



ACSEF

Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry

MANUEL DE FORMATION À LA DEFENSE DES DROITS

2024



MESSAGE DE L'ACSEF

Bienvenue! Ceci est le manuel de formation à la défense des droits 2024 de l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry. L'ACSEF vous remercie du fond du cœur d'avoir pris la décision de vous informer sur vos droits juridiques et vos droits de la personne, ainsi que sur ceux des autres personnes incarcérées. En étant capable d'aider les autres à faire valoir leurs droits au cours de leur incarcération, on garantit la sécurité et l'intégrité de toutes les personnes incarcérées.

Nos équipes régionales de défense des droits partout au pays sont là pour travailler en équipe avec les personnes incarcérées. Ces équipes ne sont pas hiérarchiques. Tous les membres veillent, sur un pied d'égalité, à ce que les droits des personnes incarcérées soient respectés et à ce que leur dignité soit préservée. Nos équipes sont formées de personnes qui veulent travailler à la création d'un monde meilleur. Elles utilisent à cette fin toutes les compétences acquises grâce à cette formation et avec l'expérience.

Avec toute mon amitié et ma solidarité,

**Emilie Coyle
Directrice générale**

Notre engagement envers les populations autochtones

Le bureau de l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry (ACSEF) se trouve sur le territoire traditionnel et non cédé de la nation algonquine, que beaucoup connaissent en contexte colonial sous le nom d'Ottawa, en Ontario. Le territoire algonquin héberge toujours de nombreux membres des Premières Nations, des Inuit et des Métis en provenance de toute l'île de la Tortue. Bien que notre bureau principal se trouve sur ce territoire, nous réalisons notre travail dans le pays au complet, et donc, sur les terres traditionnelles d'un grand nombre de nations.

Tous les jours, nous nous efforçons de reconnaître notre relation avec cette terre et avec le colonialisme, et de travailler en solidarité avec les peuples autochtones – notamment en portant une attention critique aux façons dont notre environnement de travail continue de reproduire des logiques coloniales.

Le lien entre la colonisation et la criminalisation des peuples autochtones est irréfutable. Il a conduit à la crise de l'incarcération excessive des femmes et des personnes de diverses identités de genre autochtones, ainsi qu'à des peines disproportionnées à leur égard.

Table des matières

Partie 1 : Vue d'ensemble et valeurs directrices	2
Nos actions.....	3
Défense des pair(e)s : cadre et vue d'ensemble	4
Défense régionale des droits : cadre et vue d'ensemble	6
Vision et valeurs guidant notre travail de défense des droits.....	8
Langage utilisé	9
Partie 2 : Fondements juridiques et politiques	10
Hiérarchie des lois et des politiques régissant les pénitenciers.....	11
Principes juridiques fondamentaux concernant les femmes et les personnes de diverses identités de genre purgeant une peine de ressort fédéral.....	14
Enjeux et lois et politiques pertinentes : bref guide de référence	15
Déclarations et protocoles internationaux	17
Bref guide de référence pour les Autochtones purgeant une peine fédérale	20
Partie 3 : Approche systémique	22
Perspective systémique : voir chaque problème comme un enjeu systémique	23
Réponses systémiques : processus démocratiques dans les pénitenciers.....	26
Création de comités pour les communautés culturelles ou à besoins uniques	27
Partie 4 : Procédures de recours	31
Mécanismes de recours	32
Système de règlement des griefs : un outil législatif de résolution de problèmes.....	33
Rédaction de griefs efficaces.....	34
Recours pertinents selon les situations les plus courantes	37
Défense des droits et système disciplinaire	39
Défense des droits et réévaluation de la cote de sécurité	42
Partie 5 : Compétences en matière de défense des droits	44
Désescalade et résolution des conflits	45
Confidentialité et consentement.....	46

Partie 1 : Vue d'ensemble et valeurs directrices

Cette section vous présente le travail de l'ACSEF dans le domaine de la défense des droits : qui nous sommes, ce que nous faisons et comment nous le faisons. Nous y expliquons notamment les rôles des défenseur(-euse)s des pair(e)s et des équipes régionales de défense des droits.

Nos actions

NOS ACTIONS

Les cinq équipes régionales de l'ACSEF surveillent les conditions de détention dans les six pénitenciers fédéraux dits pour femmes du pays et dans deux centres de soins psychiatriques régionaux. Ce travail de surveillance s'effectue par le biais de visites en personne et de lignes d'appel gratuites.

Les défenseur(-seuse)s des droits parlent avec les personnes incarcérées et prennent note de leurs problèmes juridiques, civiques et liés aux droits de la personne. Le modèle de défense des droits de l'ACSEF est basé sur une approche féministe intersectionnelle axée sur les droits et visant la défense des intérêts des femmes et des personnes de diverses identités de genre purgeant une peine fédérale. Cette approche est ancrée dans la croyance que, pour parvenir à l'égalité réelle, il faut consacrer une attention et des démarches particulières adaptées aux besoins des groupes incarcérés visés par l'équité.

Les équipes régionales de défense des droits travaillent également en étroite collaboration avec leurs homologues incarcéré(e)s : les défenseur(-euse)s des pair(e)s. Le programme de défense des droits par les pair(e)s de l'ACSEF assure la formation et le soutien de personnes détenues afin que ces dernières puissent remplir plusieurs des mêmes fonctions.

Nous travaillons à faire respecter les droits des personnes incarcérées, tout en œuvrant ensemble pour un monde sans prisons.

Défense des pair(e)s : cadre et vue d'ensemble

PROGRAMME DE DÉFENSE DES DROITS PAR LES PAIR(E)S DE L'ACSEF

Les défenseur(-euse)s des pair(e)s reçoivent une formation leur permettant d'utiliser efficacement les systèmes de recours et de créer des effets positifs sur les conditions de vie des personnes incarcérées dans les pénitenciers dits pour femmes.

LEUR RÔLE EST DE :

- former et aider les personnes à formuler des griefs efficaces;
- assister aux audiences disciplinaires et aux réévaluations des cotes de sécurité;
- fournir des conseils sur les lois et les politiques à la population carcérale;
- résoudre les problèmes avec les directions des pénitenciers et les comités de détenu(e)s.

LES DÉFENSEUR(-EUSE)S PEUVENT APPORTER UN SOUTIEN SUR DES QUESTIONS TELLES QUE :

- les accusations disciplinaires;
- les violations des droits de la personne;
- la planification prélibératoire;
- les cotes de sécurité et les suspensions de libération conditionnelle;
- les problèmes découlant des conditions de détention;
- la création de comités culturels et identitaires.

L'ACSEF a créé le programme de défense des droits par les pair(e)s en 2015 : il s'agit de postes hybrides reconnus institutionnellement et payés par le Service correctionnel du Canada, mais dont la formation et le soutien sont assurés à l'extérieur par l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry. Les défenseur(-euse)s des pair(e)s reçoivent une formation au moins tous les deux ans et bénéficient de ressources et d'un soutien fournis sur une base continue par les défenseur(-euse)s régionaux(-ales) des droits. Avec le soutien des défenseur(-euse)s régionaux(-ales) des droits provenant de la communauté, les défenseur(-euse)s des pair(e)s travaillent en équipe à divers titres pour surveiller les conditions de détention et défendre les droits des personnes incarcérées dans les

pénitenciers dits pour femmes.

Notre approche de la défense des droits met l'accent sur le travail en équipe afin de créer des structures qui favorisent le soutien et la solidarité. Grâce à cette approche, nous créons le type de systèmes que nous souhaitons voir dans le monde, et nous tâchons de nous débarrasser de ceux qui nuisent aux personnes et aux communautés.

Fonctions des défenseur(-euse)s des pair(e)s

Les défenseur(-euse)s des pair(e)s parlent avec les autres personnes incarcérées et prennent note de leurs problèmes juridiques, civiques et liés aux droits de la personne.

À l'ACSEF, nous encourageons les femmes et les personnes de diverses identités de genre incarcérées à prendre note des problèmes qu'elles rencontrent, encore et encore. Les traces écrites des incidents qui se passent derrière les barreaux constituent un outil puissant de défense des droits et de redressement des torts. En plus de noter les problèmes, les défenseur(-euse)s des pair(e)s éduquent les autres personnes incarcérées sur les lois et les politiques pénales et sur la manière de les utiliser dans les processus de recours, qu'il s'agisse de règlements informels, de plaintes ou de griefs, ou encore d'options externes telles que des recours juridiques ou des requêtes pour infraction aux droits de la personne.

Les défenseur(-euse)s s'efforcent également d'instaurer une culture de soutien entre pair(e)s dans le pénitencier, en aidant le comité des détenu(e)s à atteindre des objectifs communs, ou encore en travaillant avec d'autres groupes culturels ou avec des groupes à besoins uniques, entre autres. Faites preuve de créativité et d'esprit d'équipe. Plusieurs défenseur(-euse)s des droits de l'ACSEF travaillant dans la communauté ont des antécédents d'incarcération et savent que c'est en travaillant ensemble à des objectifs communs que les efforts portent leurs fruits.

Les tâches des défenseur(-euse)s des pair(e)s sont notamment :

- l'aide à la rédaction de propositions, de soumissions, de plaintes et de griefs;
- la sensibilisation et l'éducation du public;
- la défense des droits lors des audiences et des évaluations;
- la défense des droits et la résolution de problèmes avec la direction de l'établissement;
- l'identification des problèmes systémiques dans le pénitencier et la résolution de ces problèmes;
- l'organisation d'ateliers et d'événements (y compris la rédaction et la soumission de propositions structurées d'activités);
- l'écoute active, attentive et empathique des problèmes rencontrés par les autres personnes incarcérées;
- la collaboration productive, même en cas de difficultés interpersonnelles;
- l'établissement d'un dialogue continu et productif avec la direction de l'établissement à propos des principaux principes juridiques touchant les femmes et les personnes de diverses identités de genre purgeant une peine de ressort fédéral;
- la collaboration avec les équipes régionales de défense des droits lors des visites mensuelles en personne;
- des appels réguliers avec les équipes régionales de défense des droits.

Défense régionale des droits : cadre et vue d'ensemble

Les défenseur(-euse)s régionaux(-ales) des droits sont des bénévoles provenant de la communauté qui interviennent à divers titres pour surveiller les conditions de détention et défendre les droits des personnes incarcérées dans les pénitenciers dits pour femmes.

PROGRAMME DE DÉFENSE RÉGIONALE DES DROITS DE L'ACSEF

Les défenseur(-euse)s régionaux(-ales) des droits reçoivent une formation et un soutien leur permettant de travailler en solidarité avec les personnes incarcérées dans les pénitenciers dits pour femmes, afin d'utiliser efficacement les systèmes de recours et de créer des effets positifs et un changement systémique.

LEUR RÔLE EST DE :

- former et aider les personnes à formuler des griefs efficaces;
- assister aux audiences disciplinaires et aux réévaluations des cotes de sécurité;
- fournir des conseils sur les lois et les politiques à la population carcérale;
- résoudre les problèmes avec les directions des pénitenciers et les comités de détenu(e)s.

LES DÉFENSEUR(-EUSE)S PEUVENT APPORTER UN SOUTIEN SUR DES QUESTIONS TELLES QUE :

- les accusations disciplinaires;
- les violations des droits de la personne;
- la planification prélibératoire;
- les cotes de sécurité et les suspensions de libération conditionnelle;
- les problèmes découlant des conditions de détention;
- la création de comités culturels et identitaires.

Les défenseur(-euse)s des droits parlent avec les personnes incarcérées et prennent note de leurs problèmes juridiques, civiques et liés aux droits de la personne. Ce travail s'effectue régulièrement par le biais de nos lignes d'appel et mensuellement lors de nos

visites en personne, ainsi que par courrier postal.

En plus de noter les problèmes, les défenseur(-euse)s des droits éduquent les personnes incarcérées sur les lois et les politiques pénales, et sur la manière de les utiliser dans les processus de recours. L'objectif est de servir d'allié et de soutien auprès des personnes incarcérées de manière à favoriser leur libération, ainsi que de défendre leurs droits dans les cas où elles ne peuvent le faire elles-mêmes sans risquer leur sécurité et leur liberté, ou lorsqu'elles rencontrent des obstacles supplémentaires. Nous nous efforçons toujours de sensibiliser les personnes et de leur fournir les outils et les compétences nécessaires pour utiliser les processus de recours et comprendre les obligations juridiques et politiques du SCC.

Chaque mois, des membres de l'équipe de défense des droits rencontrent la direction du pénitencier, généralement le directeur ou la directrice, et les chefs de département. Les défenseur(-euse)s des droits soulèvent les problèmes qui ont été signalés, puis travaillent avec la direction du pénitencier pour les résoudre. Après chaque visite, ces discussions sont consignées dans des lettres de défense régionale des droits. Ces lettres sont un aspect essentiel du travail de l'ACSEF : elles listent les problèmes soulevés, les lois et les politiques potentiellement violées, la position du pénitencier sur chacun des enjeux abordés, et les appels de l'ACSEF à des solutions et à des actions supplémentaires. Dès qu'une lettre est rédigée, elle est non seulement envoyée à la direction du pénitencier, mais aussi à la sous-commissaire pour les femmes du SCC, au Bureau de l'enquêteur correctionnel, à la Commission canadienne des droits de la personne, aux Comités consultatifs de citoyens, ainsi qu'à des sénateur(-trice)s clés et à d'autres parties prenantes.

Ce processus permet de signaler rapidement les violations commises dans les pénitenciers canadiens dits pour femmes aux agents de changement, qui peuvent se pencher sur ces problèmes et y remédier.

Vision et valeurs guidant notre travail **de défense des droits**

Vision de l'ACSEF : Un monde sans prisons, avec des communautés solides disposant de ressources suffisantes.

Déclaration d'intention de l'ACSEF : L'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry (ACSEF) s'efforce de remédier à la déshumanisation et à l'exclusion sociale persistantes des femmes et des personnes de diverses identités de genre criminalisées.

Cette vision et cet objectif reposent sur un **féminisme anticarcéral, libérateur, inclusif, intersectionnel et abolitionniste** :

- Nous comprenons que l'incarcération a des effets négatifs sur les personnes et les communautés, et ceci de manière encore plus criante quand ces personnes et communautés sont marginalisées.
- Nous reconnaissons que l'ère carcérale est née dans un continuum de colonialisme de peuplement.
- Nous portons un regard critique sur nos propres pratiques (personnelles et professionnelles).

Intersectionnel : Les êtres humains se situent au croisement de multiples identités sociales, qui influencent la manière dont les diverses institutions les traitent.

Inclusif : Nous adoptons un féminisme qui n'exclut personne. L'ACSEF s'engage à défendre les droits de toutes les personnes qui sont criminalisées et incarcérées dans les pénitenciers dits pour femmes, ou qui sont à risque de l'être. L'ACSEF reconnaît que le système carcéral est la seule institution publique qui pratique la ségrégation basée sur le genre. Nous travaillons à démanteler la transphobie et la violence contre les personnes de diverses identités de genre. Nous fondons notre travail sur les alliances et la solidarité.

Langage utilisé

À l'ACSEF, nous donnons de l'importance au langage que nous utilisons. Nous n'utilisons jamais le mot « délinquant(e) » et nous nous efforçons d'employer un langage inclusif. En effet, la façon dont nous parlons des choses façonne notre manière de penser. Le mot « délinquant(e) » évoque une mauvaise conduite, une déviance et une criminalité inhérentes. Toute personne est incarcérée en raison d'une condamnation particulière. Peu importe les circonstances qui l'ont menée là où elle est, nous refusons de réduire cette personne à sa condamnation.

Les défenseur(-euse)s des droits utilisent toujours un langage centré sur la personne : « personne emprisonnée », « personne en prison » ou « personne incarcérée ». Lorsque nous faisons référence au genre et au sexe, nous utilisons les termes « pénitenciers dits pour femmes » et « femmes et personnes de diverses identités de genre incarcérées ».

Voici quelques conseils sur ce qu'il faut dire et ne pas dire dans votre travail de défense des droits :

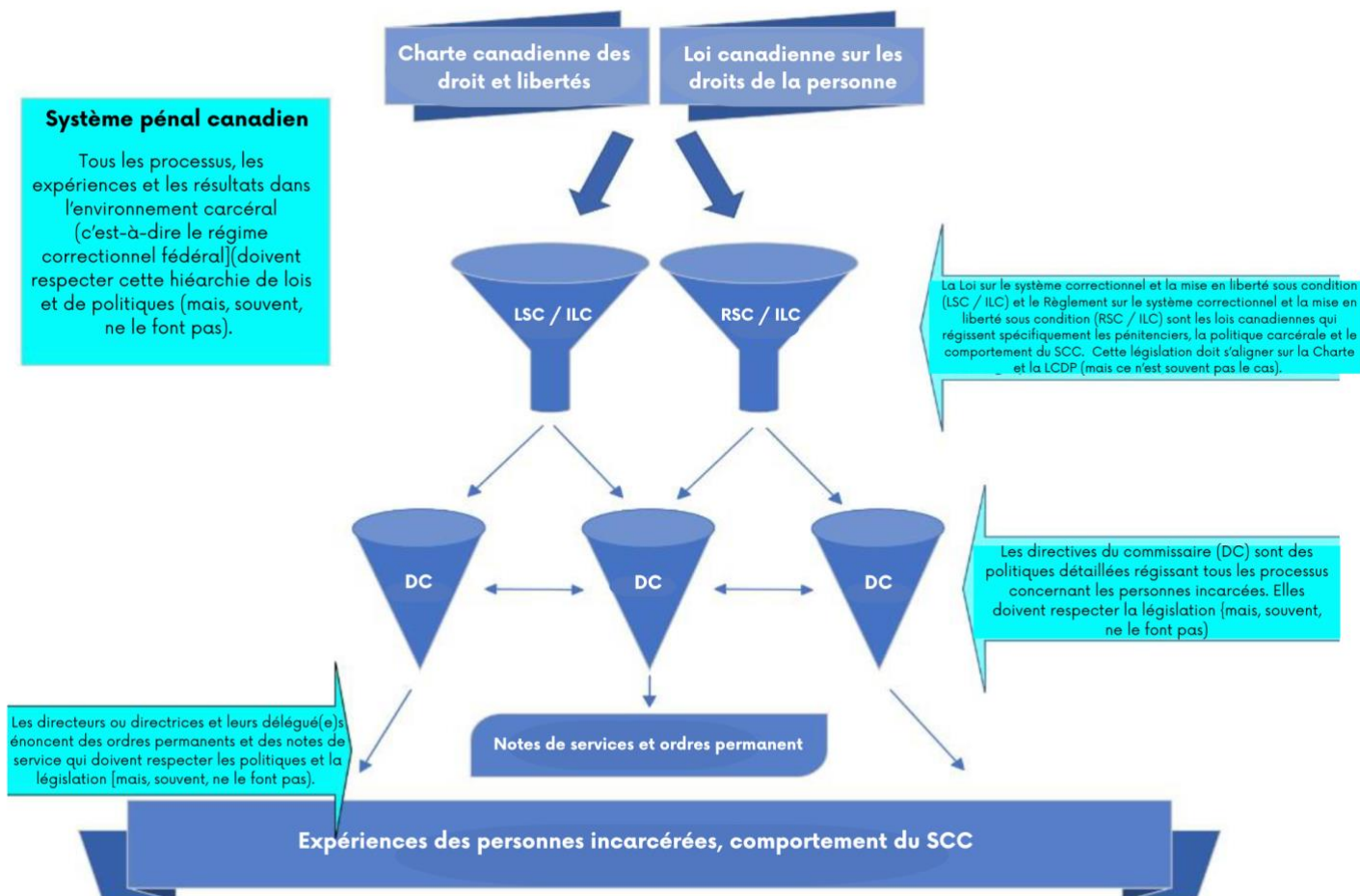
- utilisez un langage centré sur la personne;
- ne désignez pas les personnes par des étiquettes qui les diminuent et les réduisent à des identités stéréotypées;
- protégez la vie privée des personnes, en les appelant par leur nom lorsque vous leur parlez, et en respectant leur anonymat lorsque vous écrivez des textes de défense des droits à leur sujet;
- ne vous fâchez pas contre les personnes qui utilisent un autre langage que le vôtre; profitez de ces conversations pour apprendre des autres, et pour leur expliquer pourquoi il est mieux d'utiliser certains termes.

Partie 2 : Fondements juridiques et politiques

Dans cette section, nous présentons les lois et les politiques qui régissent le système correctionnel au Canada, ainsi que les principes juridiques clés sur lesquels appuyer votre travail de défense des droits.

Hiérarchie des lois et des politiques régissant les pénitenciers

Le diagramme suivant illustre la hiérarchie des lois et des politiques que le Service correctionnel du Canada doit respecter. En tant que défenseur(-euse)s des droits, vous devez comprendre et consigner les cas où les règles, les pratiques ou les actions du SCC ne respectent pas cette structure juridique, et tâcher de remédier à ces dérogations. N'oubliez pas : toutes les lois et politiques doivent être conformes les unes aux autres (c'est-à-dire qu'elles ne doivent pas comporter d'éléments contradictoires). Si jamais elles se contredisent, c'est la loi ou la politique supérieure qui prévaut.



LC : Loi constitutionnelle → CCDL : Charte canadienne des droits et libertés

LCDP : Loi canadienne sur les droits de la personne (législation)

LSCMLC : Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (législation)

RSCMLC : Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (législation)

DC : Directives des commissaires du Service correctionnel du Canada (politiques)

Résumé des droits et libertés clés garantis par la Charte

La Charte énonce les droits et libertés fondamentaux dont jouit toute personne au Canada, notamment vos libertés fondamentales, vos droits démocratiques, votre liberté de circulation et d'établissement, vos garanties juridiques, vos droits à l'égalité et vos droits relevant des langues officielles. La Charte s'applique à toutes les personnes, peu importe qu'elles soient incarcérées dans des prisons provinciales, territoriales ou fédérales. Toutes les autres lois et pratiques au Canada doivent respecter les principes énoncés dans celle-ci. Si certaines lois ne respectent pas la Charte, elles peuvent être contestées devant les tribunaux.

L'**article 2 de la Charte** garantit que chacun a les libertés fondamentales suivantes :

- liberté de conscience et de religion;
- liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication;
- liberté de réunion pacifique;
- liberté d'association.

L'**article 7 de la Charte** garantit que chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.

L'**article 8 de la Charte** garantit que chacun a droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives.

L'**article 9 de la Charte** garantit que chacun a droit à la protection contre la détention ou l'emprisonnement arbitraires.

L'**article 10 de la Charte** garantit que chacun a droit, en cas d'arrestation ou de détention :

- d'être informé dans les plus brefs délais des motifs de son arrestation ou de sa détention;
- d'avoir recours sans délai à l'assistance d'un avocat et d'être informé de ce droit;
- de faire contrôler, par *habeas corpus*, la légalité de sa détention et d'obtenir, le cas échéant, sa libération.

L'**article 12 de la Charte** garantit que chacun a droit à la protection contre tous traitements ou peines cruels et inusités.

L'**article 15 de la Charte** garantit que la loi ne fait pas d'exception et s'applique également à tous, et que tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. Liberté de circulation et d'établissement : les citoyens canadiens ont droit de demeurer au Canada, d'y entrer ou d'en sortir. Les citoyens et les résidents permanents du Canada ont le droit de vivre ou de chercher du travail partout au pays. Par ailleurs, au Canada, les gouvernements ne peuvent établir aucune distinction fondée sur la province de résidence antérieure ou actuelle.

Droits de la personne

En plus de vos droits constitutionnels, vous bénéficiez également de droits de la personne lorsque vous êtes sous le coup d'une condamnation fédérale au Canada. Ces droits sont protégés par des lois aux paliers fédéral, provincial et territorial. Étant donné que le Service correctionnel du Canada (SCC) est une agence fédérale, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) est la loi à laquelle vous devez vous référer si vous soupçonnez que le SCC viole vos droits de la personne.

La LCDP protège toutes les personnes au Canada contre le harcèlement ou la discrimination fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience et l'état de personne graciée. Le SCC est tenu de respecter la LCDP.

Si les conditions de votre incarcération, de votre libération ou de votre vie en liberté conditionnelle sont liées à l'un des motifs illicites de discrimination, il se peut que vos droits de la personne soient enfreints. Si vous pensez faire l'objet de discrimination sur la base de l'un des motifs ci-dessus, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Toutefois, comme toutes les formes de recours, votre plainte sera beaucoup plus solide et aura plus de chances d'être acceptée par la Commission si vous disposez de documents qui prouvent qu'il y a eu discrimination. En d'autres termes, vous devez, dans la mesure du possible, présenter des preuves écrites à l'appui de votre allégation. Il peut s'agir de plaintes ou de griefs que vous avez déposés en première étape.

Principes juridiques fondamentaux concernant les femmes et les personnes de diverses identités de genre purgeant une peine de ressort fédéral

Nous avons énuméré ci-dessous quelques-uns des articles clés de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (LSCMLC). Ce sont les parties de la LSCMLC auxquelles nous nous référons le plus souvent dans notre travail de défense des droits. Nous utilisons fréquemment ces articles parce qu'ils sont largement applicables, mais souvent ignorés.

- **Mesures les moins restrictives** : LSCMLC 4(c) - Le SCC prend les mesures qui, compte tenu de la protection de la société, des agents et des personnes détenues, sont les moins privatives de liberté.
- **Le but du système correctionnel est de garantir un traitement sécuritaire et humain, en vue de la réinsertion sociale** : LSCMLC 3 - Le système correctionnel vise à contribuer au maintien d'une société juste, vivant en paix et en sécurité, d'une part, en assurant l'exécution des peines par des mesures de garde et de surveillance sécuritaires et humaines, et d'autre part, en aidant au moyen de programmes appropriés dans les pénitenciers ou dans la collectivité, à la réadaptation des personnes incarcérées et à leur réinsertion sociale à titre de citoyens respectueux des lois.

LSCMLC 4(c.2) - Le SCC assure la prestation efficace des programmes offerts aux personnes en prison, notamment les programmes correctionnels et les programmes d'éducation, de formation professionnelle et de bénévolat, en vue d'améliorer l'accès aux solutions de rechange à la mise sous garde dans un pénitencier et de promouvoir la réadaptation.

- **Les personnes incarcérées ont des droits civiques et des droits de la personne** : LSCMLC 4(d) - Une personne emprisonnée continue à jouir des droits reconnus à tout citoyen, sauf de ceux dont la suppression ou la restriction légitime est une conséquence nécessaire de la peine qui lui est infligée.
- **Égalité réelle** : LSCMLC 4(g) - Les directives d'orientation générale, programmes et pratiques du SCC respectent les différences ethniques, culturelles, religieuses et linguistiques, ainsi qu'entre les sexes, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, et tiennent compte des besoins propres aux femmes, aux Autochtones, aux minorités visibles, aux personnes nécessitant des soins de santé mentale et à d'autres groupes.
- **Règlement informel** : LSCMLC 41(1) - L'agent qui croit, pour des motifs raisonnables, qu'une personne incarcérée commet ou a commis une infraction disciplinaire doit, si les circonstances le permettent, prendre toutes les mesures utiles afin de régler la question de façon informelle.
- **Prise de décision équitable** : LSCMLC 4(f) - Les décisions du SCC doivent être claires et équitables, les personnes incarcérées ayant accès à des mécanismes efficaces de règlement de griefs.

Enjeux et lois et politiques pertinentes : **bref guide de référence**

Cette section regroupe les lois et les politiques qui sont en lien avec les enjeux souvent rencontrés par les personnes incarcérées. Vous pouvez utiliser ces lois et ces politiques pour mieux comprendre vos droits pendant votre incarcération, et pour étayer vos demandes, vos plaintes et vos griefs relatifs aux enjeux systémiques énumérés ci-dessous.

Nous vous encourageons à utiliser ce document comme guide de référence et à lire intégralement les articles énumérés ci-dessous afin de préparer au mieux la défense de vos droits.

Les lois et les politiques mentionnées dans ce guide sont :

Charte canadienne des droits et libertés (loi)

LSCMLC : Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (loi)

RSCMLC : Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (règlement)

DC : Directive du commissaire (politique)

Accès à la mise en liberté sous condition (permissions de sortir avec ou sans escorte, placements à l'extérieur, semi-liberté et libération conditionnelle totale)

- LSCMLC, article 3(b) (But du système correctionnel)
- LSCMLC, article 5(b) et (c) (Service correctionnel du Canada)
- LSCMLC, article 17 (Permissions de sortir avec escorte)
- LSCMLC, article 18 (Placements à l'extérieur)
- LSCMLC, article 100 (Objet de la mise en liberté sous condition)
- DC 700 (Interventions correctionnelles)
- DC 710-1 (Progrès par rapport au Plan correctionnel)
- DC 710-3 (Permissions de sortir)

Accès aux soins de santé

- LSCMLC, article 85 (Soins de santé)
- DC 800 (Services de santé)

Inclusion, diversité et besoins divers des personnes incarcérées

- Charte canadienne des droits et libertés, article 15
- LSCMLC, article 4 (Principes de fonctionnement)
- LSCMLC, article 79 ([Personnes incarcérées] autochtones)
- RSCMLC, article 100 (Religion et spiritualité)
- DC 100 ([Personnes incarcérées] de diverses identités de genre)
- DC 702 ([Personnes incarcérées] autochtones)
- DC 767 ([Personnes incarcérées] ethnoculturelles)

Processus disciplinaire institutionnel

- LSCMLC, article 4(c) (Principes de fonctionnement)

- LSCMLC, article 38 (Régime disciplinaire)
- LSCMLC, article 41 (Règlement informel)
- LSCMLC, article 42 (Avis d'accusation)
- LSCMLC, article 43 (Audience)
- RSCMLC, articles 24 à 31 (Régime disciplinaire applicable)
- LSCMLC, article 44 (Peines)
- DC 580 (Mesures disciplinaires prévues)

Planification correctionnelle et prise de décisions correctionnelles

- LSCMLC, article 15 (Plan correctionnel)
- DC 700 (Interventions correctionnelles)
- DC 710-1 (Progrès par rapport au Plan correctionnel)

Processus de règlement des griefs

- LSCMLC, article 90 (Procédure de règlement)
- LSCMLC, article 91 (Accès à la procédure de règlement des griefs)
- RSCMLC, article 74 à 82 (Procédure de règlement)
- DC 081 (Plaintes et grief)

Accès à la famille et aux visites

- LSCMLC, article 28 (Incarcération et transfèrement des [personnes incarcérées])
- LSCMLC, article 71 (Rapports avec l'extérieur)
- DC 599 (Visites)
- DC 705-7, article 7 (Cote de sécurité et placement pénitentiaire)
- DC 710-8 (Visites familiales privées)
- DC 788 (Programme mère-enfant en établissement)

Conditions matérielles de détention

- Charte canadienne des droits et libertés, article 7
- Charte canadienne des droits et libertés, article 12
- LSCMLC, article 70 (Conditions de vie)
- RSCMLC, article 83 (Conditions matérielles)
- DC 300 (Biens immobiliers)

Déclarations et protocoles internationaux

Les déclarations et protocoles internationaux abordés dans ce manuel émanent des Nations Unies (ONU). L'ONU est une organisation internationale fondée en 1945; elle compte 193 pays membres dans le monde. L'objectif de l'ONU est de renforcer la coopération entre les pays et de maintenir la paix et la sécurité dans le monde. Les déclarations et les protocoles des Nations Unies sont élaborés pour guider les pays membres dans la résolution de problèmes humanitaires, et pour orienter les systèmes de droit international. Il est utile de les mentionner dans vos efforts de défense de vos droits, en particulier si vous avez recours à la procédure de plainte ou de grief.

Règles de Bangkok

Les *Règles des Nations Unies concernant le traitement des détenues et l'imposition de mesures non privatives de liberté aux délinquantes*, connues sous le nom de *Règles de Bangkok*, donnent des orientations aux décideurs politiques, aux législateurs, aux autorités chargées de prononcer les peines et au personnel carcéral afin de limiter l'incarcération des femmes et de répondre aux besoins propres aux femmes en cas d'emprisonnement. Les Nations Unies ont adopté les *Règles de Bangkok* en 2010. Il s'agit du premier instrument international à fournir des lignes directrices précises et détaillées et à répondre aux besoins sexospécifiques des femmes dans le système de justice pénale, ainsi qu'à ceux des enfants de ces femmes. Ces règles affirment que la prison est généralement une solution inefficace et souvent préjudiciable à la délinquance des femmes, et qu'elle entrave leur réinsertion sociale et leur capacité à mener une vie productive et respectueuse de la loi après leur libération.

Les règles suivantes peuvent vous aider à vous orienter dans le processus de libération et pendant la période de liberté conditionnelle. De nombreuses règles encouragent les mesures non privatives de liberté – en reconnaissance du fait que les femmes sont emprisonnées à cause du croisement de la pauvreté, de la violence conjugale, des problèmes de santé mentale, de la toxicomanie et de la discrimination, et qu'en tant que telles, elles ne représentent pas un risque pour la sécurité du public.

Solutions de rechange à la détention et à l'emprisonnement

- Règle 57 (élaboration et mise en œuvre de réponses appropriées, qui tiennent compte des antécédents de victimisation et des responsabilités parentales des femmes incarcérées)
- Règle 58 (éviter de séparer les femmes de leur famille et de leur communauté, y compris par des mesures de substitution à la détention provisoire et par des peines de substitution, lorsque cela est possible et approprié)
- Règle 60 (allocation de ressources appropriées permettant de jumeler des mesures non privatives de liberté avec des interventions visant à réduire la probabilité de récidive)
- Règle 64 (peines non privatives de liberté pour les femmes enceintes et les femmes ayant des enfants à charge, lorsque cela est possible et approprié)

Dispositions post-sentencielles

- Règle 63 (les décisions relatives à la libération conditionnelle doivent tenir compte

des responsabilités des femmes incarcérées qui ont des enfants à charge, ainsi que de leurs besoins particuliers en matière de réinsertion sociale)

Lieu

- Règle 4 (dans la mesure du possible, les femmes incarcérées doivent être placées le plus près possible de leur domicile ou de leur lieu de réadaptation sociale, si c'est ce qu'elles préfèrent, compte tenu de leurs responsabilités parentales [le cas échéant] et de l'offre de programmes et services appropriés)
- Règle 26 (les contacts avec la famille, les enfants et les représentants légaux de ceux-ci doivent être encouragés et facilités par tous les moyens raisonnables, y compris par des mesures visant à compenser le handicap que représente une détention dans un établissement éloigné du domicile)

Classification et individualisation

- Règle 40 (l'administration doit élaborer et appliquer des méthodes de classification qui assurent une planification appropriée et individualisée, susceptibles de hâter la réadaptation et la réinsertion)
- Règle 41 (évaluation des risques fondée sur le genre, qui prend en compte les effets négatifs des mesures de haute sécurité, les antécédents des femmes, comme les violences qu'elles ont subies [qui ne doivent pas être utilisés à des fins punitives], leurs responsabilités parentales, ou encore leur état de santé mentale)

Réinsertion sociale

- Règle 45 (dans toute la mesure possible, recours aux permissions de sortir, aux prisons ouvertes, aux foyers de transition et aux programmes et services communautaires afin de faciliter le passage à la liberté, de réduire la stigmatisation et de permettre aux femmes de renouer avec leur famille le plus tôt possible)
- Règle 46 (les autorités pénitentiaires doivent concevoir et exécuter de vastes programmes de réinsertion préalables et postérieurs à la libération)
- Règle 47 (soutien supplémentaire après la libération — aide psychologique, médicale, juridique ou pratique — afin d'assurer le succès de la réinsertion sociale, en partenariat avec des services extérieurs)
- Règle 55 (avant et après la libération, offre de services appropriés et accessibles aux personnes détenues autochtones et aux personnes détenues appartenant à des groupes ethniques et raciaux particuliers, en consultation avec les groupes concernés)

Règles Nelson Mandela

L'Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus, connu sous le nom de *Règles Nelson Mandela*, fournit des orientations aux décideurs politiques, aux législateurs, aux autorités chargées de prononcer les peines et au personnel carcéral, afin d'établir des principes et des bonnes pratiques pour le traitement des personnes incarcérées et pour la gestion des prisons. Ces règles ont été adoptées pour la première fois en 1957, et elles ont été révisées et adoptées sous leur nom actuel en 2014. Bien qu'elles ne soient pas propres à un genre, elles sont connues pour avoir été établies en pensant aux hommes incarcérés. C'est l'une des raisons pour lesquelles les

Règles de Bangkok ont été créées afin de répondre aux besoins propres aux femmes.

Évaluation des risques et des besoins

- Règle 89 (individualisation du traitement et adéquation du placement avec le groupe de sécurité)
- Règle 93 (regroupement des personnes appartenant à la même classe de sécurité pour faciliter leur traitement et leur réadaptation sociale)
- Règle 94 (programme de traitement préparé en fonction des besoins, capacités et dispositions propres à la personne, dès que possible après l'admission)

Résolution des conflits, discipline et sanctions

- Règle 38(1) (les administrations pénitentiaires sont encouragées à avoir recours à la prévention des conflits, la médiation ou tout autre mécanisme de résolution des différends afin de prévenir les infractions disciplinaires et de résoudre les conflits)
- Règle 36 (utilisation des mesures les moins restrictives possibles pour maintenir la sécurité des opérations)
- Règle 39(2) (proportionnalité de la sanction disciplinaire avec l'infraction correspondante et consignation de toutes les mesures disciplinaires)

Représentation légale

- Règle 53 (les personnes incarcérées doivent pouvoir accéder aux documents relatifs à leur procès et être autorisées à les garder en leur possession, sans que l'administration pénitentiaire ne puisse y avoir accès)
- Règle 61 (possibilité de recevoir la visite d'un conseil juridique de son choix et de s'entretenir avec lui sur tout point de droit, en toute confidentialité, et disposer du temps et des moyens nécessaires à cet effet)

Bref guide de référence pour les Autochtones purgeant une peine fédérale

Si vous êtes membre des Premières Nations, Inuit ou Métis, vos conditions d’incarcération et de liberté conditionnelle doivent tenir compte des facteurs et des principes liés à votre contexte culturel, à vos besoins et à vos droits en tant que personne autochtone.

L’obligation de prendre en compte les droits et le contexte des personnes autochtones est énoncée à l’article 79.1 de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (LSCMLC). Les articles 79 à 84 peuvent être utilisés pour vous aider lors du processus de libération, et ils doivent être mentionnés dans votre plan de mise en liberté et dans les procédures de recours.

Outre les lois énoncées dans la LSCMLC, il existe plusieurs documents relatifs aux droits des peuples autochtones qui peuvent vous être utiles. Bien que certains d’entre eux ne soient pas juridiquement contraignants, ils font partie de la conscience publique et peuvent aider à persuader les instances auxquelles vous vous adressez. Il s’agit des documents suivants :

ENFFADA : Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées – Appels à la justice

CVR : Rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada – Appels à l’action

DNUDPA : Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

Sécurité humaine

- ENFFADA, article 4.1 (droits sociaux et économiques)
- ENFFADA, article 4.3 (travail du sexe)
- ENFFADA, article 4.5 (revenu suffisant)
- ENFFADA, article 4.7 (itinérance et pauvreté)
- ENFFADA, article 5.6 (aide aux victimes de criminalité)
- ENFFADA, article 14.3 (conséquences des cotes de sécurité sur l’accès aux soutiens)
- LSCMLC, article 79
- Plan d’action de la DNUDPA, article 60 (pratiques que le gouvernement canadien s’engage à maintenir)
- CVR, articles 30 et 31 (surreprésentation des Autochtones, financement)
- DNUDPA, article 2 (droit de ne pas subir de discrimination fondée sur l’identité autochtone)
- DNUDPA, article 22(2) (protection des femmes et des enfants contre la violence)
- DNUDPA, article 24(1) (droit aux remèdes et traitements traditionnels)

Supervision autochtone du système de justice

- ENFFADA, article 5.7 (organismes autochtones civils de surveillance de la police)
- ENFFADA, article 5.10 (recrutement et formation de juges de paix autochtones)
- ENFFADA, article 5.12 (augmentation de la représentation autochtone au sein des tribunaux)
- ENFFADA, article 5.23 (reddition de compte par un[e] sous commissaire responsable des services correctionnels pour les Autochtones)
- ENFFADA, article 9.3 (augmentation du recrutement d’Autochtones au sein des services de police)
- ENFFADA, article 14.10 (élargissement du rôle des Aîné[e]s)

- ENFFADA, article 14.11 (programmes mère-enfant)
- CVR, article 32 (peines minimales discrétionnaires)
- CVR, article 34 (réformes visant à répondre aux besoins des personnes incarcérées atteintes du TSAF)
- CVR, articles 50 et 55 (formation des Autochtones et accès aux données)
- DNUDPA, article 18 (représentation autochtone)
- DNUDPA, article 19 (consentement des Autochtones avant l'adoption d'une législation)
- DNUDPA, article 34 (droit de regard autochtone)

Reconnaissance d'une approche autochtone de la justice

- ENFFADA, article 5.1 (mise en œuvre des recommandations de deux rapports clés sur le système de justice canadien)
- ENFFADA, article 5.11 (pratiques juridiques adaptées à la culture)
- ENFFADA, article 5.14 (répercussions des peines minimales obligatoires)
- ENFFADA, article 5.15 (rapports Gladue)
- ENFFADA, article 5.16 (options autochtones en matière de détermination de la peine)
- ENFFADA, article 5.20 (mise en œuvre des dispositions 79 à 84.1 de la LSCMLC)
- ENFFADA, article 5.22 (application des principes clés énoncés dans *La création de choix*)
- ENFFADA, article 14.1 (possibilités de décarcération)
- ENFFADA, article 14.5 (rapports Gladue)
- ENFFADA, article 14.11 (programmes destinés aux Autochtones)
- LSCMLC, articles 79 à 84 (programmes autochtones et libération en communauté)
- Plan d'action de la DNUDPA, articles 61 et 62 (réduction de l'incarcération, soutien à la réinsertion)
- CVR, articles 35 à 37 (pavillons de ressourcement, soutiens, libération conditionnelle)
- CVR, article 42 (reconnaissance du système de justice autochtone comme droit issu d'un traité)
- DNUDPA, article 8(1) (droit de ne pas subir d'assimilation)

Partie 3 : Approche systémique

Cette section explique ce qu'est l'approche « systémique » et vous encourage à considérer chaque problème comme un enjeu systémique, c'est-à-dire un problème lié à l'ensemble du système. Vous y trouverez des informations sur les problèmes systémiques les plus souvent signalés, ainsi que les lois et les politiques auxquelles se référer dans votre travail de défense des droits. Nous suggérons également des manières de trouver des solutions systémiques.

Perspective systémique : voir chaque problème comme un enjeu systémique

Ce tableau vise à vous aider à comprendre comment les défenseur(-euse)s régionaux(-ales) ou nationaux(-ales) des droits de l'ACSEF catégorisent les problèmes couramment rencontrés dans les pénitenciers. La colonne de gauche liste différents enjeux systémiques qui touchent les femmes et les personnes de diverses identités de genre incarcérées dans les pénitenciers fédéraux. La colonne du milieu recense des mots-clés, et celle de droite des scénarios courants associés à chaque enjeu systémique.

Enjeux systémiques	Mots-clés	Cas courants
Mise en liberté sous condition	PSSE; PSAE; semi-liberté; libération conditionnelle totale; audience de libération conditionnelle; révocation; suspension; plan correctionnel; documentation; agent(e) de libération conditionnelle; plans de mise en liberté; établissement résidentiel communautaire (maison de transition)	Accès aux PSSE, aux PSAE et à la libération conditionnelle (semi-liberté et libération conditionnelle totale), notamment les annulations et les refus; exactitude du plan correctionnel (PC) --> corrections de dossiers et exactitude des informations dans le PC et dans d'autres rapports sur les personnes incarcérées; retards dans les audiences de libération conditionnelle et injonction de reporter les audiences de libération conditionnelle; accès aux ERC (refus); révocations et suspensions; autres difficultés avec les agent(e)s de libération conditionnelle en établissement ou dans la collectivité, qui ne constituent pas un « mauvais traitement » en soi; plans de mise en liberté.
Programmes d'emploi et de base du SCC	Programmes de base; exclusion fondée sur une condamnation portée en appel; programmes d'emploi; niveau de rémunération; suspension; cessation; études	Tout problème d'accès ou de participation aux programmes de base (liés aux plans correctionnels PIMD, etc.); emploi (accès aux emplois, salaire, révision du salaire); études (jusqu'à l'achèvement des études secondaires)
Discrimination d'un groupe protégé	Âge; capacité; race; nationalité; origine ethnique; couleur; caractéristiques génétiques; religion; sexe; orientation sexuelle; expression de genre; identité de genre; état civil; condamnation; système RADAR	Pratiques discriminatoires fondées sur les motifs listés dans la colonne du milieu. Exemples : difficultés propres aux personnes âgées (problèmes de mobilité, dénombrements tard le soir); relations intimes (interdictions faites aux couples de vivre ensemble); problèmes propres aux personnes trans (accès aux soins d'affirmation de genre); racisme (déplacements internes basés sur la race; accès à des soutiens et à des programmes culturellement adaptés); surveillance et contrôle excessifs (d'un groupe protégé)

Enjeux systémiques	Mots-clés	Cas courants
Santé et bien-être	Alimentation; soins de santé mentale; soins dentaires; soins de santé physique; maladies chroniques; médecins; spécialistes; infirmières; approvisionnement pour la réduction des méfaits; aide médicale à mourir; traitement; douches	Alimentation (qualité, portions, régime alimentaire); accès aux soins de santé; qualité des soins; médicaments; accès aux traitements et aux opérations chirurgicales; dentistes (accès et qualité); exercice physique; santé mentale (accès, qualité, confidentialité); accès aux fournitures de réduction des méfaits (préservatifs, aiguilles, eau de Javel, digues dentaires); accès aux douches
Enjeux propres aux personnes autochtones	Article 81; cérémonies; Aîné(e)s; programmes; pratiques culturelles; interférence du SCC	Accès aux soutiens culturels; différence de traitement; cooptation des cérémonies et des pratiques autochtones par le SCC; article 81
État physique et matériel de l'établissement	Petits appareils électroménagers; produits de nettoyage; sécurité; température; infrastructure physique; accessibilité physique; gros appareils électroménagers; vêtements fournis par l'établissement; articles fournis par l'établissement; surpopulation; respect de la vie privée	Accès aux produits de nettoyage; température; problèmes d'entretien; installations, vaisselle, fenêtres et appareils électroménagers brisés ou manquants; accessibilité (rampes, barres d'appui); articles de première nécessité fournis par l'établissement (vêtements, produits d'hygiène, couvertures et autres articles de literie)
Mauvais traitements ou inconduite de la part du personnel	Commentaires; actions; harcèlement; profilage; personnel agissant en dehors de son autorité; système RADAR	Actions, pratiques ou commentaires méprisants ou préjudiciables, mais qui ne semblent pas fondés sur l'un des motifs illicites de discrimination; comportement dévalorisant ou violent; agression ou intimidation de la part du personnel; surveillance et contrôle excessifs (mais non liés à un groupe protégé)
Mouvements et transfèrements	Involontaire à l'intérieur du pénitencier; involontaire entre pénitenciers; déplacements ciblés; déplacements restreints; confinement (d'un secteur); confinement (de tout le pénitencier); <i>habeas corpus</i> ; système de niveaux	Transfèrements involontaires à l'intérieur du pénitencier (d'un bâtiment ou d'un secteur à un autre) et entre pénitenciers; confinement (d'individus, de secteurs ou de l'ensemble du pénitencier); déplacements restreints (par manque de personnel ou autre); <i>habeas corpus</i> ; système de niveaux (niveaux A, B, C, D) au secteur du max

Enjeux systémiques	Mots-clés	Cas courants
Cote de sécurité	Augmentation de la cote de sécurité; retards; exactitude de l'information; dérogations	Augmentation de la cote de sécurité; retards dans l'évaluation de la cote de sécurité; exactitude de l'information
Violence ou coercition sexuelles	Fouilles à nu; fouilles par palpation; relations sexuelles avec le personnel; agressions sexuelles; examen des cavités corporelles	Fouilles à nu; fouilles par palpation; relations sexuelles avec le personnel; agressions sexuelles; examen des cavités corporelles
Isolement cellulaire	UIS; cellule nue; santé mentale; surveillance; unités de garde en milieu fermé (« max »); temps à l'extérieur de la cellule; contact humain réel; événements touchant la population générale; isolement	UIS; cellules nues; surveillance de la santé mentale; unités de garde en milieu fermé (tous les problèmes rencontrés dans les unités de garde en milieu fermé sont aussi des problèmes liés à l'isolement cellulaire, puisque l'ACSEF considère le « max » comme une forme d'isolement)
Recours à la force et contention	Aérosol capsique (poivre de cayenne); menottes; autres moyens de contention; véhicules servant à l'escorte; contraintes chimiques	Aérosol capsique (poivre de cayenne); menottes; contention; transfèrements dans des véhicules d'escorte du SCC (sécurité, absence de ceinture de sécurité); obligation de prendre des médicaments entraînant des limites fonctionnelles
Preuves du non-respect des « mesures les moins privatives de liberté »	Le SCC a l'obligation légale de toujours avoir recours aux mesures les moins privatives de liberté. Il s'agit donc d'un cadre avec lequel vous devez vous familiariser. Examinez toutes les questions ci-dessus en vous demandant si elles peuvent ou non être considérées comme les mesures les moins privatives de liberté.	

Réponses systémiques : processus démocratiques dans les pénitenciers

Les problèmes systémiques sont souvent traités de manière plus efficace par des réponses systémiques. Autrement dit, au lieu de chercher à résoudre les problèmes d'une seule personne, on cherche une résolution qui aidera toutes les personnes susceptibles d'être touchées par le même problème, et qui empêchera ce problème de se reproduire.

Pour ce faire, il est souvent plus efficace de travailler collectivement sur les réponses. L'un des moyens d'y parvenir est de participer aux processus démocratiques existant en milieu carcéral.

Les femmes et les personnes de diverses identités de genre qui purgent une peine de ressort fédéral conservent tous les droits dont jouissent les citoyen(ne)s canadien(ne)s, sauf ceux qui sont nécessairement restreints par la peine. Vous conservez votre droit de vote en prison!

De plus, il existe plusieurs processus démocratiques au sein de l'environnement carcéral qui vous permettent de participer activement aux prises de décision sur les conditions de détention et l'accès aux programmes. En raison de la nature instable des pénitenciers, les structures démocratiques peuvent être difficiles à maintenir, mais elles restent très bénéfiques!

On peut citer :

- les comités de détenu(e)s;
- les groupes culturels ou les groupes à besoins uniques tels que :
 - les comités du mieux-être des Autochtones;
 - les comités de personnes noires;
 - les comités de personnes purgeant de longues peines et des peines à perpétuité;
 - les comités de personnes âgées;
 - les comités 2SLGBTQIA+;
 - les représentant(e)s d'unités;
 - les défenseur(-euse)s des pair(e)s.

Création de comités pour les communautés culturelles ou à besoins uniques

En créant un nouveau groupe ou un nouveau comité au sein de l'établissement, vous pouvez apporter de nombreux changements positifs. Un groupe ou un comité montre que votre cause est sérieuse. C'est un outil efficace pour exprimer les préoccupations de votre groupe. Vous avez ainsi plus de chances que vos propositions obtiennent l'appui nécessaire et que vos initiatives rencontrent l'accès et l'inclusion désirés. Pour obtenir l'appui nécessaire, vous devez démontrer qu'il est important que ce groupe ou ce comité existe au sein de la population.

Pour ce faire, vous pouvez **sonder les gens autour de vous sur leur intérêt à se joindre à ce comité potentiel**. Notez le nombre de personnes intéressées à être membres.

Dans des environnements plus stricts, vous pouvez aussi demander aux personnes intéressées de **signer une pétition** et la remettre à la direction de l'établissement.

Vous devrez également créer une constitution. Vous pouvez l'élaborer vous-même, puis la présenter à la direction de l'établissement, qui l'approuvera ou la refusera. Cependant, l'agent(e) des programmes sociaux ou un(e) gestionnaire de programmes vous aidera souvent à rédiger votre constitution, car il y a des exigences précises que le SCC doit respecter (puisqu'il s'agit d'un contrat contraignant) et le SCC veut connaître votre projet.

Une fois le besoin démontré et la constitution rédigée, la direction de l'établissement doit approuver (c'est-à-dire appuyer) votre groupe ou comité.

Votre groupe peut être axé sur une culture, une race, une identité sociale, une religion ou une activité. Par exemple, vous pourriez vouloir créer un groupe LGBTQ+, un groupe de prière ou un groupe de défense de l'environnement ou de l'éducation.

La principale politique à connaître si vous rencontrez des difficultés dans la création de votre groupe se trouve dans la *DC 83 - Comités de détenus*, article 18 : « Le directeur de l'établissement peut autoriser la création d'un ou plusieurs autres comités pour représenter les préoccupations des détenus en utilisant des mécanismes de rechange quand la situation l'exige, entre autres en réponse à des incompatibilités et à des considérations d'ordre numérique, culturel et religieux. »

Une fois que votre groupe est approuvé, vous devez **annoncer une heure de réunion, où vous suivrez le processus d'élection décrit dans votre constitution afin de créer votre conseil de direction.**

Votre groupe ou comité peut se réunir régulièrement, collecter des cotisations pour financer des événements, rencontrer la direction pour discuter des problèmes rencontrés et présenter des propositions.

N'hésitez pas à reprendre le modèle de constitution donné ci-dessous en exemple!

Constitution LGBTQ2S+ pour l'ESPOIR

« Égalité, soutien, progrès, orientation, impartialité et représentation »

Article I : Nom et objectifs

a. NOM

Le nom de ce groupe est LGBTQ2S+ pour l'ESPOIR. Ce nom comporte deux acronymes, dont le deuxième est expliqué ci-dessous :

- Égalité : équivalence, adéquation, parité, similitude, solidarité.
- Soutien : confiance, assurance, fiabilité, foi, soutien mutuel, solidité.
- Progrès : développement, évolution, épanouissement, changements, croissance, progression.
- Orientation : liberté de choix, sélection, préférence.
- Impartialité : absence de préjugés et de discrimination, neutralité, objectivité, justice.
- Représentation : défense des droits, défense des intérêts, expression, appui.

b. FONCTION

Ce groupe a quatre principaux objectifs :

1. encourager la création d'un espace de soutien mutuel, de rencontre et d'inclusion aux membres de la communauté LGBTQ+ à l'Établissement de la vallée du Fraser (EVF);
2. favoriser un dialogue positif et des relations respectueuses entre le SCC et la communauté LGBTQ+ de l'EVF;
3. éduquer et sensibiliser la population afin de dissiper les mythes, les craintes et les stéréotypes concernant les communautés LGBTQ+;
4. créer des liens entre notre communauté dans l'établissement et la communauté LGBTQ+ en collectivité.

Article II : Membres

a. ADHÉSION

Toute personne qui a assisté à trois réunions consécutives et payé les cotisations correspondantes reçoit le statut de membre actif. Le titre de nouveau membre peut être utilisé par les personnes qui ne sont pas encore membres actifs. Les membres actifs ont le droit de vote.

b. SUSPENSION DE L'ADHÉSION

Un membre peut être suspendu s'il ne paie pas ses cotisations ou n'assiste pas aux réunions trois fois de suite sans s'être entendu avec le conseil de direction. Les membres seront informés de la suspension de leur adhésion et auront la possibilité de réintégrer le groupe, s'ils souhaitent rester membres.

Article III : Membres exécutifs

a. CONSEIL DE DIRECTION

Il y aura un minimum de deux membres exécutifs en tout temps : un poste de président(e) et un poste de secrétaire-trésorier(-ière). Un troisième poste de vice-président(e) peut être pourvu pour aider au fonctionnement du groupe. Les postes au sein du conseil de direction sont bénévoles et peuvent être quittés à tout moment.

b. RÔLES ET DEVOIRS DU CONSEIL DE DIRECTION

Le conseil de direction est un organe élu pour représenter les objectifs du groupe. Son rôle est de :

- PRÉSIDENT(E) : superviser toutes les réunions, communiquer avec la direction de l'établissement et faire des rencontres avec elle, rédiger des propositions, organiser les motions, les votes, la modification de la constitution et l'examen des suspensions, avoir le pouvoir de signature principal pour les commandes du groupe (signature secondaire également requise), maintenir la reconnaissance du groupe par l'établissement.
- VICE-PRÉSIDENT(E) : assister le ou la président(e) et remplir ses fonctions en son absence.
- SECRÉTAIRE-TRÉSORIER(-IÈRE) : tenir des registres et états financiers et les présenter régulièrement aux membres du groupe, rédiger les procès-verbaux des réunions, aider à la rédaction de propositions, effectuer des recherches, avoir le pouvoir de signature secondaire pour les commandes du groupe, gérer les cotisations, tenir à jour la liste des membres et assister le ou la président(e) en cas d'absence d'un(e) vice-président(e).

c. ÉLECTION DU CONSEIL DE DIRECTION

1. Les membres du conseil de direction doivent être des membres actifs.
2. L'élection des postes au sein du conseil de direction se fera à bulletin secret. Les votes seront comptabilisés en présence des membres votants et confirmés par une tierce personne indépendante.
3. Le vote n'aura lieu que lorsqu'un poste s'ouvrira, et seulement après que les nominations formelles auront été enregistrées une réunion avant le vote.
4. Voir Motions et vote pour les règles de vote.

Article 4 : Réunions

- a. Les réunions des membres auront lieu au moins une fois par mois et leur fréquence sera augmentée si nécessaire, sur vote des membres. Les réunions seront animées par le ou la président(e). Les procès-verbaux des réunions seront rédigés par le ou la secrétaire/trésorier(-ière) d'une manière uniforme et cohérente, correspondant aux besoins du groupe.
- b. Un événement annuel FIERTÉ sera généralement organisé pour la population générale. La structure de l'événement répondra aux objectifs du groupe. Les événements annuels seront proposés, organisés et facilités par le conseil de direction et les membres, et seront approuvés et supervisés par la direction de l'établissement, conformément au protocole d'organisation d'événements.

Article 5 : Administration

a. COTISATIONS ET COLLECTE DE FONDS

À moins qu'il n'en soit décidé autrement par un vote des membres, les cotisations mensuelles seront versées par les membres dans le but d'organiser un événement annuel et d'obtenir les ressources nécessaires aux objectifs du groupe. Les cotisations seront fixées à 1 \$ par mois et pourront être augmentées jusqu'à un maximum de 3 \$ par mois. Les ajustements seront décidés par vote des membres.

Si un membre souhaite maintenir son adhésion mais n'est pas en mesure de contribuer financièrement, le conseil de direction prendra toutes les mesures raisonnables pour être inclusif et conclure un accord d'exemption pour une période convenue entre le comité et le membre en question.

Une collecte de fonds annuelle sera également proposée, organisée et facilitée par le conseil de direction pour remplir les mêmes fonctions que les cotisations.

b. MOTIONS ET VOTE

- Tous les votes auront lieu pendant les réunions.
- Une décision est ratifiée si elle obtient un minimum de 51 % des voix.
- Pour que le vote ait lieu, au moins 51 % des membres doivent être présents.
- Le conseil de direction doit être présent à chaque scrutin.
- Le droit de vote est réservé aux membres actifs.
- Les motions seront présentées au moins une réunion avant d'être soumises au vote.

c. MODIFICATION À LA CONSTITUTION

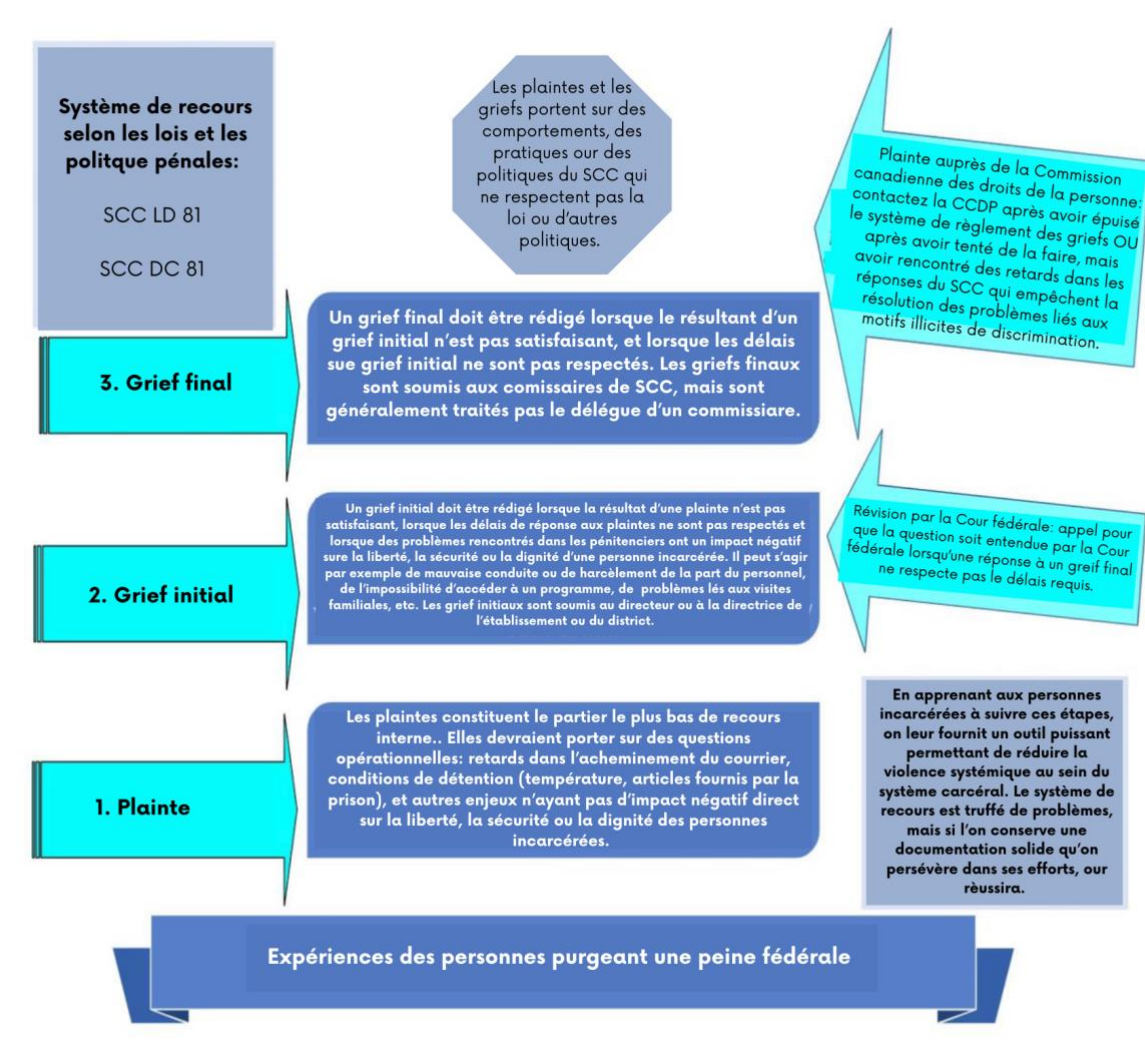
Toute modification à la constitution sera faite sous l'autorité du conseil de direction et devra obtenir le consentement de la direction de l'établissement. Tout article jugé contraire aux politiques du SCC ou à la législation canadienne sera nul et non avenu.

Partie 4 : Procédures de recours

Cette section se penche sur les procédures de recours qui existent en prison et sur leur application efficace. Nous aborderons les procédures en question, l'approche de l'ACSEF, la meilleure procédure à suivre selon la situation et la manière de rédiger un grief efficace.

Mécanismes de recours

Le diagramme suivant explique l'organisation du système de règlement des griefs du SCC. Il est généralement conseillé de commencer par le palier le plus bas (sauf exception; voir DC et LD 081), qui est le palier des plaintes.



N'oubliez pas : dites toujours aux autres personnes incarcérées de conserver leurs requêtes, plaintes et griefs écrits relatifs aux problèmes rencontrés pendant leur détention en pénitencier. Il est également conseillé de constituer un dossier sur le problème en question et sur les démarches qui ont été faites pour trouver une résolution. Cela facilitera les recours externes tels que les plaintes auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Système de règlement des griefs : **un outil législatif de résolution de problèmes**

Le système de règlement des griefs est un outil prévu par la loi permettant de consigner et de résoudre les problèmes rencontrés.

Nous savons que les griefs et les plaintes sont parfois perçus comme une confrontation ou une agression, mais ce n'est pas le cas.

Nous savons également que les procédures de recours ne sont pas parfaites! En tant que défenseur(-euse)s des pair(e)s, vous pouvez montrer aux autres que ces procédures peuvent être efficaces et conduire à des résolutions systémiques positives, dans l'intérêt de tout le monde.

Nous vous proposons ci-dessous quelques éléments à garder en tête pour éduquer et sensibiliser vos pair(e)s et le personnel carcéral à la procédure de règlement des griefs :

- En ayant recours au système de règlement des griefs, on s'efforce de faire respecter la loi par le biais de mécanismes sociaux. Cela prouve qu'on est capable de résoudre les conflits tout comme une personne qui vit en collectivité et qui respecte les lois (ce qui est l'objectif du système carcéral).
- L'ACSEF, y compris les défenseur(-euse)s des pair(e)s, encourage les personnes incarcérées à développer leurs connaissances juridiques, et l'utilisation de la procédure de règlement des griefs est une application de ces connaissances juridiques.
- Lorsqu'un établissement pénitentiaire enregistre un nombre élevé de plaintes et de griefs, cela montre que les personnes incarcérées savent qu'elles peuvent utiliser le système en toute sécurité pour résoudre les conflits et signaler leurs préoccupations.
- Les parties prenantes et les décideurs travaillant à l'extérieur des pénitenciers (comme le Bureau de l'enquêteur correctionnel, la Sécurité publique et l'administration centrale du SCC) utilisent les griefs pour avoir une idée juste de ce qui se passe dans les pénitenciers et comprendre les défis et les préoccupations des personnes incarcérées. Si on décourage les personnes incarcérées d'avoir recours aux procédures de règlement des griefs, cela a des répercussions sur la prise de décision à l'échelle régionale et nationale. Le système de recours a été conçu intentionnellement pour remplir cette fonction.
- Lorsque les personnes choisissent d'utiliser le système de recours, cela aide également les défenseur(-euse)s des pair(e)s et les équipes régionales de défense des droits – ainsi que les dirigeantes de l'ACSEF – à faire remonter leurs préoccupations à des échelons supérieurs de prise de décision, au besoin.

L'ACSEF forme des personnes incarcérées à appliquer efficacement ces procédures, mais n'oubliez pas que lorsque vous accompagnez quelqu'un, c'est à cette personne de décider si elle veut avoir recours ou non au système. Ne faites pas pression sur elle et n'insistez pas pour qu'elle dépose une plainte ou un grief. Vous pouvez plutôt l'aider à trouver d'autres moyens de consigner ses préoccupations (par une requête, une lettre, etc.).

Rédaction de griefs efficaces

Vous trouverez dans cette partie des instructions sur la rédaction de plaintes ou de griefs. Le système institutionnel de règlement des griefs est un outil que vous pouvez utiliser pour résoudre les conflits de manière productive, et qui peut servir de base à des recours juridiques plus systémiques, tels que des contestations constitutionnelles et des recours devant les tribunaux des droits de la personne. De nombreux problèmes ont été constatés dans le système de règlement des griefs du SCC, notamment le non-respect des délais, l'inaccessibilité ou le manque de formulaires, ou encore le déséquilibre des pouvoirs avec les personnes chargées de répondre aux griefs, qui amène souvent les personnes à retirer leur plainte ou à laisser tomber le dossier sans avoir obtenu de résultat satisfaisant, etc.

Malgré ces problèmes bien connus, toute personne a droit à un système de règlement des griefs équitable et efficace, exempt de représailles ou d'effets négatifs. Pour éviter ces problèmes, cette partie détaille tous les éléments nécessaires à une plainte ou un grief solide.

Comment structurer un grief :

1. **Résumé** : Cette section doit contenir un résumé d'une ou deux phrases du problème.
2. **Contexte** : Cette section doit comprendre une description détaillée du problème, toutes les mesures que vous avez prises pour le résoudre, tous les problèmes secondaires que le problème principal a causés, et toute preuve ou documentation qui peuvent étayer votre demande.
3. **Conséquences** : Cette section doit expliquer de manière aussi détaillée que possible comment le problème a causé un préjudice à la personne.
4. **Lois et politiques** : Listez ici toutes les lois et les politiques pertinentes. Reportez-vous au guide des principaux principes juridiques répertoriés dans la partie 1 du manuel, et appelez vos défenseur(-euse)s régionaux(-ales) des droits si vous n'êtes pas sûr(e) des éléments à écrire dans cette section.
5. **Solution** : Cette section doit énumérer clairement les solutions que vous souhaitez voir mises en œuvre pour résoudre le problème. Il est bon d'inclure plusieurs options, sous forme de liste, couvrant la résolution personnelle, institutionnelle et systémique.
Conseil : pensez aux effets individuels et institutionnels.

Liste de contrôle avant de formuler une plainte ou un grief :

- Est-ce que je présente clairement tous les faits pertinents?
- Ai-je des preuves à l'appui de mes déclarations (documentation, témoins, rapports du SCC, fiches d'accusation, réponses écrites aux requêtes)?
- Ai-je expliqué clairement toutes les conséquences du problème (mentales, physiques, spirituelles, économiques, sociales, émotionnelles, ou liées à ma capacité de terminer un programme ou un plan correctionnel, ou de me réinsérer en tant que citoyen(ne) respectueux(-euse) des lois)?
- Ai-je fait le lien entre le problème et la loi ou la politique pertinente?
- Ai-je réfléchi à la possibilité d'une entrevue pour expliquer davantage le contenu de mon grief? Ou bien, préférerais-je aborder cette question par le biais d'un dossier textuel uniquement? *Conseil : lorsque les personnes se sentent sous pression ou ont peur de*

déposer une plainte ou un grief, elles peuvent être tentées de ne pas utiliser la procédure d'entrevue du système de règlement des griefs.

Si vous avez bien suivi la liste de contrôle ci-dessus, il est probable que vous obtiendrez de bons résultats en utilisant le système de règlement des griefs. À titre de défenseur(-seuse) des pair(e)s, vous devez savoir formuler efficacement des plaintes ou des griefs et pouvoir aider les autres membres de la population à acquérir les mêmes compétences.

Vous pourrez également assister à la procédure d'entretien dans le cadre du règlement du grief. Vous pouvez servir de soutien émotionnel aux personnes qui ont peur de prendre part à cet entretien. Votre présence garantit qu'une tierce personne pourra étayer la conversation qui aura lieu par la suite.

Modèle de grief

Le modèle de grief suivant comprend les 5 sections standard que l'ACSEF recommande d'inclure dans la formulation d'un grief efficace. Il comprend également des exemples de contenu pour chacune des sections. Le contenu ne se veut pas exhaustif, mais sert de guide à la rédaction d'une plainte ou d'un grief réels.

Veillez noter que les formulaires de plainte ou de grief fournis par le SCC ne prévoient généralement pas suffisamment d'espace pour suivre ces recommandations. Par conséquent, vous pouvez écrire « voir ci-joint » dans le corps du formulaire du SCC, et joindre des feuilles de papier supplémentaires.

Résumé

Le 27 septembre, j'ai été transférée involontairement et sans raison vers un secteur à sécurité plus élevée. Je suis maintenant détenue depuis deux semaines dans le secteur à sécurité maximale, sans accès à mon agent de libération conditionnelle. Ma libération d'office est prévue dans deux mois. Ce transfèrement involontaire m'empêche de terminer mon plan correctionnel et compromet ainsi la réussite de ma réinsertion dans la collectivité.

Contexte

J'ai été menottée et transférée par 6 membres du personnel de mon unité au secteur du max. On m'a retiré l'accès à tous les programmes et à toutes les activités positives auxquels je participais dans le secteur à sécurité moyenne, et on m'a enlevé tout soutien positif. J'ai déposé une requête auprès de l'ARS et j'ai reçu une réponse indiquant qu'une enquête était en cours concernant des informations reçues sur mon appartenance à la sous-culture de la drogue. Cette information est fausse. Au max, j'ai très peu accès à un espace extérieur et holistique. Je n'ai pas non plus accès à mon régime alimentaire halal depuis que je suis détenue au max.

Conséquences

Le fait d'être menottée par 6 membres du personnel m'a bouleversée et a eu des effets négatifs sur ma santé mentale. Au max, j'ai beaucoup moins de liberté de mouvement et cela nuit également à ma santé mentale. De plus, comme j'ai appris que j'ai été placée ici en raison d'allégations, j'ai perdu mon sentiment de sécurité : j'ai l'impression que n'importe qui peut faire n'importe quelle allégation contre moi, et que je serai maltraitée et punie en conséquence. Ma libération d'office aura lieu dans deux mois et, sans accès aux programmes et aux services du secteur à sécurité moyenne, mes chances de me réinsérer avec succès dans la collectivité sont considérablement réduites. J'ai besoin d'avoir accès aux programmes prévus dans mon plan correctionnel, et je suis très préoccupée par le fait que ma voix et mes besoins n'ont pas été pris en compte dans le processus décisionnel correctionnel me concernant. Je me sens bouleversée, j'ai perdu confiance en moi, et j'ai l'impression d'être punie sans procédure équitable. Étant donné qu'en plus on ne me fournit pas le régime alimentaire correspondant à ma religion, mon bien-être s'est considérablement détérioré depuis mon transfèrement involontaire.

Lois, politiques et mandats pertinents

Article 4 de la LSCMLC; article 3 de la LSCMLC; SCC DC 705-7; SCC DC 880; SCC LD 880-3.

Solution demandée

1. Veuillez me ramener immédiatement dans le secteur à sécurité moyenne.
2. Veuillez faciliter mon accès à tous les programmes et services dont j'ai été privée par ce transfèrement.
3. Veuillez tenir compte de ma voix et de mes besoins dans le processus décisionnel correctionnel me concernant.
4. Veuillez ne pas utiliser les transfèremets involontaires vers un secteur à sécurité plus élevée comme réponse à un problème concernant une personne incarcérée, étant donné les effets négatifs importants que cette décision a eus sur moi.
5. Veuillez me fournir une justification par écrit de la décision d'augmenter ma cote de sécurité.
6. Veuillez me redonner immédiatement accès à mon régime alimentaire halal, et me fournir une justification par écrit des raisons pour lesquelles j'ai été privée du régime alimentaire correspondant à ma religion.

Recours pertinents selon les situations les plus courantes

Ce tableau donne des indications sur le recours correspondant le mieux à votre problème. Il propose également des suggestions sur la marche à suivre lorsqu'un recours de palier inférieur n'a pas mené à un résultat satisfaisant. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, mais d'un guide pour vous orienter vers les différentes actions possibles selon la situation rencontrée.

Problème type	Première étape recommandée	Actions recommandées	Étape suivante (en cas de non-résolution au palier inférieur)	Étape suivante (en cas de non-résolution au palier inférieur)
Courrier non distribué	Requête au GC V et C	Plainte	Grief initial	Grief final
Dénombrement non achevé dans les temps	Requête au DAO	Plainte	Grief initial	Grief final
Visiteur suspendu	Requête aux V et C	Grief initial	Grief final	
Visiteur refusé à l'entrée	Requête au GC V et C	Plainte	Grief final	
Cellule ou unité trop chaude ou trop froide	Requête au DAO	Plainte	Grief initial	Grief final
Impossibilité d'accéder à un programme	Requête	Plainte	Grief initial	Grief final
Transfèrement involontaire vers un secteur à sécurité plus élevée en attente de réévaluation	Grief initial et soumission écrite contestant le transfèrement	Grief final		
Augmentation de la cote de sécurité	Grief final et demande d'aide juridique et d'accès à un avocat	Demande d'habeas corpus		
Absence de soutien à un changement d'unité	Demande de changement d'unité au GC	Plainte	Grief initial	Grief final
Accusation disciplinaire (grave)	Demande de résolution informelle auprès du GC et de l'agent d'inculpation	Demande d'aide juridique et d'accès à un avocat pour l'audience		
Accusation disciplinaire (mineure)	Demande de résolution informelle auprès du GC et de l'agent d'inculpation	Plainte	Grief initial	Grief final

Problème type	Première étape recommandée	Actions recommandées	Étape suivante (en cas de non-résolution au palier inférieur)	Étape suivante (en cas de non-résolution au palier inférieur)
Questions relatives aux achats externes	Requête	Plainte	Grief initial	Grief final
Problèmes liés à l'alimentation	Requête aux services d'alimentation	Plainte	Grief initial	Grief final
Problèmes liés aux soins de santé (non urgents)	Requête aux services de santé	Plainte	Grief initial, plainte auprès de l'Ordre des médecins et chirurgiens	Grief final
Problèmes liés aux soins de santé (urgents)	Grief initial, requête auprès de la direction	Plainte auprès de l'Ordre des médecins et chirurgiens	Grief final	
Impossibilité d'accéder à l'agent de libération conditionnelle	Requête à l'agent de libération conditionnelle	Plainte auprès du gestionnaire des agents de libération conditionnelle	Grief initial	Grief final
Questions relatives à la fouille à nu	Requête	Grief initial	Grief final	
Pressions faites à une personne pour qu'elle renonce à son audience de libération conditionnelle	Requête	Plainte	Grief initial	Grief final
Accès aux études	Requête auprès du chef de l'éducation	Plainte	Grief initial	Grief final
Questions liées à l'emploi en prison	Requête	Plainte	Grief initial	Grief final
Transfèrement involontaire vers un autre établissement pénitentiaire	Grief final et obtention d'un avocat si possible	Demande d' <i>habeas corpus</i>		

Défense des droits et système disciplinaire

Conformément à l'article 41 de la LSCMLC, l'établissement ne doit recourir aux accusations disciplinaires qu'en dernier ressort, après avoir épuisé toutes les autres mesures moins restrictives :

Règlement informel

- 41(1) L'agent qui croit, pour des motifs raisonnables, qu'un détenu commet ou a commis une infraction disciplinaire doit, si les circonstances le permettent, prendre toutes les mesures utiles afin de régler la question de façon informelle.
- (2) À défaut de règlement informel, le directeur peut porter une accusation d'infraction disciplinaire mineure ou grave, selon la gravité de la faute et l'existence de circonstances atténuantes ou aggravantes.

La Directive du commissaire 580 insiste sur cette obligation et précise que le personnel doit envisager un règlement informel quand il dépose une accusation d'infraction disciplinaire mineure ou grave.

Il est en outre exigé que, si les premières tentatives de règlement informel échouent, un suivi soit fait pour déterminer si un règlement informel est alors possible.

Cependant, il arrive que le personnel qui dépose des accusations et que les superviseurs qui autorisent ces accusations ne soient pas pleinement conscients de cette politique et de ses implications. Bien que la législation et la politique stipulent clairement que l'établissement ne doit recourir aux accusations disciplinaires qu'en dernier ressort, après avoir épuisé toutes les autres mesures moins restrictives, certains membres du personnel croient à tort que des accusations doivent être portées après un avertissement écrit ou oral. Cette approche reste excessivement restrictive et contraire aux exigences juridiques.

La plupart des accusations peuvent et doivent être résolues en dehors du système disciplinaire de l'établissement. Il est important de toujours plaider en faveur d'un règlement informel, car les accusations peuvent entraîner une augmentation de la cote de sécurité et prolonger les séjours dans les secteurs à sécurité élevée. Elles constituent donc une entrave importante à la liberté et aux objectifs de réinsertion.

Même lorsque la présence d'accusations disciplinaires n'entraîne pas une augmentation de la cote de sécurité, elle crée d'autres problèmes individuels et systémiques, notamment :

- des partis pris dans la documentation sur les personnes concernées et les prises de décision futures à leur égard;
- des mesures punitives;
- une criminalisation sans fin des personnes concernées;
- un climat de conflit accru entre le personnel du SCC et les personnes incarcérées.

Étapes à suivre pour défendre les droits des personnes faisant l'objet d'accusations disciplinaires :

Avant l'audience

1. Vérifiez l'exactitude des informations figurant sur l'accusation et déposez une demande auprès du gestionnaire correctionnel concerné afin de corriger immédiatement toute erreur (voir étape 9).
2. Déterminez si l'établissement a suffisamment envisagé le règlement informel :
 - a. Vérifiez si la case « tentative de règlement informel » sur les documents d'accusation indique « oui » ou « non ».
 - b. Si aucune tentative de règlement informel n'a été faite, vérifiez si une justification a été donnée par écrit. Si aucune tentative de règlement informel n'a été faite et qu'aucune justification n'est fournie, demandez que l'accusation soit retirée et qu'un règlement informel soit mis en œuvre (voir étape 3).
 - c. Si une tentative de règlement informel a été faite mais a échoué, déterminez si un suivi a été fait par le ou les agents d'inculpation ou par le gestionnaire correctionnel qui a autorisé l'accusation. La DC indique qu'un suivi visant un règlement informel doit être fait.
3. Soumettez une demande par écrit au gestionnaire correctionnel qui a autorisé l'accusation, en utilisant la formulation suivante : « Je souhaite résoudre de manière informelle l'accusation d'infraction (grave/mineure) pour (motif de l'accusation) portée le (date). » La personne peut également ajouter à sa demande des renseignements à l'appui ou des circonstances atténuantes, en particulier toute information sur les effets négatifs de l'accusation ou sur les raisons pour lesquelles un règlement informel est pertinent. *Veuillez noter que la personne n'est pas obligée d'ajouter des renseignements à l'appui ou des circonstances atténuantes pour répondre aux exigences de la politique, mais qu'il s'agit souvent d'un moyen efficace d'aider les agents d'inculpation à voir le bien-fondé du règlement informel et à accepter ce processus. Cela a souvent pour effet implicite d'accélérer le processus et d'atténuer le climat de conflit entre le personnel et les personnes incarcérées. Apportez à l'audience tous les documents relatifs aux tentatives de règlement informel.
4. Si les premières tentatives de règlement informel ont échoué, demandez un suivi, conformément au paragraphe 5(g) de la DC 580.

Lors de l'audience

5. Si les étapes 3 et 4 échouent, apportez à l'audience toute la documentation montrant les tentatives de règlement informel. Présentez la documentation au président indépendant (accusation d'infraction disciplinaire grave) ou au gestionnaire correctionnel (accusation d'infraction disciplinaire mineure) et demandez que l'accusation soit retirée et qu'un règlement informel soit mis en œuvre. Une requête écrite montrant qu'un règlement informel n'a pas été envisagé ou que la personne inculpée a tenté de mettre en œuvre un règlement informel mais n'a pas été soutenue suffit à faire retirer une accusation.

6. Présentez également toute preuve indiquant que le recours au système disciplinaire formel aura des effets négatifs sur la capacité de la personne inculpée à mener à bien son plan correctionnel. C'est généralement le cas pour toutes les personnes inculpées.

Si aucun règlement informel n'est possible

7. Lorsqu'il est impossible de parvenir à un accord de règlement informel, suivez l'étape 6 et présentez des preuves concernant les antécédents sociaux de la personne inculpée, son vécu et ses éventuels besoins particuliers. Les politiques du SCC doivent tenir compte de la race, de l'origine ethnique, du genre, de la santé mentale, des capacités et d'autres caractéristiques particulières d'une personne. Démontrez clairement les effets négatifs entraînés par un verdict de culpabilité et les peines prononcées.
8. Il est très important que toute erreur factuelle dans le sommaire de l'accusation soit corrigée, même si un verdict de culpabilité est probable. La description des accusations sera ajoutée à toutes les ED (toutes les prises de décisions importantes) concernant la personne inculpée. Les circonstances atténuantes et le contexte de l'accusation doivent être précisés afin de minimiser à l'avenir les partis pris dans la documentation, qui nuiraient à la personne concernée.
9. Vérifiez si la peine infligée peut être considérée comme la mesure la moins privative de liberté : une autre peine moins dommageable pour la personne pourrait-elle être prononcée? Si c'est le cas, plaidez pour une peine moins lourde.

En cas d'issue non satisfaisante à l'audience

10. Des griefs peuvent être déposés relativement à la procédure ou aux décisions des tribunaux disciplinaires pour infractions mineures, conformément à la DC 081.
11. Les décisions rendues par le président indépendant ne peuvent pas faire l'objet d'un grief. Toutefois, le président indépendant peut, à sa discrétion, rouvrir le dossier si de nouveaux éléments de preuve sont présentés ou si la preuve d'une erreur de procédure est produite. L'assesseur des audiences disciplinaires pour infractions graves assurera la liaison auprès du président indépendant afin de garantir que tout changement apporté au cas de la personne inculpée est clairement expliqué à cette dernière.
12. Les décisions prises par le président indépendant peuvent être contestées par demande de contrôle judiciaire à la Section de première instance de la Cour fédérale.

Nota Si le moyen utilisé pour régler une infraction disciplinaire de façon informelle en vertu de l'article 41 de la LSCMLC consiste à limiter les déplacements de la personne inculpée à une cellule ou à un secteur en particulier, normalement accessible, cette restriction sera signalée immédiatement au directeur de l'établissement ou à son délégué et ne durera pas plus de huit heures, à moins que la prolongation ne soit approuvée par le directeur de l'établissement.*

Défense des droits et réévaluation de la cote de sécurité

Les transfère­ments involontaires vers un secteur à sécurité plus élevée constituent l'un des problèmes les plus graves et les plus courants que rencontrent les personnes incarcérées dans les pénitenciers dits pour femmes. Les défenseur(-euse)s des droits peuvent cependant intervenir. Il est important d'agir pendant la période de 30 jours qui s'écoule entre le moment où le transfère­ment a lieu et l'audience de réévaluation où la direction de l'établissement prendra sa décision. Il existe plusieurs moyens de défendre les droits d'une personne déplacée à ce stade :

1. s'assurer qu'elle a reçu, dans les 72 heures suivant le déplacement dans un secteur à sécurité plus élevée, une justification écrite du transfère­ment involontaire. Si les documents ont été fournis, il faut s'assurer qu'ils ont été remplis correctement et en entier par le SCC, et veiller à ce que la personne concernée comprenne ce qui y est affirmé.

Si les informations sur le transfère­ment vous paraissent fausses ou vagues, il convient de déposer immédiatement une demande de clarification et de correction auprès de la personne qui a rédigé le rapport;

2. s'assurer qu'elle a accès, autant que possible dans votre région, à un avocat pour faire une demande d'*habeas corpus*;
3. suggérer qu'elle dépose dès que possible une requête écrite auprès de son équipe de gestion de cas, pour demander si elle bénéficie du soutien nécessaire pour être maintenue dans un secteur à sécurité moins élevé, et pour déclarer que ce changement de cote de sécurité aura des effets négatifs sur son bien-être et sa capacité à suivre son plan correctionnel et à se réinsérer dans la collectivité;
4. l'aider à rédiger des soumissions à propos du placement, qui démontrent en quoi un environnement moins privatif de liberté est la solution la plus pertinente;
5. l'informer de la possibilité de formuler un grief à propos du transfère­ment et de ses effets secondaires, et la soutenir tout au long du processus, au besoin;
6. proposer de l'accompagner à l'audience de réévaluation de sa cote de sécurité et de soumettre votre propre argument contre le transfère­ment. Conseil : si vous rédigez votre propre soumission, assurez-vous que la personne concernée la lise et l'approuve avant de l'envoyer à la direction de l'établissement.

En cas de décision d'augmenter la cote de sécurité d'une femme ou d'une personne de diverses identités de genre :

Si, lors de l'audience de réévaluation de la cote de sécurité 30 jours après le transfère­ment, la direction de l'établissement décide d'augmenter la cote de sécurité de la personne, voici d'autres approches que vous pouvez adopter :

1. contacter l'équipe régionale de défense des droits pour lancer la procédure d'*habeas corpus*, si la personne n'a pu obtenir l'aide d'un avocat;
2. aider la personne à formuler un grief final, avec le plus de détails possible, dès que possible;
3. élaborer avec la personne un plan structuré de réduction rapide de sa cote de sécurité. À plusieurs reprises, le SCC s'est engagé à réévaluer à la baisse, tous les 4 à 6 mois, la cote de sécurité des femmes et des personnes de diverses identités de genre, en particulier celle des Autochtones. Soumettez ce plan par écrit à l'agent de libération conditionnelle en établissement et à la direction de l'établissement. Démontrez en quoi une cote de sécurité inférieure favorisera la réadaptation et la réinsertion sociale de la personne. Demandez dans quel délai la personne pourra obtenir un soutien à la réévaluation de sa cote de sécurité.

Partie 5 : Compétences en matière de défense des droits

Cette section présente les compétences qu'il est important de mettre en pratique pour rendre vos efforts de défense des droits plus efficaces.

Désescalade et résolution des conflits

Dans les situations qui vous semblent injustes (pour vous ou quelqu'un d'autre), **mais qui ne menacent pas votre sécurité personnelle ou la sienne**, tâchez de vous souvenir de l'expression anglaise « ***comply then complain*** », qui signifie « **obéir d'abord, se plaindre ensuite** ».

Cette attitude consiste à suivre les instructions du personnel carcéral, même si on sait qu'elles sont contraires à la loi ou à une politique, ou encore à ne pas réagir lorsqu'on est victime ou témoin d'une injustice, en essayant de rester aussi neutre que possible.

N'oubliez pas que ces conseils ne s'appliquent que lorsque votre sécurité personnelle ou celle d'une autre personne n'est pas menacée.

Dans de nombreux cas, si vous réagissez sur le moment ou si vous refusez de suivre une instruction, cela peut avoir des conséquences négatives pour vous et pour les autres. Pour désamorcer le conflit et assurer votre sécurité et celle des autres, il vaut mieux rester calme ou s'éloigner de la situation.

Nous vous conseillons cette attitude, même si nous savons qu'il n'est pas juste que la responsabilité de désamorcer les situations tendues vous incombe. Toutefois, en n'intervenant pas sur le moment, vous vous positionnez au mieux pour résoudre le conflit avec efficacité et persuasion à long terme par le biais des procédures de recours.

Si vous décidez de suivre le conseil « obéir d'abord, se plaindre ensuite », vous pourrez avoir une influence considérable car vous parviendrez à résoudre les conflits de manière efficace. Les défenseur(-euse)s des droits qui parviennent à désamorcer les situations de crise peuvent également avoir des discussions productives avec la direction de l'établissement pour résoudre des problèmes systémiques.

Nous savons aussi qu'il est impossible de toujours parvenir à gérer parfaitement les situations tendues. Nous sommes des êtres humains avec des sentiments et des réactions qu'il est difficile de contrôler totalement, malgré tous nos efforts. ***Nous reconnaissons également que cette approche n'est pas pour tout le monde – et c'est correct!***

Confidentialité et consentement

Les personnes incarcérées jouissent de peu de confidentialité, et l'une des priorités de l'ACSEF est donc de veiller à ce que nos pratiques respectent la confidentialité et le consentement. Cela fait partie de nos processus de signalement et de nos formations. Nos équipes régionales de défense des droits et nos défenseur(-euse)s des pair(e)s doivent aussi respecter la confidentialité et le consentement.

Si vous menez des efforts de défense des droits :

- faites attention aux notes que vous prenez sur les préoccupations des autres, puisque les documents peuvent être confisqués ou lus par le personnel du SCC. Veuillez suivre les instructions de la défenseuse principale des droits de votre région en ce qui concerne la prise de notes;
- ne communiquez à personne les informations personnelles ou les préoccupations des autres;
- ne mentionnez pas les préoccupations d'une autre personne au personnel ou à la direction de l'établissement sans son consentement (si vous le faites, vous devez disposer d'un formulaire de consentement signé);
- travaillez en collaboration avec les personnes concernées pour les aider à résoudre leurs problèmes. Discutez ensemble des étapes à suivre et assurez-vous que la personne a donné son accord.

Privilégiez toujours la sécurité et la confidentialité des autres.