été plus élevés chez les détenus de race noire. Par exemple, en 2011-2012, ces derniers ont enregistré un taux de réussite de 83 % au chapitre des libérations conditionnelles totales, comparativement à 79 % pour l'ensemble des délinquants⁴⁹. En outre, les détenus de race noire n'étaient pas plus susceptibles que l'ensemble des délinquants de voir leur semi-liberté ou libération conditionnelle totale révoquée à cause d'une infraction avec violence.
66. Au cours de la même période également, les détenus de race noire avaient toujours plus de chances que l'ensemble de la population carcérale de terminer avec succès leur période de surveillance après leur libération d'office. Ils étaient aussi susceptibles que tous les autres délinquants de voir leur libération d'office révoquée à cause d'une infraction avec violence.
67. Enfin, la période postérieure à l'expiration du mandat donne une bonne idée de la capacité d'un délinquant, à long terme, de vivre loin du crime dans la collectivité, une fois sa peine purgée. En général, les détenus de race noire étaient moins susceptibles d'être réincarcérés dans un établissement fédéral pendant leur période de libération conditionnelle ou de libération d'office, ou à l'expiration du mandat⁵⁰.

Une population résiliente?

68. Comme on l'a lu plus haut, les détenus de race noire semblent mieux se tirer d'affaire après leur libération et obtenir alors de meilleurs résultats, bien qu'ils aient fait l'objet de traitements inéquitables en prison. Des recherches portent à croire que des aspects de la vie et de la culture des Noirs nord-américains leur procurent peut-être une certaine protection. On a montré que la socialisation raciale (p. ex. recevoir des messages mettant l'accent sur la fierté raciale et se documenter sur son patrimoine et sa culture) et l'établissement de réseaux de soutien social (p. ex. famille immédiate et famille élargie, collectivité, églises et adoption par des membres de la famille), autant d'atouts qui sont courants dans les collectivités noires, contribuent à la résilience et à la capacité de surmonter

⁴⁹ Commission des libérations conditionnelles du Canada, Rapport de surveillance du rendement, 2011-2012.

⁵⁰ Commission nationale des libérations conditionnelles, Rapport de surveillance du rendement, 2011-2012.

l'adversité⁵¹. Il se peut que ces facteurs culturels de protection favorisent l'obtention de résultats supérieurs à la moyenne par les détenus de race noire après leur libération. Cette question dépasse la portée de la présente étude, mais il est clair que d'autres recherches s'imposent pour cerner les causes expliquant ce qui, autrement, semble être contraire à ce à quoi l'on s'attendrait normalement.

DISCUSSION

Que signifie le mot « diversité » pour le SCC?

69. Le SCC a adopté un certain nombre de mesures pour mieux cerner les besoins d'une population carcérale plus diversifiée sur le plan ethnoculturel et pour y répondre; il a mis sur pied une structure organisationnelle pour appuyer son travail à cet égard : des comités de la diversité (p. ex. comités consultatifs national et régionaux sur les différences ethnoculturelles, Conseil consultatif national sur la diversité, Comité national de la diversité); des programmes culturels et des activités de sensibilisation; une formation sur la diversité et des cours de sensibilisation aux différences culturelles; des initiatives en matière de dotation qui visent à accroître la représentation des groupes désignés dans le personnel (p. ex. recrutement ciblé, Comité de la diversité et de l'équité en matière d'emploi, programmes de mentorat et de leadership). Cependant, des défis demeurent, et le SCC se verra de plus en plus pressé de répondre à une vaste gamme de besoins afférents à la diversité.

Une main-d'œuvre représentative

70. Le personnel du SCC et les détenus de race noire ont souligné l'importance de veiller à ce qu'il y ait une main-d'œuvre représentative à tous les niveaux et dans tout l'établissement. Bien qu'à l'échelle nationale, le SCC atteigne et dépasse souvent les objectifs fixés quant à la disponibilité de la main-d'œuvre et à l'équité en matière d'emploi, cela est loin d'être le cas au niveau des établissements. Le SCC a adopté un certain nombre de stratégies liées aux ressources humaines qui visent à accroître la représentativité des employés grâce à diverses campagnes de recrutement ciblé et en améliorant la mobilité verticale des employés membres d'une minorité visible. Toutefois, les chercheurs n'ont relevé aucun signe attestant que l'efficacité de ces initiatives

⁵¹ Brown, Danice, « African American Resiliency: Examining Racial Socialization and Social Support as Protective Factors », *Journal of Black Psychology*, 34(1), p. 32-48 (2008).

avait été examinée ou évaluée ou qu'elles permettaient de produire les résultats voulus. Les stratégies de recrutement et de conservation des effectifs doivent viser les établissements de première ligne (et non pas seulement les administrations régionales ou centrale) et leur accorder la priorité, car c'est là que se trouve la majeure partie des délinquants appartenant à divers groupes ethnoculturels. Les agents correctionnels qui peuvent parler des langues autres que l'anglais ou le français constituent des atouts de plus en plus importants lorsqu'il s'agit d'améliorer les relations et les communications avec les détenus nés à l'étranger, qui sont de plus en plus nombreux.

Formation du personnel

71. Le SCC a élaboré un certain nombre de cours, d'ateliers et de manuels pour renseigner ses employés sur les questions de diversité; cependant, des difficultés persistent lorsqu'il s'agit de s'assurer qu'ils sont efficaces et efficients. Le SCC doit veiller à ce que sa formation sur la diversité soit la même dans toutes les régions, à ce qu'elle soit intégrée dans l'ensemble du cadre de formation et à ce qu'elle soit complétée par un suivi pratique continu, par des expériences concrètes et par un soutien. Un plan de sensibilisation à la diversité, dont l'application commencerait au stade de l'orientation des employés et se poursuivrait tout au long de leur carrière aiderait sans doute grandement à sensibiliser davantage le personnel du SCC aux différences culturelles, ce dont il a grandement besoin. Cette formation doit reposer sur l'expérience opérationnelle pratique et s'adresser en priorité aux agents correctionnels de première ligne.

Programmes correctionnels ethnoculturels

72. L'analyse débouche par ailleurs sur d'importantes constatations en ce qui concerne le contenu, la mise en œuvre et la pertinence des programmes correctionnels ethnoculturels. Par exemple, ils ne sont souvent offerts que dans un établissement par région. Cette façon de faire donne lieu à des stratégies de gestion de la population qui sont contraires aux pratiques et aux principes d'intégration. En outre, il est clair qu'il faut réexaminer, réviser et mettre à jour les principaux programmes correctionnels du point de vue de la diversité pour y intégrer plus de modules, d'exemples et d'éléments tirés de l'expérience concrète des minorités ethnoculturelles. S'il y avait de plus nombreux animateurs des programmes destinés aux minorités visibles, la pertinence de ces derniers et le nombre de participants seraient accrus, et la conservation des notions acquises par là serait meilleure, de sorte qu'un plus grand nombre de personnes les suivraient sans doute jusqu'au bout.

Culture organisationnelle

73. Les résultats du Sondage sur le climat éthique 2012 montrent clairement que la façon dont le personnel du SCC apprécie et applique les principes que sont le respect, l'équité, l'inclusivité, l'obligation redditionnelle et le professionnalisme dans le milieu de travail laisse beaucoup à désirer⁵². Le sondage, auquel les membres du personnel ont participé volontairement, a permis de recueillir des renseignements sur l'abus de pouvoir, la discrimination, le harcèlement, les comportements déplacés et d'autres traitements grossiers et dégradants. Dans l'ensemble, près de 25 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient fait l'objet de discrimination pour au moins un des motifs de distinction illicite (race = 45 %; sexe = 43,6 % et âge = 36,3 %) au cours de l'an dernier. Parmi ceux qui avaient été victimes de discrimination, plus de 60 % ont déclaré que l'auteur de la discrimination était un collègue occupant un poste plus élevé qu'eux dans le Service, y compris les gestionnaires; 31,8 % des membres de l'échantillon ont dit avoir été harcelés dans le milieu de travail l'an dernier, la plupart par des supérieurs, des surveillants immédiats ou des collègues de leur propre unité de travail. Cela engendre un milieu de travail malsain, voire « toxique »⁵³ dans l'ensemble. Étant donné la piètre façon dont les membres du personnel du SCC se traitent mutuellement, il y a lieu de se demander comment les délinquants d'une autre culture, nationalité, religion, croyance ou race sont traités à l'intérieur des murs d'un pénitencier. Le SCC doit veiller à maintenir une saine culture organisationnelle, car c'est là le fondement de tout le reste.

Contrôle, rapports et évaluation

74. En 2004, le SCC a produit un rapport de recherche intitulé « A Profile of Visible Minority Offenders in the Federal Canadian Correctional System » (Profil des délinquants membres d'une minorité visible dans le système correctionnel fédéral canadien). Les chercheurs n'ont relevé aucun signe les portant à croire que des recherches de ce genre se poursuivent au SCC; il n'existe par ailleurs aucun rapport public sur le sort des membres des minorités visibles dans les établissements fédéraux. Il est essentiel d'exercer un contrôle continu et de dresser des rapports réguliers pour garantir l'efficacité du processus décisionnel et la mesure des progrès accomplis.

⁵² SCC, *Sondage sur le climat éthique 2012 : résultats et analyse*.

⁵³ SCC, *Sondage sur le climat éthique 2012 : résultats et analyse*.

PRINCIPALES CONSTATATIONS

75. Malgré une stratégie de gestion de la population qui encourage l'intégration des divers groupes et malgré la « pratique exemplaire » consistant à placer ceux-ci dans des rangées de cellules différentes pour réduire la violence, le SCC emprisonne de façon disproportionnée les détenus de race noire dans des établissements particuliers dans les régions de l'Ontario et du Québec.
76. Les détenus de race noire interviewés faisaient communément l'objet de discrimination, laquelle les empêche souvent d'obtenir un emploi en établissement, les aliène, entrave leur pleine participation et renforce chez eux le sentiment qu'ils ne sont pas traités comme tout le monde.
77. Les détenus de race noire sont stéréotypés par le personnel du SCC qui les considère souvent comme étant des gangsters. Les comportements, les actions ou les communications verbales de tous les détenus de race noire semblent être évalués en fonction de ce paramètre (appartenance à un gang).
78. L'étiquette de « gangster » est attribuée en fonction de certains critères discrétionnaires prêtant à interprétation et à des jugements subjectifs, de sorte qu'un nombre disproportionné de détenus de race noire sont identifiés ou traités comme s'ils appartenaient à un gang.
79. Les programmes correctionnels de base ne reflètent pas bien le vécu des détenus de race noire et ils leur offrent peu d'occasions de discuter des problèmes intéressant leur savoir, leur culture ou leurs traditions.
80. Quand des programmes ethnoculturels sont offerts aux détenus de race noire, ils ne le sont souvent que dans un seul établissement ou de façon incohérente, de sorte que la possibilité d'y participer risque d'être limitée.
81. Le SCC n'a pas satisfait aux exigences de la DC 767 – Délinquants ethnoculturels : services et interventions. Celle-ci instruit expressément la direction du SCC d'établir et d'entretenir des partenariats avec des collectivités et des organisations pour aider à répondre aux besoins des délinquants appartenant à des minorités ethnoculturelles. Les chercheurs ont constaté ici que les partenariats avec les groupes et organismes communautaires noirs étaient limités ou, dans la plupart des cas, inexistant.

82. Les détenus de race noire n'ont pas régulièrement accès à des produits d'hygiène particuliers pour les cheveux et la peau à la cantine, de sorte que beaucoup perdent des cheveux en abondance et ont la peau très sèche.
83. Bien que les détenus de race noire soient considérés comme présentant des risques de récidive moindres et des besoins moins grands dans l'ensemble, ils sont plus susceptibles d'être emprisonnés dans des établissements à sécurité maximale.
84. Les détenus de race noire sont libérés plus tard pendant leur incarcération (taux plus faible d'octroi de la libération conditionnelle) et ils sont moins susceptibles de bénéficier de permissions de sortir.
85. Relativement à de nombreux paramètres de rendement en établissement, les détenus de race noire arrivent derrière la population carcérale générale :
- Ils sont plus susceptibles de faire l'objet d'accusation d'infractions disciplinaires;
 - Ils ont moins de chances d'être employés, notamment dans les postes de « confiance » ou chez CORCAN;
 - Ils sont surreprésentés dans les placements en isolement;
 - Ils sont impliqués de façon disproportionnée dans les cas où il y a recours à la force.
86. Bien que les conditions et le traitement imposés aux détenus de race noire semblent plus difficiles ou défavorables, ceux-ci sont en général moins susceptibles d'être réincarcérés pour une nouvelle infraction à une loi fédérale pendant leur période de libération conditionnelle ou d'office. Les taux de réincarcération chez les détenus de race noire, après l'expiration du mandat, sont meilleurs également.
87. Les recommandations fondées sur les constatations issues de la présente étude de cas figureront dans le prochain rapport annuel (2012-2013) de l'enquêteur correctionnel.

RÉFÉRENCES

Bonilla-Silva, Eduardo et David Dietrich, « The New Racism: The Racial Regime of Post-Civil Rights America », article publié dans *Covert Racism: Theories, Institutions, and Experiences*, 2011.

Brown, Danice, « African American Resiliency: Examining Racial Socialization and Social Support as Protective Factors », *Journal of Black Psychology*, 34(1), p. 32-48, 2008.

Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario, *Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario* (1994 et 1995).

SCC, « Stratégie de gestion de la population du SCC : " C'est l'affaire de tous " », Opérations et programmes correctionnels, 2010.

SCC, Sondage sur le climat éthique 2012 : résultats et analyse.

Service canadien de renseignements criminels (SCRC), Rapport annuel sur le crime organisé au Canada, 2006, Ottawa, SCRC, 2006.

Service canadien de renseignements criminels, *Rapport sur le crime organisé, 2010*, n° PS61-1/2010 au catalogue.

Dovidio, John et Samuel Gaertner, « When Good People Do Bad Things: The Nature of Contemporary Racism », article publié dans *Covert Racism: Theories, Institutions and Experiences*, 2011.

Lersch, K.M. et T. Mieczkowski, « Violent Police Behaviour: Past, Present and Future Directions », *Aggression and Violent Behaviour*, 10, p. 552-568, 2005.

Lewis, Stephen, « Rapport de Stephen Lewis sur les relations interraciales en Ontario », 1992.

Luciani, Frederick, Laurence Motiuk et Mark Nafekh, « Examen opérationnel de la fiabilité, de la validité et de l'utilité pratique de l'échelle de classement par niveau de sécurité », SCC, 1996.

Nafekh, Mark et Yvonne Stys, « Profil et analyse des délinquants membres d'un gang dans la population carcérale fédérale », SCC, 2004.

Commission des libérations conditionnelles du Canada, *Rapport de surveillance du rendement, 2011-2012*.

Sécurité publique Canada, *Aperçu statistique : le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, 2012.

Smithson, Hannah, Rob Ralphs et Patrick Williams, « Used and Abused: The Problematic Usage of Gang Terminology in the United Kingdom and Its Implications for Ethnic Minority Youth », *British Journal of Criminology*, 53(1), p. 113-128, 2012.

Statistique Canada, « Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada », n° 99-010-X2011001 au catalogue, 2013.

Statistique Canada, « Statistiques sur les crimes déclarés par la police au Canada, 2011 », n° 85-002-X au catalogue, 2012.

Statistique Canada, « Projections de la diversité de la population canadienne », n° 91-551-X au catalogue, 2010.

Trevethan, Shelly et Christopher Rastin, « Profil de délinquants sous responsabilité fédérale, membres de minorités visibles, incarcérés et sous surveillance dans la collectivité », Service correctionnel du Canada, n° R-144, 2004.

Usher, A. et L. Stewart, « L'efficacité des programmes correctionnels auprès de divers délinquants : une méta-analyse », Rapport de recherche n° R-246, Ottawa (Ontario), SCC, 2011.

Utsey, Shawn, Mark Bolden, Yzette Lanier et Otis Williams, « Examining the Role of Culture-Specific Coping as a Predictor of Resilient Outcomes in African Americans from High-Risk urban Communities », *Journal of Black Psychology*, 33(1), p. 75-93, 2007.

Wortley, Scot, « Hidden Intersections: Research on Race, Crime and Criminal Justice in Canada », *Canadian Ethnic Studies Journal (Études ethniques au Canada)*, 35 (3), p. 99-117 (2004).

Wortley, Scot et Julian Tanner, « Discrimination or 'Good' Policing: The Racial Profiling Debate in Canada », article publié dans *Our Diverse Cities*, numéro 1, printemps 2004.

Wortley, Scot, « Police Use of Force in Ontario: An Examination of Data from the Special Investigations Unit », projet de recherche mené au nom de l'African Canadian Legal Clinic en vue d'être présenté à la Commission d'enquête sur l'pperwash (2006).