

ÉTUDE COMPRÉHENSIVE DES PRATIQUES DES AGENTS PÉNITENTIAIRES RELATIVES AUX INCIDENTS DISCIPLINAIRES : CAS DE LA PRATIQUE « AMENDE » À LA PRISON CENTRALE DE BUKAVU

par Charles Kakule Kinombe

Abstract

The traditional role of penal institution oversight officers is the maintenance of order, a mission which involves preventing crises and escapes and ensuring the proper functioning of the penal institution. However, in the '*quartier spécial*' of the Bukavu Central Prison, it is clear that the '*personnel détenu*' have transformed this role into a financial resource (prison capitalization) through the '*amende*' practice. In this article, we firstly analyze the issues and the logic behind this practice, then the representations of the actors, and finally the impact of that practice on the prison world by favouring a qualitative and inductive approach.

1. INTRODUCTION

Dans le contexte occidental, la surveillance de la population carcérale est assurée par le personnel pénitentiaire¹ appelé aussi surveillant.² Il s'agit bien évidemment du 'personnel officiel'. Dans les prisons congolaises en général et celle de Bukavu en particulier, la réalité se présente autrement. Le personnel pénitentiaire est subdivisé en deux catégories, à savoir le personnel officiel et le personnel détenu.³ Cette spécificité n'est pas propre au système carcéral congolais. On la retrouve aussi au Cameroun⁴, au Rwanda⁵, etc. Les 'agents pénitentiaires officiels'⁶ exercent leur contrôle sur les détenus tout en délégue-

¹ SNACKEN, S., *Prison en Europe. Pour une pénologie critique et humaniste*, Bruxelles, Larcier, 2011, p. 131.

² CHAUVENET, A., ORLIC, F., BENGUIGUI, G., *Le monde des surveillants de prison*, Paris, Presses universitaires de France, 1994, p. 24. ; HERZOG-EVANS M. *La gestion du comportement du détenu*, Paris, L'Harmattan, 1998, p. 326.

³ N'KULU NGOY, H., *Les stratégies d'adaptations des détenus et du personnel pénitentiaire : le cas de la prison centrale de la Kasapa*, thèse de doctorat en Criminologie, Université libre de Bruxelles, École des sciences criminologiques Léon Cornil, 2015, p. 308 ; KAKULE KINOMBE, C., *Régime disciplinaire à la prison centrale de Bukavu : Entre prison et surprison*, mémoire de licence en Criminologie, ECOCRIM/UNILU, 2014, p. 31 ; MORELLE, M., « La prison centrale de Yaoundé : l'espace au cœur d'un dispositif de pouvoir », *Annales de géographie*, Vol. 3, N° 691, 2013, p. 332 ; BOUNOUNGOU, N.R., *La réforme du système pénitentiaire camerounais : entre héritage colonial et traditions culturelles*, thèse de doctorat, Université de Grenoble, 2012, p. 42.

⁴ MORELLE, M., *op. cit.*, p. 332.

⁵ TERTSAKIAN, C., *Le Château. The Lives of Prisoners in Rwanda*, Londres, Arves Books, 2008, p.13 ; DESLAURIER, C., « Un système carcéral dans un État en crise : prisons, politique et génocide au Rwanda (1990-1996) », in BERNAULT F. (dir), *Enfermement, prison et châtiments en Afrique du 19^{ème} siècle à nos jours*, Paris, Karthala, 1999, p. 466.

⁶ Dans les prisons congolaises, les « agents pénitentiaires officiels » sont appuyés par les agents de la police nationale congolaise et éventuellement par ceux des forces armées de la RDC.

ant une partie de cette tâche à certains prisonniers.

Le personnel officiel regroupe les agents reconnus comme fonctionnaires de l'État (à savoir le directeur, le surveillant en chef, les policiers, les assistants sociaux qui travaillent au quartier des mineurs, etc.).

Le personnel détenu, par contre, est l'ensemble des détenus désignés par le directeur et qui assument certaines tâches au sein de la prison au regard du nombre insuffisant des agents pénitentiaires officiels et du manque de moyens pour payer le personnel. Dans les États qualifiés d'« États fragiles » par Jacquemot⁷ ou, pour reprendre l'expression de Trefon⁸, les États « dont la crise est historiquement implantée », à l'instar de la République démocratique du Congo, le service pénitentiaire ne figure pas parmi les priorités de l'État. Celui-ci est abandonné tant par les autorités nationales que provinciales⁹. Composé par le capita général, le secrétaire, le commandant P.M.¹⁰, les P.M. de la cour¹¹, les capitas des quartiers¹², les capitas des cellules¹³, les chargés de cuisine et les chargés des toilettes, le personnel détenu accomplit diverses tâches dans les prisons, notamment le maintien de l'ordre, de la discipline et de la propreté dans les quartiers et cellules de la prison, la préparation de la nourriture, etc. En outre, il renseigne les autorités de la prison sur toute conspiration d'évasion ou sur tous les cas de maladie ainsi que sur le comportement des détenus.¹⁴

Contrairement aux membres du personnel officiel qui perçoivent leur salaire du gouvernement congolais, les membres du personnel détenu ne reçoivent rien. Et, pourtant, ils rendent des services énormes à la prison vu le nombre insuffisant du personnel officiel. En date du 26 septembre 2013, par exemple, la population pénale de la prison centrale de Bukavu s'élevait à 1448 détenus qui étaient placés sous la garde de neuf surveillants (personnel officiel), dix policiers et huit militaires.

⁷ JACQUEMOT, P., « La résistance à la 'bonne gouvernance' dans un État africain. Réflexions autour du cas congolais (RDC) », *Revue Tiers Monde*, Vol. 4, N° 204, 2010, p. 129.

⁸ TREFON, Th., *Congo : La mascarade de l'aide au développement*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 2013.

⁹ IMANI MAPOLI, M., « La figure de l'antisocial dans un pays du Sud. Réflexions à partir du cas de la RD Congo », *Revue de droit pénal et de criminologie*, Vol. 5, 2016, p. 538.

¹⁰ P.M. est un sigle qui signifie policier militaire. Ce terme est emprunté au vocabulaire militaire en raison de la militarisation des prisons congolaises. Suite à la prédominance des militaires dans le corps du personnel détenu, ce dernier est organisé, structuré d'une façon militaire en utilisant les titres militaires, par exemple celui de policier militaire qui est réservé aux militaires chargés de surveiller, de contrôler d'autres militaires.

¹¹ La cour ici fait allusion à la cour centrale ou au quartier général qui est le plus vaste quartier de la prison centrale de Bukavu. Les P. M. de la cour désignent les détenus qui s'occupent de la surveillance au quartier général.

¹² Il s'agit de quatre détenus qui sont affectés dans les quatre quartiers de la prison centrale de Bukavu.

¹³ Les capitas de cellule sont également appelés chefs de cellule. Ils sont affectés dans chaque cellule de la prison centrale de Bukavu.

¹⁴ BOUNOUNGOU, N.R., *op. cit.*, pp. 319-320.

La structure ‘personnel officiel-personnel détenu-détenus’ présente à la prison centrale de Bukavu, constitue une limite de la perspective développée par Goffman¹⁵ en contexte occidental. Cet auteur soutient qu’une institution totale¹⁶ repose sur la structure de base unique qu’est l’articulation ‘reclus-personnel’ (personnel officiel).

Élément important de l’efficacité de la fonction sécuritaire dans la prison centrale de Bukavu, le personnel détenu constitue une sorte de pont entre le groupe restreint des dirigeants (officiels) et la masse des personnes dirigées, tout en étant dirigé lui-même. Toutefois, il développe des pratiques qui ont des incidences néfastes sur le fonctionnement de cet établissement pénitentiaire, comme nous allons le voir ultérieurement.

Dans les recherches menées au Cameroun, Bounoungou et Morelle mettent en lumière les aspects négatifs du pouvoir confié aux détenus. En effet,

*« nul n’a plus besoin d’information sur l’ambiance qui peut régner au sein de cette microsociété carcérale lorsqu’un groupe de ‘délinquants aguerris’ fait la loi. Dotés des pouvoirs réels, certains super-détenus [Dans le jargon carcéral camerounais, les super-détenus ou antigangs désignent le personnel détenu] détiendraient des armes et l’on assiste à des dérapages dans les prisons (prison de New Bell à Douala par exemple). Ils infligent des punitions sévères aux détenus insoumis. »*¹⁷

Morelle montre que, dans la prison centrale de Yaoundé, les membres du personnel officiel et ceux du personnel détenu sont tous impliqués dans des actes de corruption en monnayant l’accès à un lit dans un quartier moins peuplé contre 25 000 FCFA à verser au chef de discipline et au régisseur (personnel officiel) et 10.000 FCFA environ à verser aux détenus responsables du quartier (personnel détenu). Une telle situation s’observe aussi à la prison centrale de Bukavu où, pour être logé au quartier spécial, appelé quartier « VIP », le détenu est tenu de payer des frais au personnel détenu et au personnel officiel. Cette pratique s’appelle « droit d’installation ».

Cette forme de corruption existe également dans les prisons sud-africaines où les prisonniers sont obligés de donner de l’argent au personnel détenu et au personnel officiel pour avoir accès à la nourriture, à un lit, à la literie ou à une cellule décente, pour pouvoir franchir les grilles d’une autre section de l’établissement, pour se procurer des prostituées, de l’alcool ou pour passer des week-ends à l’extérieur de la prison .

N’Kulu Ngoy relève, dans ses recherches effectuées à la prison centrale de

¹⁵ GOFFMAN, E., *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Éditions de Minuit, 1968.

¹⁶ Goffman définit une institution totale comme « un lieu de résidence et de travail où un grand nombre d’individus, placés dans la même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées » (*Ibidem*, p. 41).

¹⁷ BOUNOUNGOU, N.R., *op. cit.*, p. 320.

Kasapa à Lubumbashi en République démocratique du Congo, que le personnel officiel monnaie la visite (phénomène « droit de visite ») et la sortie des détenus (phénomène « droit de sortie »). Isidore Ndaywel è Nziem¹⁸ qualifie ces pratiques de « voies de la débrouille » ou « initiatives d'autosubsistance ». Poncelet, André et de Herdt¹⁹ parlent quant à eux de « stratégies de survie ».

Le personnel officiel de la prison centrale de Kasapa cherche toujours à occuper des postes de travail constituant des « affectations exploitables »²⁰ au regard des opportunités qu'elles offrent, avec comme objectif de se procurer officieusement des avantages²¹ matériels ou financiers. Les fonctions de surveillant magasinier, de surveillant portier et de surveillant greffier sont des affectations exploitables particulièrement recherchées par les agents pénitentiaires à cause des opportunités qu'elles offrent à leurs titulaires d'avoir des avantages matériels ou financiers à travers notamment la gestion des provisions institutionnelles, la perception du droit de visite à charge des visiteurs des détenus, la perception du droit de fiche de sortie auprès des prisonniers ayant purgé leurs peines ou étant libérés pour tout autre motif.²²

Ainsi, ces agents veillent de manière pragmatique à leurs besoins et attentes personnels avant de s'occuper des services qu'ils sont censés offrir. L'opportunisme personnel régit généralement leurs actions, ce qui pousse Trefon²³ à conclure que « les prestataires de services administratifs au Congo sont par conséquent perçus comme corrompus, incontrôlables, indisciplinés, intéressés ... ». Les agents de l'État ont adopté pour mot d'ordre « servez-vous d'abord », transformant de façon cynique le slogan du Président Mobutu « servir, et non se servir ».

Les facteurs explicatifs du phénomène « corruption » en milieu carcéral varient suivant la catégorie d'agents impliqués (personnel détenu ou personnel officiel). En effet, pour le personnel détenu, ce phénomène peut s'expliquer par le fait qu'il ne reçoit aucune indemnité en contrepartie des services qu'il rend à la prison. Cet argument n'est pas valable pour le personnel officiel étant donné qu'il perçoit des indemnités mensuelles. Plusieurs auteurs notam-

¹⁸ NDAYWEL è NZIEM, I., « Le territoire médical à l'épreuve de l'informel. "Survivre" comme infirmière aux Cliniques Universitaires de Kinshasa », DE VILLERS, G., MONNIER, L., JEWSIEWICKI, B., (dir.), *Manière de vivre. Économie de la « débrouille » dans les villes du Congo/Zaïre*, Tervuren, Paris - Institut Africain-CEDAF, Éditions L'Harmattan, 2002, pp. 141-169.

¹⁹ PONCELET, M., ANDRÉ, G., DE HERDT, T., « La survie de l'école primaire congolaise (RDC) : héritage colonial, hybridité et résilience », *Autre part*, Vol. 2, n° 54, 2010, pp. 23-41.

²⁰ N'KULU NGOY, H., *op. cit.*, p. 313.

²¹ TREFON, Th., *op. cit.*, p. 746.

²² N'KULU NGOY, H., *op. cit.*, p. 313.

²³ TREFON, Th., *op. cit.*, p. 746.

ment Blundo et Olivier de Sardan²⁴, Nyabirungu Mwene Songa²⁵, Decraene²⁶, Rubbers et Gallez²⁷, Felices-Luna²⁸ fournissent des réponses à cette question en soutenant que « les indemnités mensuelles notoirement en dessous du minimum vital » dans la fonction publique congolaise constituent le facteur explicatif de la généralisation de la corruption.

Ainsi, « dans une situation où le fonctionnaire considère que l'État ne remplit pas son obligation, par exemple, de lui servir régulièrement un salaire [décent], il se sert lui-même ». ²⁹ On assiste alors à une capitalisation des fonctions publiques³⁰ puisque l'agent transforme les fonctions étatiques en une ressource financière pour satisfaire ses besoins personnels.

Tout chercheur étant forcément limité, nous ne saurons pas aborder, dans le cadre de cet article, toutes les pratiques qui se développent à la prison centrale de Bukavu. C'est pourquoi la présente étude se limitera à l'analyse d'une seule pratique, à savoir la pratique 'amende'. Ainsi, la question centrale de recherche qui constitue le fil conducteur de cette étude est la suivante : « Quelle est la logique qui sous-tend la pratique 'amende' à la prison centrale de Bukavu ? »

Au regard de cette question, le présent article vise à décrire et à comprendre cette pratique en cherchant la signification que le personnel détenu et les détenus lui donnent ; sans oublier son impact sur le monde carcéral.

Partant de cet objectif, il va sans dire que le but assigné à cette recherche n'est pas de quantifier les pratiques disciplinaires, en l'occurrence ici la pratique 'amende', mais de chercher à comprendre la réalité telle que la vivent les acteurs³¹ dans leur milieu naturel ; ou, mieux, s'efforcer de comprendre la

²⁴ BLUNDO, G., OLIVIER de SARDAN, J.-P., « La corruption quotidienne en Afrique de l'Ouest », *Politique Africaine*, n° 83, 2001, pp. 8-37.

²⁵ NYABIRUNGU MWENE SONGA, R., « La corruption des fonctionnaires publics : approche sociologique et juridique », *Revue juridique du Zaïre : Droit écrit et droit coutumier*, Vol. 52, n° 1-2, 1976, pp. 37-59.

²⁶ DECRAENE, P., « La corruption en Afrique noire », *Revue française d'études constitutionnelles et politiques*, n° 31, *La corruption*, 1984, pp. 95-104, disponible sur www.revue-pouvoirs.fr/La-corruption-en-Afrique-noire.html, site visité le 17 mai 2016.

²⁷ RUBBERS, B., GALLEZ, E., « Beyond corruption. The everyday life of a justice of the peace court in the Democratic Republic of Congo », in DE HERDT, T., OLIVIER de SARDAN, J.-P. (eds), *Real governance and practical norms in sub-saharian Africa. The games of the rule*, Londres, Routledge, 2015, pp. 245-262.

²⁸ FELICES-LUNA, M., « Justice in the Democratic Republic of Congo: Practicing Corruption, Practicing Resistance? », *Critical Criminology*, n° 20, 2012, pp. 197-209.

²⁹ KODILA, O., « Anatomie de la corruption en RD Congo », *MPRA*, document n° 49160, disponible sur <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/49160/>, site visité le 16 mai 2016.

³⁰ KIENGE-KIENGE R., *op. cit.*, p. 563.

³¹ MARCHETTI, A.-M., « Pauvreté et trajectoire carcérale », in FAUGERON, C., CHAUVENET, A., COMBESSIE, P., *Approches de la prison*, Paris-Bruxelles, De Boeck et Larcier, 1996, p. 182 ; voir aussi POISSON, Y., « L'approche qualitative et l'approche quantitative dans les recherches en éducation », *Revue des sciences de l'éducation*, Vol. 9, n° 3, 1983, p. 373.

réalité en essayant de pénétrer à l'intérieur de l'univers carcéral pour observer les pratiques disciplinaires et interviewer les acteurs pertinents.

Pour ce faire, l'approche qualitative³² et inductive³³ a été adoptée. Ainsi, deux techniques de recueil des données ont été privilégiées, à savoir : les observations et les entretiens effectués pendant deux mois (du 16 septembre au 15 novembre 2013³⁴) à la prison centrale de Bukavu. Nous avons réalisé vingt entretiens avec le personnel détenu, six entretiens avec le personnel officiel et trente entretiens avec les détenus, ce qui fait un total de cinquante-six entretiens, dont vingt entretiens formels et trente-six conversations situées (ou entretiens informels).³⁵

S'agissant du cadrage théorique, l'analyse stratégique de Crozier et Friedberg s'est avérée féconde dans la compréhension de cette pratique. Pour les auteurs en question, le comportement de l'acteur est « un comportement qui a toujours un sens ». ³⁶ La pratique 'amende', objet donc de notre étude, a toujours le sens que lui donnent les acteurs. Ainsi, cette grille de lecture va nous permettre d'élucider ce sens.

Hormis la présente introduction et la conclusion, l'article sera circonscrit en six points principaux :

1. La définition de la pratique 'amende'
2. Les acteurs impliqués dans la pratique 'amende'
3. La fixation et la gestion de l' 'amende'
4. Les enjeux et les stratégies de la pratique 'amende'
5. Les représentations des acteurs concernant la pratique 'amende'
6. L'impact de la pratique 'amende' sur le monde carcéral.

³² STRAUSS, A., CORBIN, J., « Grounded Theory Methodology: An Overview », in DENZIN, N. K., LINCOLN, Y.S. (dir.), *Handbook of Qualitative Research*, Sage, Thousand Oaks (Calif.), 1994, p. 280. Les auteurs définissent la recherche qualitative comme « tout type de recherche qui amène des résultats produits ni par des procédures statistiques ni par d'autres moyens de quantification ». L'approche qualitative exclut donc la quantification (C. LE JEUNE, *Manuel d'analyse qualitative. Analyser sans compter ni classer*, Louvain-La-Neuve, De Boeck, 2014, p. 19).

³³ ALAMI, S., DESJEUX, D., GABURUAU-MOUSSAOUI, I., *Les méthodes qualitatives*, Paris, PUF, coll. Que sais-je ?, 2009, p. 25. Les auteurs notent que « l'approche inductive cherche à explorer le réel, sans hypothèses de départ, avec seulement un thème de recherche, mais sans présupposés sur les résultats ».

³⁴ Ces recherches répondaient aux exigences de récolte des données empiriques de notre mémoire de licence spéciale en criminologie à l'École de Criminologie (ECOCRIM) de l'Université de Lubumbashi (UNILU).

³⁵ Le recours aux entretiens informels en prison permet au chercheur de recueillir des données auprès des acteurs qui se montrent très réticents ou très réservés face à tout support audio, tel un magnétophone.

³⁶ CROZIER, M., FRIEDBERG, E., *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977, p. 56.

2. LA DÉFINITION DE LA PRATIQUE ‘AMENDE’

Lors des recherches de terrain que nous avons effectuées à la prison centrale de Bukavu, nous avons observé plusieurs pratiques que le personnel détenu développe en cas d’incidents disciplinaires, notamment la pratique ‘amende’, la pratique ‘na yebi ye’, la pratique ‘vote’, la pratique de la ‘forge’, la pratique du ‘baptême’, la pratique ‘droit d’installation’, etc. La pratique ‘amende’ est celle qui avait attiré le plus notre attention, car elle constitue une spécificité des prisons congolaises, introuvable dans les prisons occidentales.

En droit, l’amende est une peine pécuniaire infligée pour une infraction à la loi et c’est l’article 5 du décret du 30 janvier 1940 qui en est la base. Mais, force est de constater que ce terme revêt une autre signification dans le contexte actuel.

En effet, pour le détenu Lucien³⁷, l’amende est « *une somme d’argent donnée par les détenus ayant commis un manquement disciplinaire en vue de se soustraire aux poursuites disciplinaires* ». ³⁸

Un autre détenu, Roland, renchérit en ces termes : « *L’amende est une somme d’argent remise aux surveillants par les détenus en vue d’échapper soit aux poursuites disciplinaires soit à l’exécution totale de la sanction disciplinaire. L’initiative peut venir soit du surveillant soit du détenu poursuivi* ». ³⁹

Partant de ces réponses des détenus, nous avons compris que ‘l’amende’ est une pratique informelle qui se développe à la prison centrale de Bukavu et qui consiste en une somme d’argent qu’un membre du personnel détenu peut demander au codétenu ou qu’un détenu peut remettre à celui-ci pour échapper aux poursuites disciplinaires.

2.1. ‘Amende’ comme capitalisation pénitentiaire

D’après les observations et entretiens réalisés avec les acteurs impliqués dans le processus disciplinaire à la prison centrale de Bukavu, la pratique ‘amende’ revêt deux dimensions.

D’abord, nous l’avons appréhendée comme « la capitalisation pénitentiaire des formes de contrôle des incidents disciplinaires », c’est-à-dire les différentes stratégies du personnel détenu consistant à transformer la fonction du maintien de l’ordre et de la sécurité en prison en une ressource financière, en profitant de son intervention pour percevoir auprès des détenus des bénéfices indus dans le seul but de satisfaire ses propres besoins de survie. Cette première

³⁷ Pour respecter la règle de l’anonymat, les noms utilisés dans ce texte sont des pseudonymes.

³⁸ La version originale de ce texte en swahili (le swahili est l’une des langues nationales de la République démocratique du Congo en vertu de l’article 1^{er} avant-dernier alinéa de la Constitution du 18 février 2006) telle que donnée par Lucien : « *Amende ni pesa ambazo wafungwa waliofanya kosa ndani ya jela wanalipa ili wasifungwe* ». Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 3 octobre 2013.

³⁹ Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 10 octobre 2013.

re dimension suppose que l'initiative vienne du personnel détenu, c'est-à-dire que c'est le personnel détenu qui demande de l'argent au codétenu afin de clore le dossier disciplinaire mis à sa charge.⁴⁰

Un extrait d'entretien avec le détenu Bienvenu permet d'illustrer notre argumentaire :

*« J'avais administré des coups violents à mon voisin. Sur le champ, un agent (détenu) s'était présenté et m'avait demandé de payer quinze mille francs congolais pour qu'il ne transfère pas le dossier aux autorités supérieures. Après arrangement, je lui avais remis dix mille francs congolais et l'affaire était close ».*⁴¹

Cet extrait nous renvoie à la pensée de Crozier et Friedberg développée dans la théorie de l'analyse stratégique et qui soutient que « *les acteurs négocient librement entre eux les conditions de leur coopération* ». ⁴² Il s'agit de ce que Lund⁴³, Vlassenroot⁴⁴, Titeca et de Herdt⁴⁵, Englebort et Tull⁴⁶ appellent « nature négociée de la gouvernance » de la prison.

La première dimension de la pratique 'amende' s'apparente à ce que Kienge Kienge nomme « *la capitalisation policière des formes de contrôle des situations-problèmes impliquant les jeunes citoyens* »⁴⁷, c'est-à-dire la stratégie des policiers de la ville de Kinshasa en République démocratique du Congo :

*« consistant à transformer le pouvoir étatique de contrôle de ces situations en une ressource financière, en profitant de leur intervention soit pour récupérer à leur profit de l'argent devant revenir au trésor public sous la forme des amendes transactionnelles, soit pour percevoir des justiciables des bénéfices indus en vue de satisfaire leurs besoins de survie. Ce faisant, ils transforment le travail policier en un capital qu'ils gèrent comme tel ».*⁴⁸

La grille de l'analyse stratégique nous permet de comprendre cette première dimension de la pratique 'amende'. En effet, Crozier et Friedberg soutiennent que le comportement de l'acteur stratège est « *un comportement qui a toujours un sens. Ce comportement a un aspect offensif, c'est-à-dire la saisie*

⁴⁰ Le pouvoir d'ouvrir ou de clore un dossier disciplinaire relève en principe de la compétence exclusive du personnel officiel. Mais, dans la pratique, ce pouvoir est aussi exercé par le personnel détenu.

⁴¹ Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 25/09/2013.

⁴² CROZIER, M., FRIEDBERG, E., *op. cit.*, p. 53.

⁴³ LUND, C., "Twilight Institutions : Public Authority and Local Politics in Africa", *Development and Change*, Vol. 37, n° 4, 2006, pp. 685-705.

⁴⁴ VLASSENROOT, K., « Négocier et contester l'ordre public dans l'Est de la République Démocratique du Congo », *Politique africaine*, n° 111, 2008, pp. 44-67.

⁴⁵ TITECA, K., DE HERDT, T., "Real Governance Beyond the 'Failed State' : Negotiating Education in the Democratic Republic of Congo", *African Affairs*, Vol. 110, n° 439, 2011, pp. 213-231.

⁴⁶ ENGLEBERT, P., TULL, D., « Contestation, négociation et résistance : L'État congolais au quotidien », *Politique africaine*, n° 129, 2013, pp. 5-22.

⁴⁷ KIENGE-KIENGE INTUDI, R., *op. cit.*, p. 435.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 435.

d'opportunités en vue d'améliorer sa situation ». ⁴⁹ Le personnel détenu profite de sa fonction de maintien de l'ordre en prison pour répondre à ses besoins de survie. Il utilise le pouvoir disciplinaire pour se procurer indûment de l'argent auprès des codétenus.

Contrairement au discours officiel qui soutient que le surveillant n'a pour but que le maintien de l'ordre ou de la discipline au sein de la prison, notre étude saisit la réalité au-delà de cette représentation du surveillant en montrant que l'agent pénitentiaire poursuit également un but financier. L'agent pénitentiaire est donc, comme le disent bien Crozier et Friedberg, « *non seulement une main. Il est aussi et avant tout une tête, c'est-à-dire une liberté, ou en termes plus concrets, un agent autonome qui est capable de calcul et de manipulation et qui s'adapte et invente en fonction des circonstances et des mouvements de ses partenaires* ». ⁵⁰

2.2. 'Amende' comme gel du pouvoir disciplinaire pénitentiaire

Les extraits ci-dessous, tirés des entretiens avec les détenus du quartier spécial⁵¹, montrent une autre facette de la pratique 'amende'.

À ce sujet, le détenu Jules déclare ce qui suit :

« J'étais appréhendé par le chef de cellule en train de fumer du chanvre dans ma chambre pendant la nuit. Ne voulant pas que le dossier soit porté devant les instances supérieures, je lui avais proposé une somme de douze mille francs congolais. Le chef de cellule avait accepté et l'affaire était close ». ⁵²

Le détenu Pascal le dit autrement en ces termes :

« J'étais condamné à quarante-cinq jours de cachot pour avoir gardé dans mon sac un téléphone. Deux jours après ma mise au cachot, j'étais visité par le capita général. C'était pour moi une bonne occasion de lui faire part de toutes les souffrances que je traversais dans le cachot. Juste quand il voulait se diriger vers un autre cachot, je lui ai tendu la main en lui glissant un billet de cinq dollars américains. Le lendemain matin, le capita général avait envoyé son secrétaire pour me libérer ». ⁵³

Ces deux extraits présentent l'effet de la pratique 'amende' comme le « gel du pouvoir disciplinaire pénitentiaire » dans la mesure où l'initiative vient du détenu susceptible d'être poursuivi ou sanctionné pour manquement disciplinaire. Ainsi, pour échapper aux poursuites disciplinaires ou pour ne pas exécuter la totalité de la sanction disciplinaire à lui infligée, le détenu

⁴⁹ CROZIER, M., FRIEDBERG, E., *op. cit.*, p. 56.

⁵⁰ *Ibidem*, pp. 44-45.

⁵¹ Le quartier spécial est le quartier 'VIP' de la prison centrale de Bukavu qui héberge les détenus ayant assez de moyens. MARCHETTI, A.-M., *Pauvretés en prison*, Ramonville-Saint-Agne, Erès, 1997, p. 38. L'auteur appelle cette catégorie des détenus « les riches ».

⁵² Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 20 septembre 2013.

⁵³ Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 29 septembre 2013.

propose une somme d'argent au membre du personnel détenu l'ayant surpris en train de commettre une faute disciplinaire.

Sous cette deuxième facette, la pratique 'amende' apparaît comme une stratégie que les détenus poursuivis pour manquements disciplinaires utilisent pour geler le pouvoir disciplinaire des agents pénitentiaires ; ce qui renvoie à ce que la grille de l'analyse stratégique soutient en énonçant que « *l'acteur dispose toujours d'une marge de liberté qui lui permet à la fois de poser des stratégies à des fins personnelles* ». ⁵⁴

3. LES ACTEURS IMPLIQUÉS DANS LA PRATIQUE 'AMENDE'

Il ressort de nos observations et entretiens que les acteurs impliqués dans la pratique 'amende' sont les détenus et le personnel détenu.

À la question de savoir pourquoi d'autres agents (le personnel officiel) ne sont pas impliqués dans cette pratique, le détenu Muhindo du quartier spécial nous a fait la déclaration suivante :

« Ce sont uniquement les détenus (personnel détenu) comme nous qui demandent de l'argent. Les autres chefs tels que le directeur n'ont jamais demandé de l'argent. Ils en ont beaucoup. D'ailleurs, certaines autorités ne savent pas si la pratique 'amende' existe. Le personnel détenu la fait discrètement ». ⁵⁵

La pratique 'amende' a lieu à l'insu du personnel officiel. Ce sont les membres du personnel détenu qui y sont impliqués vu leur situation de précarité. Les six membres du personnel officiel que nous avons interviewés ont tous nié l'existence de cette pratique. Cependant, un parmi eux nous a donné une précision de taille à ce sujet. En effet, argue-t-il,

« Aucun membre du personnel officiel n'est impliqué dans cette pratique, car cela constituerait une faute déontologique grave pouvant entraîner une révocation. Toutefois, j'ai déjà connu quelques cas, mais pas nombreux, où les membres du personnel détenu escroquent les détenus présumés auteurs de manquements disciplinaires et nous (les membres du comité de discipline) les avons sanctionnés d'une manière exemplaire. Les concernés étaient mis au cachot et suspendus de leurs fonctions ». ⁵⁶

4. LA FIXATION ET LA GESTION DE L'AMENDE

4.1. La fixation de l'amende

L'institutionnalisation de l'amende se remarque dans sa fixation et dans sa

⁵⁴ CROZIER, M., FRIEDBERG, E., *op. cit.*, p. 85.

⁵⁵ Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 21 septembre 2013.

⁵⁶ Entretien réalisé au bureau du directeur de la prison centrale de Bukavu, le 18 septembre 2013.

gestion. En effet, le matériau empirique à notre disposition atteste que le montant de l'amende varie d'un agent à l'autre ou dépend de la situation financière du détenu mis en cause ou encore de la nature des faits. L'extrait suivant tiré d'un entretien avec le détenu Michel du quartier spécial le confirme :

*« Le taux de l'amende diffère selon que l'on est en présence de tel ou tel autre agent de surveillance qui vous attrape. Généralement les De cellule [chefs de cellule] demandent moins d'argent que les autres membres du personnel détenu (le capita général par exemple). Les De cellule exigent généralement une somme variant entre deux mille francs congolais et dix mille francs congolais par détenu fautif. Les autres vont jusqu'à cinquante dollars américains. Mais on tient également compte de la situation financière du détenu mis en cause ou de la nature des faits qui lui sont reprochés. S'il a assez de moyens, les membres du personnel détenu demandent beaucoup d'argent. S'il en a moins, ils se contentent du peu qu'il leur donne ».*⁵⁷

Sur six membres du personnel détenu que nous avons interviewés au sujet de la pratique 'amende' au quartier spécial, deux ont catégoriquement nié l'existence de cette pratique. Voici une déclaration de Joseph, membre du personnel détenu au quartier spécial, à ce sujet :

*« L'amende ! Présentement, moi je ne la connais pas. Ma tâche, c'est de maintenir ou de rétablir l'ordre en prison, non pas d'exploiter les détenus qui n'ont rien. Le problème d'amende, je l'ignore totalement ».*⁵⁸

La dénégation de la pratique 'amende' par les agents interviewés rencontre à peu près l'idée de Jamouille, selon laquelle « ceux qui vivent de la débrouille évitent de livrer leurs pratiques ou leurs intimités aux professionnels (aux chercheurs) car ils ont tous au fond d'eux-mêmes cette peur du dévoilement ».⁵⁹

Les quatre agents pénitentiaires restants avaient reconnu l'existence de la pratique 'amende'. Voici un extrait d'entretien avec Sébastien, membre du personnel détenu qui explique cet état de choses :

*« Je ne peux pas te cacher ce qui se fait réellement. Parmi nos collègues, il y a ceux qui demandent de l'argent aux détenus pour ne pas engager les poursuites disciplinaires ou pour interrompre une sanction en cours d'exécution. Cette pratique est généralement développée au quartier spécial, car c'est là où il y a des personnes qui ont assez de moyens ».*⁶⁰

Pendant les deux mois de récolte des données, nous avons observé cinq cas au quartier spécial où les détenus poursuivis disciplinairement remettaient de l'argent au personnel détenu.

⁵⁷ Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 14 novembre 2013.

⁵⁸ Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 10 novembre 2013.

⁵⁹ JAMOUILLE, P., *La débrouille des familles, Récits de vies traversées par les drogues et les conduites à risques*, Bruxelles, De Boeck, 2002, p. 104.

⁶⁰ Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 10 novembre 2013.

4.2. La gestion de l'amende : la mutualisation

En ce qui concerne la gestion de l'amende, elle est à la fois horizontale et verticale. La gestion horizontale consiste pour les chefs de cellule⁶¹ (appelés communément *De cellule* selon le jargon pénitentiaire), les capitas, le commandant P.M. et les P.M. à se partager équitablement les recettes perçues à titre d'amende. Ce partage se fait chaque fois que l'un des leurs met la main sur un détenu qui lui donne de l'argent.

La gestion verticale, quant à elle, consiste pour les membres du personnel détenu cités ci-dessus à intégrer dans le partage du butin leur chef hiérarchique et principalement le capita général.

À ce sujet, Fidèle, membre du personnel détenu, déclare ce qui suit :

« Il y a un système dans le quartier spécial. Lorsque nous gagnons quelque chose auprès des détenus, nous devons remettre quelque chose au capita général ; si le problème surgit après, il va nous couvrir. Et aussi, cela nous permet de maintenir notre poste car, si le capita général compte deux ou trois semaines et que je ne lui verse rien, il risque de proposer une autre personne à ma place »⁶²

Cet extrait d'entretien montre l'existence d'une interrelation entre les membres du personnel détenu lors du partage du butin. « *L'individu est un acteur interagissant* ». ⁶³

« Une interaction est un champ mutuel d'influence. Elle est simultanément structurée en ce qu'elle implique une relation entre deux ou plusieurs personnes. Ici, l'individu attribue du sens à ses actions, à leurs ralentissements, il interprète aussi celles des autres et agit en conséquence »⁶⁴

La gestion de la pratique 'amende' est très organisée. Elle apparaît comme une sorte de « mutualisation » qui se caractérise par l'instauration d'un régime de répartition fonctionnant selon le principe de la solidarité entre les membres du personnel détenu. Le commandant P.M, les P.M de la cour et les capitas des cellules incluent dans le partage de l'amende le capita général.

Dans ses recherches effectuées en Afrique et plus particulièrement au Sénégal, au Niger et au Bénin, Olivier de Sardan⁶⁵ met en exergue le phénomène de « mutualisation des gains illicites » au sein de la police et de la douane. Ce phénomène consiste pour les policiers ou les douaniers à partager

⁶¹ Au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, il y a trois chefs de cellule ou capitas de cellule pour les trois cellules que compte ce quartier.

⁶² Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 13 novembre 2013.

⁶³ LE BRETON, D., *Interactionnisme symbolique*, Paris, Presses Universitaires de France, 2004, pp. 46-47.

⁶⁴ MUCCHIELLI, A. (dir), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand-Colin/ Masson, 2004, pp. 127-128.

⁶⁵ DE HERDT, T., OLIVIER de SARDAN, J.-P. (eds), *Real Governance and Practical Norms in Sub-Saharan Africa. The game of the rules*, Londres, Routledge, 2015.

les gains illicites obtenus avec leurs chefs hiérarchiques.⁶⁶

5. LES ENJEUX ET LES STRATÉGIES DE LA PRATIQUE 'AMENDE'

La prison centrale de Bukavu est un champ social où les relations de pouvoir entre les acteurs connaissent des stratégies et des enjeux importants. Avant d'aborder la question des stratégies, qu'il nous soit permis de dire un mot sur les enjeux de la pratique 'amende' à la prison centrale de Bukavu.

5.1. Les enjeux de la pratique 'amende'

Les enjeux de la pratique 'amende' tournent autour d'une masse monétaire. La plupart des membres du personnel détenu de la prison centrale de Bukavu sont des individus dépourvus des moyens en vue de subvenir à leurs besoins. L'argent qu'ils perçoivent constitue pour eux un moyen de survie.

À cet effet, ils profitent des missions qui leur sont confiées par le directeur de la prison pour se faire de l'argent auprès de leurs codétenus, ce que nous qualifions de « capitalisation pénitentiaire » (cf. supra). Ils inventent donc des pratiques en marge de la réglementation pénitentiaire⁶⁷ qui peuvent être perçues comme une forme d'« adaptation secondaire ».

Le concept d'« adaptations secondaires » a été développé par Goffman à la suite de ses travaux menés à l'hôpital psychiatrique Sainte-Élisabeth de Washington. Il s'agit de « *pratiques qui, sans provoquer directement le personnel, permettent au reclus d'obtenir des satisfactions interdites ou bien des satisfactions autorisées par des moyens défendus* ». ⁶⁸

Partant de cette définition, ce concept s'appliquerait uniquement aux reclus. Mais, vu la situation de précarité de certains agents pénitentiaires de la prison centrale de Bukavu, cette notion peut également s'appliquer à une partie du personnel, à savoir le personnel détenu qui développe des pratiques, à l'instar de la pratique 'amende', qui lui permettent d'obtenir des satisfactions que ne peut procurer l'observance stricte des règles régissant l'institution carcérale en République démocratique du Congo. Par ces pratiques, il s'écarte du rôle et du titre que la prison lui assigne.

⁶⁶ OLIVIER de SARDAN, J.-P., « À la recherche des normes pratiques de la gouvernance réelle en Afrique », *Afrique : pouvoir et politique*, Discussion paper, n° 5, 2008, p. 16, disponible sur <http://www.institutions-africa.org/filestream/20090109-discussion-paper-5-la-recherche-des-norms-pratiques-de-la-gouvernance-r-elle-en-afrique-jean-pierre-olivier-de-sardan-d-c-2008>, site visité le 14 mai 2016.

⁶⁷ FOURCHARD, L., « La prison entre conservatisme et transgression : le quotidien carcéral en Haute-Volta, 1920-1960 », in BERNAULT F. (dir), *Enfermement, prison et châtements en Afrique du 19^{ème} siècle à nos jours*, Paris, Karthala, 1999, p. 280.

⁶⁸ GOFFMAN, E., *op. cit.*, pp. 98-99.

5.2. Les stratégies de la pratique 'amende'

Crozier et Friedberg définissent la stratégie comme « *l'ensemble cohérent de comportements qu'un acteur adopte en vue de préserver ses intérêts. Elle est orientée par les enjeux et les zones d'incertitudes contrôlées. Toute stratégie est rationnelle aux yeux de celui qui l'utilise* ». ⁶⁹

La pratique 'amende' ne se réduit pas aux simples interactions apparentes entre les membres du personnel détenu et les détenus. Dans sa concrétude, elle est complexe et connaît parfois le développement de stratégies ingénieuses et sophistiquées de la part des acteurs. Il s'agit principalement des stratégies de diminution de sa visibilité.

À la prison centrale de Bukavu, il a été observé que, par rapport à la pratique 'amende', plusieurs stratégies sont ainsi mobilisées par différents acteurs (le personnel détenu et les détenus).

5.2.1. Les stratégies mobilisées par le personnel détenu

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la pratique 'amende' est développée seulement par le personnel détenu du quartier spécial de la prison centrale de Bukavu. Dans les lignes qui suivent, nous présentons les stratégies principales mobilisées par ce dernier.

Le pouvoir officiel

Le pouvoir officiel dont sont investis les membres du personnel détenu en vertu du règlement d'ordre intérieur leur confère une large marge d'intervention en cas d'atteinte à l'ordre et à la discipline au sein de la prison. Un membre du personnel détenu le déclare en ces termes : « *C'est le règlement d'ordre intérieur qui m'habilite à arrêter le détenu fautif* ». ⁷⁰

Crozier et Friedberg reconnaissent que l'organisation investit certains de ses membres d'une autorité légitime sur d'autres ⁷¹, c'est-à-dire des pouvoirs particuliers de sanction ou de récompense. Autrement dit, elle met aux mains de certains membres des atouts qui peuvent leur donner un poids plus grand dans les négociations.

Mais il faut savoir que disposer de nombreuses ressources est une chose et savoir en user à son profit en est une autre. Crozier et Friedberg notent que les « *stratégies mises en œuvre font que disposer des atouts nécessaires ne suffit pas. Encore faut-il savoir les exploiter positivement* ». ⁷²

Le règlement d'ordre intérieur apparaît ainsi comme une ressource permettant aux membres du personnel détenu de maintenir leur pouvoir sur leurs

⁶⁹ CROZIER, M., FRIEDBERG, E., *op. cit.*, pp. 91-92.

⁷⁰ Propos de Paluku, membre du personnel détenu. Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 3 octobre 2013.

⁷¹ CROZIER, M., FRIEDBERG, E., *op. cit.*, p. 80.

⁷² CROZIER, M., FRIEDBERG, E., *op. cit.*, p. 80.

codétenus. Il s'analyse alors comme la « *capacity of legal command* », pour reprendre les termes de Pierre Englebert : « *Legal command is the capacity to control, dominate, extract or dictate through the law* ». ⁷³

Fimbo

'Fimbo' est un terme swahili qui signifie la flagellation ou administration de coups de fouet. Cette stratégie, dont se servent le personnel détenu et plus particulièrement le capita général, est une potentialité énorme permettant d'imposer sa loi aux détenus qui refusent de livrer de l'argent. Au fait, si le capita général estime qu'un détenu a les moyens de payer l'amende mais hésite ou n'a pas la volonté de le faire, il donne l'ordre aux P.M. de la cour de le fouetter. Les coups de fouet ainsi administrés constituent non seulement une sanction disciplinaire (informelle) mais aussi une stratégie pour « arracher » de l'argent aux détenus.

Il convient de rappeler que la peine de fouet a été d'application officiellement dans les prisons de la République démocratique du Congo pendant la période coloniale en vertu de l'arrêté du 1^{er} février 1897 du Gouverneur général relatif au régime pénitentiaire. ⁷⁴ Elle a été abolie suite à l'accession du Congo belge à l'indépendance aux termes de l'Ordonnance n° 344/065 du 17 septembre 1965 portant régime pénitentiaire. La pratique 'fimbo' constitue donc la survivance en milieu pénitentiaire d'une peine abolie depuis des lustres.

Avec ces deux ressources, le personnel détenu est un sujet omnipotent. Il a tous les atouts pour imposer sa volonté aux détenus poursuivis pour manquements disciplinaires.

5.2.2. Les stratégies mobilisées par les détenus

Parlant des ressources mobilisées, le détenu Kasuki nous déclare ce qui suit :

« Pour échapper aux poursuites disciplinaires ou pour ne pas exécuter la totalité de la sanction disciplinaire, nous donnons de l'argent aux chefs » ⁷⁵.

Il convient de rappeler qu'il s'agit des ressources mobilisées par les détenus ayant assez des moyens et logés au quartier spécial. Ils mobilisent un seul type de ressource, à savoir le maniement de l'argent. Cette stratégie leur permet aussi d'imposer à l'occasion leur loi. Ainsi, gèrent-ils une zone d'incer-

⁷³ ENGLEBERT, P., *Africa, Unity, Sovereignty and Sorrow*, Boulder, Lynne Rienner publishers, 2009, p. 62.

⁷⁴ Cet arrêté prévoyait la peine de douze à cent coups de fouet sans que puissent être administrés plus de 50 coups en un jour au même individu. L'application du fouet était interrompue dès qu'une plaie ou syncope se produisait. La peine du fouet n'était pas appliquée aux femmes.

⁷⁵ Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 5 octobre 2013.

titude vis-à-vis des agents pénitentiaires.⁷⁶ Et les agents pénitentiaires gèrent à leur tour des zones d'incertitude vis-à-vis des détenus, à savoir le pouvoir d'infliger des sanctions.

La notion de zone d'incertitude est développée par la théorie de l'analyse stratégique de Crozier et Friedberg. Pour ces deux auteurs, « *chaque acteur dispose, quel que soit l'endroit où il se trouve, d'une zone au sein de laquelle il rend son comportement incertain, imprévisible pour les autres acteurs* ». ⁷⁷ « *Le pouvoir d'un individu ou d'un groupe, bref, d'un acteur social, est bien ainsi fonction de l'ampleur de la zone d'incertitude que l'imprévisibilité de son propre comportement lui permet de contrôler face à ses partenaires* ». ⁷⁸ Les détenus donnent de l'argent à qui ils veulent et déterminent seuls le montant qu'ils veulent donner. Cet atout (la manipulation de l'argent) incite le personnel détenu à entretenir de bonnes relations avec les détenus du quartier spécial.

Au regard de ce qui précède, il est facile de constater que les acteurs de la prison centrale de Bukavu n'ont pas les mêmes atouts, la même force dans leurs interactions. Ce qui nous amène à prendre au sérieux la pensée de Crozier et de Friedberg ainsi qui suit :

« Le pouvoir est une relation réciproque, mais déséquilibrée. Elle est réciproque, car qui dit négociation, dit échange. Or, si une des deux parties en présence n'a plus aucune ressource à engager dans une relation, elle n'a plus rien à échanger : elle ne peut donc plus entrer dans une relation de pouvoir à proprement parler. C'est aussi une relation déséquilibrée. Si A et B ont les mêmes atouts et que donc l'échange est égal, il n'y a pas de raison de considérer que l'une des personnes se trouve en situation de pouvoir à l'égard de l'autre. Mais que l'échange soit déséquilibré en faveur de l'une ou de l'autre, et que cette inégalité corresponde à la situation respective de deux parties : on sera alors en droit de parler de relation de pouvoir. Le pouvoir peut ainsi se repréciser comme une relation d'échange, donc réciproque, mais où les termes de l'échange sont plus favorables à l'une des parties en présence. C'est un rapport de force, dont l'un peut retirer davantage que l'autre, mais où, également, l'un n'est jamais totalement démuné face à l'autre ». ⁷⁹

6. LES REPRÉSENTATIONS DES ACTEURS SUR LA PRATIQUE 'AMENDE'

Quand nous avons posé la question de savoir ce que représente l'amende aux yeux de nos interlocuteurs,

⁷⁶ Les détenus peuvent accepter ou refuser de payer l'amende. Une autre incertitude consiste à porter le dossier à la connaissance de la direction.

⁷⁷ CROZIER, M., FRIEDBERG, E., *op. cit.*, p. 27.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 72.

⁷⁹ CROZIER, M., FRIEDBERG, E., *op. cit.*, pp. 68-69.

- Sakombi (personnel détenu) a déclaré : « *la pratique amende nous permet d'avoir quelques sous pour survivre en prison* »⁸⁰ ;
- le détenu Takengo a dit : « *l'amende nous permet justement d'échapper aux pratiques dégradantes et inhumaines du personnel détenu* »⁸¹.

Partant de ce qui précède, on voit bien que les représentations de la pratique 'amende' varient selon les acteurs. Ce qui rejoint la pensée de Olivier de Sardan, selon laquelle « *dans une collectivité donnée, tous les acteurs n'ont ni les mêmes intérêts, ni les mêmes représentations et [...], selon les problèmes, leurs intérêts et leurs représentations s'agrègent différemment, mais pas n'importe comment* ».⁸²

Ainsi, nous distinguons les représentations du personnel détenu et celles des détenus.

6.1. Les représentations du personnel détenu

Les membres du personnel détenu ont diverses représentations sur la pratique 'amende'. Nous allons en relever deux qui nous semblent très pertinentes. Il ressort des entretiens que nous avons réalisés avec les membres du personnel détenu que la pratique 'amende' est perçue non seulement comme un 'moyen de survie', mais également comme une 'contrepartie' des services que ceux-ci rendent à la prison.

Le contenu de ces deux extraits d'entretien nous fixe à ce propos :

Aaron, membre du personnel détenu du quartier spécial nous déclare ce qui suit :

*« Moi, tel que tu me vois, je n'ai aucun membre de ma famille ici à Bukavu. Je suis originaire de Butembo [une ville de la province du Nord-Kivu en République démocratique du Congo]. Personne ne peut m'apporter à manger. Si je demande quelque chose au détenu fautif, c'est pour que je trouve justement quelque chose à me mettre sous la dent. La vie en prison est difficile. Il faut se débrouiller. Nous mangeons difficilement ici, une fois par jour et en quantité insuffisante. Et il peut arriver que nous passions deux jours sans manger ».*⁸³

Mbusa, membre du personnel détenu du même quartier nous fait la déclaration suivante :

⁸⁰ Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 26 septembre 2013.

⁸¹ Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 26 octobre 2013.

⁸² OLIVIER DE SARDAN, J.-P., *La rigueur du qualitatif. Les contraintes de l'interprétation socio-anthropologique*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruyant, 2008, p. 81.

⁸³ Ce texte a été traduit en français par nous. Voici sa version originale en swahili : « *Mimi, ginsi unaniona hapa, sina hata ndugu ya jamaa yangu hapa Bukavu. Niko mzaliwa wa Butembo. Sina hata mutu moja anaweza kuniletea chakula. Kama ninalomba kitu kidogo kwa mfungwa aliyefanya kosa ni juu nipate chakula. Maisha ndani ya jela ni gumu sana, inaomba kujitafutia. Tunakula kwa shida, mara moja hwa siku chakula kidogo sana na tunaweza pitisha hata siku mbili bila kula ».* Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 22 octobre 2013.

*« Un travailleur mérite son salaire. Nous assurons l'ordre et la discipline au sein de la prison. Nous travaillons jour et nuit, sans rien gagner ; raison pour laquelle nous exigeons quelque chose des détenus poursuivis pour fautes disciplinaires. Qui travaille à l'hôtel mange à l'hôtel ».*⁸⁴

Cet extrait rejoint la pensée de Crozier et de Friedberg selon laquelle : *« L'individu va chercher de toute façon à obtenir une rétribution équivalente à la contribution qui est effectivement la sienne ».*⁸⁵

Étant donné que l'État congolais ne paie pas les services que les membres du personnel détenu rendent à la prison centrale de Bukavu, ceux-ci développent d'autres stratégies pour se faire payer ; ce qui renvoie encore une fois à la théorie de l'analyse stratégique qui soutient que *« l'acteur dispose toujours d'une marge de liberté qui lui permet à la fois de poser des stratégies à des fins personnelles mais aussi de combler les insuffisances concrètes de règles qui ne peuvent concrètement tout assurer, tout prévoir ».*⁸⁶ Le personnel détenu développe ainsi la pratique 'amende' pour se faire payer, d'autant plus que la réglementation pénitentiaire n'en dit rien.

L'adage « qui travaille à l'hôtel, mange à l'hôtel » évoqué par Mbusa rappelle la fameuse maxime de Jean-François Bayart : « La chèvre broute là où elle est attachée ».⁸⁷

6.2. Les représentations des détenus

Les pensionnaires du quartier spécial de la prison centrale de Bukavu perçoivent la pratique 'amende' comme un « rempart contre les mauvais traitements » de la part du personnel détenu, c'est-à-dire que le paiement de la somme d'argent exigée par les membres du personnel détenu permet d'échapper aux mauvais traitements dont sont victimes les pensionnaires d'autres quartiers, notamment ceux du quartier général.

Le contenu de cet extrait d'entretien avec le détenu Takengo du quartier spécial nous fixe à ce propos :

*« Nous ne sommes pas totalement contre cette pratique [amende] car elle nous permet d'échapper aux fouets. Au lieu d'être fouetté, mieux vaut que je paie l'argent. Ici chez nous, nous respectons les chefs et eux aussi nous respectent. Ce n'est pas comme au quartier général ».*⁸⁸

La pratique 'amende' apparaît ainsi pour les détenus comme une stratégie

⁸⁴ Version originale de ce texte en swahili : « *Mfanyakazi astahili mshahara yake. Tunalinda ukimwa ndani ya jela. Tunatumika mchana kama vile usiku, lakini hatupate kitu, ndiyo maana tunalomba kitu kidogo kwa wafungwa waliofanya kosa* ». Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 13 octobre 2013.

⁸⁵ CROZIER, M., FRIEDBERG, E., *op. cit.*, p. 48.

⁸⁶ *Ibidem*, p. 85.

⁸⁷ BAYART, J.-F., *L'État en Afrique. La politique du ventre*, Paris, Fayard, 1989, p. 288.

⁸⁸ Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 9 novembre 2013.

ou mieux une adaptation secondaire leur permettant de rendre leur séjour en prison moins pénible. En 2009, le Comité épiscopal congolais avait constaté que « tout peut s'acheter au Congo, notamment une décision judiciaire [disciplinaire] ». ⁸⁹

7. L'IMPACT DE LA PRATIQUE 'AMENDE' SUR LE MONDE CARCÉRAL

Trois conséquences majeures peuvent découler de la pratique 'amende'. En premier lieu, elle peut être la source d'émeutes. Deuxièmement, elle facilite l'application des « normes pratiques » ⁹⁰ en prison. Et enfin, elle encourage la récidive des détenus 'friqués'.

7.1. La pratique 'amende' comme source probable d'émeutes

Bien qu'elle soit perçue comme un « moyen de survie » ou comme une « contrepartie » des services que le personnel détenu rend à la prison, ou encore comme un « rempart contre les mauvais traitements » du côté des détenus, la pratique 'amende' a un impact négatif sur le monde carcéral ; elle provoque parfois même des émeutes au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu.

Ceci arrive lorsque le personnel détenu arrête des détenus qui ne disposent pas de la somme d'argent demandée lors de leur arrestation. Un cas concret s'est produit pendant nos recherches de terrain ; il concerne dix détenus parmi les trente qui logeaient dans une cellule au quartier spécial. Ceux-ci avaient désobéi à un règlement et le chef de cellule leur avait demandé de rassembler, à eux dix, une somme de cinquante mille francs congolais pour clore le dossier. Or ces détenus ne disposaient que de dix mille francs. Ne recevant pas la somme requise, le chef de cellule avait transféré le dossier au capita général. Celui-ci ordonna la mise au cachot de tous les détenus concernés pendant quinze jours et cinq coups de fouet chacun chaque matin. Mécontents de cette décision, ces détenus avaient procédé à des manifestations violentes contre le capita général et le chef de cellule ; ils dénonçaient la partialité du capita général dans le règlement des cas d'incidents disciplinaires car, selon eux, dans un dossier similaire qui s'était produit antérieurement dans une autre cellule du même quartier (quartier spécial), le capita général avait demandé une somme de dix mille francs congolais aux détenus coupables. Saisi de cette situation, le comité de discipline avait suspendu le capita général et le chef de cellule de leurs fonctions et décidé leur mise au cachot pendant quarante-cinq jours, à titre de sanction disciplinaire.

Cet incident montre évidemment l'aspect négatif de la présence du per-

⁸⁹ JACQUEMOT, P., « La résistance à la 'bonne gouvernance' dans un État africain. Réflexions autour du cas congolais (RDC) », *Revue Tiers Monde*, Vol. 4, n° 204, 2010, p. 131.

⁹⁰ Nous reviendrons sur ce concept ultérieurement.

sonnel détenu à la prison centrale de Bukavu, et plus particulièrement les conséquences néfastes de la pratique 'amende' en cas de traitement différentiel d'un incident semblable.

7.2. L'instauration des « normes pratiques » de l'amende

Le partage de l'amende entre les membres du personnel détenu est codifié. En effet, le personnel détenu ne partage pas l'amende avec n'importe qui, n'importe comment, n'importe quand et n'importe où. Le commandant P.M, les P.M de la cour, les capitas des quartiers et les capitas des cellules ne peuvent partager l'amende avec le personnel officiel sous peine, s'ils sont détectés, d'être déchus de leurs fonctions. Ils ne partagent leurs butins qu'avec le capita général. Ce choix n'est pas aléatoire. Il est stratégique et motivé surtout par le fait que « donner une partie de l'amende au capita général »⁹¹ permet aux commandants P.M., aux P.M de la cour, aux capitas des quartiers et aux capitas des cellules de garder leurs postes, car comme l'a bien mentionné Fidèle, membre du personnel détenu : « Si le capita général compte deux ou trois semaines et que je ne lui verse rien, il risque de proposer une autre personne à ma place ; et là je vais perdre tous les privilèges »⁹². Ce partage ne se fait pas aussi n'importe comment. Il s'opère discrètement, à l'insu du personnel officiel. Et lors de la remise de sa part au capita général, le commandant P.M, les P.M de la cour, les capitas des quartiers et les capitas des cellules recourent à un langage spécifique pour camoufler la réalité. Ils disent par exemple : « *Monsieur le capita général, je viens vous donner le rapport de mes activités réalisées tout au long de la journée* ».⁹³

Enfin, ce partage ne s'opère pas n'importe quand et n'importe où. Le commandant P.M, les P.M de la cour, les capitas des quartiers et les capitas des cellules ne peuvent pas remettre quelque chose au capita général au vu du personnel officiel et encore moins des détenus. Ils le font généralement le soir, quand la plupart des membres du personnel officiel ont déjà fermé la porte de leurs bureaux. Cette remise a lieu dans la cellule du capita général où, généralement, ils s'enferment afin que personne ne vienne s'enquérir de ce qu'ils font.

Un membre du personnel détenu qui remet sa part au capita général, part appelée donc usuellement « rapport », sans respecter les normes décrites ci-dessus, et que nous appellerons « normes pénitentiaires pratiques », est perçu comme fautif par le capita général et par ses collègues.

⁹¹ Propos de Fidèle, membre du personnel détenu. Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 18 octobre 2013.

⁹² Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 13 novembre 2013.

⁹³ Propos de Kabulameshi, membre du personnel détenu. Entretien réalisé au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 10 novembre 2013.

Le concept « normes pratiques » a été forgé par Olivier de Sardan⁹⁴ au terme des recherches qu'il a réalisées en Afrique. Selon lui, les « normes pratiques » ne sont pas forcément exprimées en tant que telles par les acteurs sociaux, elles sont le plus souvent automatiques et routinières, dans un registre du latent plus que de l'explicite.⁹⁵ On pourrait dire, pour reprendre autrement l'expression de Bourdieu, qu'elles sont incorporées dans un *habitus*⁹⁶ ou stockées dans ce que certains appelleraient des subconscious collectifs. Il s'agit de normes tacites de bienséance.

7.3. Encourager la récidive

La pratique 'amende' entraîne un traitement différentiel de détenus ayant pourtant commis les mêmes faits. Ce traitement varie selon la situation économique du détenu mis en cause. S'il dispose des moyens pour payer l'amende, il sera exempté d'exécuter sa peine. S'il en est dépourvu, il subira toute la rigueur des normes pénitentiaires et des abus des membres du personnel détenu.

Il résulte de nos observations réalisées à la prison centrale de Bukavu que la plupart des cas de récidive (dans les fautes disciplinaires) concernent les détenus disposant de moyens, car comme ils le soutiennent eux-mêmes, « *si je commets encore une faute disciplinaire, je dispose des moyens nécessaires pour manipuler le personnel détenu. De toutes les façons, il [le personnel détenu] ne peut rien me faire... Il n'a besoin que de l'argent. Si tu lui donnes de l'argent, il te laisse libre. Je n'ai plus peur...* ». ⁹⁷ Un détenu s'adressant à un autre lui a dit ce qui suit : « *Si tu me dérange encore, je vais alors te tuer, car on ne va rien me faire... je vais payer comme autrefois...* ». ⁹⁸

Les détenus 'friqués' ne se sentent pas menacés par la sanction encourue

⁹⁴ OLIVIER DE SARDAN, J.-P., « Pratical norms: informal regulations within public bureaucraties (in Africa and beyond) », in DE HERDT, T., OLIVIER de SARDAN, J.-P. (eds), *Real Governance and Practical Norms in Sub-Saharan Africa. The game of the rules*, Londres, Routledge, 2015, pp. 19-62.

⁹⁵ Goffman, qui a analysé en pratique les normes réglant les interactions sociales (mais sans les conceptualiser en tant que « normes pratiques »), avait déjà évoqué l'exemple du code de la route : « *Même dans des codes tout à fait formalisés, tels que celui qui règle la circulation sur les routes, bien des choses restent tacites.* » (GOFFMAN E., *La Mise en scène de la vie quotidienne*, Tome 1, La Présentation de soi, Paris, Éditions de Minuit, coll. Le Sens Commun, 1973, p. 103). On trouve également la référence au code de la route dans Gibbs (GIBBS J.-P., « Norms: the problem of definition and classification American », *Journal of Sociology*, Tome 70, n° 5, 1965, p. 589), qui se contente de relever l'écart entre les normes officielles et les comportements, sans tenter de répondre au problème de la régulation des comportements non conformes : « *We fully expect all drivers to violate traffic regulations at one time or another and to do it consciously and deliberately* ».

⁹⁶ BOURDIEU, P., *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Seuil, coll. Liber, 2000, p. 272.

⁹⁷ Entretien réalisé avec le détenu Samson au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu, le 23 septembre 2013.

⁹⁸ Propos du détenu Salomon s'adressant à un autre détenu au quartier spécial de prison centrale de Bukavu, le 23 septembre 2013.

car ils ont la possibilité de racheter leurs peines, ce qui encourage la récidive. Cette situation crée un déséquilibre total et rompt l'égalité des détenus devant les règles pénitentiaires.

Ainsi, on observe au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu une collaboration entre les membres du personnel détenu et les détenus 'riches'. Cette collaboration constitue un obstacle à l'application systématique des normes officielles régissant les établissements pénitentiaires.

La pratique 'amende' revêt des effets néfastes surtout pour les détenus pauvres, ne disposant pas de moyens. Les actes dont ils sont victimes de la part des détenus plus aisés demeurent impunis, ce qui peut parfois provoquer des émeutes ou des révoltes. Quand ces détenus démunis commettent des manquements disciplinaires, ils sont sanctionnés « de manière exemplaire » et leurs dossiers sont souvent transférés devant la commission de discipline, alors que ceux des détenus plus aisés sont résolus à l'amiable.

La pratique 'amende' donne naissance à deux modes d'intervention du personnel détenu en cas de survenance d'un incident disciplinaire au quartier spécial de la prison centrale de Bukavu. Ainsi, face au détenu relativement aisé, la procédure devient informelle. Le dossier n'est pas réglé conformément aux lois et règlements pénitentiaires. Les sanctions « formelles » ne sont donc pas prononcées. En revanche, face au détenu pauvre, l'intervention du personnel détenu se fait selon la procédure officielle prévue à cet effet. Et le détenu mis en cause est envoyé au cachot, fouetté... La justice devient ainsi « à deux vitesses ».⁹⁹

Eu égard à tout ce qui précède, Bounoungou conclut que cette manière de maintenir l'ordre et la discipline par le truchement du personnel détenu « *ne profite qu'au personnel pénitentiaire [officiel] alors que la sécurité physique et psychique des pensionnaires [et celle de l'institution] est [sont] mise[s] à mal* ». ¹⁰⁰

8. CONCLUSION

Le personnel officiel, le personnel détenu et les détenus représentent des acteurs clés de la prison centrale de Bukavu. Les deux premiers groupes d'acteurs interviennent auprès des individus incarcérés dans un rôle d'encadrement et de contrôle. Leur but principal est de maintenir l'ordre et la sécurité¹⁰¹ en milieu carcéral, ce qui consiste à prévenir les émeutes et les évasions. À

⁹⁹ LIWERANT, O.S., « La sortie de prison des jeunes majeurs : quel lien dedans/dehors ? », *Archives de politique criminelle*, Vol. 1, n° 23, 2001, p. 102.

¹⁰⁰ BOUNOUNGOU, N. R., *op. cit.*, p. 30.

¹⁰¹ FROMENT, J.-C., *Les surveillants de prison*, Paris, L'Harmattan, 2003, p. 33 ; FERNANDEZ, F. « Lorsque la prison (se) rend justice. Le traitement contemporain de l'indiscipline carcérale », *Déviance et Société*, Vol. 39, n° 4, 2015, p. 380.

ce rôle traditionnel, Vacheret et Lemire ajoutent la réinsertion des détenus.¹⁰² Cependant, à la prison centrale de Bukavu, force est de constater que les membres du personnel détenu profitent des missions qui leur sont confiées pour se faire de l'argent sur le dos de leurs codétenus au travers de la pratique 'amende'.

Eu égard à ce constat, nous nous sommes interrogés dans le cadre de cet article sur la logique qui sous-tend cette pratique. Ainsi, la question centrale de notre recherche était énoncée comme suit : « Quelle est la logique qui sous-tend la pratique 'amende' à la prison centrale de Bukavu ? »

Au regard de cette question, l'objectif principal de la présente étude était de décrire et de comprendre cette pratique en cherchant la signification que le personnel détenu et les détenus lui donnent ; sans oublier son impact sur le monde carcéral.

Il résulte de nos recherches que la pratique 'amende' se structure autour de logiques diverses. Analysée comme une adaptation secondaire, la pratique 'amende' constitue non seulement un moyen de survie mais aussi une contrepartie des services que le personnel détenu rend à la prison centrale de Bukavu. Pour les détenus, elle est perçue par ailleurs comme un rempart contre les traitements inhumains et dégradants. Toutefois, elle comporte une incidence néfaste sur le fonctionnement de la prison dès lors qu'elle peut être la source d'émeutes.

D'emblée, on peut tenter d'affirmer que la présence des membres du personnel détenu à la prison centrale de Bukavu s'avère nécessaire vu le nombre insuffisant des membres du personnel officiel et le budget insignifiant que le gouvernement congolais alloue aux établissements pénitentiaires. Mais, en analysant la question en profondeur, on s'aperçoit que les membres du personnel détenu produisent et imposent leurs propres normes, susceptibles de constituer un obstacle à l'application des normes officielles de l'institution, en l'espèce les normes disciplinaires. Ils confisquent le pouvoir disciplinaire et instaurent une collaboration avec les détenus les plus aisés, ce qui peut engendrer un régime d'impunité pour les manquements commis par ces derniers et encourager leur récidive.

Deux dimensions majeures se dégagent de la pratique 'amende'. La première la présente comme « une capitalisation pénitentiaire », c'est-à-dire les différentes stratégies du personnel détenu consistant à transformer sa mission du maintien de l'ordre et de la sécurité en une ressource financière, en profitant de son intervention pour percevoir de la part des codétenus des bénéfices que ne peut permettre la réglementation pénitentiaire. Cette première dimension suppose que l'initiative vienne du personnel détenu.

¹⁰² VACHERET, M., LEMIRE, G., *Anatomie de la prison contemporaine*, Québec, Presses de l'Université de Montréal, 2007.

La seconde dimension, par contre, la perçoit comme « le gel du pouvoir disciplinaire pénitentiaire » dans la mesure où l'initiative vient des personnes détenues elles-mêmes, qui, pour échapper aux poursuites disciplinaires ou pour ne pas exécuter la totalité des sanctions disciplinaires à eux infligées, proposent une somme d'argent au personnel détenu.

La pratique 'amende' est bien organisée par le personnel détenu et donne lieu au phénomène de « mutualisation ». Celui-ci consiste, pour les membres du personnel détenu, à instaurer un régime de répartition horizontale et verticale du butin obtenu en associant leur chef, en l'occurrence le capita général, au partage. La remise de la part revenant à ce dernier, appelée 'rapport', est faite discrètement en suivant certaines formes latentes que nous appelons « normes pratiques pénitentiaires ». Cette remise ne s'opère donc pas n'importe comment, ni n'importe où afin de préserver le caractère secret de la pratique 'amende'.

Louvain-la-Neuve, juin 2016