

Septembre 2024

RAPPORT N°19.35



Institut des Études  
et de la Recherche  
sur le Droit et la Justice

# La mixité genrée à l'épreuve de la prison

## Recherche interdisciplinaire sur les interactions, espaces et temps mixtes en détention

Sous la direction de

**Coline CARDI, Anaïs HENNEGUELLE,  
Anne JENNEQUIN, Corinne ROSTAING**



UNIVERSITÉ D'ARTOIS





## Sous la direction de

**Coline CARDI,**

Sociologie, Université Paris 8 (Cresppa-CSU)

**Anaïs HENNEGUELLE,**

Économie, Université de Rennes (LiRIS) et Université Paris-Cité (Ladyss)

**Anne JENNEQUIN,**

Droit public, Université d'Artois (Centre Droit éthique et procédures)

**Corinne ROSTAING,**

Sociologie, Université de Lyon 2 (Centre Max Weber)

## Avec la collaboration de

**Léa DORLIAT,**

Architecte, cheffe de projet, Lausanne (Suisse)

## Avec la participation de

**Arthur ALLEMAND**

pour le traitement des entretiens via AtlasTI

**Killian GUILLET**

pour l'aide à la conception et à la distribution des questionnaires

**Louise PLUMET et Zoé RUZIC**

pour l'aide à la distribution et à l'enregistrement des questionnaires





réalisation : service communication de l'université d'Artois - novembre 2021



# Remerciements

Nous tenons à remercier très chaleureusement l'ensemble des personnels que nous avons rencontrés, qu'il s'agisse de personnels de l'administration pénitentiaire, de la protection judiciaire de la jeunesse, de l'Éducation nationale ou encore de personnels soignants, pour avoir pris le temps de répondre à nos innombrables questions avec bienveillance, précision et clarté et pour l'intérêt qu'ils et elles ont porté à notre recherche, dans des temps qu'on sait contraints.

Lors de nos visites dans les établissements pénitentiaires, notre travail a été grandement facilité par l'accueil et la disponibilité des agent·es, ainsi que par la possibilité qui nous a été donnée de circuler librement dans la détention. Cela nous a permis de rencontrer des personnels et des personnes détenues et de distribuer et récupérer les questionnaires. L'ensemble des personnels rencontrés a grandement contribué à la quantité et à la qualité des informations récoltées lors de nos terrains et nous leur en sommes particulièrement reconnaissantes. Nous avons bien conscience que notre présence et nos attentes pouvaient perturber la vie des établissements, notamment au regard de la crise sanitaire, et compliquer l'exécution des missions et des tâches par chacun et chacune. Nous avons donc été d'autant plus sensibles au temps que tous et toutes nous ont accordé sur nos terrains et aux échanges que nous avons pu avoir.

Nous remercions par ailleurs l'ensemble des personnes détenues qui nous ont aidées dans notre recherche, en répondant au questionnaire ou en nous accordant un entretien. Leur avis a beaucoup compté.

Soulignons, pour finir, que l'organisation au sein de la DAP d'un service pilotant l'ensemble des recherches menées sur le terrain pénitentiaire en France est très appréciable. Ce service (« Section recherche » au sein du Bureau de la donnée, de la recherche et de l'évaluation) s'est structuré en parallèle de notre projet et nous avons pu constater la différence au fil du temps : les chercheur·ses disposent désormais d'un service d'appui efficace et permettant un suivi des autorisations et une aide à l'ouverture des terrains très précieuse.

# Conventions d'écriture

## 1. Féminisation du texte et usage de l'écriture dite « inclusive »

En tant que chercheuses nous intéressant à la question de la mixité genrée dans l'institution pénitentiaire, nous travaillons sur un objet qui réfère à la fois au pouvoir et aux normes sociales de genre. À ce titre, la grammaire et l'orthographe jouent un rôle, en ce qu'elles relèvent « d'une forme de reproduction de l'ordre de genre » (Vuattoux, 2016). Nous choisissons d'utiliser l'écriture inclusive dans ce rapport final de recherche afin de mettre en valeur ces questionnements. Nous nous en inspirons en particulier des règles adoptées par la revue *Tracés* en novembre 2013 (par le biais d'une « charte de féminisation des textes scientifiques »<sup>1</sup>), ainsi que de diverses expériences québécoises.

Nous proposons les conventions de féminisation suivantes :

- Emploi du point médian pour les substantifs et les adjectifs avec ou sans doublement de la consonne finale. C'est aussi le cas des articles, lorsque la règle est applicable.
- Marque de la féminisation portée par l'article et/ou l'adjectif pour les substantifs épiciènes, qui ont la même forme au masculin et au féminin (et notamment les noms de métier et de profession).
- Féminisation de certains noms de métier et de profession très courants sur nos terrains d'étude, même lorsque ces noms ne sont habituellement pas employés : par exemple « cheffe de détention ».

Ces conventions de féminisation ne seront bien sûr pas employées dans les retranscriptions d'entretiens ou d'observations (sauf si elles sont utilisées par les acteur·rices rencontré·es eux- et elles-mêmes).

## 2. Anonymisation des lieux et des personnes rencontrées

Nous avons fait le choix d'une anonymisation des lieux investigués et des personnes avec qui nous avons mené des entretiens.

Concernant les lieux, nous les avons distingués selon leur type : MA pour maison d'arrêt, CD pour centre de détention, UHSA pour Unités Hospitalières de Soins Aménagés,

---

<sup>1</sup> Cette charte peut être téléchargée sur le lien suivant, qui mentionne les diverses consignes aux auteur·rices de la revue : <https://journals.openedition.org/traces/103#tocto1n4>.

SMPR pour Service Médico-psychologique Régional ou QSL pour Quartier de Semi-liberté. Nous avons retenu, s'agissant des établissements accueillant des personnes mineures, le sigle EM, pour désigner à la fois les EPM et les QM tout en leur garantissant l'anonymat.

Dans le respect de l'anonymat des personnes rencontrées et pour garantir la confidentialité des propos, tous les noms et prénoms ont été modifiés. Pour la présentation des personnes interviewées, nous indiquons un prénom anonymisé quel que soit le statut de la personne, son statut (professionnel·les ou détenu·es) et le numéro de l'entretien. Les terrains français peuvent être facilement identifiables en dépit de l'anonymisation de leurs noms. Ayant garanti l'anonymat des personnes et la confidentialité des propos aux personnes interviewées, il nous a semblé essentiel de dissocier les personnes des lieux où ont été réalisés les entretiens. Si ce choix de ne pas préciser le nom des établissements associé aux personnes peut conduire à perdre certaines informations, il est lié à notre volonté de garantir la confidentialité des propos au sein du monde professionnel d'interconnaissance forte que constitue l'administration pénitentiaire.

## Liste des abréviations

AICS	Auteur d'infraction à caractère sexuel
AJFP	Actualité juridique de la fonction publique
AP	Administration pénitentiaire
APIJ	Agence publique pour l'immobilier de la justice
CAA	Cour administrative d'appel
CAP	Commission de l'application des peines
CD	Centre de détention
CE	Conseil d'État
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CGFP	Code général de la fonction publique
CGLPL	Contrôleur général des lieux de privation de liberté
CJCE	Cour de justice des communautés européennes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CNCDH	Commission nationale consultative des droits de l'homme
Conv. EDH	Convention européenne des droits de l'homme
CPIP	Conseiller·ère pénitentiaire d'insertion et de probation
CPP	Code de procédure pénale
CPU	Commission pluridisciplinaire unique
CRI	Compte rendu d'incident
CSL	Centre de semi-liberté
DAP	Direction de l'administration pénitentiaire
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DILCRAH	Délégation interministérielle de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine LGBT
DISP	Direction interrégionale des services pénitentiaires
DPIP	Directeur·rice pénitentiaire d'insertion et de probation
DPJJ	Direction de la protection judiciaire de la jeunesse
DSP	Directeur·rice des services pénitentiaires
EM	Établissement accueillant des personnes mineures
ENAP	École nationale d'administration pénitentiaire
EPM	Établissement pénitentiaire pour mineurs
ERIS	Équipe régionale d'intervention et de sécurité
JAP	Juge de l'application des peines
MAF	Maison d'arrêt pour femmes
MC	Maison centrale
PJJ	Protection judiciaire de la jeunesse
CD	Quartier disciplinaire
QI	Quartier d'isolement
QF	Quartier femmes
QH	Quartier hommes
QM	Quartier mineurs
QSL	Quartier de semi-liberté
RDLF	<i>Revue des droits et libertés fondamentaux</i>
RFDA	<i>Revue française de droit administratif</i>
SAS	Structure d'accompagnement vers la sortie

SMPR	Structure médico-psychologique régionale
SPIP	Service pénitentiaire d'insertion et de probation
UHSA	Unité hospitalière spécialement aménagée
UHSI	Unité hospitalière sécurisée interrégionale
USM	Unité sanitaire en milieu pénitentiaire
UVF	Unité de Vie Familiale
VSS	Violences Sexistes et Sexuelles

# Sommaire

<b>PARTIE INTRODUCTIVE ET METHODOLOGIQUE</b>	<b>9</b>
Chapitre 1. À la recherche de la mixité genrée : questions et positionnement de recherche	<b>13</b>
Chapitre 2. Méthodologie de la recherche : comment appréhender la mixité de genre en prison	<b>26</b>
<b>PARTIE 1. MIXITE DES PERSONNELS ET DIVISION SEXUEE DU TRAVAIL</b>	<b>43</b>
Chapitre 1. Non mixité et mixité du côté des personnels pénitentiaires	<b>46</b>
Chapitre 2. Interactions mixtes dans le cadre professionnel : la difficile acceptation des femmes surveillantes dans la « maison des hommes »	<b>64</b>
Chapitre 3. Identités professionnelles et division sexuée du travail en mixité	<b>88</b>
Chapitre 4. Interactions entre personnels et personnes détenues	<b>102</b>
<b>PARTIE 2. PRINCIPE DE SEPARATION ET REGULATION DES INTERACTIONS MIXTES</b>	<b>127</b>
Chapitre 1. Organisation spatiale et temporelle de la non-mixité	<b>131</b>
Chapitre 2. Les activités en mixité : « beaucoup de bruit pour rien ? »	<b>162</b>
<b>PARTIE 3. (PETITS) ARRANGEMENTS AVEC LE PRINCIPE DE SEPARATION DES SEXES</b>	<b>201</b>
Chapitre 1. Non-mixité et cultures professionnelles plurielles : quels aménagements ?	<b>202</b>
Chapitre 2. La séparation des sexes à l'épreuve de la transidentité : un mélange des genres ?	<b>215</b>
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	<b>226</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>232</b>

# Partie introductive et méthodologique

## À la recherche de la mixité en prison

### Interroger la (non) mixité de l'univers carcéral

Contrairement à la plupart des institutions comme l'école ou l'hôpital, la prison est, de nos jours, l'une des rares institutions où, d'une part, des quartiers ou des établissements sont réservés à l'un ou l'autre sexe, et où, d'autre part, l'exercice de la fonction de surveillant en quartiers et établissements pour femmes est réservé aux seuls personnels féminins. La prison peut ainsi être considérée comme un espace globalement non-mixte, tant du côté des personnes qui y sont détenues que des personnels qui y travaillent. Cette situation spécifique, y compris si l'on considère d'autres lieux de privation de liberté (l'hôpital psychiatrique ou les centres de rétention administrative par exemple), mérite d'être étudiée : elle met les rapports de genre à l'épreuve de la détention - là où la prison, à quelques exceptions près, est encore trop rarement appréhendée sous cet angle.

Cette situation de non mixité mérite d'être historicisée pour en rappeler le processus. Elle n'a, en effet, pas toujours été de mise. Il y a eu d'une part une progressive séparation des femmes et des hommes détenus. Sous l'Ancien Régime, hommes, femmes, enfants et vieillards étaient souvent regroupés dans les mêmes lieux d'enfermement<sup>2</sup> et surveillés par des hommes. La séparation stricte des sexes s'est opérée progressivement au cours du XIXe siècle, dans une logique de moralisation des masses et d'éviction de la sexualité entre hommes et femmes<sup>3</sup>. Il y eu d'autre part une progressive spécialisation de la surveillance en fonction du sexe des personnes incarcérées. Les femmes ont longtemps été surveillées par des hommes. Mais le souci de moralisation des femmes détenues et la volonté de mettre fin aux relations sexuelles entre femmes et gardiens ont conduit à l'interdiction de la surveillance des femmes par des personnels masculins et leur remplacement par des personnels féminins, d'abord des religieuses, puis des surveillantes laïques<sup>4</sup>. La séparation des personnes détenues en fonction de leur âge puis de leur sexe s'est effectuée. Cette stricte séparation des sexes est demeurée longtemps inchangée, et elle apparaît encore, à l'heure actuelle, comme nous le verrons dans ce rapport, pour la plupart des acteurs et actrices du monde carcéral comme une « évidence ».

Pourtant, la non mixité de l'institution carcérale a fait l'objet d'évolutions sociales et juridiques qui invitent à la questionner.

---

<sup>2</sup> NASTRAN N., 1991, « Le grand renfermement de la révolution », in J.-G. Petit (dir.), *Histoire des galères, bagnes et prisons, XIIIe-XXe siècle. Introduction à l'histoire pénale en France*, Toulouse : Privat, p. 45-77.

<sup>3</sup> LUCAS Charles, *De la réforme des prisons, ou de la théorie de l'emprisonnement, de ses principes, de ses moyens, et de ses conditions pratiques*, 1836-1838 ; PETIT Jacques-Guy, 1990, *Ces peines obscures. La prison pénale en France (1780-1875)*, Fayard.

<sup>4</sup> LE PENNEC Anna, 2018, « Cette catégorie d'êtres à jamais perdus ». *Les femmes incarcérées dans les maisons centrales du sud de la France, XIXe-début XXe siècle*, thèse sous la direction de Sylvie CHAPERON, Toulouse 2 – Jean Jaurès ; LESSELIER Claudie, 1982, *Les femmes et la prison, 1820-1939*, thèse sous la direction de PERROT Michelle, Paris VII.

Sur le plan juridique d'abord, le code pénitentiaire oppose désormais à la non mixité de l'hébergement une mixité de principe des activités. S'agissant de la non mixité de l'hébergement, l'article R. 211-1 dispose que « les femmes et les hommes sont détenus dans des établissements pénitentiaires distincts ou dans des quartiers distincts d'un même établissement. Dans ce dernier cas, toutes dispositions doivent être prises pour qu'aucune communication entre les uns et les autres ne soit possible. Les femmes détenues ne sont surveillées que par des personnes de leur sexe ». Aujourd'hui, deux établissements français sont ainsi exclusivement réservés aux femmes détenues, une maison d'arrêt et un centre pénitentiaire. Les femmes sont le plus souvent incarcérées dans des quartiers distincts au sein d'établissements hébergeant majoritairement des hommes. Les mineures sont, elles, incarcérées soit dans des établissements pénitentiaires spécialement aménagés pour accueillir des mineurs des deux sexes, soit dans des unités spécifiques au sein de quartiers ou d'établissements pour femmes. Cette non mixité est cependant atténuée par la proclamation dans le code pénitentiaire d'un principe de mixité des activités. Depuis l'ordonnance du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues<sup>5</sup> en effet, « les activités sont organisées de façon mixte »<sup>6</sup>. On le verra cependant, en pratique, la mixité des activités demeure bien à l'état d'exception.

Il y a ensuite eu une prise de conscience des inégalités de genre induites par le principe de séparation des sexes. La première tient à une inégalité de traitement entre femmes et hommes incarcéré-es<sup>7</sup>. Si le droit pénal se veut neutre du point de vue du genre, un certain nombre de travaux sur les prisons de femmes ont bien montré combien les détenues restaient les « oubliées » (*forgotten offenders*) des politiques pénitentiaires<sup>8</sup>. Plus encore, ces détenues sont invisibilisées dans les recherches carcérales<sup>9</sup>. Parce que la prison est une institution conçue davantage pour les hommes, parce qu'elle s'organise autour du principe de non-mixité de genre et parce que les femmes sont statistiquement sous-représentées en prison (moins de 4% de la population carcérale), les activités mises en place sont par exemple rarement accessibles aux détenues. À ce titre, la mise en place d'une certaine mixité (telle que celle des activités) pourrait permettre une plus grande égalité entre les hommes et les femmes détenu-es. Reste toutefois à en questionner les conditions de possibilité, la mixité n'étant pas toujours gage d'égalité. La seconde tient à l'appréhension de la situation des personnes transgenres, potentiellement problématique dans une institution qui bi-catégorise si nettement les sexes. Se posent en effet des questions

---

<sup>5</sup> Ordonnance n°2022-1336, JORF n° 0244 du 20 octobre 2022.

<sup>6</sup> Article L. 411-3 du code pénitentiaire.

<sup>7</sup> ROSTAING Corinne, 1998, « La non mixité de l'institution carcérale : à partir des prisons de femmes », *Mana. Revue de sociologie et d'anthropologie*, pp. 105-125; ROSTAING Corinne, 2017, « La non-mixité des établissements pénitentiaires et ses effets sur les conceptions de genre : une approche sociologique », in HEULLANT-DONAT Isabelle (et al.), *Enfermement III, Le genre enfermé, hommes et femmes en milieux clos (XIIIe-XXe siècle)*, Publications de la Sorbonne, Paris, 2017, p. 33-52 ; JENNEQUIN Anne, 2021, « Le traitement carcéral des rapports entre les sexes : la regrettable exception pénitentiaire », in DEMAYE-SIMONI Patricia, VASSEUR-LAMBRY Fanny, MUTELET Valérie (sous la dir.), *Explorer le champ lexical de l'égalité femme/homme. Déclinions d'un même principe juridique*, Artois Presse Université, pp. 151-172 ; CGLPL, *Avis du 25 janvier 2016 relatif à la situation des femmes privées de liberté*, JORF du 18 février 2016, texte 89.

<sup>8</sup> ROSTAING Corinne, 1997, *La Relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes*, Paris, PUR, coll. Le lien social ; CARDI Coline, 2008, *La déviance des femmes. Délinquantes et mauvaises mères : entre prison, justice et travail social*, thèse de doctorat sous la direction de MURARD Numa, Université Paris 7.

<sup>9</sup> ROSTAING Corinne, 2017, « La non-mixité des établissements pénitentiaires et ses effets sur les conceptions de genre : une approche sociologique », préc.

juridiques (respect des droits) d'une part et pratiques d'autre part. Par exemple, où incarcérer les individus revendiquant un sexe différent de celui qui leur a été attribué par l'état civil ?

Depuis les années 1990 enfin, on assiste à une féminisation des personnels de l'administration pénitentiaire, à l'instar d'autres institutions en charge d'appliquer la « contrainte physique » et la « violence légitime » (police<sup>10</sup>, gendarmerie, armée<sup>11</sup>). Cette mixisation n'a toutefois pas été appréhendée de la même façon selon les corps concernés, comme nous le verrons et l'accès aux fonctions de surveillant pénitentiaire continue de faire l'objet d'une régulation spécifique.

Ces récentes évolutions sociales et juridiques, sur lesquelles nous reviendrons plus en détail, justifient de questionner cette non-mixité carcérale, et d'éclairer ainsi les enjeux du déploiement possible d'espaces et de temps mixtes dans les établissements pénitentiaires.

## Annnonce du plan du rapport

Afin d'aborder ces différentes dimensions, nous proposons un cheminement en 3 parties.

La **première partie** de ce rapport revient sur la mixité des personnels et sur la division genrée du travail. Elle s'intéresse notamment - mais pas exclusivement - aux personnels pénitentiaires et à la place des femmes en leur sein. La présence de surveillantes en détention hommes, exceptionnelle dans les années 1990, s'est aujourd'hui normalisée (chapitre 1). Cependant, les femmes restent encore difficilement acceptées et doivent, comme dans de nombreux autres contextes professionnels, « faire leurs preuves » pour trouver leur place dans un monde d'hommes et que leurs compétences professionnelles soient reconnues (chapitre 2). À ce titre, les tâches restent différenciées et hiérarchisées au sein d'une division sociale genrée du travail relativement marquée (chapitre 3). Par effet de miroir, les relations carcérales mixtes - entre personnels et détenu·es - sont elles aussi largement présentées dans leur dimension genrée, notamment dans les détentions féminines où le travail est souvent dévalorisé et les rapports (éventuels ou rendus possibles) entre professionnels masculins et détenues sont particulièrement sexualisés (chapitre 4).

La **deuxième partie** de ce rapport s'intéresse au principe général de non mixité et aux exceptions à ce principe, c'est-à-dire aux interactions mixtes à la fois entre personnes détenues et entre personnes détenues et personnels. L'organisation binaire de la détention et l'entre soi en non mixité conduisent à une certaine relégation des femmes détenues, qui sont plus isolées et qui ont accès à moins d'activités que les hommes (chapitre 1). Les activités en mixité constituent l'une des solutions pour remédier à cette inégalité de fait. Si les personnes détenues y semblent plutôt favorables (en particulier les hommes), ce n'est pas vraiment le cas des personnels, qui craignent à la fois les tensions potentielles et la charge accrue de surveillance qui serait associée (chapitre 2).

La **troisième partie** de ce rapport se concentre sur les (petits) arrangements avec le principe de séparation des sexes. En effet, ce principe n'est pas mis en pratique

---

<sup>10</sup> PRUVOST Geneviève, 2005, *L'accès des femmes à la violence légale. La féminisation de la police (1935-2005)*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, EHESS.

<sup>11</sup> PREVOT Emmanuelle, 2010, « Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes », *Cahiers du Genre*, vol. 48, no. 1, 2010, pp. 81-101.

uniformément dans tous les établissements qui relèvent de l'administration pénitentiaire. Il connaît des applications différenciées au niveau des établissements pour mineurs (et, dans une moindre mesure, des quartiers et unités pour mineur-es) et des structures de soin (chapitre 1). De plus, ce principe rencontre des obstacles juridiques et pratiques lorsqu'il est confronté à l'arrivée en détention de personnes transgenres (chapitre 2). Si leur situation n'est pas nouvelle, l'analyser permet de saisir comment l'institution carcérale s'accommode avec les mobilités de genre qui, de manière partielle, remettent en cause la binarité des sexes.

Avant d'aller plus loin dans l'analyse, deux chapitres liminaires sont nécessaires dans cette **partie introductive et méthodologique**. D'abord, il convient de préciser comment nous avons construit la mixité genrée en détention comme un objet de recherche à part entière, malgré le fait que nos interlocuteur·rices l'appréhendent plutôt comme un « non-sujet » (chapitre 1). Ensuite, il faut s'arrêter sur la méthodologie interdisciplinaire déployée pendant les deux années de travail de notre équipe de recherche (chapitre 2).

# **Chapitre 1. À la recherche de la mixité genrée : questions et positionnement de recherche**

Dans ce chapitre, nous exposons nos hypothèses de recherche et le cadrage théorique qui nous a permis de partir « à la recherche de la (non) mixité » en prison. Pour cela, nous présentons d'abord les principes qui ont guidé notre équipe de recherche (1.1), avant de revenir sur l'obstacle auquel nous nous sommes heurtées dès le commencement de nos travaux : l'impossibilité, pour de nombreux·ses interlocuteur·rices, d'évoquer avec nous le sujet de la mixité genrée en détention, considérée comme un « non sujet » de recherche (1.2).

## **1.1. Une analyse dynamique et transversale de la mixité de genre en prison**

Revenons d'abord sur les principes qui ont guidé notre recherche. Ils sont marqués à la fois par une approche spécifique de la notion de « mixité » comme processus (a), par un souci de décloisonnement aussi bien au plan théorique que méthodologique – la méthodologie mise en place (détaillée dans le chapitre suivant) étant étroitement liée à la problématisation de la conceptualisation de notre objet de recherche – (b), et enfin par une forte réflexivité sur notre approche (c).

### **a. Une approche de la mixité de genre comme processus**

La définition même du terme de mixité mérite d'être interrogée et ici précisée, tant son sens est parfois polysémique, au point de ne pas toujours faire sens à nos interlocutrices et interlocuteurs de l'administration pénitentiaire ainsi qu'aux détenu·es. La pluralité de situations dans lesquelles les hommes et les femmes – professionnel·les ou détenu·es, mineur·es ou majeur·es – sont tour à tour séparé·es et réuni·es au sein des prisons conduit à interroger cette notion, à la fois telle qu'elle est envisagée sur le terrain pénitentiaire et dans la recherche. La mixité n'est pas une notion sociologique ou anthropologique « classique ». Cela implique de l'appréhender de manière spécifique.

Une des difficultés tient d'abord au fait qu'elle renvoie à au moins trois rapports sociaux complexes : la mixité sexuée, la mixité sociale et la mixité ethno-culturelle. C'est la première dimension de la mixité qui nous intéresse plus particulièrement ici, même si ces trois types de rapports sociaux méritent d'être pensés ensemble, dans une perspective intersectionnelle. Nous faisons ainsi le choix de nous centrer essentiellement sur la mixité genrée pour adopter un regard très complet sur les enjeux qu'elle soulève, chacun des rapports de mixité identifiés méritant une étude propre. Le « genre » est ici entendu comme un rapport social qui repose sur un processus de bicatégorisation (deux sexes de l'état civil : homme/femme) et de hiérarchisation des rôles et représentations associées (masculin/féminin). À ce propos, un certain nombre de travaux ont montré en quoi la prison faisait partie des institutions qui participent de ces processus de bicatégorisation et de

hiérarchisation et qui reproduisent les stéréotypes et rôles de genre. C'est aussi sous cet angle que nous avons choisi d'appréhender le processus de mixité en détention. La mixité conduit-elle à une transformation de l'institution pénitentiaire ? Sur quelles conceptions du masculin et du féminin repose-t-elle ? Observe-t-on une redéfinition des frontières de genre au travers du processus de mixisation ?

Ensuite, il convient de prendre en compte la dimension politique et institutionnelle de la notion de mixité. Elle désigne en effet un ensemble de lois, de documents administratifs et de discours qui visent, dans un objectif d'égalité, une co-habitation ou une coexistence d'individus aux caractéristiques sociales (de classe, d'origine ethnique, de genre) différentes. La progressive égalité juridique entre les hommes et les femmes s'est ainsi accompagnée d'un souci d'ouvrir aux femmes l'entrée dans des institutions jusque-là réservées aux hommes, à commencer par la sphère éducative. Les décrets d'application de la loi Haby du 28 décembre 1976 rendent ainsi la mixité obligatoire dans l'enseignement primaire et secondaire. L'instauration officielle d'écoles communes pour les filles et les garçons repose sur le modèle de la coexistence des sexes dans un même espace – le terme de « mixité » cédant ensuite le pas à celui de « coéducation », désignant cette fois une organisation non seulement spatiale mais aussi pédagogique. Le terme tombe ensuite en désuétude<sup>12</sup> : il n'est plus repris au niveau politique à propos de l'école et les chercheurs en sociologie et science de l'éducation s'en désintéressent.

C'est dans les années 1990, par le biais de la politique de la ville, que la notion est à nouveau introduite dans le débat public et va faire l'objet de nombreuses études, urbaines notamment. Il s'agit alors de s'attaquer à la « ségrégation » spatiale qui relègue les individus racialisés et issus des classes populaires dans les quartiers d'habitat social. Il est ici question de « mixité culturelle » et de « mixité sociale » : c'est davantage les rapports inter-ethniques et les rapports de classe qui interrogent que les rapports de genre. Les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes vont davantage se construire autour des notions de « parité » ou de « quotas », notamment dans la sphère professionnelle et politique. Ici, il ne s'agit pas seulement d'une coprésence entre les sexes : il s'agit de quantifier les groupes en présence pour viser une égalité numérique (autant de femmes que d'hommes) et d'analyser, dans une perspective plus dynamique et synchronique, les carrières (professionnelles et politiques) de celles et ceux qui accèdent ou non aux postes de pouvoir. Nombreux sont les travaux en sociologie des professions (pour un état des lieux, voir par exemple les travaux de Catherine MARRY<sup>13</sup>) et en science politique<sup>14</sup> qui, au-delà de la mixité, ont analysé sous l'angle du genre les

---

<sup>12</sup> ZAIDMAN Claude, 2007 « La mixité sexuelle : l'exemple de l'école », in Beate Collet et Claudine Philippe (sous la dir.), *MixitéS. Nouveaux enjeux*, Paris : L'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », pp. 15-39.

<sup>13</sup> MARRY Catherine, « Chapitre 7. Variations sociologiques sur le sexe des métiers », dans : Catherine Vidal éd., *Féminin/Masculin. Mythes et idéologies*. Paris, Belin, « Alpha », 2015, p. 97-110.

<sup>14</sup> LEPINARD Éléonore, 2007, *L'égalité introuvable. La parité, les féministes et la République*, Les Presses de Sciences Po, coll. « Fait politique » ; BERENI Laure, 2015, *La bataille de la parité. Mobilisations pour la féminisation du pouvoir*, Paris, Economica, coll. « Études politiques ».

politiques de parité ou les processus de féminisation des professions<sup>15</sup> – souvent perçus comme une « baisse de prestige »<sup>16</sup>, notamment dans la fonction publique<sup>17</sup>.

Au regard de ce bref rappel, on comprend la nécessité d'historiciser les « modes d'agencement entre les sexes »<sup>18</sup> ou « d'arrangement entre les sexes »<sup>19</sup> tels qu'ils ont été historiquement et légalement produits. Cela suppose de ne faire ni de la mixité ni de la non-mixité en prison une évidence atemporelle, mais plutôt de les considérer dans leur dimension processuelle. Une partie importante de notre travail consiste donc à revenir, de manière diachronique et synchronique, sur les débats qui ont entouré et entourent encore la (non-)mixité en prison. L'articulation du travail sociologique et juridique prend ici tout son sens, tout comme les enquêtes de terrain menées en prison et en dehors (avec des représentant·es des administrations notamment), couplées aux analyses documentaires. Comment s'est mise en place la non-mixité en prison ? Comment la non-mixité est-elle entrée dans le débat politique ? Comme a-t-elle été codifiée dans les textes et autour de quels référentiels ? Comment est-elle perçue et mise en place aujourd'hui ?

## **b. Un décloisonnement du regard**

Le second principe qui guide notre recherche est celui d'un décloisonnement du regard, à la fois théorique et méthodologique. Cela suppose d'abord de croiser les points de vue. Il s'agit ainsi de prendre en considération l'ensemble des acteurs et actrices du monde carcéral et les différentes configurations dans lesquelles s'actualise la co-présence entre les sexes. Ainsi, on distingue dans ce qui suit trois types de mixité genrée en prison en analysant les types d'interactions et de représentations qu'elles produisent :

- La non mixité des personnes incarcérées et la mixisation des activités (entendue au sens d'un processus qui vise à réunir des hommes et des femmes détenus en co-présence) ;
- La mixité des personnels ;
- La mixité entre les personnes détenues et les personnels de sexe opposé (qu'il s'agisse des personnels de surveillances, des personnels de la protection judiciaire de la jeunesse ou des « extérieurs » : soignant·es, enseignant·es, formateur·rices, etc. qui travaillent quotidiennement en prison)

---

<sup>15</sup> BUSCATO Marie, FUSELIER Bernard, 2013, « Présentation. Les « masculinités » à l'épreuve des métiers « féminins » », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 44, no 2, p. 1-19.

<sup>16</sup> CACOUAULT-BITAUD Marlaine, 2001, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, Genre et Sociétés*, no 5, pp. 93-115.

<sup>17</sup> MARRY Catherine, BERENI Laure, JACQUEMART Alban, POCHIC Sophie, REVILLARD Anne, 2017, *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris Armand Colin; MARRY Catherine, BERENI Laure, JACQUEMART Alban *et al.*, 2015, « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 1 (N° 153), p. 45-68.

<sup>18</sup> ZAIDMAN Claude, 2007 « La mixité sexuelle : l'exemple de l'école », in COLLET Beate et PHILIPPE Claudine (dir.), *MixitéS. Nouveaux enjeux*, Paris : L'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », pp. 15-39.; ZAIDMAN Claude, 2007, « La mixité, objet d'étude scientifique ou enjeu politique ? », *Cahiers du Genre*, vol. 42, no. 1, pp. 205-218.

<sup>19</sup> GOFFMAN Erving, 2002, *L'arrangement des sexes*, Paris, La Dispute.

Pour cela, nous entendons étudier les effets de la non mixité et la perspective d'un plus grand déploiement de situations de mixité à travers la prise en compte de différents points de vue, dans une approche dynamique des relations entre les différents acteurs et actrices carcéraux : les points de vue de l'administration pénitentiaire (à tous les niveaux : direction centrale, directions interrégionales, direction des établissements), les points de vue des personnels de surveillance et des personnels extérieurs à l'administration intervenant en prison, les points de vue des personnes détenues.

Ce faisant, il s'agira de dégager des degrés ou régimes de mixité en portant l'attention sur la manière dont les rapports sociaux de sexe s'actualisent et s'agencent dans l'espace, dans les pratiques et dans les représentations, pour produire le genre. Selon les interactions et les situations observées, nous faisons l'hypothèse que se dessinent et sont produites différentes identités de genre, lesquelles reposent sur des définitions variables du masculin et du féminin. Comme l'ont par exemple montré les travaux d'Anne-Marie Devreux sur l'armée<sup>20</sup>, la division sexuée du travail opère également dans des entre-soi sexuellement non mixtes : par exemple, « être chargé du travail ménager à l'armée, c'est se trouver du côté de l'infériorité et du féminin »<sup>21</sup>. Les récents travaux sur les masculinités ont ainsi mis en évidence différents modèles du masculin. Autour de la « masculinité hégémonique » s'organise une hiérarchie genrée distinguant « les vrais hommes et les autres »<sup>22</sup>. De la même manière, certains travaux sur les prisons de femmes ont montré comment les différentes définitions du genre féminin devant la justice et au sein du carcéral expliquent les inégalités de traitement entre les femmes – le « féminin maternel » par exemple protégeant certaines de l'incarcération<sup>23</sup>. Pour notre recherche, il convient donc d'observer d'une part les espaces non-mixtes (le genre s'actualisant également dans les entre-soi masculin et féminin, sans qu'il y ait co-présence d'hommes et de femmes) et, d'autre part, de chercher à comprendre comment le processus de mixité des détenu·es et des personnel·les, qui reste souvent marginal et très cadré, repose sur une certaine conception des genres masculins et féminins.

Décloisonner le regard, c'est aussi passer les frontières qui structurent l'institution carcérale. Parce que le genre mérite d'être analysé dans sa dimension transversale et dynamique<sup>24</sup>, on ne se limitera pas à un seul type d'établissement. L'enquête porte à la fois sur des centres de détention qui accueillent seulement des hommes ou des femmes, des maisons d'arrêt (pour femmes, pour hommes, pour hommes avec quartier femmes), comme sur les quartiers de semi-liberté et les UHSA. Il s'agit en outre de questionner les frontières d'âge en prenant en compte aussi bien la situation des majeur·es que des mineur·es, notamment dans les EPM. La comparaison est d'autant plus pertinente au regard de l'histoire : la prise en charge des mineur·es sous main de justice est largement marquée par

---

<sup>20</sup> DEVREUX Anne-Marie, 1997, « Des appelés, des armes et des femmes : l'apprentissage de la domination masculine à l'armée », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 18, No. 3/4, pp. 49-78.

<sup>21</sup> DEVREUX Anne-Marie, 1992, « Être du bon côté », in Welzer-Lang D., Filiol J.-P. (dir.), *Des hommes et du masculin*, Lyon, BIEF-Presses universitaires de Lyon, p. 163.

<sup>22</sup> CONNELL Raewyn, 2014, *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*, Paris, Amsterdam éditions, Édition établie par Meoïn Hagège et Arthur Vuattoux.

<sup>23</sup> CARDI Coline, 2010, « Le féminin maternel ou la question du traitement pénal des femmes », *Pouvoirs* n° 128, pp. 75-86.

<sup>24</sup> DAUNE-RICHARD Anne-Marie et DEVREUX Anne-Marie, 1992, « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation méthodologique », *Recherches féministes*, volume 5, n° 2, pp. 7-30.

le genre<sup>25</sup> et la mixité y a été introduite de manière plus ancienne que pour les majeur-es. Il s'agira ainsi de se demander comment, en matière de (non-)mixité carcérale, les rapports sociaux de sexe s'articulent aux rapports sociaux d'âge<sup>26</sup>.

Pour enrichir l'analyse, l'étude de la situation d'autres institutions de privation de liberté nous est apparue également nécessaire. C'est à ce titre que nous avons organisé une journée d'étude à la faculté de droit de Douai en décembre 2021. Consacrée à « la mixité dans les lieux de privation de liberté », elle réunissait des chercheur-es et des professionnel-es de la prison, des lieux d'enfermement pour mineurs, des centres de rétention administrative, des établissements de santé mentale. Cette journée s'est conclue par une intervention de Dominique Simonnot, Contrôleure générale des lieux de privation de liberté. De plus, toujours dans un souci de comparaison et de décloisonnement, notre recherche comporte une dimension internationale. Nous avons étendu l'étude à la situation des prisons d'autres pays d'Europe, à la fois en nous rendant sur place (Catalogne et Belgique), en menant des entretiens approfondis (Suisse, Espagne et Danemark) et en organisant un *workshop* de réflexion pendant 2 journées (lundi 5 et mardi 6 juin 2023) à Paris. Ce *workshop* traduit simultanément en anglais et en français a réuni des intervenant-es spécialistes des milieux carcéraux de plusieurs pays européens (Belgique, Danemark, Grande-Bretagne, Italie, Norvège, Portugal, Suisse) à la fois en présentiel et en distancié, et nous a permis de réfléchir à des situations dans lesquelles la mixité des détenu-es a pu être en partie introduite et où la mixité du personnel de surveillance est agencée différemment.

Le décloisonnement passe enfin par le caractère pluridisciplinaire de notre approche : nous mobilisons des savoirs issus de l'architecture, des sciences juridiques, de la sociologie et de l'économie. Nous avons en outre mis en place des méthodes quantitatives (passation de questionnaires) et qualitatives (observations, entretiens, analyse des textes de droit et de la littérature grise), comme nous le détaillons au chapitre suivant. L'équipe est à l'image de cette diversité des approches disciplinaires. Elle réunit Corinne Rostaing (professeure de Sociologie, Université de Lyon), Coline Cardi (MCF en Sociologie, Université Paris 8), Anne Jennequin (MCF en Droit public, Université d'Artois), Anaïs Henneguelle (MCF en économie, Université de Rennes) et Léa Dorliat (architecte).

### **c. Une approche réflexive : mixité ou égalité ?**

Le troisième principe qui guide notre recherche est celui de la réflexivité. Cela consiste à analyser notre rapport à l'objet et notre place sur les terrains d'enquête.

Étudier un sujet comme la mixité, qui amène à travailler sur des questions relatives au genre et à la sexualité, suppose de renseigner la composition genrée de l'équipe. Nous sommes cinq femmes à participer à la recherche sur la mixité (sans oublier quatre assistant-es de recherche recruté-es au fil de l'eau, deux femmes et deux hommes, pour la passation et le traitement des questionnaires), ce qui est souvent le cas des études relatives

---

<sup>25</sup> BLANCHARD Véronique, NIGET David, *Mauvaises filles. Incorrigibles et rebelles*, Paris, 2016, Éditions Textuel, 192 pages.

<sup>26</sup> ACHIN Catherine, OUARTI Samira, RENNES Juliette, 2009, « Âge, intersectionnalité, rapports de pouvoir. Table ronde avec Christelle Hamel, Catherine Marry et Marc Bessin », *Mouvements*, 3 (n° 59), p. 91-101.

au genre<sup>27</sup>. Se rejoue donc ici la division sexuée des objets de recherche qui traverse le monde académique et qui oblige à mesurer la dimension éminemment située du point de vue : la notion de « connaissance située » consiste à reconnaître que les chances de produire un savoir objectif semblent plus grandes quand les chercheur·es sont conscient·es du fait que leur manière de décrire la réalité est intimement liée à la position particulière qu'ils occupent, aux relations de pouvoir dans lesquelles iels s'inscrivent, et aux limites de la perspective qu'iels adoptent<sup>28</sup>. Les femmes sont souvent intéressées par ces sujets car elles sont plus sensibilisées que les hommes, voire directement impactées par les inégalités genrées de la société. À ce propos, il n'est pas anodin que les rares thèses consacrées en histoire et en sociologie aux prisons de femmes en France n'aient été produites que par des femmes<sup>29</sup>. Toutes sont parties du constat d'une sociologie carcérale largement androcentrée, aveugle aux femmes, et, de manière plus générale, aveugle aux rapports de genre - là où la dissymétrie statistique qui traverse la chaîne pénale et la non-mixité des établissements pénitentiaires invitent pourtant, d'emblée (que l'on travaille sur les hommes et/ou les femmes incarcéré·es), à se questionner sur la place de la prison dans le processus de (re)production du genre.

Sans la perspective d'une analyse du savoir situé, cela induit la nécessité pour nous d'analyser notre posture, de souligner les éventuels avantages de cette situation (être des femmes pour analyser la mixité) mais aussi d'en mesurer les désavantages, afin de tenter de minimiser les biais. La place qui nous est donnée sur le terrain mérite à ce titre d'être analysée comme faisant partie de notre objet<sup>30</sup>. S'il est sans doute plus facile, dans le cadre d'une relation d'enquête entre femmes, d'évoquer des situations de violences sexuelles ou des propos sexistes, nous sommes conscientes que cela sera sans doute plus difficile pour un homme d'évoquer devant nous des situations de violences sexistes ou des stéréotypes de genre dévalorisant les femmes. Cependant, au terme de nos entretiens avec les personnels et les personnes détenues, il semble que le sexe de l'enquêteur·rice ne soit pas un obstacle suffisant à la retenue de propos sexistes ou homophobes ! En revanche, il est plus fréquent que des femmes fassent référence, de façon explicite ou plus implicite, à une « complicité entre femmes » ou à un partage d'expériences d'inégalités. Par exemple, dans un échange par e-mail avec une femme en poste dans une DISP, celle-ci est revenue sur une erreur d'orthographe dans l'un de ses messages précédents :

« Sinon, en relisant, mais le message était déjà envoyé, j'ai repéré une belle faute d'orthographe sur le « eues » ; j'étais sans doute troublée par vos titres de spécialistes du genre... enfin, le féminin aura pour une fois dominé ! »

De la même manière, certaines directrices de prison ont ouvertement affiché une posture féministe qui explique en partie leur participation, parfois très active à l'enquête, dans un souci de faire valoir l'égalité entre les hommes et les femmes et de « réformer » une administration pénitentiaire qu'elles jugent trop viriliste. Si cette attitude proactive nous a

---

<sup>27</sup> CLAIR Isabelle, 2016, « Faire du terrain en féministe », *Actes de la recherche en sciences sociales* 2016/3 (N° 213), pp. 66-83.

<sup>28</sup> HARAWAY Donna, 1988, « Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. » *Feminist Studies* 14, no. 3, pp. 575-99.

<sup>29</sup> ROSTAING Corinne, 2017, « Quelques ficelles de sociologie carcérale », in de GALEMBERT Claire, HENNEGUELLE Anaïs, TOURAUT Caroline, « Prison et méthodes de recherche », *Criminocorpus*.

<sup>30</sup> BIZEUL Daniel, 1998, « Le récit des conditions d'enquête : exploiter l'information en connaissance de cause, *Revue française de sociologie*, 39-4. pp. 751-787.

grandement facilité l'entrée sur le terrain, elle a aussi engendré des biais dans le recrutement des enquêté.es et le regard que nous avons porté sur certains établissements.

Nous prenons également en compte les situations d'asymétrie dans les relations d'enquête : le sentiment d'asymétrie est particulièrement fort avec les personnes détenues, souvent originaires de milieux défavorisés mais aussi avec les surveillant-es, par leur statut et leur niveau d'étude. Les échanges avec ces dernier-ières sont souvent plus courts qu'avec les personnes détenues, et nous devons souvent les rassurer sur l'intérêt de partager avec nous leur expérience. Il leur est difficile de passer outre le sentiment de dévalorisation de leur profession ou de stigmatisation liée à leur mission de garde. C'est là que la complicité avec les surveillantes permet plus facilement de déjouer ces obstacles. L'une d'elle commencera ainsi l'entretien :

« On a rarement l'occasion de nous poser des questions. On a rarement des personnes qui s'intéressent à la condition féminine dans le métier pénitentiaire. Moi je suis dans la pénitentiaire depuis plus de 20 ans et c'est la première fois que je m'exprime à ce sujet, qu'on vient me demander comment je vis tout cela au quotidien, et pourtant il y a des choses à dire (deux fois). » (Blandine, surveillante, ent. 34)

Cela nous invite également à une forme d'auto-analyse quant à notre rapport à l'objet de recherche lui-même : la mixité. Nous avons, au moins lors de la rédaction de la réponse à l'appel d'offre, un *a priori* personnel plutôt positif par rapport à la mixité, qui nous semblait une évidence dans la vie sociale actuelle. Nous avons envie de comprendre pourquoi cette « évidence » ne semblait pas partagée en prison et analyser les freins et blocages à la mixité. Elle nous apparaissait en outre comme un moyen éventuel de lutter contre les discriminations dont les femmes détenues et les minorités sexuelles font l'objet. Nous y voyons également un levier pour transformer cette « institution dégradante »<sup>31</sup> qu'est la prison et pour rompre avec le virilisme qui la caractérise. Dès les premiers pas sur le terrain, nous nous sommes rendues compte que le sujet était fort clivant, les personnels tendant à être plutôt « pour » ou « contre ». Il nous fallait donc, en vue de comprendre la complexité des positions et leurs origines, montrer davantage les ambivalences des situations de mixité/non-mixité en prison. Il nous fallait également, d'un point de vue méthodologique, essayer d'aller au-delà de ce discours d'évaluation pour essayer d'objectiver les pratiques elles-mêmes.

De plus, il nous est vite apparu que la mixité n'est pas forcément un gage d'égalité, comme le montrent les travaux sur l'école ou sur la féminisation des professions masculines. Certes, les écoles primaires, secondaires et l'enseignement supérieur sont aujourd'hui mixtes, mais les inégalités demeurent. Elles se mesurent au niveau des cours de récréation, où les filles et les garçons ne s'approprient pas les espaces de la même manière<sup>32</sup>, au niveau des pratiques éducatives et pédagogiques, ou encore au niveau des choix d'orientation scolaire (les garçons intègrent les filières les plus prestigieuses et réussissent mieux leurs études supérieures). S'agissant de la sphère professionnelle, les femmes, quand elles intègrent des professions masculines, sont limitées dans leur carrière

---

<sup>31</sup> ROSTAING Corinne, 2021, *Une institution dégradante, la prison*, Paris : Gallimard, Coll. Essais, 320 pages.

<sup>32</sup> ZAIDMAN Claude, 2007 « La mixité sexuelle : l'exemple de l'école », in Beate Collet et Claudine Philippe (sous la dir.), *MixitéS. Nouveaux enjeux*, Paris : L'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », pp. 15-39.

par le phénomène du « plafond de verre »<sup>33</sup> - là où quand les hommes intègrent des professions féminines, comme le travail social dans une logique de « mixité volontaire » (Bessin *et al.* 2009), ils bénéficient *a contrario* de l'« escalator de verre »<sup>34</sup>: ils accèdent rapidement aux postes de pouvoir et d'encadrement. Geneviève Pruvost parle quant à elle d'un « droit de police limité »<sup>35</sup> s'agissant de l'entrée des femmes dans la police : elles n'ont longtemps pas pu porter d'arme et elles sont toujours accompagnées d'un ou plusieurs hommes quand elles patrouillent. Il peut donc y avoir des discriminations, voire des formes de ségrégation, genrées y compris dans les espaces mixtes d'un point de vue du genre.

L'entre-soi féminin, revendiqué par les féministes du Mouvement de Libération des Femmes dans les années 1970 peut même, pour certaines, devenir un moyen d'émancipation. Delphine Naudier et Catherine Achin ont par exemple montré comment le développement de la vente directe à domicile a donné lieu à la formation de cercles de sociabilité entre femmes dans le cadre des réunions Tupperware. « Ces rencontres ont contribué à diffuser par capillarité nombre d'idées et pratiques féministes ». Elles ont eu des effets sur certaines trajectoires de femmes qui ont cherché à s'autonomiser par rapport aux rôles féminins traditionnels et à la domination de leurs maris<sup>36</sup>. À propos des prisons de femmes, Myriam Joël montre elle aussi comment cet espace non-mixte peut devenir un lieu d'inversion du genre et d'émancipation ou de renégociation pour certaines détenues des rapports conjugaux violents qu'elles pouvaient vivre hors les murs<sup>37</sup>.

Ainsi, on veut parfois donner un rôle à la mixité, celui d'égalité, qu'elle ne peut endosser : la question est plutôt de savoir ce que l'on en fait et à quelles conditions la mixité permet l'égalité.

## 1.2. La mixité genrée : un non sujet ?

Dès le commencement de notre enquête, nous avons été saisies par la manière dont la mixité genrée en prison est apparue aux yeux de nos interlocutrices et interlocuteurs comme un « non sujet ». Plusieurs processus conduisent à rendre invisibles les tentatives de mixisation en prison, et à faire de la mixité en détention une expérience impensable (a). De plus, ce terme recouvre différentes réalités et possède diverses acceptions selon nos interlocuteur·rices (b).

---

<sup>33</sup> BUSCATTO Marie, 2009, « Le 'plafond de verre' dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX<sup>ème</sup> siècle », *Sociologie du travail*, 51 (2), pp. 170-182 ; Emmanuelle Zolesio, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, PUR, coll. Le sens social, 2012.

<sup>34</sup> BUSCATTO Marie, FUSELIER Bernard, 2013, « Présentation. Les « masculinités » à l'épreuve des métiers « féminins » », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 44, no 2, p. 1-19.

<sup>35</sup> PRUVOST Geneviève, 2005, *L'accès des femmes à la violence légale. La féminisation de la police (1935-2005)*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, EHESS.

<sup>36</sup> ACHIN Catherine, NAUDIER Delphine, 2009, « La libération par Tupperware ? », *Clio*, 29, p. 131-140.

<sup>37</sup> JOËL Myriam, 2017, *La sexualité en prison de femmes*, Presses de Sciences Po, 286 pages.

## a. L'invisibilisation des expériences de mixité genrée

Premièrement, les expériences de mixité genrée en détention sont assez peu documentées. C'est notamment le cas des activités mixtes mises en place sur le territoire national : elles ne font pas l'objet d'un recensement systématique et recouvrent des acceptions et des réalités variables (hommes et femmes ensemble, hommes et femmes successivement mais pas ensemble, coprésence, etc). La catégorie apparaît floue et peu saisissable. Par ailleurs, si on excepte les études de Cécile Rambourg<sup>38</sup> et Guillaume Malochet<sup>39</sup> sur la féminisation des personnels pénitentiaires, la mixité des professions a été peu étudiée.

Deuxièmement, la mixité genrée n'entre pas davantage dans le cadre des formations initiales et continues proposées au sein de l'ENAP. Au sein du laboratoire de recherches de l'ENAP, le CIRAP (Centre interdisciplinaire de recherche appliqué au champ pénitentiaire), la question de la féminisation des professions a certes fait l'objet de réflexions. C'est d'ailleurs dans ce cadre que Cécile Rambourg, rattachée au CIRAP en tant que sociologue, a mené son étude sur la féminisation des métiers pénitentiaires. Un responsable de formation, avec lequel nous avons conduit un entretien, a d'ailleurs fait directement référence à cette étude et à celle de Guillaume Malochet<sup>40</sup>. Ce responsable, ayant lui-même été sollicité pour intervenir par l'assemblée générale de l'association « Femmes et Justice » autour des enjeux de la féminisation en prison, semble bien connaître ces questions. Il a d'ailleurs repris bon nombre des conclusions des deux recherches mentionnées, en particulier en ce qui concerne les résistances au processus de féminisation du métier de surveillant mais aussi les transformations, selon lui nécessaires, des identités professionnelles induites par l'entrée des femmes. Il défend ainsi l'idée d'une « sécurité dynamique » à mettre en place en détention, ce qui suppose de questionner la dimension virile du métier de surveillant, en proposant un « socle professionnel » commun qui ne repose pas sur la violence, et donc sur le genre :

« Je crois que la difficulté du personnel de surveillance masculin de pouvoir accueillir au fond leurs collègues féminines passe par la question de l'identité professionnelle. C'est-à-dire que si on forge son identité professionnelle sur quelque chose de « très viril », qu'est la violence, l'usage de la force, etc., c'est compliqué à un moment donné de fragiliser l'édifice qui de toute façon procède de la fragilité pour renforcer l'identité professionnelle. C'est pour ça que ça semble important d'accompagner ça par une réflexion métier sur le fond, consolider l'identité professionnelle au travers d'un corpus de pratiques professionnelles, partageables par tous et surtout qui ne soient pas genrées. C'est comme ça que les gens se rejoindront et s'identifieront, indépendamment du fait d'être un homme ou une femme. » (Aurélien, ENAP, ent. 18)

Mais en dépit de la sensibilité aux questions de genre qui peut apparaître dans un cadre réflexif, la question du genre reste très peu, voire pas, abordée au cours des formations tant

---

<sup>38</sup> RAMBOURG Cécile, 2013, *La féminisation à l'épreuve de la prison, Recompositions et permanences d'un ordre professionnel*, Rapport de recherche, Cirap-Enap.

<sup>39</sup> MALOCHET Guillaume, 2005, « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés contemporaines*, no 59- 60, pp. 199-220 ; MALOCHET Guillaume, 2007, « Des femmes dans la maison des hommes. L'exemple des surveillantes de prison », *Travail, genre et sociétés* 1 (n° 17), p. 105-121.

<sup>40</sup> MALOCHET Guillaume, 2005 et 2007.

initiale que continue. Cela tient, selon ce formateur, aux contraintes temporelles de la formation :

« On a six mois pour former un surveillant et sur les 6 mois, il est 13 semaines à l'école. ... Pour l'instant je n'ai pas de pouvoir de magie » (Antonin, ENAP, ent.18)

Si la question est abordée, ce n'est pas sous l'angle de la mixité à proprement parler, mais sous celui de l'« égalité professionnelle », de manière très ponctuelle et dans un contexte qui rend difficile une réflexion approfondie :

« Le thème de l'égalité professionnelle est traité, on a reçu le haut fonctionnaire à l'égalité, on a mis en place tout le dispositif de lutte contre les discriminations, on y sensibilise les élèves soit par des interventions de type un petit peu académique soit par des manifestations culturelles – notamment on travaille beaucoup avec – enfin pas suffisamment à mon goût mais on y travaille – avec le théâtre forum, des mises en situation, des débats citoyens. Il y a des choses intéressantes. On peut faire beaucoup mieux sachant quand même que la difficulté qui se présente à nous c'est la taille des promotions d'élèves surveillants, extrêmement nombreux. Ce type d'approches et ce type d'enseignement ça marche plutôt bien avec des petits groupes, avec des mises en situation. En amphi devant 300-400 personnes, c'est un peu plus compliqué déjà. Après il ne faut pas perdre de vue non plus, sans que ce soit péjoratif, que ce ne sont pas des débats familiaux au sein de cette population, indépendamment du fait qu'ils sont surveillants. Ce n'est pas un sujet. Ils ont l'impression que c'est acquis et que ça ne pose pas de problème mais quand on interroge les comportements, notamment au travers du théâtre-forum, on s'aperçoit que c'est moins gagné. » (Aurélien, ENAP, ent. 18)

Ce même formateur souligne surtout l'absence de formation sur la question des publics dits « spécifiques ». Si la prise en charge des mineurs incarcérés est abordée en formation initiale et continue, la situation des femmes détenues est quant à elle complètement occultée. Quand il en est fait mention, c'est au détour d'une conversation lors d'un retour de stage :

« Les femmes, elles n'apparaissent pas suffisamment. On ne parle pas autant des femmes qu'on parle des mineurs. De manière récurrente vous avez en DI au moins une fois par an un regroupement des DI pénitentiaire et PJJ autour de la détention des mineurs. Vous n'avez pas d'équivalent par exemple pour les femmes. »

« Mais la question des femmes est abordée, dans le cadre des retours de stage. Quand on envoie des élèves surveillants dans des établissements pénitentiaires, on organise des retours de stage, ils reviennent et ils parlent de ce qu'ils ont vu, de ce qu'ils ont fait. Et à ce moment-là, cette question est abordée. « Moi, j'ai été en détention femmes, voilà les particularités » et toute la richesse, toute la particularité de ces terrains si différents sont abordées, sont discutées, font l'objet d'échanges. Mais c'est vrai qu'il n'y a pas... La priorité c'est que pour nous il faut produire du surveillant. Ce n'est pas pour ça que la formation n'est pas de qualité. » (Antonin, ENAP, ent. 18)

## **b. Un mot et des réalités diverses**

Une autre manière de faire de la mixité génère un non-sujet réside dans les registres discursifs et dans les modalités de catégorisation mises en œuvre : la mixité recouvre des réalités diverses qui empêche de la saisir véritablement.

Le terme même de mixité est rarement employé. Outre le fait que la possibilité de sa mise en œuvre est parfois ignorée, nous l'avons vu, la mixité ne fait pas toujours sens pour certain·es de nos interlocutrices et interlocuteurs. Cette manière de ne pas nommer et d'invisibiliser la mixité genrée empêche de la faire exister, de la mettre en débat et la rend, finalement, impensable. De manière relativement caricaturale, au moment de l'organisation de notre journée d'études de décembre 2021 sur la mixité genrée dans les lieux de privation de liberté, alors que nous cherchions à y convier des membres d'une DISP, l'un de nos interlocuteurs nous a fait savoir que cette question n'avait, selon ses termes, « aucun sens ». La discussion téléphonique a été longue, et notre demande a finalement reçu une fin de non-recevoir. Certes, d'autres DISP ont, au contraire, répondu favorablement, mais cette réaction fait sens rapportée à la manière dont les questions de mixité ont parfois été perçues par nos interlocutrices et interlocuteurs sur le terrain.

De plus, quand la mixité genrée est abordée, c'est toujours de manière relativement marginale ou périphérique. La question de la coprésence entre les hommes et les femmes en détention est en fait très rarement questionnée, voire imaginée. Il nous est même arrivé de nous demander si notre objet de recherche était pertinent. Ainsi, alors que pour chaque entretien réalisé nous avons formalisé une même présentation de notre recherche, indiquant bien le sujet de notre enquête, rapidement ce sont d'autres termes et thèmes qui apparaissaient. La question de l'égalité professionnelle ou de la féminisation du métier de surveillant a pu être assez largement thématisée. En revanche, les interviewé·es ont la plupart du temps éludé la question concernant les relations entre détenu·es de sexe différent, reproduisant, au final la bicatégorisation et la bipartition spatiale qui président au fonctionnement général des prisons.

Enfin, le terme de mixité recouvre des acceptions variables pour les actrices et acteurs du carcéral. La manière dont elle est catégorisée dans les bilans réalisés à propos des activités et fournis par la DAP est à ce titre particulièrement significative. En effet, devant notre difficulté à recueillir des données quantitatives précises sur les activités en mixité mises en place, nous avons fait le choix, à partir de ces bilans, de produire nos propres statistiques. Or, l'entreprise, réalisée à partir d'un fichier Excel de plus de 3 000 lignes qui ne sont pas toujours renseignées, s'est avérée, là aussi, ardue. Ce tableau s'organise autour de six informations principales pour chaque action menée : le porteur de l'action (DISP, SPIP, établissement, éducation nationale, ou unité sanitaire), le site où elle s'est déroulée (établissement, antenne des SPIP en milieu fermé, antenne des SPIP en milieu ouvert), le type d'action mise en place (action socio éducative, action sportive, protocole culture justice, politique du livre et des bibliothèques, éducation à la santé, actions citoyennes, autres actions culturelles, maintien des liens familiaux, insertion professionnelle, etc.), l'intitulé de l'action (relaxation, spectacle, théâtre, stage d'éloquence, fête de la musique, éducation média, art thérapie, médiation animale, préparation d'un entretien d'embauche, écrivain public, atelier journal, découverte des arts du spectacle, atelier alimentation, guitare, « femmes–hommes : continuons le dialogue », opéra, etc.), son descriptif sommaire et enfin le public visé.

S'agissant des publics, on trouve les indications suivantes, qui rendent compte des formes de catégorisation : « hommes », « femmes », « mixte », « hommes–module de respect », « hommes pères », « hommes quartier vulnérable », « hommes affectés au QPS », « hommes jeunes majeurs, hommes MA ». On trouve également les indications suivantes pour certaines activités : « hommes et femmes », « hommes et femmes (parents) », « femmes et hommes », « hommes tous régimes et femmes du CPR », « hommes–femmes », « hommes/femmes » « Hommes–Femmes », « Hommes /femmes », « Mixte », « mixtes ». Il n'y a donc pas d'harmonisation des données et, pour ces activités, il n'est de toute

façon pas précisé si elles se font ensemble, si elles sont accessibles aux deux publics hommes et femmes, ou si elles sont possibles pour les femmes et les hommes dans le même établissement mais à des moments différents. En effet, les données précises sur les personnes ayant participé à l'activité selon le sexe ne sont mentionnées qu'exceptionnellement. La plupart du temps, il est seulement mentionné que l'action est accessible aux femmes et aux hommes.

En outre, cette mention, comme le terme « mixte », ne signifie pas nécessairement la co-présence de détenu·es des deux sexes. Par exemple, dans une des DISP, une antenne en milieu fermé propose une activité dédiée à l'« éducation à la santé » aux femmes et hommes. À la lecture du descriptif de l'action, on comprend qu'il s'agit en fait de deux activités différentes proposées distinctement aux hommes et aux femmes détenu·es : gestion du stress pour les hommes, relaxation et stretching pour les femmes. Pour d'autres activités signalées comme « mixtes », le contenu est le même pour les deux sexes mais il n'y a pas pour autant coprésence. Ces activités n'ont par exemple pas lieu les mêmes jours. C'est ce cas notamment de l'action « de la page blanche à la scène ». Décrite comme une « création de chansons avec les conseils d'un artiste qui s'adresse un public femmes/hommes », à la lecture du tableau, on s'aperçoit que les dates diffèrent pour les hommes et les femmes : du 18 au 21 août 2020, cela concernait le centre de détention accueillant des hommes (trois détenus y avaient participé) et du 21 au 25 septembre, cela concernait le quartier femmes de la maison d'arrêt (avec la participation de cinq détenues).

C'est donc un certain flou qui entoure la catégorie de mixité. Le responsable des activités à la DAP nous a lui-même signalé que le terme désignait également les activités qui réunissent des majeur·es et des mineur·es : « J'ai des données à prendre avec des pincettes car souvent dans les établissements, le mot mixité désigne à la fois des majeurs et des mineurs mais aussi des femmes avec des majeurs ».

De plus, ce flou qui entoure les catégories et les mots pour dire la mixité s'étend aussi aux personnes « trans », considérées, comme les femmes et les mineur·es, comme des « publics vulnérables ». L'un des membres de la DAP nous expliquait à ce propos en entretien que « 14 établissements accueillent des trans » mais « avec des définitions propres à chaque établissement ». Ainsi, au centre de détention C, le changement de sexe de l'état civil est possible pour les hommes en-dehors de tout processus médical et sur seule déclaration des détenus. Ailleurs, c'est la dimension médicalisée qui prévaut. Dans d'autres établissements, c'est la notion d'« homosexuels efféminés » qui permet de définir ce public dit spécifique, qui brouille les catégories de l'état civil et les frontières de genre - frontières sur lesquelles s'organise la prison, l'ordre carcéral et, de manière plus générale, l'ordre social.

## **Conclusion :**

### **Les sciences sociales, comprendre pour agir ?**

Au terme de ce premier chapitre introductif, nous mesurons comme le sujet de la mixité genrée en détention est jusqu'ici relativement impensé, à la fois par les personnes incarcérées, par les acteur·rices de l'administration pénitentiaire ou par la société civile en général. Malgré tout, son étude permet de poser des questions heuristiques, à la fois d'un

point de vue théorique (par exemple, qu'est-ce que les situations d'entre soi font ou ne font pas aux rôles de genre performés par les individus ?) et d'un point de vue opérationnel (faut-il, par exemple, à terme, faire entrer les surveillants hommes dans les détentions féminines ?).

En tant que chercheuses en sciences sociales, nous n'avons pas vocation à émettre directement des recommandations de politique publique et nous ne répondrons donc pas frontalement à cette dernière question. Néanmoins, nous espérons que le présent rapport pourra fournir des éléments de compréhension utiles pour alimenter la réflexion, sans quoi nos disciplines ne vaudraient décidément pas une heure de peine.

Avant d'entrer dans le vif de ce sujet passionnant même si en apparence relativement en marge par rapport aux urgences quotidiennes des détentions, faisons un dernier détour par la méthodologie de notre recherche.

## **Chapitre 2. Méthodologie de la recherche : comment appréhender la mixité de genre en prison**

Notre projet de recherche, associant des chercheuses de différentes disciplines (droit, socio-économie et sociologie) et une architecte, mêle nécessairement différentes approches et méthodologies. Afin de confronter celles-ci et d'avancer collectivement dans le travail de recherche, de très nombreuses réunions d'équipe ont été organisées depuis juin 2019 - date à laquelle notre équipe a commencé à initier des réflexions sur le sujet de la mixité en prison. Ces moments collectifs ont contribué à définir plusieurs méthodologies.

Même si, au cours de notre recherche, ces méthodologies ont été profondément imbriquées et articulées entre elles, nous proposons de les séparer ici en trois catégories pour des vertus pédagogiques : le travail sur les littératures et les analyses documentaires (2.1), l'approche quantitative et qualitative (2.2) et l'apport spécifique de l'approche architecturale (2.3). Nous discutons in fine des apports de l'organisation de deux temps collectifs de recherche (2.4). L'ensemble de nos terrains de recherche est par ailleurs décrit en détail à l'annexe 1B de ce projet de recherche.

### **2.1. Littératures et analyses documentaires**

Premièrement, nos analyses s'appuient sur un important travail de revue systématique de la littérature scientifique (a) ou juridique (b) et de collecte d'informations historiques (c) et actuelles (d).

#### **a. Analyse de la littérature scientifique**

Ainsi, nous avons répertorié un grand ensemble de travaux de recherche francophones ou anglophones publiés en droit, en sociologie, en science politique ou en économie sur les sujets de la mixité des personnels (et du rapport de ceux-ci à leur profession), de la mixité des personnes détenues (mineures ou majeures), de l'historique de ces questions de non-mixité / mixité en prison<sup>41</sup>, du rapport au genre en prison (et de la façon dont se vivent l'expérience de la masculinité ou de la féminité en milieu carcéral), de la place des personnes transgenres en détention, ou encore de la mixité genrée dans d'autres institutions (école, hôpital, centre d'hébergement) ou dans d'autres professions (policier·ières, militaires, sportif·ves).

Le travail de fichage de ces différentes publications s'est effectué en parallèle de nos travaux de recherche sur le terrain, et a permis de dresser un état des lieux systématique de la littérature existante en France comme à l'étranger.

---

<sup>41</sup> RENVOISÉ Mélodie, « *Du mélange des sexes* » à la « *mixité* ». *Une analyse sociohistorique et ethnographique de la coprésence des hommes et des femmes en prison*, thèse de doctorat sous la direction de GUIENNE Véronique et RAFFIN Nicolas, Université de Nantes (soutenance prévue le 15 décembre 2023).

## **b. Analyse des textes juridiques**

Cette revue de littérature concerne les travaux de recherche existants mais aussi la littérature grise, institutionnelle ou juridique sur la thématique de la mixité. Un important travail de collecte et d'analyse des textes juridiques pertinents a ainsi été réalisé : loi pénitentiaire du 24 novembre 2009, code général de la fonction publique, code pénitentiaire et code de la justice pénale des mineurs, règlement intérieur type des établissements pénitentiaires, arrêtés ministériels, circulaires et notes de la direction de l'administration pénitentiaire et de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse. Cet examen systématique permet de mesurer le degré et la nature de l'encadrement de la mixité genrée en détention.

L'étude approfondie des travaux parlementaires (rapports législatifs, rapports d'information) ainsi que des rapports, recommandations et avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté a également livré des enseignements sur la mise en oeuvre de la mixité dans les établissements pénitentiaires et les liens établis entre mixité et égalité ou entre mixité et normalisation.

L'analyse enfin des normes internationales et notamment de l'importante production de soft law par le Conseil de l'Europe (règles pénitentiaires européennes, lignes directrices, recommandations), de même que des rapports publics rendus par le Comité pour la prévention de la torture a dessiné les contours des exigences minimales européennes relatives aux rapports entre les deux sexes, qu'il s'agisse du genre des personnels ou du genre des personnes détenues.

Des synthèses juridiques thématiques ainsi qu'un tableau analytique des normes juridiques relatives à la mixité et à la non-mixité (voir annexe 1A) ont été élaborés pour permettre une prise en main facile et une vue d'ensemble des logiques à l'œuvre.

Cette recherche juridique a rempli plusieurs fonctions dans le travail de l'équipe. Elle a d'abord permis de contextualiser le sujet de la mixité genrée en détention, en analysant la manière dont la mixité a été juridiquement pensée, mise en œuvre et encadrée par les autorités normatives. Elle a fait le lien avec les problématiques d'égalité des justiciables devant le service public pénitentiaire, d'égal accès aux emplois publics, d'exercice effectif des droits et libertés fondamentaux ou encore de normalisation de la détention. Elle a par ailleurs contribué, en amont, à préparer et nourrir les approches de terrain, en donnant un bagage juridique essentiel à l'ensemble de l'équipe de recherche. Les « curiosités » juridiques décelées et les paradoxes relevés au cours de l'analyse des textes ont ainsi alimenté les guides d'entretien, lesquels ont fait une place à des questions relevant de la technique juridique (par exemple des questions sur les recrutements distincts ou la procédure disciplinaire posées lors d'entretiens avec la DAP). La recherche juridique a enfin permis, en aval, une certaine distanciation par rapport aux discours des acteurs et actrices rencontrés et aux observations réalisées sur le terrain et en a facilité l'analyse critique. L'écart entre les règles, leur esprit et leur pratique a pu être mesuré et interrogé.

On mesure ici que les approches juridiques et sociologiques s'interpénètrent et se nourrissent l'une l'autre : il est en effet important de discerner ce qui relève des textes, de l'encadrement juridique et ce qui relève de la pratique. Sur un sujet aussi « sensible » que la mixité genrée, lequel réactive et cristallise les sensibilités et les positionnements professionnels de chacun et chacune des acteur·rices du monde pénitentiaire, il convient de mesurer la part d'appréhension personnelle et la part d'appréhension institutionnelle.

### **c. Analyse historique à partir d'archives**

Notre recherche entendait documenter la mixité, y compris du côté des personnels. Les entretiens avec des femmes, surveillantes ou gradées, entrées en détention hommes dans les années 1990, nous ont permis de comprendre que l'entrée des femmes dans les détentions masculines s'est faite de façon diffuse, sur une dizaine d'années. Cette féminisation ne s'est pas faite sans tension et résistances. Cependant, nous ne parvenions pas à connaître le processus par lequel ces femmes ont été autorisées à entrer en détention masculine, quelles études avaient été menées au préalable, si des expérimentations avaient été conduites, etc.

Nous avons décidé, en cours de recherche, de solliciter une autorisation pour consulter des archives récentes concernant la mixité et la féminisation des personnels auprès du département des archives, de la documentation et du patrimoine du ministère de la Justice, puis auprès du service interministériel des archives de France. Nous avons obtenu une réponse positive de ces deux services en juillet 2022 et nous avons pu consulter à la Bibliothèque de la Chancellerie, en septembre 2022 des documents portant surtout sur l'intégration des surveillantes en détention hommes<sup>42</sup>.

Puisque nous disposions de peu de temps sur place, nous avons photographié les documents les plus importants. Sachant que nous ne sommes pas formées au travail sur archives, et que les documents semblaient peu classés de façon chronologique dans les cartons remis, le travail le plus long a consisté à comprendre les différents documents de natures fort diverses (Compte-rendus de réunions, documents de travail, brouillons ou notes, courriers administratifs, enquêtes, synthèses, etc.) en les regroupant par thèmes ou événements et en les triant par ordre chronologique.

La consultation de ces archives a permis de mieux connaître le dispositif par lequel cette féminisation a été rendue possible et les résistances (professionnelles, syndicales) qu'elle a rencontrées. Pour rappel, quelques surveillantes titulaires ont été affectées dès la fin 1984 (Comité Technique Paritaire du 16/11/1984) en détention hommes. Les archives montrent comment l'administration centrale a agi ensuite en vue de « favoriser l'intégration des femmes ». Une enquête quantitative et qualitative « afin d'évaluer de façon pragmatique le mode d'intégration des surveillantes en détention hommes » a été menée sur 23 sites et un rapport a été rédigé en juin 2000. Des expérimentations sur deux sites pilotes (Maison d'arrêt de Grasse à partir d'octobre 2000 et Centre de Détention de Montmédy en 2001) ont été conduites afin de dégager « une méthode permettant d'organiser le travail des surveillantes en détention hommes » car si des surveillantes travaillent déjà en détention masculine, « leurs missions n'ont jamais été clairement définies ». Nous avons découvert les négociations autour du TCCBS (Taux Compensatoire des charges et besoins de services) permettant de compenser toutes formes d'absences, notamment les congés maternité. Des discussions ont également porté sur les sites sur l'organisation des horaires

---

<sup>42</sup> Cinq cartons d'archives concernant les cotes 1836 MJ et 2716 MJ ont été consultés. Ils ont permis de retracer dès 1999-2001 le projet d'intégration plus massif de surveillantes en détention masculine (elles étaient déjà 305 en poste début 1999) avec la mise en place d'un groupe de travail sur la « mixité des postes en détention masculine », des rencontres avec les organisations professionnelles, la visite de 23 établissements, le retour sur l'expérimentation dans des sites pilotes. L'objectif était de définir le nombre de femmes à affecter, les tâches qu'elles pouvaient effectuer et le TCCBS ou taux compensatoire des charges et besoins de services. Ces archives documentent aussi les réticences des directions régionales de l'Api, des organisations syndicales et des personnels masculins.

de travail ou encore sur la question des « seuils ». Nous avons pu voir évoluer les termes évoquant « l'intégration des femmes », la « féminisation des personnels » ou encore la « mixité des postes en détentions masculines ». Enfin, nous avons pu constater que l'entrée de femmes en détention hommes a également suivi une logique pragmatique : du fait de la meilleure réussite des candidates au concours, « les postes en détention femmes sont insuffisants pour satisfaire toutes les demandes ».

Les archives donnent à voir les démarches menées par l'administration pour échanger avec les personnels sur site. Des questionnaires ont été passés auprès des personnels de surveillance et des expérimentations à l'étranger ont été étudiées. Elles permettent de dégager certains points de tensions. Ainsi, les propositions d'affectation des surveillantes, à la suite de la publication des résultats des concours, ont suscité de nombreux courriers entre les directions des établissements, les directions régionales et la DAP, tout comme d'autres lettres soulignant certaines réticences de la part des personnels ou des directions des établissements, et les réponses de l'administration centrale. Ce travail sur archives a ainsi permis de voir la mise en œuvre concrète d'une politique de féminisation à travers tous les documents consultés.

#### **d. Analyse documentaire et collecte d'informations**

Notre travail documentaire a aussi consisté à rassembler différentes informations. À ce titre, nous avons tenté de constituer un répertoire exhaustif des activités mixtes en détention effectivement organisées dans les établissements. Cette tâche s'est avérée très compliquée tant l'information nous parvenait difficilement. Nous avons utilisé deux sources principales.

D'abord, une source interne à la Direction de l'Administration pénitentiaire nous a permis de consulter un tableau régulièrement mis à jour recensant l'ensemble des activités socio-éducatives, actions citoyennes, actions culturelles, sportives mises en place dans les 187 prisons françaises. Ce tableau, présenté dans un tableur Excel de plus de 900 pages est intéressant pour nous, mais il n'est ni réellement précis, ni totalement fiable quant à l'éventuelle mixité ou co-présence d'hommes et de femmes dans les activités mentionnées. Il s'agit en effet de données complétées par les établissements, et de nombreuses mises en garde nous ont été faites lors de sa présentation, notamment sur le fait que de nombreuses activités prévues n'ont pas pu avoir lieu du fait de la pandémie de Covid. À ce titre, nous l'utilisons plutôt comme un argument supplémentaire de la constitution de la question de la mixité en détention comme un « non-sujet » que pour ses informations intrinsèques.

Ensuite, nous avons écrit des courriels à l'ensemble des DISP afin de leur poser directement la question de l'organisation d'activités mixtes dans les établissements pénitentiaires relevant de leur périmètre. Cette méthode nous a permis quelques avancées (que nous avons d'ailleurs pu croiser avec le tableau mentionné précédemment), mais certaines DISP ont refusé de nous répondre ou ne nous ont jamais donné de suite. Il semble que les données précises sur les activités réalisées en mixité dans les établissements ne soient pas encore bien répertoriées par l'administration pénitentiaire.

## 2.2. Approche qualitative et quantitative

Deuxièmement, les réunions de l'équipe ont conduit à mettre en œuvre de nombreuses enquêtes croisant des approches qualitatives et quantitatives. Pour faciliter la présentation là encore, nous proposons une approche par méthodologie, qualitative (a) et quantitative (b), même si les apports de chacune sont évidemment liés.

### a. Les méthodes qualitatives : réalisation d'entretiens et d'observations directes

Nous avons réalisé de nombreux entretiens semi-directifs avec des interlocuteur·rices varié·es (personnes détenues hommes ou femmes cisgenres ou transgenres, personnels de direction, personnels de surveillance, CPIP, autre professionnel·les, personnes travaillant à la DAP, dans les DISP, à la DPJJ, chercheur·ses de diverses nationalités). Au total, 124 entretiens ont été effectués avec 178 personnes (31 d'entre eux étant collectifs), dont 110 au sein des établissements pénitentiaires constituant nos terrains de recherche. Ces entretiens nous ont permis d'accéder aux représentations et aux pratiques relatives à la mixité genrée.

Pour compléter cette première approche, se situant plutôt du côté des discours, nous avons réalisé de nombreuses observations dans des espaces variés (visite exhaustive d'établissements, détentions, lieux de soin, espaces des activités socio-culturelles, etc.) et sous différentes formes (discussions informelles, observations directes ou participantes d'activités mixtes ou non). Ces observations rendent compte finement à la fois de la mixité entre personnes détenues (notamment par le biais des espaces éventuels de co-présence, ou des moments d'activités mixtes), mais aussi des pratiques professionnelles des hommes et des femmes personnels de l'administration pénitentiaire (ambiance de travail, interactions *in situ*, humour ou interpellations, etc.).

Enfin, nous avons mobilisé les outils de la méthode architecturale, dans une double optique. D'une part, elle offre une perspective macroscopique, puisqu'elle permet d'étudier l'accessibilité des établissements pénitentiaires sur l'ensemble du territoire français (en fonction des quartiers hommes / femmes), et ainsi de montrer une forme d'inégalité liée à la géographie carcérale. D'autre part, à l'échelle de nos terrains de recherche, elle permet de réfléchir à la spatialité à l'aide de plans représentant les différents espaces (que ceux-ci soient dédiés aux hommes ou aux femmes détenu·es) et les flux de circulation entre ceux-ci. Il s'agit ainsi de saisir au plus près la dimension matérialisée de la séparation des sexes et de leurs croisements éventuels.

### Présentation des terrains enquêtés

Nous avons pu nous appuyer sur un solide terrain de recherche, constitué de **14 établissements pénitentiaires ayant fait l'objet d'immersions longues** (plusieurs jours sur place, rencontres avec de nombreux·ses acteur·rices, observations, entretiens formels et informels, collecte de documents, etc.) **ou courtes** (3 jours maximum de présence, palette plus réduite d'interlocuteur·rices). Des terrains ont également été réalisés à l'étranger pour nourrir la comparaison.

## Terrains longs

Nos **sept terrains longs** comprennent deux maisons d'arrêt, un établissement pour mineur·es et quatre centres de détention.

- **Deux maisons d'arrêt.** La première est située en Outre-Mer et comprend des quartiers hommes et un quartier femmes, pour une capacité théorique d'environ 500 places<sup>43</sup> ; elle souffre d'un taux de surpopulation carcérale très important (250% d'occupation). La seconde comprend des quartiers hommes et un quartier femmes, pour une capacité théorique d'environ 300 places, et se caractérise par de nombreuses tensions soulignées à la fois par les personnels (en situation de sous-effectif chronique) et par les personnes détenues (du fait notamment d'un taux d'occupation supérieur à 200% lors de notre passage).
- **Un établissement accueillant des mineur·es.** D'une capacité théorique d'une soixantaine de places, il peut accueillir des garçons et des filles.
- **Quatre centres de détention.** Le premier comporte plusieurs quartiers de femmes détenues (maison d'arrêt et centre de détention, mineures, semi-liberté), pour une capacité théorique d'environ 300 places. Le deuxième fait partie du programme dit « 13 000 », initié en 1987 et fonctionne en gestion déléguée, accueille des femmes et des hommes détenu·es sur plusieurs bâtiments pour une capacité totale d'environ 500 places, dont la majeure partie est en régime portes ouvertes. Le troisième est un établissement plus ancien, en gestion publique, qui accueille une majorité d'hommes détenus et quelques femmes sur trois bâtiments, pour une capacité totale d'environ 400 places dont la majeure partie, là encore, est en régime portes ouvertes. Enfin, le quatrième est un établissement récent, en gestion déléguée, comportant des quartiers de détention pour hommes et pour femmes pour une capacité théorique d'environ 700 places.

## Terrains courts

Nos **sept terrains courts** rassemblent des espaces plus diversifiés, qui, à l'exception d'un, accueillent des hommes et des femmes. Il s'agit de :

- une **maison d'arrêt** qui héberge uniquement des hommes détenus,
- deux **Unités Hospitalières Spécialement Aménagées (UHSA)**
- un **service médico-psychologique régional (SMPR)**,
- un **quartier de semi-liberté (QSL)**,
- un **établissement pour mineur·es**,
- un **centre de détention**.

## Terrains à l'étranger

Nous nous sommes également déplacées sur **deux terrains de recherche étrangers** afin d'apporter une dimension comparative à nos analyses (en plus d'entretiens menés avec des chercheur·ses travaillant sur d'autres cadres nationaux et d'un *workshop* international organisé par l'équipe en juin 2023). Nous avons ainsi visité quatre autres établissements pénitentiaires, en **Catalogne** et en **Belgique**.

---

<sup>43</sup> Nous ne renseignons pas volontairement la capacité opérationnelle hommes/femmes de chaque établissement pour respecter le principe de l'anonymat des lieux.

## Entretiens

Il nous a semblé important d'accéder aux représentations et aux pratiques relatives à la mixité genrée. En nous inspirant de la sociologie compréhensive, nous nous sommes efforcées d'entrer dans le monde de nos enquêtés·es que ces personnes se situent en prison – personnes détenues, personnels pénitentiaires (direction, personnels de surveillance, CPIP) et autres professionnel·les (enseignant·es, soignant·es, etc) - ou en-dehors des établissements - personnes travaillant à la Direction de l'Administration pénitentiaire (DAP), dans des DISP, à la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) ou chercheur·es. Nous les avons écoutés·es attentivement, qu'ils et elles aient à l'égard de la mixité un préjugé favorable ou non, qu'ils et elles en fassent personnellement usage ou non. Il s'est ainsi agi de saisir les interactions entre les différents·es acteur·rices du monde carcéral.

En la matière, le travail est d'abord passé par la construction de guides d'entretiens semi-directifs. Trois guides « matrices » ont été réalisés, correspondant chacun à différents types d'interlocuteur·rices :

- a. Un guide destiné aux personnes travaillant à la Direction de l'Administration pénitentiaire (DAP) ou dans une institution fonctionnellement proche à celle-ci (Contrôle général des lieux de privation de liberté (CGLPL) -, École nationale d'Administration pénitentiaire (ENAP) -, Direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) -, Groupe d'intérêt public (GIP - droit et justice) ;
- b. Un guide destiné aux personnes détenues, et adapté selon que celles-ci sont des hommes ou des femmes (cisgenres ou transgenres) ;
- c. Un guide destiné aux personnels exerçant au sein des établissements pénitentiaires, et adapté selon que les entretiens sont conduits avec des directeur·rices, de gradés·es, des surveillant·es, mais aussi des CPIP, des prestataires privés réalisant des missions ponctuelles ou non au sein de la détention, des intervenant·es animant des activités ou des personnels médicaux.

Ces guides comportent de nombreuses séries de questions, catégorisées par thèmes et qui doivent être adaptées - avant chaque entretien mené - au profil de la personne que nous souhaitons interroger avec des questions spécifiques à son domaine d'action. Par exemple, le guide matrice « personnels », présenté à l'annexe 1C à titre illustratif, comporte des questions sur la genèse du projet de recherche et sur ses attendus, sur l'histoire de la mixité des personnels et sur ses conséquences concrètes (notamment en termes d'avantages et d'inconvénients), sur l'histoire de la mixité des activités et sur ses conséquences concrètes, sur l'histoire de la non mixité des détenu·es et sur ses conséquences concrètes. Notons que ce guide particulier a fait l'objet d'une traduction dans le cadre d'échanges avec des membres des Directions de l'administration pénitentiaire espagnole (sise à Madrid) et catalane (sise à Barcelone).

La constitution des guides d'entretien a été suivie, par la suite, de réalisations effectives d'entretiens semi-directifs. Les sollicitations d'entretiens ont été globalement bien reçues. 124 entretiens ont été réalisés avec 178 personnes au total, 31 de ces entretiens étant collectifs.

14 entretiens ont été réalisés avec une vingtaine de personnes travaillant à la DAP, dans une DI, à l'ENAP, au CGLPL, au GIP Droit & Justice, à l'APIJ, ou à la DPJJ. Ces entretiens ont permis de recueillir de nombreuses informations institutionnelles relatives au contexte de notre projet de recherche, à l'émergence de ces problématiques de mixité

générée en détention dans les débats publics, aux obstacles éventuels rencontrés au niveau national pour leur prise en compte, mais également au droit existant sur la question et aux pratiques actuelles dans les établissements.

110 entretiens ont ainsi été conduits à l'intérieur des établissements constituant notre terrain de recherche. Par ordre décroissant du nombre d'entretiens réalisés, il s'agit de :

- 20 entretiens au Centre de détention B, mêlant des entretiens avec des personnes détenues et des personnels ;
- 20 entretiens au Centre de détention C, idem ;
- 14 entretiens à la Maison d'arrêt B, comprenant des entretiens avec des personnels et avec des détenues femmes ;
- 13 entretiens au Centre de détention D, idem ;
- 11 entretiens à la maison d'arrêt A, tous concernant des personnels ;
- 7 entretiens à l'Établissement mineur·es A, tous concernant des personnels ;
- 5 entretiens au Centre de détention A, dont trois entretiens collectifs avec des femmes détenues et deux entretiens avec des personnels ;
  - 10 entretiens menés sur des terrains où nous avons été pour une courte durée seulement : un entretien collectif à la Maison d'arrêt C (hommes détenus), un entretien avec une directrice d'établissement du centre de détention E, deux entretiens avec des personnels d'un QSL, trois entretiens avec des personnels de deux UHSA, deux entretiens avec des personnels d'un SMPR, un entretien avec une directrice d'un établissement pour Mineur·es B.
  - 6 entretiens ont en outre été conduits à l'étranger, auprès de la DAP espagnole, catalane et danoise ainsi qu'avec des chercheur·ses en sociologie danois·es et suisse pour comprendre la situation spécifique de la Suisse et de deux pays scandinaves (Danemark et Norvège).
  - 4 entretiens informels dans une prison belge avec une surveillante et trois personnes détenues.

Dans les établissements étudiés, 28 directeur·trices des établissements ont été rencontrés, 22 personnels gradés, 24 surveillant·es pénitentiaires, 46 personnes détenues, 12 professionnel·les du travail social (CPIP, coordinateur·rices d'activités, animateur·rices d'activités, formateur·rices ou enseignant·es, etc) et 14 professionnel·les du médical (essentiellement médecins, psychiatres, infirmier·ières, psychologues). Le tableau suivant précisera le genre des personnes interviewées selon leur statut.

**Tableau 1**  
**Principales caractéristiques des personnes interviewées**

	Femmes	Hommes	Total
DAP/ DI/ ENAP/ PJJ/ APIJ	13	8	21
Direction des établissements pénitentiaires	18	10	28
Gradé·es	13	9	22
Surveillant·es	14	10	24
Personnes détenues	34	12	46
Professionnel·les du travail social ou des activités	7	5	12
Professionnel·les du médical	11	3	14

Personnes dans les directions ou chercheur·es étranger·es	9	2	11
Total	119	59	178

**Lecture** : parmi l'ensemble des entretiens réalisés, 13 concernaient des femmes membres de la DAP, d'une DI, de l'ENAP, de la PJJ ou de l'APIJ.

Sur les 124 entretiens menés, 93 ont fait l'objet d'un enregistrement formel (il s'agit, en particulier, de tous les entretiens conduits avec des représentant·es de la DAP ou d'institutions proches). Les 31 autres ont fait l'objet d'une prise de notes *in situ*, le contexte n'autorisant pas forcément l'enregistrement (il s'agit surtout des entretiens menés dans la maison d'arrêt A où l'introduction d'un magnétophone a été refusée par la direction de l'établissement). Tous les entretiens ont ensuite été intégralement retranscrits par l'équipe de recherche afin de pouvoir disposer d'un verbatim de travail et d'appuyer nos analyses.

## Observations

Le travail qualitatif a également consisté à réaliser de nombreuses observations au sein des établissements pénitentiaires, souvent couplées aux entretiens déjà évoqués. Ces observations visaient à rendre compte finement à la fois de la mixité entre personnes détenues (notamment par le biais des espaces éventuels de co-présence ou des moments d'activités mixtes) mais aussi des pratiques professionnelles des hommes et des femmes personnels de l'administration pénitentiaire. Elles permettaient d'observer l'ambiance de travail ou des activités mais aussi les interactions *in situ*, entre personnes détenues et personnels mais aussi en fonction du genre des personnes.

Ces observations se sont fondées sur des guides d'observation réalisés en amont, et ont fait l'objet de retranscription des carnets de terrain utilisés afin de pouvoir être analysées. Elles ont pris plusieurs formes.

- a. **Visites exhaustives des établissements** avec un·e membre du personnel (ou plusieurs) et discussions informelles :
  - visite des maisons d'arrêt A et B, des centres de détention B, C et D, et de l'Établissement Mineur·es A,
  - visite de quatre établissements pénitentiaires à l'étranger : deux établissements en Catalogne et deux établissements belges,
  - visite de deux UHSA, deux SMPR (dans les maisons d'arrêt B et D), deux SAS (dans les maisons d'arrêt B et D) et de deux QSL (dans les maisons d'arrêt B et D).

Au cours de ces visites, il a été possible de visiter les zones socio ou réservées aux activités ou aux formations, les ateliers ou espaces de travail (buanderie ou cuisine par exemple), les gymnases et terrains de sport, les espaces de la détention, les cours de promenades et les autres espaces extérieurs (potagers), les unités sanitaires et d'observer les zones de circulation selon le genre des personnes détenues, voire des espaces spécifiques comme les nurseries quand elles existent, les zones parloirs, les unités de Vie Familiale (UVF).

- b. **Observations d'activités diverses** :

- en mixité (atelier chorale et atelier Lecture collective en SMPR, activité promotion de la santé dans une SAS, formation bâtiment au CD D, formation Couture au CD B, pratique libre de boxe (sans

intervenant·e ou enseignant·e), cours de volley dans une prison belge, travail en atelier dans les prisons catalanes ou belges, cours de maths à l'EM A)

- ou en non mixité (atelier Médiation animale au CD B, travail en atelier à la MA B, au CD B et au CD C)

Ces observations ont permis - notamment pour les activités en mixité - de vérifier les conditions de la co-présence, les possibilités d'échanges entre femmes et hommes détenus, les modalités de la surveillance mises en oeuvre. Elles ont également permis d'échanger de façon informelle avec les acteur·rices en présence.

### **c. Observations participantes d'activités :**

- en mixité (atelier chant à la MA B)
- ou en non mixité (activité volley à la MA A, cours de gym à la MA B, atelier sur le genre dans une prison catalane)

Dans certains cas, il nous a été demandé - le plus souvent, par les animateur·rices - de participer effectivement aux activités observées (volley, gym, chant), afin d'être davantage impliquées dans ce qui se jouait.

## **b. Les méthodes quantitatives : passation et exploitation de questionnaires**

L'enquête quantitative complète l'enquête qualitative. En effet, elle permet d'abord de mieux connaître les représentations des personnels et des personnes détenues sur la mixité des personnels, sur la mixité des activités, ainsi que sur certaines pratiques telles que les éventuelles interactions mixtes. L'anonymat permis par les questionnaires permet peut-être d'obtenir des réponses moins conformes à ce que l'enquêteur·rice attend, en autorisant une plus grande liberté de ton. De plus, la passation de questionnaires auprès d'une population diversifiée a permis d'accéder à un échantillon relativement large et d'obtenir un certain recul statistique sur nos questionnements. Nous avons ainsi ciblé deux populations, celle des personnes détenues et celle des personnels de surveillance, en faisant varier la mixité ou non mixité de l'établissement (établissement monosexué, avec uniquement des femmes ou uniquement des hommes, ou établissements comprenant des quartiers hommes et un quartier femmes). Sauf rare exception, les personnes qui ont répondu aux questionnaires sont différentes de celles que nous avons interrogées en entretiens. Il s'agissait ainsi de comparer des expériences de (non) mixité différentes et de voir l'éventuel effet sur les représentations des personnes. Cependant, par rapport aux entretiens, les questionnaires présentent l'inconvénient d'une connaissance moins approfondie des répondant·es, et d'une moindre adaptabilité aux réponses fournies.

Le travail est d'abord passé par la constitution de grilles de questionnaires traitant des thématiques de la mixité entre détenu·es, entre personnels mais aussi entre détenu·es et personnels. Nous avons rédigé six versions de ces questionnaires, respectivement destinées :

- Aux hommes détenus dans un établissement réservé aux hommes ;
- Aux femmes détenues dans un établissement réservé aux femmes ;
- Aux hommes détenus dans un établissement mixte, c'est-à-dire comportant au moins un quartier hommes et un quartier femmes (cf annexe 1D) ;
- Aux femmes détenues dans un établissement mixte ;
- Aux personnels travaillant dans un établissement réservé aux hommes ;

- Aux personnels travaillant dans un établissement réservé aux femmes ;
- Aux personnels travaillant dans un établissement mixte (cf annexe 1E).

Une fois l'ensemble de ces questionnaires établis dans leur première version, nous avons décidé de les tester dans deux établissements spécifiques et mono-sexués : la maison d'arrêt C, où sont incarcérés uniquement des hommes, d'une part, et le centre de détention A, où sont incarcérées uniquement des femmes, d'autre part. Malheureusement, le passage brutal du CD A en « cluster » covid a conduit à la perte des questionnaires d'ores et déjà distribués à des personnes détenues. De plus, le centre de détention étant resté longtemps inaccessible et la distribution de questionnaires à des personnes détenues dans les établissements mixtes ayant déjà débuté depuis longtemps, nous avons choisi à regrets de ne pas renouveler l'expérience. Cependant, des questionnaires visant les personnels ont été récupérés avec succès au CD A.

La distribution de questionnaires dans les établissements mixtes du côté des personnels et des personnes détenues a eu lieu sur les fondements de l'expérience menée à la Maison d'arrêt C, de laquelle nous avons tiré plusieurs enseignements. En effet, comme nous y reviendrons, plusieurs détenus nous ont interpellés au sujet du caractère « intrusif » de certaines questions posées, ce qui nous a conduit à les reformuler. Après avoir réfléchi à nouveau aux modalités de passation, nous avons procédé à la distribution dans le centre de détention B, au CD D et la maison d'arrêt B auprès des personnes détenues comme des personnels.

La méthode de passation des questionnaires a fait l'objet de nombreuses réflexions déontologiques. En effet, il nous semblait primordial de pouvoir garantir aux personnes détenues comme aux personnels l'anonymat complet de leurs réponses et la liberté de participer ou non à l'enquête.

Pour cela, en ce qui concerne les personnes détenues, nous avons généralement opté pour une distribution et une récupération en deux temps : les enquêteur·rices viennent une première fois pour distribuer les questionnaires vierges accompagnés d'une enveloppe. Le lendemain, ils ou elles viennent récupérer les enveloppes, dans lesquelles doivent être insérés les questionnaires, que ceux-ci aient été complétés ou non. Cette méthode permet aux personnes détenues de ne pas avoir à se justifier ou à rendre des comptes vis-à-vis de l'équipe de recherche ou de l'administration pénitentiaire. Elle garantit aussi leur anonymat : aucun signe extérieur sur l'enveloppe ne permet de remonter jusqu'à la personne ou à la cellule concernée. À la suite du premier test mené dans la maison d'arrêt C (voir ci-dessous), nous avons modifié notre protocole méthodologique de récupération des questionnaires : nous avons utilisé par la suite une boîte (type urne électorale) pour récupérer les enveloppes vierges, afin de montrer aux personnes détenues que les enveloppes sont mélangées entre elles et que nous n'avons véritablement aucun moyen de retracer leur origine. Nous avons également essayé de passer plus de temps dans chaque cellule afin d'informer les personnes détenues sur les objectifs de notre recherche et sur le caractère strictement confidentiel des données recueillies.

En ce qui concerne les personnels, nous avons opté pour deux méthodes dans un premier temps, au niveau du premier établissement test (celui de la MA C). Nous avons d'abord distribué les questionnaires lors des « appels », moments de rassemblements des équipes. Dans ce cas, les questionnaires étaient aussi accompagnés d'enveloppes que les personnels volontaires pour participer à l'enquête pouvaient déposer dans une urne, située à l'entrée de l'établissement. D'autre part, nous avons fait envoyer les questionnaires en format électronique sur l'adresse mail professionnelle des personnels. Cette deuxième méthode n'a pas été aussi fructueuse. De plus, elle présente le risque de dédoublement des réponses

(si une même personne répond à la fois à la version papier et à la version électronique). À la suite du premier test mené dans le centre de détention A, nous avons aussi décidé de rendre disponible le questionnaire en version papier dans les salles de pause et dans les casiers des agent·es, là encore assorti d'une enveloppe pour pouvoir être déposé anonymement dans l'urne destinée à cet effet. Au centre de détention B tout comme à la maison d'arrêt B et au Centre de détention D, toutes les méthodes (distribution directe de questionnaires papier, dépôt de questionnaires, envoi par mail) ont été déployées afin de favoriser le nombre de réponses des personnels.

À la suite de la passation, l'ensemble des questionnaires récupérés complétés sont saisis manuellement sur un tableur afin de pouvoir analyser les résultats. Nous disposons ainsi de deux bases de données que nous pouvons comparer entre elles sur les questions communes :

- **La première rassemble les réponses des 353 personnes détenues qui ont rendu un questionnaire (100 femmes et 253 hommes).** La distribution de ces questionnaires selon leurs établissements d'origine est présentée dans le tableau 2, et d'autres statistiques descriptives concernant cette première base de données sont rassemblées à l'annexe 3A. Notons dès à présent que l'on constate une forte surreprésentation des femmes parmi les répondant·es à nos questionnaires, si l'on replace les chiffres du tableau 2 dans le contexte plus général (où 3 à 4% des personnes incarcérées seulement sont des femmes). Cette surreprésentation des femmes se constate dans les trois établissements concernés, mais est encore plus importante au CD D (alors que la proportion de femmes parmi la population détenue est similaire dans les trois cas).

**Tableau 2 : Distribution des questionnaires détenu·es selon leur établissement d'origine**

Établissement pénitentiaire	Femmes détenues	Hommes détenus	Total
Centre de détention B	35	107	142
Maison d'arrêt B	18	34	52
Maison d'arrêt C	-	74	74
Centre de détention D	47	38	85
Total	100	253	353

**Lecture :** Parmi les 100 réponses reçues de la part de femmes détenues, 35 proviennent du centre de détention B.

- **La seconde rassemble les réponses des 146 personnels (88 femmes et 58 hommes).** Comme chez les personnes détenues, on remarque d'ores et déjà que notre questionnaire sur la mixité a surtout intéressé les femmes. La distribution de ces questionnaires selon leurs établissements d'origine est présentée dans le tableau 3, et d'autres statistiques descriptives concernant cette première base de données sont rassemblées à l'annexe 3B.

**Tableau 3**  
**Distribution des questionnaires personnels selon leur établissement d'origine**

Établissement pénitentiaire	Personnels féminins	Personnels masculins	Total
Centre de détention B	14	19	33
Maison d'arrêt B	9	13	22
Maison d'arrêt C	6	17	23
Centre de détention D	16	6	22
Centre de détention A	43	3	46
Total	88	48	146

**Lecture:** Parmi les 88 réponses reçues de la part de personnels féminins, 14 proviennent du centre de détention B.

## **2.3. L'approche architecturale**

Nous avons également sollicité les méthodes de recherche spécifiques à l'architecture, par la personne de Léa Dorliat dont l'apport au travail a été double : tout d'abord par une analyse macroscopique (a) puis par une analyse à une échelle plus resserrée sur les terrains d'étude (b).

### **a. Une analyse macroscopique en deux temps**

L'analyse macroscopique s'est déroulée en deux temps. Dans un premier temps, l'observation de la situation géographique des établissements sur le territoire français, accueillant hommes et femmes puis les établissements uniquement pour femmes, en portant un regard sur les distances entre ces établissements et leurs accessibilités. La recherche sur l'architecture et la conception carcérale n'étant pas qu'une question de forme mais de lieu. La géographie carcérale peut amener à une forme d'inégalité.

Dans un deuxième temps, en consultant le service de la programmation de l'APIJ pour comprendre la stratégie constructive des établissements actuels. L'échange fut axé principalement sur la définition des projets et du processus de conception des nouvelles constructions et la prise en compte, ou non, du genre dans ces programmations. La constatation étant la quasi inexistence de la problématique des genres dans la conception des établissements.

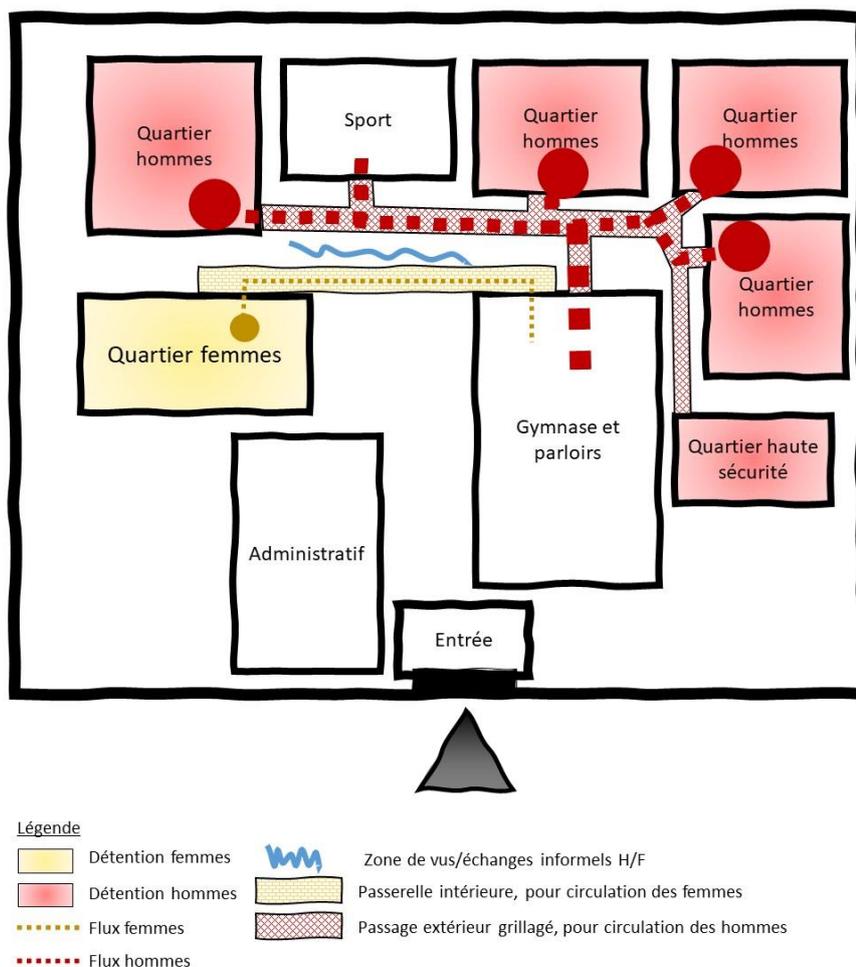
### **b. Une analyse à une échelle plus resserrée sur les terrains d'étude**

L'analyse a ensuite été menée à une échelle plus resserrée sur les terrains d'étude.

D'une part, elle a permis d'initier des réflexions sur la spatialité dans la préparation de nos guides d'observation. Par exemple, des plans des établissements ont été dessinés (voir le graphique 1 ci-dessous ainsi que l'annexe 2B), représentant à la fois le positionnement des différents espaces (que ceux-ci soient dédiés aux hommes ou aux femmes détenu-es) et les flux de circulation dans ces espaces. Ces plans permettent de montrer que la circulation des femmes est très limitée dans la prison, contrairement aux hommes, qui ont

accès à tous les espaces de la prison (à l'exception du quartier spécifique de la MAF), les femmes n'accèdent jamais au terrain de sport, se rendent difficilement à l'atelier (car elles doivent pour cela traverser de nombreux espaces dédiés aux hommes détenus) ou à l'espace de formation.

**Graphique 1**  
**Plan schématique, avec représentation des flux, de l'un des établissements pénitentiaires disposant d'un quartier femmes**



D'autre part, par une étude de l'utilisation des lieux par les détenus hommes et femmes, elle a conduit à rechercher des marqueurs communs ou de différenciation. Les fréquences et durées d'utilisation, ou la qualité de l'entretien et de la dégradation des lieux mènent aux questions de répartition ou du partage de ces espaces.

## **2.4. Organisation de deux temps collectifs : réflexion et valorisation autour du projet**

Notre projet de recherche a donné lieu à l'organisation de deux temps collectifs majeurs pour la structuration de nos analyses : une journée d'étude à la Faculté de Droit de Douai en décembre 2021 (a) et un *workshop* international en juin 2023 à l'Université Paris-Cité (b).

### **a. La journée d'étude du 3 décembre 2021 à la Faculté de Droit de Douai**

Cette journée sur le thème de la mixité dans les lieux de privation de liberté a bénéficié d'un budget supplémentaire alloué à notre demande par certaines de nos institutions de rattachement (Bonus Qualité Recherche de l'université de Douai, aide à la recherche du Cresppa-CSU). Elle a réuni une quarantaine de participant·es, qu'ils·elles soient chercheur·ses ou professionnel·les, dont 15 intervenant·es réparti·es en quatre tables rondes et un mot de clôture :

- La première table ronde, intitulée « La mixité à l'épreuve de l'organisation du service », a permis d'évoquer les questions liées à la mixité des personnels, notamment relatives à la gestion des ressources humaines dans l'administration pénitentiaire et à l'égalité femmes-hommes dans l'accès aux différentes professions du Ministère de la Justice. Des parallèles ont pu être pertinemment dressés avec le corps des magistrats judiciaires comme avec les corps de la police nationale.
- La deuxième table ronde, intitulée « La mixité à l'épreuve des missions institutionnelles », a permis des discussions relatives à la mixité des activités entre détenu·es, notamment au sujet de l'organisation de la détention, des impératifs de maintien de la sécurité et de la formation des surveillant·es et des gradé·es à ces enjeux. Elle a été l'occasion d'une mise en perspective intéressante avec d'autres institutions telles que l'hôpital, indifférent au sexe des personnes prises en charge.
- La troisième table ronde, intitulée « La tension entre respect de l'intégrité physique et impératif de sécurité », a suscité des échanges plus approfondis autour de la question de la mixité des activités entre personnes privées de liberté mais aussi autour de la co-présence de personnel féminin et d'hommes privés de liberté ou de personnel masculin et de femmes privées de liberté. L'appréhension de ces questions varie en effet beaucoup d'une institution à une autre et l'administration pénitentiaire se démarque de la protection judiciaire de la jeunesse comme des centres de rétention administrative.
- La quatrième table ronde, intitulée « La tension entre sexualité et intimité », a permis d'évoquer la question de la sexualité entre personnes prises en charge mais aussi de la transidentité dans les institutions telles que la prison, l'hôpital psychiatrique et les établissements pour mineurs
- Le mot de clôture, enfin, a été réalisé par Mme Dominique Simonnot, Contrôleure générale des lieux de privation de liberté. Il a permis de synthétiser l'ensemble des apports de la journée et d'ouvrir d'autres pistes de réflexion, notamment sur la prise en charge des personnes transgenres.

Le programme complet de cette journée d'étude figure à l'annexe 4 de ce rapport. Globalement, la journée s'est avérée un succès, puisqu'elle a permis de fédérer de

nombreux·ses chercheur·ses et professionnel·les autour de cette thématique, de répertorier les nombreux apports déjà existants en la matière et d'identifier des enjeux à creuser par la suite. Elle nous a aussi permis de rencontrer directement des directeur·rices d'établissements qui organisent des activités en mixité.

## **b. Le *workshop* international des 5 et 6 juin 2023 à l'Université Paris-Cité**

Ce *workshop* international a été organisé dans les locaux de l'Université Paris-Cité grâce au rattachement de l'une d'entre nous à un des laboratoires du site. Il a également donné lieu à des financements complémentaires de la part de nos institutions respectives, et a permis de rassembler en présentiel des chercheur·ses de différentes nationalités afin d'adopter une perspective résolument comparatiste au sujet de tous les angles d'approche de la mixité genrée en détention. Initialement prévu en mars 2023, il a dû être repoussé au dernier moment à juin 2023 du fait des mouvements sociaux contre la réforme des retraites. De ce fait, nous avons malheureusement dû basculer une partie des interventions en distanciel, car certain·es chercheur·ses n'étaient plus en mesure de se déplacer physiquement sur ces nouvelles journées.

Étaient présent·es avec nous Olivia Nederlandt et Aurore Vanlief pour la Belgique, Quentin Markarian pour la Suisse, Dorian Saracino pour l'Italie. Étaient également intégré·es dans la discussion par un dispositif de visioconférence Manuela Ivone Cunha pour le Portugal, Charlotte Mathiassen pour le Danemark et la Norvège et Anna Schliehe pour la Grande-Bretagne en distanciel. L'ensemble des discussions ont été traduites simultanément par des traducteur·rices professionnel·les en anglais ou en français selon la langue parlée, ce qui a permis une grande richesse du vocabulaire employé et des échanges généraux.

En amont du *workshop*, il a été demandé à chaque participant·e de remplir un tableau de synthèse permettant d'avoir une vision globale de la situation carcérale dans chaque pays. Cela a permis à toutes et tous de partir sur une base commune, sans avoir à présenter exhaustivement les différences entre établissements, par exemple. Par la suite, les échanges se sont déroulés en trois temps, chacun organisé autour d'une dimension spécifique de la mixité genrée :

- Les interactions mixtes dans le cadre professionnel, entre collègue·s et avec les détenu·es : ce premier moment a permis de discuter de la division du travail pénitentiaire dans les différents pays, de la féminisation des personnels ou encore de l'existence ou non de référent·es genre dans les établissements. Il nous a appris par exemple que la France était visiblement très isolée dans son choix d'interdire aux hommes surveillants de travailler dans les détentions femmes.
- Les interactions mixtes entre personnes détenues au sein des activités : ce deuxième moment nous a conduit à réfléchir sur l'organisation du principe de séparation entre personnes détenues et sur la régulation des interactions mixtes au sein des activités en général (travail, formations, activités socioculturelles et sportives, etc.).
- La remise en cause du principe d'organisation genrée : ce troisième temps nous a permis de discuter des situations où la séparation stricte des personnes détenues selon leur sexe peut être remise en question au sein de l'institution carcérale. Par exemple, nous avons parlé des visites conjugales entre détenu·es, de la possibilité de cellules mixtes dans les futurs établissements, de l'horizon des possibles en la

matière et de la place accordée ou non aux détenu-es transgenres par les administrations pénitentiaires étrangères.

Globalement, ces deux journées ont constitué un grand succès : elles ont permis de compiler des connaissances nouvelles sur les situations européennes eu égard à la mixité en détention. Elles ont conduit à des échanges très stimulants et ont permis de fédérer un petit réseau de chercheur-ses européen-nes investi-es sur le sujet, ce qui promet certainement des collaborations fructueuses à venir.

## **Conclusion : malgré la crise sanitaire, un matériau empirique riche et diversifié**

Au terme de ce chapitre consacrée à notre méthodologie, insistons sur la principale difficulté méthodologique rencontrée dans le cadre de ce projet de recherche, la crise sanitaire. Celle-ci nous a conduites à repousser de nombreux terrains de recherche, ce parfois au dernier moment.

Ainsi, le centre de détention B et le CD D ont tous deux été déclarés comme clusters en janvier et février 2022, ce qui a décalé l'entrée sur les terrains dans le centre de détention B et le CD D. Cela nous a conduites à repousser l'entrée sur le terrain - élément d'autant plus problématique que, lorsqu'aucune visite ou aucun contact n'a encore été établi sur place, il est impossible de programmer des entretiens en visioconférences avec d'éventuel-les interlocuteur-rices. Cela nous a conduites à perdre des questionnaires distribués aux personnes détenues, ce qui est fort dommageable. La classification comme cluster a aussi touché l'EM A après une première série de visites sur place.

De plus, la réalisation d'entretiens en visioconférence (14 dans notre cas, soit 10 % du total de nos entretiens) ne peut être considérée comme une norme acceptable du travail de recherche et conduit à des échanges parfois très dégradés. Elle entraîne souvent des difficultés techniques de connexion qui réduisent le temps réel d'entretien ou des micro-coupures qui altèrent la compréhension des propos. Il manque également les échanges informels au début ou en fin d'entretien. Ils contribuent à l'interconnaissance avec les personnes interviewé-es, et sont souvent très précieux en termes de recueil d'informations, plus faciles parfois à transmettre sur un mode plus informel.

Enfin, soulignons que la crise sanitaire rend difficile en général l'ouverture de terrains de recherche : dans de nombreux cas, les directeur-rices d'établissement se sont initialement avéré-es frileux-ses quant à notre présence sur place du fait des nombreuses contraintes auxquelles elles et ils doivent déjà répondre. L'ensemble de ces facteurs a rendu nos conditions de réalisations de ce projet de recherche plus difficiles.

Pour autant, nous avons pu recueillir un matériau très riche et de grande ampleur à partir de méthodes multiples et sur de nombreux terrains, tout en ayant à cœur de croiser les points de vue.

# Partie 1. Mixité des personnels et division sexuée du travail

Dans une perspective historique, la prison est traditionnellement présentée comme une institution gérée en non-mixité. Si elle s'est effectivement construite comme un espace occupé par des personnels de surveillance non mixtes, cette construction ne doit toutefois pas occulter le maintien d'une certaine mixité s'agissant d'autres personnels.

Du côté des personnels pénitentiaires, d'abord, la surveillance des personnes détenues a été longtemps confiée aux hommes, et ce quel que soit le sexe des personnes prises en charge. Puis, dans une logique de moralisation des détentions féminines et pour éviter les relations sexuelles consenties ou non consenties entre gardiens et femmes détenues, la surveillance des femmes a été confiée à des femmes, par l'arrêté du 25 décembre 1819 pour les prisons départementales et par la décision ministérielle du 6 avril 1839 pour les maisons centrales de force et de correction. Se sont ainsi construits des espaces occupés par des personnels non mixtes : des établissements ou quartiers pour hommes surveillés par des gardiens, des établissements ou quartiers femmes surveillés par des femmes.

Cette non-mixité des personnels telle qu'installée au début du XIX<sup>e</sup> siècle révèle d'ailleurs une différence d'approche dans la représentation des fonctions de surveillance : la surveillance des hommes est confiée à des gardiens anciens soldats, celle des femmes à des religieuses. En effet, pour satisfaire aux besoins de recrutement, l'État a fait appel en mai 1840 à des religieuses, ce qui offrait à l'administration pénitentiaire l'avantage d'une main-d'œuvre peu coûteuse<sup>44</sup>. Les sœurs (notamment celles de l'ordre de Marie-Joseph et de la Miséricorde) ont progressivement remplacé les gardiens dans les établissements et quartiers pour femmes. Un règlement pour le service des sœurs dans les maisons centrales a par la suite encadré leurs conditions d'intervention et précisé les contours de leurs missions<sup>45</sup>. La présence de religieuses parmi les personnels a ainsi contribué chez les femmes à l'entreprise de moralisation. L'instruction, confiée à des instituteurs laïcs dans les maisons centrales pour hommes, est confiée dans les maisons centrales pour femmes, à des religieuses, en insistant sur leur conversion morale plutôt que sur leur formation éducative et professionnelle<sup>46</sup>. Dans son article sur les prisons de la III<sup>e</sup> République, l'historien Michel Pierre précise que « l'administration pénitentiaire redoutait ces femmes rassemblées en couvents de recluses. Il était courant de dire que les communautés de femmes posaient plus de problèmes que celles des hommes, qu'elles provoquaient fréquemment des émeutes et des difficultés »<sup>47</sup>. Comme le précise l'historien Claude

---

<sup>44</sup> LANGLOIS Claude, « L'introduction des congrégations féminines dans le système pénitentiaire français (1839-1880) », dans Jacques-Guy Petit (dir.), *La prison, le bague et l'histoire*, Genève, Éd. Médecine et Hygiène, collection Déviance et société, 1984, p. 129-140, ici p. 129.

<sup>45</sup> Circulaire du 22 mai 1841 concernant le service des sœurs dans les maisons centrales.

<sup>46</sup> PETIT Jacques-Guy, *Histoire des galères, bagnes et prisons. xiii<sup>e</sup>-xx<sup>e</sup> siècle*, Toulouse, Privat, 1991, p. 160.

<sup>47</sup> Michel PIERRE, « Les prisons républicaines (1875-1938) » in Jacques guy PETIT, (dir.), *La prison, le bague et l'histoire*, Genève, Éd. Médecine et Hygiène, coll. « Déviance et Société », p. 275.

Langlois<sup>48</sup>, à la suite de deux vagues de laïcisation de l'espace carcéral en 1880-1889 puis en 1900-1908, les religieuses furent peu à peu remplacées par des surveillantes laïques. Les religieuses ont toutefois été autorisées à intervenir en prison, pour y occuper des postes d'infirmières, d'éducatrices, de psychologues et de lingères<sup>49</sup>. La place importante qu'ont occupée les religieuses n'est pas sans effet sur la différenciation des régimes entre prisons pour hommes et prisons pour femmes, notamment sur la volonté de moralisation des prisons de femmes.

D'un autre côté, cette non-mixité des personnels de surveillance ne doit pas masquer la mixité maintenue de certains personnels non pénitentiaires. En effet, il y a toujours eu une mixité résiduelle dans les établissements pénitentiaires accueillant des hommes et/ou des femmes détenues. Ainsi dans les maisons centrales pour femmes, les fonctions « supérieures » étaient confiées à des hommes : on comptait ainsi un directeur, un inspecteur, un médecin et un pharmacien<sup>50</sup>. Et du côté des hommes, le grand changement vient surtout en 1945. Un embryon de service médical a été créé en 1945 avec l'arrivée d'une trentaine d'infirmières dans les prisons qui seront 90 en 1953. Et avec la création du service social des prisons en 1945, des assistantes sociales sont intervenues en nombre croissant dans les prisons. Tous les témoignages recueillis s'accordent pour qualifier l'entrée des femmes circulant librement dans des détentions d'hommes, comme une véritable « révolution » qui n'a pas laissé de faire craindre des réactions hostiles de la part, des agents de surveillance<sup>51</sup>. Leur nombre est passé de vingt en 1946 à 130 en 1956. Mais la difficulté liée à leur entrée n'est pas seulement liée au sexe : l'arrivée simultanée des infirmières ne pose pas les mêmes problèmes. « Les assistantes jouissent dès leur arrivée de privilèges, qui n'avaient jusqu'alors été reconnus à aucune catégorie d'intervenant. »<sup>52</sup>

Aujourd'hui, la mixité des personnels (pénitentiaires ou non) est plus importante dans les établissements pour hommes<sup>53</sup>. En effet, d'un côté les hommes détenus sont surveillés à la fois par des surveillants et par des surveillantes. D'un autre côté, la détotalisation de la prison<sup>54</sup> des années 1945 s'accompagne de l'arrivée massive en prison de personnels sociaux, médicaux ou d'enseignant·es. Or, comme ces professions sont largement féminisées (à 85 % pour les travailleur·ses sociaux·les par exemple), de nombreuses

---

<sup>48</sup> LANGLOIS Claude, 1984, « L'introduction des congrégations féminines dans le système pénitentiaire français (1839-1880) », in Jacques- Guy Petit (dir.), *La prison, le bagne et l'histoire*, Genève, Éd. Médecine et Hygiène, coll. « Déviance et Société », p. 129-140.

<sup>49</sup> LANDRON Olivier, 2011, *La vie chrétienne dans les prisons de France au XXe siècle*, Paris, Éd. du Cerf, coll. « L'histoire à vif », p. 300. Elles sont encore quelques-unes à animer des activités comme à Rennes ou à Fleury-Mérogis.

<sup>50</sup> Circulaire du 22 mai 1841 concernant le service des sœurs dans les maisons centrales.

<sup>51</sup> FAUGERON Claude et LE BOULAIRE Jean-Michel, « La création du service social des prisons et l'évolution de la réforme pénitentiaire en France de 1945 à 1958 », *Déviance et société*, p. 330.

<sup>52</sup> FAUGERON Claude et LE BOULAIRE Jean-Michel, « La création du service social des prisons et l'évolution de la réforme pénitentiaire en France de 1945 à 1958 », *Déviance et société*, pp. 317-359. p. 330.

<sup>53</sup> ROSTAING Corinne, 2017, « La non-mixité des établissements pénitentiaires et ses effets sur les conceptions de genre : une approche sociologique », p. 39-40

<sup>54</sup> La détotalisation désigne le processus d'ouverture de l'institution totale (*total institution*) définie par E. Goffman, voir GOFFMAN Erving, *Asiles. Étude sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Minuit, 1968, p. 41. Il s'agit d'une ouverture relative avec l'entrée de professionnels tiers (enseignants, personnel médical, assistantes sociales), ce qui a favorisé la mixité des personnels ainsi que le rapprochement avec la vie civile. Voir ROSTAING Corinne, « Interroger les changements de la prison. Processus de déprise et reprise institutionnelle », *Tracés*, 2009, p. 89-108.

professionnelles (infirmières, institutrices, travailleuses sociales) ont commencé à intervenir auprès d'hommes incarcérés.

*A contrario*, les femmes détenues ne connaissent pas la même mixité des personnels pénitentiaires ou non. Surveillées par des femmes, elles voient peu de professionnels masculins dans leurs quartiers car les hommes, occupant plus fréquemment des postes hiérarchiquement situés (directeurs, médecins, psychiatres, chefs de services sociaux), interviennent plus rarement dans les prisons ou quartiers de femmes et leurs visites, relativement exceptionnelles, font l'objet d'une surveillance particulière. Les occasions pour les détenues de côtoyer des personnels masculins sont réduites. Les hommes médecins sollicitent souvent la présence d'une infirmière lors des visites médicales afin d'éviter les éventuelles suspicions sur la nature de leurs interactions, alors que les femmes médecins reçoivent des hommes détenus sans être accompagnées. De même, le directeur est habituellement accompagné d'une femme gradée. Quant aux hommes aumôniers qui, souvent, disposent dans les établissements de la clé permettant l'ouverture de toutes les cellules, ils sont invités à ne pas circuler en détention féminine, même s'ils sont autorisés à y animer les cultes. Inversement, les femmes aumôniers peuvent se rendre facilement dans les cellules des hommes détenus sans que cela pose problème à l'administration pénitentiaire<sup>55</sup>.

Cette partie vise justement à comprendre la situation actuelle de relative mixité des personnels et de division sexuée du travail. Trente ans après leur arrivée, quelle place les femmes surveillantes occupent-elles en détentions hommes ? Cette place est-elle désormais assurée et totalement normalisée ? (Chapitre 1) Comment se passent les interactions mixtes entre personnels pénitentiaires ? À quelles épreuves, voire à quelles violences, les femmes surveillantes doivent-elles faire face ? (Chapitre 2) Y a-t-il des tâches spécifiquement affectées aux hommes et aux femmes surveillant·es, et pourquoi ? Cette division genrée du travail est-elle susceptible de remettre en cause le principe de mixité au travail ? (Chapitre 3) Qu'en est-il des interactions, du point de vue des personnels, entre personnels masculins et femmes détenues et entre surveillantes et détenus ? (Chapitre 4)

---

<sup>55</sup> BÉRAUD Céline, DE GALEMBERT Claire et ROSTAING Corinne, 2016, *De la religion en prison*, PUR.

## **Chapitre 1. Non mixité et mixité du côté des personnels pénitentiaires**

Quelle est la situation des personnels pénitentiaires en termes de mixité aujourd'hui, et en particulier quelle place les femmes y occupent-elles ? Ce premier chapitre vise à dresser un état des lieux, en revenant d'abord sur les nombreuses évolutions juridiques à ce sujet et sur les conséquences numériques de celles-ci en matière de recrutement des différentes catégories de personnels, puis en étudiant les discours et les représentations des personnels elleux-mêmes.

La prison est souvent présentée comme une institution mixte au niveau de ses personnels, mais son degré de mixisation réel doit être nuancé : malgré de nombreuses évolutions juridiques, un plafond de verre plane encore au-dessus de la carrière des femmes, notamment au niveau des fonctions à responsabilités (1.1). De plus, si les discours tendent à souligner une certaine normalisation de la présence plus massive des femmes en détention, il faut là encore nuancer le propos : la normalisation concerne, dans l'esprit des agent-es, bien plus les fonctions administratives que les fonctions associées à la sécurisation des établissements pénitentiaires (1.2). L'administration pénitentiaire, de son côté, oscille entre l'instrumentalisation de ce récit de la mixité des personnels pour rénover son image et la promotion réelle de l'égalité entre les sexes (1.3).

### **1.1. Quelle mixité des personnels pénitentiaires ?**

Pour mesurer la part réelle de mixisation des personnels pénitentiaires, il convient de distinguer d'une part la mixisation des différents corps des personnels pénitentiaires (a), d'autre part la proportion respective de personnel féminin en détention hommes et de personnel masculin en détention femmes (b).

#### **a. Une mixisation croissante des différents corps des personnels pénitentiaires**

La féminisation progressive des différents corps des personnels pénitentiaires s'inscrit dans un mouvement général d'ouverture de l'accès des femmes aux emplois publics. Initialement, le Conseil d'Etat avait eu l'occasion de poser en principe que « les femmes ont l'aptitude légale aux emplois publics », tout en admettant que le gouvernement puisse décider des restrictions à l'admission et à l'avancement du personnel féminin lorsque des raisons de service le nécessitent, notamment au regard de la « nature des fonctions » ou de leurs « conditions d'exercice »<sup>56</sup>, le juge opérant un contrôle normal sur la justification avancée. Plus tard, la loi du 7 mai 1982 et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et

---

<sup>56</sup> CE, Ass., 1956, Delle Bobard et CE, Ass., 1956, Syndicat national autonome du cadre d'administration générale des colonies.

obligations des fonctionnaires ont davantage restreint les possibilités de distinction entre les sexes : si aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison notamment de leur sexe, « des recrutements distincts pour les hommes et les femmes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions »<sup>57</sup>.

Cette possibilité de recrutement distinct figure aujourd'hui dans les mêmes termes à l'article L.131-4 du code général de la fonction publique. Un décret du 15 octobre 1982 listait à l'origine une quinzaine de corps pour lesquels des recrutements distincts pouvaient être prévus, parmi lesquels les corps des services extérieurs de l'administration pénitentiaire (corps du personnel de direction, corps du personnel technique et de la formation professionnelle, corps du personnel de surveillance). Cette liste avait été jugée légale par le Conseil d'État<sup>58</sup>, lequel estimait que « certains emplois ne peuvent être, sans de graves inconvénients pour le bon fonctionnement du service public, être indifféremment occupés par des hommes ou des femmes ». La France a toutefois été condamnée par la Cour de justice des Communautés européennes pour non-respect de la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes : si le recrutement distinct pour le corps des surveillants pénitentiaires est validé, les autres, et notamment ceux prévus pour les corps de la police nationale sont censurés<sup>59</sup>. Le décret du 16 mai 1989 procède alors à la suppression des corps du personnel de direction et du personnel technique et de formation professionnelle des services extérieurs de l'administration pénitentiaire de la liste prévue par le décret de 1982, ne laissant plus subsister que le corps du personnel de surveillance, et ouvrant la voie à une féminisation progressive des différents corps du personnel pénitentiaire.

Cette féminisation progressive n'est pas uniforme, elle est plus forte pour certains corps, plus lente pour d'autres.

**La féminisation forte des corps de direction et d'insertion et de probation** s'explique par le désintérêt des hommes et l'intérêt croissant des femmes pour les concours et les carrières dans la fonction publique en général, et pour les métiers de la justice et de la sécurité en particulier combinés à la plus grande réussite des femmes aux concours. Ainsi, de 2018 à 2021, les femmes ont représenté, au concours de directeur·rice des services pénitentiaires, 65 % des candidat·es et 80 % des admis·es, au concours de directeur·rice pénitentiaire d'insertion et de probation, 68 % des candidat·es et 85 % des admis·es et au concours des conseiller·ères pénitentiaires d'insertion et de probation, 70 % des candidat·es et 77 % des admis·es. La part des femmes dans ces corps progresse ainsi rapidement : on compte en 2017, d'après le bilan social du ministère de la justice, 58 % de femmes dans le corps des directeur·rices des services pénitentiaires (contre 53 % en 2016), 70 % de femmes dans le corps des directeur·rices pénitentiaires d'insertion et de probation et 75 % de femmes dans le corps des conseiller·ères pénitentiaires d'insertion et de probation (chiffres équivalents en 2016 pour ces deux corps).

Il reste que l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités est limité par un plafond de verre<sup>60</sup> - ce qui, dans d'autres pays européens, comme en Catalogne, a pu faire l'objet

---

<sup>57</sup> Article 6 de la loi de 1983.

<sup>58</sup> CE, 16 avril 1986, CFTD.

<sup>59</sup> CJCE, 30 juin 1988, Commission c. France.

<sup>60</sup> Ministère de la Justice, « Baromètre Egalité femmes-hommes », Mars 2021, p. 74.

d'une réflexion approfondie au sein même de la DAP. Alors que les femmes représentent 58 % des DSP, elles restent minoritaires aux postes de DSP hors classe et DPS classe exceptionnelle (47 % de femmes pour les uns comme pour les autres). Les directrices des services pénitentiaires ont moins de chances que les hommes de bénéficier de promotions : seules 2,3 % des femmes promouvables à la classe exceptionnelle ont été effectivement promues, contre 4,6 % des hommes ; seules 20 % des femmes promouvables à l'échelon spécial ont été promues, contre 41 % des hommes.

Le même constat peut être fait s'agissant de l'accès des directrices pénitentiaires d'insertion et de probation aux plus hauts grades : alors qu'elles représentent près de 70 % des DPIIP, elles ne représentent que 60 % des agents hors classe, 33 % des agents en classe exceptionnelle. S'agissant de l'accès aux emplois fonctionnels (directeur·rice interrégional·e des services pénitentiaires ou de la protection judiciaire de la jeunesse, adjoint·e au DISP ou au DIPJJ, directeur·rice de l'ENAP ou encore directeur·rice du service de l'emploi pénitentiaire, ...), les différences d'accès sont encore plus criantes : les femmes directrices des services pénitentiaires ne représentent que 25 % des agents sur emplois fonctionnels<sup>61</sup> les femmes directrices de la protection judiciaire de la jeunesse seulement 34 %<sup>62</sup>. Il faut dire que l'instrument des quotas mis en place par la loi Sauvadet du 12 mars 2012 et qui impose dans les primo-nominations aux emplois les plus élevés de la fonction publique (emplois fonctionnels de direction et emplois à la décision du gouvernement) une part minimale de personnes d'un même sexe d'au moins 40 % n'est applicable au ministère de la justice qu'aux seuls emplois de cadres dirigeants et de direction relevant de l'administration centrale, à l'exclusion de l'ensemble des emplois fonctionnels de direction au niveau déconcentré. Le rapport de l'Inspection générale de la Justice sur la féminisation des métiers du ministère de la justice déplore une telle réduction du champ du dispositif de la loi Sauvadet<sup>63</sup>.

**Le corps de commandement est, pour sa part, moins féminisé.** Au concours de lieutenant pénitentiaire, il y a une grande disparité entre hommes et femmes selon la voie d'accès. Alors que les femmes représentent entre 65 et 90% des admis·es au concours externe (respectivement 73 % en 2019, 65 % en 2018, 93 % en 2017 et 80 % en 2016), elles sont en revanche bien moins présentes dans les autres voies d'accès. Ainsi, elles ne représentent que 36 % des admis au concours interne sur les 21<sup>ème</sup> à 24<sup>ème</sup> promotions (2016, 2017, 2018 et 2019) ; sur les promotions de lieutenants pénitentiaires issus de la liste d'aptitude, elles étaient très minoritaires (1 femme sur 18 admis·es en 2017, 1 sur 22 admis·es en 2018, 1 sur 27 admis·es en 2019 contre 4 sur 19 admis·es en 2020) ; enfin, la première promotion issue du plan de requalification en 2021 ne comportait que 14 % de femmes contre 86 % d'hommes. Il peut d'ailleurs être observé que la répartition par genre pour les dernières promotions de 2020 et 2021 ne distingue plus selon les voies d'accès - concours interne ou concours externe - et conduit à invisibiliser les inégalités hommes-femmes dans le cadre de l'évolution professionnelle. La progression des femmes dans le corps de commandement du personnel pénitentiaire est donc plus lente (31 % contre 29 % en 2016). Là encore, plus on monte en grade dans le corps de commandement, plus la proportion de femmes se réduit : les femmes représentent ainsi en 2020 43 % des lieutenants pénitentiaires, 36 % des capitaines, 12 % des commandements et sont purement

---

<sup>61</sup> Ministère de la Justice, « Baromètre Egalité femmes-hommes », Mars 2021, p. 76.

<sup>62</sup> Ministère de la Justice, « Baromètre Egalité femmes-hommes », Mars 2021, p. 82.

<sup>63</sup> Inspection générale de la Justice, « Rapport sur la féminisation des métiers du ministère de la justice », octobre 2017, pp. 87-88.

et simplement non représentées au grade de commandant pénitentiaire emploi fonctionnel<sup>64</sup>.

**Le corps d'encadrement et d'application du personnel pénitentiaire** est, de tous les corps, le moins féminisé. Le sexe des candidat·es au concours de surveillant·e entre en effet en considération pour l'admissibilité aux emplois, puisque le corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance, « îlot de masculinité »<sup>65</sup>, est l'un des deux seuls corps figurant encore sur la liste prévoyant des recrutements distincts<sup>66</sup>, le second corps étant celui des chargés d'éducation des maisons d'éducation de la légion d'honneur. La Cour de justice des Communautés européennes a admis, dans son arrêt du 30 juin 1988 *Commission des communautés européennes c. France* que « la spécificité des emplois de surveillants [pénitentiaires] et les conditions dans lesquelles ceux-ci exercent leurs activités justifient de réserver ces emplois principalement aux hommes dans les prisons pour hommes et principalement aux femmes dans les prisons pour femmes » et jugé qu'il n'y avait pas d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'accès à l'emploi. Il s'agit donc d'une part de pourvoir aux besoins de recrutement en surveillantes pour les établissements et quartiers « femmes », d'autre part de garantir la présence d'une majorité de surveillants en détention masculine. Les postes ouverts au concours de surveillant·e pénitentiaire sont donc répartis entre hommes et femmes sur la base de quotas. L'arrêté du 20 août 2007 fixe le pourcentage de femmes et d'hommes pouvant être nommé·es en qualité d'élèves surveillant·es à respectivement 15 % et 85 % à chaque concours. Le jury de concours établit à chaque fois deux listes de candidat·es admis·es : une liste des femmes admises et une liste des hommes admis. Très pragmatique, l'arrêté de 2007 prévoit toutefois que par dérogation la limitation ne s'appliquera pas lorsqu'elle aurait pour effet de ne pas permettre de procéder à l'ensemble des recrutements prévus. Très concrètement, cela conduit à aller rechercher sur la liste complémentaire des femmes un nombre suffisant de femmes pour pourvoir les postes offerts au concours. Force est de constater qu'en pratique, la dérogation est devenue la règle et les promotions comportent en moyenne 30 % de femmes, tant les effectifs des hommes admis et qui intègrent l'ENAP ne parviennent pas à combler les besoins importants de recrutement. Le corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance se féminise dans ces conditions beaucoup plus lentement que les autres corps de l'administration pénitentiaire, la part de femmes représentant en 2017 seulement 21 % des agents.

Les perspectives d'évolution de carrière et de diversification des fonctions de surveillant·e demeurent d'ailleurs très genrées. En proportion, les femmes surveillantes candidatent moins que leurs collègues masculins à la spécialisation « Moniteurs·rices de sport » (entre 10 et 16 % des candidat·es en 2018, 2019, 2020 et 2021) et sont moins représentées parmi les candidat·es admis·es (12 % des admis·es en 2021, 2020 et 2019, 20 % en 2018 et 4 à 5 % en 2016 et 2017). Le constat est encore plus net pour la spécialité « Équipes régionales d'intervention et de sécurité » (ERIS) : les femmes représentent seulement 2 à 4 % des candidat·es selon les années et sur les quatre dernières années (de 2018 à 2021), deux femmes ont été recrutées sur un total de 139 admis·es.

---

<sup>64</sup> Ministère de la Justice, « Baromètre Égalité femmes-hommes », Mars 2021, p. 76.

<sup>65</sup> AUBIN Emmanuel, 2014, *La Fonction publique. Le droit applicable aux trois fonctions publiques* (État - Territoriale - Hospitalière), Paris : Gualino, Coll. Master.

<sup>66</sup> Décret n° 82-886, du 15 octobre 1982, JORF du 19 octobre 1982.

Si les corps se féminisent, encore faut-il mesurer la part de mixité des personnels en détention.

## **b. Une mixisation relative des personnels en détention**

L'accès des femmes à la détention hommes et des hommes à la détention femmes ne semble pas évident, tant la considération du sexe des agents dépend des fonctions assumées et des missions exercées.

**Les fonctions qui n'impliquent pas un contact permanent avec la population carcérale** (fonctions de direction, fonctions d'encadrement, service pénitentiaire d'insertion et de probation) apparaissent asexuées et peuvent être indifféremment exercées par des hommes ou des femmes en détention femme comme en détention homme : le sexe s'efface derrière la fonction. Ainsi, dès 1983, deux sous-directrices stagiaires ont pour la première fois été affectées dans des établissements ou quartiers hommes (Rapport général de la DAP sur l'exercice 1983). Il n'en reste pas moins que la mixité des personnels n'a pas le même sens selon qu'il s'agit d'une détention hommes ou d'une détention femmes. Pour les détentions femmes, le code de procédure pénale prévoit en effet une formule particulièrement restrictive, sans équivalent en détentions hommes : tout personnel pénitentiaire masculin n'a accès au quartier des femmes que sur autorisation du chef d'établissement<sup>67</sup>. Une note de service du 21 avril 2004 renforce encore la contrainte en précisant la forme et le contenu de l'autorisation, en exigeant une visualisation à tout moment des entretiens réalisés par un personnel masculin avec une femme détenue et enfin en imposant une traçabilité de toute intervention d'agents masculins en détention femmes sur un registre *ad hoc*.

**Les fonctions de surveillance** apparaissent au contraire colorées par le genre selon les conditions d'exercice dans lesquelles elles s'inscrivent : le sexe des agents détermine les tâches pouvant être exercées et celles qui ne peuvent l'être (fouilles corporelles) et même une manière d'être surveillant-e. Il y a ainsi un sort très particulier réservé au corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance, dès lors que ses agents sont en contact direct et permanent avec la population carcérale. L'administration pénitentiaire tient à s'assurer qu'elle disposera d'un nombre suffisant d'hommes et de femmes pour assurer la surveillance des personnes détenues dans l'ensemble des établissements pénitentiaires, qu'il s'agisse de détentions hommes ou de détentions femmes. Le sexe des surveillant-es pénitentiaires est ainsi déterminant au stade de l'affectation en établissement pénitentiaire. Les affectations de femmes surveillantes en établissements pénitentiaires se font sur des listes séparées, pour garantir tout à la fois qu'il n'y ait pas trop de femmes surveillantes et qu'il y en ait suffisamment, sans qu'il y ait pour autant de seuils plancher ou plafond explicites.

Le principe de la surveillance exclusivement masculine des hommes détenus a été abandonné et les femmes peuvent surveiller des hommes détenus. À l'origine, les hommes détenus n'étaient surveillés que par du personnel masculin, à l'instar de ce qui existe aujourd'hui en détention féminine. Les femmes étaient réputées ne pas présenter les qualités requises pour assurer l'ordre et la sécurité en détention hommes. Le Conseil d'État admettait qu'il puisse être dérogé au principe d'égalité entre les sexes inscrit dans le

---

<sup>67</sup> Article D. 211-2 du code pénitentiaire.

Préambule de la Constitution de 1946 au regard de la nature et des conditions d'exercice des fonctions et que les surveillantes ne puissent pas être affectées dans des prisons pour hommes (CE, 1<sup>er</sup> juin 1962, Syndicat chrétien de l'administration pénitentiaire). Si, finalement, la non-mixité du personnel de surveillance a été abandonnée, ce n'est toutefois que par pur pragmatisme. Il s'agissait d'une part de permettre la mobilité des femmes surveillantes qui souhaitent se rapprocher de leur conjoint travaillant également en établissement pénitentiaire, et d'autre part de répondre aux besoins de recrutement de l'administration pénitentiaire, qui ne parvenaient pas à être satisfaits par le seul recrutement de surveillants hommes<sup>68</sup>. La présence de surveillantes n'a ainsi été admise en détention masculine que pour des considérations de bonne gestion des ressources humaines. Cette féminisation est toutefois bornée et un nombre minimal d'hommes surveillants doit être présent en permanence en détention hommes pour permettre, le cas échéant, la réalisation de fouilles sur les personnes détenues.

En revanche, et de manière asymétrique, la surveillance des femmes détenues ne peut être assurée que par des femmes<sup>69</sup>, ce qui exclut toute affectation d'un surveillant homme en détention femmes. Seul l'encadrement peut comporter des personnels masculins. À l'occasion de l'examen du projet de loi pénitentiaire en 2009, des député·es<sup>70</sup>, avaient proposé par voie d'amendement qu'à titre expérimental des surveillants hommes soient autorisés à travailler dans des établissements pénitentiaires ou quartiers de femmes. Il s'agissait d'étendre aux détentions femmes les vertus apaisantes et pacificatrices de la mixité des personnels de surveillance constatées en détention hommes. À l'issue d'une période de cinq ans, une évaluation par l'administration pénitentiaire devait permettre d'en mesurer les effets et de se prononcer sur une éventuelle généralisation de la mixité des personnels de surveillance auprès des femmes détenues. La proposition a rencontré une forte opposition de la commission des lois ainsi que du gouvernement et n'a pas été retenue. Elle n'a depuis lors plus jamais été avancée par le législateur, en dépit de la recommandation, formulée par le Contrôleur général des lieux de privation de liberté en 2016, qu'il soit mis fin à l'interdiction du personnel de surveillance masculin en détention féminine<sup>71</sup>.

Cette situation est fort différente de ce qui se passe dans les pays anglo-saxons mais aussi en Belgique (encadré n°1) ou en Catalogne (encadré n°2), où femmes et hommes surveillant·es travaillent aussi bien en détentions femmes qu'en détentions hommes.

### **Encadré n°1 : L'évidence de la mixité pour le personnel pénitentiaire : le cas de la Belgique**

En Belgique, le personnel est mixte, hommes et femmes surveillant·es travaillent ensemble. Cette situation relève de l'évidence pour la direction comme pour les personnels et les personnes détenues. Nous avons pu le constater lors de notre visite de l'établissement de Marche-en-Fammen,

---

<sup>68</sup> MALOCHET Guillaume, 2014, « La féminisation du personnel de surveillance des prisons. Les sens d'une transgression institutionnelle », in L. Bodiou, M. Cacouault-Bitaud et L. Gaussot (sous la dir.), *Le genre entre transmission et transgression* », Presses universitaires de Rennes, 2014, p. 145.

<sup>69</sup> Article R.211-1 du code pénitentiaire.

<sup>70</sup> Amendement CL 451 de M. Huet et Amendement n° 146 de Mme Crozon.

<sup>71</sup> CGLPL, *Avis du 25 janvier 2016 relatif à la situation des femmes privées de liberté*, JORF du 18 février 2016, texte 89.

Environ un tiers de femmes composent la population des personnels de surveillance de Marche-en-Famen. Quand j'évoque de possibles conflits ou problèmes, le gradé me répond : « pas plus qu'entre les surveillants ». Dans le quartier femmes, il y a normalement deux surveillantes mais il y a quelques collègues masculins qui interviennent également. Un surveillant masculin peut se trouver seul au quartier femmes et peut pratiquer une fouille sommaire ou par palpation sur des détenues. S'il a besoin de faire une fouille plus approfondie, il fera appel à une collègue. D'ailleurs au quartier arrivant, à la réception des détenues, le personnel est strictement masculin et quand une femme est incarcérée, on appelle une surveillante pour la fouille. De la même façon ici, la mixité des personnels qui a été mise en place de longue date semble normale, et ne pose pas de problème particulier. » (Extrait de cahier d'observation, mai 2023)

### **Encadré n°2 : Le processus de mixisation symétrique des personnels pénitentiaires en Catalogne**

L'administration pénitentiaire catalane est distincte de l'administration pénitentiaire espagnole : la Catalogne bénéficie d'une autonomie pour l'organisation de son système carcéral. En Catalogne, les femmes surveillantes et gradées ont pu commencer à travailler dans les prisons d'hommes et les hommes surveillants et gradés dans les prisons de femmes dès les années 1990. Aujourd'hui, les femmes représentent 36% des agent·es responsables de la sécurité des établissements et il n'existe ni quotas ni limitation à la présence de femmes parmi les surveillant·es. Au contraire, l'administration centrale est même en train de réfléchir à un mécanisme de discrimination positive à l'image de celui qui existe dans la police catalane (qui permet de réserver un certain nombre de places pour les femmes), notamment pour favoriser la présence de femmes dans les fonctions de management. En effet, seulement 18 % des positions de management sont occupées par des femmes.

## **1.2. Une normalisation toute relative de la mixité des personnels pénitentiaires**

Certes, la mixité des personnels pénitentiaires a été rendue possible légalement et on observe une féminisation des corps de direction et de surveillance, même si cette normalisation s'effectue plutôt « par le haut » (a). Néanmoins, au regard des éléments recueillis dans notre enquête, il semble que les femmes surveillantes se heurtent toujours à des résistances lorsqu'elles entrent dans le « territoire interdit » des détentions hommes (b).

### **a. Une normalisation différentielle et « par le haut »**

Dans ses travaux<sup>72</sup>, Guillaume Malochet a largement documenté les résistances face au processus de mixisation progressive des personnels de surveillance en prison d'hommes

---

<sup>72</sup> MALOCHET Guillaume, 2005, « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés contemporaines*, no 59- 60, pp. 199-220 et MALOCHET

qu'il qualifie, en reprenant l'expression de Maurice Godelier, de « maison des hommes »<sup>73</sup>. Il relate ainsi comment la décision prise par l'administration pénitentiaire de recruter des femmes surveillantes dans les prisons pour hommes a suscité de vives réactions d'hostilité : « L'arrivée des femmes a été perçue par les surveillants et leurs syndicats comme un bouleversement imposé et irréflecti (...) la féminisation (même si les femmes demeurent minoritaires) revêt les aspects d'une véritable crise organisationnelle »<sup>74</sup>. Certain·es des agent·es rencontré·es dans le cadre de l'enquête, déjà en poste à l'époque, se souviennent bien de cette période. Par exemple, Paul, gradé au moment de notre enquête et bientôt à la retraite, se souvient de « cette première collègue, première surveillante à être affectée dans l'établissement (...) Elle a essuyé les plâtres et la pauvre elle en a entendu ! ». Abdel mentionne une certaine surprise à leur arrivée, voire « un peu d'appréhension » :

« Je suis entré depuis 30 ans dans l'administration pénitentiaire en tant que surveillant. J'ai vu arriver les femmes en détention hommes à la maison d'arrêt du XXX en 1998. C'était une surprise pour beaucoup. Bien sûr il y a eu un peu d'appréhension au début mais rapidement on s'est rendu compte que c'était un plus, que les femmes apportaient pas mal d'apaisement en détention. » (Abdel, gradé, ent. 24)

Blandine s'en souvient elle aussi :

« Parce que moi j'ai connu la vieille école de surveillants, ceux qui étaient là déjà depuis des années, qui avaient vu arriver les femmes au fur et à mesure, ceux qui disaient que les femmes n'avaient rien à faire en détention je l'ai entendu aussi hein : « Attention oh là là une femme en détention ça va nous foutre le bordel, ça va nous exciter les détenus, et puis ça ne sait pas courir » » (Blandine, surveillante, ent. 34).

Il ne s'agit pas, dans le cadre de ce rapport, de revenir sur les débats qui ont entouré l'entrée des femmes surveillantes en détention hommes, mais plutôt de mesurer comment cette mixité des personnels est perçue aujourd'hui. À ce propos, les différents matériaux (questionnaires et entretiens) recueillis en prison mettent en évidence une forme de normalisation. Ainsi, Blandine, surveillante, se souvient de la manière dont ses compétences et celles de ses collègues féminines ont pu être remises en cause au début de sa carrière et constate que « les choses ont changé » :

« Et puis avec le temps on leur a bien prouvé qu'on tenait une coursive aussi mieux, même mieux qu'eux, ça je l'entends encore de certains chefs quand y a une femme à l'étage : « c'est carré plus qu'un homme ». Et puis après bah les nouvelles générations sont arrivées, ça s'est rajeuni, donc c'est vrai que c'est des choses qu'on entend presque plus en fait sauf dans des toutes petites structures où y a encore des anciens surveillants mais ça s'entend beaucoup moins oui. » (Blandine, surveillante, ent. 34).

Sophie va dans le même sens : l'entrée plus massive des femmes surveillantes en prison d'hommes au milieu des années 2000 a, selon elle, permis de normaliser davantage la situation de mixité :

« J'ai passé le concours de première surveillante en 2004 que j'ai obtenu. J'ai été affectée au centre pénitentiaire de X, en roulement C'est une prison avec que des hommes mais du coup en 4 années ça avait déjà changé, enfin j'arrivais gradée et en tant que femme la

---

Guillaume, 2007, « Des femmes dans la maison des hommes. L'exemple des surveillantes de prison », *Travail, genre et sociétés* 1 (n° 17), p. 105-121.

<sup>73</sup> GODELIER Maurice, 1982, *La production des Grands hommes. Pouvoir et domination masculine chez les Baruya de Nouvelle-Guinée*, Paris, Fayard.

<sup>74</sup> MALOCHET Guillaume, 2007, p. 116.

mentalité avait déjà changé, y avait des femmes quasiment partout, on avait une flopée de surveillantes » (Sophie, gradée, ent. 32)

Paul, capitaine, souligne quant à lui les apports bénéfiques de la féminisation en ces termes :

« Je pense que ça oblige certains surveillants qui auraient pu des fois avoir des langages de charretier, à être vulgaires à mieux se tenir. Ça, ça oui, ça calme les tensions, ça apaise les tensions, moi je pense que ça a eu un effet bénéfique, moi je suis content qu'on ait mis des femmes en détention. » (Paul, gradé, ent. 101)

La féminisation des différents corps de l'administration pénitentiaire, qu'il s'agisse de celui des directeurs-rices des services pénitentiaires, de celui des conseiller-ères pénitentiaires d'insertion et de probation ou encore des corps des personnels de surveillance (encadrement, commandement et chefs des services pénitentiaires), contribue ainsi à gommer la coloration masculine du personnel pénitentiaire. Elle peut participer à l'habitué des personnels masculins à la présence de leurs homologues féminines et à la prise de conscience progressive que les fonctions peuvent être indifféremment exercées, quel que soit le sexe de l'agent, avec les mêmes garanties de professionnalisme, d'investissement, de sérieux et d'implication. Les personnels féminins peuvent alors être davantage vus comme des professionnelles que comme des femmes professionnelles. Certaines surveillantes rencontrées apprécient ainsi que leurs collègues masculins les voient « comme des surveillantes et pas comme des femmes » qu'il faudrait protéger et qui seraient incapables d'accomplir certains gestes professionnels.

Le tableau 4, issu du traitement statistique des questionnaires adressés aux surveillant-es, témoigne lui aussi d'une meilleure acceptation de la mixité (même si cette acceptation s'accompagne de certaines conditions numériques, nous y reviendrons).

**Tableau 4**  
**Avis sur le nombre de femmes surveillantes en détention selon le sexe des personnels (proportions en colonnes)**

	Personnel féminin (N = 88)	Personnel masculin (N = 58)	Ensemble (N = 146)
Il n'y en a pas assez	11.4%	12.1%	11.6%
Il y en a trop	13.6%	12.1%	13.0%
Leur nombre convient	27.3%	29.3%	28.1%
Non-réponses	47.7%	46.6%	47.3%
Total	100%	100%	100%

**Lecture :** 11,4% des personnels féminins de l'AP interrogées estiment qu'il n'y a pas assez de femmes surveillantes, contre 12,1% des personnels masculins interrogés. Les différences genrées ne sont pas statistiquement significatives<sup>75</sup>.

<sup>75</sup> L'expression « statistiquement significatif » est définie en détails au début de l'annexe 3.

On peut en effet faire l'hypothèse que le nombre de non réponses est en soi un résultat à interpréter : pour presque la moitié des agent·es ayant répondu (47,3% des agent·es), la question du nombre de surveillantes en détention hommes semble ne pas se poser. En outre, 28,1% des déclarant·es pensent que leur nombre convient et 11,6% qu'il n'y en pas assez. Au regard de ces éléments statistiques, on peut donc penser que la mixité genrée ne représente plus une « crise organisationnelle », telle qu'elle était imaginée par les personnes interrogées dans le cadre de la thèse de Guillaume Malochet.

Cet élément a d'ailleurs été confirmé par plusieurs de nos interlocuteurs et interlocutrices. Au niveau des directions notamment, on insiste sur ce point. Caroline, directrice d'un établissement pénitentiaire pour hommes, surveillante au moment de la féminisation de la profession, nous explique ainsi :

« C'est normalisé aujourd'hui [...] Donc aujourd'hui vous dire l'introduction de la femme en détention hommes c'était bon, c'était compliqué à mon époque, aujourd'hui la femme, la femme elle est, elle travaille dans ce milieu-là, elle travaille en prison, y a plus de différences entre hommes et femmes pour moi. » (Catherine, directrice, ent. 74)

Ce constat d'une mixité normalisée est partagé par la majorité des directrices et directeurs rencontrés. Le directeur d'une maison d'arrêt déclare par exemple :

« On les voit arriver y compris en centrale, oui, partout. Moi je, je suis la première promo où on a eu des directrices en centrale. Dans ma promo, il y avait des femmes heureusement. On avait 4 postes en maison centrale à pourvoir pour ma promo, et le premier véto du directeur de l'école à l'époque, c'était en 85, ça remonte à loin, c'était : « il n'y aura pas de femmes en centrale, y en a pas eu, y en aura pas ». Une des femmes de ma promo a poussé sa crise parce qu'elle voulait le poste dont personne ne voulait parce que c'était sa région d'origine et elle a dit « Je vais faire des recours » comme nous on n'en voulait pas. Et résultat sur les 4 postes y a eu 2 femmes envoyées en centrale. Ça a été le début de... Maintenant on se pose même plus le problème, y en a partout. » (Antoine, directeur, ent. 59)

Le constat est le même chez Aurélien, aujourd'hui formateur à l'ÉNAP :

« Aujourd'hui encore une fois les femmes ne sont pas du tout interrogées en termes de légitimité dans l'exercice d'une direction d'établissement, d'une direction interrégionale. Il y a toujours quelques rustiques qui persistent dans leur connerie... mais ils sont en voie de disparition, il faut quand même le reconnaître (...) Quand on compare avec les années 2000 quand je suis rentré. Il en va tout à fait différemment dans le milieu des personnels de surveillance car à mon sens l'identité professionnelle n'est pas du tout structurée de la même façon. C'est une identité professionnelle qui est quand même très liée à l'usage de la force, très liée à la sécurité, très liée à la violence. » (Aurélien et Antonin, ent. 18)

Ce discours sur la normalisation de la présence des femmes dans la pénitentiaire est en effet, comme le signale cet enquêté, beaucoup moins présent dans les entretiens réalisés avec des surveillant·es en poste. De fait, la normalisation constatée concerne bien davantage les fonctions de direction que de surveillance. L'entretien mené avec Catherine est de ce point de vue significatif. Lorsqu'elle déclare que, pour elle, « la mixité n'est plus un sujet », elle fait explicitement référence aux postes de direction :

« Il a fallu l'arrivée d'un nouveau directeur adjoint monsieur y a 2 ans, 2 ans et demi qu'on travaille ensemble, pour qu'il ait la même vision que moi, il venait d'une prison dans laquelle il n'y a pas de femmes donc il n'avait pas eu l'occasion de travailler sur la mixité, mais il a trouvé ça extra. Donc du coup euh pour lui très vite il a trouvé ça tout à fait normal, il a normalisé tout ça aussi dans les discours. La directrice adjointe qui était sur le quartier femmes est partie aussi l'année dernière. Ça fait du bien de voir du renouvellement, c'est un homme qui a pris le quartier et j'ai mis une femme sur le quartier hommes (rires) du

coup j'ai, j'ai inversé les tendances, j'ai voulu mixer les directions pour que ça ne soit pas des femmes qui gèrent des femmes et des hommes des hommes. En croisant ces approches, on peut faire de la mixité comme quelque chose de normal en fait, hein de normalisé. Voilà, aujourd'hui c'est plus un sujet. » (Catherine, directrice, ent. 74)

Armelle, également directrice, raconte, elle aussi, comment son arrivée au poste de directrice d'une prison d'hommes située dans une petite ville de province a été médiatisée par la presse locale, alors qu'elle-même n'avait « pas eu le sentiment que c'était quelque chose de particulier ».

« L'article de presse sur ma nomination commençait par ça: « c'est la première femme à la tête de cet établissement » (...) Et on m'a posé la question justement : « est-ce que c'est pas particulier gnagnagna ? » et j'ai dit « Bah non, je crois pas », enfin je dis moi ça fait déjà, ça faisait 15 ans que je faisais ce métier, donc je dis bah... je suis pas sûre que ça soit, les surveillants maintenant ils ont l'habitude d'avoir des directrices en tout cas soit comme n°3, comme n°2 etc. et maintenant comme directrice, comme cheffe d'établissement, donc j'ai pas eu l'impression que j'ai eu des difficultés, j'ai jamais eu l'impression que c'était lié au fait que j'étais une femme. » (Armelle, directrice, ent. 53)

Armelle met ici en avant le primat des hiérarchies professionnelles et de l'ancienneté dans la fonction, pour celles qui ont passé le concours interne. Geneviève Pruvost le constatait également à propos de la police : « les femmes commissaires, officiers et brigadiers mettent l'accent sur le fait qu'elles n'ont pas de problèmes d'autorité parce qu'elles sont protégées par leur grade et par leur fonction de commandement : la hiérarchie étant respectée »<sup>76</sup>. Si la mixité s'est en partie normalisée, cette normalisation concerne donc les corps les plus hauts dans la hiérarchie : on peut parler d'une normalisation différentielle et « par le haut ».

### **b. « Une femme n'a rien à faire en prison » : pour les femmes surveillantes, une entrée en « territoire interdit »**

*A contrario*, « la présence de surveillantes en détention hommes se heurte encore couramment à des oppositions insidieuses ou manifestes », remarquait Anne-Christine Legendre en 2017<sup>77</sup>. Les matériaux recueillis dans le cadre de notre enquête le mettent nettement en évidence. Un grand nombre des femmes interviewées a fait état en entretien de l'hostilité dont elles ont pu être l'objet au moment de leur entrée en détention. Sophie, surveillante en détention masculine, le résume en ces termes :

« Quand vous changez quelque chose dans l'administration pénitentiaire c'est dur à leur faire avaler la pilule, donc ... oui, pour beaucoup encore aujourd'hui, une femme, ça n'a rien à faire en détention hommes. » (Sophie, gradée, ent. 32).

Une grande majorité des femmes surveillantes rencontrées, des plus anciennes dans la fonction aux plus récemment arrivées dans l'administration pénitentiaire, racontent comment il a fallu pour elles « se faire une place » et se « faire accepter » dans un « monde d'hommes », pour reprendre leurs termes, en France comme ailleurs (encadré n°3).

---

<sup>76</sup> PRUVOST Geneviève, 2008, *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris, La Découverte, p. 11.

<sup>77</sup> LEGENDRE Anne-Christine, 2017, *Femmes surveillantes Hommes détenus*, L'Harmattan, Collection clinique et changement social, p. 11.

### Encadré n°3 : Des souvenirs encore douloureux de l'entrée des surveillantes en Catalogne

À l'occasion de la journée du 8 mars 2022, l'administration centrale catalane a pris contact avec les femmes travaillant dans l'AP depuis plus de 30 ans pour les interroger sur leurs souvenirs du travail en prison dans les années 1980-1990. Celles qui ont répondu font état de nombreuses violences de genre, qui provenaient plutôt des hommes collègues que des détenus. Les femmes interrogées font également mention d'un grand paternalisme et d'une mise à l'épreuve permanente.

Beaucoup ont ainsi indiqué devoir démontrer leur professionnalisme constamment. Visiblement, les surveillants étaient alors convaincus que les femmes travaillant en prison avaient besoin de plus de protection, et craignaient un travail supplémentaire induit par l'arrivée des surveillantes. De plus, dans les années 1980, les surveillantes catalanes devaient porter un uniforme avec des talons et une jupe. Cet uniforme leur posait un problème dans les escaliers, car leurs collègues ou les détenus pouvaient voir sous leurs jupes. Face à leur malaise, la réaction de leurs homologues masculins a été de proposer aux surveillantes de toujours travailler en rez-de-chaussée.

Frédérique explique ainsi combien le genre des surveillantes est sans cesse rappelé :

« À la base, au tout au départ, lorsque je suis arrivée comme toutes celles qui arrivent, on est regardée, jugée et je pense que là on est vue comme une femme qui arrive dans un milieu d'hommes. » (Frédérique, surveillante, ent. 37)

« Moi ce qui m'a gênée, c'est qu'il fallait vraiment que je prouve, tout le temps, tout le temps, tout le temps », résume quant à elle Elodie, officière au moment de notre entretien. Frédérique va dans le même sens :

« Quand on arrive, c'est ce qui a été le plus difficile ça a été ça, et le positionnement avec mes collègues hommes, le fait de devoir toujours montrer, d'en faire plus, d'en faire deux fois plus pour être reconnue à la hauteur d'un homme. » (Frédérique, surveillante, ent. 37)

Edwige le dit aussi en ces termes. En soufflant, elle nous dit : « J'avais toujours l'impression que je ne valais rien ... c'était comme si je devais toujours prouver des choses en tant que femme ». Faire sa place en tant que femmes dans les prisons pour hommes consiste alors à subir une série d'épreuves qui s'apparentent à des formes de « bizutage ». Manon, surveillante, raconte ainsi son début de carrière. Alors qu'elle venait d'être tout juste affectée dans une grande maison d'arrêt pour hommes, les surveillants en poste lui demandent d'aller chercher des détenus qui refusaient de sortir de la douche.

« Et quand ils refusaient de sortir qu'est-ce qu'on fait ? Faut aller les chercher... Voilà, je suis allée chercher les détenus sous la douche, c'est comme ça que j'ai fait mes preuves et qu'on m'a donné un peu plus de crédit (...) et puis après ça s'est très bien passé parce que du coup, ils ont vu que j'étais pas du tout princesse ou dans mon coin à ne pas aller aux interventions. Même quand il y avait besoin de s'équiper j'étais toujours volontaire pour aller sur les interventions. Donc ils se sont rendus compte que c'est pas parce que j'étais une femme que j'allais me cacher derrière les hommes pour faire mon travail ou quoi que ce soit. » (Manon, surveillante, ent. 61)

Si Manon refuse d'utiliser le terme de « bizutage » pour décrire cette situation, Elodie, quant à elle, qualifie bien de cette manière l'accueil qu'elle a reçu à son arrivée en tant que première surveillante en centre de détention.

« J'ai vécu une sorte de bizutage. Je sais que ça leur [à ses collègues] arrivait de regarder les vidéos pour savoir si j'avais fait ma ronde des fois, juste pour me mettre en défaut en fait et au niveau des plannings. On me faisait travailler tous les week-ends. J'ai beaucoup

travaillé le week-end quand j'ai commencé première surveillante oui. » (Elodie, gradée, ent. 80)

D'autres disent avoir fait l'objet de formes de dénigrement ou de mise à distance à leur arrivée. L'une d'entre elles raconte par exemple comment son collègue masculin, de manière systématique, ne lui transmettait pas l'ensemble des informations en cas de relève, ce qui la mettait en difficulté vis-à-vis du reste de l'équipe : « Il ne me passait pas la totalité des consignes, j'ai commencé à trouver ça très énervant, il a fallu qu'on s'explique, mais ça a duré longtemps ».

L'épreuve peut aussi s'apparenter à des propos ouvertement sexistes. Ils interviennent parfois dès les premiers jours de la prise de poste, comme le raconte ici Thelma, directrice d'un centre de détention pour hommes :

« Mon premier jour, je croise un premier surveillant, un vieux de la vieille comme on dit hein, les dinosaures pénitentiaires. Il me serre la main mais je sens bien qu'il a fallu que j'insiste pour qu'il me serre la main. Il m'a dit « Écoutez madame, vous êtes directrice, vous êtes sortante de l'école, vous êtes femme, c'est la première fois, c'est la première et la dernière fois qu'on se parlera, je vous souhaite un bon enfer ici ». Ça a été mes quinze premières minutes » (Thelma, directrice, ent. 55)

Comme on l'a déjà perçu plus haut avec les propos d'Elodie, contrainte à travailler le week-end, il peut y avoir également une franche opposition au moment du recrutement et des affectations des femmes surveillantes. C'est ce que racontent Sophie et Erwann, tous deux gradés dans un établissement pénitentiaire pour hommes :

« Erwan : Il y a une deuxième surveillante qui est arrivée en 2005 ou 2006. Pareil elle a été mise dans un poste à l'administratif directement.

Sophie : en fait on nous empêchait de bosser en détention hommes. Ce directeur-là refusait systématiquement la femme et malgré qu'y en a eu deux qui sont passées jusqu'en 2006, elles ne sont pas rentrées en détention, il était hors de question de mettre des femmes » (Erwan et Sophie, gradés, ent. 32)

**Il est ainsi nécessaire de penser les résistances au changement et d'en prendre l'exacte mesure.** De nombreux propos sexistes nous ont été rapportés par des personnels féminins de tous les corps (nous y reviendrons plus en détail dans les chapitres suivants). Ils témoignent qu'à tous les niveaux (et même au niveau de directions interrégionales) la féminisation de l'administration pénitentiaire n'est pas pleinement acceptée. Les directrices et directrices adjointes d'un établissement ont par exemple été désignées par certains membres du personnel de surveillance lors d'une réunion collective donc en public par la formule « les pétasses » ; il a été demandé à une directrice à l'occasion de l'examen de sa demande de mutation si elle prévoyait une grossesse dans les deux prochaines années ; un surveillant a écrit à sa direction interrégionale pour se plaindre qu'il y avait trop de femmes surveillantes en service de nuit ; une surveillante nous a signalé un tract syndical qui dénonçait son affectation, au prétexte qu'elle était une femme, etc. Corinne Rostaing rappelle également dans son ouvrage cette bataille d'un groupe de surveillantes d'une maison d'arrêt pour obtenir le fait d'assurer le poste de la porte d'entrée, poste alors occupé par des hommes estimant qu'ils étaient plus à même d'en assurer la sécurité. Dans une des trois prisons étudiées lors de sa thèse, des surveillantes ont revendiqué le partage de cette fonction avec les hommes et elles venaient d'obtenir satisfaction<sup>78</sup>. Nous pourrions ainsi multiplier les exemples.

---

<sup>78</sup> ROSTAING Corinne, 1997, *La relation carcérale*, PUF, p. 90.

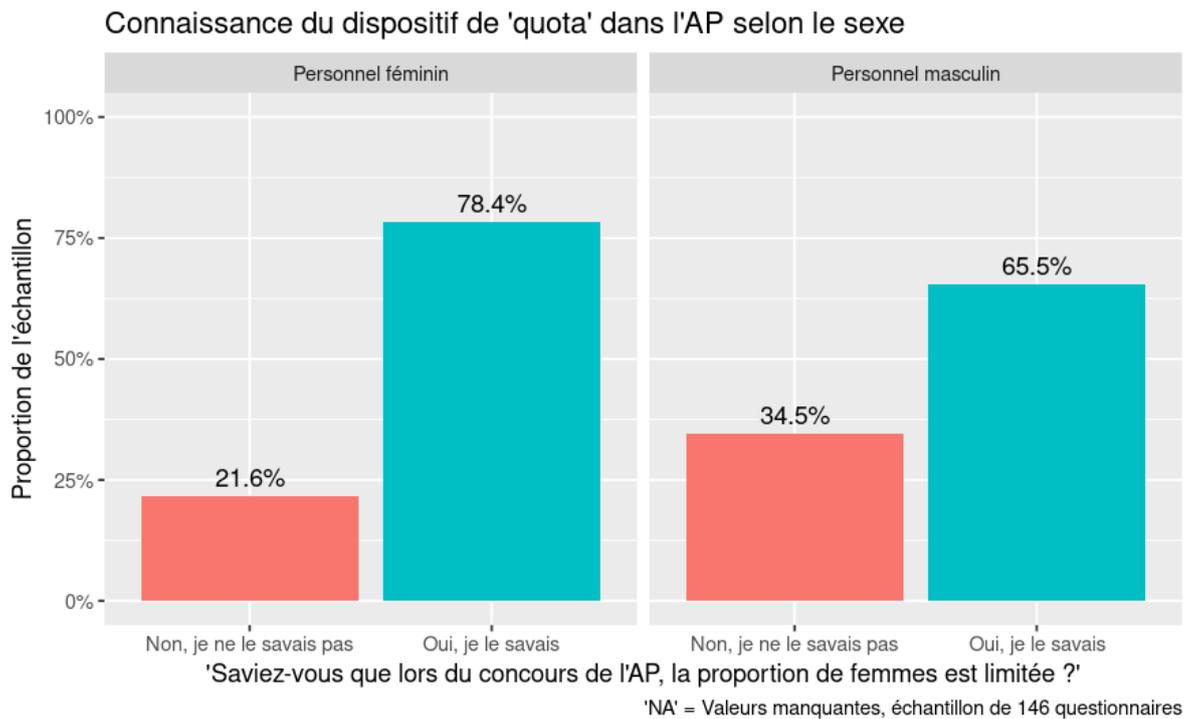
L'hostilité à la présence de femmes surveillantes en détentions masculines se lit également au travers des propos, parfois très virulents, sur les risques supposés d'une « surféminisation » de la profession – une crainte partagée par beaucoup des personnels que nous avons interviewés dans le cadre de l'enquête. Un responsable syndical affirmait par exemple :

« Moi je pense qu'il faut que l'administration reste malgré tout très vigilante sur l'apport des personnels féminins sur l'ensemble des détentions, parce que ce moment-là on peut tout recruter, sauf qu'à un moment donné, si les femmes prennent davantage de place que les hommes, on va droit dans le mur. » (Franck, responsable FO, ent. 62)

Nous développerons plus tard les raisons invoquées pour justifier cette crainte, qui reposent notamment sur une naturalisation des (in)compétences féminines. Soulignons simplement ici qu'en prison, comme dans d'autres institutions judiciaires, cette « surféminisation » est toujours présentée comme un danger potentiel, signe que la présence des femmes surveillantes en prison d'hommes n'a toujours rien d'une évidence. Avec ironie, le directeur d'un établissement de formation, qui venait d'évoquer la crainte, infondée selon lui, d'un niveau scolaire général en baisse, souligne cette crainte devant l'entrée des femmes dans la pénitencière : « Et en plus les femmes rentrent en détention ! Ce qui est tout à fait scandaleux ! ».

Ce fantasme d'une « surféminisation » de la profession est d'autant plus développée que les hommes surveillants ne connaissent pas nécessairement les quotas qui limitent l'entrée des femmes dans le métier, notamment au moment des concours. Ainsi, il en a été très peu fait mention dans les entretiens, et les questionnaires mettent en évidence cette relative méconnaissance. À la question, « Saviez-vous que le concours de surveillant pénitencier fait l'objet d'un « quota » (la proportion de femmes surveillantes est limitée)? », les réponses sont statistiquement différentes selon le sexe. Les femmes sont davantage et assez largement informées de l'existence de ces quotas : elles sont 78,4% à déclarer être au courant de cette forme de limitation - là où leurs homologues masculins sont moins nombreux (65,5%).

## Graphique 2



**Lecture** : parmi les femmes membres de l'AP, 21,6% déclarent qu'elles ne connaissaient pas le dispositif de « quota » (contre 34,5% des hommes membres de l'AP). L'ensemble de notre échantillon (soit 146 personnes) a répondu à cette question (d'où l'absence de valeurs manquantes).

### 1.3. Un récit au service d'une rénovation de l'image de l'administration pénitentiaire ?

Contrairement à ce que l'on observe dans d'autres professions comme celles du travail social, la mixité de genre dans les métiers de l'administration pénitentiaire n'est pas le fait d'une « mixité volontaire »<sup>79</sup>. En prison, elle, a répondu à une logique très pragmatique : l'augmentation du nombre de surveillantes et leur recrutement en détentions masculines a permis de faire face, d'une part, aux difficultés de recrutement et, d'autre part, aux difficultés de mobilité pour les surveillantes du fait de leur seule affectation en établissements pour femmes.

Elle s'explique également au regard du contexte plus général de l'évolution structurelle des métiers de la fonction publique, marqués par une forte féminisation (de la fonction

<sup>79</sup> BESSIN Marc, BORY Stéphan, CARDI Coline, HERMAN Elisa, MURARD Numa, STEINAUER Odile, 2009, *Le genre de l'autonomie : une recherche sur la sexualité des interventions sociales*, rapport de recherche Drees-Mire.

publique hospitalière et de la magistrature notamment). Un formateur, en faisant référence à l'étude de Cécile Rambourg<sup>80</sup>, le mentionne en ces termes :

« Dans son étude, Mme Rambourg explique ce différentiel par le fait que chez les hommes il y a beaucoup de désistement après le concours, entre ceux qui sont admis et ceux qui rentrent effectivement dans l'école, ce qui obligerait l'administration à aller rechercher toujours plus loin dans la liste complémentaire chez les hommes. Et au bout d'un moment, il n'y en a plus et il faut « se rabattre » sur les femmes. » (Aurélien, ENAP, ent. 18)

Pourtant, quand nos interlocuteurs et interlocutrices évoquent de manière rétrospective le processus de mixisation des métiers de la pénitentiaire, c'est pour insister sur la volonté de l'administration de normaliser l'univers carcéral. Non seulement le monde hors de la prison compte à égalité des hommes et des femmes, mais l'entrée des femmes en établissement pour hommes serait aussi un moyen de modifier l'image de la prison comme institution trop sécuritaire. Ainsi, selon un membre de la DAP, « la prison ne sera jamais ce qu'est la société, mais l'idée c'est de s'en rapprocher, pour aller un peu plus loin dans la configuration de la prise en charge ». L'administration pénitentiaire peut ainsi paraître moins machiste, moins viriliste. Cet argument s'appuie sur l'idée d'une complémentarité entre les compétences, naturalisées, féminines et masculines, comme nous y reviendrons au chapitre 3 de cette partie.

« A l'époque ils le disaient, évidemment je n'ai pas connu cette époque, mais quand les femmes ont intégré la pénitentiaire, y en a beaucoup qui disaient que ça a calmé la détention, que c'est pour cette raison qu'on les avait intégrées, moi ça ne m'empêche pas de m'engueuler avec un détenu sans problème, mais ils vont y réfléchir à deux fois avant d'avoir envie de me tarter, donc, du coup, ça temporise aussi les choses » (Martine, gradée, ent. 37)

Interrogé sur la communication autour des métiers de la pénitentiaire, et notamment sur les photos disponibles sur le site de l'École Nationale de l'Administration pénitentiaire qui représentent des femmes surveillantes, un formateur réplique : « c'est notre côté lèche bottes ! ». La phrase est bien sûr prononcée avec ironie, mais elle dit bien comment la présence des femmes est un moyen de donner et de publiciser une image plus normalisée de la prison, qui répond davantage à une exigence d'égalité des sexes.

« Sur la question de la promotion, c'est intéressant de voir les photos qu'il y a sur le site internet de l'école. Cette question de la présence des femmes est importante. Comment la communication autour de cette question est pensée, en termes iconographiques ?

Vous trouvez qu'il y a beaucoup de femmes en photos ? C'est notre côté lèche-bottes ! (...) Il faut aussi montrer. L'idée c'est qu'il y ait un certain équilibre, une adéquation entre ce que vous affichez « marketing » et ce que vous faites concrètement en termes d'animation pédagogique, d'animation culturelle etc. Pour répondre de manière tout à fait claire, on est très sensibilisé au sujet. On a Isabelle Rome aux fesses, qui est très insistante, qui est très, très... Quand je dis ça... C'est quelqu'un de très engagé ; c'est très stimulant. Et en plus c'est une forte personnalité, plutôt une combattante » (Aurélien, ENAP, ent. 18)

Ce même formateur explique ainsi l'engagement de l'école autour des questions relatives aux violences de genre : l'école a participé au Grenelle sur les violences faites aux femmes et au deuxième groupe de travail sur la prise en charge des auteurs. Elle a en outre été une des « premières écoles à signer la charte d'engagement pour une parole non sexiste ». Il faut toutefois noter que ces formes d'engagement ne concernent pas

---

<sup>80</sup> RAMBOURG Cécile, 2013, *La féminisation à l'épreuve de la prison, Recompositions et permanences d'un ordre professionnel*, Rapport de recherche, Cirap-Enap, p. 454.

directement les promotions de surveillant·es. Les questions de discrimination et d'égalité professionnelle sont en fait très peu abordées lors de leur formation. On retrouve là encore l'idée que les questions de genre sont davantage impulsées « par le haut » et pour des professions plus qualifiées et plus valorisées sur le plan hiérarchique et salarial. Ainsi, à l'ENAP, ce sont, pour l'essentiel, les élèves CPIP qui sont concerné·es par cette sensibilisation autour des rapports de genre : « c'est plus le cas des CPIP qui vont monter des projets sur telle ou telle thématique : la question de l'égalité homme / femme a été un projet CPIP il y a un an autour d'une BD, des choses comme ça ».

S'agissant du métier de surveillant·e, ce même formateur regrette le temps très court de la formation (6 mois de formation dont seulement treize semaines à l'école, contre deux ans pour les CPIP) : il limite selon lui la possibilité d'aborder les questions relatives au genre et à l'égalité. Il souligne toutefois que l'entrée des femmes surveillantes en détention est un moyen d'interroger le virilisme de la fonction et de repenser les pratiques professionnelles. En d'autres termes, l'entrée des femmes dans l'administration pénitentiaire et leur aptitude à exercer leurs fonctions dans un univers fondamentalement masculin contribuerait à interroger et à redéfinir en quoi consiste le travail en prison. La mixisation croissante des personnels est ainsi un facteur de recomposition des identités professionnelles, par leur « démasculinisation ».

Il associe ainsi entrée des femmes en détentions masculines et possibilité de mettre en place une forme de « sécurité dynamique » :

« Ce qui est intéressant c'est de voir en quoi la féminisation emporte aussi une réflexion sur les pratiques professionnelles. Alors évidemment la question est dangereuse car ça viendrait accréditer l'idée que les pratiques professionnelles sont genrées. Il faut faire attention à ce qu'on dit. Mais j'ai toujours cet exemple en tête : les surveillants qui vous disent « Ah c'est bien une femme, ça met de l'huile dans les relations, ça pacifie, c'est capable... il y a plus d'écoute, plus de ci et plus de ça ». Tout en disant cela, à aucun moment, les mêmes personnels sont en capacité d'identifier au travers de ce qu'ils disent des pratiques professionnelles. Or la capacité d'écoute, la capacité d'entrer en relation tout en gardant son rôle ce sont des pratiques professionnelles qu'on peut regrouper sous le champ de la sécurité dynamique. » (Aurélien, ENAP, ent. 18)

À ce propos, Cécile Rambourg, dans son étude, relativise très largement la remise en cause de l'identité virile associée à la figure du surveillant : « Malgré les réformes pénitentiaires et au-delà des évolutions des pratiques, les personnels conservent une représentation du métier de surveillant qui emprunte beaucoup de ses traits à la virilité. Le recrutement de femmes surveillantes par exemple ou la diffusion de la sécurité dynamique, ne font pas vaciller le modèle du surveillant idéalement typé, celui, qui par son autorité, sa force et son courage physique ainsi que sa rigueur morale, doit impressionner et pouvoir (car devra) opposer son corps à la violence des détenus. Les personnels montrent ainsi qu'ils souscrivent à l'ordre dominant masculin constamment promu par l'institution. »<sup>81</sup>. Ce formateur partage d'ailleurs lui aussi ce constat :

« C'est juste que je crois que la difficulté du personnel de surveillance masculin de pouvoir accueillir au fond leurs collègues féminines passe par la question de l'identité professionnelle. C'est-à-dire que si on forge son identité professionnelle sur quelque chose de « très viril », qu'est la violence, l'usage de la force, etc, c'est compliqué à un moment donné de fragiliser l'édifice qui de de toute façon procède de la fragilité pour renforcer

---

<sup>81</sup> RAMBOURG Cécile, 2013, *La féminisation à l'épreuve de la prison, Recompositions et permanences d'un ordre professionnel*, Rapport de recherche, Cirap-Enap, p. 454.

l'identité professionnelle. C'est pour ça que ça semble important d'accompagner ça par une réflexion métier sur le fond, consolider l'identité professionnelle au travers d'un corpus de pratiques professionnelles, partageables par tous et surtout qui ne soient pas genrées. C'est comme ça que les gens se rejoindront et s'identifieront, indépendamment du fait d'être un homme ou une femme. » (Aurélien, ENAP, ent. 18)

Ces propos, qui jouent notamment sur les stéréotypes de genre qui entourent les compétences naturalisées des femmes, sont à mettre en parallèle avec nos discussions ultérieures sur la division genrée du travail en détention (partie 1 chapitre 3).

## **Conclusion : une mixité relative et inégale**

Ce premier chapitre a permis de dresser un premier état des lieux en ce qui concerne la mixisation croissante du personnel pénitentiaire et, plus précisément, l'entrée des femmes en détentions masculines. À ce propos, si l'on observe bien une volonté de mixité de la part de l'administration pénitentiaire, qui a également pour objectif de palier des difficultés de recrutement en termes de personnels pénitentiaires, pour autant, cette mixité reste relative et inégale. Elle est en outre encore peu normalisée, en particulier pour les femmes qui sont les plus au contact des détenues, c'est-à-dire pour les surveillantes. Beaucoup d'entre elles soulignent les difficultés qu'elles ont pu rencontrer, ou qu'elles rencontrent au quotidien, dans la « maison des hommes ».

### **Encadré n°4 : La mixité des personnels promue depuis 2007 en Espagne**

En Espagne, on comptait 15 364 surveillant·es espagnol·es en 2022 (dont 26 % de femmes) et 1 177 psychologues et juristes (dont 43 % de femmes). Au niveau des directions et du management, on comptait 382 personnes, dont 37 % sont des femmes.

Jusqu'en 2007, les surveillants pouvaient seulement travailler en prisons d'hommes et les surveillantes dans les prisons de femmes. Les gradé·es ou les autres personnels pouvaient travailler indistinctement dans des prisons d'hommes et dans des prisons de femmes. Aujourd'hui, la situation a changé : les surveillant·es sont affecté·es à une prison spécifique (de femmes ou d'hommes) non pas en fonction de leur sexe, mais en fonction de leurs vœux géographiques après leur formation. Les prisons espagnoles comportent soit des « modules » ou des quartiers distincts d'hommes et de femmes, soit des « modules » mixtes où hommes et femmes détenu·es sont mélangé·es (non pas au niveau de la cellule mais du quartier). Dans ces modules mixtes peuvent être affecté·es des surveillants ou des surveillantes, et la direction peut être assurée par un homme comme par une femme.

Mercedes, une sociologue de la DAP espagnole, juge ces évolutions en matière d'affectation des personnels de façon positive : « En général ce qu'on a observé, c'est que dans le module ou dans le quartier, quand il y a des femmes qui vont travailler avec des hommes, l'ambiance est beaucoup mieux, le climat s'améliore ». (Mercedes, sociologue, DAP espagnole, ent. 31).

## **Chapitre 2. Interactions mixtes dans le cadre professionnel : la difficile acceptation des femmes surveillantes dans la « maison des hommes »**

On l'a dit, l'entrée des surveillantes en détention masculine est vécue pour beaucoup d'entre elles comme une entrée dans un « territoire interdit » : les réactions, parfois intériorisées, auxquelles elles doivent faire face, rappellent combien elles transgressent un ordre genré fondé sur une distribution inégale des outils et des armes, comme le rappelle Paola Tabet<sup>82</sup>. Ces femmes font alors le récit des différentes formes d'épreuves qu'elles ont dû subir au cours de leur trajectoire professionnelle ou affronter à leur entrée en détention. En creux, on perçoit combien les femmes surveillantes sont très souvent suspectées de ne pas être des professionnelles suffisamment compétentes. Il s'agit alors de s'intégrer à la « sociabilité virile »<sup>83</sup> de l'institution carcérale pour se faire accepter, ce qui suppose de « faire ses preuves » et d'adopter ou de déjouer certains stéréotypes de genre.

De ce point de vue encore, la mixisation des personnels de surveillance en détention masculine est relative : la place des femmes en prison ne va toujours pas de soi et cette mixisation a un coût. Les surveillantes en paient le plus lourd tribut (2.1) – tribut qui peut même prendre la forme de violences sexistes et sexuelles, rarement enregistrées et sanctionnées par l'administration pénitentiaire (2.2).

### **2.1. Faire sa place dans un monde d'hommes : faire ses preuves et passer des épreuves**

Comme on l'a vu au chapitre précédent, bon nombre de nos enquêtées disent la nécessité de « se faire une place » dans des équipes encore majoritairement composées d'hommes. Il convient à présent d'examiner comment cette nécessité répond à une dévalorisation et à une naturalisation de leurs (in)compétences professionnelles (a), et quelles sont les conditions qui peuvent néanmoins rendre possible leur acceptation en détention masculine (b).

#### **a. La remise en cause du professionnalisme des femmes surveillantes : sécurité *versus* féminité**

Les surveillantes rencontrées au cours de l'enquête sont nombreuses à expliquer en entretien combien, pour être reconnues en tant que professionnelles, il leur a fallu « faire leur place ».

---

<sup>82</sup> TABET Paola, 1979, « Les Mains, les outils, les armes », *L'Homme*, tome 19 n°3-4. Les catégories de sexe en anthropologie sociale. pp. 5-61

<sup>83</sup> PRUVOST Geneviève, 2008, *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris, La Découverte.

Cet élément se vérifie d'abord dans les résultats issus des questionnaires. À la question « Pensez-vous qu'être une femme surveillante dans un univers d'hommes est une position difficile ? », parmi l'ensemble des réponses exprimées, 60% penchent vers le « Non » et 40% vers le « Oui » (les réponses ne sont pas statistiquement différentes selon le sexe de la personne interrogée). Parmi les réponses à la question ouverte associée demandant de justifier leur choix, un nombre important de réponses pointent le fait que les femmes « doivent apprendre à s'imposer », « à être ferme et droite dès le début », « à faire ses preuves x 2 », « à se faire respecter » ou encore « à se faire leur place ». Les écrits plus détaillés sont là encore sans équivoque : « On est considérée comme un bout de viande pour certains ou hyper protégée pour d'autres » affirme l'une, « Il faut faire face aux railleries des détenus hommes et être acceptée par les collègues hommes » explique une autre. « Il faut pouvoir supporter les réflexions misogynes de la part autant des détenus que des collègues masculins » indique une troisième. Un surveillant écrit de son côté que « Certains surveillants sont racistes, homophobes et misogynes », et un autre que « Le machisme, la drague sont des gros problèmes ». Enfin, un troisième pointe : « Les surveillantes doivent se faire accepter par l'équipe (la question ne se pose pas pour les personnels masculins) et n'ont pas le droit à l'erreur (vis-à-vis de leurs collègues surveillants) ». Les personnels hommes et femmes répondant au questionnaire semblent donc unanimes sur ce point<sup>84</sup>.

Une telle récurrence s'observe également dans le corpus de nos entretiens, et témoigne d'une non-reconnaissance des compétences professionnelles des femmes surveillantes. C'est dans ce cas l'opposition entre féminité et sécurité qui est naturalisée.

« La seule difficulté c'est les interventions, alors je suis pas macho du tout, mais effectivement en terme de force physique c'est plus compliqué parce qu'on a des détenus qui font des pompes, des tractions toute la journée, qui sont quand même assez musclés, assez forts, et du coup si on avait que des femmes et certaines sont quand même fluettes enfin toutes fines, qui font 40 kgs, des fois on serait confrontés à des réels problèmes parce qu'on pourrait pas maîtriser les détenus » (Paul, gradé, ent. 101)

Si l'on considère les réponses ouvertes associées à la question « Y a-t-il trop de femmes en détention ? » (voir tableau 4 p. 57, les justifications mentionnent souvent la nécessité de la présence des hommes surveillants pour la gestion des incidents et, plus généralement, de l'ordre carcéral, associé à la sécurité. On peut par exemple retenir les réponses suivantes : « Car il faut suffisamment d'hommes pour les situations difficiles. », « Au fil des années nombre de personnel féminin trop important en détention hommes. », « Un nombre trop important de femmes en QH devient dangereux car certains jours, on peut se trouver en difficultés pour des gestes techniques (fouilles) ou des interventions sur des détenus particuliers ».

Le champ lexical des fouilles, de la sécurité, des interventions, des incidents, du danger, des agressions servent en outre à expliquer, pour les répondant·es, le fait que l'on recrute plus d'hommes. Certaines réponses mentionnent le fait qu'une présence trop importante de femmes générerait une surcharge de travail pour les surveillants : « Les femmes ne peuvent pas faire les fouilles corporelles des hommes et doivent se faire remplacer le cas échéant. De plus, certaines interventions nécessitent plus de forces et donc du personnel masculin », « Les fouilles à corps des hommes ne peuvent être réalisées par les femmes et

---

<sup>84</sup> En revanche, les réponses sont significativement différentes selon le statut des personnels interrogé·es. En effet, les gradé·es sont plus nombreux·ses que les surveillant·es à répondre par l'affirmative à cette question, peut-être parce qu'ils sont aussi plus nombreux·ses à penser que « la prison est un monde masculin » (63,8% d'entre eux contre 41,8% des surveillant·es).

octroient de fait une surcharge de travail pour les hommes travaillant avec des collègues féminines dans les milieux homme », « Il faut un minimum d'hommes pour travailler au QH car il faut de la force physique en cas d'agression », etc. D'ailleurs, lorsque l'on interroge les agent·es de l'AP sur le bien-fondé du dispositif de « quotas » lors du concours de recrutement, 47,3% des personnes interrogées répondent par l'affirmative (contre 24,7% qui répondent par la négative et 28% de non-réponses). La différence est ici statistiquement significative selon le statut : les gradé·es sont beaucoup plus nombreux que les surveillant·es à répondre « Oui », ce qui renvoie certainement aux difficultés rencontrées - ou imaginées - lors de l'assignation des agent·es aux différentes missions.

Au regard de ces éléments, et comme nous y reviendrons plus avant à propos de la division sexuée du travail en détention, les femmes surveillantes sont sommées de faire preuve de « professionnalisme » en faisant preuve d'autorité et en s'imposant sur certaines interventions.

## **b. Autocontrôle et neutralisation du genre féminin**

Outre relever les épreuves pour s'intégrer dans la « maison des hommes », les matériaux recueillis lors de l'enquête montrent qu'il s'agit également pour ces femmes de faire la preuve de leur professionnalisme, et ce de différentes manières. Toutes obligent les femmes à déjouer les stéréotypes de genre et la division sexuée du travail. Manon, déjà citée plus haut, dit les choses de manière très explicite : il ne faut pas passer pour une « princesse ».

« Ne pas passer pour une princesse », suppose d'exercer des formes d'autocontrôle et de neutraliser son genre en s'éloignant de certains des attributs traditionnellement associés à la féminité et qui relèvent d'une socialisation genrée. Dans ces performances de genre, le corps est directement mis en jeu, or, « la façon dont les corps au travail sont mis en scène nous informe sur les recompositions et les résistances à l'œuvre dans les processus d'avancée en mixité »<sup>85</sup>.

### **1. Incorporer d'autres codes langagiers**

Ainsi, entrer en détention suppose d'adopter un autre langage, qui ne relève pas seulement des codes professionnels. Agnès raconte par exemple comment son intégration aux équipes masculines s'est traduite dans ses manières de parler : « j'étais toute jeune, il a fallu apprendre à parler plus crûment et plus fort pour se faire entendre sur certaines choses à certains moments ».

L'humour potache ou grivois joue un rôle essentiel en prison. On a notamment pu nettement le percevoir pendant nos périodes d'observation ethnographique. Dans l'un des établissements enquêtés, nous avons ainsi régulièrement partagé nos repas au mess et assisté à des regroupements dans certains bureaux des gradé·es ou de la directrice. Ces moments informels ont été l'occasion de s'intéresser aux manières de parler et de se tenir

---

<sup>85</sup> GUICHARD-CLAUDIC Yvonne et KERGOAT Danièle, 2007, « Le corps aux prises avec l'avancée en mixité », *Cahiers du genre*, n° 42, p. 11.

dans l'entre-soi professionnel. L'humour à caractère sexuel y tenait une place prépondérante à chaque fois.

« Je mange ce midi au mess avec la directrice adjointe, le directeur adjoint, une première surveillante et le chef de détention. Nous nous installons dans une salle réservée, à côté du réfectoire. Les blagues vont bon train. Elles concernent un 'couple de la pénitencière'. Ils et elles prennent les paris sur la durée de cette relation, mentionnant les différentes aventures amoureuses et sexuelles de la femme surveillante » (Cahier de terrain, juin 2023)

« Nous nous retrouvons dans le bureau de la directrice. Tous·tes celles et ceux qui travaillent à l'étage, en dehors des deux secrétaires, sont convié·es à venir boire le café. Nous rejoignent également trois responsables de bâtiment (un homme et deux femmes). Toutes et tous rient beaucoup. Les propos tournent autour de l'intervention d'un technicien dans le bureau de l'une des directrices. 'Il était allongé, là, par terre, à mes pieds, prêt à tout !'. L'anecdote est racontée plusieurs fois et chacun et chacune y va de son commentaire graveleux ». (Cahier de terrain, juin 2023).

« Bureau des gradé·es. Ça va, ça vient. Se succèdent des surveillants et des surveillantes. Mon sujet les fait rire et suscite de nombreuses blagues sur les rapports entre détenus et détenues, les couples qui se sont formés en détention, mais aussi comment certaines surveillantes suscitent le désir sexuel des hommes détenus » (Cahier de terrain, mai 2023).

Dans ces trois scènes, les femmes présentes rient de concert et usent de propos tout aussi sexistes que les hommes, sans jamais s'en offusquer – y compris quand ces propos les concernent plus directement. Les propos recueillis dans le cadre des entretiens permettent de donner sens à ces attitudes observées dans les « coulisses » de la profession. Peu des surveillantes rencontrées lors de l'enquête disent s'opposer fermement aux « blagues machistes ». « Elles sont rarement confiées d'emblée dans l'entretien, tant elles sont considérées, par toutes, comme en quelque sorte inévitables, intrinsèquement masculines, et anodines »<sup>86</sup>. Se faire accepter, s'intégrer, suppose de se taire. Plus encore, il s'agit même de participer de ces formes d'humour, en adoptant des manières de parler auxquelles les femmes surveillantes racontent ne pas avoir été socialisées jusque-là.

À ce propos, certaines expliquent d'ailleurs la nécessité qu'elles ont eu dans certaines situations à surperformer un masculin viril pour se faire accepter. C'est notamment le cas en situation d'intervention, nous y reviendrons dans le chapitre suivant. Ce directeur de prison se souvient ainsi des premières femmes surveillantes qu'il a croisées en 1985 :

« Les premières femmes qu'on voyait arriver en détention, c'était des femmes oui, mais elles avaient des caractères et un physique d'homme. Elles avaient un caractère et un physique d'homme, les premières. Alors même si c'est pas physique, elles avaient au moins le caractère, elles parlaient comme des hommes, elles fumaient comme des hommes, elles avaient... » (Jean-Luc, directeur, ent. 100)

Avec la difficulté de se faire une place dans ce monde masculin, des surveillantes et gradées se sont réunies dans des réunions appelées Tupperware<sup>87</sup> afin de réfléchir à la manière de se positionner par rapport aux personnels masculins :

« Quand je suis arrivée à la maison centrale X parce que c'était les premières surveillantes qui rentraient en détention et euh on avait mis en place les réunions Tupperware, ils avaient

---

<sup>86</sup> CROMER Sylvie, LEMAIRE Dominique, 2007, « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre », *Cahiers du Genre*, 1 (n° 42), p. 61-78, p. 67).

<sup>87</sup> Sans doute en lien avec le texte de ACHIN Catherine, NAUDIER Delphine, 2009, « La libération par Tupperware ? », *Clio*, 29, p. 131-140.

bien appelé ça comme ça, c'était justement les réunions entre personnels féminins de l'établissement

Ils appelaient ça des réunions Tupperware ?

Oui, c'est ça, c'était les réunions entre surveillantes, officiers, et qu'on faisait pour un p'tit peu échanger justement sur comment on pouvait vivre notre place dans cette..., avec nos collègues masculins c'était beaucoup plus compliqué pour les surveillantes surtout quand elles faisaient le service de nuit voilà là ce milieu d'hommes, ces blagues bien lourdes, avec les officiers aussi ça a été compliqué. (...) On était dans ces logiques-là je m'en souviens à l'époque les surveillantes n'avaient pas le droit de se parfumer, il fallait qu'elles s'attachent les cheveux, pas se maquiller, prendre leurs habits une taille au-dessus pour éviter d'être trop féminines au travail, mais moi si j'ai eu une difficulté c'est plus avec les femmes des surveillants puisqu'à X c'est un vrai domaine pénitentiaire et le fait que j'arrive jeune fille de 24 ans dans un milieu d'hommes euh, les femmes des surveillants ont toujours refusé de me parler sur le domaine. L'objectif de nos réunions c'était d'avoir, entre nous hein, donc les surveillantes elles avaient avec leurs collègues un vrai truc jusqu'où on peut accepter les blagues lourdes, salaces, comment se positionner, et se dire que voilà c'est pas d'admettre déjà qu'une relation entre un homme et une femme je me souviens de ces conversations, c'est toujours différent qu'entre deux hommes, déjà partir de ce principe-là, et c'était pouvoir au moins être maître de cette relation-là quoi. Est-ce qu'on acceptait un rapport de séduction ? quelles distances on mettait en place ? et c'était de vraiment d'avoir conscience bah oui que c'est un peu différent quoi. Et c'est vrai que quand je me suis moi posée cette question c'est là où j'ai travaillé ma féminité où à un moment je me suis dit bah stop quoi. En vrai j'ai envie de me maquiller, j'ai envie d'aller en jupe et voilà quoi. Mais ça a été une vraie question dès le début finalement. Dès la 1<sup>re</sup> année ça a été un p'tit peu voilà qu'est-ce qu'une femme dans un milieu d'hommes ? Et c'est vrai que voilà on était plus sur les surveillants, j'ai aussi dû avoir des rapports de séduction mais c'est vrai que j'ai tout de suite vouvoyé, et je l'ai toujours gardé le vouvoiement. Alors ça peut avoir un prix parce que quand justement avec nos métiers on a cette obligation de mobilité, donc on peut se retrouver bah isolée socialement et chercher finalement on va dire des amis dans le lieu de travail et c'est quelque chose que que j'exclus déjà par principe, et vraiment, au bout de 2 ans, 3 ans quand j'ai identifié les relations au travail, les collègues avec qui je m'entends bien, je vais pouvoir repartir sur autre chose.

Et ces réunions Tupperware, c'était qui à l'origine de ces réunions ?

C'est une officière qui a mis ça en place parce que elle c'était beaucoup plus compliqué, parce que je pense le fait qu'elle porte l'uniforme changeait beaucoup de choses, et elle s'était vraiment retrouvée en difficulté avec les surveillants dans le commandement. » (Annabelle, directrice, évoque sa situation comme jeune surveillante, ent. 121)

## **2. Une neutralisation du genre ? Petite histoire de l'uniforme féminin**

Le corps est encore mis en jeu quand on s'intéresse aux manières de se tenir et de se vêtir. La socialisation professionnelle suppose là aussi un travail d'incorporation et de performance de genre en termes d'hexis corporelle. À ce propos, le cas de l'uniforme pénitentiaire, de son histoire et de son usage par les femmes mérite d'être étudié. « Observer les habits des travailleuses et des travailleurs en activité et la façon dont ils sont portés permet d'enquêter sur les normes qui traversent les groupes professionnels et la

manière dont ces normes sont mises en œuvre ou éventuellement subverties ou transgressées »<sup>88</sup>.

Une étude consacrée à « l'uniforme du personnel des prisons, de la Restauration à nos jours »<sup>89</sup>, souligne ainsi que l'uniforme des surveillantes n'a fait que très tardivement l'objet de précisions réglementaires. « Bien que prévu par les textes, les surveillantes ne portent pas d'uniformes. Tout au long du XIX<sup>ème</sup> siècle, les textes réglementaires feront l'objet d'un corps de surveillantes laïques, mais, contrairement à ce qu'on observe pour les hommes, à aucun moment, la description et la composition de leur uniforme ne seront précisées »<sup>90</sup>. À la prison pour femmes de Saint-Lazare, en dehors des religieuses, les surveillantes étaient ainsi habillées en habits civils et seul le port d'une médaille au cou les distinguait. On pouvait y lire « Travail et religion ». Une circulaire du 9 juin 1853 généralise et précise l'usage de ces médailles pour distinguer les statuts hiérarchiques : la médaille sera portée en sautoir pour les « inspectrices et les surveillantes » et au côté gauche de la poitrine pour les « gardiennes » et « fouilleuses ». Un ruban était fourni à toutes par les directeurs de prison. Au regard des archives photographiques disponibles, la blouse s'impose progressivement pour les surveillantes, brodée au col d'étoiles d'argents, et parfois agrémentées de galons.

Les années 1980 marquent « une décennie de changement », avec une « refonte complète de la tenue ». Les nouveaux modèles répondent à « une égalité entre les personnels masculins et féminins »<sup>91</sup>. Les femmes, à partir de cette date, devront porter une veste doublement boutonnée, un corsage blanc, un tailleur avec jupe droite ou jupe culotte, obligatoire dans les établissements pour hommes, et éventuellement une blouse dans les établissements pour femmes. Leurs insignes seront désormais identiques à ceux des hommes.

À propos des prisons de femmes dans les années 1990, Corinne Rostaing mentionnait que les surveillantes avaient souvent le choix entre la blouse blanche et l'uniforme bleu marine (composé d'un pantalon, d'une jupe ou d'une jupe-culotte). Le port de l'uniforme bleu marine soulevait quelques polémiques chez les femmes. Les surveillantes « anciennes » étaient généralement favorables à la blouse blanche qu'elles ont toujours portée et qui, disaient-elles, « passait » mieux auprès des détenues. Les plus jeunes dans la fonction préféraient au contraire le pantalon. Elles se disaient gênées par la confusion possible avec le personnel médical et trouvaient dans le pantalon, plus proche de l'uniforme policier, un moyen d'affirmer leur mission sécuritaire en tant que surveillantes<sup>92</sup>.

---

<sup>88</sup> RENNES Juliette, LEMARCHANT Clotilde, BERNARD Lise, « Habits de travail », *Travail, genre et sociétés*, 2019/1 (n° 41), p. 23-28.

<sup>89</sup> BIBAL Dominique, MENARD Martine, 1986, *L'uniforme du personnel de prison de la Restauration à nos Jours*, Collection Archives pénitentiaire, n°6, Ministère de la Justice, Direction de l'Administration pénitentiaire, Service des études et de l'organisation.

<sup>90</sup> BIBAL Dominique, MENARD Martine, 1986, p. 15.

<sup>91</sup> BIBAL Dominique, MENARD Martine, 1986, p. 65.

<sup>92</sup> ROSTAING Corinne, 1997, *La relation carcérale*, PUF, p. 106-107.



**Photographie n°1: surveillante en uniforme dans les années 1990**

Source : archives personnelles d'une de nos enquêtées

« Le rapprochement des normes vestimentaires des deux sexes n'est cependant pas un processus linéaire et univoque. Dans la plupart des activités autrefois masculines investies par les femmes, la différenciation de l'uniforme assigné aux travailleuses contribue à préserver et réaffirmer des normes de genre »<sup>93</sup>. Brigitte, gradée dans un des centres pénitentiaires dans lequel nous avons enquêté, est entrée dans l'administration pénitentiaire dans les années 1990. À l'époque, raconte-t-elle, les pantalons étaient encore exclusivement réservés aux hommes :

« Non, le pantalon, il n'existait pas pour les femmes, le pantalon était masculin. Et il était dans les dotations hommes uniquement, il n'y avait pas de pantalons en dotation femmes, on n'avait pas le choix de choisir un pantalon masculin. D'ailleurs on n'avait même pas de choix du tout, en fait c'était une dotation qui était imposée, et donc oui y avait beaucoup de gaspillage d'uniformes d'ailleurs parce qu'avec la jupe on avait un chemisier mais on avait également la veste qui allait avec, moi elle m'arrivait là (*elle désigne une longueur à mi-cuisses*), c'était pas du tout adapté, donc je n'ai jamais mis la veste. » (Brigitte, gradée, ent. 103)

Brigitte mentionne ensuite la possibilité d'obtenir un pull. Selon elle, c'était « déjà un peu plus sympa ».

---

<sup>93</sup> BIBAL Dominique, MENARD Martine, 1986, p. 65.



**Photographie n° 2 : photo du personnel pénitentiaire d'une MA pour hommes, fin des années 1990**

Source : archives personnelles d'une de nos enquêtées

Mais elle (et d'autres des gradées enquêtées), mentionne l'obligation du port de mocassins avec un talon de trois à cinq centimètres, qu'elle juge très peu pratiques pour les interventions. Elle revient également sur le chemisier qui leur était fourni : non seulement il ne comportait pas d'épaulettes, ce qui empêchait d'y glisser les galons, mais on ne « pouvait pas mettre la pucelle non plus parce qu'on n'avait pas le même nombre de poches ». Toujours à propos des chemisiers, elle souligne la nécessité d'adapter ce vêtement, particulièrement inconfortable en situation de travail :

« Et en plus les chemisiers n'avaient que 3 ou 4 boutons, ça veut dire que si vous ne rajoutiez pas un petit bouton pression comme moi je faisais autant dire qu'on voyait tout ce que vous aviez sous votre chemisier, voilà. Et ça c'est des choses quand même importantes parce que il en va de sa pudeur, et... et moi qui ait toujours chaud d'ailleurs, vous voyez je suis en... déjà à l'époque j'étais comme ça, et du coup sous mon chemisier je ne portais rien. Et j'ai commencé à me dire je vais peut-être mettre un caraco sous mon chemisier parce que si toutefois il devait y avoir une intervention et qu'on m'arrachait mon chemisier autant je l'aurais pas mal vécu en détention femmes, autant chez les hommes ça aurait été un traumatisme. Je crois que je ne serais jamais revenue au boulot. Donc j'ai commencé à mettre des petits caracos, voilà, déjà pour pas qu'on voit mon soutien-gorge, et en plus pour, par prévoyance si jamais un des boutons cassait ou s'il y avait une intervention un petit peu musclée euh...

; si je me retrouvais dans cette position-là au moins j'aurais le caraco dessous. C'est tout con ces trucs-là, mais c'est complètement dingue, et ça c'est des choses qui échappent à tout le monde parce qu'on le garde pour soi. Moi je, ne vais pas aller dire au directeur « Ce serait bien qu'on fasse rajouter un 4e bouton » ou alors qu'on soit dotées différemment.

Donc on a attendu passivement que les choses changent au niveau des uniformes »  
(Brigitte, gradée, ent. 103)

L'usage du caraco et l'ajout du quatrième bouton font ainsi partie des tactiques<sup>94</sup> qui ont permis à Brigitte d'adapter son habit professionnel, dans un contexte où l'uniforme féminin restait très peu adapté aux conditions de travail en détention. Cette adaptation répond à une forme de pragmatisme, et témoigne de la nécessité pour les femmes, de neutraliser leur genre – ici, masquer notamment sa poitrine. À ce propos, la jupe posait aussi problème pour les surveillantes : elle gênait la course et s'avérait problématique s'il fallait travailler en cursive ou monter certains escaliers. Dans les établissements pour femmes, la blouse était encore de mise, ce que certaines critiquait ouvertement, y voyant une remise en cause de leur identité professionnelle :

« Vous portiez la blouse blanche, moi je me suis refusée, j'étais contre la blouse blanche parce que moi j'étais personnel et que l'institution c'était en bleu et pas en blanc. Et moi j'étais en uniforme parce que j'avais décrété que je n'étais pas ni infirmière ni prof, j'étais surveillante ». (Caroline, directrice, ent. 77)

### **Photographie n°3 : photo d'une surveillante en blouse, début des années 1990**

Source : archives personnelles d'une de nos enquêtées



Aujourd'hui, l'uniforme est *a priori* neutre du point de vue du genre : hommes et femmes surveillant-es portent les mêmes tenues et les mêmes insignes. « Quelques années après mon arrivée, peut-être 3-4 ans après, on a eu ces tenues-là. Pour le coup, y avait plus de jupe dedans, et c'était pantalon pour tout le monde voilà, pantalon, rangers, et polo », raconte Brigitte. Une directrice s'en souvient elle aussi : « Quand je suis arrivée on était en jupe, c'était des jupes longues, alors jupes longues, petites chaussures pour les p'tites filles là comme ça, et la promotion la 136e où on a été la 1re promotion à porter des pantalons ». Elle fait ensuite le récit d'une chute des surveillantes dans l'établissement où elle était en poste, les chaussures étant sans crampons et glissantes.

« Deux mois après on a demandé l'autorisation de porter des pantalons hommes, donc on a porté des pantalons hommes, et ensuite ils ont fait des pantalons femmes avec des pinces. Ils ont abandonné les chaussures style petites filles et après on a commencé à avoir des chaussures, des chaussures, des Richelieu hein normal, comme les mecs. Après, en 2004 je pense, 2004, 2006, on a commencé à avoir les treillis. Là, il n'y avait plus cette disparité,

---

<sup>94</sup> DE CERTEAU Michel, 1990, *L'invention du quotidien*, Tome 1 : Arts de faire, Paris, Gallimard.

c'est très bien. Et on a eu les rangs et moi quand je, j'étais à la cellule, à la cellule sécurité euh j'avais remplacé ces fameuses chaussures pénitentiaires par des Magnum, les rangeos voilà. Donc voilà donc on a été la 1re promotion à avoir des pantalons, parce qu'avant, ah oui, on s'est bagarrées pour l'avoir. C'était laborieux hein ces jupes à remonter, n'importe quoi, en plus, et avant ces jupes-là les surveillantes avaient une jupe-culotte, on avait des capelines enfin c'était un truc, on a évolué hein sur la tenue, qui n'était pas très adaptée. Maintenant, c'est pareil pour tout le monde » (Caroline, directrice, ent. 77).

### **3. Contrôle du corps et travail des apparences : performer une féminité respectable**

Pour autant, nos observations et les entretiens réalisés obligent à relativiser ce constat d'une neutralisation du point de vue du genre. Non seulement, il reste des espaces carcéraux où les surveillantes portent encore une blouse. C'est le cas des nurseries ou quartiers mère-enfant : dans ces espaces réservés de détention, dans le souci et l'intérêt de l'enfant, les surveillantes portent une blouse blanche sur leurs habits civils - moyen de protéger les mineurs du stigmate carcéral, comme le soulignait Coline Cardi<sup>95</sup>.

Les femmes sont en effet soumises en prison, comme dans beaucoup d'autres espaces de travail, à des injonctions à faire preuve d'une « féminité respectable »<sup>96</sup>. Performer cette respectabilité, c'est à la fois ne pas passer pour un « bonhomme » et ne pas être trop féminine. Le jeu sur les identités de genre est ainsi particulièrement contraint. Les surveillantes qui portent les cheveux courts sont par exemple relativement peu nombreuses. Une des professionnelles nous a ainsi rapporté qu'au moment de sa prise de poste, elle portait, selon ses termes, une « coupe à la garçonne ». « On m'a tout de suite prise pour une lesbienne, il a fallu que je leur explique que je ne portais pas le costume trois pièces ». Comme l'expliquent Sylvie Cromer et Dominique Lemaire, « Entrer dans un espace non mixte, dans des professions construites sur la non-mixité implique une confrontation particulière entre les sexes, dont l'enjeu est de se faire reconnaître en tant que membre du groupe professionnel sans pour autant perdre son appartenance à son groupe de sexe »<sup>97</sup>. La figure de la « butch », suspectée d'une sexualité homosexuelle, est ainsi une figure repoussoir, dont il s'agit de se distinguer. Pour cela, beaucoup des surveillantes font usage d'objets ou d'ornements pour performer une féminité discrète : ongles faits, coiffure, léger maquillage, petits bijoux. Une des gradées rencontrées raconte ainsi qu'elle a toujours été « très apprêtée, j'y mettais un point d'honneur : j'avais les cheveux longs, toujours bien maquillée, je faisais toujours très attention à ma présentation ». Pour autant, ces attributs féminins ne doivent pas être ostentatoires. La directrice d'un des centres de détention enquêtés se plaint ainsi des ongles trop longs de certaines surveillantes en poste dans son établissement :

« Les ongles trop longs, y a trop de choses qui ne vont pas pour moi aujourd'hui hein : ces ongles qui sont trop longs. Alors c'est très féminin sauf que dans le cadre de nos missions

---

<sup>95</sup> CARDI Cardi, 2014, « Les quartiers mères-enfants : l'« autre côté » du dedans », *Champ pénal/ Penal field* [En ligne], Vol. XI | 2014, consulté le 08 novembre 2023. URL : <http://journals.openedition.org/champpenal/8762>.

<sup>96</sup> SKEGGS Beverley, 2015, *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*, Marseille, Agone, coll. « L'ordre des choses ».

<sup>97</sup> CROMER Sylvie, LEMAIRE Dominique, « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre », *Cahiers du Genre*, 2007/1 (n° 42), p. 61-78, p. 62.

ce n'est pas adapté, ça fait Griffes de la Nuit parfois et pareil, pour les hommes parfois les cheveux trop longs, ça n'est pas adapté » (Caroline, directrice, ent. 77)

Dans ce même établissement, les cheveux teints pour les surveillantes ont ainsi donné lieu à une série de directives. En janvier 2007, la direction a alerté par courrier la Direction interrégionale à propos du cas d'un agent (en fait une surveillante) ayant « modifié la couleur de ses cheveux pour adopter le rouge ». Au mois de mars suivant, le Directeur Régional des services pénitentiaires, code de procédure pénal à l'appui, spécifie que :

« Compte tenu de l'ensemble des éléments développés, de toute évidence, le fait de se faire tinter les cheveux en rouge ne correspond pas aux exigences attendues d'un personnel de surveillance exerçant au sein de la 3ème force de sécurité publique » (courrier, DIR, mars 2007)

Il est, à ce propos, intéressant de noter que la possibilité de jouer sur les identités de genre diffère selon la place occupée dans la hiérarchie pénitentiaire et l'organisation du travail. Ainsi, lorsque l'on circule dans l'espace carcéral, parmi les personnels qui ne portent pas d'uniforme, il est assez aisé de distinguer qui travaille ou non en prison : les CPIP, qui sont aussi le plus souvent des femmes, portent souvent des jupes et des talons. Les directrices d'établissement semblent également pouvoir plus aisément jouer des stéréotypes de genre. Certaines travaillent ainsi leurs tenues pour se distinguer, en tant que femmes, dans un univers très masculin :

« Moi je ne suis pas trop jupes parce que j'en porte, je porte beaucoup de robes mais j'ai jamais porté de jupe courte ça a jamais été mon truc, mais en revanche j'ai beaucoup de poitrine donc je fais toujours attention à ça par exemple, j'ai toujours fait attention à avoir des décolletés pas trop plongeants. Maintenant, AU SPIP, je peux me faire un peu plus plaisir Je considère qu'il est hors de question que je sois habillée en noir dans des vêtements taille 55, parce qu'il faut pas que je ressemble à une housse de couette quoi, non, enfin je veux dire, je pense qu'on a le droit de, enfin moi je trouve que c'est important de garder une forme de féminité, oui je suis une femme, je suis contente d'être une femme, et j'ai pas de problème avec ça. » (Armelle, directrice, ent. 53)

Cette manière de s'affirmer n'a toutefois pas manqué de susciter des réactions, qui sont autant de rappels à l'ordre du genre, mais dont cette directrice a pu rire :

« Je venais d'arriver directrice. C'était à XX où on m'a reproché mes tenues, mes tenues d'adolescente. Il y a eu un tract syndical. La phrase exacte c'était « vos tenues d'adolescente n'ont rien à faire dans notre détention ». C'était assez drôle d'ailleurs, et y a plein de choses dans cette phrase qui étaient très intéressantes : déjà 'adolescente' moi j'avais déjà quand même 40 ans donc je me disais... adolescente quand même non (rires) ça, je m'habille pas comme une ado, après je m'habille pas non plus comme une personne de 70 ans, voilà, mais après faut placer le curseur quoi, je m'habille pas non plus je dirais comme un directrice de prison ». (Armelle, directrice, ent. 53)

## **2.2. Un *continuum* de violences sexistes et sexuelles au travail**

Les surveillantes rencontrées dans le cadre de notre enquête mettent donc en œuvre des tactiques, et même un véritable travail, pour apparaître, aux yeux de leurs collègues (et parfois des directions), comme de « vraies » professionnelles. En creux, c'est aussi un univers relativement hostile qu'elles décrivent (a), dans lequel elles déploient différentes

techniques de protection (b). Les risques de violences sexistes et sexuelles demeurent ainsi bien réels (c), et ce malgré la présence d'un arsenal juridique opérationnel (d).

### **a. Faire avec les « propos lourdingues » et les propositions sexuelles**

Les surveillantes font le récit d'un quotidien professionnel ponctué de « propos lourdingues » - l'expression ayant été utilisée par plusieurs de nos interlocutrices. Il s'agit de faire avec ces « petites blagues machistes », signes de ces « formes de domination masculines plus subtiles » qu'on observe également dans d'autres univers professionnels comme celui des chirurgien·nes décrit par Emmanuelle Zolezio<sup>98</sup> et qui sont aussi un moyen de disqualifier les femmes et de les tenir à l'écart. Elodie raconte par exemple :

« J'avais un autre collègue une fois d'une autre équipe qui avait une manie de faire des blagues bizarres et un jour, en promenade, il me dit « E., t'as les mains propres ? » Je fais « Oui », il m'avait dit alors « Bah gratte-moi les couilles » Et je n'avais même pas eu le temps de répondre que j'avais déjà tous les autres collègues dans mon équipe sur lui en lui disant « Mais c'est quoi ça, pour qui tu te prends ? », j'ai même pas eu le temps de réagir. (Elodie, gradée, ent. 80)

L'une de nos enquêtées, Agnès, raconte quant à elle le déroulé des nuits. Elle décrit l'ambiance comme « particulièrement arrosée » : boire et manger ensemble pendant le service faisaient partie des moyens virils de consolider « l'esprit d'équipe, de solidarité, de cohésion ». « Beaucoup étaient pompettes », raconte-t-elle, et ces moments étaient propices à des propos qu'elle qualifie comme « crus », qui sont en fait des avances sexuelles :

« Y a ceux qui vont être gentils, y a ceux qui vont être lourdingues, on pourrait faire des propositions aussi « bah on est collègue, ça pourrait être sympathique ! », « il y a des chambres de nuit, on pourrait aller faire un petit tour ». Chacun devait avoir son tempérament. Je fais mon boulot et puis c'est tout. Il y en avait certains « c'est une petite femme, ma relève, je dois la faire normalement à telle heure, ben là elle va attendre un peu, ce n'est pas grave ». Donc des fois quand on se retrouvait en fin de service de nuit à faire notre dernière ronde, limite il fallait des patins à roulettes pour pouvoir la finir ! Ça pouvait être avec moi comme avec des collègues hommes qui étaient un peu moins rentre-dedans, qui s'affirmaient un peu moins, un peu moins virils. « Je peux prendre un peu d'emprise, je me permets certaines largesses ». Il faut savoir s'imposer. « Je suis là pour faire mon travail, là t'abuses, t'es pompette, je te reverrai quand tu le seras moins, si tu fais des relèves comme ça, je vais t'en faire aussi ». Les relèves, on prend le temps de les faire, on discute un peu avec son collègue, c'est bon enfant, on n'est pas des robots ou des machines. Mais il y en a qui abusaient. » (Agnès, gradée, ent. 29)

Ce type de situations nous a été relatée par nombreuses de nos enquêtées comme Frédérique :

« Moi j'avais un certain âge déjà, je suis rentrée assez tard, donc on m'avait surnommée « la vieille », bon tout le monde a des surnoms, bon c'est t'es une vieille c'est comme ça c'est comme ça, mais aussi du genre « ah la vieille, t'as un beau cul », enfin des choses comme ça... et puis encore, ça c'est gentil, j'ai des collègues qui ont eu affaire à des réflexions beaucoup plus... beaucoup plus trash. Il y a des collègues qui n'arrivent pas à faire face à ça, et elles arrivent et elles font quelques jours, après on les voit plus et ça se

---

<sup>98</sup> ZOLESIO Emmanuelle, 2012, Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes, PUR, coll. Le sens social.

comprend. Enfin pour avoir parlé une fois avec une d'entre elles, qui était dans mon équipe, elle n'arrivait pas à faire face à ça, avec son vécu, et elle arrivait pas à faire face à ça. Alors moi je suis très ouverte donc si vous voulez ce genre de réflexion, entre guillemets, ne me choque pas, peut-être parce que déjà j'ai l'habitude avant de travailler dans un milieu d'hommes, donc moi je répondais... Il y a des surveillants qui n'hésitaient pas, sur certaines collègues, à mettre des p'tites tapes au niveau de leurs fesses etc. moi d'emblée j'ai tenu ma place et d'emblée je leur ai fait comprendre que, attention, ça il en était pas question, je veux bien plaisanter, je veux bien rigoler mais ça, c'est mort. » (Frédérique, surveillante, ent. 37)

À ce propos, certains résultats des questionnaires remplis par les agent·es de l'administration pénitentiaire méritent d'être mentionnés. À la question « Y a-t-il du sexisme au sein de l'administration pénitentiaire ? », 13% des personnes interrogées répondent « Non, pas du tout », 55% « Oui, un peu » et 32% « Oui, beaucoup » (les réponses ne sont pas statistiquement différentes selon le sexe). À la question ouverte associée, les réponses obtenues (31 réponses écrites) mentionnent les éléments que nous avons classés dans le tableau 5<sup>99</sup> par grandes catégories.

**Tableau 5**

**Typologie des justifications apportées à la question « Y a-t-il du sexisme dans l'AP? » par les personnels pénitentiaires**

La réponse mentionne des « blagues limites » / blagues sexistes, etc.	4
La réponse mentionne de la drague insistante entre collègues ou des formes de harcèlement.	5
La réponse replace le problème du sexisme de l'AP dans un contexte général (« c'est normal que l'AP soit sexiste, c'est la société qui l'est »).	4
La réponse parle d'une mise à l'écart des femmes par leurs collègues masculins.	6
La réponse explique que la situation s'améliore avec le temps.	7
Autre (mention d'un sexisme fort sans justification particulière)	10

**Lecture** : 4 réponses apportées à la question ouverte « Y a-t-il du sexisme dans l'AP? » mentionnent des « blagues limites » ou « sexistes ».

Ainsi, parmi les réponses développées, on trouve par exemple : « Toujours des blagues limites et de la drague », « Blagues sexistes, blagues lourdes », « Pour oser poser cette question, il faut vraiment être ignorant de l'AP. Il n'y a pas un SEUL établissement où ce n'est pas le cas ! », « La mentalité des anciens collègues est encore présente », « S'il y a des problèmes de sexisme à l'extérieur, il y a forcément des problèmes de sexisme dans l'AP ainsi que l'ensemble des administrations ».

<sup>99</sup> On compte 31 réponses écrites, mais le total n'est pas égal à 31 car certaines réponses n'entrent pas dans le tableau et certaines réponses vont dans plusieurs catégories à la fois.

## **b. Se protéger : contrôle de l'information et gestion de l'espace**

Ces « blagues » et cette « drague » « lourdes » obligent les femmes surveillantes à exercer des formes de protection : elles disent, selon les termes de l'une d'elles, « être sur leur garde ». Ces stratégies de protection se déploient à deux niveaux. Le premier renvoie, là encore, à des formes d'autocontrôle de leur corps au travail et à une gestion spécifique de l'espace carcéral. Le second renvoie au contrôle de l'information.

À ce titre, l'entretien réalisé avec une gradée dans un centre de détention a été particulièrement éclairant. Comme Élodie citée plus haut, elle évoque la situation particulière des nuits en détention et la manière dont elle contrôlait son corps et l'organisation des lieux (peu conçus à l'époque pour accueillir des hommes et des femmes dans des espaces séparés) pour se protéger d'une éventuelle agression sexuelle de la part de ses collègues masculins :

« Et puis y avait aussi tous ceux qui se disaient... pourquoi pas... (rire) y a peut-être moyen, elle est mariée OK mais bon, on peut tenter le coup. Donc des collègues qui changeaient par exemple leur numéro de nuit, pour tourner avec moi en service de nuit, parce que également à l'époque forcément c'était pas prévu pour les hommes et les femmes, donc y avait pas de porte aux chambres de veille de nuit. Y avait une petite cloison entre deux, et donc au-dessus c'était ouvert, et il n'y avait pas de porte, voilà, et donc on tournait à deux. En arrivant, on descendait du mirador, on se déshabillait pour se doucher bien entendu, et tout ça dans une promiscuité quand même ... Ce qui était quand même assez hallucinant.

Une fois, un surveillant est venu me faire un bisou pour me dire bonne nuit. Bon j'ai été partagée entre le côté... mignon de la chose, mais sur le coup j'ai dit « Mais t'es complètement malade toi, qu'est-ce que tu fais ? » « Bah quoi je te fais juste un bisou pour dire bonne nuit » je dis « Mais t'es cinglé comme mec » je lui dis « Ca va pas non » je lui dis « Tu restes dans ton truc » je dis « Moi dans le mien, tu me dis bonne nuit ça suffira bien quoi » donc aussitôt je lui ai dit, et après j'essayais toujours de relativiser en disant ah c'est pas méchant en fait, voilà il est venu me faire un bisou pour me dire bonne nuit, mais bon j'ai trouvé que c'était pas très adapté l'endroit et la façon de faire mais voilà un bisou sur, et puis rentrer surtout dans, dans mon p'tit espace, c'est ce qui m'a quand même choqué le plus parce qu'après je dormais pas forcément tranquille quoi, en me disant si il vient me faire un bisou la nuit il est capable de quoi le mec, et dans ma tenue aussi parce que quand j'enlevais mon uniforme moi je venais avec mon pyjama en service de nuit parce que je ne voulais pas me coucher avec ma tenue parce que c'était pas propre déjà tout simplement, on descendait du mirador et tout ça c'était pas propre, on a une chance ici quand même inouïe ce que vous racontera madame XX, elle, à XX, il y avait pas de toilettes femmes, c'était des urinoirs, je sais pas si elle prenait beaucoup les miradors au quartier Homme à XX mais il n'y avait que des urinoirs. Nous ici on avait la chance : il y avait quand même des toilettes. Donc j'allais dans les toilettes, je me changeais, je me mettais en pyjama pour pouvoir me coucher avec mon pyjama qui fermait, c'était un survêtement d'ailleurs que je mettais on ne sait jamais, si jamais je dors très profondément on pourra pas m'enlever mon froc voilà, mais n'empêche que de travailler en mettant en place de stratégies pour dire il faut que à tout moment je dois me protéger des détenus dans la journée et des collègues la nuit, parce que y avait encore beaucoup d'alcool à cette époque-là parmi le personnel de surveillance, et je n'étais jamais sûre de leurs réactions la nuit, un mec qui boit, je dis ça peut déraiper à tout moment voilà. Et j'étais toujours dans la protection voilà de mon intégrité en disant voilà si ça dérape, qu'est-ce que je mets en place quoi voilà. Et ça pour le coup vous y êtes absolument confrontée puisque je n'avais pas le choix. » (Brigitte, gradée, ent. 47)

Cette « peur que ça dérape » (l'expression est revenue dans plusieurs entretiens) conduit les femmes surveillantes à mettre en place un travail de contrôle ou de gestion de l'information sur leur vie privée. Beaucoup racontent qu'il vaut mieux être en couple et l'afficher ouvertement, par exemple en portant une alliance, pour éviter de faire l'objet de propositions sexuelles régulières. Être célibataire, c'est être une proie potentielle.

« Une surveillante est arrivée, elle était célibataire donc elle assumait complètement une posture féministe assumée donc en disant « Moi j'ai envie- si j'ai envie de me taper un mec célibataire, j'ai de compte à rendre à personne, si j'ai envie de sortir avec un surveillant six mois et machin » et ça, ça lui a collé à la peau, elle est passée pour une salope, en l'espace de six mois elle a été cataloguée comme une salope alors qu'elle est sortie qu'avec un surveillant, elle n'a pas changé de mecs toutes les semaines et encore quand bien même, elle n'avait de compte à rendre à personne puisqu'elle était célibataire. Et elle a commencé à défier les hommes, sauf que c'était une p'tite bonne femme de rien du tout, elle faisait même pas 1,60m, 42 ou 43 kg quand elle avait bien forcé euh... Il n'y avait pas eu de précédents avant, avec les surveillantes, en QF mais alors là, ils l'insultaient ouvertement, et c'est là qu'elle a commencé à dire « Mais on est juste tolérées en fait » et c'est comme ça que c'est venu le discours, elle a dit « Faut pas se leurrer, on est juste tolérées en fait », « On n'est pas acceptées, ici on est chez eux, et soit on respecte les règles donc on se maque avec un surveillant, pas de problème, soit si tu changes de mec, t'es une salope et puis si tu veux pas te faire sauter par un des mecs et bah, y a quand même un problème quoi ». Après, on lui a prêté 15 000 relations, c'est parti dans des délires mais phénoménaux de partouze, qu'elle se tapait tous les mecs de la même équipe, mais c'était vraiment du n'importe quoi. Sa boîte aux lettres a été dégradée, ses pneus de bagnole ont été crevés, mais vraiment ça a été très loin, elle a été presque exfiltrée de l'établissement pour aller dans une maison d'arrêt, sauf qu'à la maison d'arrêt, ils sont dix fois plus connards qu'ici donc... ça s'est super mal passé, du genre tu arrivais, tu tendais la main et « Ah bah serre-là, c'est pas une bite que t'as là dans la main » enfin voilà ce genre de propos, ça c'était à la maison d'arrêt, de l'époque d'il y a 20 ans. Elle a beaucoup beaucoup souffert de sa situation quoi. « Ferme ta gueule » comme ça qu'ils lui disaient. C'était quelque chose qui n'avait absolument rien à voir avec le côté professionnel. Je m'en rappelle d'un surveillant qui avait raccroché qui dit : « Quelle connasse celle-là, déjà qu'elle est pas baisable » et je lui dis : « Mais t'as vu ta gueule toi en fait, parce que toi tu te crois baisable toi, t'es un alcool de première » « Ouais je plais aux femmes ». C'est d'une violence incroyable. C'est complètement fou. Le premier surveillant là, tu sais, A. qui ne pouvait pas la blairer là, il ne pouvait pas la saquer, c'était un mec d'origine maghrébine et il avait été cherché une femme au pays, il la harcelait, il lui a mis je ne sais combien de demandes d'explications. Une fois, elle avait oublié la pointeuse pour monter sur le mirador, pour pointer toutes les demi-heures, et bah il a interdit aux collègues d'aller lui rapporter la pointeuse donc forcément, soit elle ne pointait pas et elle aurait eu une demande d'explication, soit elle descendait et elle a eu sa demande d'explication. C'était vraiment honteux. » (Lionel, gradé, ent. 113)

### **c. Des violences sexistes et sexuelles trop peu enregistrées et très peu sanctionnées**

Ces attitudes sexistes au travail s'inscrivent en fait dans un *continuum* de violences, qui va jusqu'à des formes d'agressions sexuelles. Peu verbalisées et très peu comptabilisées, ces violences sont bien présentes et font partie des épreuves professionnelles vécues par les femmes surveillantes.

À ce propos, l'analyse des entretiens effectués avec des membres de la Direction de l'Administration pénitentiaire révèle la méconnaissance de données sur les violences sexistes et sexuelles, que ce soit entre personnels, entre personnels et détenu·es ou entre personnes détenues. Comme le souligne Charles, en poste à la DAP, « la remontée, le suivi statistique n'est pas tout à fait au point de ce point de vue-là. ». Les données sont très lacunaires, explique-t-il. Son collègue Marc nous dit ne « pas avoir de données là-dessus », un autre rétorque ne pas avoir le droit de nous fournir les chiffres, sans bien savoir s'ils existent. Mathieu, en poste lui aussi à la DAP, évoque les différents filtres qui expliquent cette absence de données. Selon lui, la notification des agressions dépend de la volonté des directeurs et directrices d'établissement de faire ou non remonter l'information :

« C'est ce que les chefs d'établissement ont bien envie de faire remonter eux, et ce que les permanenciers ont bien envie de retranscrire aussi, enfin vous avez tout un tas de filtres qui nous échappent. » (Mathieu, DAP, ent. 13)

Les propos recueillis dans le cadre de notre enquête révèlent la réalité des agressions sexuelles entre personnels. Difficilement quantifiables, elles sont notamment évoquées par les directrices d'établissement sensibles à ces questions, déniées par d'autres et peu sanctionnées de manière générale. Plusieurs incidents sont ainsi mentionnés en service de nuit qui donnent lieu à quelques « débordements » :

« À D., on a eu un problème de harcèlement sur une surveillante. Oui. Avec un dépôt de plainte. En service de nuit, il y a eu des débordements. Un peu... sur fond d'alcool. En service de nuit, l'alcool est interdit mais malheureusement il rentre. Et les gens avaient trop bu. Des mots sont partis. Et au début, c'était sur le ton de la blague, et après, ils se sont jetés des pots de yaourts et la surveillante s'est un peu sentie blessée, au sens propre du terme et au sens figuré. Elle a déposé plainte contre ses collègues. Là c'était assez complexe à gérer. J'ai dû gérer le dépôt de plainte de la surveillante, les relations avec les magistrats, et la fronde des personnels masculins de nuit qui avaient fait une pétition pour dire que le collègue n'avait jamais fait ça, qu'elle avait inventé, qu'elle mentait. Là il y a eu un côté protecteur mais de l'homme en fait, des autres hommes vis-à-vis du surveillant. Et cela était compliqué à gérer. Et la personnalité des uns et des autres a fait que cela a dérapé jusqu'au tribunal.

Q : Et sur cette affaire il y a eu une procédure disciplinaire engagée ?

L. : Oui, du moment que c'est mis à notre connaissance, il y a une procédure dite administrative du moment que les faits arrivent à notre connaissance. Et après il y a la procédure judiciaire qui a abouti à un non-lieu. Faute de preuves on va dire. Le parquet a classé sans suite. Et sur l'aspect disciplinaire, on a mis une demande d'explication à la surveillante, qui a vocation à s'expliquer. C'est le début d'une procédure en fonction de ses dires. Il n'y a pas eu de suite. Et l'agent a eu une lettre d'observation locale et on l'a renvoyé au niveau du conseil de discipline interrégional. Après je suis parti et je ne sais pas ce que cela a donné.

Q. Et il a été sanctionné ?

L : Mais je ne pense pas, à ma connaissance. S'il y avait eu sanction, je l'aurais su. Je pense qu'il y a eu un recadrage mais ce n'est pas allé plus loin. Cela reste un monde quand même assez masculin, et brutal. Moi j'ai des collègues qui ne sont pas vraiment très sympa avec la gente féminine. Je ne dis pas qu'il faut être sympa mais il faut être normal. Ils sont machistes. Et puis le fait d'avoir du pouvoir, pour certains hommes, c'est un moyen, ça c'est horrible ce que je dis, mais si, c'est un moyen dont ils peuvent user de leurs fonctions et de leur pouvoir pour obtenir des choses en contrepartie ». (Luc, directeur, ent. 26)

Une autre directrice relate une affaire récente avec un surveillant qui aimait s'exhiber devant ses collègues surveillantes. Informée, elle a pu intervenir comme elle le raconte :

« Et y a pas très longtemps, on avait un surveillant qui son truc c'était de s'exhiber devant ses collègues féminines dès qu'il pouvait : relève mirador, dans l'ascenseur, relève à la porte d'entrée, il adorait ça comme il disait faire l'hélicoptère... et ces collègues-là en avaient parlé aux surveillants de leur équipe, et son équipe lui avait dit, elles étaient trois, que fallait qu'elles s'y habituent, qu'on était dans un milieu d'hommes. Et les surveillants sont quand même venus me voir, j'ai trouvé ça plutôt bien (rire) j'ai dit : « non on va pas s'y habituer », et le surveillant enfin voilà une fois qu'elles ont parlé il a de lui-même il a démissionné donc ça c'est une bonne chose, voilà il a quand même compris que voilà soit il attendait un moment pour passer en conseil de discipline national, mais que bon l'issue était quasiment actée, soit il démissionnait et ça permettait de repartir tout de suite sur autre chose. Je m'en souviens j'avais vu l'ensemble de l'équipe oui quand même par rapport à ça quoi. Oui.

Et donc y a pas eu de poursuite disciplinaire ?

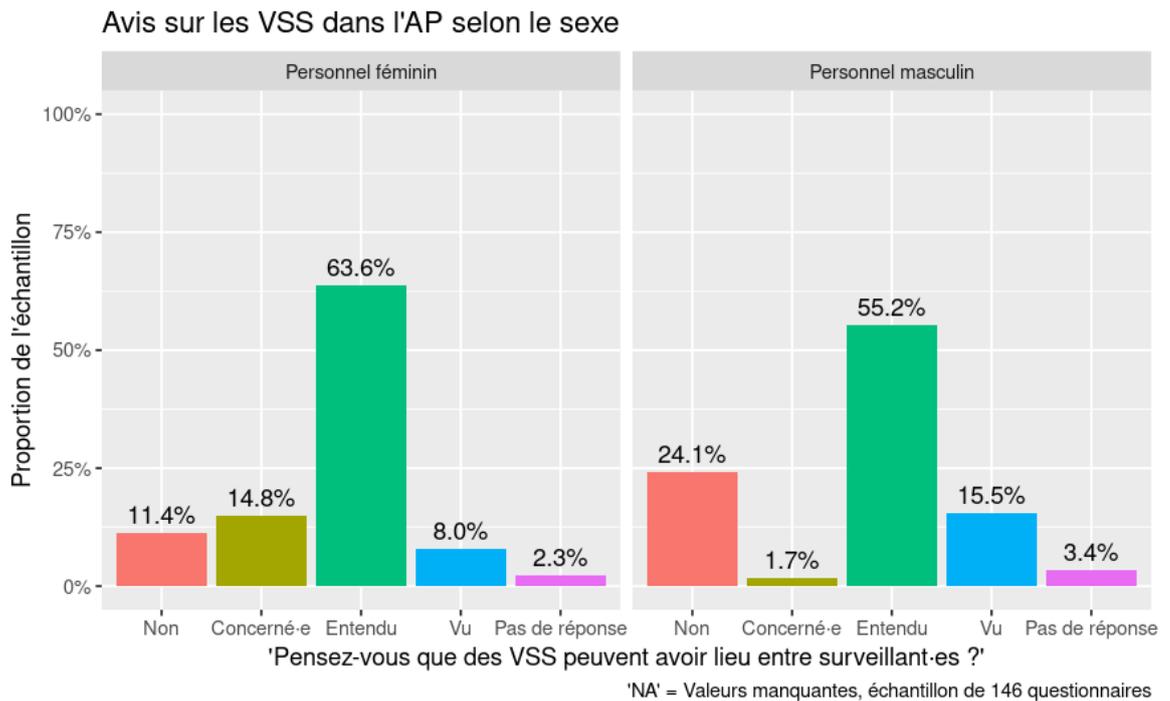
Ah non parce qu'il a démissionné avant. On avait enclenché tout le dossier mais il est parti avant, oui ». (Annabelle, directrice, ent. 121)

La difficulté pour cette directrice est d'être informée afin de pouvoir réagir et donc de « faire remonter » les incidents éventuels. Cependant, d'autres collègues semblent minimisés certains incidents :

« Moi, il m'est arrivé de surprendre une conversation entre deux personnels de direction, où l'un dit à l'autre « ça va, c'est qu'une main au cul, on ne va pas se formaliser quand même » ! Donc on n'appréhende pas cette question. Pour moi, cette question ne se pose pas tant pour les mineur-es que pour les personnels. Chez les personnels, pour moi, elle est très importante. Moi je l'ai dit très souvent aux éducatrices : s'il se passe quelque chose, il faut faire remonter. » (Eve, directrice PJJ, ent. 28)

Les résultats tirés des questionnaires permettent, eux aussi, de mettre en évidence l'existence de violences sexistes et sexuelles au sein de l'administration pénitentiaire. Ainsi, à la question « Pensez-vous que des violences sexistes ou sexuelles peuvent avoir lieu entre surveillants et surveillantes ? », 63,6% des surveillantes répondantes déclarent que oui, contre 55,2% des surveillants (la différence entre les sexes est ici statistiquement significative). Seuls 11,4% du personnel pénitentiaire féminin interrogé déclare n'avoir jamais entendu parler de violences sexistes et sexuelles dans l'AP, contre 24,1% des personnels masculins interrogés.

### Graphique 3



**Lecture** : 11,4% des personnels féminins interrogés considèrent que des VSS ne peuvent pas avoir lieu entre surveillant-es, contre 24,1% des personnels masculins interrogés.

En outre, on note que 14,8% des femmes surveillants disent avoir été directement concernées, contre seulement 1,7% de leurs homologues masculins. À la question ouverte associée qui invitait les répondant-es à décrire ces violences, nous avons obtenu 53 réponses que nous avons réparties en grandes catégories dans le tableau 6.

### Tableau 6

**Typologie des réponses apportées à la question « Avez-vous déjà été victime ou eu connaissance de VSS de la part de collègues ? » par les personnels pénitentiaires**

La réponse rapporte des blagues ou des remarques sexistes.	18
La réponse rapporte des situations de harcèlement.	17
La réponse rapporte des attouchements ou des agressions sexuelles.	5
La réponse rapporte des refus d'obéir à une femme.	4
Autre (mention de situations « machistes » sans précisions).	11

**Lecture** : 18 réponses apportées à la question ouverte « Avez-vous déjà été victime ou eu connaissance de VSS de la part de collègues ? » mentionnent des « blague » ou des « remarques sexistes ».

L'une des surveillantes interrogées écrit ainsi : « des mains au fesse, des passages dans les chambres de garde à l'époque où nous étions peu donc des chambres qui ne fermaient pas à clef, des remarques à titre sexuel ». Un autre explique : « J'étais à la porte d'entrée avec une collègue, elle devait repasser plusieurs fois sous le portique car elle sonnait. Au bout d'un moment, elle n'a plus sonné et les surveillants qui attendaient derrière nous ont commencé à se moquer et dire 'dommage c'est pas aujourd'hui qu'on te verra à poil' ...l'irrespect... on a pas su quoi dire... ».

#### **d. Un arsenal juridique pourtant existant et opérationnel**

**Les violences sexistes et sexuelles au travail peuvent constituer des fautes disciplinaires**, et ce à deux titres. Elles peuvent d'une part s'analyser en un manquement à une obligation professionnelle. À cet égard, la présence d'un code de déontologie du service public pénitentiaire, aujourd'hui intégré dans le code pénitentiaire<sup>100</sup>, est de nature à faciliter l'engagement des poursuites disciplinaires, en leur fournissant des fondements juridiques précis. Ainsi, les violences sexistes et sexuelles exercées par un personnel sur un autre sont de nature à caractériser une violation du principe selon lequel le personnel de l'administration pénitentiaire « ne se départit de sa dignité en aucune circonstance »<sup>101</sup>, ou encore une violation de l'obligation mutuelle de respect, aide et assistance dans l'exercice de leurs missions<sup>102</sup>. Par le retentissement que de telles violences peuvent avoir sur le fonctionnement des équipes et donc sur l'exercice des missions, on pourrait par ailleurs poursuivre leurs auteur·rices pour les actes ou propos « de nature à porter atteinte à la sécurité et au bon ordre des établissements et services » ou pour avoir rempli leurs fonctions dans des conditions préjudicant « à la bonne exécution des missions dévolues au service public pénitentiaire »<sup>103</sup>.

La jurisprudence administrative fournit quelques illustrations des possibilités de poursuites et de sanctions disciplinaires de telles violences. Ainsi, il a pu être jugé qu'un blâme infligé à un surveillant pénitentiaire pour avoir tenu des propos à connotation raciste et des propos particulièrement vulgaires et sexistes à l'égard d'une élève surveillante est une sanction justifiée et proportionnée, au regard du « manquement aux devoirs de dignité et de respect mutuel prévus par le code de déontologie du service public pénitentiaire »<sup>104</sup>. De même, la révocation d'un surveillant pour avoir refusé systématiquement de saluer verbalement ou par une poignée de main les personnels féminins de l'établissement dans lequel il était affecté a été jugée légale. Il y a bien eu faute disciplinaire : les agissements présentent objectivement un caractère discriminatoire et sont de nature à être ressentis comme vexatoires par les personnels de sexe féminin, en suscitant de leur part une défiance ; ils ont provoqué des tensions entre les membres du personnel de surveillance ; ils sont enfin susceptibles d'être perçus par les personnes détenues et constituent un manquement à leur devoir d'exemplarité, notamment dans le cadre des relations entre hommes et

---

<sup>100</sup> Articles R.122-1 à R. 122-24 du code pénitentiaire.

<sup>101</sup> Article R. 122-1 du code pénitentiaire.

<sup>102</sup> Article R.122-5 du code pénitentiaire.

<sup>103</sup> Article R. 122-3 du code pénitentiaire.

<sup>104</sup> TA Poitiers, 11 mai 2023, 2100426.

femmes. La sanction de la révocation n'est pas disproportionnée au regard de la gravité de la faute et du refus de l'agent de changer de comportement<sup>105</sup>.

Ces violences peuvent, d'autre part, être appréhendées comme des infractions pénales incompatibles avec l'exercice des fonctions. Là encore, le cadre d'exercice des fonctions des personnels de l'administration pénitentiaire – dans des établissements prenant en charge des personnes privées de liberté, prévenues ou pénalement condamnées, à la fois pour prévenir la commission de nouvelles infractions, participer à l'insertion ou à la réinsertion des personnes tout en concourant à la sauvegarde de l'ordre public<sup>106</sup> – facilite l'engagement des poursuites disciplinaires. Le service public pénitentiaire exige une dignité et une exemplarité particulières de la part de ses agents, en tant qu'ils représentent et incarnent aux yeux des personnes prises en charge l'institution carcérale. Aussi se développe une tolérance zéro quant aux infractions pénales susceptibles de porter atteinte à l'image ou à la réputation de l'administration pénitentiaire, et ce même lorsque les faits ont été commis en dehors du service et dans la sphère privée. Preuve en est la poursuite systématique sur le plan disciplinaire des agents pénalement condamnés pour des faits de violences conjugales.

Et pourtant, force est de constater que les dispositifs existants visant à identifier, prévenir et sanctionner les agissements susceptibles d'être qualifiés de violences sexistes ou sexuelles peinent à être mis en œuvre.

Les textes offrent tout un arsenal juridique en la matière. Dans l'optique de changer les pratiques et de lutter contre l'impunité des auteurs, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination<sup>107</sup>. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a de son côté élaboré en novembre 2022 un guide pratique intitulé « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Guide des outils statutaires et disciplinaires ». Celui-ci fait la synthèse des dispositifs existants pour en renforcer l'utilisation. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles entre collègues se déploie en trois volets : le signalement, le traitement et les suites données.

**S'agissant d'abord du signalement**, il peut être le fait de l'agent·e s'estimant victime mais aussi de tout autre membre du personnel qui a été le ou la témoin des agissements. S'agissant de violences souvent habituelles, banalisées et tues, les collègues ont un vrai rôle à jouer dans la libération de la parole. L'article R. 122-7 du code pénitentiaire rappelle à cet égard que « le personnel qui serait témoin d'agissements prohibés par le présent code doit s'efforcer de les faire cesser et les porter à la connaissance de sa hiérarchie ». Le signalement peut être fait au ou à la supérieur·e hiérarchique ou *via* le dispositif de signalement externalisé mis en place par le Ministère de la justice. Une fois le signalement adressé, l'agent·e s'estimant victime comme les témoins bénéficient d'un certain nombre de garanties. Ils ou elles sont orienté·es vers les services compétents pour être accompagné·es et soutenu·es. L'État peut par ailleurs leur accorder la protection fonctionnelle<sup>108</sup>, soit à leur demande soit à l'initiative de l'administration elle-même : cette protection peut consister, selon les cas, en une assistance juridique avec prise en charge

---

<sup>105</sup> CAA Marseille, 10 décembre 2020, 20MA03816.

<sup>106</sup> Les missions du service public pénitentiaire sont définies à l'article L.1 du code pénitentiaire.

<sup>107</sup> Article L. 135-6 du code général de la fonction publique.

<sup>108</sup> Article L. 134-1 du code général de la fonction publique.

des frais d'avocat, en une prise en charge médicale, en un accompagnement et un soutien administratif ou psychologique, mais aussi en une réparation du préjudice subi. L'article L135-6 A du code général de la fonction publique développe enfin une protection contre les représailles dès lors que les agent·es ont agi de bonne foi : à ce titre, ils bénéficient des protections prévues par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, à savoir l'irresponsabilité civile, l'irresponsabilité pénale ainsi qu'un régime de présomption probatoire au bénéfice de l'agent·e public visé·e par une mesure de représailles (c'est à l'administration d'établir la preuve que la mesure frappant l'agent·e est légalement justifiée). Si les agissements sont constitutifs d'infractions pénales, la voie pénale peut également être utilisée. La victime peut porter plainte. Les agent·es qui ont été témoins ou qui ont eu connaissance des faits dans l'exercice de leurs fonctions doivent sans délai faire un signalement au procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale. Cette obligation est cependant dépourvue de toute sanction.

**S'agissant ensuite du traitement des faits signalés**, le guide de la DGAFP rappelle que tout signalement doit fait l'objet d'un traitement et que la carence de l'administration dans le traitement des faits signalés est une faute de nature à engager sa responsabilité<sup>109</sup>. L'autorité disciplinaire doit diligenter dans les plus brefs délais une enquête administrative, pour recueillir, le cas échéant, les éléments attestant de la réalité des faits et agissements signalés. Elle peut à cette fin recueillir des témoignages comme des preuves matérielles (mails, sms, photos, vidéos, etc). Si les violences sont importantes, le ministre de la justice peut solliciter une inspection à l'Inspection générale de la justice (IGJ). Le rapport d'inspection pourra alors venir au soutien de la procédure disciplinaire notamment pour établir la réalité du climat délétère régnant dans un service ou un établissement. Le guide de la DGAFP présente le faisceau d'indices permettant d'identifier des faits de violences sexistes ou sexuelles : troubles du comportement (irritabilité, fatigue, agressivités à l'égard des collègues), perte d'intérêt pour le travail demandé ou surinvestissement dans le travail, absence de concentration, isolement au sein de l'environnement de travail, discours suicidaires, conduites addictives. S'il relève que pris isolément chacun de ces comportements n'est pas nécessairement le signe d'une situation de violence, le guide invite toutefois à la vigilance face à la conjugaison de plusieurs de ces indices. Il n'en reste pas moins que sur le plan de la preuve, on peut douter de la capacité de ces indices à établir la matérialité des faits : ces indices attestent certes d'une souffrance au travail mais n'en établissent pas avec certitude la cause. Sans attendre, si les faits sont graves et vraisemblables, l'autorité disciplinaire peut suspendre l'auteur·rice à titre conservatoire en application de l'article L. 531-1 du code général de la fonction publique. Il ne s'agit pas alors d'une sanction mais seulement d'une mesure visant à « restaurer et préserver la sérénité nécessaire au bon déroulement du service »<sup>110</sup>.

**S'agissant enfin des suites données**, elles dépendent de la qualification juridique donnée aux faits portés à la connaissance de l'administration.

Lorsque les faits ne sont pas suffisamment prouvés ou que les faits commis sont considérés comme de faible gravité, ne justifiant pas le déclenchement d'une procédure disciplinaire, l'autorité administrative peut faire un rappel à l'ordre individuel ou collectif, pour inviter les agent·es à davantage de retenue, en les prévenant du risque de sanctions

---

<sup>109</sup> DGAFP, « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Guide des outils statutaires et disciplinaires », novembre 2022, p. 47.

<sup>110</sup> DGAFP, *id.*, p. 68.

auquel iels s'exposent en cas de réitération des comportements. Le guide de la DGAFP précise qu'il peut en être ainsi pour « toutes remarques et blagues sexistes, incivilités, marques de mépris, interpellations familières, formes de séduction non souhaitées, réflexions malveillantes liées au sexe, à l'apparence physiques ou aux aptitudes, courriels, messages et affichages déplacés, etc ». On peut s'étonner de la longueur de cette liste de violences sexistes, qui conduit à minorer la réalité de ces violences et l'impact qu'elles peuvent avoir sur le fonctionnement du service, sur l'exercice par les agent·es de leurs missions comme sur la santé et la dignité de la victime. Surtout, les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique sont rarement des violences physiques (viols et agressions sexuelles), beaucoup plus fréquemment des violences verbales. Envisager pour ces dernières le non déclenchement d'une procédure disciplinaire revient en pratique à bannir du contentieux disciplinaire *toutes* les violences sexistes et sexuelles. Ce n'est certainement pas ce qu'entendait le législateur lorsqu'il a affirmé à l'article L. 131-3 du code général de la fonction publique dispose qu'« *aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Lorsque la matérialité des faits est bien établie et qu'ils sont graves, une action disciplinaire peut alors être engagée. Il convient ici de rappeler que l'autorité disciplinaire dispose de l'opportunité des poursuites : elle peut tenir compte des circonstances entourant les agissements, de la personnalité de l'auteur·rice ainsi que de ses états de service pour décider de ne pas poursuivre. Dans l'hypothèse où les faits ont fait l'objet d'un signalement aux autorités judiciaires qui a donné lieu à des poursuites pénales, l'autorité disciplinaire n'est pas tenue d'attendre l'issue de la procédure pénale pour statuer. Un classement sans suite n'a pas davantage d'incidence sur la procédure disciplinaire dès lors que la faute est bien établie. À l'issue de la procédure disciplinaire, une sanction peut être infligée à l'agent·e par l'autorité disciplinaire : elle doit être proportionnée à la gravité de la faute et correspondre à l'une des sanctions prévues par l'article L. 533-1 du code général de la fonction publique. Elle peut aller du simple avertissement à la révocation ou à la mise à la retraite d'office.

Enfin, parce que les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail, à l'instar d'autres fautes professionnelles, peuvent avoir des conséquences importantes sur le fonctionnement du service et le climat de travail, il peut parfois être pertinent pour l'administration de procéder à la mutation dans l'intérêt du service de l'auteur·rice des faits. Ces changements d'affectation n'ont pas le caractère de sanction et ont seulement pour objet de dissiper la situation conflictuelle et rétablir des relations de travail apaisées.

Outre cet arsenal juridique, la DGAFP demande à l'ensemble des ministères une **comptabilisation annuelle de l'ensemble des fautes disciplinaires sanctionnées** : chaque ministère réalise ainsi un tableau récapitulatif pour chaque type de fautes le nombre et la nature des sanctions prononcées. Les violences sexuelles et sexistes font l'objet d'un tableau thématique spécifique permettant d'affiner les données : sont ainsi détaillés les faits de viols, agressions sexuelles hors viol, harcèlement sexuel, atteintes sexuelles sur mineur, pédopornographie, corruption de mineurs, captation d'images impudiques, exhibition, gestes déplacés, violences sexistes, notamment sur conjoint, agissements sexistes et autres violences, avec pour chacun d'eux les sanctions prononcées. De tels tableaux permettent assurément de mesurer la fréquence du recours au pouvoir de sanction, de dresser une typologie des fautes sanctionnées autant que d'apprécier l'échelle des sanctions prononcées. Dans une logique de gestion des ressources humaines, ils peuvent ouvrir des

réflexions sur les politiques publiques à mener auprès des personnels notamment en termes de formation et de prévention.

Toutefois, cette compilation de données conduit à une présentation biaisée des violences sexistes et sexuelles commises par les agent·es : il s'agit d'abord et avant tout de violences commises dans la sphère privée et familiale ; les violences au travail demeurent, elles, largement impensées. En attestent les intitulés retenus des faits sanctionnés, lesquels font apparaître clairement des violences exercées sur des mineurs (atteintes sexuelles sur mineur, pédopornographie, corruption de mineurs) ou sur les conjoint·es (violences sexistes, notamment sur conjoint). De même, l'absence d'indication de la qualité de la victime rend impossible l'identification, parmi les sanctions prononcées pour violences sexistes et sexuelles, de celles qui concernent des faits de violence entre collègues. Et de fait, la quasi-intégralité des sanctions sont relatives à des faits commis dans la sphère privée ou familiale de l'agent. On peut déplorer une telle présentation qui conduit à fondre les violences sexistes et sexuelles au travail au sein de la catégorie générale des violences sexistes et sexuelles : l'absence d'identification spécifique participe à l'impensé - là où, dans d'autres pays européens, elles font l'objet d'une recension systématique.

## **Conclusion. La mixité des personnels : un coût à payer pour les surveillantes**

Ce deuxième chapitre, en continuité du premier sur l'entrée difficile des surveillantes en détentions masculines, a permis d'analyser les tactiques mobilisées pour les personnels pénitentiaires féminins pour faire leur place dans un monde masculin. On retrouve à ce propos en prison un ensemble d'éléments dégagés par les recherches qui portent sur la féminisation des professions « masculines ».

Les techniques du corps, les micro-stratégies de neutralisation du genre et de protection mises en œuvre et déployées au quotidien par les surveillantes relèvent, notre enquête permet de le montrer, de compétences professionnelles et d'un véritable travail au quotidien, même s'il n'est pas reconnu en ces termes. On mesure encore à ce propos combien la mixité des personnels pénitentiaires est encore aujourd'hui loin d'être évidente, encore plus dans un contexte professionnel saturé de discours virilistes autour de la sexualité, que les surveillantes doivent intérioriser et/ou subir.

### **Encadré n°5 : Une enquête sur les violences de genre subies par les professionnelles dans les prisons catalanes**

L'administration pénitentiaire catalane a lancé, en 2021, une enquête interne de victimation à destination des femmes qui travaillent en prison, initiée par les « référent·es de genre » de chaque prison. 200 femmes y ont répondu (l'échantillon n'est pas forcément représentatif) : 71 % de ces femmes travaillant en prison déclarent avoir déjà été victimes de violences de genre.

En outre, la proportion de femmes déclarant avoir été victimes de violences de genre de la part de détenus hommes est la même que la proportion de femmes déclarant avoir été victimes de violences de genre de la part de leurs collègues masculins. Comme l'explique l'une de nos

interlocutrices, « il n'y a donc pas forcément de différences à faire au sein du 'groupe hommes' ».

Cependant, les types de violences de genre recensés sont différents selon qu'elles proviennent des détenus ou des collègues masculins. De la part de détenus, il peut s'agir d'exhibitionnisme par exemple. De la part de collègues, il s'agit majoritairement de remarques ou d'attitudes sexistes.

## **Chapitre 3. Identités professionnelles et division sexuée du travail en mixité**

La mixité des personnels rendue possible par l'entrée des femmes surveillantes en détention masculine ne signifie pas pour autant l'égalité entre les sexes. D'abord, les hommes surveillants n'ont pas accès, eux, aux quartiers ou aux établissements femmes. Ensuite, dans les quartiers ou les établissements hommes, nos matériaux montrent la reconstitution de nombreuses hiérarchies et d'une division genrée forte du travail.

Cette division genrée des rôles et des missions s'explique par la valorisation, dans les discours des personnels rencontrés, d'une certaine « complémentarité » entre les hommes et les femmes. Ainsi, il serait « naturel » que les surveillantes et les surveillants n'accomplissent pas les mêmes tâches et activités au quotidien (3.1). Plus qu'une naturalisation de ces différences, on assiste en fait à leur hiérarchisation, tant les missions associées aux femmes semblent dépréciées et invisibilisées (3.2).

### **3.1. Valorisation et naturalisation d'une « complémentarité entre hommes et femmes »**

Un discours assez fréquent, aussi bien dans l'administration que dans les établissements pénitentiaires, est celui de la complémentarité des sexes, avec l'idée selon laquelle les professionnels des deux sexes apportent des « compétences » différentes et une manière spécifique de travailler. Si nombreux travaux sociologiques ont montré comment hommes et femmes sont socialisés différemment tout au long de leur trajectoire, ici, comme dans beaucoup d'autres sphères professionnelles, ces différences sont naturalisées. Elles servent en outre à rendre acceptable, voire désirable, la présence de femmes dans un univers masculin – là où, on l'a vu précédemment, elle n'a rien d'évident.

**Pour les personnels, la valorisation de la mixité repose sur l'idée d'une complémentarité entre hommes et femmes**, et non sur une possible indifférenciation des rôles. De nombreux agent·es rencontré·es sont ainsi convaincu·es de l'intérêt de binômes mixtes homme / femme à tous les échelons de la hiérarchie : au sein de la direction (directeur et directrice adjointe / directrice et directeur adjoint), au sein du commandement (chef et cheffe adjointe / cheffe et chef adjoint) comme au sein des binômes de surveillance (surveillant et surveillante). Ces binômes sont présentés comme apportant un équilibre et une bonne complémentarité. Selon elles et eux, il y aurait moins de concurrence ou de rivalité, ou de surenchère dans l'autoritarisme, par rapport à ce que l'on observe dans des binômes masculins. Certaines femmes détenues rencontrées ont elles aussi exprimé leur préférence pour un binôme mixte à la tête de la détention, la présence d'un gradé homme favorisant par « sa grosse voix » le recadrage.

Au niveau des directions, on insiste également sur l'intérêt de cette mixité. Caroline, directrice d'un centre de détention dans lequel nous avons enquêté, travaille dans une équipe mixte de direction. Selon elle, hommes et femmes n'auraient pas la même « sensibilité » :

« Mais après il faut pas être trop de femmes non plus au niveau de la direction. Il faut qu'il y ait un équilibre. La perception qu'on a nous des choses, en tant que femmes, notre sensibilité n'est pas la même que celle des hommes. Je trouve que leurs observations sont très pertinentes. Leur présence nous permet aussi, d'évoluer aussi, parce qu'on a besoin aussi d'évoluer et d'avoir une autre, un autre avis c'est-à-dire que voilà on n'a pas forcément raison, la perception qu'on a elle n'est pas forcément juste, c'est nous en tant que femme, mais la perception en tant qu'homme aussi elle est très intéressante, elle est très complémentaire, moi j'adore ça hein » (Caroline, ent. 77, directrice)

Un directeur adjoint explique quant à lui que, lors de sa formation, plusieurs agent·es de la pénitencière étaient venus le voir en lui disant : « Ah mais monsieur XX, il faut que vous postuliez, y a trop de femmes dans l'équipe de direction, il nous faut un homme ! ».

La féminisation des postes de surveillance est, elle aussi, souvent valorisée du point de vue de la complémentarité des rôles, qui naturalise les compétences des hommes et des femmes. Nous développerons plus avant dans la suite de ce chapitre (3.2) la manière dont les rapports avec les détenu·es se déclinent selon le genre des agent·s. Notons simplement ici que les discours valorisant la mixité au niveau des postes de surveillance concerne avant tout les interactions avec les détenu·es : les femmes seraient davantage dans la négociation et le *care*, les hommes davantage dans une position autoritaire et de maintien de l'ordre.

Comme l'explique Anne-Christine Legendre, « la représentation de l'exercice de l'autorité de la surveillante sur les détenus hommes est assez différente de celle de leurs homologues masculins : pour les surveillants comme pour les surveillantes, elle est souvent associée aux termes de « rigueur, fermeté, respect, exigences, dialogue, psychologie, diplomatie, finesse, précision » alors que « rudesse, conflit, affrontement, rapports de force, rivalité, combat, rentre-dedans, prestance physique, puissance » caractérisent la manière pour les surveillants d'exercer leur autorité. »<sup>111</sup>. Lors de leur entrée dans la fonction publique, les femmes sont embauchées pour leurs qualités féminines en lien à leurs qualités domestiques (précision, travail bien fait, patience, etc.) : de la même manière, les surveillantes sont perçues comme « plus calmes », « plus dans le dialogue », « plus diplomates », « plus dans le relationnel », « capable de plus de recul », « plus à l'écoute », « plus respectueuses et attentives », « moins agressives et plus posées ». Leur présence diminuerait, selon les témoignages, les risques de « *clash* ». Souvent vues comme « plus sérieuses et plus investies », elles sont aussi « plus perfectionnistes » et « plus professionnelles ». Si les surveillants tendent à survaloriser le risque d'incident, les surveillantes évoquent plus fréquemment leur compétence relationnelle pour éviter les conflits, pour démontrer leur attention en répondant aux demandes de service des détenus. À ce titre, l'entrée des surveillantes apporterait une forme d'apaisement de la détention masculine. On retrouve ce leitmotiv à la fois du côté de la population carcérale masculine et du côté des collègues ou des directions. Si les personnels masculins ont tendance à être, selon les termes régulièrement mobilisés, « carrés », « francs du collier », « directs », les personnels féminins, en étant davantage dans un registre d'écoute, parviennent à apaiser les tensions, à calmer le jeu : elles s'inscrivent dans un rôle genré, complémentaire de celui des surveillants, en faisant un travail de *care*.

On retrouve nettement ces éléments dans les réponses aux questionnaires que nous avons distribués. Ainsi, à la question ouverte posée « Quels avantages ou inconvénients voyez-vous à la présence de surveillantes femmes en détention hommes ? », nous avons

---

<sup>111</sup> LEGENDRE Anne-Christine, 2017, *Femmes surveillantes Hommes détenus*, L'Harmattan, Collection clinique et changement social, p. 73.

obtenu 81 réponses exprimées<sup>112</sup>. Dans le tableau 7 ci-dessous, ces réponses sont classées dans différentes catégories, qui permettent de mettre en évidence les raisons pour lesquelles les agent-es jugent de manière positive (« avantages ») ou négative (« inconvénients ») la présence des femmes en détention.

**Tableau 7**

**Typologie des réponses apportées à la question « Quels avantages ou inconvénients voyez-vous à la présence de surveillantes femmes en détention hommes ? » par les personnels pénitentiaires**

Avantages de la présence de femmes en détentions hommes	
<p>Les femmes surveillantes apaisent la détention. Exemple : « Facilité à apaiser les conflits. Pour beaucoup de détenus (pas tous malheureusement), alors même que face aux collègues masculins le rapport de force est quasi omniprésent, les tensions s'apaisent presque d'elles-mêmes face au personnel féminin. Par chance, beaucoup de détenus ont ce respect pour la femme. Il n'empêche pas moins qu'il nous faut tout de même nous imposer face à eux afin qu'ils sachent à qui ils ont affaire. Dès lors que le respect est gagné tout est plus simple ou presque. »</p>	26
<p>Les femmes font preuve de plus d'écoute et trouvent des solutions différentes face aux détenus et à d'éventuels conflits. Exemples : « Elles peuvent apporter des solutions différentes » ; « Elles dialoguent plus et le fait qu'elles soient jeunes peut attendrir l'agressivité d'un détenu ».</p>	18
<p>La présence des femmes surveillantes normalise les conditions de travail et la détention. Exemple : « Comme dehors ».</p>	4
<p>La présence des femmes surveillantes permet une meilleure ambiance de travail. Exemple : « C'est plus sympa d'avoir des femmes ».</p>	4
Inconvénients de la présence de femmes en détention hommes	
<p>Les femmes ne peuvent pas faire de fouilles ou d'interventions. Exemple : « Il ne faut pas trop de femmes car elles ne peuvent pas faire tous les gestes de fouille ».</p>	12
<p>La présence des femmes surveillantes peut « déranger les hommes entre eux » (les détenus n'aiment pas se faire commander par une femme ou les hommes surveillants n'aiment pas travailler avec des femmes). Exemples : « Les femmes peuvent augmenter la tension : les ordres des femmes sont mal acceptés » ; « Les femmes sont mal perçues par le monde musulman ».</p>	6

<sup>112</sup> On compte 81 réponses écrites, mais le total n'est pas égal à 81 car certaines réponses n'entrent pas dans le tableau et certaines réponses vont dans plusieurs catégories à la fois.

<p>Les femmes surveillantes ne peuvent pas être trop nombreuses, sinon on ne pourrait pas « gérer la détention ».</p> <p>Exemple : « Les femmes ont moins de maîtrise des individus, les situations peuvent devenir compliquées à gérer ».</p>	5
<p>Les femmes surveillantes risquent d’avoir des relations amoureuses ou sexuelles avec les personnes détenues.</p> <p>Exemple : « Trop de femmes engendre trop de problèmes de trafic à cause des relations amoureuses interdites avec les détenus ».</p>	7
<p>Les femmes surveillantes sont en danger en détention hommes (elles vont se faire draguer, violer, agresser, etc.).</p> <p>Exemple : « Les détenus risquent de les embêter ».</p>	4

**Lecture** : 26 réponses apportées à la question ouverte « Quels avantages ou inconvénients voyez-vous à la présence de surveillantes femmes en détention hommes ? » expliquent que les surveillantes contribuent à apaiser la détention.

Ces éléments complètent donc ce que nous avons entendu en entretiens : d’un côté, les femmes sont décrites comme ayant un « regard » ou une « approche » différents, ce qui les renvoie à leur rôle de *care* et peut en partie être valorisé ; de l’autre, on souligne l’impossibilité pour elles (ou la difficulté) à remplir certaines missions qui renvoient davantage à la force physique ou à l’autorité. Cette distinction des compétences renvoie à la nécessité de « protéger » les femmes surveillantes, et plus généralement à une hiérarchisation forte des tâches.

### **3.2. Différenciation et hiérarchisation des tâches : une division sociale du travail pénitentiaire en fonction du genre**

Il s’agit à présent d’examiner plus spécifiquement la division sociale du travail pénitentiaire et dans sa dimension genrée pour les professions en mixité. Les représentations quant à la complémentarité et la naturalisation des compétences masculines et féminines organisent une division horizontale du travail selon le genre : schématiquement aux hommes, les tâches qui relèvent du travail physique de maintien de l’ordre, aux femmes celles qui renvoient au travail de *care* (a). Cette distribution genrée des tâches conduit à une dévalorisation et à une invisibilisation d’une partie du travail effectivement exercé par les femmes. Elle explique également la division verticale du travail, si l’on considère au prisme du genre les carrières et le recrutement des personnels pénitentiaires (b).

## a. Le travail physique de maintien de l'ordre : des compétences et des fonctions pensées comme « masculines »

### 1. Fouilles et interventions « musclées » : une affaire d'hommes

On l'a déjà dit, le code pénitentiaire organise d'emblée une division genrée du travail de surveillance : les femmes surveillantes ne peuvent exercer des fouilles sur les hommes détenus et les hommes surveillants ne peuvent surveiller des femmes détenues (voir chapitre 1 de la partie 1). Cette différenciation légale des tâches a des effets très concrets quant aux fonctions exercées par les un-es et les autres. La question des fouilles, comme on l'a vu plus haut, revient de manière très fréquente dans les discours. C'est ainsi la coprésence des corps sexués et de l'intimité qui est mise en jeu. Au-delà de cet aspect proprement réglementaire, on observe, de manière générale, une répartition genrée du travail sécuritaire : quand il engage la force physique et l'usage de la violence légitime, il serait davantage exercé en détention par les hommes. « Les hommes sont surreprésentés au sein de certains départements spécifiques comme le service de sécurité, les travaux techniques de maintenance de l'établissement ou des jardins. Cette répartition met en évidence un certain « *gender typing* »<sup>113</sup> des travaux liés à la sécurité et de ceux demandant de la force physique d'une part, et des activités d'encadrement, de formation et de soins d'autre part<sup>114</sup>.

Outre les fouilles, les propos de nos interlocutrices et interlocuteurs se centrent également sur les interventions. Selon elles et eux, la faiblesse physique des femmes les empêcherait d'aller à l'affrontement : « alors sur les interventions musclées en général ce sont des hommes », résume Franck, surveillant en maison d'arrêt. Nawel, surveillante en quartier femmes, parle même d'une mise à l'écart : « En général nous les femmes, on est mise à l'écart pour les interventions », dit-elle. La féminisation des équipes de surveillance ferait ainsi courir un risque pour l'ordre carcéral, comme l'explique ici ce gradé :

« Le gros problème de la féminisation c'est que pour les interventions physiques elles sont moins capables d'y aller physiquement. Ma dernière intervention au CD j'ai eu un peu peur ! » Il m'explique qu'il y avait 4 hommes et 4 femmes dans l'équipe des surveillants, et qu'aucune des 4 femmes n'est intervenue. (Edouard, gradé, ent. 5)

« Longtemps, on le sait, la force musculaire, la résistance devant un effort physique continu ou face à des conditions de travail pénibles tenait une place très importante dans la définition des qualifications ouvrières »<sup>115</sup>. Ce constat quant au travail ouvrier reste d'actualité à propos du travail pénitentiaire. Certaines des surveillantes rencontrées ont incorporé l'idée d'une moindre force physique et expriment leurs craintes devant certaines situations :

« Si il y a une intervention, si il y a quelque chose, une bagarre, bon, c'est mon binôme qui va y aller. Donc c'est pour ça, la mixité oui c'est bien quelque part en détention homme mais après je suis consciente qu'il en faut pas trop par rapport aux interventions.

---

<sup>113</sup> BRITTON Dana, 2000, « The Epistemology of the Gendered Organization », *Gender & Society*, 14, pp. 418-434.

<sup>114</sup> ACHERMANN Christin, HOSTETTLER Ueli, NEUBAUER Anna, 2007, « Femmes et hommes en milieu pénitentiaire fermé en Suisse : réflexions sur les questions de genre et de migrations », *Nouvelles questions féministes*, 26, 1, p. 70-88, p. 76.

<sup>115</sup> FORTINO Sabine, 2002, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, p. 175.

Personnellement je vais sur l'intervention mais on n'est pas égaux quoi, enfin. J'y vais en attendant le renfort des hommes » (Brigitte, surveillante, ent. 47)

« En cas de problème, moi ça me rassure, en cas de bagarre, il faut quand même des hommes, même si les femmes costauds ça existe ( ...) Pour moi, ils gèrent mieux la bagarre que la majorité des collègues femmes » (Chloé, ent. 90)

Même si Chloé remarque juste après dans l'entretien « qu'il y a aussi des collègues femmes très capables d'entrer aussi dans la bagarre », elle conclut ainsi : « En tout cas moi je ne me sens pas, j'ai plus envie d'aller au contact physique ». Martine, gradée, explique aussi qu'elle « préfère être entourée d'hommes » dans certaines situations, même si, précise-t-elle, elle irait « au combat tout autant » :

« C'est sûr que c'est plus facile quand je suis entourée de grands gaillards, ça m'est déjà arrivé d'aller sur des, sur des trucs, des interventions. Les gars en général ils me poussent et puis ils y vont à ma place quoi. Donc c'est plus facile, et n'empêche que c'est important de garder sa part de féminité et puis de... bah je suis pas un camion quoi (rire) vous voyez donc... » (Martine, gradée, ent. 98)

On perçoit dans cet entretien comme dans d'autres comme celui de Nawel, que cette division sexuée du travail d'intervention (à relativiser, nous y reviendrons), ne s'explique pas seulement par une mise en retrait des femmes, elle est aussi le résultat d'une attitude protectrice de la part des hommes surveillants, qui empêche, de fait, certaines femmes d'aller à l'affrontement physique en cas de nécessité. Franck, syndicaliste, le dit en ces termes : « on a aussi l'instinct protecteur. On n'est pas encore des sauvages donc on pense plus à préserver la collègue au cas où, vous en verrez, les surveillantes, c'est des petits gabarits, c'est des flûtes ». La valorisation de la mixité s'appuie ainsi parfois sur un souci de protection qui légitimerait la mise en place de binôme. Manon, surveillante, se souvient par exemple de son stage en centre de détention lors de sa formation. Elle était « en doublure avec un surveillant », ses collègues lui avaient interdit de se rendre seule dans les coursives à cause du régime de portes ouvertes. « On m'a dit que c'était trop dangereux pour moi », explique-t-elle – discours qu'elle juge elle-même un peu « macho », selon son expression.

Il est d'ailleurs intéressant de noter que ces arguments sont également mobilisés pour légitimer l'intervention d'hommes en détentions féminines, ce qui fait exception au principe de non-mixité entre personnels de surveillance et détenues en prisons de femmes. Frédérique, surveillante dans un de ces quartiers le raconte ici :

« En fait, on est déjà intervenu en équipe mixte pour des interventions chez les femmes. C'est-à-dire des hommes et des femmes, à quatre sur une détenue femme. Il est arrivé, moi je ne l'ai pas connu depuis que je suis ici, mais il est arrivé que des hommes seuls interviennent sur des détenues femmes parce que les détenues étaient tellement virulentes, agressives et d'une certaine corpulence etc. que les femmes n'arrivaient pas à les maîtriser. Donc, ça c'est quand même un avantage de la mixité, voilà, on a régulièrement besoin des hommes lors de certaines interventions. » (Frédérique, surveillante, ent. 37)

Paul, capitaine, fait lui aussi référence à des situations dans lesquelles il a dû intervenir en détention féminine. Il fait ici mention du travail sur les corps, alors qu'il fallait notamment déshabiller une détenue condamnée au quartier disciplinaire :

« Oui, alors du coup c'est pareil, en tant que gradé homme j'ai eu affaire des fois à des interventions, vous savez, on doit maîtriser une personne détenue, la mettre au QD et j'ai même dû une fois aider mes surveillantes parce qu'elles étaient débordées, et la détenue se laissait pas déshabiller donc elles étaient en train de déshabiller la détenue, elles ont commencé à prendre des coups et j'ai pas eu le choix, j'ai dû rentrer, c'était vraiment

compliqué hein, c'était vous êtes obligé de maîtriser, vous essayez de pas mettre vos mains où y faut pas, c'est vraiment, pour que ça soit pas ambigu, c'est vraiment compliqué hein. C'est pas des situation agréables hein, c'est vraiment pas des situations agréables. » (Paul, gradé, ent. 101)

## **2. Une large sous-représentation des femmes dans les fonctions les plus « sécuritaires » : le cas de ERIS**

Dans certains cas, les femmes sont également écartées des fonctions jugées les plus « dangereuses » sur le plan sécuritaire. En plus des tâches et des fonctions, on observe à ce propos une division genrée des territoires d'incarcération si l'on considère les types d'établissement. Un gradé nous expliquait ainsi que, pendant longtemps, aucune femme n'avait travaillé en maison centrale. C'est sur son initiative qu'elles y ont finalement été recrutées :

« En maison centrale, ils sont dangereux. En plus d'être dangereux beaucoup sont complètement fracassés et la présence des femmes les fracassent encore plus, même le juge d'instruction met parfois une interdiction de côtoyer une femme. Y a plein de choses comme ça. Donc, depuis très, très longtemps, il n'y avait aucune femme en centrale, zéro. Et moi, on m'a demandé mon avis et j'ai toujours été contre parce qu'une femme, sauf si il y a une interdiction formelle pour le détenu de croiser une femme, il faut en mettre, y a pas de raison parce que les femmes elles sont pas plus ou moins fortes, elles savent aborder les détenus différemment et on y arrive toujours, donc on a, j'ai réussi à mettre une femme il y a 5-6 ans, ça s'est très bien passé, une 2e ça se passe très, très bien. Et maintenant, une 3e ça se passe très, très bien (François, gradé, ent. 83)

La question se pose également pour les équipes d'Équipe régionales d'intervention et de sécurité (ERIS). « Créées en 2003 afin de renforcer la sécurité des établissements pénitentiaires et d'améliorer la capacité de réponse et la réactivité de l'administration en cas de troubles graves »<sup>116</sup>, elles sont implantées dans chaque direction interrégionale des services pénitentiaires et ont pour missions principales notamment de « participer au rétablissement et au maintien de l'ordre en cas de mouvements collectifs ou individuels de personnes détenues ; participer à l'organisation de fouilles générales ou sectorielles en assurant la sécurité globale de l'opération ; dissuader et prévenir les mouvements [...] ; réaliser, en renfort d'escorte ou en escorte principale, le transfert administration de personnes détenues signalées violentes ou sensibles »<sup>117</sup>. Alice et Catherine, en poste à la DAP, soulignent la faible présence des femmes parmi ces équipes de d'intervention :

« Mais ce que je constate c'est que sur des équipes de sécurité ou des équipes spécialisées telles que les ERIS, la part des femmes est très marginale. Donc je pense que la partie sécuritaire du métier de surveillant reste encore traditionnellement associée aux agents masculins. » (Alice et Catherine, DAP, ent. 17)

Cette très large sous-représentation des femmes au sein des équipes de sécurité et d'intervention s'est vérifiée sur l'ensemble de nos terrains. Les entretiens réalisés permettent de donner sens à cette sous-représentation numérique.

Une première raison tient au fait qu'un certain nombre de femmes entrées au sein des ERIS démissionnent assez rapidement. Antoine, directeur d'une maison d'arrêt, donne

---

<sup>116</sup> Source : site Internet du ministère de la Justice, consulté le 3 novembre 2023 : <https://www.justice.gouv.fr/actualites/actualite/equipes-regionales-dintervention-securite>.

<sup>117</sup> Article D. 112-12 du code pénitentiaire.

l'exemple d'une femme qui avait réussi les concours d'entrée et a quitté son poste juste après.

« J'ai été chef d'établissement à XX et elles sont venues passer les examens pour une semaine où on les teste, on les teste. Il y avait une femme parmi les candidats. Elle a été prise mais elle s'est désistée après pour des histoires stupides. Et ça, ça n'aide pas, elle arrive et hop elle donne sa démission. » (Antoine, direction, ent. 59)

Benoît, qui a lui-même dirigé une équipe d'ERIS, souligne également cette propension des femmes affectées dans ces équipes à démissionner rapidement. Selon ce gradé, si les femmes affectées à ces équipes « arrêtent d'elles-mêmes », cela tient avant tout à « l'accueil » qui leur est fait, notamment à l'absence de prise en compte de leur présence potentielle en termes d'organisation spatiale :

« Il y a quand même quelquefois des femmes aux ERIS, oui mais en fait elles. Elles arrêtent d'elles-mêmes, c'est elles qui s'arrêtent, c'est très contraignant déjà et puis il y a la solitude aussi hein. Puis rien n'est prévu en fait pour elles, moi je dirigeais les ERIS et en fait voilà y a pas de vestiaires, y a pas de douches, y a pas de toilettes séparés, il n'y a pas de tenues adaptées, enfin bon...il me semble que c'est pas un accueil génial. » (Lionel, gradé, ent. 113)

Cet « accueil » dont parle ici Lionel renvoie aussi à la manière dont les compétences de ces femmes au sein des ERIS sont largement dévalorisées. Antoine revient sur deux situations, selon lui significatives. La première, explique-t-il, a été la première fois où une femme officière a défilé sur les Champs Élysées lors du 14 juillet. « Déjà à l'époque, ça avait beaucoup fait jaser ».

« Et puis alors quand elle a été nommée officier à l'ERIS de XX, certains, y compris les chefs, parce que je connais bien les chefs ERIS, certains ont été dire que c'était pas pour ses compétences qu'elle avait été prise mais parce qu'il fallait faire de l'affichage. Une belle nana blonde, qui a défilé sur les Champs-Élysées on la fout à l'ERIS. » (Antoine, directeur, ent. 59)

Il revient ensuite sur une autre situation, soulignant combien ce type de propos reste courant :

« Je l'ai entendu y a pas si longtemps que ça à un exercice ERIS à XX, on en parlait justement, oui ses propres collègues disaient « Ouais mais bon on l'a vu passer les tests, elle a pas le niveau » tout ça et depuis elle a quitté les ERIS » » (Antoine, dir. ent. 59)

La directrice adjointe de cet établissement, présente également au moment de l'entretien, donne une explication supplémentaire au nombre très restreint de femmes à ces postes. Selon elle (et Antoine est d'accord sur ce point), elles ne sont pas traitées de la même manière au moment des tests pour intégrer ces équipes : « on ne leur interdit pas de passer les tests sauf que dans les faits elles ne réussissent jamais, parce qu'on doit faire en sorte qu'elles ne réussissent pas (...) on ne leur pardonne rien » :

« C'est bien simple il faut qu'elles soient meilleures que les mecs, parce que on leur pardonne rien, moi, j'ai entendu des instructeurs sortir des conneries, dire tout de suite en voyant une femme « celle-là elle va pas être capable de porter son malinois dans les bras », parce que y a des moments il faut porter le chien, « laisse-la faire tu vas voir qu'elle va se planter », ou alors on fait des peaux de banane qu'on ne mettrait pas, voilà pour les dégouter. » (Clémence, direction, ent. 59)

Le cas des ERIS permet ainsi d'éclairer la manière dont les femmes restent encore écartées de certains postes jugés les plus « dangereux » ou considérés comme nécessitant

une importante force physique. Leur analyse participe à nourrir les travaux sur la manière dont les femmes sont dépossédées du pouvoir de violence<sup>118</sup>.

## **b. Une invisibilisation du travail effectivement effectué par les femmes**

Cette focalisation des discours autour de la moindre présence des femmes aux postes jugés les plus « dangereux » et de leur impossibilité à réaliser les fouilles au corps sur des hommes détenus renvoie à une division sexuelle bien réelle du travail de surveillance. Le croisement des différents matériaux recueillis dans le cadre de l'enquête oblige toutefois à relativiser ces propos et à déplacer un peu la question. En effet, certains entretiens et les données quantitatives produites grâce aux questionnaires montrent que, sur le plan sécuritaire, en dehors des fouilles, les femmes exercent des tâches assez similaires à celles exercées par les hommes. Insister de la sorte sur la division sexuelle du travail sécuritaire conduit, au final, à invisibiliser les tâches effectivement réalisées par les femmes. On peut également y voir des représentations sexuellement différenciées du métier de surveillant.e, dans ce qu'il implique autour du travail de « réinsertion ».

### **1. Travail de maintien de l'ordre ET travail de *care***

Le traitement statistique des questionnaires révèle en effet que, contrairement à ce que supposent certains des propos recueillis dans le cadre des entretiens, les femmes participent à la fois au travail de maintien de l'ordre ET au travail de réinsertion.

Globalement, les questionnaires montrent qu'il n'y a pas de différences statistiquement significatives entre personnels hommes et femmes au niveau de leurs conditions de travail (voir l'annexe 3B). Citons quelques chiffres : 55,5% des personnes interrogées disent qu'elles ont « une charge de travail trop importante », 69% disent qu'elles « n'exercent jamais de tâches dégradantes », 58% pensent que leur travail est « reconnu par leur chef·fe » (soit souvent, soit toujours), 55% ne se sentent jamais en danger dans l'exercice de leurs missions (et 38% se sentent souvent ou toujours en danger). Un tiers de notre échantillon ne travaille jamais la nuit (29% pour les hommes, 35% pour les femmes). 62% des personnes interrogées estiment que leur travail est compatible avec leur vie personnelle et 84% que leur travail est un « métier difficile ». Enfin, dans la plupart des cas, les relations avec les collègues et les chef·fes semblent bien se passer : ça se passe « plutôt mal » ou « très mal » avec les collègues dans 6% des cas et « plutôt mal » ou « très mal » avec les chef·fes dans 10% des cas.

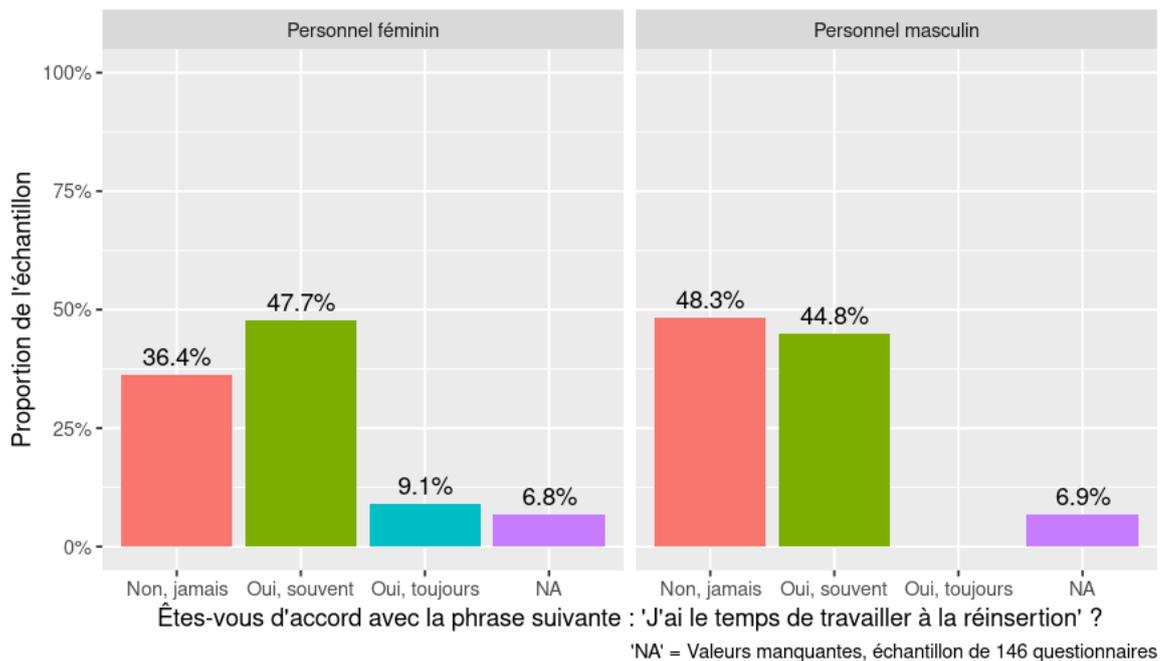
Une seule variable exhibe des différences statistiquement significatives, celle relative au temps consacré aux activités de réinsertion, comme le montre le graphique 4 ci-dessous. 9,1% du personnel pénitentiaire féminin interrogé déclare ainsi avoir « toujours » le temps de travailler à la réinsertion, contre aucun personnel masculin interrogé. Les hommes sont aussi plus nombreux (48,3%) que les femmes (36,4%) à indiquer qu'ils n'ont « jamais » ce temps à consacrer à la réinsertion des personnes détenues.

---

<sup>118</sup> CARDI Coline, PRUVOST Geneviève, 2012, « Introduction générale. Penser la violence des femmes : enjeux politiques et épistémologiques », dans : Coline Cardé, Geneviève Pruvost, éd., *Penser la violence des femmes*. Paris, La Découverte, « Sciences humaines ».

## Graphique 4

### Avis sur le temps consacré à la réinsertion selon le sexe des personnels



**Lecture :** 36,4% des personnels féminins interrogées considèrent qu'elles n'ont jamais le temps de travailler à la réinsertion, contre 48,3% des personnels masculins interrogés.

Interrogé·es concrètement sur les tâches exercées au quotidien (et pas seulement sur les représentations qu'ils se font de la place respective des un·es et des autres), les agent·es de l'AP sont mitigé·es quant à la différence dans les missions quotidiennes selon le sexe. Comme le montre le tableau 8, à la question « Selon vous, les femmes surveillantes exécutent-elles les mêmes tâches que les hommes surveillants ? », 48% des personnes interrogées répondent « oui » (c'est-à-dire pensent que les tâches effectuées par les surveillants et par les surveillantes sont les mêmes), mais cette réponse est plus fréquente chez les hommes (57%) que chez les femmes (42%). La différence entre les sexes est ici statistiquement significative : les femmes sont sous-représentées parmi celles qui pensent que les missions exercées sont identiques, peut-être par intériorisation de leur place différentielle par rapport aux hommes, ou parce qu'elles savent devoir en « faire plus » qu'eux au sein des détentions.

**Tableau 8**

### Avis sur les tâches effectuées par les surveillantes et les surveillants selon le sexe des personnels (proportions en colonnes)

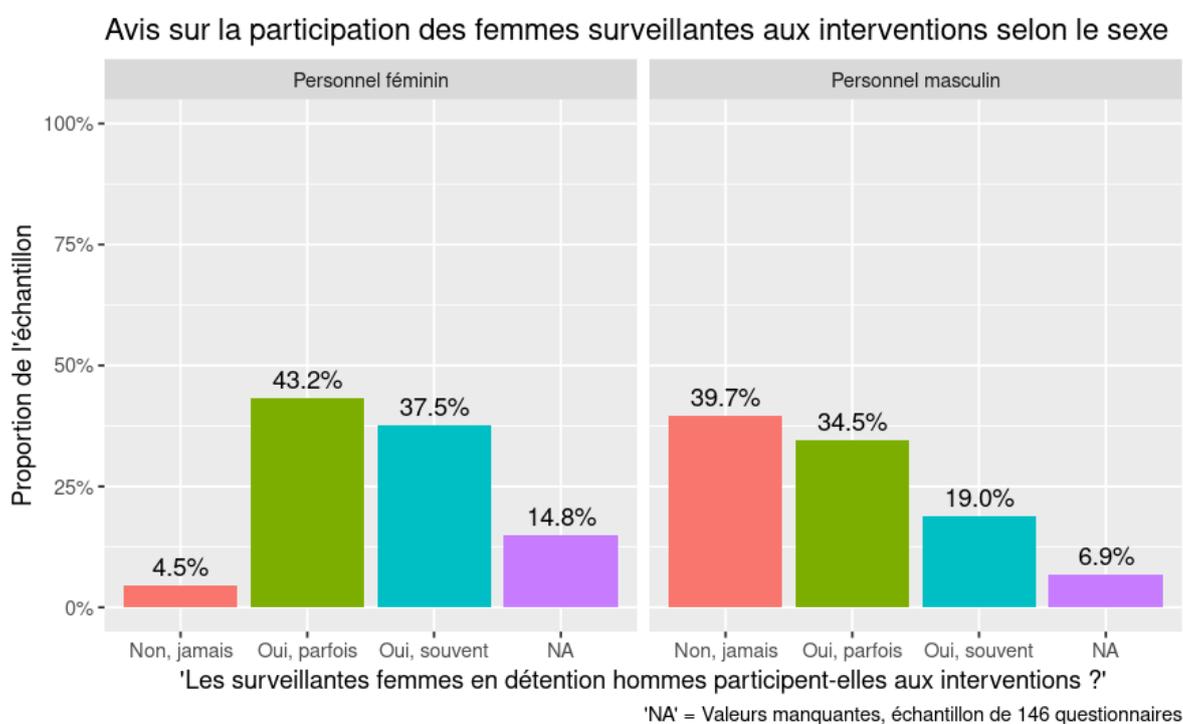
	Femmes (N = 88)	Hommes (N = 58)	Ensemble (N = 146)
Tâches similaires	42.0%	56.9%	47.9%
Tâches différentes	45.5%	39.7%	43.2%

Non réponses	12.5%	3.4%	8.9%
Total	100%	100%	100%

**Lecture** : 42% des femmes interrogées pensent que les surveillantes exécutent les mêmes tâches que les surveillants, contre 56,9% des hommes interrogés.

Les réponses concernant le travail d'intervention sont, là aussi, très intéressantes. Le graphique suivant laisse apparaître qu'à la question « Les femmes participent-elles aux interventions ? », 4,5% du personnel pénitentiaire féminin interrogé déclare que les femmes surveillantes en détention hommes ne participent jamais aux interventions, contre 39,7% du personnel masculin interrogé. De plus, les femmes répondent majoritairement « oui » (soit « oui, souvent » soit « oui, parfois ») alors que les hommes sont 40% à répondre « non, jamais ».

### Graphique 5



**Lecture** : 4,5% des personnels féminins interrogés considèrent que les femmes surveillantes ne participent jamais aux interventions, contre 39,7% des personnels masculins interrogés.

Ces données quantitatives invitent ainsi à nuancer le constat précédent autour de la distribution genrée du travail physique de maintien de l'ordre, pourtant émis par beaucoup de nos interlocuteurs et interlocutrices. Il s'agirait plus de représentations que d'un constat correspondant aux pratiques réelles. Quand nous avons pu nous immerger suffisamment longtemps sur certains terrains de notre enquête, il nous est d'ailleurs fréquemment arrivé de voir des femmes surveillantes monter au front, tenir seules un étage, rappeler les détenus d'une voix qui porte, faire barrage avec leur corps quand cela était nécessaire - autant d'activités professionnelles qui sont largement invisibilisées. Comme l'a montré le

graphique 3, à ces tâches s'ajoutent pour les femmes surveillantes celles qui relèvent davantage de la réinsertion - lesquelles sont effectivement inégalement réparties selon les sexes.

## 2. « En faire deux fois plus »

Nous l'avons vu, pour se faire accepter en détention masculine, les surveillantes disent pour certaines combien il leur est nécessaire d'en « faire deux fois plus ». Les entretiens réalisés permettent de le mesurer : du fait des représentations de genre et du fait de la législation qui leur interdit le travail de fouilles aux corps, les femmes exercent des activités supplémentaires. Il s'agit ici d'en donner quelques exemples.

À propos des fouilles d'abord, on observe la mise en place de formes de compensation. On l'a dit, il est fréquemment reproché aux femmes de gêner le travail en détention, voire d'en faire moins que les hommes, du fait de l'interdiction qui leur est faite de réaliser des fouilles intégrales sur les hommes. Or, il est apparu dans les entretiens et dans les observations que pour pallier cette situation, les surveillantes prennent en charge d'autres activités, notamment la fouille des cellules. Une surveillante en maison d'arrêt le souligne : « je fais pas les fouilles intégrales, donc je vais faire deux fois plus de fouilles des cellules, le personnel de surveillance masculin déjà n'aurait jamais l'idée de faire la même chose vis-à-vis d'un collègue homme, et aucun ne va vous remercier ». Thelma et Louise, directrices d'un centre de détention, mentionnent quant à elle l'entretien et le ménage des bureaux - travail réalisé par les surveillantes et totalement invisibilisé par leurs collègues :

« De la même manière, c'est pas vu, mais c'est les femmes qui vont nettoyer le bureau, qui vont vider les poubelles si il y a personne pour le faire. La plupart du temps, c'est les femmes. On le voit très bien sur des brigades, les brigades en poste protégés souvent vous avez une ou deux femmes parce que c'est la proportion en fait entre les surveillants hommes et les surveillants femmes, vous avez une ou deux femmes seulement dans l'équipe sur une dizaine ou une quinzaine en fonction des établissements. C'est toujours la surveillante qui va passer le coup de balai et qui changera le sent bon au bout du, du bureau que le collègue n'aura même pas vu qu'il existait ce truc, par contre il va sentir que ça ne sent plus la même odeur (rires) et il nous le fera remarquer, jamais il va prendre l'initiative d'aller, d'aller passer le petit coup de balai, et au CP pour le coup c'est un vrai sujet parce que les surveillantes... le disent à leurs collègues et à chaque fois qu'elles font le ménage, déjà elles leurs disent mais des fois elles l'écrivent même 'J'ai passé le balai aujourd'hui'. Et devant ça, est-ce que les hommes surveillants se disent « Ah tiens on va passer le balai ? » Bah non ». (Thelma et Louise, directrices, ent. 47)

Élodie, officière en centre de détention fait quant à elle fait état des manières différentes de travailler entre hommes et femmes premier·ères surveillant·es, notamment à propos du travail d'écriture ou de transmission orale qui entoure les rapports d'incident :

« Quand il y a un incident avec tel ou tel détenu, les surveillantes, elles m'expliquent les choses. Elles me disent par exemple, « il y a eu des soucis au parloir » de A à Z. Les hommes, eux, ils me disent « j'avais pas le temps de rentrer dans les détails ». Avec les surveillantes, j'avais tout, tandis qu'avec les hommes des fois il fallait que je convoque le détenu, que je lui pose des questions, que je vois qu'est-ce qui allait, qu'est-ce qui allait pas, pourquoi ci, pourquoi ça pour pouvoir prendre une décision. Tandis qu'avec elles y avait un travail à faire en moins quoi. Même dans les observations par exemple, quand on regarde les observations d'une femme et les observations d'un homme ça va être différent.

- Vous auriez un exemple d'observation ?

- J'en ai plein, oui, où j'ai eu la surveillante elle est plus dans le détail, même pour un refus quelconque, un truc banal par exemple moi je leur demande toujours s'il a par exemple scolaire, il refuse d'aller au scolaire, pourquoi ? Les gars ils vont me marquer « A refusé d'aller au scolaire », la fille, la surveillante, une surveillante va me dire « A refusé d'aller au scolaire car il dormait. A refusé d'aller au scolaire parce qu'il a mal au ventre. A refusé d'aller au scolaire parce qu'il avait un parloir prévu après » et c'est beaucoup plus clair (rire) et beaucoup plus détaillé que ce qu'ils vont me dire. Ou alors j'aurai des surveillantes qui vont pas mettre que des trucs négatifs, elles vont m'envoyer des choses en me disant « Oui la personne détenue Untelle aidé l'auxi à nettoyer l'office, c'était très propre après, il a été de lui-même » voilà nanana nanana, et les hommes ils vont mettre que des trucs négatifs (rire), à chaque fois, que des trucs négatifs, moi je leur dis il faut pas forcément me mettre que des choses négatives, moi je veux bien savoir qu'est-ce qu'ils font de bien aussi, mais les filles vont peut-être me mettre des trucs positifs et les hommes vont me mettre des trucs négatifs. » (Elodie, officière, ent. 80)

## Conclusion : quand la mixité n'est pas l'égalité

Ainsi, comme l'ont déjà montré un certain nombre de travaux sur la mixité de genre, la « mixité ne suffit pas »<sup>119</sup> et ne veut pas dire égalité. La mixité liée à l'entrée des femmes dans des professions traditionnellement et historiquement masculines, comme c'est ici le cas pour la prison, a des conséquences ambivalentes : « elle produit à la fois une perpétuation de rapports inégalitaires entre les sexes et un renouveau de leur expression (...) elle se traduit par une recréation continue d'espaces ségrégués, déplaçant sans cesse les frontières de la division sexuelle du travail »<sup>120</sup>.

D'ailleurs, lorsque l'on analyse plus en détail les réponses du tableau 4 (p. 60), on s'aperçoit qu'elles diffèrent selon le statut de la personne interrogée : les gradé·es (qui représentent 47% de notre échantillon) sont plus nombreux·ses que les surveillant·es à déclarer qu'il y a « trop de femmes surveillantes en détention hommes ». À l'inverse, les gradé·es sont très peu (seulement 4 sur les 69 interrogé·es) à choisir la modalité selon laquelle « il n'y a pas assez de femmes ». On peut interpréter cette différence (qui est très significative d'un point de vue statistique) par la difficulté rencontrée par les gradé·es à assigner leurs agent·es aux différentes missions. En effet, les femmes surveillantes ne peuvent pas accomplir certaines tâches (principalement les fouilles corporelles d'hommes détenus). À ce titre, elles sont parfois considérées comme moins capables que les hommes d'être seules à certains postes (comme ceux de la coursive), d'où la constitution de binômes « mixtes ».

*In fine*, la mixisation des personnels pénitentiaires ne semble pas transformer fondamentalement l'institution. « Le concept de division sexuelle du travail doit ainsi être complété par celui de division 'genrée' - division qui laisse intacte la hiérarchie entre genre féminin et genre viril » et, comme c'est le cas pour la police analysé par Geneviève

---

<sup>119</sup> BESSIN Marc, 2013, « Quand la mixité ne suffit pas : où en est l'introduction du genre dans le travail social ? », *Les Cahiers Dynamiques*, vol. 58, no. 1, pp. 22-30.

<sup>120</sup> LOUEY Sophie, SCHUTZ Gabrielle, 2014, « Les effets de la mixité au prisme du corps et de la sexualité. Les hommes dans les métiers d'accueil », *Travail et emploi*, 4 (n° 140), p. 5-19, p. 5.

Pruvost, il reste entendu dans la profession que « tout ce qui relève de la prévention, de la proximité ou de l'assistance reste dévalué »<sup>121</sup>.

---

<sup>121</sup> PRUVOST Geneviève, 2007, *Profession: policier. Sexe: féminin*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme, p. 283.

## Chapitre 4. Interactions entre personnels et personnes détenues

Considérer la division sexuelle du travail en mixité suppose également d'interroger les interactions entre professionnel·les et détenu·es. Nous l'avons vu dans les chapitres précédents, une grande partie de nos interlocutrices et interlocuteurs, pour différencier le travail exercé par les hommes et les femmes, insistent sur la manière dont les un·es et les autres entretiennent des rapports différents aux détenu·es. Schématiquement, les femmes sont renvoyées du côté du *care*, du soin et de la bienveillance, les hommes du côté du travail lié au monopole de la violence légale. La binarité de genre vient ainsi rejouer, en les séparant, les deux logiques qui sous-tendent et légitiment l'organisation carcérale<sup>122</sup>: la logique de maintien de l'ordre d'une part, la logique de réinsertion de l'autre.

Il s'agit à présent d'analyser plus avant le travail en mixité quand il concerne cette fois les interactions avec les détenu·es, en croisant le point de vue des professionnel·les et le point de vue des personnes incarcérées. Comment, dans les pratiques et dans les représentations, les personnel·les conçoivent-ils et elles leur travail avec des détenu·es de sexe opposé, et inversement ?

À ce propos se rejouent des éléments déjà abordés plus haut, relatifs notamment à une forme de dévalorisation du féminin en détention : le travail avec les détenues femmes est largement critiqué, qu'il s'exerce d'ailleurs en mixité ou non (4.1), là où les relations mixtes dans le cadre des détentions masculines semblent davantage normalisées, même si, en creux, on perçoit là encore le coût que cela peut représenter pour les surveillantes (4.2).

### 4.1. Une (im)possible entrée des hommes en détentions féminines ?

Si l'on considère d'abord la manière dont l'entrée des hommes en détentions féminines est perçue par nos enquêté·es, force est de constater que les oppositions sont fortes. Lorsque les personnels pénitentiaires, hommes et femmes, évoquent les détentions féminines, « enclave[s] dans la maison des hommes »<sup>123</sup>, le discours est souvent très critique et renvoie à une forme de dévalorisation du féminin, déjà appréhendée dans ce rapport à propos du travail des surveillantes.

Lorsqu'ils sont envisagés en mixité (personnels hommes / détenues), les rapports sont toujours sexualisés et, de manière générale, le travail en détention féminine est perçu comme un travail plus émotionnel, jugé plus difficile et dévalorisé au regard des tâches qui relèvent d'un travail plus sécuritaire engagé par le travail en détentions masculines (a). En creux, c'est la représentation particulièrement stéréotypée et des femmes détenues qui est en jeu. Comme le résume Melissa, gradée en poste dans le quartier femmes d'une maison

---

<sup>122</sup> FAUGERON Claude, LE BOULAIRE Jean-Michel, 1992, « Prisons, peines de prison et ordre public », *Revue française de sociologie*, 33-1. pp. 3-32.

<sup>123</sup> JOËL Myriam, 2017, *La sexualité en prison de femmes*, Presses de Sciences Po.

d'arrêt : « souvent Monsieur X, le directeur, quand il fait visiter la détention, il dit souvent il y a deux quartiers difficiles : quartier Femmes et quartier Mineurs mais je pense que c'est un peu vrai oui. Oui oui c'est des petits quartiers, mais qui sont très sensibles » (b). Cependant, l'opposition vient également des femmes détenues. Entretiens et questionnaires révèlent en effet leur souhait de maintenir un entre soi féminin qu'elles jugent protecteur, par rapport à un monde du dehors associé à la domination masculine (c).

### **a. La sexualisation des rapports hommes/femmes**

On l'a dit, les personnels masculins interviennent peu dans les détentions femmes : ils ne sont pas autorisés à surveiller les détenues (même s'il peut leur arriver, nous l'avons mentionné, d'entrer dans le quartier femmes pour une intervention). Ils n'ont donc pas accès aux cellules et aux espaces collectifs de détention. Seuls les gradés, dont le bureau est généralement séparé, peuvent être présents sur les lieux, tout comme certains surveillants moniteurs de sport. D'autres hommes (soignant, aumônier, conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation ou agent technique) peuvent accéder au quartier femmes, mais sous autorisation du chef-fe d'établissement. Ils sont alors généralement accompagnés par une surveillante. Globalement, les contacts mixtes entre hommes surveillants et femmes détenues sont donc très rares. Les discours recueillis dans le cadre de notre enquête relèvent donc souvent davantage de représentations que d'une expérience effective de travail.

Or, quand on questionne en entretien les surveillant-es sur la manière dont elles et ils envisagent une possible entrée des hommes surveillants en détentions féminines, on relève une réelle appréhension de leur part. Cette appréhension repose sur une sexualisation des relations, dont les femmes détenues seraient responsables. Ainsi, se rejouent en prison ce que l'on observe ailleurs autour des figures féminines de la délinquance et qui traversent le traitement pénal et éducatif des femmes et des filles. L'historienne Véronique Blanchard, a montré par exemple, comment les « mauvaises filles » sont systématiquement ramenées à leur corps et à leur sexualité<sup>124</sup>. Les travaux de Coline Cardi<sup>125</sup> et d'Arthur Vuattoux<sup>126</sup> le soulignent également pour une période plus contemporaine à partir de leurs travaux sur les scripts de genre dans la justice des mineur-es. Une de nos interlocutrice à la PJJ le formulait également, regrettant que les questions de sexualité ne soient jamais abordées avec les garçons, à la différence des filles : « le premier point avec les filles, vraiment, c'est le problème de la sexualité avec tout ce que ça engage en termes de fantasme de la part des professionnels ».

Notre enquête le révèle, ce processus de sexualisation est tout aussi opérant en prisons de femmes : le travail des hommes surveillants en détentions féminines est d'abord envisagé comme un risque, les femmes détenues étant présentées comme tentatrices, séductrices ou manipulatrices, prêtes à les accuser sans fondement d'agressions sexuelles.

---

<sup>124</sup> BLANCHARD Véronique, 2019, *Vagabondes, voleuses, vicieuses. Adolescentes sous contrôle, de la Libération à la libération sexuelle*, Paris, F. Bourin.

<sup>125</sup> CARDI Coline, 2004, « La production du genre au sein de la justice des mineurs : la figure de la délinquante chez les juges des enfants », in Denèfle Sylvette, *Femmes et villes*, Paris, Presses Universitaires François Rabelais, MSH « Villes et territoires », pp. 305-323.

<sup>126</sup> VUATTOUX Arthur, 2021, *Adolescences sous contrôle. Genre, race, classe et âge au tribunal pour enfants*. Presse de Sciences Po.

Beaucoup des propos recueillis dans l'enquête témoignent de ces représentations stéréotypées. Ces discours participent d'une image fantasmée de la détention féminine dans « l'imaginaire collectif carcéral »<sup>127</sup>. Les hommes et femmes surveillant·es concourent en effet « à diffuser au sein des établissements une image de la détention féminine comme celle d'un espace peuplé de femmes en chaleur, de salopes entretenant à la sexualité un rapport exalté »<sup>128</sup>.

De nombreux surveillants estiment ainsi que surveiller des femmes détenues pourrait être problématique. Ils évoquent le piège qu'elles représentent pour eux : manipulatrices, les femmes détenues chercheraient à « draguer » les personnels. Ce discours est par ailleurs également largement propagé par les personnels féminins. Ces attitudes de « drague » constituent ainsi l'obstacle principal à l'entrée des surveillants en détentions femmes et donc à la fin de la dimension monosexuée des détentions féminines. Ainsi, pour Chloé :

« L'obstacle principal à l'entrée des surveillants en détention femmes, ce serait la drague des détenues, leurs tenues indécentes. Il y a une surveillante par division actuellement au CPF, et parfois les détenues sortent de la douche « en petite tenue » : quand un gradé est là à ce moment-là, il dit aux femmes en question de « se rhabiller », « d'avoir une tenue correcte ». Mais les détenues sont dans le charme... Elles parlent entre elles des chefs : « ce chef-là il est pas mal ». D'ailleurs, quand les chefs reçoivent des détenues, ils ne sont jamais tout seul avec la porte fermée, au cas où une détenue répande ensuite des ragots. On avait une détenue qui est une ancienne *call-girl* de luxe, dans les années 2000, et elle draguait ostensiblement l'un des chefs. Du coup, il gardait la porte ouverte quand il reçoit une détenue et cette habitude s'est imposée, car le chef ne voulait pas qu'on pense qu'il se laissait draguer. » (Chloé, surveillante, ent. 90)

La crainte mentionnée le plus fréquemment par le personnel masculin est celle d'être accusé d'agressions sexuelles sur des détenues, et les hommes qui ne feraient pas preuve de vigilance sont rappelés à l'ordre :

« La première chose qu'on m'a dit, donc je vais pour faire une audience chez les femmes et le gradé vient me voir, j'avais fermé la porte et le gradé vient me voir en me disant « Par contre monsieur B., ne fermez jamais la porte ». J'étais élève, je dis « Mais pourquoi ? » il me dit « Parce que si vous avez un problème, une agression et tout ça, ou qu'elle se plaigne après avoir subi des sévices sexuels de votre part, bah vous aurez du mal à... Du coup ça m'avait marqué, je m'étais dit « merde on en est à ce degré de suspicion ! » (rires) c'est fou hein, donc aujourd'hui je fais quand même des audiences porte fermée pour être honnête, mais après je laisse toujours le... vous savez la p'tite vitre, je fais toujours attention parce que parfois elles sont fermées, je les ouvre toujours enfin voilà. » (Victor, directeur, ent. 78)

Cette appréhension des hommes est également apparue dans les résultats issus des questionnaires. La non-mixité en prison de femmes semble normale pour une majorité des personnels répondants. Invité·es à donner leur avis sur l'absence de surveillants en détentions femmes, plus de la moitié des répondant·es considère ainsi que l'absence des surveillants hommes en détention femmes « n'est pas dommage » tandis qu'un tiers des répondant·es considèrent au contraire que cette absence est « dommage ». La différence entre les sexes n'est pas statistiquement significative ici.

---

<sup>127</sup> JOËL Myriam, 2014, « Conduites sexualisées et pouvoir dans les prisons de femmes », *Hermès, La Revue*, n° 69, 2, pp. 65-70, p. 67.

<sup>128</sup> Ibid.

**Tableau 9****Avis sur l'absence de surveillants hommes en détention femmes selon le sexe des personnels (proportions en colonnes)**

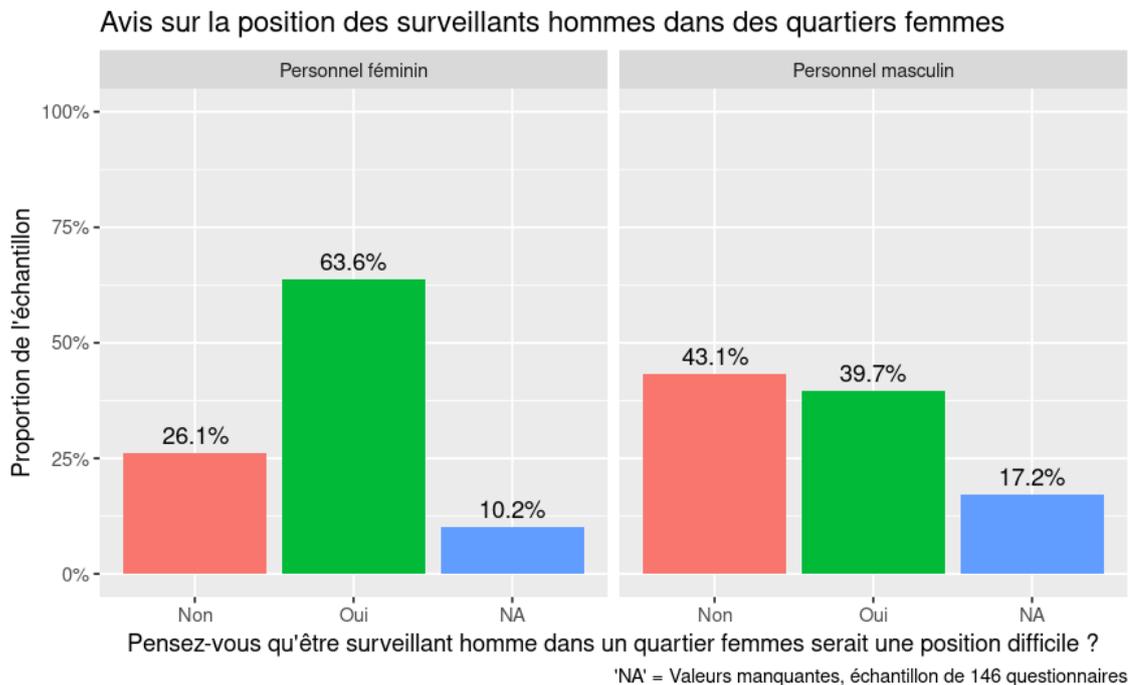
	Femmes (N = 88)	Hommes (N = 58)	Ensemble (N = 146)
C'est dommage	33.0%	32.8%	32.9%
Ce n'est pas dommage	52.3%	53.4%	52.7%
Non réponses	14.8%	13.8%	14.4%
Total	100%	100%	100%

**Lecture** : 33% des femmes interrogées pensent qu'il est « dommage » qu'il n'y ait pas de surveillants en détentions femmes, contre 32,8% des hommes interrogés.

À la question ouverte associée (formulée simplement : « Pourquoi ? »), 67 répondant·es ont apporté une réponse (dont 32 ayant répondu « Ce n'est pas dommage » à la première question et 35 ayant répondu « C'est dommage »). Parmi les explications allant à l'encontre de la présence d'hommes surveillants en détention femmes, certaines justifications apportées font appel au champ lexical de la « tentation » : les personnels masculins sont parfois (mais rarement) suspectés de pouvoir séduire les femmes détenues. Beaucoup plus souvent, ces réponses mettent l'accent sur les éventuelles inventions dont ils pourraient faire l'objet : les femmes détenues pourraient les accuser de viols, d'attouchements sexuels, de harcèlements, etc. L'une des réponses est ainsi formulée : « Pour la sécurité des collègues masculins, certaines détenues femmes seraient facilement capables d'inventer des histoires de harcèlement dès lors qu'ils n'accèderaient pas à telles ou telles demandes de leurs parts ». Deux autres réponses indiquent que « les femmes détenues sont souvent plus vicieuses » ou encore que « cela poserait trop de problème, les femmes peuvent être perverses », ces deux exemples renvoyant à l'idée de femmes manipulatrices déjà exposée.

Pour aller plus loin, nous avons posé la question suivante dans les questionnaires : « Pensez-vous qu'être surveillant homme dans un quartier femmes serait une position difficile ? ». Comme le montre le graphique ci-dessous, il existe alors une différence statistiquement significative selon le sexe du ou de la répondant·e. En effet, si la majorité des femmes interrogées répondent « oui », les hommes sont plus nombreux à répondre « non ».

## Graphique 6



**Lecture** : 26,1% du personnel pénitentiaire féminin interrogé déclare qu'être surveillant homme dans un quartier de détention pour femmes (si c'était possible) ne serait pas une position difficile, contre 43,1% du personnel masculin interrogé.

Comment expliquer cette différence ? À la question ouverte associée, les 31 répondant·es qui estiment qu'être surveillant homme dans un quartier femmes serait une position difficile mettent en exergue, là encore, le vocabulaire de la tentation, de la manipulation et du mensonge de la part des femmes détenues. Parmi quelques exemples, on trouve ainsi « les femmes sont beaucoup dans la séduction », « les détenues sont manipulatrices », « tout contact lors d'incident serait une occasion d'accabler le surveillant ». L'une des réponses, émanant d'une surveillante femme, indique que « les hommes n'arriveraient pas à résister ».

Au-delà de ces discours au sujet des femmes détenues comme étant plus difficiles à gérer et plus manipulatrices, qu'en est-il des pratiques réelles ou possibles ? Parmi les 40 hommes qui ont répondu à la question « Si c'était possible pour les hommes, accepteriez-vous de travailler dans une détention femmes ? », 28 répondent « Oui » et 12 répondent « Non ». La plupart de ces répondants ne semblent pas voir de difficulté à la surveillance de femmes, ce qui va dans le sens d'une possible ouverture des personnels masculins à tous les types de quartiers (ce résultat devant bien sûr être consolidé à l'avenir compte tenu de la faiblesse du nombre de réponses).

Pour les surveillantes qui travaillent en détention femmes, le discours concernant l'entrée des hommes en détention femmes diffère. Elles n'évoquent pas l'ambiance de travail avec leurs collègues féminines ni les difficultés que posent les détenues. Elles soulignent au contraire la difficulté pour les hommes de travailler auprès de femmes détenues (comme le montre le graphique 6, plus de 60 % d'entre elles disent que ce serait une position difficile pour les hommes). Elles disent combien l'entrée des hommes

surveillants est perçue comme une source de problème supplémentaire pour elles car elles devraient alors gérer les risques de séduction et d'accusations non fondées à leur rencontre.

« - S'il y avait des surveillants, est-ce que vous pensez que ça pourrait changer les choses ?

- Non... j'ai envie de vous dire non, et en même temps j'ai envie de vous dire je n'en sais rien. Mettre un homme en détention, ça serait la porte ouverte à tout c'est-à-dire que certaines détenues deviendraient complètement folles, penseraient qu'à draguer le surveillant, à se montrer, à sortir dénudée dans la cour, donc ça serait un travail supplémentaire pour nous, et puis de deux, ça serait peut-être des accusations non fondées "Oui, le surveillant est venu dans ma cellule sans que je l'invite", ça pourrait créer d'autres problèmes. » (ent 34, Blandine, travaille chez les femmes)

En entretien, les surveillantes qui travaillent en détention femmes évoquent en effet souvent des attitudes aguicheuses ou jugées « vicieuses » des détenues quand elles voient des officiers ou quand se rendent en détention hommes.

« Ce sont des vicieuses les femmes, dès qu'elles voient un homme, elles cherchent à le draguer. Il y a à peine deux hommes qui travaillent ici et il faut voir leurs manières à elles ! Leur regard qui drague. Elles déploient tous leurs atouts : elles font les yeux doux, elles ont des décolletés plus que plongeants, des pantalons moulants. Oh vous les verriez ! En plus, ici, certaines femmes sont là parce qu'elles ont été prostituées, elles sont dans le charme de manière parfois presque inconsciente. Certaines, c'est malgré elles. Elles ont toujours été considérées comme des femmes objets, un corps objet, et elles n'ont pas toujours conscience des effets que provoquent leur corps. Devant moi, elles peuvent se présenter en pyjama, pour les officiers, elles s'habillent ! » (Esther, gradée, ent. 82)

« Ici il n'y a pas d'hommes donc, c'est qu'une ambiance de femmes exclusivement, donc quand un homme... rentre pour X ou Y raison (*rire*) c'est tout un événement, et euh... et du coup par contre tout ce qui est séduction est... exacerbé aussi entre elles, avec les surveillantes enfin voilà y a... elles sont énormément dans la séduction, c'est ça qui est très bizarre contrairement aux détentions Hommes j'ai jamais eu de problème, et là elles sont énormément dans la séduction. » (Melissa, gradée QF, ent. 60)

Les surveillants expriment leur gêne professionnelle devant des femmes détenues dont ils jugent l'attitude comme provocante. Ils mentionnent ainsi leur peur de l'exhibition sexuelle en cas de contrôle à l'œilleton. Cette crainte est d'ailleurs mentionnée par une directrice qui a sollicité des surveillants pour assurer des rondes de nuit chez les femmes, faute de personnels féminins en nombre suffisant.

« Je n'avais pas assez de femmes pour surveiller les femmes détenues dans le cadre des rondes de nuit parce que c'est un service en 12 heures donc y a moins d'effectifs, j'avais que deux femmes surveillantes sur 18 de la brigade, et forcément pour le service de nuit ça coïncait, et là j'ai dit aux hommes « Est-ce que vous ça vous pose problème de surveiller à l'œilleton le soir les femmes ? » Ils m'ont dit non. Alors certains m'ont dit oui, parce qu'ils avaient peur de voir des femmes toutes nues, et de voir des femmes qui allaient porter plainte contre eux pour voyeurisme, ou inversement des femmes qui allaient se mettre nues au moment où y avait la ronde, qui feraient de l'exhibitionnisme, qui montreraient leurs seins ou qui sortiraient de la douche au moment où y avait la ronde à l'œilleton, bon des postures de gêne professionnelle. Donc du coup on a repris ça avec les deux formateurs, ils ont mis en place un petit mode d'action sur « comment je fais si je suis confronté à telles situations professionnelles », des petits cas pratiques en fait pour rassurer déjà les équipes donc elles ont été rassurées. Après on a mis en place les rondes et tout ça avec des notes de service etc. Y a pas eu de phénomènes d'exhibition sexuelle ou d'exhibition tout court, ou en tous les cas ils ont su les gérer, que ça se passe naturellement

en fait, que ça soit quelque chose qui mette pas en danger ni les hommes ou mal à l'aise...  
» (Catherine, directrice, ent. 74)

Comme l'explique Myriam Joël (2014), « ces conduites d'effacement signalent le rapport d'étrangeté qu'entretiennent les agents masculins à la détention féminine, espace d'exception où les rapports de genre se jouent d'une manière à laquelle ils n'ont jamais, et nulle part ailleurs, été familiarisé »<sup>129</sup>. Un gradé relate quant à lui des propositions qu'il a eues de la part de détenue, et la gêne que cela a occasionné pour lui :

« En tant que gradé on pouvait pas être avec une détenue femme sans qu'y ait une surveillante avec nous, normal, on pouvait pas être seul avec une détenue. Une fois j'ai fait une notification d'un refus de mise en liberté à une détenue et j'ai pas fait attention pendant qu'elle signait, la surveillante est partie dans mon dos. La détenue a vu que la surveillante est partie, moi j'ai pas vu. Et du coup quand j'ai récupéré ma feuille elle a mis sa main sur la mienne et m'a dit « Qu'est-ce qu'il faut que je fasse chef pour sortir » donc (souffle) et voilà ce genre de choses ou j'ai eu des fois des sollicitations « Chef faut venir dans ma cellule » et des fois avec des mots très « J'ai les escalopes en feu » et tout ça enfin voilà, c'était woaw j'aimais pas trop ça. » (Paul, gradé, ent. 101)

Il ne s'agit donc pas ici de nier comment certaines détenues peuvent effectivement faire preuve d'attitudes sexualisées face aux surveillants, par exemple lorsqu'ils visitent les quartiers femmes. Certaines détenues rencontrées dans le quartier femmes d'une maison d'arrêt nous ont par exemple raconté comment elles pouvaient s'amuser parfois à relever leurs tee-shirt pour dévoiler leur poitrine ou se mettre en string face au surveillant qui, en poste au mirador, avait aussi vu sur la cour de promenade des détenues.

« Ahh... (*rire*) le mirador... on leur fait des coups (*rires*) on se met en brassière et des fois on se met en sous-vêtements. On le sait qu'il y a des hommes aux mirador et on joue de ça. Même les femmes en bas les surveillantes elles disent « Oh tu t'habilles parce qu'y a des hommes là ». On le fait exprès, mini-short, l'autre elle sort son string, moi j'en mets pas de string, l'autre elle met son string moi en brassière, et on voit que les surveillants nous disent rien on dit « Ah ils se rincent l'œil celui-là et quand il sort on leur dit « Y a du soleil et des *nana nanana nana* » et il rigole. » (Cynthia, détenue, ent. 67)

Dans ses travaux sur la sexualité en prisons de femmes, Myriam Joël<sup>130</sup> relate également à ce propos des scènes observées dans certains établissements pénitentiaires qu'elle a enquêtés. Elle relève effectivement des situations interactionnelles dans lesquelles, au moment du passage de surveillants hommes en détention, véritables « rites de passage », certaines détenues adoptent des attitudes sexualisées (exhibition, propos obscènes), qui conduisent les hommes à des pratiques d'« effacement ». Or, souligne la sociologue, non seulement ces scènes, relativement exceptionnelles et parfaitement régulées, sont surreprésentées dans les discours mais, d'un point de vue sociologique, elles prennent sens au regard des rapports sociaux de sexe et de la place des femmes dans l'univers carcéral. Ces attitudes sont possibles dans un espace que les femmes détenues considèrent comme sécurisé du fait de la protection des surveillantes et de l'entre-soi féminin. En outre, on peut, comme le fait Myriam Joël, faire « l'hypothèse que ce ne sont pas tant les mots et les gestes qui rendent leur conduite inconvenante, que l'absence de réciprocité et d'un quelconque jeu de connivence conduisant les agents masculins à assimiler la moindre allusion à une ostentation obscène »<sup>131</sup>.

---

<sup>129</sup> Ibid, p.67.

<sup>130</sup> Ibid.

<sup>131</sup> Ibid, p.67.

Il faut par ailleurs ajouter que ces représentations reposent sur une vision hétéronormative des relations : jamais il n'est question de relations homosexuelles entre femmes détenues et surveillantes ou entre hommes détenus et surveillants. Par exemple, pour Mélissa, gradée en détention, la « séduction » dont font preuve selon elle les détenues s'étend également aux femmes surveillantes. Mais, dans ce cas, c'est à leur statut de mère qu'elle fait référence : « il faut alors leur faire comprendre qu'on n'est pas leur maman ». Ce terme de « maman » qu'utilise Mélissa n'est pas anodin : il renvoie à la fois à la manière dont les surveillantes exerceraient davantage un travail de *care* (voir chapitre 3), mais également à la façon dont travailler en détentions féminines engagerait un travail d'ordre émotionnel, qui ne relèverait pas de leurs missions, et auquel ils ne seraient ni socialisés ni formés.

### **b. Perverses, manipulatrices, en souffrance : un travail trop émotionnel avec les détenues**

Les femmes détenues sont en effet décrites par les personnels de l'administration pénitentiaire comme plus difficiles à gérer. Elles demanderaient des compétences plus relationnelles : en cela, travailler en détention féminine est moins valorisant dans un univers où l'usage de la force et le maintien de l'ordre sécuritaire sont, comme nous l'avons vu, particulièrement valorisés et au fondement même de l'identité professionnelle du métier de surveillant.

Cette dimension relationnelle apparaît d'abord à propos de la gestion des conflits. Certaines scènes de violences physiques entre détenues ont pu nous être rapportées au cours de l'enquête. À chaque fois, il s'est agi de récits d'une extrême violence. À propos des mineures, le discours est le même quand elles font preuve de violence : elles sont, dit-on « pire que les garçons ». Ce registre descriptif s'explique sans doute par le caractère, au final, relativement exceptionnel de ces situations, si l'on en croit nos enquêtées (qu'il s'agisse d'agentes de l'administration pénitentiaires ou de détenues). Il prend sens également au regard des stéréotypes de genre qui entourent généralement la violence des femmes, comme l'ont montré Coline Cardin et Geneviève Pruvost<sup>132</sup> à propos des mises en récit de ces violences, pensées sous le prisme de l'impossible maîtrise, jouant la figure très genrée de l'« hystérique ».

Le terme de « vicieuses » est également apparu à de nombreuses reprises dans les entretiens comme dans les questionnaires pour décrire les femmes détenues. Les hommes détenus sont décrits comme dans un rapport frontal aux surveillant·es, lesquelles usent souvent d'un même geste à cette évocation : ils et elles frappent le poing dans leur main. À l'inverse, l'univers du quartier femmes favoriserait, dans cet entre-soi féminin et isolé du reste de la détention, le développement de rumeurs ou de cancans. Les détenues ne seraient pas aussi « directes » que les hommes, qui régleraient leurs problèmes à coups de poing, elles entretiendraient les rivalités, les jalousies, les rancœurs, les « histoires ».

Les personnels masculins disent, eux, ne pas être confrontés à ce type de situations ; et quand des hommes gradés se retrouvent en situation de gérer des incidents entre femmes,

---

<sup>132</sup> CARDIN Coline, PRUVOST Geneviève, 2015, « Les mises en récit de la violence des femmes. Ordre social et ordre du genre », *Idées économiques et sociales*, 3 (N° 181), p. 22-31.

certains se disent mal à l'aise ou avouent ne pas savoir comment gérer les détenues, tant sur le plan psychologique que physique :

« Je sais qu'à la SAS, ils avaient peur des femmes, car les hommes avec les détenues femmes, ils sont hyper mal à l'aise les personnels. Je sais qu'il y a des gradés qui n'aiment pas intervenir ici le week-end et tout. Bah ils ne sont pas à l'aise. Moi j'ai eu le cas y avait une détenue qui a pris à partie la surveillante et le gradé n'a pas su... gérer, il est resté muet, donc la surveillante et elle est restée... s'est sentie bien seule parce qu'en plus, la détenue elle est allée loin du coup dans les menaces, et... après elle lui a dit (au collègue) « Enfin t'as rien dit, enfin... » et il a dit « Je suis désolé mais je sais pas comment faire avec les femmes » donc moi je l'avais revu après, je lui ai dit « Qu'est-ce qui s'est passé ? ». Il m'a dit « Je sais pas comment gérer les femmes » alors j'ai beau leur dire aux gradés que quand ils viennent ici, il faut qu'ils les traitent comme des hommes et au contraire même, il ne faut pas, surtout pas qu'ils les... traitent trop comme des femmes. » (Mélissa, gradée, ent. 60)

Nos interlocuteurs et interlocutrices disent également que les femmes exprimeraient, selon elles et eux, davantage leurs émotions que les hommes et dans une dimension plus théâtralisée. Autant les hommes sont décrits comme pudiques à ce sujet, autant les femmes feraient montre de leurs souffrances jusqu'à manipuler les personnels (le terme lui-même est d'ailleurs apparu dans les questionnaires, comme on l'a vu plus haut) :

« J'ai l'impression que les gens qui travaillent en quartier Femmes jouent là-dessus y a quelque chose de l'ordre de la manipulation, c'est une manipulation réciproque, tu joues, tu surjoues la victime avec moi, je vais surjouer l'empathie avec toi voilà, et du coup ça nourrit le truc au lieu d'essayer justement de dire « bon écoutez, on peut peut-être arriver à avoir une discussion normale quoi, essayons de poser les choses de manière normale, rationnelle, essayons de parler d'individu à individu. Les détenus hommes, une fois que vous avez un p'tit peu cassé justement leur sketch du gros bras, en fait vous atteignez quelqu'un assez vite en fait, c'est assez rapide de leur casser leur p'tit machin, leur p'tit masque, leurs p'tits muscles... et assez vite ils vous donnent accès à ce qu'ils sont, derrière. Les nanas je sais pas ce qu'il faut pour leur démonter leur masque et si en plus on joue à « Ah oui mais je te comprends, ah oui c'est très très dur. Ah bah ma pauvre... » C'est une espèce de dialogue complètement théâtral et qui n'a aucun sens pour moi, j'y arrive pas moi.» (Armelle, directrice, ent 53)

Il s'agirait d'une manière différente d'exprimer ses souffrances, d'une tactique, au sens de Michel de Certeau<sup>133</sup>, pour susciter de la compassion et obtenir des avantages. Or, les personnels masculins ne seraient pas toujours prêts à gérer ce besoin d'attirer l'attention, de faire preuve d'une forme de sollicitude voire, selon Victor, de susciter l'apitoiement :

« Mon vrai problème et là c'est un peu, je sais pas si c'est pas sexiste de dire ça mais (rire) mon vrai problème, c'est que je n'ai pas la patience parfois avec les détenues, ça m'est arrivé d'aller en astreinte voir des détenues femmes qui étaient alors dans l'hystérie au sens psychologique, pas hystérique mais vraiment à tenter d'essayer d'attirer l'attention sur tous leurs maux, et la gradée femme est venue me voir en disant « Là vous n'y arrivez pas » donc je n'arrive pas à faire semblant là. Elles ont ce côté d'autant plus avec un homme qu'on remarque quand même soit de la séduction soit vraiment de l'apitoiement. En fait elles attendent, elles cherchent un apitoiement particulier, je sais pas si c'est plus prégnant parce que je suis un homme mais, et en fait parfois j'ai vraiment du mal à (souffle) à faire semblant de m'intéresser, c'est horrible hein dit comme ça. » (Victor, directeur, ent. 78)

---

<sup>133</sup> DE CERTEAU Michel, 1980, *L'invention du quotidien*. Tome 1 : Arts de faire, Paris, Gallimard.

Ce sentiment est partagé par les gradées quand elles comparent le travail expérimenté chez les hommes et le travail auprès des femmes :

« Il faut toujours rester calme, prendre du recul, parce que les femmes sont très dans la démonstration, le théâtre, et c'est le cas de cette détenue qui, parce que je lui dis 'non' sur un sujet et qui tente le tout pour le tout pour que je lui dise oui voilà, alors elle s'est scarifiée... mais voilà elles sont très manipulatrices, voilà c'est pas caricatural de dire ça mais c'est ce qui se passe quoi, enfin c'est tout à l'émotion, pas forcément la manipulation, mais c'est essayer d'attendrir, essayer d'amadouer. Alors moi au début quand je suis arrivée au quartier Femmes, j'étais très déstabilisée en fait bizarrement, j'ai mis un moment d'adaptation chez les hommes, ça me paraissait plus facile de cerner les détenus, et en arrivant au quartier femmes il a fallu que je m'habitue. » (Mélissa, gradée, ent. 60)

Ainsi, beaucoup de surveillantes sont catégoriques et se partagent généralement entre deux positions : soit elles ne veulent absolument pas travailler en détentions féminines, soit elles valorisent au contraire le travail de *care* qu'elles peuvent y exercer. Manon et Brigitte, disent ainsi préférer travailler en détention hommes : elles jugent les collègues masculins et les détenus plus francs et directs.

« - C'est dur de bosser avec des hommes ?

Manon : « Ah moi je préfère travailler avec les hommes parce qu'ils sont plus francs, y a moins de coups bas. S'ils ont un truc à dire, ils le disent, enfin pour la plupart. » (Manon, entretien collectif, ent. 86)

Cette préférence est aussi liée pour Brigitte à la difficulté de travailler auprès de femmes détenues qui ont pu commettre des infractions contre des enfants.

« - Et quand on vous a dit que vous étiez affectée chez les hommes, ça vous a convenu d'emblée ?

Brigitte. Ah oui moi je préférerais.

- Pouvez-vous m'expliquer pourquoi, qu'est-ce qui vous plaît le plus ?

B. déjà j'avais déjà fait un stage dans les milieux hospitaliers avec des femmes, et j'ai pas trop aimé le relationnel entre femmes. Je les ai trouvées (souffle) un peu surnoises, pas avenantes, enfin très difficiles, très dures entre elles. Pour moi (souffle) ce serait difficile de travailler chez les femmes.

- Donc vous avez moins aimé travailler avec des femmes détenues ?

B. Les femmes et ben mon 1er contact, y avait donc des surveillantes et pareil, j'ai retrouvé cette même (souffle) même ambiance là qu'avec les infirmières ; en finalité j'ai pas adhéré en fait et, et avec les détenues femmes pour moi en tant, bon je suis surveillante mais en tant que femme ça m'est difficile, ça m'est plus difficile qu'avec les détenus, j'ai moins de recul en fait avec les détenues femmes, psychologiquement pour moi c'est plus difficile (...) je suis plus affectée, voilà par rapport à, parce qu'on est censés rester neutres hein voilà mais bon ça c'est la théorie... parce qu'on est toujours affectés en tout cas moi, et là par rapport aux femmes, c'est par rapport à ce qu'elles ont fait, entre autre par rapport aux enfants, j'ai beaucoup de mal, bon déjà que c'est pas facile de travailler dans ce milieu, du coup je préfère être chez les hommes euh (rire).

- Chez les hommes aussi y a des hommes qui ont fait des trucs...

B. Oui mais sur des hommes quoi, je me dis bon là c'est (rire) c'est, je me dis (souffle) ouais c'est des hommes, c'est, après c'est un peu... contradictoire parce que je vais préférer travailler avec des collègues hommes chez des hommes, euh... mais j'ai pas aimé travailler avec mes collègues féminines chez des femmes. » (Brigitte, surveillante QH, ent. 47)

On retrouve ainsi dans les discours avec les surveillantes qui travaillent en détention hommes ce sentiment qu'il est plus valorisant de travailler avec des collègues masculins qu'avec des collègues féminines, avec lesquelles le relationnel est plus complexe et qui présentent leurs collègues femmes comme plus « surnoisées ». Mais on perçoit également les représentations différenciées sur la violence des femmes<sup>134</sup>, qui transgressent les normes propres à leur genre. Brigitte supporte mieux de surveiller des hommes, quels que soient les crimes ou délits commis, que des femmes parce qu'elle est davantage « affectée » par le type de crimes commis. Le travail auprès des femmes détenues apparaît comme plus impliquant, comme le montre cet échange entre deux surveillantes :

« A. En aucun cas je pourrais travailler chez les femmes, parce qu'en tant que femme, on sait un peu comment on (rire) on peut être en tant que femme donc je ne peux pas gérer les femmes, ça ne m'intéresse pas en fait. Moi je préfère avoir affaire à quelqu'un qui me dit quelque chose devant que de faire des coups de vice dans le dos en fait ...

B. C'est une autre gestion, c'est vraiment une gestion plus psychologique que chez les hommes,

A. Voilà totalement.

B. C'est beaucoup dans la psychologie, et j'avais fait mon stage moi à la MAF et j'avais vraiment pas envie de retourner dans ça. » (surveillantes, entretien collectif, ent. 86)

### **c. Pour les détenues, maintenir un entre soi féminin**

Mais c'est en fait surtout chez les détenues qu'on observe une opposition relativement franche et un besoin exprimé de maintenir l'entre soi féminin qui caractérise ces détentions. Expliquons-nous sur ces deux points l'un après l'autre.

#### **1. Un avis mitigé sur l'entrée des hommes en prisons de femmes**

Revenons à ce propos sur les résultats issus de nos questionnaires à destination des détenu-es : ceux-ci comptaient des questions fermées relatives à la fois à la perception des échanges avec les personnels de l'autre sexe (tableau 10) et aux impressions générales quant à la présence de ces personnels (tableau 11). Nous analysons ici surtout les réponses obtenues dans la deuxième colonne (celles émises par des femmes détenues), et nous reviendrons plus en détails par la suite sur celles de la troisième colonne (celles émises par des hommes détenus). Néanmoins, nous pensons important de présenter d'emblée l'ensemble des réponses dans deux mêmes tableaux afin de pouvoir discuter de la surreprésentation ou de la sous-représentation des femmes incarcérées dans le choix de certaines modalités.

---

<sup>134</sup> CARDI Coline, PRUVOST Geneviève (dir.), 2012, *Penser la violence des femmes*, Paris, La Découverte.

**Tableau 10**

**Avis des personnes détenues sur les échanges avec les personnels de l'autre sexe  
(proportions en colonnes)**

Les échanges avec les personnels de l'autre sexe sont...	Femmes (N = 100)	Hommes (N = 253)	Total (N = 353)
... Plus faciles qu'avec les personnels de même sexe	<b>71%</b>	<b>76%</b>	74%
... Plus difficiles	<b>11%</b>	<b>5%</b>	7%
(Non-réponses)	(18%)	(17%)	(17%)
... Plutôt efficaces	51%	53%	52%
... Plutôt peu efficaces	22%	17%	18%
(Non-réponses)	(27%)	(30%)	(29%)
... Plutôt drôles	<b>35%</b>	<b>44%</b>	42%
... Pas drôles	<b>35%</b>	<b>23%</b>	27%
(Non-réponses)	(30%)	(33%)	(31%)
... Plutôt apaisés	<b>57%</b>	<b>69%</b>	66%
... Plutôt conflictuels	<b>12%</b>	<b>5%</b>	7%
(Non-réponses)	(31%)	(26%)	(27%)
... Centrés sur mes problèmes	<b>38%</b>	<b>25%</b>	29%
... Pas personnels	<b>23%</b>	<b>37%</b>	33%
(Non-réponses)	(39%)	(38%)	(38%)
... De meilleure qualité qu'avec les personnels de même sexe	<b>37%</b>	<b>40%</b>	39%
... De moins bonne qualité	<b>20%</b>	<b>11%</b>	14%
(Non-réponses)	(43%)	(49%)	(47%)
Total	100%	100%	100%

**Lecture** : 71% des femmes détenues interrogées jugent que les échanges avec les hommes gradés sont plutôt faciles. 76% des hommes détenus interrogés jugent que les échanges avec les femmes surveillantes ou gradés sont plutôt faciles. Les chiffres en gras correspondent aux cas où les différences genrées sont statistiquement significatives et peuvent donc être interprétées.

Comme le montre ce tableau 10, les échanges entre les personnes détenues et les personnels de l'autre sexe semblent plutôt bien se passer de manière générale. Ainsi, 74% des détenu·es interrogé·es jugent que ces échanges sont « faciles », 66% qu'ils sont « apaisés », et même 39% qu'ils sont « de meilleure qualité qu'avec les personnels de même sexe ». Cependant, on voit ici que ces échanges semblent légèrement moins bons pour les femmes détenues (envers les gradés hommes) que pour les hommes détenus (envers les surveillantes et gradées). En effet, la différence entre les deux sexes est statistiquement significative sur de nombreuses lignes du tableau 10 : par exemple, les femmes détenues jugent plus souvent que les échanges avec les personnels de sexe opposé sont de « moins bonne qualité » que les échanges avec les personnels de même sexe.

**Tableau 11**

**Avis des personnes détenues sur la présence de personnels de l'autre sexe  
(proportions en colonnes)**

La présence de personnels de l'autre sexe...	Femmes (N = 100)	Hommes (N = 253)	Total (N = 353)
... Aide à gérer les situations de tension	73%	65%	67%
... Est source de tension	10%	9%	9%
(Non-réponses)	(17%)	(26%)	(24%)
... Me convient	<b>48%</b>	<b>68%</b>	62%
... Me dérange	<b>22%</b>	<b>6%</b>	11%
(Non-réponses)	(30%)	(26%)	(27%)
... Me gêne (j'ai peur qu'ils me voient nu·es)	<b>30%</b>	<b>9%</b>	15%
... Ne me gêne pas	<b>49%</b>	<b>67%</b>	62%
(Non-réponses)	(21%)	(24%)	(23%)
... Me plaît (j'essaie de les séduire)	<b>0%</b>	<b>4%</b>	3%
... Me perturbe (j'ai l'impression d'être dragué·e)	<b>5%</b>	<b>0%</b>	2%
... Me laisse indifférent·e	<b>74%</b>	<b>78%</b>	77%
(Non-réponses)	(21%)	(17%)	(18%)
Total	100%	100%	100%

**Lecture** : 73% des femmes détenues interrogées jugent que la présence d'hommes gradés aide à gérer les situations de tension. 65% des hommes détenus interrogés le pensent au sujet de la présence de femmes surveillantes ou gradées. Les chiffres en gras correspondent aux cas où les différences genrées sont statistiquement significatives.

Ce tableau 11 permet, là encore, d'affiner les différences genrées dans la perception des personnels de sexe opposé. En effet, les femmes détenues sont beaucoup plus nombreuses que les hommes détenus à considérer que la présence de personnels de sexe opposé les « dérange » (22% des femmes interrogées choisissent cette modalité, contre 6% parmi les hommes) ou les « gêne », en ce qu'elles ont peur qu'ils les voient nues (30% contre 9%). De plus, aucune femme détenue ne déclare que cette présence leur « plaît » au sens où elles essaieraient de séduire les gradés hommes, alors que 4% des hommes détenus interrogés choisissent cette modalité. A l'inverse, aucun détenu interrogé n'indique que cette présence le « perturbe », au sens où il aurait l'impression d'être dragué par des surveillantes ou par des gradées, contre 5% des femmes détenues de notre échantillon : les relations genrées entre personnes incarcérées et membres de l'administration pénitentiaire ne semblent ainsi pas symétriques. Ces différences de perception sont peut-être dues au faible nombre d'hommes gradés en détention femmes, ce qui rendrait leur présence plus mystérieuse ou sujette à fantasmes.

Ainsi, lorsqu'on leur demande explicitement si l'arrivée éventuelle de surveillants hommes dans leur quartier de détention serait une bonne ou une mauvaise nouvelle selon elles, la plupart des 100 femmes détenues interrogées sont mitigées. 51 choisissent la modalité « je ne sais pas », soit un peu plus de la moitié de notre échantillon, 29 « une bonne nouvelle » et 20 « une mauvaise nouvelle ».

Nous avons étudié le champ lexical des réponses de la question ouverte associée (« Pourquoi ? »). D'abord, la plupart des réponses exprimées associées à la modalité « Je ne sais pas » indiquent que « tout dépend » du ou de la surveillant·e et de sa personnalité (plus que de son sexe). L'une d'elle écrit ainsi que « un surveillant reste un surveillant, homme ou femme ». Parmi les 29 détenues qui choisissent la modalité « une bonne nouvelle », 15 ne se justifient pas. 5 écrivent que l'entrée de surveillants hommes pourrait donner lieu à plus d'échanges ou à un apaisement des conditions globales de détention (« Cela peut être bien pour calmer les problèmes et certaines tensions », « Le dialogue est plus facile, moins de pression avec les hommes », etc.). Pour 5 d'entre elles, les surveillants hommes ne feraient pas de différences entre les femmes détenues, contrairement aux femmes surveillantes ou gradées qui seraient « méchantes » avec les détenues de même sexe (« Pas d'inconvénients, mais des avantages car ils ne feront pas de différences entre les femmes », « Les femmes sont méchantes entre elles », etc.). Enfin, 4 détenues écrivent qu'il s'agit simplement d'une mesure de bon sens, de normalisation de la détention (« Les hommes ont des surveillantes femmes. Pourquoi les femmes n'ont pas de surveillants hommes ? En 2022, cela me paraît très sexiste »).

Parmi les 20 détenues qui choisissent la modalité « une mauvaise nouvelle », 8 ne se justifient pas. 4 écrivent explicitement qu'elles n'aiment pas les hommes (« Inconvénient car ils parlent mal, ils se prennent trop pour des bonhommes » ou « Les hommes sont cons et machos »). 4 parlent de la gêne et du manque d'intimité associés à d'éventuels personnels masculins, notamment lors de l'ouverture des portes ou des fouilles (« Manque d'intimité difficilement compatible avec leur présence » ou « Ce serait très gênant »). Enfin, 4 d'entre elles indiquent qu'elles ont peur des rapports de séduction avec ces hommes surveillants ou des hommes en général (« Encore plus de tensions entre les

détenus qui sont dans la séduction » ou « J'ai peur des hommes »). Parmi les réponses « Je ne sais pas », mentionnons que 2 détenues écrivent également qu'elles ont peur d'un contrôle accru sur leur corps : « Tout dépend des hommes et de la tenue vestimentaire que l'on serait alors obligée d'adopter en dépit des évolutions sociétales » et « C'est difficile de rester femme et se sentir femme en prison alors si c'est pour que leur arrivée soit concomitante avec des injonctions vestimentaires, cela me laisse dubitative ».

## 2. Maintenir un entre soi féminin et se protéger des violences masculines

En entretien également, les femmes détenues que nous avons rencontrées se disent mitigées par rapport à une possible entrée des surveillants pénitentiaire en prison de femmes. Même si certaines peuvent être très critiques quant à la dimension monosexuée des prisons de femmes, d'autres, qui ont vécu avant l'incarcération des violences sexuelles, mentionnent sa dimension protectrice - élément également mis en évidence par Myriam Joël dans ses travaux<sup>135</sup> et repris par Natacha Chetcuti-Osorovitz<sup>136</sup>.

Elles dénoncent par ailleurs la violence des surveillants hommes à leur égard, que certaines ont pu connaître dans diverses situations en détention. Cynthia, incarcérée dans le quartier femmes d'une maison d'arrêt, raconte ainsi une intervention des ERIS, alors qu'une batterie de téléphone et « un petit joint » avait été découverts à l'occasion d'une fouille de cellule. « ça nous a servi de leçon parce que c'est vrai c'était à la *one again*. Moi, je les supporte plus les hommes ». Elle raconte également avoir été frappée par un gradé :

« Cynthia. C'était la guerre entre nous, les filles. Il m'a dit « Viens dans mon bureau ». Je n'y suis pas allée, il voulait pas m'écouter (...) d'ailleurs il s'est fait virer parce qu'il faisait des bêtises aussi il était en remplacement. Finalement, je suis rentrée dans son bureau. Il m'a mis un coup ici, il m'a mis un coup ici ce qui m'a donné une névralgie à la cervicale et une scoliose ici j'ai une boule. Après j'ai pas voulu le frapper mais il m'a pris par le bassin, il m'a mis la tête là, il m'a pris par le bassin, les surveillantes sont venues, ils l'ont tenu, il me disait- il criait « Au trou, au trou » et c'était le mitard, et moi je suis montée parce que j'avais peur. J'ai couru, j'avais peur, et quand j'ai vu que la surveillante l'avait lâché, il se débattait, elle l'avait lâché, j'ai tellement eu peur que j'ai tapé dans la vitre et j'ai pas voulu le frapper et c'est comme ça que je me suis coupé le tendon et que j'ai eu des points de suture. Quand même, il m'a mis les menottes, il m'a traînée dans les escaliers, et après les surveillants m'ont mis les menottes. J'ai entendu une voix familière, celle d'Agathe qui travaille maintenant au mess, je l'ai entendue me dire « Laisse-toi mettre les menottes Cynthia ». Alors je me suis laissée mettre les menottes, et à la fin il m'a mis une claque... Il m'a mis une claque.

- Personne n'a réagi ?

- C. Personne... Personne. À part les surveillantes qui étaient là, j'étais dans le mitard, je perdais mon sang, j'ai glissé dans mon sang tellement j'avais. On voulait me recoudre sur place alors que je venais de péter une vitre. C'est la surveillante qui m'a sauvé la vie: quand je perdais connaissance elle me réveillait, elle me disait « Cynthia, t'inquiète pas, tu vas y arriver, c'est un enfoiré, on est là, on est ensemble ». Elle disait ce que les gens pensent tout bas. Mais on sait qu'on ne le dira pas, voilà, et pour la plainte je savais qu'elles allaient pas témoigner. Il n'y a pas eu de suite. » (Cynthia, détenue, ent. 67)

---

<sup>135</sup> JOËL Myriam, 2017, *La sexualité en prison de femmes*, Presses de Sciences Po.

<sup>136</sup> CHETCUTI-OSOROVITZ Natacha, 2021, *Femmes en prison et violences de genre. Résistances à perpétuité*, La Dispute, coll. « Le genre du monde ».

Il faut également relever le cas d'agressions sexuelles, qui peuvent d'ailleurs mettre fin à des expériences ou espaces en mixité. Une soignante mentionne ainsi un incident entre un surveillant et une détenue. La réaction de la direction a été immédiate, et radicale : elle a mis fin à la mixité de l'équipe, ce qui a suscité des réactions de la part des personnels.

« Mina. Nous on a une brigade de surveillants qui est dédiée à l'unité sanitaire et c'est une brigade de surveillants mixte hommes et femmes. Et il y a eu un souci avec une détenue donc qui a porté plainte contre un surveillant qui n'est pas de notre brigade du tout, et depuis y a eu action/réaction de la direction donc maintenant ils ne mettent que des surveillantes, ils ne mettent plus d'hommes alors que jusque-là même l'équipe de surveillants était mixte

- Et y a eu un dépôt de plainte pour quel type de fait ?

M. Pour une agression sexuelle de la part d'un surveillant, mais qui n'est pas un surveillant de notre brigade, ça s'est passé ailleurs et donc action/réaction ils ont décidé que il y avait que les femmes.

- Est-ce que vous avez eu connaissance d'incidents entre les surveillants de la brigade et les personnes détenues ?

M. Jamais. Jamais. Et c'est pour ça, les surveillants ils ont été très... vexés et... et choqués de cette décision qui a été immédiate parce que j'en ai parlé en réunion avec la direction, j'ai dit c'est quand même jeter l'opprobre sur eux voilà, et ils ont été vraiment très très vexés, très peiné, ils sont venus me voir en me disant « Docteur est-ce qu'y a déjà eu un problème ? » j'ai dit « Non je sais ».

- Et le surveillant en question, il continue de travailler ici ou pas ?

M. Non non, c'était un surveillant d'un autre quartier qui faisait des mouvements, après je sais pas. Vous savez les histoires, je sais pas du tout voilà. Pour l'instant c'est en enquête et je pense qu'il a été suspendu mais bon c'est un peu opaque. On ne sait pas trop ce qui se passe quoi. » (Mina, psychiatre, ent. 94)

Il semble que les incidents à caractère sexuel concernant des femmes détenues soient rapidement pris au sérieux, comme le montre cette réaction de la direction. On pourrait aussi mentionner le cas de viols de personnes transgenres par des surveillants qui a été à l'origine de la création du quartier spécifique à Fleury-Mérogis (voir chapitre 2 de la partie 3 pour plus de discussion sur la place des personnes transgenres en détention). Il est cependant difficile de généraliser étant donné le faible nombre de cas qui ont été évoqués lors de notre recherche.

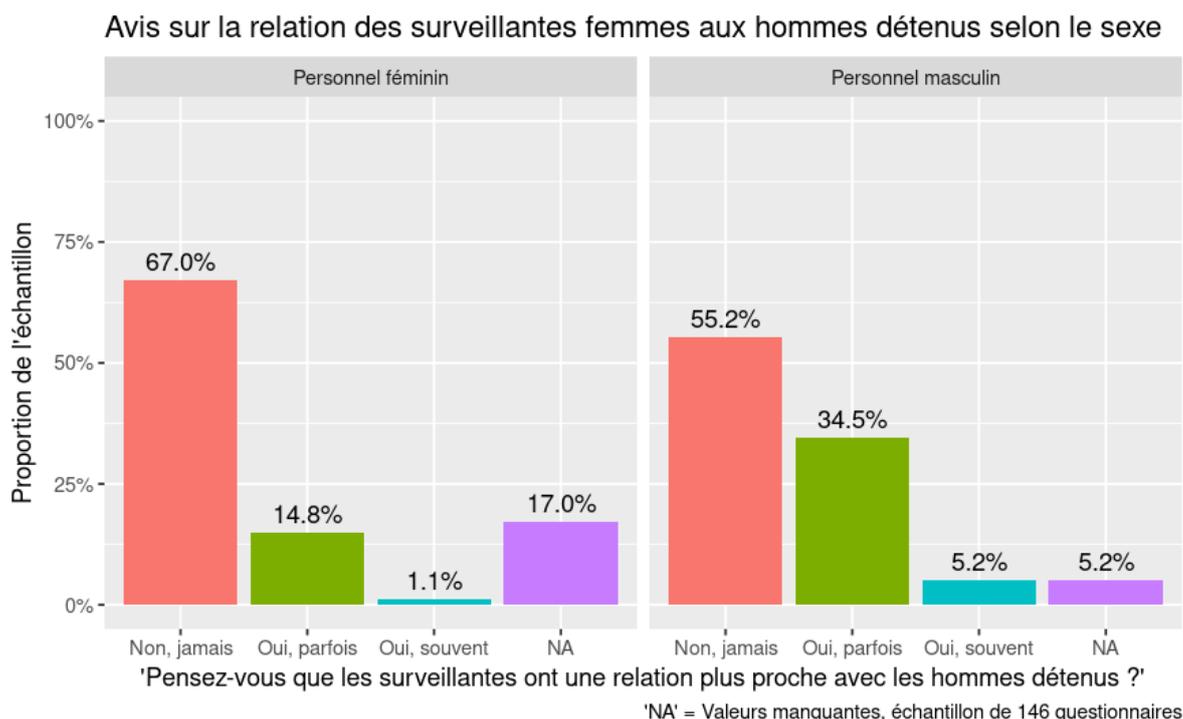
## **4.2. Une normalisation relative des interactions entre personnels pénitentiaires féminins et hommes détenus**

À l'inverse de ce que l'on observe pour les hommes en détentions féminines, l'entrée des femmes surveillantes dans les prisons pour hommes, si l'on considère les relations mixtes du point de vue du genre (surveillantes/détenus) sont davantage normalisées, et rares sont les professionnelles qui refusent de travailler chez les hommes (a). Néanmoins, notre recherche montre que des violences de genre commises par les détenus envers des femmes surveillantes existent, même si elles ne font pas l'objet de remontées systématiques ou de décomptes de la part de l'administration pénitentiaire (b).

## a. Indifférenciation et complémentarité

Les surveillantes qui travaillent en détention hommes évoquent peu les éventuelles difficultés relationnelles avec les détenus hommes : on retrouve ici une forme d'évidence de la relation. Ainsi, à la question « Les surveillantes savent-elles imposer leur autorité aux détenus ? », plus de 85% des membres de l'administration pénitentiaire interrogés répondent « oui » (seuls 2% des agent·es répondent « non », le reste correspondant à des non réponses). La réponse semble ici unanime. De la même façon, à la question « Pensez-vous que les surveillantes ont une relation plus proche avec les détenus que les surveillants en détentions hommes ? », la majorité des personnes interrogées répond « Non, jamais », comme le montre le graphique 7. Néanmoins, les réponses à cette question sont un peu difficiles à interpréter, car il n'est pas sûr que la question ait été comprise de la même façon par tous et toutes. Les femmes membres de l'administration pénitentiaire sont plus nombreuses (67%) que les hommes (55,2%) à choisir cette modalité : peut-être font-elles référence au travail de *care* qu'elles accomplissent plus que les surveillants (voir le chapitre 3). Peut-être une autre manière de comprendre cette question renvoie-t-elle à la possibilité de liaisons entre surveillantes et détenus : nous reviendrons sur ce point à la sous-section suivante.

Graphique 7



**Lecture** : 67% des personnels féminins interrogés estiment que les surveillantes n'ont pas une relation plus proche aux hommes détenus que les surveillants, contre 55,2% des personnels masculins interrogés.

Malgré la normalisation de leur présence, certaines surveillantes nous ont raconté la peur ressentie à leur entrée dans une détention masculine face au fait de se retrouver seule

dans un monde d'hommes. À chaque fois, elles tiennent très vite à souligner la facilité avec laquelle elles ont su s'imposer auprès des détenus après un temps d'adaptation :

« Moi je suis rentrée dans la pénit, j'avais 22 ans, et puis on arrive dans un milieu où y a des hommes partout,... y avait des hommes costauds, qui osent vous parler mais on ne les connaît pas. C'était un peu... un peu flippant parce qu'on se dit mais je n'y arriverai jamais... On arrive dans une coursive, y a 100 détenus, et on est tout seul à devoir gérer ces 100 détenus, donc on se dit wouuu, et puis c'est là qu'on se dit : soit on continue soit on arrête quoi. Moi ça a été tout de suite parce que je suis quelqu'un qui a du bagou, qui arrive toujours à détourner les conversations sous forme d'humour tout ça, et du coup avec les détenus hommes, c'est très bien passé parce qu'une femme n'a pas le rapport de force avec un homme, y a pas le 'je suis plus fort que toi donc j'en impose', c'est absolument pas ça. » (Blandine, surveillante, ent. 34)

L'analyse des entretiens montre également que le personnel femme a *in fine* peu de représentations sur les détenus hommes en général, contrairement à ce que l'on a pu relever pour les femmes détenues qui suscitent un grand nombre de commentaires. Certaines figures de détenus cristallisent toutefois l'appréhension des femmes en poste en prisons d'hommes. C'est le cas notamment pour les auteurs d'infractions à caractère sexuel, étiquetés comme AICS, car ils remettent en cause l'autorité de la surveillante qui est réduite à son statut de femme. Les AICS mettent mal à l'aise, par leurs regards insistants, les surveillantes se perçoivent alors comme une « proie » qui pourrait être agressée sexuellement :

« Ici, c'est des détenus avec des profils très... y en a énormément pour viol, donc... (souffle) quand on va là-bas, on sent les regards, c'est pesant. Imaginez, imaginez que vous êtes toute seule dans cette coursive et vous, vous sentez, vous savez qu'ils vous regardent, mais en même temps faut pas leur montrer que ça vous déstabilise sinon vous êtes fichue. (...) C'est un regard de prédateur, moi je le vois comme ça, c'est un regard de prédateur, on est une proie pour eux, c'est pas juste "Ah c'est qui ?", c'est insistant. » (Blandine, surveillante, ent. 34)

Les surveillantes, là où elles peuvent pointer la manière dont leurs compétences sont remises en cause par leurs collègues masculins (voir chapitre 2 et 3 de cette première partie), présentent globalement sous un jour normalisé les relations carcérales avec les détenus, y compris quand il s'agit du contrôle de leur intimité.

« Si on faisait sa petite fluette, c'était compliqué, même avec des détenus. Je me souviens quand je faisais des rondes, des détenus quand ils savaient que c'était une femme, à l'œilillon on voyait certaines choses – un détenu qui se masturbe. À force certains savaient à notre façon de marcher qui était le surveillant femme ou homme, il y en a qui sont là depuis tellement d'années, ils ont des repères. Si on leur dit « c'est pas bien, c'est pas gentil », sur certaines situations il faut s'imposer à sa manière. » (Agnès, gradée, ent. 29)

« Je n'avais que 25 ans ce qui fait que j'étais très jeune pour un établissement comme celui-ci, j'étais quand même une jeune surveillante, avec peu d'expérience et une expérience uniquement féminine puisque moi je ne pouvais pas aller faire des stages en détentions hommes de toute façon avant donc j'arrive ici, je fais ma 1<sup>re</sup> nuit, on ne me prévient pas de ce que je vais voir, et la cellule je bascule l'œilillon, et je vois un vieux, je n'oublierai jamais son nom, qui en fait se masturbe, mais moi ma première réaction, ça a été de me dire, j'espère qu'il m'a pas reconnue, c'est pas, je suis choquée du spectacle, c'est j'espère qu'il m'a pas reconnue, et je ne sais plus combien de temps je suis restée à l'œilillon et je me revois en train de reposer l'œilillon tout doucement. Je ne savais pas si c'est moi qui était agressée, si j'entrais plutôt dans son intimité, si il avait le droit de le faire, pas le faire, mais en tout cas j'étais tellement pas préparée que ça a été choc quoi et je n'oublierai jamais. » (Brigitte, gradée, ent. 103)

« Blandine. Alors tous les jours je voyais des hommes à la douche, mais au début ils se montraient tout nus, et ça c'était de la provocation, c'est-à-dire on va la faire craquer, c'était exactement ça.

- Et après vous ne les voyez plus jamais nus ?

- B. Bah non parce que je leur ai expliqué que c'était pas correct vis-à-vis de moi, que... le manque de respect il sera réciproque, et que la prochaine fois qu'ils avaient besoin de moi pour quoi que ce soit, je me souviendrai... de cette image-là dans les douches et que du coup fallait rien me demander en détention, pour passer des choses, pour téléphoner... Tu me le refais encore une fois, c'est un compte-rendu, donc déjà dans leur dossier ça fait tâche, et puis de deux, si vous voulez que je vous respecte, respectez-moi. Je suis peut-être une femme mais il faut me respecter. Et après ça a roulé en fait. » (Blandine, surveillante, ent. 34)

Ainsi, bien que les situations où les surveillantes refusent de travailler en détention hommes sont rares, elles ne sont pas pour autant inexistantes.

« On se retrouve au PC et une discussion s'amorce avec l'équipe de surveillantes, trois femmes de 45-50 ans, avec beaucoup d'ancienneté dans la pénitencière.

Une surveillante dit qu'elle « trouve inadmissible que des femmes surveillantes travaillent en détention hommes. Ça ne devrait pas arriver, ce n'est pas normal. Il y a les contrôles par l'œilleton. Moi je n'ai pas envie de voir leur machin ! Ils l'agitent quand ils savent que c'est une femme qui va les contrôler. Je n'ai pas envie de voir leurs 3 pièces à l'air ! » Parmi les autres raisons évoquées, il y a les risques de violences. Éventuellement elles seraient d'accord pour travailler au PCH mais certainement pas dans les ailes.

Une des trois surveillantes dit qu'elle a « toujours refusé d'aller en détention hommes. Moi j'ai toujours dit que je ne voulais pas. Il y a des collègues (femmes) que cela ne dérange pas. » Lorsqu'on évoque l'obligation d'y aller, elle répond : « qu'ils essaient, ils vont voir ! ». » (Observation au CD B, mars 2022)

Les hommes détenus, eux, semblent aussi considérer la présence de femmes surveillantes dans leurs quartiers comme normale. Ces interactions mixtes sont décrites comme « apaisées », « faciles », « de bonne qualité », comme le montre le tableau 10 (p. 128). Le tableau 11, quant à lui, montre que 68% des détenus interrogés déclarent que la présence de surveillantes leur « convient », 6% seulement déclarant qu'elle les « dérange » (avec 26% de non réponses). 78% d'entre eux indiquent également que cette présence les « laisse indifférents », tandis que seuls 4% mentionnent qu'elle leur « plaît » (et 17% de non réponses).

Ces réponses sont très différentes de celles apportées par les femmes, on l'a vu. De plus, la peur n'est jamais évoquée dans les sentiments inspirés par la présence de femmes surveillantes ou gradées. À la question « Y a-t-il trop ou pas assez de femmes surveillantes en détention hommes ? », d'abord, 49% des 253 hommes interrogés répondent « Je ne fais pas attention au nombre de femmes », 18% « Pas assez », 12% « Leur nombre convient » et 2% « Trop » (les 19% restants correspondant à des absences de réponse). À la question ouverte associée (« Quels sont selon vous les avantages ou les inconvénients associés à la présence de surveillantes femmes en détention ? »), nous obtenons 99 réponses exprimées, parmi lesquelles 10 seulement penchent envers les « inconvénients » de la présence de femmes surveillantes ou gradées. Parmi celles-ci, 3 détenus expliquent qu'il est plus difficile de communiquer avec des femmes et 2 que la présence de femmes restreint leur intimité lors des douches, des ouvertures de porte ou des regards à l'œilleton (les 5 autres détenus écrivant simplement « inconvénients » ou « que des inconvénients » sans plus de justifications). 57 réponses penchent plutôt du côté des avantages, 25 écrivent que les

femmes surveillantes sont plus à l'écoute ou peuvent apaiser certaines tensions, 8 que leur présence est « bonne pour le moral » (les 24 autres détenus écrivant « avantages » ou « que des avantages » sans justification). Enfin, 32 réponses tournent autour du champ lexical de la neutralité ou de l'absence d'avis : « ça dépend », « ça m'est égal », etc. Ainsi, dans la majorité des cas, l'indifférence semble prévaloir face à une situation qui s'est imposée comme normale aux yeux des hommes détenus.

## **b. Des violences de genre contre les femmes surveillantes**

Si les interactions mixtes du point de vue du genre dans les détentions masculines sont plutôt décrites comme positives et normalisées, il faut toutefois évoquer les violences de genre auxquelles certaines surveillantes peuvent être confrontées dans le cadre de leurs fonctions. À ce propos, on retrouve, là aussi, une forme de sexualisation des rapports femmes / hommes. Toutefois, à l'inverse de ce que l'on observe en détentions féminines, les agressions sexuelles potentielles de détenus sur les surveillantes sont peu discutées, voire banalisées. Elles sont en effet légitimées, dans une reproduction des scripts sexuels de genre<sup>137</sup> : les hommes incarcérés vivraient l'incarcération sous le signe d'un « manque » en termes de sexualité. Dès lors, leurs gestes, propos et violences à caractère sexuel sont en partie normalisées, comme le sont les attitudes sexistes des surveillants, on l'a vu plus haut. Dans ce contexte, les surveillantes sont contraintes de se taire, au risque de se voir reprocher leur incompétence.

Les relations sexuelles entre hommes détenus et professionnelles sont sources de rumeurs et de commérages. Les relations sexuelles éventuellement consenties par une professionnelle remettent en cause la barrière entre personnels et détenus ou la distance entre deux mondes. Ainsi une jeune professionnelle qui a accepté de faire une fellation à un détenu l'a payé très cher, à la fois en termes de réputation et d'emploi : elle a été licenciée de l'administration pénitentiaire. « Une élève-surveillante a aussi taillé une pipe à un détenu qui l'a filmée et qui a mis sur les réseaux sociaux... » nous confie ainsi un directeur.

« On a bien des femmes qui se font avoir, on surprend des surveillantes à faire des fellations à des détenus, à avoir des relations sexuelles hein. Elle est passée en commission de discipline. » (Franck, surveillant, ent. 62)

« Et on a connu une monitrice de sport avec un détenu, ici, pareil elle était consentante, et vous savez que, on a eu une surveillante aussi avec un détenu homme, qui du coup ... faisait tout pour travailler chez les hommes pour pouvoir le voir. » (Erwan et Sophie, deux gradé-es, ent. 32)

Une surveillante raconte avoir vu deux de ses collègues se trouver dans une situation délicate avec un détenu :

« Pour mes collègues féminines, à un moment donné, il faut faire attention avec les détenus parce qu'y a les détenus qui vont être un peu charmants, et essayer, « Vous êtes charmante surveillante » et ceci et cela. J'ai déjà eu l'expérience de collègues femmes qui ont eu des rapports avec un détenu, donc du coup ça... ça interpelle C'est quand même assez choquant enfin pour ma part. Alors au début, ça a été compliqué parce que ce sont des collègues qui

---

<sup>137</sup> MONTEIL Lucas, 2016, « Scripts sexuels », in Juliette Rennes éd., *Encyclopédie critique du genre*. Paris, La Découverte, « Hors collection Sciences Humaines ».

se sont rendus compte lors des écoutes téléphoniques que le détenu appelait la collègue, donc à un moment donné ils ont cru reconnaître la voix de leur collègue, et donc faut être sûr, on peut pas dire n'importe quoi, et du coup c'est remonté à l'époque à la direction, donc je ne sais pas combien de temps ils ont enquêté jusqu'au moment donné où ça a vraiment été confirmé. Donc le détenu a été transféré et la surveillante a été mise à pied au début, et de toute manière elle a démissionné avant le jugement donc voilà. Après ici on a un collègue dont l'épouse, qui était surveillante à X, a été incarcérée à un moment donné parce qu'elle a eu des rapports sexuels avec un détenu alors c'est qu'elle a rentré des choses aussi au détenu. » (Mathilde, surveillante, ent. 81)

Si ces situations peuvent exister, elles restent néanmoins rares selon les témoignages que nous avons recueillis. Ce qui semble le plus fréquent, pour les professionnelles intervenant en détention (surveillantes, mais aussi infirmières, CPIP, etc.), ce sont les formes de remarques déplacées de la part des détenus. À la question « Les surveillantes risquent-elles de se faire draguer par les détenus ? », aucun-e des 146 agent-es de l'administration pénitentiaire interrogé-es ne répond « Non, jamais ». Les réponses se répartissent entre « Oui, souvent » (36%) et « Oui, parfois » (55%) (avec 9% de non réponses), ce qui est très révélateur de l'ambiance générale dans les coursives. Au-delà des attitudes séductrices, nos entretiens mettent au jour des situations de drague lourde ou d'insultes sexistes assimilant les surveillantes ou les gradées à des objets sexuels :

« Et bah à chaque fois qu'ils voyaient une femme, même intervenante, ça sifflait de partout, enfin voilà donc on a dû mettre le holà. C'était les intervenantes par exemple, vous rentrez, et vous auriez entendu « Ah ! elle est bonne, celle-là » enfin des langages crus et, vous pouvez imaginer. On a mis une charte de bonne conduite. Après, dès qu'on a vu qu'on a resserré les vis en gros, ils ont lâché et ils ne le font plus. Après ils essayent quand on est tout seul, parce que quand on est deux, on a beaucoup plus le temps d'être vigilant. » (Marina, surveillante, ent. 69)

« Mathilde. J'ai un détenu une fois qui m'a dit « vous êtes plus charmante en civil qu'en tenue » ou des choses comme ça, alors après, on recadre forcément parce qu'on n'est pas là pour plaire aux détenus et, et du coup c'est chacun doit rester à sa place.

- Et est-ce que vous avez l'impression en tant que femme de subir un certain type d'insulte notamment, des insultes sexistes, ou sexuelles ?

- M. Sexistes ou sexuelles en détention, oui, comme je travaille en détention hommes... Après, je travaille en détention hommes aussi. Je n'ai pas de souvenir, je n'ai jamais entendu une fille insulter sexuellement un collègue homme. C'est différent. Il y a des collègues surveillants qu'elles vont peut-être trouver un peu plus charmants mais c'est des choses très rares. Alors qu'à l'inverse, que ce soit moi ou des collègues féminines, on entend des propos bien grossiers ou plus crus tout le temps. » (Mathilde, surveillante, ent. 81)

Ces insultes fréquentes sont pourtant rarement rapportées et donc sanctionnées, comme l'avait montré l'étude de Corinne Rostaing<sup>138</sup> sur les sanctions disciplinaires. Elles laissent pourtant des traces, fragilisent par leur violence, comme le relate ce directeur d'établissement :

« Après, des paroles sexistes oui, très violentes on en a eu, notamment un détenu là qu'on fait transférer en urgence bientôt, qui... enfin c'était marrant parce que du coup je suis allé voir les gradées après parce que j'ai eu l'écho qu'elles ont été vraiment traumatisées par les propos tenus, et pourtant elles sont habituées à se faire insulter. Enfin clairement, les

---

<sup>138</sup> ROSTAING Corinne, 2014, « L'ordre négocié en prison : ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire », *Droit et société*, 2 (n° 87), p. 303-328.

gradées se font insulter, et donc du coup elles m'ont dit « En fait je n'ai jamais entendu ça », « en fait j'ai jamais été aussi marquée que ça la violence des propos qu'il a tenu en fait et son regard de haine vis-à-vis des femmes » ». (Ent 78, Victor, directeur)

Cette situation semble encore plus fréquente de la part des mineurs incarcérés, comme le rappelle Camélia. Outre les propositions crues, elle souligne le risque d'agressions sexuelles en établissement pour mineur·es :

« Les insultes, ce n'est pas quand on est en face-à-face. Nous aussi on se fait insulter. Ce n'est pas à chaque fois, heureusement. On entend des « Nique ta mère », « Viens sucer ma bite », « Je vais lécher ta chatte »... Moi je ne réagis pas. Sinon on va y avoir droit à chaque fois. En fait, en face à face, ils n'ont pas le même comportement. J'ai connu de vraies difficultés. J'étais en difficulté au socio avec des mineurs isolés. Ils vont vous entourer de plus en plus près. On élève la voix. Et les autres surveillants montent car cela élève la voix. J'ai donc fait un écrit. Ce sont les femmes qui relèvent ce genre de choses. Ils étaient regroupés. On se sent englobée. Si l'un me passe une main aux fesses, on ne sait pas de qui ça vient. » (Camélia, surveillante, ent. 27)

Nous avons entendu la formule de « main aux fesses » à plusieurs reprises : il s'agit peut-être d'une manière pour ces jeunes mineurs notamment de « reprendre la main » sur ces femmes qu'ils côtoient. Cette expression est ainsi employée par un directeur pour relater une agression d'une surveillante par un jeune détenu qui « s'est amusé » et que « cela faisait rire ». Si le directeur évoque l'agresseur qui ne prend pas au sérieux son geste, il ne fait pas mention de la surveillante concernée ni de ses réactions :

« C'était la semaine dernière, on a un détenu qui a mis la main aux fesses à une surveillante. Ah bah en fait le détenu s'est amusé à lui mettre la main aux fesses, ça le faisait rire. Je pense donc qu'il va être poursuivi devant le tribunal correctionnel normalement. C'était la première fois que ça m'arrivait. » (Victor, directeur, ent. 78)

Ce directeur, malgré sa longue carrière, évoque des faits qu'il juge rares (première fois) et pense que le détenu va être poursuivi « normalement ». Mais la remontée d'informations reste l'exception, et le cas de Marina explique pourquoi certaines professionnelles n'osent pas faire remonter de tels incidents. Selon cette surveillante, signaler les faits revient à prendre le risque d'une forme d'inversion de culpabilité : les professionnelles risquent d'être rendues responsables de ces situations. De plus, elles courent le risque que leurs compétences à gérer de telles interactions soient remises en cause, ce d'autant plus dans un contexte carcéral où les femmes sont souvent suspectées de ne pas savoir maîtriser les rapports de force, comme on l'a vu plus haut. Ainsi, Marina n'a pas parlé facilement de la situation dans laquelle elle se trouvait. Quand elle a voulu faire remonter les incidents, qui semblaient concerner également certaines de ses collègues, elle a rédigé de nombreux écrits (CRI, CRP, etc.). Elle n'a toutefois pas été soutenue par ses collègues : aucune de celles qui disaient avoir vécu la même chose avec le détenu en question n'a accepté rédiger une lettre de soutien ou même de témoigner. Elle a alors décidé de demander à être mutée à l'autre bout de la France.

« - Est-ce que parfois ça arrive que des détenus vous draguent ?

Marina. Jusqu'à maintenant non, non en général en maison d'arrêt, généralement ils sont pas de ce style-là parce que c'était pas des longues peines. En maison centrale je l'ai vécu et c'est très dur en tant que femme en maison centrale parce que les peines sont de 20 à 30 ans, et bah ils voient pas souvent de femmes donc c'est compliqué. En maison d'arrêt ils sont là pour des p'tites peines, ou ils attendent leur jugement donc du coup oui puis ils ont leur parler famille ou leur femme qui sont là qui viennent, généralement ils sont, ils ont leur famille aux alentours donc du coup c'est moins contraignant, qu'en maison centrale c'est plus compliqué mais bon.

- Et ça vous est arrivé souvent ce genre de situation ?

M. Oui, en maison centrale, c'est pour ça que j'ai changé.

- Avec plusieurs détenus ?

M. Un ou deux oui. Ils sont toujours dans la drague, là ça se ressent moins en maison d'arrêt.

- Vous pouvez nous raconter un peu ?

M. Moi j'éviterais parce que je l'ai mal vécu donc c'est pour ça que je suis partie de la maison centrale.

- Vous avez été soutenue par la direction ?

M. Pas du tout. Du coup ça a pas, ça n'a pas aidé. Généralement c'est étouffé.

- Parce que vous avez pu donc faire remonter ce qui vous arrivait ?

M. Oui mais généralement après... bah on a un peu entre guillemets « tout le monde à dos » quoi. C'était de ma faute

Gui. Oui c'est ça, parce que on dit qu'elle ne sait pas gérer

M. C'est ça qu'on m'a reproché.

G. Ca c'est classique !

M. Mais par contre on m'a demandé à moi entre guillemets de..., d'être mutée alors que normalement c'est le contraire, c'est au détenu à partir, c'est pas au surveillant Ils me demandaient de partir à XX, ou soit c'était plus loin quoi, je veux dire c'est pas la peine je demande ma mutation ça ira plus vite

- Et du coup vous avez fait au départ un compte rendu d'incident, un compte rendu d'observation ?

M. Plusieurs. Oui plein d'écrits, j'ai fait plein de CRI, j'ai fait des CRP, j'ai fait plein d'écrits et tout, j'avais plein de témoignages et... voilà ça s'est retourné contre moi. Il y avait beaucoup de choses qui n'allaient pas puis après du coup j'ai stoppé là parce que c'était étouffé donc.

- Et comment vous l'expliquez, c'est par rapport à la personnalité du détenu ? Par rapport à sa peine ? Comment on peut expliquer ?

M. C'était les deux là, y avait, c'était une longue peine, c'était... un détenu des îles donc assez sauvage on va dire et apparemment avant que j'arrive il faisait ça avec d'autres surveillantes, mais ça n'a jamais trop monté dans les tours, mais moi je l'ai fait et ça n'a pas plu.

- Et comment ont réagi vos collègues ?

M. Justement ils se sont tous retournés contre moi. Même celles qui m'ont dit qu'elles avaient subies les mêmes choses que moi, mais enfin voilà quand j'ai demandé de, qu'elles me soutiennent entre guillemets par des écrits, elles l'ont pas fait, elles m'ont dit « Non non moi je... » On voit la cohésion des surveillantes.

- Et vous parliez quand même de témoignages en plus ?

M. Oui mais justement des collègues mais elles ont pas voulu aller plus loin, elles voulaient pas d'ennuis, elles ont témoigné oralement mais par écrit non. Y en a beaucoup qui mettent des œillères, après y a presque plus personne qui me parlait donc. (Marina, et son collègue Gui, surveillant·es, ent. 69)

La volonté de cette surveillante de briser la loi du silence a conduit à son départ, et non au transfert disciplinaire du détenu. La remontée d'informations sur les agressions

sexuelles, dehors comme dedans, reste toujours complexe, qu'elle concerne les personnes détenues comme les personnels. Il reste difficile dès lors d'évaluer la fréquence de ces incidents car ils ne font pas encore l'objet de remontées systématiques, contrairement à ce qu'il se passe en Catalogne par exemple (encadré 6).

### **Encadré n° 6 : Le recueil systématique des violences de genre en Catalogne**

Toutes les violences de genre au sein des prisons catalanes font l'objet d'un travail de décompte complet depuis septembre 2021. Sonia, qui travaille à la direction de la sécurité de l'administration centrale, a développé avec le directeur de la sécurité un protocole de recensement pour que les prisons informent l'administration centrale de chaque incident. Sur les 6 mois précédant notre visite en mars 2022, 42 incidents concernant les personnels féminins travaillant en prison ont été remontés à l'administration centrale : il s'agit principalement d'insultes (sous la forme de menaces de viols à l'encontre des surveillantes) et d'exhibitionnisme (lors de la ronde à l'oeilleton). Deux hommes travaillant en prison ont également fait remonter un incident de violence genrée provenant de femmes détenues : l'un d'eux a déclaré avoir été victime d'une tape sur les fesses et l'autre, un officier, a reçu une lettre d'une femme qui lui proposait des relations sexuelles.

À la suite de ce travail de recensement, le service de Sonia essaie de catégoriser les violences de genre en deux types : d'un côté, les commentaires et les attitudes sexistes (« tu es une femme donc tu ne peux pas commander »), de l'autre, les violences sexuelles (« tu es une salope »). Depuis le début de ce protocole de recensement en septembre 2021, Sonia et ses collègues ont constaté une augmentation du nombre de cas signalés, ce qu'elles et ils perçoivent de façon positive: ces comportements sont désormais plus visibles et le personnel féminin perçoit davantage leur caractère illégal et, de ce fait, les signale davantage.

Quelles sont les suites de ces signalements ? Sonia prend connaissance de l'ensemble des violences de genre rapportés par les membres de l'administration pénitentiaire catalane. Elle procède aussi en plusieurs temps. D'abord, elle émet un rapport mentionnant les faits et le nom des auteur·rice de violences de genre, diffusé à l'ensemble des prisons du territoire. Ensuite, elle signale ces faits aux autorités compétentes pour une éventuelle suite pénale. Enfin, elle émet des recommandations à destination de l'établissement où est incarcérée la personne en question, afin de mettre en place un système de suivi. Par exemple, si un détenu a été auteur d'actes exhibitionnistes, Sonia va demander à ce qu'il ne puisse plus être seul en présence de femmes surveillantes. Ce détenu devra aussi suivre obligatoirement un programme pour les délinquants sexuels, même s'il n'est pas entré en prison pour ce motif.

## **Conclusion : une asymétrie persistante dans les interactions genrées entre personnes détenues et surveillant·es**

Ce dernier chapitre de la première partie analyse les interactions - peu nombreuses et souvent fantasmées - entre personnels masculins et femmes détenues, du fait de la présence des seules surveillantes en détentions femmes et celles - plus fréquentes, entre surveillantes et hommes détenus, du fait de la féminisation des détentions masculines. Il souligne la dimension sexualisée des rapports entre personnels masculins et détenues, ce qui pose la question de l'éventuelle entrée des surveillants en détentions féminines, alors même que la présence des gradés hommes en détentions de femmes n'a jamais été problématique.

La présence des surveillantes dans les détentions hommes semble s'être en partie normalisée et rares sont les professionnelles qui ne souhaitent pas travailler chez les hommes. Néanmoins, notre recherche montre qu'il arrive que des hommes détenus exercent des violences de genre envers des surveillantes, violences invisibilisées parce qu'elles sont loin de faire l'objet de remontées systématiques ou de décomptes de la part de l'administration pénitentiaire. Mais ce qui peut surprendre, c'est que ces violences semblent faire l'objet de discours moins nombreux ou moins problématiques que celles avec leurs collègues masculins.

### **Encadré n°7 : En Angleterre ou au Portugal, l'évidence de la mixité des personnels mixtes**

Lors du workshop international que nous avons organisé, nous avons pu mesurer combien, dans d'autres pays d'Europe (en dehors de l'Italie), la mixité des personnels de surveillance était de l'ordre de l'évidence.

Anna Schliehe, géographe, a par exemple rappelé la situation des prisons en Angleterre, dans lesquelles on observe une longue tradition de travail en équipes mixtes depuis le 19<sup>e</sup> siècle, dans les détentions masculines, comme dans les détentions féminines. Cette mixité ne fait pas débat. Même s'il y a des problèmes de sexisme, la question des relations entre professionnel·les et les détenu·es n'est notamment pas perçue comme un problème spécifiquement lié au personnel féminin.

Au Portugal, a rappelé la sociologue Manuela Cunha la mixité des personnels pénitentiaires est « une non question », tant elle semble ancienne.

(Échanges lors du Workshop international, juin 2023)

## Partie 2. Principe de séparation et régulation des interactions mixtes

Alors même que les textes posent dès 1670<sup>139</sup> le principe de séparation des hommes et des femmes, les détenu·es n'étaient pas clairement séparé·es en fonction de leur âge ou de leur sexe. À partir de 1824, les enfants ont été incarcéré·es dans des quartiers séparés des adultes. Les établissements mixtes disparaissent et laissent place progressivement à des établissements exclusivement pour hommes ou exclusivement pour femmes : c'est chose faite en 1856 dans les maisons centrales pour les condamné·es à de longues peines, et en 1885 dans les prisons départementales<sup>140</sup>. Cette spécialisation, si elle permettait d'éviter la promiscuité, les grossesses ou les viols, s'inscrivait surtout dans une considération morale : la femme en tant qu'épouse et mère était le pivot de la famille et le garant de la moralité de l'homme et de l'enfant. « La délinquance des femmes est avant tout perçue comme une « déviance » par rapport aux rôles auxquels leur « nature » les voue et à la moralité, en particulier sexuelle, très stricte à laquelle elles doivent obéir ».<sup>141</sup> Selon le consensus général, le ressort de la criminalité des femmes est la perte de la moralité. Pour les criminologues et les réformateurs de l'époque, tenir les hommes et les femmes éloignés les un·es des autres limitait les risques de contamination par le vice<sup>142</sup>. Cette spécialisation, nous y reviendrons, a eu pour effet la mise en place d'un traitement différencié selon les sexes : centré sur le travail pour les hommes, le traitement pénitentiaire relevait davantage d'un travail de moralisation pour les femmes.

La séparation des détenu·es selon le sexe et l'âge et la spécialisation des personnels selon leur sexe ont été perçues à l'époque comme une amélioration visant à protéger femmes et enfants. Elles ont aussi permis une spécialisation des établissements selon le public accueilli et contribué à produire des organisations « genrées »<sup>143</sup>, c'est-à-dire non neutres du point de vue des identités sexuées, s'appuyant sur des conceptions codifiées du masculin et du féminin, qu'elles contribuent ainsi à reproduire.

Aujourd'hui, la part irréductible de non-mixité entre personnes détenues apparaît d'emblée dans le code pénitentiaire et le code de la justice pénale des mineurs. Elle est rappelée tant pour l'hébergement que pour la communication entre les hommes et les femmes détenues.

---

<sup>139</sup> Ordonnance criminelle de 1670, décret du 23 septembre et du 6 octobre 1791, arrêté du 25 décembre 1819 sur la police des prisons départementales, décision ministérielle du 6 avril 1839 sur les préposés à la garde des femmes condamnées.

<sup>140</sup> PETIT Jacques-Guy (dir.), 1991, *Histoire des galères, bagnes et prisons, XIII-XXe siècle*. Introduction à l'histoire pénale en France, Toulouse, Éditions Privat.

<sup>141</sup> LESSELIER Claudie, 1984, « Les femmes et la prison 1820-1840. Prisons de femmes et reproduction de la société patriarcale » in PETIT Jacques-Guy, *La prison, le bagne et l'histoire*, Editions Médecine Hygiène, pp. 116.

<sup>142</sup> LUCAS Charles, 1836, « De la réforme des prisons, ou de la théorie de l'emprisonnement, de ses principes, de ses moyens, et de ses conditions pratiques ».

<sup>143</sup> ACKER Joan, 1990, « Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations », *Gender and Society*, vol. 4, n° 2, p. 139-158 ; ACKER Joan, 1992, « From Sex Roles to Gendered Institutions », *Contemporary Sociology*, 21, p. 565-569 ; BRITTON Dana, 2000, « The Epistemology of the Gendered Organization », *Gender & Society*, 14, pp. 418-434.

L'hébergement des personnes détenues obéit à une règle absolue de non-mixité. Celle-ci est d'ailleurs rappelée en principe par la règle pénitentiaire européenne 18.8 et la règle Mandela n° 11, qui, si elles n'ont pas juridiquement de valeur contraignante, inspirent néanmoins largement le droit pénitentiaire français. Elle vise à garantir le respect de l'intégrité physique, de la dignité et de la sécurité des personnes détenues. Le code pénitentiaire prévoit à l'article R. 211-1 que « les hommes et les femmes sont détenus dans des établissements distincts ou dans des quartiers distincts d'un même établissement ». Pour les personnes détenues mineures, le code de la justice pénale des mineurs dispose que « les personnes détenues mineures de sexe féminin sont hébergées dans les unités prévues à cet effet », soit dans des unités filles au sein des établissements pénitentiaires pour mineurs, soit dans des unités pour mineures au sein d'établissements ou de quartiers pour femmes<sup>144</sup>.

Au-delà de l'hébergement non-mixte, c'est bien toute communication entre hommes et femmes détenus qui est interdite. Selon le code pénitentiaire en effet, pour les majeures, « toutes dispositions doivent être prises pour qu'aucune communication entre les uns et les autres ne soit possible »<sup>145</sup>, à l'exception des activités mixtes qui peuvent être organisées. S'agissant des mineures, de telles dispositions ne sont pas reprises : la mixité n'est évoquée que dans le cadre des activités organisées par l'établissement. Ainsi, en dépit de la différence de formulation, c'est bien un « principe d'étanchéité »<sup>146</sup> qui prévaut. Concrètement, cela se traduit par une séparation stricte des sexes pour les promenades, les repas, les mouvements, mais aussi pour l'accès aux services communs (bibliothèque, unité sanitaire, gymnase, etc). Les hommes et femmes détenues ne peuvent interagir que dans les conditions et les contextes déterminés et organisés par l'administration pénitentiaire (activités mixtes, parloirs ou courriers internes).

Ainsi, ce principe de séparation s'exprime dans l'organisation spatiale et temporelle de la non-mixité. Dans ce contexte, où les femmes et les hommes détenues se voient-ils et se parlent-ils à l'intérieur des murs ? Le tableau 12 ci-dessous synthétise les réponses à ces questions ouvertes incluses dans nos questionnaires.

---

<sup>144</sup> Article 2 du règlement intérieur type des établissements pénitentiaires spécifiques aux mineurs détenus, annexé à l'article R.124-3 du code de la justice pénale des mineurs.

<sup>145</sup> Article R. 211-1 du code pénitentiaire.

<sup>146</sup> DELARUE Jean-Marie, audition devant la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat, *Les femmes dans les lieux de privation de liberté*, Rapport d'information, décembre 2009.

**Tableau 12****Lieux où hommes et femmes détenu·es se voient et se parlent en détention  
(montants absolus, totaux en colonnes)**

	Femmes détenues (N =100)		Hommes détenus (N=179)	
	Voient des hommes détenus	Parlent à des hommes détenus	Voient des femmes détenues	Parlent à des femmes détenues
Nulle part	27	38	51	90
Dans les couloirs	23	5	52	11
Par les fenêtres ou par les grilles	15	7	18	1
Lors des activités	45	34	50	33
Au service médical	13	0	13	2
Au travail	11	6	8	5
En formation	21	6	26	11
À l'école	5	2	9	1
Aux parloirs	3	1	2	2
Non-réponses	3	3	82	82

**Lecture** : 27 femmes interrogées dans les établissements mixtes de notre enquête déclarent ne voir nulle part d'hommes détenus et 38 déclarent ne jamais leur parler. Le total des colonnes « femmes » et « hommes » est supérieur au nombre de personnes interrogées car plusieurs réponses étaient autorisées.

Comme on le voit, les lieux de coprésence (voir sans parler) ou d'interactions (voir et parler) sont relativement divers, malgré les principes de séparation juridique et architecturale qui régissent les lieux de détention. Ainsi, femmes et hommes détenu·es se croisent dans les couloirs (généralement sans se parler) ou se voient au travers des grilles ou des fenêtres. La co-présence est également forte dans les activités mixtes, et elle conduit généralement à des interactions : ainsi, 45 femmes interrogées déclarent voir des hommes détenus lors d'activités mixtes et 34 leur parler durant ces activités. Les autres lieux de coprésence ou d'interactions sont le service médical, le travail et la formation, l'école et plus rarement les parloirs.

Dans cette partie, nous allons passer en revue successivement tous ces lieux. Le chapitre 1 revient sur les différents dispositifs qui encadrent la non mixité. Il s'agit ainsi d'analyser l'organisation spatiale des lieux de détention pour comprendre la manière dont la séparation des détenu·es hommes et femmes est matérialisée au travers de couloirs, fenêtres ou grilles (propices à d'éventuelles interactions non-souhaitées et contrôlées par

l'administration pénitentiaire). On se penchera également sur les effets de cette organisation sur l'accès aux activités.

Le chapitre 2 s'intéresse plus spécifiquement aux activités en mixité (qu'il s'agisse du travail, de la formation, d'activités sportives ou socioculturelles), souvent mentionnées par les détenues interrogées comme lieux de coprésence et d'interactions, cette fois-ci régulées par l'administration pénitentiaire. Le service médical, qui constitue un autre lieu potentiel de co-présence et d'interactions mixtes, sera abordé dans la troisième partie de ce rapport.

## **Chapitre 1. Organisation spatiale et temporelle de la non-mixité**

Le fait que les femmes en détention sont moins nombreuses que les hommes, combiné à la prévalence du principe de l’incarcération séparée selon les sexes, a pour conséquence que celles-ci sont incarcérées, d’une part, « toutes ensemble » et d’autre part, au sein de quartiers isolés par rapport au reste de l’établissement et fonctionnant comme des « prisons dans la prison »<sup>147</sup>.

Ce chapitre proposera dans un premier temps d’analyser comment se matérialise la non-mixité dans les établissements investigués (1.1), puis analysera les effets de l’entre soi monosexué (1.2) et enfin, les inégalités qui en découlent (1.3).

### **1.1. La matérialisation de la non-mixité**

La non-mixité, du fait du nombre réduit des femmes, se traduit d’abord par une répartition différenciée des établissements sur l’ensemble du territoire national : on compte deux prisons exclusivement féminines et plus d’une soixantaine de quartiers spécifiques pour les femmes, tandis que les hommes sont présents dans près de deux cents établissements (a). Le principe de non-mixité a ensuite des effets très concrets au plan matériel au sein de chaque établissement, avec une répartition des bâtiments et une architecture qui consacrent la séparation des sexes (b). Enfin, elle suppose une organisation particulière des flux et des circulations, afin d’éviter les croisements de femmes et d’hommes dans les couloirs (c).

#### **a. L’isolement géographique des femmes, un effet du principe de non-mixité**

Les femmes, qui représentent moins de 4% de la population carcérale, ont la particularité d’être incarcérées principalement dans des établissements dits « mixtes », au sein d’un petit quartier femmes à côté de plusieurs quartiers hommes. En France, en dehors des deux établissements entièrement dédiés aux femmes (le centre pénitentiaire pour femmes de Rennes et la maison d’arrêt pour femmes de Versailles) les femmes sont incarcérées au sein de quartiers distincts dans des établissements pour hommes. Nous comptons soixante-dix établissements ou quartiers spécifiques accueillant des femmes détenues, soit 44 quartiers maisons d’arrêt, 13 établissements pour peine, 3 établissements pour mineurs et dix centres de semi-liberté (voir la carte présentée à l’annexe 2A).

---

<sup>147</sup> Ce constat est partagé pour la Belgique par NEDERLANDT Olivia et GAUTHIER Lola, 2023, « Les femmes incarcérées dans les prisons belges : un statut minoritaire et minorisé », *Déviance et Société*, vol. 47, no. 2, p. 243.

Jusqu'en 1992, une seule prison pour peines, située à Rennes<sup>148</sup> accueillait des femmes détenues. Les femmes condamnées à de longues peines ont ensuite été dirigées vers deux autres centres de détention situés au Nord de la Loire (Bapaume et Joux-La-Ville), avant que ne soient proposées des places à Roanne, Lille ou Marseille. La situation s'est donc améliorée depuis la création d'autres centres de détention, mais ces derniers sont inégalement répartis sur le territoire national. Il n'en existe aucun dans le grand sud-ouest, du sud de Poitiers à la frontière espagnole, de la côte Atlantique à l'ouest de Clermont-Ferrand. Il n'y en a pas non plus dans la région de Strasbourg. S'il existe six centres pour exécution de peines dans les Drom-Com, dans deux territoires il n'y a aucune place pour femmes détenues (Saint -Pierre-et-Miquelon et Wallis-et-Futuna).

Cela induit un éclatement de la population carcérale féminine dans un grand nombre d'établissements, et donc l'incarcération des femmes dans de petits quartiers. Ces quartiers de femmes, souvent mitoyens des quartiers d'hommes, comptent environ entre une dizaine et une soixantaine de détenues, contre plusieurs centaines de détenus hommes selon les lieux de détention.

Par ailleurs, il n'existe aucune maison centrale pour les femmes, contre huit établissements de ce type pour les hommes. La sécurité semble une question moins prioritaire chez les femmes<sup>149</sup>, même s'il faut ici différencier les discours et les pratiques. Les conditions de détention des femmes classées comme Détenues Particulièrement Signalées (DPS) sont souvent plus dures que celles des hommes DPS qui sont placés en maison centrale<sup>150</sup>. Pendant toute leur incarcération, deux femmes d'Action Directe n'ont, par exemple, pas été placées à Rennes, seul centre de détention pour femmes existant. Elles ont été incarcérées et placées à l'isolement dans des maisons d'arrêt parisiennes pour garantir davantage de sécurité.

Cette répartition hétérogène renforce l'éloignement familial et social des femmes, en particulier celles condamnées à de longues peines. Lorsque nous regardons concrètement les cartes de répartition des établissements, nous constatons que les femmes ne bénéficient pas des mêmes conditions que les hommes en termes de localisation de leur détention : dès l'incarcération pour exécution de peine, le risque d'un éloignement est fort. La distance maximale entre deux centres d'exécution de peine pour hommes correspond à un rayon d'environ 80 km, soit en moyenne 1h30 de trajet en voiture. La distance est nettement supérieure concernant les centres de détention pour les femmes. Le centre de détention de Bayonne est celui qui est le plus éloigné de tous les autres, le plus proche étant celui de Poitiers, à 437 km, soit 4 heures de route en voiture. Cet éloignement géographique rend difficile le respect des droits des détenues en termes de condition sociale et humaine. Or, incarcérer un ou une détenu·e loin de sa famille et de sa localité de résidence est une punition moderne<sup>151</sup>. Cette distance accentue en outre pour les femmes des processus de séparations familiales, du fait de la difficulté particulière à recevoir la visite de proches, notamment de leurs enfants, non seulement à cause du temps de trajet mais aussi du coût

---

<sup>148</sup> Ibid.

<sup>149</sup> CARDI Coline, 2007, « Le contrôle social réservé aux femmes : entre prison, justice et travail social », *Déviance et Société*, 1, Vol. 31.

<sup>150</sup> ROSTAING Corinne, 1997, *La Relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes*, Paris, PUF, coll. Le lien social.

<sup>151</sup> DORLIAT Léa, 2014, *Les Prisons du XIXème siècle des sites propices à la réhabilitation*, p.65 et p.81

du transport, voire de l'hébergement à prévoir. Cela complexifie aussi les conditions de réinsertion sociale<sup>152</sup>.

Dans ce cadre, le plan immobilier pénitentiaire lancé en 2018 par l'APIJ (Agence publique pour l'immobilier de la justice) ne propose pas à ce stade de rapprochement entre les lieux de détention des femmes. Pour autant, il sera intéressant de suivre la mise en oeuvre du plan « 15 000 places de prisons », rehaussé à 18 000 places par le « projet de loi d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023 -2027 », ce qui porterait le parc pénitentiaire français à environ 78 000 places au total. Sous réserve de la délivrance par les collectivités locales des autorisations urbanistiques nécessaires, des projets pourraient être impulsés par la direction des services pénitentiaires en faveur de structures rapprochant les lieux de détention pour les femmes. En tout état de cause, ces projets devront répondre tout à la fois aux exigences de bon fonctionnement quotidien et de sûreté, aux contraintes de l'administration pénitentiaire, aux enjeux d'amélioration des conditions de travail du personnel de détention et également à celui de la réinsertion des personnes détenues<sup>153</sup>. Une première vague de livraisons d'établissements a eu lieu en 2022 et une seconde vague de 16 établissements verra le jour entre 2025 et 2027. Parmi l'ensemble de ces établissements, aucun ne sera exclusivement voué à accueillir des femmes et 5 devraient être mixtes.

En outre, un « programme générique » de construction est conçu par l'APIJ en collaboration avec le DAP. Il établit le cahier des charges et les bases de l'élaboration de construction des nouveaux établissements. La mixité genrée n'est toutefois pas mentionnée dans ce programme architectural, que cela soit au sein des espaces potentiellement communs aux personnes détenues ou des espaces dédiés aux agent-es de détention. Le programme de construction de l'APIJ s'appuie sur un certain nombre de contraintes prioritaires : la sécurité des lieux, l'organisation des flux, la séparation des personnes détenues selon leurs peines ou leur âge. Le genre ne fait pas partie de ces points de cadrage. Il n'apparaît notamment pas dans la conception des futurs établissements mixtes.

La mixité n'est donc pas perçue comme un sujet prioritaire dans les nouvelles constructions, en particulier comparée aux nombreuses contraintes architecturales déjà existantes. Ainsi les services de l'APIJ indiquent que « le sujet n'est pas abordé. La proportion de la population carcérale féminine étant faible, l'APIJ se concentre moins sur l'adéquation des lieux mixtes » (Anna, directrice, ent. 120).

## **b. L'architecture au service de la division binaire**

La division binaire des espaces est matérialisée sous plusieurs formes et à différents niveaux. Il faut tout d'abord souligner l'isolement des quartiers de femmes au sein des établissements pénitentiaires. Ils sont en effet souvent éloignés de l'entrée, des zones de services et des salles communes. Ensuite, le principe de non-mixité a pour conséquence un

---

<sup>152</sup> CARDI Coline, COLAS Delphine, COMBESSIE Philippe, CONTREPOIS Sylvie, DUBURG Nathalie, GEITNER Jane, MARY France-Line, PARDOEN Claire, 2005, *Femmes, intégration et prison. Analyse des processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes sortant de prison*, Rapport de l'équipe française, Commission européenne, 5e PCRD (Programme Cadre de Recherche et Développement), ronéo.

<sup>153</sup> Description provenant de [www.apij.justice.fr](http://www.apij.justice.fr) du 01.10.2023.

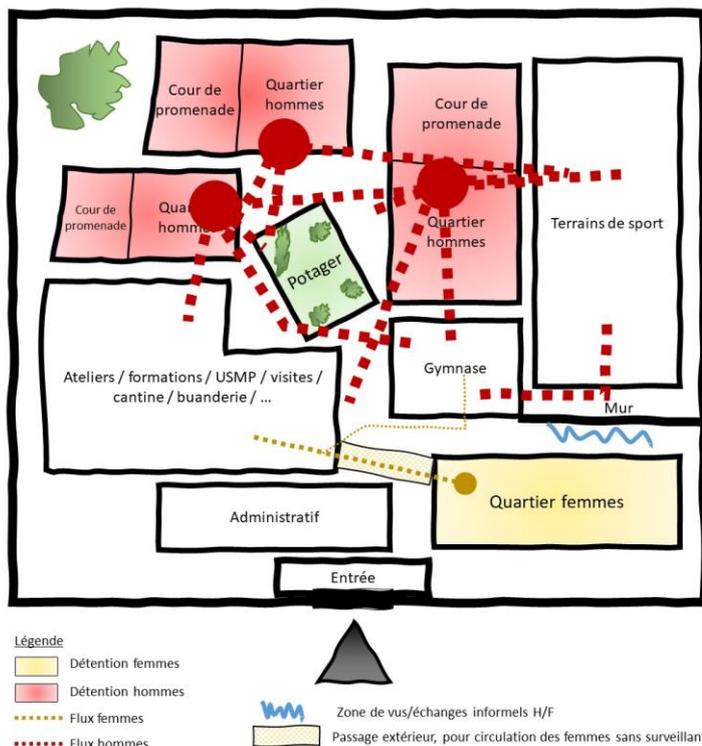
dédouement des locaux, dédoublement qui n'est souvent que partiel, certains locaux étant absents dans les quartiers réservés aux femmes.

### 1. L'éloignement des unités : les détentions féminines, des territoires « enclavés »

Lors des visites d'établissements pénitentiaires accueillant des hommes et des femmes détenu-es, on a pu constater un éloignement quasi systématique des quartiers femmes. En partie invisibilisés, ils sont isolés du reste de la détention. En effet, les premiers bâtiments visibles sont principalement les quartiers d'hommes. À première vue, on ne remarque ainsi que les hommes qui sont en promenade ou en activités dans les espaces extérieurs. Les femmes apparaissent généralement cloîtrées dans un bâtiment afin de mieux contrôler leurs éventuelles rencontres avec les hommes. Les salles d'activités des femmes sont d'ailleurs construites au sein même de leur propre quartier, ce qui, là encore, limite les déplacements dans l'espace de la détention.

L'organisation interne des bâtiments, créant l'éloignement, a des conséquences sur l'accès à l'ensemble des lieux nécessaires à la vie en détention : le quartier des femmes se retrouve souvent éloigné des parloirs et zones de visites, du greffe, de l'unité médicale, des salles de sport et des grands ateliers (Plan n°1). La distance entre leur quartier et ces espaces affecte la manière dont les femmes peuvent accéder aux mêmes lieux et en avoir les mêmes usages que les hommes. La circulation peut par exemple être compliquée, nécessitant un accompagnement voire des infrastructures spécifiques, comme des passerelles, pour éviter que les femmes ne soient visibles des hommes. Cela décourage alors certaines détenues de participer aux activités proposées. Parfois, elles n'ont tout simplement pas accès à certaines de ces activités, comme le jardinage lorsque les jardins sont au niveau des quartiers hommes.

Plan n°1 : Plan schématique de l'un des établissements visités



## Encadré n°8 : L'invisibilisation des quartiers de femmes en Belgique

La situation en Belgique est rapportée par Olivia Nederlandt et Lola Gauthier « Les quartiers femmes – quand ils ne sont pas dans un autre bâtiment que celui où se trouvent les quartiers hommes – sont souvent cloisonnés et dissimulés, si bien que les hommes détenus, à l'occasion de leurs déplacements, ne peuvent avoir de vue sur l'intérieur de ceux-ci. À titre d'exemples, dans un établissement, des feuilles en papier ont été collées sur la porte vitrée menant au quartier femmes et, dans un autre où les quatre ailes donnent sur un centre, les trois ailes des hommes sont ouvertes (on peut voir jusqu'au fond de l'aile depuis le centre). L'aile du quartier femmes a conservé ses murs et ses portes, si bien que l'on n'a aucune vue sur l'intérieur de celui-ci depuis le centre. »<sup>154</sup>

Cette situation rejoint l'une de nos observations : au CD B par exemple, pour séparer la cour de promenade du quartier femmes du terrain de sport du quartier hommes, un mur a été construit. Il a reçu le surnom de « mur meetic », car il est positionné là où auparavant femmes et hommes détenus communiquaient.

L'organisation interne de l'établissement est cependant parfois plus favorable. Des espaces sportifs, des jardins ou des ateliers peuvent être situés entre les quartiers hommes et femmes. L'éloignement devient alors un sujet moins problématique que celui de la proximité. En effet, l'accès à une zone d'activité intérieure n'est parfois pas proposée aux femmes quand cette zone est située au pied du bâtiment des hommes.

## 2. Le dédoublement des locaux et la miniaturisation des locaux des femmes

L'éloignement de la détention des femmes par rapport aux espaces communs prévus pour les activités diminue les opportunités des femmes de se former, de participer à des ateliers, voire à passer du temps dans les espaces extérieurs. Le plus souvent, si la question se pose pour l'accès à une zone, ce sont les hommes qui ont le privilège d'utiliser ces espaces. Cela s'explique par le ratio femmes / hommes parmi les détenus mais cela s'explique également par un souci de prévention : si elles avaient accès à ces espaces, les femmes passeraient au pied des bâtiments hommes, sous leurs cellules, et seraient donc visibles. Cette situation a été constatée plus d'une fois lors de notre enquête. Par exemple, dans l'un des établissements visités, l'accès à un jardin potager a été retiré aux femmes pour éviter qu'elles ne soient en contact avec les hommes qui, depuis leurs cellules surplombant le jardin, les interpellaient.

De plus, le principe de non mixité conduit souvent les établissements à dédoubler leurs locaux. Bibliothèques, parlours, coiffeurs, salle de musculation, locaux médicaux, etc. se retrouvent ainsi à la fois dans les quartiers femmes et dans les quartiers hommes. Les conséquences sont d'une part le dédoublement des frais, d'organisation et de gestion d'entretien de ces espaces, et d'autre part une expression spatiale différente selon que les espaces sont pensés pour les femmes ou pour les hommes.

En effet, du fait de ce dédoublement, les pièces réservées aux femmes sont plus petites puisque les femmes sont moins nombreuses. Pourtant, il peut être noté que, compte tenu des impératifs d'encadrement, la fréquentation d'un lieu d'activité concerne le même nombre de détenus dans un même temps, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. Ces

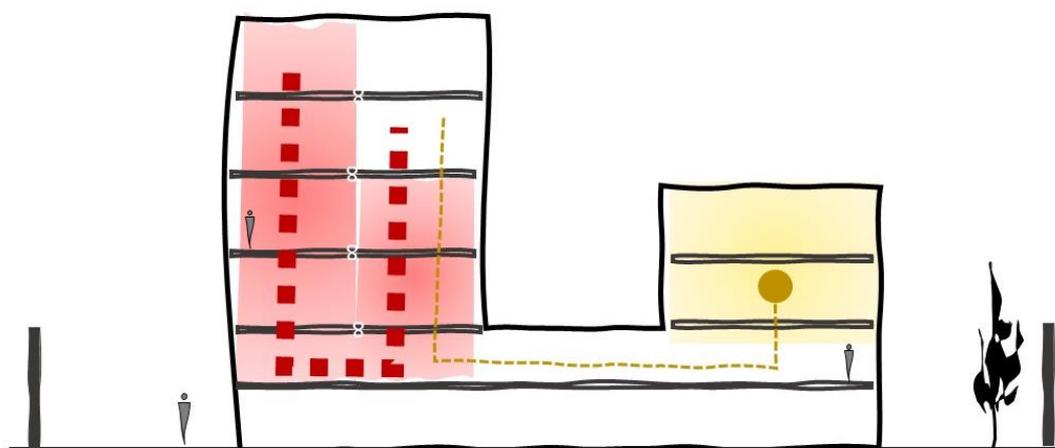
---

<sup>154</sup> NEDERLANDT Olivia et GAUTHIER Lola, 2023, « Les femmes incarcérées dans les prisons belges : un statut minoritaire et minorisé », *Déviance et Société*, vol. 47, no. 2, p. 271.

espaces dans les quartiers femmes sont ainsi systématiquement minimisés et plus petits. En outre, vu qu'il faut souvent ajouter des pièces qui n'existaient pas, celles-ci sont créées dans l'existant. L'espace est pris là où il peut l'être, dans des petites pièces qui peuvent être optimisées, ce qui explique aussi la plus petite taille des espaces dédiés aux femmes. Dans un des établissements enquêtés, une bibliothèque dans un quartier femmes a été installée dans deux anciennes cellules. Il s'agit d'un espace très réduit (18 m<sup>2</sup>), moins aéré et qui dispose de moins de place pour disposer les livres (l'offre en est donc limitée). Dans une autre maison d'arrêt, le quartier des femmes n'a qu'une seule salle de formation et d'activité. Elle est toute petite et surchargée. Vincent, gradé en poste dans cet établissement, utilise même le terme de « fourre-tout » pour la décrire. Nous avons aussi pu constater une certaine différence de traitement en ce qui concerne le matériel dans les salles de sport, toujours plus important dans la salle réservée aux hommes que dans celle réservée aux femmes.

Ces différents constats conduisent à considérer que les femmes, certes moins nombreuses, sont davantage cantonnées à des espaces restreints que les hommes. Et ce sont les femmes qui doivent se déplacer pour avoir accès au service médical, aux salles d'activités et de formations des hommes ou encore pour les activités mixtes comme la chorale et la couture. Ainsi, comme le montre le plan n°2 ci-dessous, dans l'un des établissements visités, pour accéder aux salles d'activité des hommes, les femmes doivent sortir de leur section, aller dans un autre bâtiment et monter au moins 5 étages à pied.

### Plan n°2 : Coupe schématique d'un établissement, flux de circulation



Vue en coupe

#### Légende

- Détention femmes
- Détention hommes
- Flux femmes
- Flux hommes

Lorsque les salles d'activités ou de formation ne sont pas dédoublées, les femmes doivent se déplacer jusqu'aux salles communes ou dans les quartiers hommes. Les ateliers sont alors dits « mixtes » : ils peuvent accueillir aux mêmes horaires des hommes et des femmes. Dans la pratique, soit les femmes sont installées dans un recoin, soit elles sont séparées par une barrière physique installée dans la pièce. Il peut s'agir de dispositifs

spécifiques, comme des murs, des brise-vues, ou d'installations de fortune comme des tissus tendus sur des parois grillagées. De fait, dans ces ateliers, il est rare que les hommes et les femmes travaillent à proprement parler ensemble. Dans l'un des ateliers visités, une partie grillagée a été installée pour délimiter un sous local pour les femmes. Dans cet espace très réduit, la lumière naturelle n'est pas garantie. Cette situation pose la question de l'équité de traitement. Des aménagements intérieurs ponctuels sont installés pour éviter les risques d'agression entre hommes et femmes, mais aussi entre hommes simplement. Des miroirs d'angles sont également installés pour surveiller d'éventuelles agressions et rapports sexuels consentis ou non.

Dans l'une des SAS visitées, une grille a été installée au milieu du couloir des cellules pour séparer les zones femmes et hommes. Les détenus hommes et femmes peuvent circuler librement pendant la journée : les femmes ont alors accès à un couloir très court, correspondant à leur nombre limité de cellules, ce qui limite la possibilité de déplacements.

Dans tous les cas, ce sont les infrastructures destinées aux femmes qui doivent être adaptées, soit par leur redimensionnement, soit en termes de circulations. Rares sont les cas où les détenus hommes bénéficient de locaux plus petits que ceux des femmes. En outre, jamais les hommes n'ont à se déplacer pour accéder à des locaux qui seraient uniquement présents dans les unités femmes. On peut parler d'une appropriation masculine des espaces, ce qui se confirme dans le cas de cette cour d'UHSA visiblement destinée aux hommes :

« On visite une cour (de sport) de l'UHSA. Elle a été amputée car elle était peu sécurisée, c'est une cour avec une table de ping pong, un panier de basket, et ... une pissotière ! Quand je remarque la pissotière, sur le côté mais au centre de la cour, le psychiatre me dit qu'il n'a jamais vu uriner un patient... On l'interroge : mais que se passe-t-il s'il y a une ou des femmes ? En fait, il ne semblait pas avoir vu auparavant cette pissotière qui n'est même pas dans un espace fermé. » (Visite, UHSA, 2023)

Il peut cependant arriver que les hommes et les femmes partagent certains espaces selon des planning organisés (emploi du temps différenciés pour l'accès à l'unité médicale, à la bibliothèque, au sport, etc.), mais, même dans ces cas, les femmes doivent suivre un plan et un planning beaucoup plus contraints pour y accéder. Or, les itinéraires et les cheminements de circulation peuvent être alambiqués et fastidieux, le timing à respecter contraignant, ce qui peut en décourager plus d'une.

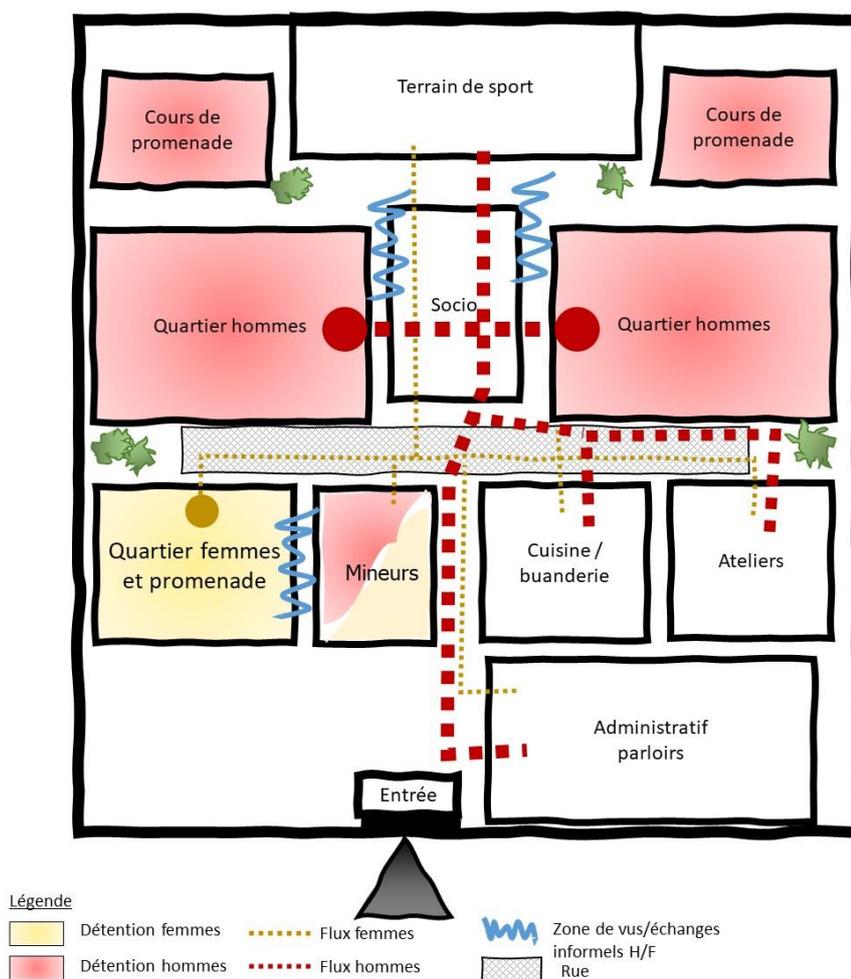
### **c. L'impact de l'éloignement des quartiers femmes sur les flux et circulations**

Une singularité majeure des quartiers femmes est donc leur enclavement, comme on peut le voir sur les plans schématiques n°1, 3 et 4. Souvent à l'écart des zones de détention des hommes, les quartiers femmes sont aussi éloignés des services communs, ce qui n'est pas sans poser des problèmes très concrets de circulation des femmes dans les établissements. En France, contrairement à ce que l'on a pu observer en Belgique ou en Espagne, les femmes continuent d'être accompagnées dans tous leurs déplacements, que ce soit pour se rendre aux activités, à l'unité médicale ou aux parloirs (à moins qu'il existe un parcours dédié allant du quartier femmes aux services communs et abrité du regard des hommes), ce qui n'est pas le cas pour les hommes. Chacun des déplacements des femmes détenues oblige ainsi à ce qu'une surveillante (ou éventuellement, un ou une gradée) soit disponible pour les accompagner.

Cette situation n'est pas propre aux terrains investigués, comme le mentionne également un futur DSP : « Le quartier femmes de la MA est situé dans un bâtiment d'hébergement spécifique, conformément à la réglementation. Il est à l'écart de la détention hommes et de certaines structures collectives comme la zone ateliers, cuisine/buanderie, formation professionnelle, ou le stade extérieur. Les femmes détenues ont toutefois un cheminement réservé et direct au gymnase, à l'unité sanitaire, et au secteur socio-éducatif. Au contraire des hommes, chaque mouvement d'une femme détenue est accompagné par une surveillante, même lorsqu'elles circulent dans leurs accès réservés »<sup>155</sup>. Cette situation, fort différente de ce qui est autorisé pour les hommes, contribue à la fois collectivement à la marginalisation - voire l'invisibilisation - des femmes en prison, et individuellement à une forme d'infantilisation.

« Les femmes, elles ont des systèmes de passerelles où elles sont pas beaucoup vues, on les entend plus qu'on les voit (rire) quand elles passent sur les passerelles. » (Ent. 86, collectif de surveillant-es)

### Plan n°3 : Plan schématique d'un établissement, position du quartier femmes et dimensionnement de flux femmes et hommes

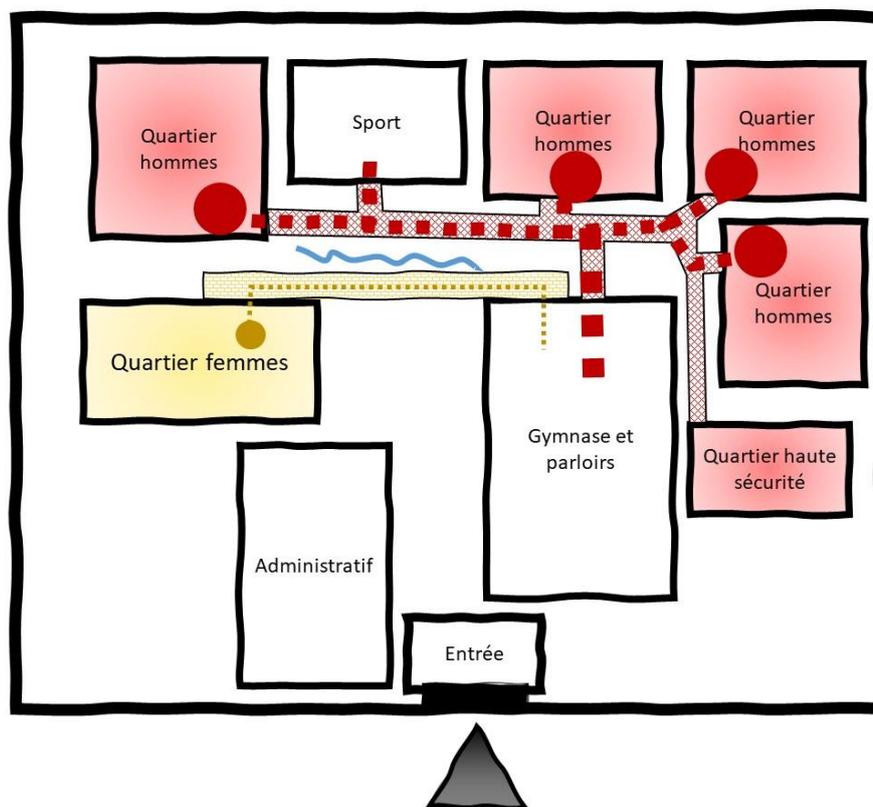


<sup>155</sup> DESARMAGNAC Grégory, 2016, Améliorer l'accès des femmes détenues aux dispositifs d'insertion individuelle et collective en détention - Maison d'arrêt de Lyon-Corbas, mémoire de SPP, p. 4

## **1. Créer des passages dédiés pour faciliter la circulation des femmes**

Les bâtiments sont de *facto* ajustés à *minima* pour leur utilisation par les femmes, soit parce que les quartiers de femmes sont installés dans des bâtiments existants construits pour des hommes, soit dans de nouvelles constructions où le quartier femmes est d'office éloigné. L'accueil de détenues femmes a des conséquences sur le bâti : outre des modifications de circonstances, on l'a vu, on observe également la création de liaisons architecturales non anticipées et dès lors peu adaptées. Ces liaisons sont pourtant essentielles : elles permettent aux femmes d'accéder aux zones de services, d'activités et aux zones communes. Il s'agit souvent de tunnels ou de passerelles qui peuvent atteindre parfois plus de 300 mètres de long. Ces passages sont construits au sol, ayant des allures de tunnels, ou bien entre des étages de bâtiments différents, créant des passerelles aux airs de tubes suspendus. Ils sont au minimum grillagés, voire murés, pour empêcher les contacts visuels entre hommes et femmes. L'avantage de ces passerelles pour les femmes est toutefois qu'elles mènent aux formations, aux parloirs, aux zones d'activités de manière plus directe et moins contrainte. Néanmoins, la passerelle ne permet pas systématiquement aux détenues femmes de circuler non accompagnées. Si le couloir leur est dédié, elles peuvent l'emprunter seule (plan n°4), mais sont accompagnées à l'entrée et accueillies à la sortie. Si l'espace de circulation peut être emprunté par d'autres personnes, détenues ou non, elles sont accompagnées. L'expression architecturale de ces couloirs est brute, cherchant avant tout l'efficacité de mouvement, la sécurité et la non-visibilité par les hommes détenus. Longs, avec peu de fenêtres et d'ouvertures, leur utilisation peut produire une perte de repères.

**Plan n°4 : Plan schématique d'un établissement,  
position du quartier femmes et de sa passerelle**



Légende			
	Détention femmes		Zone de vis/échanges informels H/F
	Détention hommes		Passerelle intérieure, pour circulation des femmes
	Flux femmes		Passage extérieur grillagé, pour circulation des hommes
	Flux hommes		

Parfois, ce n'est ni un tunnel, ni une passerelle, mais un sentier grillagé qui permet le passage extérieur du quartier femmes vers le service médical, le sport et le scolaire, sans qu'elles ne soient accompagnées par une surveillante et sans bloquer la circulation des hommes. Une surveillante reste à la porte d'entrée du couloir pour s'assurer que la femme détenue entre bien dans le bâtiment. Cette différence de traitement entre femmes et hommes est notable et les détenues en sont bien conscientes.

« Les hommes, ils ont plus de chance que nous, ils n'ont pas la même peine que nous... Ils ne sont pas aussi zieutés que nous. Ils ont plus de chance, plus de travail... ils se baladent dans toutes les ailes on ne leur dit rien, nous, tu restes dans ton aile, tu ne vas pas dans l'aile à côté t'as pas le droit. » (Jessica, détenue, ent. 44)

Il semblerait intéressant de redéfinir les zones de circulation, dans la mesure où elles structurent l'organisation des établissements et que la circulation en détention fait partie intégrante de la sûreté active et passive. En termes architecturaux, il est important d'améliorer sur le plan qualitatif cet espace qu'est le couloir de circulation, souvent réduit à une expression "simpliste" du chemin sécurisé. Comme le sentier grillagé évoqué ci-dessus, les passages extérieurs dédiés aux femmes sont souvent effectivement grillagés (MA A et CD B) ou sous forme de couloir de béton avec très peu d'ouvertures et de fenêtres

(CD D), ils renvoient davantage à une image de tunnels sécurisés qu'à un espace de vie où il est possible de circuler.



**Photographies n°4 et n°5 : photos d'un même couloir prise de deux endroits différents (partie extérieure et partie intérieure), passerelle dédiée à la circulation des femmes**

L'expression de l'espace passe aussi par les matériaux eux-mêmes. L'utilisation de l'acier et du métal qui permet, il est vrai, une solidité et une perméabilité visuelle, renvoie à une réalité froide. De fait, les réflexions architecturales de nouvelles constructions d'établissements pénitentiaires gagneraient à penser les circulations au sein des bâtiments de sorte à créer des parcours lisibles et compréhensibles, sans recoins ou angles morts, avec de l'éclairage naturel, entrecoupés d'espaces de dilatation pour donner des respirations à de longues zones linéaires, conçues comme des lieux collectifs qui pourraient permettre la socialisation informelle.



**Image n°1 : couloir dédié à la circulation des femmes**

Les choix architecturaux doivent favoriser l'apaisement et la qualité des ambiances et des espaces. La proposition n° 12 du « Livre blanc sur l'immobilier pénitentiaire » vise ainsi à concevoir au sein des établissements pénitentiaires, des espaces collectifs propices à une meilleure qualité de vie et favorisant la socialisation des personnes détenues, de sorte que les espaces de circulation, qui sont des lieux de passages fréquemment empruntés, participent à la qualité de vie des personnes détenues<sup>156</sup>. Ces éléments mériteraient sans doute d'être également pensés au regard des inégalités de mouvements entre les femmes et les hommes dans les établissements pénitentiaires.

## **2. Éviter les croisements : une difficile gestion des flux et des mouvements**

Lorsque le croisement des flux hommes et femmes ne peut pas être évité, alors une circulation alternée est organisée et peut générer un blocage des mouvements. On l'observe en particulier lors de l'accès aux zones médicales : à ces occasions, les accompagnateurs·trices ou surveillant·es bloquent la circulation de l'un des groupes, qui est placé en salle d'attente, pour laisser passer l'autre, afin d'éviter le croisement hommes / femmes. Dans l'un des établissements visités, le quartier femmes ne dispose que de deux bureaux médicaux. Ainsi, en cas de visite chez le dentiste, ou de rendez-vous pour une radio ou autre, les femmes doivent se rendre dans la partie réservée aux hommes. Les surveillant·es sont alors mobilisés pour se coordonner de manière précise entre les quartiers et permettre l'accès, sans quoi « tout est bloqué », selon l'expression d'Elisabeth, psychologue qui travaille dans cet établissement. Mina, psychiatre, souligne la même difficulté en ces termes :

« Si moi j'ai pris une femme et que l'autre il a pris un homme et voilà on va passer 10 minutes à attendre les mouvements. » (Mina, psychiatre, ent. 58)

L'organisation pour éviter ces croisements amène parfois à des situations absurdes. Des agent·es peuvent être mobilisé·es pour bloquer la circulation de couloirs et laisser passer une femme, alors que, quelques instants auparavant, les femmes participaient à une activité mixte. La circulation, déjà compliquée pour les femmes, devient une contrainte supplémentaire pour le personnel, qui doit d'une part être mobilisé en surnombre et d'autre part prévoir un planning adapté.

### **Encadré n° 9 : Des femmes non accompagnées à la prison belge de Marche-en-Famen**

On observe des situations relativement différentes sur le territoire européen. Ainsi, en Belgique, dans la prison de Marche-en-Famen, pour se rendre aux activités ou au travail, les femmes incarcérées doivent entrer en détention hommes. Elles sont accompagnées par des surveillantes au début seulement de leur parcours, quand elles quittent leur quartier, situé à l'étage et empruntent un escalier extérieur assez raide avant de passer devant le bloc de sortie de l'établissement, à l'entrée de la détention hommes, matérialisée par une « grille verte ». A partir de là, elles ne sont plus accompagnées et peuvent croiser des hommes détenus qui se rendent aux parloirs, aux ateliers ou aux activités, sans être surveillées. Aucun incident n'a été mentionné.

---

<sup>156</sup> LECERF Jean-René, 2017, « Livre blanc sur l'immobilier pénitentiaire », p.69.

Il faut toutefois signaler les différences vestimentaires qui empêche toute indifférenciation des sexes. Dans cet établissement belge, les femmes portent l'habit civil et un brassard vert quand elles quittent leur quartier et se dirigent vers les services communs, passant devant les quartiers hommes. Les hommes détenus, quant à eux, portent une veste grise quand ils sortent de cellule. (Observation, mai 2023)

### 3. Circuler ou prendre le risque d'être vue

Lorsque les femmes doivent se déplacer pour accéder à certaines zones, des créneaux horaires de circulation sont organisés pour éviter qu'elles ne croisent des hommes. Toutefois, dans certaines situations observées, les hommes détenus peuvent se trouver juste derrière les grilles de voies de circulation quand les femmes passent. D'après nos interlocuteur·rices, il leur arrive en effet de connaître les horaires des passages des femmes et de s'organiser pour y assister. Ces situations peuvent être mal vécues par les femmes détenues, qui n'ont pas d'autre choix que de le subir. Néanmoins, ces occasions de rencontre peuvent aussi donner lieu à des « rendez-vous » entre détenu·es, hommes et femmes, pour s'apercevoir ou se parler, quand les chemins de circulation grillagés passent le long des quartiers hommes (voir Plan n° 3). Ainsi, la question des croisements entre hommes et femmes est sujette à ambivalence puisqu'il convient de protéger les unes tout en maîtrisant les échanges informels des autres.

Le risque d'être vue n'existe pas uniquement lors des déplacements. Il est également présent au cours des activités. En effet, l'architecture de certains espaces est conçue avec de grandes ouvertures. Si elles donnent directement sur la façade du quartier des hommes, ces derniers peuvent regarder ou voir les femmes. Le plan n°3 représente cette situation observée sur l'un de nos terrains d'enquête. La salle de sport est située face à un quartier hommes, à environ 5 mètres de distance pour les plus proches. Durant les matchs, il est possible, pour les hommes détenus installés dans leur cellule, d'apercevoir les visages et les corps des femmes, de les interpeller et de les siffler. En ce sens, il est des interactions et des moments où le principe de non mixité est rompu, et ce malgré les dispositifs spatiaux et architecturaux mis en place.

Les établissements pénitentiaires pour mineurs sont composés d'unités de vie distinctes pour les garçons et pour les filles. Chaque unité comporte un salon, une cuisine et une cour de promenade qui donnent sur les espaces extérieurs. La circulation pour l'accès aux salles d'activité et salles de classes se fait par l'extérieur. Les filles passent donc forcément sous les unités des garçons et sont susceptibles de faire l'objet de remarques et de regards qui peuvent leur poser problème. Ce risque apparaît plus prégnant pour les filles que pour les garçons, ce qui invite à mieux prendre en compte pour l'avenir l'intimité des filles dans la conception architecturale des établissements qui les accueillent, sans pour autant exclure toute possibilité de mixité utile pour la socialisation.

« Mais le problème, (...) c'est que l'unité filles est quand même exposée à tout le monde. On la voit au socio, dans la cour. Les gamines disaient elles-mêmes qu'elles étaient obligées de masquer leur fenêtre. Du coup, elles perdent de la luminosité, mais elles gagnent de l'intimité. » (Eve, directrice, ent. 28)

## 1.2. L'entre-soi en non mixité : dénigré chez les femmes, normalisé chez les hommes

Le fait d'enfermer les femmes dans des espaces séparés produit, comme on l'a vu, des effets architecturaux et de structure. Il tend aussi à renforcer les spécificités des traitements réservés aux femmes ou aux hommes et à reproduire des stéréotypes de genre, voire à amplifier les inégalités qui les séparent<sup>157</sup>. Les personnels ayant travaillé dans les quartiers de femmes et d'hommes décrivent ainsi une ambiance différente, avec moins de violences directes chez les femmes mais avec une plus forte expression des émotions.

Au-delà de ces perceptions des personnels pénitentiaires, dont nous avons déjà parlé dans la première partie du rapport (chapitre 4), quel effet produit l'entre soi en non mixité sur la façon dont les personnes détenues vivent leur peine ?

Du côté des détentions féminines d'abord, l'existence, déjà artificielle, d'un monde monosexué est encore accentuée par le fait que des femmes sont gardées par des surveillantes et sont essentiellement en contact de femmes, (en dehors des détenues et des surveillantes : professionnelles du monde social, médical ou enseignant). L'entrée des professionnels masculins est plus limitée et les interactions avec eux sont davantage surveillées. L'espace restreint et plus isolé du reste de la détention accentue ce sentiment d'être toujours avec les mêmes personnes, que ce soit du côté des personnes détenues ou des surveillantes. Ce sont souvent les mêmes surveillantes qui travaillent au quartier femmes. Entre détenues, le confinement dans cet espace restreint peut susciter des tensions. Jessica nous raconte cet ennui qui gagne la détention femmes et les « chamailleries » que cela peut entraîner :

« On se fait tellement chier chez les femmes qu'on trouve des excuses bidons pour... se chamailler, des trucs tout con, genre je sais pas pour une mini fleur, tu vas péter un câble, c'est tellement on s'ennuie, et y a rien pour nous, donc au bout d'un moment il faut dire ce qui est : y a rien pour les femmes. Y a rien pour les femmes bah... on s'ennuie. Ce qu'on fait c'est on se lève le matin, ceux comme moi qui attendent leur traitement, on prend notre traitement, on retourne dans la cellule, on regarde les infos là et euh... t'attends par magie, enfin t'attends qu'ils t'enferment entre midi et une, t'es tranquille, ils réouvrent, tu attends le courrier vers 4h30 5h, après rebelotte parce qu'on mange à l'heure du goûter je crois (rire) euh qu'ils servent le repas et après t'attends qu'il t'enferment et t'es tranquille dans ta cellule jusqu'au lendemain. » (Jessica, détenue, ent. 44)

L'ambiance dans les quartiers de femmes est ainsi généralement dénigrée par ses occupantes. Dans les entretiens, les femmes ont souvent souligné le peu de solidarité entre elles. S'il existe des formes d'entraide, notamment vis-à-vis des arrivantes, l'entre soi est vite décrit comme pesant. Beaucoup évoquent des problèmes de jalousie, au sujet des rares biens possédés, des manières d'être ou des relations plus personnalisées avec l'une des surveillantes :

« - C'est dur pour vous de vivre qu'entre femmes ?

- Oui. Les femmes, elles sont fausses. Il y a beaucoup de jalousie, toujours une qui veut être plus haute que l'autre. Moi franchement quand je suis arrivée ici, il y avait de la solidarité, aujourd'hui c'est œil pour œil, dent pour dent, c'est chacun pour soi. Le

---

<sup>157</sup> KUPERS Terry, 2017, « Gender and domination in a prison », *Western New England Law Review*, 39, p. 427.

problème des femmes ici c'est que les femmes font bien par devant et par derrière critiquent et c'est ça le problème, et c'est qu'elles se mêlent de choses qui ne les regardent pas, elles se mêlent de tout alors que moi je dis que chacun fait ce qu'il veut. Je trouve que... y a un manque de solidarité. Et même les surveillantes femmes, y a certaines surveillantes femmes qui me disent, on préfère travailler chez les hommes parce que chez les hommes c'est chacun fait sa vie, ils se braquent et puis voilà. Ils ne sont pas au PCH toutes les 5 minutes pour balancer Untel ou Untel, c'est une autre mentalité. » (Annie, détenue, ent. 33)

Les femmes détenues mobilisent les stéréotypes dénigrants en conformité au principe de la valence différentielle des sexes<sup>158</sup>, c'est à dire, selon Françoise Héritier, ce « rapport conceptuel orienté, sinon toujours hiérarchique, entre le masculin et le féminin, traduisible en termes de poids, de temporalité (antérieur/postérieur), de valeur »<sup>159</sup>. On entend ainsi les femmes se décrire comme « jalouses », « pénibles », « chiantes » comme le fait ici Olivia avec humour :

« On vit dans une bulle féminine. Ici, on se dit que voilà l'Homme (avec un grand H) et la Femme, ils ne sont pas faits pour vivre séparés, on a été fait pour vivre ensemble et du coup ici on sent ce déséquilibre en fait y a trop. Il n'y a que des femmes donc du coup une femme c'est chiant, deux femmes c'est encore plus chiant alors mettez 70 femmes ensemble, mais c'est vrai que quand il y a un homme, du coup ça casse un peu cette chaîne. Pour nous c'est important d'avoir ne serait-ce que comme là on a un chef homme en permanence, c'est important d'avoir une présence masculine quand même. » (Olivia, détenue, ent. 44)

Les femmes, étant « les unes sur les autres », toujours « toutes ensemble », elles ont moins la possibilité de s'extraire des tensions entre quelques-unes. Comme le dit un détenu, dont la femme est incarcérée, « les femmes ont donc moins de possibilités de sortir de leurs histoires. »

Les détentions masculines sont *a contrario* rarement présentées comme un entre soi masculin : elles bénéficient notamment de l'effet perturbateur mais aussi régulateur, on l'a vu, de la présence de surveillantes en détention mais aussi de celle de professionnelles ou d'intervenantes à l'unité sanitaire ou au SPIP (Service pénitentiaire d'insertion ou de probation) ou au Socio (lieu des activités et des formations)<sup>160</sup>, qui sont majoritairement des femmes. Les personnels de surveillance sont souvent plus nombreux et les équipes sont plus changeantes. De plus, les détenus peuvent changer de quartier ou d'étages, mais aussi accéder régulièrement aux services communs, ce qui leur permet d'avoir des relations ou des interactions avec un plus grand nombre de personnes, qui plus est des deux sexes.

L'entre soi masculin est alors perçu comme normalisé pour les hommes. L'ambiance dans les quartiers d'hommes est peu racontée et les détenus sont peu diserts sur ce qui se passe dans leur aile. En général, à la question posée, nos interviewés répondent que « ça se passe bien ». Les hommes incarcérés cherchent davantage à incarner une figure de la masculinité hégémonique, axée sur la performance<sup>161</sup> et définie comme « ce qui garantit

---

<sup>158</sup> HERITIER Françoise, 1996, « Chapitre I. La valence différentielle des sexes au fondement de la société ? », HERITIER Françoise, *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*, Odile Jacob, pp. 15-29.

<sup>159</sup> HERITIER Françoise, 1981, *L'exercice de la parenté*, Paris : Gallimard, 199 pages.

<sup>160</sup> ROSTAING Corinne, 2017, « La non-mixité des établissements pénitentiaires et ses effets sur les conceptions de genre : une approche sociologique », in Heullant-Donat I., Claustre J., Luset E., Bretschneider F., *Enfermements III. Le genre enfermé. Hommes et femmes en milieux clos (XIIIe-XXe siècle)*, Publications de la Sorbonne, p. 45-46.

<sup>161</sup> SABO Donald, KUPERS Terry A., LONDON Willie J., 2001, *Prison Masculinities*, Philadelphia, Temple University Press.

(ou ce qui est censé garantir) la position dominante des hommes et la subordination des femmes »<sup>162</sup>. On peut le voir à travers le rôle joué par la musculation et par la volonté de « paraître sauvage »<sup>163</sup>. Les hommes sont incités à adopter une présentation de soi acceptée dans cet ordre de genre<sup>164</sup>, correspondant à un « vrai homme »<sup>165</sup>. Ceux qui ne se conforment pas à cette représentation idéale de la masculinité se retrouvent dans le bas de la hiérarchie carcérale, définie en termes de féminité<sup>166</sup> et risquent d'être victimes de violences de la part des autres hommes détenus. Certains, comme Sam, évoquent des problèmes avec l'un de leurs co-cellulaires car ils n'ont pas réussi à s'imposer :

« En maison d'arrêt, ça se passait mal avec une personne avec qui j'étais. Moi je suis handicapé des bras, je suis tout maigre donc il avait le dessus psychologique sur moi et physique, donc il contrôlait mes horaires de douche, il contrôlait, c'est lui qui contrôlait la télé, pendant qu'il faisait sa prière il coupait la télé, c'était insupportable, il était insupportable avec moi. C'est pour ça que j'ai demandé à être seul en cellule. » (Sam, détenu, ent. 112)

Le tableau 13 ci-dessous rassemble les réponses à plusieurs questions posées dans nos questionnaires au sujet de cette expérience de non-mixité. Ces résultats confirment que les femmes voient l'entre-soi féminin en termes négatifs : il est présenté comme difficile, engendrant beaucoup de rivalité. Dans ces deux cas, la différence avec les réponses des hommes est statistiquement significative. 35% des détenues femmes (et 27% des hommes) qualifient également cet entre soi « d'insupportable ». Les hommes, de leur côté, sont plus nombreux que les femmes à présenter l'entre soi en non mixité comme une situation facile et engendrant des formes de solidarité, ce qui vient là encore confirmer les analyses précédentes.

---

<sup>162</sup> CONNELL Raewyn, 2014, *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*, Paris, Amsterdam éditions., Édition établie par Meoïn Hagège et Arthur Vuattoux, p. 74.

<sup>163</sup> CHAUVENET Antoinette, Corinne ROSTAING et Françoise ORLIC, 2008, *La violence carcérale en question*, Paris, PUF.

<sup>164</sup> GOFFMAN Erving, 2002, *L'arrangement des sexes*, Paris, La dispute.

<sup>165</sup> KUPERS Terry A., 2017, « Gender and domination in a prison », *Western New England Law Review*, 39, 427-447. Il en va d'ailleurs de même chez les mineur.es. Voir à ce propos : Même logique chez les garçons mineurs : SOLINI Laurent, NEYRAND Gérard, BASSON Jean-Charles, « Le surcodage sexué en établissement pénitentiaire pour mineur. Une socialisation en train de se faire », *Déviance et société*, 2011/2 (vol 35), pp 195-215 ; SOLINI Laurent et NEYRAND Gérard, « Survirilisation des pratiques sportives en EPM. Une remise en cause du principe de mixité », *Agora Débats/jeunesses*, 2011/59, pp 107-119.

<sup>166</sup> KUPERS Terry., 2017, op. cit.

**Tableau 13**

**Avis des personnes détenues sur l'entre soi en détention selon le sexe (proportions en colonnes)**

L'entre-soi, c'est...	Femmes (N = 100)	Hommes (N = 253)	Total (N = 353)
... Facile	<b>25%</b>	<b>36%</b>	33%
... Difficile	<b>56%</b>	<b>42%</b>	46%
(Non réponses)	(19%)	(22%)	(21%)
... Apaisé	28%	24%	25%
... Violent	29%	35%	33%
(Non réponses)	(43%)	(41%)	(42%)
... Agréable	30%	28%	28%
... Insupportable	35%	27%	29%
(Non réponses)	(35%)	(45%)	(43%)
... Beaucoup de solidarité	<b>25%</b>	<b>32%</b>	30%
... Beaucoup de rivalité	<b>44%</b>	<b>30%</b>	34%
(Non réponses)	(31%)	(38%)	(36%)
Total	100%	100%	100%

**Lecture** : 25% des femmes détenues interrogées indiquent que vivre entre femmes, c'est « facile » (contre 56% qui choisissent la modalité « difficile »). Les chiffres en gras correspondent aux cas où les différences genrées sont statistiquement significatives.

Interrogées sur ce qu'elles pensent de cette situation d'entre soi, la plupart des femmes et des hommes détenues répondent qu'elle est « normale ». Néanmoins, les justifications apportées, synthétisées en grandes catégories dans le tableau 14, varient selon les sexes, ce qui soutient l'idée de visions différentes dans les deux cas.

**Tableau 14**

**Typologie des réponses apportées à la question « Que pensez-vous de la situation d'entre soi en non mixité en détention ? » par les personnes détenues (montants absolus, totaux en colonnes)**

	Femmes (N = 100)	Hommes (N = 253)
« L'entre-soi est normal » (sans justification)	29	70
La réponse explique qu'il n'est pas possible de « mélanger tous les profils » et qu'il y a des risques importants de violence ou de conflits. Exemples : « tout est exacerbé avec les hommes, leur présence provoque chez certaines trop de troubles », « violence, vol, sécurité », « trop de prédateurs en prison ».	12	32
La réponse mentionne le fait qu'il s'agit d'une prison. Exemples : « C'est une prison, pas le Club Med », « La prison est censée punir ».	5	14
La réponse parle du risque de mises en couples, de rapports sexuels (consentis) et de grossesses.	2	4
La réponse mentionne le besoin d'intimité et d'un temps en non-mixité. Exemple : « l'entre soi peut être favorable pour prendre le temps de réfléchir, d'analyser notre manière d'être femme, non pas par rapport aux attentes socio-culturelles mais pour soi ».	4	0
La réponse mentionne le faible nombre de femmes et l'impossibilité numérique d'une mixité réelle.	0	1
« L'entre-soi n'est pas normal » (sans justification)	13	43
La réponse évoque la future réinsertion et la non-normalité de la situation d'entre-soi carcéral. Exemples : « On n'est plus habituées à voir des hommes, problème pour la réinsertion », « Cela nous désociabilise, nous oppose à la normalité, complique la réinsertion », « C'est bizarre de n'être qu'avec des hommes ».	13	32

La réponse indique que la mixité serait mieux pour tout le monde, qu'elle permettrait de mieux vivre sa détention. Exemples : « Ça permettrait de mieux vivre sa peine car les femmes sont vicieuses entre elles », « si on était tous ensemble il y aurait moins de tensions entre femmes ».	9	8
La réponse critique une forme d'infantilisation des détenu·es. Exemple : « Ce n'est pas parce qu'il y a une mixité qu'on va se sauter dessus, l'AP est encore au Moyen-Âge ».	4	6
Autre / Sans réponse	7	38

**Lecture** : 29 femmes parmi les 100 interrogées choisissent la modalité « L'entre soi est normal », sans apporter de justification particulière. 12 femmes choisissent la modalité « L'entre soi est normal », en indiquant que la mixité risque de poser des problèmes de violence et d'engendrer des conflits.

Enfin, interrogé·es sur ce qui leur manque chez les personnes de l'autre sexe et sur ce qu'elles aimeraient faire avec d'éventuel·les détenu·es de sexe opposé, les personnes interrogées indiquent majoritairement qu'elles souhaiteraient « discuter ». La différence est ici statistiquement significative entre les femmes et les hommes : les hommes sont plus nombreux à indiquer être intéressés par de telles discussions avec des femmes détenues (63% contre 47% des femmes interrogées). Les relations de séduction n'intéressent pas vraiment les femmes détenues (seules 17% indiquent qu'elles leur manquent, contre 35% des hommes), et les relations sexuelles avec des hommes non plus (22% indiquent que ces relations hétérosexuelles leur manquent, contre 43% des hommes).

**Tableau 15**

**Avis des personnes détenues sur les manques ressentis envers l'autre sexe  
(proportions en colonnes)**

	Femmes (N= 100)	Hommes (N= 253)	Total (N= 353)
J'aimerais discuter avec les détenu·es de l'autre sexe.	<b>47%</b>	<b>63%</b>	58%
Je n'aimerais pas.	<b>41%</b>	<b>21%</b>	27%
(Non-réponses)	(12%)	(16%)	(15%)

Les relations de séduction avec les détenu·es de l'autre sexe me manquent.	<b>17%</b>	<b>35%</b>	30%
Ces relations de séduction ne me manquent pas. (Non-réponses)	<b>71%</b> (12%)	<b>47%</b> (18%)	53% (16%)
Les relations sexuelles avec les détenu·es de l'autre sexe me manquent.	<b>22%</b>	<b>43%</b>	37%
Ces relations sexuelles ne me manquent pas. (Non-réponses)	<b>67%</b> (11%)	<b>38%</b> (19%)	46% (17%)
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Lecture** : 47% des femmes détenues interrogées indiquent qu'elles aimeraient bien discuter avec d'autres hommes détenus plus souvent. Les chiffres en gras correspondent aux cas où les différences générées sont statistiquement significatives.

### 1.3. De fortes inégalités produites par la ségrégation

L'organisation binaire de la détention produit de fortes inégalités entre les hommes et les femmes détenus, ainsi qu'a pu le déplorer le Contrôleur général des lieux de privation de liberté dans son avis relatif à la situation des femmes privées de liberté publié en 2016<sup>167</sup>. On l'a montré, les femmes occupent un statut minorisé, parce qu'elles sont incarcérées le plus souvent dans des quartiers de petite taille et enclavés au sein d'établissements conçus pour les hommes<sup>168</sup>. Globalement, les femmes détenues ne bénéficient pas du même accès aux activités, au travail et aux services communs (bibliothèque, unité sanitaire, terrain de sport, gymnase, etc.).

En effet, elles sont confrontées à une limitation dans le volume, dans la variation et dans l'accès aux dispositifs dits de « réinsertion », parmi lesquels le sport ou le travail - dispositifs déjà jugés insuffisants en situation « régulière » dans beaucoup d'établissements notamment surpeuplés. Or, l'analyse des caractéristiques socio-économiques des femmes incarcérées démontre leur précarité, en grande partie liées à un faible niveau d'instruction, une absence d'emploi et de revenus réguliers. Une étude récente sur les prisons belges souligne ainsi la vulnérabilité sociale des femmes détenues, parmi lesquelles l'inactivité

<sup>167</sup> CGLPL, 2016, Avis relatif à la situation des femmes privées de liberté, 25 janvier 2016, JORF du 18 février texte 89.

<sup>168</sup> Nos constats rejoignent ici ceux effectués au sujet de la Belgique : voir NEDERLANDT Olivia et GAUTHIER Lola. « Les femmes incarcérées dans les prisons belges : un statut minoritaire et minorisé », *Déviance et Société*, vol. 47, no. 2, 2023, p. 259.

professionnelle est surreprésentée<sup>169</sup>. Par ailleurs, parmi les femmes actives, il ressort de plusieurs recherches que les emplois exercés sont généralement non qualifiés, instables ou non déclarés<sup>170</sup>. Déjà en 2009, Michèle André, au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, préconisait de « permettre à toute femme détenue de bénéficier des enseignements, formations et activités professionnelles, dès lors qu'elle le souhaite, et quel que soit l'établissement dans lequel elle est incarcérée » et de « veiller à ce que la gamme des formations ou des activités proposées, y compris sportives et culturelles, soit aussi large que possible, et qu'elle s'émancipe des stéréotypes sexués qui, en prison comme à l'extérieur, tendent à concentrer les femmes vers des filières considérées *a priori* comme « féminines » »<sup>171</sup>.

Or, au regard des résultats de notre recherche, la gamme des formations ou des activités reste encore très limitée pour les femmes détenues. Pour appuyer notre propos, passons en revue successivement l'offre de travail (a), l'offre de formations (b), l'offre d'activités socio-culturelles (c) et l'offre d'activités sportives (d), telles que nous avons pu les saisir dans les différents établissements de l'enquête. Précisons toutefois d'emblée que les situations sont très fluctuantes d'une prison à l'autre, voire d'une période à l'autre.

### **a. L'offre de travail : inégalités femmes / hommes d'accès à certains postes et inégalités de salaires**

Parmi les activités proposées en prison, c'est généralement le travail qui occupe les séquences temporelles les plus longues.

D'une part, parmi les différents postes disponibles pour les personnes détenues, ceux situés à l'atelier ne sont pas toujours ouverts aux femmes. Sonia, gradée dans l'un des établissements visités, le dit très clairement: « Les femmes détenues n'ont pas accès à l'atelier ». D'autre part, en ce qui concerne le service général, si les détenues peuvent occuper ces postes (entretien des locaux et service des repas) au sein de leurs quartiers, elles ne sont généralement pas autorisées à postuler sur les postes des services communs comme la buanderie, la cuisine ou la cantine. Ce constat est également émis par Grégory Desarmagnac à propos de la maison d'arrêt qu'il a étudiée : « Aucun poste au service général n'est proposé aux femmes détenues dans les parties communes de la détention (cuisines, cantines, blanchisserie, etc.). Ces emplois sont assurés par des détenus hommes »<sup>172</sup>.

Les explications proposées par les directions pour justifier ces différences d'accès au travail en atelier ou au service général sont liées aux risques sécuritaires posés par la mixité

---

<sup>169</sup> DOFFINY Valentine et ANDRÉ Sophie, 2023, « Femmes incarcérées au sein d'une prison belge francophone : quitter l'invisibilité pour découvrir les vulnérabilités », *Déviance et Société*, vol. 47, no. 2, p. 223.

<sup>170</sup> CARDI Coline, 2007, Le contrôle social réservé aux femmes: Entre prison, justice et travail social, *Déviance et Société*, 31, 3-23.

<sup>171</sup> ANDRÉ Michèle, « Les femmes dans les lieux de privation de liberté », Rapport d'activité au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et compte rendu des travaux de cette délégation, Sénat, n° 156, 11 décembre 2009, p. 88.

<sup>172</sup> DESARMAGNAC Grégory, 2016, Améliorer l'accès des femmes détenues aux dispositifs d'insertion individuelle et collective en détention - Maison d'arrêt de Lyon-Corbas, mémoire de SPP, 45ème promotion, p. 6.

et au surcroît de surveillance qu'elle impliquerait pour les équipes. Cet argument sécuritaire peut cependant entrer en conflit avec l'argument économique, quand on ne trouve pas assez de travailleurs parmi les hommes détenus, comme l'explique un concessionnaire :

« Il y a des établissements qui ne proposent pas d'ateliers aux femmes. Si le chef d'établissement dit que la présence de femmes et d'hommes au sein des ateliers est problématique pour la sécurité, on ne propose pas les ateliers à tout le monde. A XX, il y a eu un changement. Au début, les ateliers étaient réservés aux hommes. J'ai demandé la mise en place d'ateliers pour les femmes car je ne parvenais pas à répondre à la demande seulement avec les hommes. Le chef d'établissement a finalement accepté. Une alvéole pour les femmes a été créée : un bunker pour qu'il n'y ait aucun contact visuel et auditif entre femmes et hommes. » (Arnaud, concessionnaire, ent. 45)

Outre l'accès différencié au travail, dans les ateliers visités lors de l'enquête, femmes et hommes ne travaillent pas dans les mêmes espaces et n'assurent pas les mêmes tâches. Les femmes travaillent souvent dans des pièces ou espaces clos, assez petits, tandis que les hommes travaillent dans des ateliers plus grands et aérés. Ce constat n'est pas nouveau : « Le travail aux ateliers se déroule dans un secteur de l'atelier réservé aux détenues femmes, où l'accès est strictement interdit aux détenus hommes avec qui elles n'ont aucun contact visuel ou physique »<sup>173</sup>. La préoccupation reste souvent de mettre les femmes dans un espace à part, loin du regard des hommes. Pour les mouvements, elles arrivent généralement en premier et s'en vont en dernier pour éviter qu'elles ne passent devant eux. Mais cette attention à maintenir la séparation a pour conséquence de limiter les tâches qu'elles peuvent réaliser, faute de machines ou d'outils qui se situent dans les ateliers « des hommes ».

Les emplois proposés en prison correspondent pour une large majorité à des emplois non-qualifiés. Cependant, dans les ateliers que nous avons visités, les tâches proposées aux femmes sont moins diversifiées que celles des hommes : elles se limitent souvent à des tâches de couture (confection de masques, de couches en tissu, de housses, etc.), ou de petite manufacture telles que le découpage, le pliage ou la mise sous sachets. Les hommes effectuent d'autres tâches comme le montage d'ampoules, la finalisation de câbles électriques, le serrage de boulons, l'étiquetage de vêtements, la mise sous emballage, l'assemblage de douilles électriques, etc. Cette limitation des tâches proposées aux femmes était déjà constatée par Fabrice Guilbaud dans son rapport de 2011 à propos des tâches effectuées par les femmes dans les deux prisons de femmes les plus grandes, à Rennes et Fleury-Mérogis<sup>174</sup>. Ici, les stéréotypes genrés jouent à plein, et les femmes se voient confier les tâches les plus minutieuses : elles sont ainsi renvoyées à la sphère domestique, au travail consciencieux et à la charge mentale du foyer<sup>175</sup>.

L'accès plus limité au travail pour les femmes, et le fait que les postes occupés sont différents selon les sexes, conduisent à accroître les inégalités de genre par deux principaux

---

<sup>173</sup> DESARMAGNAC Grégory, 2016, Ibid, p. 6.

<sup>174</sup> À Rennes, plus de 80 détenues sont employées à des activités de couture (n= 45), de façonnage (n =16), un centre d'appels (n =11) et de restauration d'archives audiovisuelles (n =9). À Fleury, trois ateliers occupent 85 détenues à des travaux manuels classiquement observés en maison d'arrêt : pliage d'étuis de préservatifs et de leur conditionnement en boîte, ensachage de gants et serviettes jetables, collage de joints en plastique. GUILBAUD Fabrice, 2011, *Les femmes détenues au travail*, Rapport de recherche Mission Droit et Justice.

<sup>175</sup> NEDERLANDT Olivia, et GAUTHIER Lola , 2023? « Les femmes incarcérées dans les prisons belges : un statut minoritaire et minorisé », *Déviance et Société*, vol. 47, no. 2, pp. 262.

leviers. D'une part, les femmes travaillant à l'atelier sont les premières à perdre leur travail quand les commandes se raréfient. En effet, comme les tâches qui leur sont proposées sont souvent limitées à un concessionnaire (ou à un type de tâches), elles n'ont pas la possibilité - à la différence des hommes - de pouvoir basculer sur d'autres activités. Ainsi, dans l'une des maisons d'arrêt enquêtées, l'un des ateliers initialement présenté comme mixte n'était en fait occupé que par des hommes. D'autre part, les femmes détenues bénéficient généralement de salaires moindres que les hommes. Dans les prisons pour longues peines, les moyennes comparées sur cinq années font apparaître un écart compris entre 13% et 30% de salaire mensuel en faveur des hommes détenus. À la Maison d'arrêt de Fleury, en comparant les salaires 2010 des hommes et des femmes, on constate une inégalité de 11% du salaire horaire en défaveur des femmes<sup>176</sup>.

Ces inégalités de genre sont à replacer dans un contexte plus général : les détenues sont plus isolées que leurs homologues masculins, moins soutenues moralement et financièrement. De plus, comme le souligne Fabrice Guilbaud, les femmes établissent davantage que les hommes un lien entre travail et projet de sortie. « Plus instrumental, le travail (pour les femmes) semble davantage orienté vers l'extérieur que pour les hommes : toutes celles qui expliquent leur engagement dans le travail par un motif financier envoient ou souhaiteraient envoyer une partie de leur argent à l'extérieur, pour soutenir leur famille à l'étranger ou en France »<sup>177</sup>.

### **b. L'offre de formations : plus limitée pour les femmes et conforme à certains stéréotypes de genre**

La plupart des formations proposées dans des établissements est spécifique à l'un ou l'autre sexe, ce qui a pour conséquence une offre généralement moins large de formations offerte aux femmes. Grégory Desarmagnac précise ainsi qu'au sein de la maison d'arrêt de Lyon-Corbas, quatre formations sont proposées aux femmes (dans les domaines de la vente, de l'esthétisme, de la fleuristerie et des métiers d'accueil), alors que dix sont réservées aux hommes détenus dans la cuisine, le bâtiment, l'horticulture, la mécanique, l'électronique, le nettoyage industriel ou encore la gestion<sup>178</sup>. Comme on peut le constater, ces formations proposées restent plutôt conformes aux stéréotypes de genre : sauf exception, elles continuent de valoriser les domaines du *care* ou du service aux personnes pour les femmes et de la force pour les hommes. Ce constat rejoint les observations opérées dans les établissements visités.

« Il y a deux formations principales ici pour les femmes : la formation « art floral » (qui consiste à faire des bouquets de fleurs tropicales) et la formation « couture » (confection d'accessoires, de sacs, de jupes). » (Edwige, surveillante, ent. 3)

Dans les quatre établissements accueillant des hommes et des femmes visités, on propose ainsi aux hommes des formations en cuisine (cuisine, pâtisserie, commis de

---

<sup>176</sup> GUILBAUD Fabrice, 2011, *Les femmes détenues au travail*, Rapport de recherche Mission Droit et Justice.

<sup>177</sup> GUILBAUD Fabrice, 2011 Ibid.

<sup>178</sup> DESARMAGNAC Grégory, 2016, Améliorer l'accès des femmes détenues aux dispositifs d'insertion individuelle et collective en détention - Maison d'arrêt de Lyon-Corbas, mémoire de SPP, p. 7.

cuisine), en bâtiment (gros-oeuvre, second-oeuvre, peinture, menuiserie, carrelage, décoration, etc.), en gestion (gestion des entreprises, gestion des stocks), ou encore en hygiène et propreté.

« L'Éducation nationale intervient pour donner des cours d'informatique dans l'atelier (de remise à niveau). Il y a ensuite les formations professionnelles dispensées dans les ateliers, là encore réservées aux hommes. En ce moment, il y a les formations « Agent propreté et hygiène des locaux », « Initiation à l'informatique » et « Agent polyvalent du bâtiment », qui sont rémunérées par le conseil général. » (Sonia, gradée, ent. 8)

« Pour les formations, celle d'agent d'entretien du bâtiment n'est pas, n'est pas en mixité et est pour les hommes. » (Raphaëlle, directrice, ent. 38)

De façon plus exceptionnelle, nous avons eu connaissance de l'existence de formations audiovisuelles, là encore réservées aux hommes détenus :

« Lors de notre présence au sein d'un établissement, nous visitons la salle de spectacle. Des hommes détenus viennent d'assister à la projection de deux documentaires en présence d'une réalisatrice grecque qui présente son film sur l'histoire et l'assassinat d'une drag queen. Cela se passe dans le cadre de la formation audiovisuelle qui se fait durant six heures par jour, cinq jours par semaine. La formation semi-professionnelle dure entre quatre et cinq mois. Cette formation n'est accessible que pour les hommes qui travaillent sur le câblage, la lumière et la post-production. » (Cahier de terrain, février 2023)

Sur le terrain, les discours mentionnent souvent que l'offre de formations ou d'activités correspond à la demande. Or, certaines femmes détenues souhaitent accéder à d'autres formations, comme le rapporte cette formatrice :

« Maryse. Y a les femmes aussi qui... qui ont des projets bien spécifiques sur lequel effectivement il faut pouvoir leur proposer des choses parce que bah tout simplement... elles ont des demandes. Alors j'ai été très surprise l'année dernière, j'ai des femmes qui se sont mobilisées qui nous ont demandé, elles voulaient faire la formation Agent de Maintenance du Bâtiment qui est chez les hommes mais cette formation-là, je ne peux absolument pas la mettre en mixité. Donc j'ai des formations qui sont mixtes mais celle-là je ne peux absolument pas la mettre en mixité

- Pour quelles raisons ?

M. Au vu de la grandeur du plateau technique.

- C'est la grande salle en bas, avec des cloisons et tout ça...

M. Exactement, tout à fait, il y a trop de recoins où un couple peut se cacher pour faire... Mes formateurs vont se retrouver tontons à plusieurs reprises, ça ne les botte pas quoi donc, et du coup moi je leur ai expliqué j'ai dit « Non les filles, c'est pas possible. » (Maryse, coordinatrice activités, ent. 75)

Comme on le lit, cette demande d'accéder à une formation en mixité ne pourra être satisfaite du fait de l'inquiétude des formateur·rices de devoir surveiller les relations (sexualisées) entre hommes et femmes : nous reviendrons sur ce point au chapitre 2.

### **c. L'offre d'activités socioculturelles : enclavée dans les quartiers femmes *versus* dispensée au bâtiment « socio »**

En ce qui concerne d'abord les enseignements, les femmes ont généralement accès à des cours scolaires qui leur sont dédiés. Ils se déroulent en quartiers femmes (par exemple aux MA A et MA B ou au CD D) et non, comme pour les hommes, au secteur socio-éducatif. Cela suppose des salles spécifiques pour des cours de même niveau que ceux prodigués en quartiers hommes, mais cela évite, selon les personnels, de devoir assurer de trop nombreux déplacements des femmes « vers le socio ».

« Clémence. Enfin des cours scolaires ont lieu effectivement au quartier Femmes, comment dire enfin tous les cours sont dédoublés c'est-à-dire qu'on a des cours de FLE (Français Langues Étrangères) au quartier Hommes, et des cours de FLE au quartier Femmes.

- Et comment expliquer que le scolaire n'est pas mixte ?

C. Ah bah parce que on a les salles de classes disponibles dans chacun des quartiers donc déjà au niveau des locaux, c'est possible et puis surtout, on ne peut pas passer notre temps encore une fois à accompagner des femmes au niveau du socio et les cours scolaires, y en a quand même beaucoup, donc ça ferait des allers-retours sans arrêt. On ne peut pas. » (Clémence, directrice, ent. 72)

« Manon. Le scolaire n'est pas mixte.

- Alors les femmes comment elles font ?

M. Hé bien elles ont des cours mais au quartier Femmes. Je ne sais pas pourquoi ça n'a pas été revu, après les faire venir ici (au socio), c'est assez compliqué, mais... je sais pas pourquoi ce n'est pas mixte plus que ça. » (Manon, surveillante, ent. 61)

Le même principe prévaut souvent pour les activités socioculturelles en général : la plupart de celles proposées aux femmes en maison d'arrêt le sont de manière spécifique et se déroulent directement au quartier femmes. *A contrario*, les activités spécifiques proposées aux hommes ont généralement lieu au sein du bâtiment socio-éducatif, qui leur est *de facto* réservé.

L'offre quantitative d'activités est très variable selon les régions<sup>179</sup>. De manière générale, l'accès aux activités reste insuffisant en prison, pour les hommes comme pour les femmes détenu·es. Il est encore plus réduit en maison d'arrêt, du fait de la surpopulation, mais aussi à cause du manque de locaux, voire du manque d'intervenant·es pour les prisons éloignées des villes ou difficilement accessibles par les transports en communs. En outre, la probabilité d'avoir accès à des activités semble différer selon le sexe des personnes détenues : si les hommes ont accès à une offre plus variée d'activités, ils sont limités par leur nombre (long délai entre l'inscription et l'accès, liste d'attente, etc.), tandis que les femmes ont accès à une offre plus limitée d'activités mais sont beaucoup moins nombreuses à y postuler. Du côté des mineur.es, on y reviendra, la mixité est plus souvent de mise, constamment pour les cours et de façon plus aléatoire pour les

---

<sup>179</sup> Dans le « bilan annuel des activités financées par la DAP » (2020), il est ainsi écrit p. 3: « Le nombre d'actions socio-éducatives est fortement variable en fonction des DISP allant de 53 actions sur Toulouse pour 4 534 personnes détenues à 221 sur Lille pour 5 035 personnes détenues. »

activités. S'agissant des majeur.es, certain.es professionnel·les rencontré·es reconnaissent que l'offre d'activités à destination des femmes est bien « pauvre » :

« Au quartier femmes, il n'y a pas beaucoup de choses... il est tout petit, même s'il y a un peu plus d'activités qui sont mises en place culturellement parlant, ou un peu plus de sport, ces dernières années, c'est quand même très pauvre. On fait beaucoup de choses en double, côté hommes et côté femmes. Mais pour elles, ça ne double pas les possibilités. » (Elisabeth, Psychologue, ent. 114)

En effet, le choix fait dans certains établissements de dédoubler l'ensemble des activités conduit à une miniaturisation des activités proposées aux femmes par rapport à celles proposées aux hommes : la bibliothèque installée dans leur quartier - installée dans une pièce de taille équivalente à deux cellules - est loin de ressembler à la vaste bibliothèque à laquelle ont accès les hommes ; la salle de cours sert également pour les activités manuelles ou pour les cultes ; la salle de musculation occupe deux cellules plutôt qu'un espace de la taille d'un gymnase. Cependant, certains personnels soulignent aussi l'importance des efforts effectués à destination des détenues, en expliquant que cet effort souligne une organisation importante au regard d'une population réduite.

Les explications données par nos interlocuteur·rices pour expliquer le moindre choix d'activités proposées aux femmes renvoient toujours à des dimensions spatiales, organisationnelles ou sécuritaires. Le personnel évoque ainsi le manque de locaux au quartier femmes, le manque de surveillantes (pour accompagner les femmes au socio ou surveiller les activités), et enfin la présence ou la visibilité des femmes dans les détentions masculines, soit les trois quarts au moins de la prison :

« Le problème souvent, ce sont les locaux. On n'a pas beaucoup de salles, elles sont petites. Et puis il y a des activités qu'on ne peut pas ouvrir aux femmes parce qu'elles ne peuvent avoir lieu que dans des zones ouvertes aux hommes. Par exemple l'activité guitare, je voulais l'ouvrir aux femmes. Mais c'était pas possible car le seul endroit possible c'était au bout d'une cour de promenade hommes. On a essayé mais il n'y avait aucun autre endroit possible. Donc on a dû renoncer à la proposer aux femmes. C'est dommage ! Même chose pour l'activité potager, ce n'est pas possible car c'est à la vue des hommes. » (Lina, coordinatrice activités, ent. 39)

« Pour l'horticulture, les femmes ne peuvent pas. C'est pas que ça peut pas être mixte, on n'a pas les surveillants enfin on ne peut pas assurer une surveillance. On dit que ça ne peut pas être possible mais ça peut être possible si on a les surveillants qu'il faut ! » (Amandine, gradée, ent. 76)

Comme pour les formations professionnelles, on retrouve l'idée selon laquelle les activités socioculturelles proposées aux femmes ou aux hommes sont conformes à certains stéréotypes de genre. Dans l'un des centres de détention étudié, les activités proposées spécifiquement aux femmes renvoient au soin du corps et à la présentation de soi :

« Pour les femmes, et elles seules, on propose : Couture : c'est chez les femmes, dans leur salle au quartier. On a Relooking : la Croix Rouge a proposé des vêtements et des chaussures. Tout avait été installé sur des portants. Il y avait une cabine d'essayage et un miroir sur pied. Les femmes faisaient des essayages, elles se donnaient des conseils. Ça a super bien marché. Elles devaient payer les affaires pour faire vraiment du shopping. Et il y avait aussi une activité esthétique avec coiffure, épilation et massage. La coiffure est gratuite mais il fallait payer quelques euros pour l'épilation, le massage ou les soins. Et enfin, on a l'atelier Estime de soi : 5 femmes. » (Lina, coordinatrice activités, ent. 39)

On retrouve là une volonté de rétablissement des normes plutôt traditionnelles qu'émancipatrices de la féminité dans les prisons de femmes. Cette « reféminisation » est

reconnue depuis longtemps comme une caractéristique de l'emprisonnement des femmes, par exemple dans le travail de Ray Price sur les femmes dans le système carcéral américain, dans lequel il les décrit en train de faire « la lessive, la couture et d'autres "tâches féminines" pour le système correctionnel »<sup>180</sup>, ou l'étude de Pat Carlen sur les femmes dans prisons écossaises, où on leur enseignait non pas « des compétences générales de survie qui les aideraient à vivre sans homme », mais plutôt des compétences qui les aideraient à « occuper leur place dans la famille idéale »<sup>181</sup>. Les femmes détenues sont doublement déviantes, au niveau de l'acte qui les a conduites en prison mais également vis-à-vis de leur genre. L'institution carcérale vise à les rendre à nouveau conformes à l'idée qu'elle se fait de la féminité<sup>182</sup>. Cependant, plusieurs coordinatrices d'activité mentionnent la demande d'activités moins associées aux féminin pour les femmes ou moins associées au masculin pour les hommes :

« Mme S. (l'intervenante de l'atelier tricot) n'aurait pas le temps de s'investir sur un autre atelier mais je suis sûre qu'il y a déjà des hommes, en voyant cette plaquette, y en a plein qui ne comprennent pas forcément que c'est chez les femmes, qui me disent qu'ils veulent être sur l'atelier tricot mais c'est pas possible. » (Barbara, coordinatrice activités, ent. 71)

Nos questionnaires à destination des établissements accueillant des femmes et des hommes confirment ce dernier résultat. Ainsi, lorsque nous demandons si certaines activités sont réservées au sexe opposé, sur les 159 réponses exprimées par les 179 hommes concernés, à côté des 112 « Je ne sais pas », 46 hommes répondent « oui » et 1 seul répond « non ». Parmi les 100 femmes interrogées, à côté des 68 « Je ne sais pas », 4 répondent « non » et 28 « oui ». Ces résultats confirment l'existence d'une ligne de démarcation entre les différents quartiers de détention. De plus, à la question ouverte associée (« Lesquelles ? »), les femmes parlent du « sport » ou du « bricolage », alors que les hommes évoquent plutôt le « soin », la « couture » ou encore la « coiffure ».

Ces différences entre activités proposées aux hommes et activités proposées aux femmes est d'autant plus dommage que, lorsqu'ils sont interrogés sur l'opportunité de participer ou non à des activités « stéréotypées pour l'autre sexe », les réponses exprimées par les personnes détenues vont majoritairement dans le sens d'un intérêt. Par exemple, 63% des femmes détenues interrogées aimeraient participer à des activités comme le rap, la plomberie ou le foot, comme le montre le graphique 8. La différence avec les hommes (interrogés sur l'opportunité de participer à des activités telles que la couture, la coiffure ou la danse) est statistiquement significative, ce qui peut s'expliquer par le plus faible nombre d'activités proposées en quartier femmes et par le poids des normes masculines.

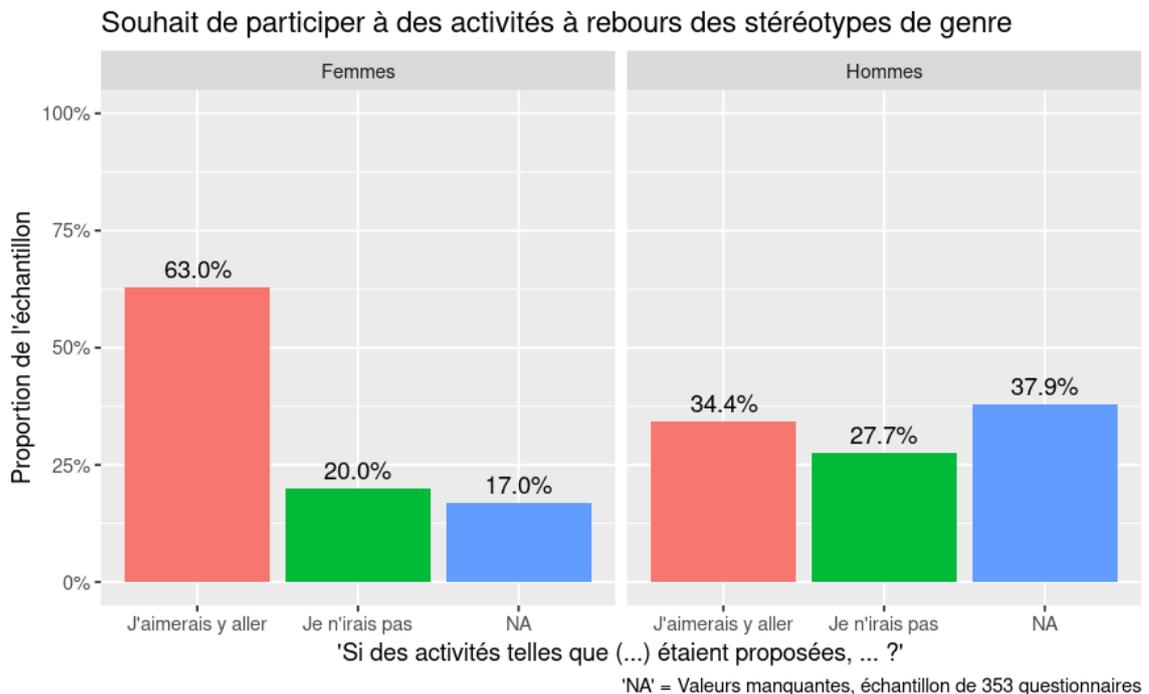
---

<sup>180</sup> PRICE Ray R., 1977, 'The forgotten female offender', *Crime and Delinquency*, 23(2), p. 105.

<sup>181</sup> CARLEN Pat, 1983, *Women's Imprisonment: A Study in Social Control*, Routledge, p. 16

<sup>182</sup> MORAN Dominique, PALLOT Judith and PIACENTINI Laura, "Lipstick, lace, and longing: constructions of femininity inside a Russian prison", *Environment and Planning*, Volume 27, 2009, p. 710.

## Graphique 8



**Lecture** : 63% des femmes interrogées déclarent qu'elles aimeraient participer à des activités telles que le foot, la plomberie ou les ateliers rap. 34,4% des hommes interrogés déclarent qu'ils aimeraient participer à des activités telles que la danse, la couture ou la coiffure.

### **d. L'offre d'activités sportives : des infrastructures pour lesquelles l'accès des deux sexes demeure impensé**

Concernant le sport, les femmes n'ont parfois pas accès aux terrains extérieurs, parce que ceux-ci se trouvent souvent du côté des détentions masculines : dans trois des quatre établissements accueillant des hommes et des femmes visités, l'accès au stade était refusé à ces dernières, et possible sur un unique créneau hebdomadaire pour le quatrième. Pour légitimer cet état de fait, nos interlocuteurs et interlocutrices évoquent généralement les problèmes de sécurité que soulèveraient l'organisation du mouvement régulier d'un groupe de femmes détenues au milieu des structures communes du côté du quartier hommes. À la maison d'arrêt B, alors que les hommes ont accès à toutes les structures (terrains extérieurs, gymnases et salle de boxe et de musculation), le cours de gymnastique des femmes a lieu dans leur cour de promenade, ou éventuellement dans une salle d'activités non prévue à cet effet.

Du fait de cet accès différencié aux espaces, nous avons également observé des différences dans les types de sport pratiqués : la gamme est plus étendue pour les hommes, qui peuvent utiliser de nombreuses ressources spécifiques. Par exemple, à la MA A, lors de notre visite, les créneaux de sport pour les femmes dans le bâtiment « socio » et avec les moniteurs sportifs avaient lieu le lundi et le mercredi de 9h30 à 11h. Il pouvait s'agir de volley, de crossfit ou de musculation. Tous les autres créneaux étaient réservés aux hommes, pour de la musculation, du volley (exceptionnellement), du futsal, du foot, de l'athlétisme ou du basket dehors (sur le terrain de sport). Là encore, en prison comme

ailleurs, « depuis leur naissance, les pratiques sportives participent à la construction d'une masculinité virile, les femmes étant exclues explicitement »<sup>183</sup>, ou de manière plus implicite par la socialisation différentielle.

L'analyse des réponses au questionnaire par les détenu·es concernant les sports pratiqués (question ouverte) pointe également vers un choix d'activités sportives plus large pour les hommes que pour les femmes : 34 activités différentes pratiquées sont citées par l'ensemble des hommes contre 22 par les femmes. Si l'on enlève les activités faites en cour de promenade comme la « marche » ou la « promenade », il reste 13 activités sportives citées par les femmes contre 21 par les hommes. Les sports cités par les seuls hommes sont (par nombre de citations décroissant) : le football, la pétanque, la course à pied, le footing, le vélo, les tractions, les sorties VTT (activité accessible dans le cadre de Permission de Sortie). Les activités mentionnées par les hommes s'effectuent dans de grands espaces, souvent en plein air tandis que celles citées par les femmes se réalisent dans une salle. Les activités citées par les seules femmes sont : le fitness, la danse et le volley<sup>184</sup>.

L'activité la plus citée chez les femmes est, comme chez les hommes détenus, la musculation<sup>185</sup>. Cependant, les femmes ne précisent pas alors que les hommes détaillent leurs pratiques : rameur, vélo, barres, tractions, etc. Ces termes démontrent une pratique de spécialistes, discutée avec les moniteur·rices de sport. Nos observations ont permis de confirmer que les hommes ont généralement des salles de musculation plus grandes et mieux équipées que les femmes. « Exhibé avec fierté, monopolisant les attentions et les intentions du détenu, le corps fort et musclé (re)prend une place centrale et valorisée dans un espace par ailleurs caractérisé par l'exiguïté, le manque de valorisation et l'invisibilité sociale »<sup>186</sup>. Les femmes détenues, de leur côté, pratiquent souvent l'activité « musculation » seules, sans les conseils d'un·e moniteur·rice. Cette pratique vise davantage pour elles à perdre du poids ou à affiner leur silhouette.

---

<sup>183</sup> MENNESSON Christine, 2014, Être une femme dans un monde d'hommes. Socialisation sportive et construction du genre, L'harmattan, p. 17.

<sup>184</sup> MENNESSON Christine, 2014, Ibid.

<sup>185</sup> Il s'agit également de l'activité la plus pratiquée dans les établissements pour mineurs, avec le football en activité secondaire. SOLINI Laurent, BASSON Jean-Charles, 2012, « L'expression du *surcodage sexué* au cours de l'activité « musculation » en EMP », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 59, p. 98. Ils ajoutent que le badminton et le tennis de table complètent le programme à la marge. Par ailleurs, des intervenants extérieurs à la prison proposent ponctuellement d'initier les jeunes détenus au rugby, à la boxe et au judo, notamment.

<sup>186</sup> SEMPÉ Gaëlle et BODIN Dominique, 2015, « Homo-sociabilité et (auto)-exclusion en prison pour hommes. Usages sociaux du sport et divisions de l'espace », *Espaces et Sociétés*, 162, 3, p.81.

## Conclusion : La mixité des activités, condition d'une égalité de traitement ?

Le milieu pénitentiaire est marqué par un strict principe de séparation entre les détenu·es de sexe différent. Du fait de leur large infériorité numérique, les femmes sont souvent reléguées dans de petits espaces, enclavées dans certains secteurs de la détention et obligées de limiter leurs mouvements à un périmètre restreint par rapport à celui auquel ont accès les hommes détenus.

De cette situation géographique particulière découle d'abord un entre soi plus difficile à vivre : enfermées dans des quartiers miniatures, les femmes ont moins que les hommes la possibilité de « changer d'air ». Il en découle également des inégalités dans l'accès aux activités (au sens large du terme), tant certaines infrastructures sont construites pour les hommes et leur sont *de facto* réservées. Par ailleurs, l'offre d'activités proposée aux femmes est parfois déterminée par des stéréotypes genrés, ce que reconnaît par exemple ce membre de l'administration pénitentiaire rencontré dans le cadre de l'enquête :

« Après, sur les données genrées, on a bien des activités spécifiques comme la coiffure ou la couture. Ce genre de choses qui ne sont offertes qu'aux femmes. Et pas à des hommes. Qu'est-ce que je peux dire ? J'avoue que je n'ai pas mesuré la différence qu'il y aurait entre les personnes détenues hommes et les personnes détenues femmes. Parce que justement, on a déjà du mal à avoir des remontées en général, des données de bonne facture, il faudrait des données assez précises et de bonne qualité pour permettre de faire une analyse plus précise. (...) Comme je l'ai dit, les activités couture ou coiffure, on ne les retrouve que chez les femmes. On les a à la MAF mais pas à la MAH. Les activités 'sport de combat', on ne les retrouve que chez les hommes. C'est pareil pour le football. » (Scander, DAP, ent. 15)

Trois remarques sont ici nécessaires pour clore ce chapitre. D'abord, si nous avons enquêté sur plusieurs terrains (7 en immersion longue, 7 en immersion courte, tous présentés à l'annexe 1B), il n'est pas aisé de savoir si nous sommes en mesure de généraliser ces résultats à l'ensemble des établissements pénitentiaires français. L'extrait ci-dessus de l'entretien avec Scander tendrait à répondre par l'affirmative, mais les situations varient beaucoup d'un établissement à l'autre et même parfois d'une période à l'autre. Il est ainsi possible d'espérer que certaines conclusions dressées ici deviennent rapidement obsolètes.

Ensuite, si nous avons mis en évidence une certaine forme d'inégalités femmes / hommes dans l'accès aux activités (au sens large du terme), rappelons cependant qu'au niveau individuel, la probabilité pour une femme détenue d'accéder à une activité donnée reste supérieure à la probabilité pour un homme détenu d'accéder à une activité donnée. En effet, eu égard à leur forte sous-représentation numérique, le nombre d'activités proposées aux détenues (rapporté au nombre des femmes dans chaque établissement) est supérieur au nombre d'activités proposées aux détenus (rapporté au nombre de ces derniers dans chaque établissement). Les conclusions tirées ici sur les difficultés pour les femmes d'accéder à certaines infrastructures ne doivent donc pas masquer les obstacles rencontrés par les hommes détenus du fait de la surpopulation importante des détentions masculines en maisons d'arrêt.

Enfin, plus que le principe de séparation des détentions, ce chapitre montre que le principal obstacle à une réelle égalité d'accès aux activités et à une réelle égalité de traitement entre détenu·es femmes et hommes demeure plutôt la non ouverture à la mixité

des activités. Reprenons ainsi l'exemple des formations réservées à chaque sexe, qui renforcent les stéréotypes de genre et renvoient les femmes *au care* et les hommes au bâtiment. Dans ce cas, l'ouverture de ces formations en mixité permettrait de lutter contre cette assignation à un rôle genré particulier, et de donner un égal accès à tous·tes aux diplômes concernés, offrant par là-même les mêmes perspectives de réinsertion future. Ce raisonnement peut être appliqué à toutes les activités passées en revue dans ce chapitre, qu'il s'agisse du travail, des activités socioculturelles ou encore des activités sportives : il convient donc désormais de comprendre pourquoi aussi peu d'activités sont organisées en mixité en détention.

## **Chapitre 2. Les activités en mixité : « beaucoup de bruit pour rien ? »**

Lorsque l'on évoque les interactions mixtes entre détenu·es, la première image qui vient en tête est celle des activités mixtes. Comme on l'a vu dans le premier chapitre de cette partie, l'ouverture généralisée à la mixité des activités permettrait d'atteindre les conditions d'une réelle égalité d'accès entre les femmes et les hommes aux différentes activités et infrastructures des établissements pénitentiaires et donc d'une réelle égalité de traitement de ces détenu·es. Cependant, paradoxalement cette promotion des activités mixtes ne correspond pas à une réalité tangible. Elle ne fait l'objet ni d'une volonté politique, ni d'une mise en œuvre massive sur l'ensemble des prisons françaises, ni d'une validation unanime par les personnels et par les personnes détenues. Comment expliquer ce relatif échec ?

Nous retenons ici une définition large du terme d'activités, au sens de tous les moments ou espaces qui peuvent être proposés aux personnes détenues pour sortir de leur cellule au niveau d'un établissement. Il s'agit donc aussi bien de l'enseignement, de la formation professionnelle, du travail, des activités culturelles, socioculturelles et sportives. L'administration pénitentiaire se trouve dans l'obligation de proposer des activités en détention aux personnes incarcérées<sup>187</sup>, et le volume de ces activités ainsi que leur diversité fait l'objet d'un travail de suivi par la DAP<sup>188</sup>. Dans ce contexte, les activités mixtes sont celles qui réunissent des hommes et des femmes détenu·es, que ceux-ci interagissent réellement ou soient simplement en co-présence.

La mixité des activités, autorisée depuis la loi pénitentiaire de 2009, est désormais prévue par l'article L. 411-3 du code pénitentiaire, mais cette possibilité théorique ne semble pas réellement faire l'objet d'une appropriation particulière par les différents échelons de l'administration pénitentiaire (2.1). Lorsqu'elles sont toutefois mises en place sur le terrain, les activités mixtes peuvent prendre différentes formes : il convient alors de revenir sur le contenu précis que l'on peut donner à cette notion pour lui donner plus de chair (2.2). Notre enquête nous permet également de comprendre les raisons de l'adhésion ou de la non-adhésion à ce type d'activités de la part des personnels pénitentiaires (2.3) et des personnes détenues (2.4), ce qui contribue à jeter les bases d'une réflexion plus large au sujet de leur possible diffusion.

### **2.1. La mixité des activités autorisée mais restée au milieu du gué**

Si les textes permettent la mixité des activités, on peine à identifier une véritable volonté politique de la mettre en œuvre : en ce sens, on peut parler d'un processus « au milieu du gué », en ce qu'il n'est pas réellement abouti à l'heure actuelle et en ce que les établissements pénitentiaires peinent à s'en saisir véritablement.

---

<sup>187</sup> Article L411-1 du Code pénitentiaire de 2022.

<sup>188</sup> D'après l'entretien 15 mené avec Scander, membre de la DAP.

Plusieurs raisons l'expliquent : d'abord, une analyse juridique plus fine permet de préciser que la mixité des activités est bien permise par les textes, mais plutôt « à contrecœur », malgré quelques évolutions notables (a). Ensuite, elle est peu mobilisée auprès des personnels, qui sont nombreux à ne pas être au courant de cette possibilité (b). Par ailleurs, elle est peu suivie dans sa mise en œuvre par l'administration centrale, plus concernée par d'autres urgences de gestion des détentions (c). Enfin, elle n'est pas intégrée dans les programmes futurs de construction, ce qui constitue un obstacle à sa mise en œuvre à l'avenir dans les futurs établissements pénitentiaires (d).

## **a. La mixité des activités permise à contrecœur par les textes**

### **1 - La mixité des activités pour les personnes détenues majeures**

Autorisée par l'article 28 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009, la mixité des activités était à l'origine sévèrement encadrée : « Sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements et à titre dérogatoire, des activités peuvent être organisées de façon mixte ». Les activités mixtes avaient d'abord et avant tout un statut d'exception : si elles pouvaient être organisées, ce n'était que « sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements pénitentiaires » et qu'« à titre dérogatoire », ces conditions étant placées en tête de phrase pour en accentuer l'effet restrictif. Elles avaient ensuite et par voie de conséquence un caractère facultatif et limité : leur organisation de façon mixte était seulement une possibilité et ne concernait alors que certaines des activités de l'établissement et non pas toutes. Il est d'ailleurs intéressant de noter que la mixité n'était nullement envisagée dans le projet de loi pénitentiaire initial et ne doit sa consécration qu'à un amendement présenté devant la commission des lois de l'Assemblée nationale<sup>189</sup>. Ce n'était alors pas tant la mixité qui était souhaitée, mais plutôt sa conséquence – l'ouverture de l'accès des femmes à des activités plus nombreuses et moins stéréotypées (voir le chapitre 1 de cette partie). Le positionnement de l'article 28 dans la section relative à l'obligation d'activité imposée aux personnes condamnées révélait clairement ces motivations : il s'agissait de s'assurer que cette obligation serait en mesure d'être respectée même pour les femmes détenues, dont le faible nombre peut compliquer voire empêcher l'organisation d'activités pour elles seules.

L'ordonnance du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues<sup>190</sup>, qui modifie les dispositions désormais intégrées à l'article L. 411-3 du code pénitentiaire<sup>191</sup>, inverse la logique et appréhende la mixité des activités plus favorablement. Elle fait en effet disparaître la mention « à titre dérogatoire » et renvoie en fin de phrase la formule « sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements ». Elle pose dès lors en principe que « les activités sont organisées de façon mixte ». L'évolution est importante : la mixité devient le principe et a vocation à concerner désormais l'ensemble des activités organisées au sein de l'établissement, ce que confirme le recours

---

<sup>189</sup> Amendement CL 448 de M. Huet.

<sup>190</sup> Ordonnance n°2022-1336, JORF n° 0244 du 20 octobre 2022.

<sup>191</sup> L'article L. 411-3 du code pénitentiaire, tel qu'issu de l'article 9 de l'ordonnance n° 2022-1336 dispose que « Les activités sont organisées de façon mixte, sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements ».

au présent de l'indicatif dont on sait qu'il vaut impératif en interprétation juridique. De même, la mixité des activités n'est plus aussi clairement reliée qu'auparavant à l'obligation d'activité et apparaît davantage comme une modalité d'organisation des activités, au même titre que la consultation des personnes détenues sur le catalogue des activités<sup>192</sup>.

En dépit de cette rupture symbolique avec la version initiale de l'article L.411-3, on peut néanmoins craindre que la nouvelle rédaction n'ait aucune traduction sur le terrain. Il est d'une part assez étonnant de voir affirmée avec une telle force l'organisation des activités de façon mixte, quand on pense aux 150 établissements monosexués dans lesquels par définition elle ne pourra être mise en place. D'autre part, le fait est que les motifs tirés du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements, catégorie pour le moins fourre-tout, continueront probablement d'être mis en avant par les chef·fes d'établissement pour s'opposer à la généralisation de la mixité. Il y a ainsi fort à parier que le principe juridiquement proclamé demeure en pratique à l'état d'exception.

## **2 - La mixité des activités pour les personnes détenues mineures**

S'agissant des personnes détenues mineures, les textes envisagent la mixité des activités plus favorablement sans pour autant que l'on puisse y déceler une détermination à la mettre en œuvre. Le code de la justice pénale des mineurs prévoit que « les activités organisées dans les établissements pénitentiaires accueillant des mineurs détenus peuvent admettre des détenus des deux sexes »<sup>193</sup>. La formulation semble de prime abord neutre et donc plutôt favorable aux activités mixtes. Plusieurs considérations invitent toutefois à nuancer cette première impression.

Il n'est certes fait aucune référence aux considérations de maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements qui pourraient justifier que la mixité ne soit pas mise en œuvre. Cela ne signifie pas pour autant que les chef·fes d'établissement, en tant que chef·fes de service, ne pourront pas tenir compte de tels motifs pour refuser d'ouvrir telle ou telle activité à la mixité, dès lors que la mixité n'est qu'une possibilité à mettre en œuvre et non une obligation à laquelle se soumettre.

Par ailleurs, le champ de mise en œuvre de la mixité est très relatif. La possibilité d'organiser des activités mixtes, initialement prévue pour les seuls établissements pénitentiaires pour mineurs<sup>194</sup>, a certes été étendue par l'effet du décret du 16 novembre 2015 à l'ensemble des établissements accueillant des personnes détenues mineures<sup>195</sup>. Mais au final, rares sont les établissements accueillant des personnes mineures des deux genres : seulement 3 des 6 EPM (Lavour, Meyzieu et Quiévrechain) et seulement deux établissements ayant à la fois un quartier mineurs et une unité affectée à la prise en charge des mineurs (maison d'arrêt d'Epinal et maison d'arrêt de Fleury-Mérogis) sont

---

<sup>192</sup> L'article L.411-3 du code pénitentiaire figure au sein du chapitre 1 « Dispositions communes » du Titre 1 « Activités en détention ».

<sup>193</sup> Règlement intérieur type des établissements pénitentiaires spécifiques aux mineurs détenus, annexé à l'article R.124-3 du code de la justice pénale des mineurs.

<sup>194</sup> Article R.57-9-10 du code de procédure pénale dans sa rédaction issue du décret n° 2010-1634 du 23 décembre 2010 portant application de la loi pénitentiaire et modifiant le code de procédure pénale, JORF n° 0300 du 28 décembre 2010.

<sup>195</sup> Article R. 57-6-18 du code de procédure pénale, issu du décret n° 2015-1486 du 16 novembre 2015 relatif aux dispositions du règlement intérieur type spécifiques aux établissements pénitentiaires accueillant des personnes détenues mineures, JORF n°0267 du 18 novembre 2015.

théoriquement concernés par la mixité des activités<sup>196</sup>. Ce dénombrement est techniquement susceptible d'être encore revu à la baisse : d'une part, les contraintes organisationnelles et spatiales de ces deux derniers établissements peuvent rendre impossibles ou exagérément compliqués les mouvements en vue d'activités mixtes et, d'autre part, du fait du caractère extrêmement minoritaire des mineures détenues, il est des périodes où aucune fille mineure n'est incarcérée.

Enfin, le positionnement des dispositions relatives à la mixité des activités est particulièrement évocateur des motifs d'ouverture à la mixité. Elles se situent en effet dans le même article, dont elles constituent le second alinéa, que les dispositions prévoyant que « les détenues mineures de sexe féminin sont hébergées dans les unités prévues à cet effet sous la surveillance des personnels de leur sexe [...] ». Les activités mixtes sont donc fondamentalement pensées pour rompre l'isolement des mineures détenues et leur permettre d'accéder à certaines des activités organisées pour les garçons, et non pour offrir à l'ensemble des personnes détenues mineures – filles et garçons – des activités ressemblant à celles qu'elles pourraient pratiquer au-dehors. La mixité n'est pas pensée comme un levier pour la réinsertion et le relèvement éducatif mais comme une facilité de gestion des activités au sein de l'établissement pénitentiaire.

On comprend dans ces conditions que les personnels des établissements pénitentiaires n'aient pas été particulièrement sensibilisés aux enjeux de la mixité des activités, faute de réelle volonté politique de la mettre en œuvre.

### **b. La mixité des activités peu mobilisée auprès des personnels des établissements pénitentiaires**

Il ressort tant des entretiens réalisés en établissements pénitentiaires que des questionnaires que les personnels de surveillance sont peu ou mal informés sur le cadre juridique des activités mixtes. Beaucoup ignorent qu'elles sont possibles, comme en témoigne un délégué syndical, par ailleurs très hostile à la mixité entre personnes détenues : « déjà il faudrait que la législation évolue parce que là pour le moment c'est interdit ». Certains n'ont pas conscience que de telles activités sont déployées dans leur propre établissement. Ainsi dans l'EM A, un gradé a pu affirmer avec véhémence qu'il n'y avait aucune mixité au sein de l'établissement, alors même que toutes les activités sont organisées sous cette forme à l'exception des activités sportives.

À la question « Saviez-vous que les activités en mixité sont autorisées en prison ? », 92 membres des personnels pénitentiaires parmi les 146 interrogés par questionnaires dans les différents établissements de notre enquête de terrain répondent « Oui » (soit 63% de l'ensemble des réponses). À l'inverse, 51 répondent « Non » (soit 35%) et 3 personnes ne répondent pas. Il apparaît ainsi que plus d'un tiers des personnes interrogées ne sont pas au courant des dispositions sur les activités mixtes prévues par le code pénitentiaire, ce qui constitue en soi un frein à la mise en place de telles activités.

---

<sup>196</sup> Annexe n°1 au code de la justice pénale des mineurs (liste des établissements pénitentiaires spécialisés pour mineurs, des quartiers pour mineurs au sein des établissements pénitentiaires et des unités affectées à la prise en charge des mineures).

Plusieurs explications peuvent être avancées pour expliquer cette méconnaissance. D’abord, compte tenu du faible nombre d’établissements où la mixité des activités est théoriquement praticable et effectivement pratiquée, une part importante des personnels de surveillance ont très bien pu ne jamais la rencontrer dans leur carrière et leur pratique professionnelle. Ensuite, cette ignorance peut également révéler un désintérêt de certains personnels de surveillance pour les activités suivies par les personnes détenues : dès lors qu’ils n’ont pas à en assurer la surveillance, ils ne s’en préoccupent pas et peuvent ainsi se mettre par eux-mêmes dans la situation d’ignorer le contenu comme les modalités d’organisation de ces activités. Enfin, et surtout, cette méconnaissance traduit une formation inexistante ou lacunaire sur la question. La scolarité à l’ENAP étant très courte (6 mois pour les élèves surveillant-es) et le programme de formation particulièrement chargé, il convient de déterminer des priorités et la mixité des activités n’en est assurément pas une : les activités mixtes ne pouvant se rencontrer que dans un faible nombre d’établissements, surtout en première affectation après la sortie de l’école, il n’y a pas lieu d’y consacrer du temps d’enseignement.

Ainsi, à la question « Lors de votre formation, avez-vous abordé la question de la mixité des activités entre détenus hommes et femmes », 30 personnes interrogées répondent « Je ne m’en souviens plus », 94 « Non, pas du tout », et 20 choisissent « Oui » (dont 16 « Oui, un peu » et 4 « Oui, beaucoup »). Ainsi, près des 2/3 des personnels interrogés indiquent ne pas avoir reçu de telle formation à la mixité des activités lors de leur passage à l’ENAP. À la question ouverte associée, de nombreuses réponses indiquent que ce type de formation n’existait pas « au siècle dernier » ou « à l’époque ». En effet, il semble que la perception même de la possibilité d’activités mixtes, ou la sensibilisation à celles-ci lors de formations, dépendent grandement de l’âge des personnes interrogées et de leur date d’entrée dans l’administration pénitentiaire. Le tableau 16 montre ainsi la proportion d’agent-es interrogé-es qui disent savoir que les activités en mixité sont autorisées en fonction de leur ancienneté dans l’administration pénitentiaire.

**Tableau 16**

**Connaissance des dispositions de la loi de 2009 en fonction de l’ancienneté dans l’administration pénitentiaire (proportions en colonnes)**

	Moins de 3 ans	Entre 4 et 10 ans	Entre 11 et 20 ans	Plus de 20 ans	Ensemble
Non	45.0%	27.5%	31.0%	40.9%	34.9%
Oui	55.0%	70.0%	69.0%	54.5%	63.0%
Non-réponses	-	2.5%	-	4.5%	2.1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

**Lecture** : 45% des personnels interrogés en fonction dans l’AP depuis moins de 3 ans déclarent ne pas être au courant de la possibilité de pratiquer des activités mixtes entre personnes détenues. Cette proportion est de 27.5% pour les membres du personnel en fonction depuis 4 à 10 ans.

On peut y lire un double effet : un effet d'âge (les personnels les plus âgés, c'est-à-dire celles et ceux qui sont dans l'AP depuis plus de 20 ans, sont moins au courant que les autres de la possibilité d'activités mixtes), mais également un effet d'expérience (les plus jeunes, c'est-à-dire certainement celles et ceux qui sont dans l'AP depuis moins de 3 ans, sont également moins au courant que les autres de la possibilité d'activités mixtes). Mis bout à bout, ces résultats suggèrent l'importance d'une formation initiale mais également continue sur ces enjeux.

### **c. La mixité des activités peu suivie dans sa mise en œuvre**

Si la mixité des activités a vocation à être organisée dans les établissements pénitentiaires accueillant des personnes détenues des deux sexes, la DAP, pas plus que les directions interrégionales, n'ont mis en place de dispositifs de suivi de cette mise en œuvre.

Ainsi, lorsque nous nous sommes adressées à la DAP pour recueillir les données existantes sur les expériences actuelles et passées de mixisation des activités et avons organisé une réunion à ce sujet, l'un des membres présents a avancé le chiffre suivant : « parmi les 51 établissements « mixtes », 41 disent avoir mis en place la mixité hommes/femmes ». Pour autant, il nous a été particulièrement difficile de vérifier ce chiffre et d'en connaître le détail, comme le montre cet extrait d'entretien avec une autre personne de la DAP.

« Alors j'ai une petite idée mais je vous avoue... J'ai participé à un groupe sur l'égalité hommes femmes. J'avais les chiffres mais je suis désolé mais là, je ne l'ai pas, je ne l'ai pas regardé avant de venir. Je pourrais vous dire mais je pourrais vous le dire, je pourrais vous le dire mais là...J'ai des données à prendre avec des pincettes car souvent dans les établissements, le mot mixité désigne à la fois des majeurs et des mineurs mais aussi des femmes avec des majeurs. Je peux vous donner un chiffre, après je ferai le calcul, il n'y a pas de souci ». (Scander, DAP, ent. 15)

Quand on l'interroge sur certaines actions organisées qui auraient réuni des hommes et des femmes, Scander reste, là encore, relativement flou. Il évoque le projet « fraternité » mis en place suite à un appel d'offres. S'il s'en souvient, explique-t-il, ce n'est pas tant par son caractère mixte, mais parce qu'il a donné lieu à un processus d'évaluation – processus d'évaluation que « la DAP entend renforcer », mais qui n'intègre pas la question des rapports ou du ratio hommes-femmes. Ainsi, les activités mixtes ne font visiblement pas partie des statistiques produites de façon régulière par l'administration pénitentiaire, généralement de toute façon plus centrées sur les caractéristiques pénales des personnes détenues que sur leurs caractéristiques sociodémographiques ou sur les activités suivies ou organisées au niveau des établissements<sup>197</sup>.

La DAP s'appuie plutôt sur différentes rustines pour tenter de réaliser une recension de l'ensemble des activités mises en place au niveau de chaque établissement à partir de remontées d'informations des DISP. Cependant, les données auxquelles nous avons eu accès ne se sont révélées ni précises ni fiables pour le décompte des activités en mixité. En

---

<sup>197</sup> HENNEGUELLE Anaïs, 2017, *Le rôle des statistiques pénitentiaires dans la compréhension des comportements de récidive*, Thèse de doctorat sous la direction de BESSY Christian et VENDRYES Thomas, École Normale Supérieure de Cachan.

effet, le tableau Excel concerné, composé de plus de 900 pages et de près de 3000 lignes<sup>198</sup>, reste peu précis en l'absence de conventions de codage uniformes : beaucoup de lignes ne précisent ni le nombre de détenu·es participant·es à l'activité, ni même la durée de l'activité. Ainsi, une ligne donnée peut correspondre à une activité exceptionnelle d'une heure sur l'année comme à une activité récurrente qui a lieu toutes les semaines. Certains établissements remplissent parfois une ligne par séance, en répétant le même intitulé vingt fois si l'action s'est faite dix fois pour les hommes et autant pour les femmes. De plus, du fait d'un manque d'harmonisation dans les informations remplies, il n'est pas possible de distinguer les activités proposées en mixité des activités proposées à un public femmes et hommes de façon parallèle.

Devant cette difficulté à obtenir des chiffres précis, nous nous sommes tournées vers les Directions interrégionales des services pénitentiaires (DISP). Nous avons envoyé un courriel à chacune d'entre elles pour leur demander de bien vouloir nous renseigner sur les différentes activités en mixité mises en place sur leur territoire. Outre que notre demande est souvent restée sans réponse, nos interlocutrices et interlocuteurs nous ont souvent expliqué ne pas disposer d'informations à ce sujet. Seul un adjoint nous a envoyé des chiffres très précis concernant les établissements pénitentiaires de sa DI. Cette absence de réponses et de données peut s'expliquer par le *turn-over* important au sein des DISP qui rend difficile la centralisation des renseignements. Elle témoigne également de la manière dont la mixité genrée reste relativement invisibilisée au sein même de l'administration pénitentiaire et n'apparaît nullement comme une priorité face à l'urgence de la gestion du quotidien.

#### **d. La mixité des activités non intégrée dans les programmes de construction immobilière**

Les programmes de construction immobilière et de rénovation du parc pénitentiaire sont gérés par l'APIJ (Agence publique de l'immobilier de la justice). Actuellement, son travail est guidé par le souci de livrer des bâtiments en adéquation avec le « projet de loi d'orientation et de programmation de la justice » de 2023. Les projets sont impulsés par la direction de l'administration pénitentiaire et les nouvelles constructions doivent répondre à la fois « aux exigences de bon fonctionnement quotidien et de sûreté, aux contraintes de l'administration pénitentiaire, aux enjeux d'amélioration des conditions de travail du personnel de détention, et également à celui de la réinsertion des personnes détenues »<sup>199</sup>.

Cette programmation prévoit actuellement la création de 15 000 nouvelles places. 7 000 premières places ont d'ores et déjà été mises en chantier et ont vu le jour dès 2022. 8 000

---

<sup>198</sup> Ce tableau s'organise autour de six informations principales pour chaque action menée : le porteur de l'action (DISP, SPIP, établissement, éducation nationale, ou unité sanitaire), le site où elle s'est déroulée (établissement, milieu fermé, milieu ouvert), le type d'action mise en place (action socioéducative, action sportive, protocole culture justice, politique du livre et des bibliothèques, éducation à la santé, actions citoyennes, autres actions culturelles, maintien des liens familiaux, insertion professionnelle, etc.), l'intitulé de l'action (relaxation, spectacle, théâtre, stage d'éloquence, fête de la musique, éducation média, art thérapie, médiation animale, préparation d'un entretien d'embauche, écrivain public, atelier journal, découverte des arts du spectacle, atelier alimentation, « femmes–hommes : continuons le dialogue », guitare, opéra, etc.), son descriptif sommaire et enfin le public visé.

<sup>199</sup> D'après [www.apij.justice.fr](http://www.apij.justice.fr) (site internet consulté le 01/10/2023).

places supplémentaires, portant sur 16 opérations de construction listées dans le tableau 17, sont lancées depuis 2022 en vue d'une livraison entre 2025 et 2027.

**Tableau 17**  
**Opérations de construction lancées depuis 2022 gérées par l'APIJ**

<b>Opérations pénitentiaires en études</b>	<b>Nombre de places créées</b>	<b>Genre des personnes détenues</b>	<b>Exploitation par l'AP</b>
Maison d'arrêt de Seine-Saint-Denis	705	Mixte	2027
Centre de détention du comtat Venaissin	400	Homme	2026
Centre pénitentiaire du Val-de-Marne	800	Homme	Horizon 2027
Centre pénitentiaires de Seine-et-Marne	1 000	Homme	2027
Centre pénitentiaire du nord francilien	600	Homme	2027
Centre pénitentiaire du Muret	615	Mixte	2027
Centre pénitentiaire des Pyrénées atlantique	260	Non renseigné	2027
Centre pénitentiaire du Morbihan	550	Homme	2027
Prison INSERRE de Meurthe-et-Moselle	180	Non renseigné	2026
Centre pénitentiaire du Var	660	Mixte	
Centre pénitentiaire des Pyrénées orientales	515	Homme	2027
Centre pénitentiaire de Saint-Laurent du Maroni	500	Mixte	
Prison INSERRE d'Arras	180	Homme	2025
Prison INSERRE des Ardennes	180	Non renseigné	2026
Centre pénitentiaire de Nîmes	700	Non renseigné	2027
Centre pénitentiaire de Maine-et-Loire	850	Mixte	2027
<b>TOTAL</b>	<b>8 695</b>		

**Source:** Éléments provenant de [www.apij.justice.fr](http://www.apij.justice.fr) (consulté le 01/10/2023).

Le programme de construction de l'APIJ est conçu à partir de nombreuses contraintes, considérées comme prioritaires comme la sécurité des lieux, l'organisation des flux, la séparation des personnes détenues selon leurs peines ou leur âge. La mixité genrée n'est toutefois nullement mentionnée dans ce programme architectural, que ce soit au sein des espaces dédiés aux personnes détenues ou de ceux dédiés aux personnels. Elle n'est d'ailleurs pas perçue comme un sujet prioritaire, au regard des nombreuses autres contraintes architecturales : le sujet n'est pas abordé.

« Il n'y a aucun besoin exprimé par rapport à la mixité. L'APIJ ne peut pas anticiper les profils, ni l'équipe en place, elle ne connaît pas non plus le profil des personnes détenues. Les prisons sont construites pour durer. Après, c'est aux établissements d'organiser la détention à l'intérieur des établissements existants.» (Maria, APIJ, ent. 120)

La proportion de la population carcérale féminine étant faible, l'APIJ se concentre peu sur l'adéquation des lieux mixtes.

« On construit les prisons beaucoup plus pour les hommes que pour les femmes (...) puisque dans la représentation de la population pénale les hommes c'est 96%, les femmes 4% et les mineurs 1%. Donc... le plus dimensionnant, c'est quand même les hommes hein. Malheureusement. » (Maria, APIJ, ent. 120)

Il n'y a d'ailleurs pas réellement de réflexion sur la circulation dans les espaces, pour faciliter l'accès des femmes aux services communs.

« La nouvelle organisation architecturale ne repose pas sur une logique de circulation des personnes mais sur une logique de circulation logistique : il s'agit de prévoir un accès visiteurs, un accès personnels, un accès logistique. Cela permet de distinguer les flux de détenus et les flux blanchisserie, etc pour éviter que les flux des personnes détenues bloquent les autres flux. » (Anna, APIJ, ent. 120)

En revanche, le guide référentiel commun, qui fait office de cahier des charges générique pour la construction des nouveaux établissements, recommande de situer le quartier femmes à côté d'un quartier hommes calmes (par un exemple un quartier respect) et comporte des exigences de non-covisibilité et de non-communicabilité pour les femmes et les mineur-es. Cependant, ces considérations demeurent secondaires, tant la priorité est donnée d'une part au volet sécuritaire, et d'autre part aux problématiques de ressources humaines.

« La mixité n'est pas du tout un cheval de bataille pour l'administration pénitentiaire. C'est surtout des questions de sécurité. » (Maria, APIJ, ent. 120)

« On est beaucoup dans la réponse immobilière à des problèmes RH. On nous demande des coursives très longues, visibles en un coup d'œil par un seul surveillant alors qu'il pourrait y avoir deux surveillants. Je vais prendre l'exemple de l'accès à l'unité sanitaire : immobilièrement parlant, il faudrait deux accès pour éviter l'étranglement sur les très gros établissements et pour réduire la durée du trajet. Mais cela pose un problème RH : il faudrait alors deux postes de surveillants donc c'est refusé par la DAP. » (Maria, APIJ, ent. 120)

## 2.2. En pratique, un degré de mixisation variable

Notre enquête de terrain tend à montrer que les activités en mixité se développent mais qu'elles restent encore largement minoritaires, certainement du fait des obstacles discutés précédemment.

Dans cette partie, nous reviendrons d'abord sur la définition même de la notion d'activité en mixité (a). Ensuite, nous montrerons que différentes attitudes sont possibles au sujet de la mixisation des activités de la part des établissements pénitentiaires à partir d'une analyse idéaltypique (b). Enfin, nous essaierons de dégager des profils d'activités plus ou moins susceptibles de faire l'objet d'un certain degré de mixité, en fonction de nos observations mais aussi des analyses des questionnaires distribués dans les établissements enquêtés (c).

### a. Activité « en mixité » : accessible à tous·tes, en co-présence ou en interactions

Le tableau fourni par la DAP compilant l'ensemble des activités organisées dans les prisons françaises, décrit précédemment (voir la partie 2.1.c), bien qu'incomplet et difficile à interpréter en raison du manque d'harmonisation des données présentées, permet de lister 2875 activités en milieu fermé ou en milieu ouvert. Sur ce total, 299 activités organisées par 30 établissements sont étiquetées comme « mixtes », soit environ 10% du total. Le tableau 18 présente la répartition de ces activités déclarées comme « mixtes » en différentes catégories.

**Tableau 18 : Répartition des activités potentiellement mixtes par types d'actions**

Type d'action	Nombre d'actions
Autres actions culturelles	133
Actions socio-éducatives	59
Politique du livre et des bibliothèques	26
Protocole culture justice	24
Actions sportives	18
Éducation à la santé	11
Maintien des liens familiaux	10
Actions citoyennes	7
Accès au droit	6

Insertion professionnelle	5
Total des actions « en mixité »	299

**Source :** Tableau fourni par la DAP (2021)

Le tableau ne permet pas de savoir s'il s'agit d'une simple coprésence des femmes et hommes détenu·es dans le même espace ou une activité entre hommes et femmes avec des interactions possibles, avant, pendant et/ou après l'activité. En suivant la proposition de Claude Zaidman<sup>200</sup> d'analyser la mixité selon deux figures, le mélange et la séparation, il est pertinent de vérifier les formes de non mixité dans la mixité : femmes et hommes peuvent être « ensemble mais séparés ». En prison, la co-présence entre hommes et femmes ne suffit pas à produire de la mixité mais peut au contraire être associée à la séparation. En effet, femmes et hommes détenu·es peuvent être empêché·es de se côtoyer par une séparation physique ou symbolique décidées par les personnels :

« Pour les spectacles, les surveillants disaient aux femmes « Mettez-vous devant » donc y avait pas de mélanges dans les spectateurs, « mettez-vous devant ensemble, les femmes ». Après je pense qu'instinctivement, les femmes de toute façon ont envie de rester ensemble. » (Lina, coordinatrice activités, ent. 71)

« Par exemple, quand on fait une activité, des fois on met la barrière hommes et femmes, mais c'est pour qu'il y ait le côté hommes et le côté femmes pendant l'activité, on met les chaises de façon à ce que ça soit scindé en deux. » (Amandine, gradée, ent. 76)

« On avait une salle de spectacles à la maison d'arrêt de XX avec un balcon et donc on s'autorisait sous conditions à pratiquer certains spectacles avec soit des mineurs et des majeurs, on les séparait en mettant les mineurs au balcon et les majeurs en bas, mais aussi des activités mixtes déjà sur des activités de spectacles pour permettre aussi au public femmes qui était un petit public puisqu'y a beaucoup moins de femmes incarcérées que d'hommes, d'avoir accès aussi un certain nombre d'activités puisqu'elles sont souvent un peu laissées pour compte. » (Thelma, directrice, ent. 95)

Or, la différence entre la co-présence et les interactions possibles entre détenu·es est essentielle : l'activité est certes commune aux femmes et aux hommes sans être véritablement mixte, ce qui en modifie l'esprit. L'activité est dite « mixte » mais elle ne permet pas aux participant·es d'entrer dans des échanges avec des personnes de l'autre sexe et d'ouvrir ainsi l'espace de leur sociabilité, ni aux intervenant·es de travailler avec la dimension mixte du public.

Il semble ainsi important de distinguer les activités mixtes permettant les interactions des activités en mixité « factice » ou empêchée, qui interdisent aux femmes et aux hommes participant d'entrer en contact.

<sup>200</sup> ZAIDMAN Claude, *La mixité à l'école primaire*, Paris, L'Harmattan, 1996.

## b. Un continuum de mixisation selon les établissements : trois idéaux-types

Si l'ordonnance n°2022-1336 du 19 octobre 2022 précise que « Les activités sont organisées de façon mixte, sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements », on se rend compte sur le terrain que la mise en place d'activités mixtes ne constitue pas la règle générale. Cependant, il est délicat de tenter une classification précise, étant donné que nos observations de terrain ne coïncident pas toujours avec les discours des personnels et des personnes détenues. Nous pouvons parler d'une sorte de continuum de mixisation, allant d'un extrême (aucune activité en mixité) à l'autre (toutes les activités en mixité), comme autant de nuances possibles.

Dans ce contexte, le recours à l'idéal type nous a semblé un moyen pertinent pour saisir certaines régularités et « remplacer la diversité et la confusion du réel par un ensemble intelligible, cohérent et rationnel »<sup>201</sup>. La démarche typologique d'inspiration wébérienne, sans prétendre reproduire la réalité, permet de synthétiser la pluralité des approches en matière de mixité des activités. Nous avons construit des types idéaux d'approches de la mixisation des activités en accentuant deux dimensions : les pratiques liées à la mixité de quatre types d'activités et la perception de la mixité par la direction. Nous avons ainsi dégagé trois idéaux types, une approche hostile, une approche prudente et une approche volontariste, résumés dans le tableau 19.

**Tableau 19 : Idéaux-types des approches de mixisation des activités en prison**

Approche de mixisation des activités en prison		Hostile	Prudente	Volontariste
Pratiques	Activités socio-culturelles	Aucune activité socio-culturelle en mixité	Introduction de quelques activités en mixité	Toutes les activités en mixité
	Enseignement et formation	Aucun cours ou formation en mixité	Enseignement en mixité et quelques formations en mixité	Toutes les enseignements et formations en mixité
	Travail	Ateliers séparés	Co-présence de femmes dans l'atelier, sans interaction entre détenu·es	Travail en atelier : co-présence et interaction

<sup>201</sup> SCHNAPPER Dominique, 1999, *La compréhension sociologique*, PUF, p. 14.

	Activités sportives	Aucune activité sportive en mixité	Quelques activités sportives en mixité	Tous les sports accessibles en mixité
Perceptions de la mixité	Regard sur la mixité	Mixité vue comme problématique	Mixité vue comme pertinente	Mixité comme facteur de réinsertion
	Regard sur les relations entre détenu·es en mixité	Sexualisation des relations (peur d'accusations infondées, volonté de protection des femmes détenues)	Contrôle des rapprochements	Relations mixtes normales, dehors comme dedans

**Source** : Représentation des autrices.

### **L'approche hostile : aucune activité en mixité ou de façon exceptionnelle**

Si l'on s'appuie sur les données fournies par la DAP, seule une trentaine d'établissements sur les 54 qui pourraient le faire proposent des activités mixtes. Plus d'une vingtaine de prisons n'en organisent aucune. C'est le cas de deux des établissements investigués : le premier ne propose aucune activité en mixité, le second en organise de façon exceptionnelle (spectacle, remise de diplôme, fête religieuse, éventuellement activité socioculturelle à l'unité sanitaire ou au gymnase).

Les maisons d'arrêt sont surreprésentées parmi ces établissements. Plusieurs arguments « sécuritaires » ou liés à un contexte particulier sont alors invoqués par les directions : l'important *turn over* des personnes détenues, la durée courte des incarcérations comme la situation de surpopulation compliquent la gestion de la détention et rendent difficile la mise en place sur le temps long d'activités en mixité, les contraintes architecturales rendent difficile la circulation des femmes. Une autre difficulté, et pas la moindre, peut concerner les personnels, en nombre insuffisant pour assurer ces circulations et qui montrent surtout de fortes résistances à une surcharge de travail. Au final, la direction n'affiche pas non plus une franche volonté de mettre en place des actions en mixité, qui risqueraient de remettre en cause l'équilibre avec les personnels.

### **L'approche prudente : quelques activités en mixité**

Un grand nombre d'établissements, hébergeant des femmes et hommes détenu·es proposent une offre relativement limitée d'activités en mixité, la majorité de leurs activités étant spécifiques à l'un ou l'autre sexe. Les domaines les plus concernés par la mixité sont alors les activités socio-culturelles, l'enseignement et les formations.

Les centres de détention sont les plus représentés dans cette position intermédiaire. Leur objectif étant davantage orienté vers la réinsertion, ils proposent généralement un grand nombre d'activités ou de formations. En revanche, le travail en atelier ou le sport ne sont

dans ce cas intermédiaire pas proposés en mixité. Les directions des établissements affichent souvent une réelle volonté de « faire de la mixité » et envisagent d'élargir l'offre d'activités en mixité, mais elles évoquent souvent des contraintes liées aux espaces ou des réticences fortes des personnels.

### **L'approche volontariste : toutes les activités en mixité**

L'approche idéaltypique volontariste concerne les établissements qui proposent l'essentiel, pour ne pas dire toutes, les activités en mixité. Ceux qui s'approcheraient le plus de ce modèle seraient en France les Établissements Pénitentiaires pour Mineurs, où les enseignements comme les activités socioculturelles sont proposés en mixité, même si en réalité, les activités proposées dans l'unité de vie (surtout le week-end ou lors de vacances) ne permettent pas la mixité (ou co-présence). C'est à l'étranger que nous avons pu visiter des établissements comme en Belgique (Marche-en-Famen) ou en Catalogne (Puig de Les Basses) qui se rapprochaient le plus de cette approche volontariste.

Le passage d'une approche à l'autre, dans un sens comme dans l'autre, est possible. Des activités en mixité peuvent être fermées suite à des incidents et entraîner l'arrêt temporaire de la mixité. L'arrivée d'une nouvelle direction peut entraîner la mise en place d'une politique plus volontariste, démontrant ainsi que les contraintes architecturales ou liées au personnel ne constituent pas un obstacle insurmontable à la mise en place des activités. À l'inverse, la période de la crise sanitaire a ainsi pu remettre en cause des dynamiques volontaristes ou prudentes. Au CD D, du fait du confinement d'un grand nombre de détenus travaillant en cuisine, il a été fait appel aux femmes détenues du jour au lendemain, et à chaque fois que cela a été nécessaire. Même si elles travaillaient bien, elles ont ensuite été renvoyées en cellule, comme le racontent ces deux détenues :

« Q : Et du coup vous étiez à la cuisine au moment du COVID quand ils n'avaient plus d'hommes pour faire à manger.

F1 : C'est ça, donc ils nous ont appelés en dépannage. Les hommes sont bloqués parce que ils sont confinés à cause du COVID donc là on appelle les filles, et du jour au lendemain.

F2 : Les mecs ils râlaient ils râlaient et du coup ils nous ont virées vite fait bien fait et ils ont mis les mecs malgré qu'ils étaient cas contacts, tu te rappelles de ça comment ils nous ont vite dégagées (>F oui oui oui oui) on s'est fait dégager.

F1 : Et sans préavis rien, on nous avait dit à demain, et puis le lendemain on nous a jamais rappelées, pendant quoi 15 jours trois semaines je sais plus combien de temps on nous a zappées et puis comme ça encore du jour au lendemain « est-ce que vous voulez demain reprendre la cuisine parce que les hommes ils sont à nouveau confinés ».

F2 : Le pire ce qui me choque moi, c'est que les gens qui travaillent dans la cuisine, ils veulent les femmes, ils veulent plus d'hommes...

F1 : Ils n'ont pas arrêtés de nous complimenter.

F2 : Ils ont même proposé de faire moi-moi comme ça bah tout le monde a son compte.

F1 : Oui les 2-3 derniers jours effectivement y avait 4, 4 messieurs... attirés, Je sais pas 3-4 jours voilà 3-4 jours, c'était très court.

Q : Et ça s'est bien passé ?

F1 : Bien sûr oui.

F2 : Mais en fait c'est vraiment quand ils n'ont plus le choix que là ça allait se passer.

F1 : Alors le 1<sup>er</sup> jour, ça a été, ils enferment les hommes, ils ont mis par exemple tous les hommes dans la chambre froide, ils les ont enfermés à double tour mais comme il fallait aller chercher des plats, des échelles et tout ça c'était compliqué parce que toutes les 30 secondes il fallait ouvrir la porte, du coup ils ont fini par laisser ouvert et il n'y a pas eu de bébé (rire). Les cuisiniers titulaires, ceux qui gèrent la cuisine, n'arrêtaient pas de nous louer en disant les filles travaillent plus proprement, elles sont sérieuses, elles fument pas, on ne les retrouve pas dans un coin en train de fumer de joints et ils n'arrêtaient pas de nous louer, donc du coup y a un mec donc y en a un qui pour se venger qui a mis son mégot de cigarette dans les plats que la fille était en train de peser, parce que comme y avait que un groupe de filles ça ne pouvait être qu'elles, sauf que le mégot il venait d'un mec parce que les filles elles venaient sans cigarettes donc ils ont essayé de saboter le boulot. En sachant que les responsables cuistots ont bien dit euh à plusieurs reprises que avec les filles c'était (souffle) un autre monde et qu'ils préféreraient continuer avec les filles. Ils nous l'ont même dit à nous et franchement ça faisait vraiment plaisir que pour une fois que même dans la société en général que enfin on soit reconnues nous les femmes quand même, parce que c'est bon. » (détenues, ent. collectif 88)

Ici, le passage d'une approche hostile à une approche prudente ou volontariste n'a duré qu'un temps, puisque la mixité du travail en cuisine s'est achevée avec la fin des confinements sanitaires des hommes détenus.

#### **Encadré n°10 : Une mixité à géométrie variable en Belgique**

La mixité des activités - quand elle est possible, c'est-à-dire dans les établissements comportant quartiers femmes et quartiers hommes - est appliquée dans six établissements pénitentiaires belges sur neuf, principalement en Flandre où la mixité est érigée en principe, tandis qu'elle représente plutôt une exception en Wallonie.

En Wallonie, l'approche reste plutôt hostile. À Lantin, la direction s'est inscrite en défaveur suite à une expérience « peu concluante », et à Mons, elle n'est pas exclue mais n'est pas la priorité. Au contraire, à Marche-en-Famenne, la mixité de toutes les activités s'inscrit dans un projet porté par la direction, avec mixité des activités d'enseignement, mixité au travail, mixité au sport : ici, l'approche est résolument volontariste.

En Flandre, l'approche oscille entre prudence et volontariste et la mixité est la règle comme à Anvers, Gand, Hasselt ou Hoogstraten, (mixité dans les activités et dans l'enseignement ; mixité au travail en sus à Hoogstraten). Il en est de même dans la nouvelle prison de Haren, où la mixité des activités est en développement. Par contre, pour des raisons organisationnelles, la mixité est faible à Bruges.

#### **c. Le type et le degré de mixisation des activités**

Nous avons enfin analysé le degré de mixisation des types d'activités dans les établissements investigués : par ordre décroissant de mixité mise en place, on retrouve les activités socio-culturelles, les enseignements et formations, puis le travail et enfin le sport. Les activités socio-culturelles, par leur diversité, sont les activités qui sont le plus souvent proposées en mixité, qu'il s'agisse d'activités culturelles ou artistiques (théâtre, radio, atelier journal, chorale, etc.) ou d'événements divers (spectacle, concert, pièce de théâtre, projection de film, etc.). D'ailleurs, c'est souvent par le biais d'événements ponctuels que les établissements commencent la mise en place d'activités mixtes. Ce sont ensuite les enseignements et les formations qui sont développés de la sorte.

**L'enseignement**, étant assuré par les personnels de l'Éducation nationale, est souvent proposé en mixité à condition que la direction de l'établissement l'accepte. Les enseignant-es, étant habitué-es à la co-éducation de l'école mixte, sont en effet relativement enclin-es à proposer des cours en mixité :

« Cela ne vient pas à l'idée chez nous de séparer. On regrette juste que certaines filières soient genrées. » (Gérard, enseignant, ent. 23)

Cette mixité de l'enseignement n'est pas toujours possible car les directions des établissements peuvent estimer que l'accompagnement des femmes détenues au socio ou au bâtiment scolaire est trop compliqué, comme nous l'avons évoqué précédemment.

**En ce qui concerne le travail**, les résultats de nos questionnaires vont dans le sens d'une mixité relativement limitée dans les établissements de notre enquête. En effet, respectivement 15% et 5% des femmes et des hommes détenu-es interrogé-es dans les établissements mixtes indiquent voir « souvent » des personnes du sexe opposé lors du travail. Cette différence genrée, statistiquement significative, s'explique aisément par le plus faible nombre de femmes en détention. D'ailleurs, lorsqu'on leur demande combien d'hommes participent au travail en question le cas échéant, les femmes répondent généralement « plus que nous » (et inversement pour les réponses des hommes détenus à la même question). Cependant, l'analyse des questionnaires ne permet pas d'aller au-delà de la définition de la mixité comme « co-présence », puisque nous n'avons pas demandé si les personnes interagissaient réellement lors de ces activités socioculturelles ou de travail.

**Enfin, le sport** est l'une des activités les plus difficiles à organiser en mixité en France. Nos interlocuteur-rices mettent souvent en avant la réticence des moniteur-rices de sport qui redoutent les éventuelles proximités physiques entre personnes détenues mais aussi le risque pour eux (puisque'il s'agit essentiellement d'hommes) de se voir accusés d'agression sexuelles lors de leur encadrement du sport des femmes détenues.

Or, la non mixité des activités sportives renforce des attitudes dominantes et homophobes comme le démontrent Gaëlle Sempé et Dominique Bodin : « Privés de leur liberté, notamment sexuelle, et contraints à une homo-sociabilité en détention, la plupart des hommes détenus s'efforcent de défendre à travers leurs pratiques sportives, les valeurs masculines susceptibles de les rappeler à une identité sexuée « normale »<sup>202</sup>, donc dominante, qui s'est traditionnellement imposée dans l'histoire des rapports sociaux de sexe. »<sup>203</sup> Leur étude montre que les pratiques sportives tendent à reproduire, voire à renforcer les violences et l'homophobie ambiante. « Loin d'un idéal sportif égalitaire et bienfaiteur, l'étude révèle finalement la division en prison pour hommes d'un espace sportif structuré par des rapports sociaux discriminants et violents. »<sup>204</sup> Si la mixité peut permettre d'élargir la possibilité aux femmes de faire du sport et d'avoir accès à d'autres sports, elle peut aussi permettre à toutes les masculinités, même « subordonnées » au sens de Connell<sup>205</sup>, de s'exprimer, afin de transformer les rapports aux autres, de manière

---

<sup>202</sup> CHABAUD-RYCHTER Danielle, DESCOUTURES Virginie, VARIKAS Eleni *et al.*, 2010, *Sous les sciences sociales, le genre. Relectures critiques, de Max Weber à Bruno Latour*. La Découverte, « Hors collection Sciences Humaines ».

<sup>203</sup> SEMPÉ Gaëlle et BODIN Dominique, 2015, « Homo-sociabilité et (auto)-exclusion en prison pour hommes. Usages sociaux du sport et divisions de l'espace », *Espaces et Sociétés*, 162, 3, p. 79.

<sup>204</sup> SEMPÉ Gaëlle et BODIN Dominique, 2015, *Ibid*, p. 92.

<sup>205</sup> CONNELL Raewyn, 2014, *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*, Paris, Amsterdam éditions., Édition établie par Meoïn Hagège et Arthur Vuattoux, p. 74.

inclusive. Mais cela ne peut se faire qu'avec une modification de la pratique du sport en mixité, comme nous avons pu l'observer dans une prison belge (voir encadré 11).

### **Encadré n°11 : Boxe et volley en mixité et sans surveillant·e présent·e, l'exemple d'une prison belge**

« À Marche-en-Fammen, toutes les activités sont en mixité. Lorsque nous effectuons notre première visite, nous entrons au gymnase sans savoir s'il y a une activité. En fait, on trouve quatre hommes détenus et une femme détenue qui font de la boxe. Ils travaillent ensemble, en dehors de la présence de toute surveillance et d'aucun moniteur de sport. Quand je fais part de mon étonnement, le fait qu'aucun personnel ne soit présent, sachant que le poste de commande est à 300 mètres, le gradé nous répond « Ici c'est full caméra. Et on fait confiance. » La jeune femme est seule, elle échange des coups avec ses partenaires de jeu. Si aujourd'hui, elle est seule, j'apprendrais qu'en général, elles sont 3-4 filles. » (observation, octobre 2022)

« Lors d'une autre visite, six mois plus tard, on observe l'arrivée au gymnase des détenu·es, participant à l'activité volley. On croise une détenue en survêtement rouge avec son brassard vert au bras qui sera la seule fille au milieu de quinze hommes détenus. Chacun se salue en se serrant les mains.

Les joueur·ses se passent le ballon très rapidement, avec fluidité. Ils ont l'habitude de tourner. Et comme le groupe est en surnombre, une personne sort régulièrement pour laisser la place aux autres. Quand on se fait une belle passe, il y a des applaudissements. On se rend compte que personne ne fait de smash, les passes sont privilégiées. Il faut dire que les joueur·ses sont de niveaux de jeu très différents.

La surveillante des activités nous accompagne. « C'est un groupe qui fonctionne bien, qui est habitué à fonctionner ensemble. » Je demande à la surveillante si cette activité en autogestion pose problème. Selon elle, : « ils ont tous intérêt à ce que cela se passe bien, car ils n'ont pas envie d'avoir des surveillants sur le dos. » ». (Cahier de terrain, observation, mai 2023.

## **2.3. Le regard ambivalent des personnels pénitentiaires sur les activités en mixité**

Dès notre entrée sur le terrain carcéral, alors même que la mixité semblait être un non-sujet, nous avons constaté que les activités en mixité suscitent des réactions tranchées entre les partisans et les adversaires de la mixité.

« On descend ensuite voir les moniteurs de sport, toujours dans le bâtiment socio. Il y en a trois, tous en jogging de l'AP. Quand je me présente et parle rapidement de mon sujet de recherche, l'un d'eux m'interpelle directement sur la mixité entre détenus en disant 'moi je vous le dis directement, j'y suis entièrement défavorable'. Les autres (...) s'en mêlent et lui répondent en argumentant que si, ça peut se faire. » (observations, janvier 2020, MA A)

Comme le constate Claude Zaidman, à propos de l'école, « loin d'être le fruit d'une évolution « normale », la mixité scolaire entre les sexes est l'enjeu d'une lutte constante entre les adversaires et partisans de la séparation des sexes »<sup>206</sup>. L'analyse des entretiens

---

<sup>206</sup> ZAIDMAN Claude, 2007 « La mixité sexuelle : l'exemple de l'école », in Beate Collet et Claudine Philippe (sous la dir.), *MixitéS. Nouveaux enjeux*, Paris : L'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », p. 18.

effectués montre qu'il y a, pour l'ensemble d'entre eux, trois fois plus de citations favorables à la mixité que de citations défavorables. Les personnels qui expriment un rapport le plus favorable à ces activités sont souvent les professionnels les plus éloignés de la détention, comme les membres de la DAP :

« J'aurais tendance à dire qu'il faut que les activités soient mixtes, qu'il faut une mixité, je dirais la même chose que j'ai dit il y a deux ans lors du groupe du travail. Là où il y a des femmes, là où il y a des hommes, il faut prévoir une mixité intégrale. Sauf s'il y a des problèmes de sécurité. Le peu de retours que j'ai eus là-dessus, c'est « j'ai jamais eu de soucis ». Mais il y a plus un blocage psychologique, en termes de mouvements ou d'immobilier. » (Scander, DAP, ent. 15)

*A contrario*, les personnels qui expriment le plus de réticences dans nos entretiens à l'égard des activités en mixité sont généralement les surveillant·es.

Les réponses issues des questionnaires sont plus mitigées. À la question « Les activités mixtes en détention sont-elles une bonne chose ? », 45,9% des personnes interrogées choisissent « Non, pas du tout ». 39,0% répondent « Oui, pour certaines activités », tandis que les 9,6% des réponses penchent vers le « Oui, pour toutes les activités » (les 5,5% restants correspondent à des absences de réponses). Le tableau 20 montre des réponses relativement différentes selon l'ancienneté des personnels considérés et semble tendre vers un effet d'âge ou d'expérience<sup>207</sup>. Ainsi, sur les 20 agent·es de l'AP ayant répondu au questionnaire et ayant une ancienneté inférieure à 3 ans, seul·es 3 semblent défavorables au principe même de la mixité des activités. Pour les agent·es ayant une ancienneté supérieure à 20 ans, on passe à 24 personnes défavorables sur 44 interrogées.

**Tableau 20**

**Avis sur la mixité des activités selon l'ancienneté dans l'administration pénitentiaire (montants absolus, totaux en lignes et en colonnes)**

La mixité des activités est une bonne chose	Moins de 3 ans	Entre 4 et 10 ans	Entre 11 et 20 ans	Plus de 20 ans	Total
Non, pas du tout	3	22	18	24	67
Oui, pour certaines activités	11	13	18	15	57
Oui, pour toutes les activités	5	2	3	4	14
Non réponses	1	3	3	1	8
Total	20	40	42	44	146

<sup>207</sup> Compte tenu de la faiblesse de certains effectifs, nous présentons les résultats bruts plutôt qu'en proportions. Le tableau 20 est à lire avec précaution : il ne permet en aucun cas d'affirmer que les différences constatées ici sont statistiquement significatives, puisqu'elles pourraient aussi être dues à un biais d'échantillonnage.

**Lecture** : parmi les 67 personnes qui ont répondu « Non, la mixité n'est pas du tout une bonne chose », 3 ont une ancienneté dans l'AP inférieure à 3 ans (lecture en ligne). Parmi les 24 personnes de moins de 3 ans d'ancienneté dans l'AP, 3 ont répondu « Non, la mixité des activités n'est pas du tout une bonne chose » (lecture en colonne).

En revanche, aucune différence notable n'est à signaler au niveau du grade des agent·es interrogé·es dans les questionnaires : gradé·es comme surveillant·es pénitentiaires donnent des réponses relativement similaires sur cette question générale au sujet du principe même de la mixité des activités. De la même façon, la proportion d'agent·es favorable à la mixité des activités ne dépend pas de l'expérience réelle de la surveillance de ces activités : les personnels qui ont déjà surveillé des activités mixtes sont aussi nombreux en proportion (45,5%) que celles et ceux qui n'en ont jamais surveillé (46,1%) à déclarer être opposé·es à ce principe des activités mixtes. Ainsi, il ne s'agit pas simplement ici du fantasme d'une réalité (fantasme qui tomberait dès lors que l'on serait confronté·es à ladite réalité), mais d'une opinion plus solidement ancrée.

Pour mieux comprendre ces avis positifs ou négatifs, cette partie présentera les discours des professionnel·les sur la mixité des activités, ce qu'elle apporte et ce qu'elle produit, en deux sous-parties analytiques. On commencera par dégager les bénéfices qu'apportent les activités en mixité (a), pour évoquer dans un deuxième temps les aspects plus négatifs, c'est-à-dire les risques ou les dangers que peut représenter la mixité tels qu'énoncés par nos interlocuteur·rices, dans des entretiens en face à face, dans des entretiens collectifs ou à travers les questionnaires (b).

### **a. Les bénéfices relevés par les personnels : normalisation, compensation, réinsertion**

Parmi les discours favorables à la mixité des activités, trois registres de discours ont pu être dégagés de l'analyse des entretiens. Un premier registre porte sur l'évidence de la mixité dans la vie sociale et donc la nécessaire normalisation de la prison qui doit se rapprocher des autres institutions. Ce discours est tenu essentiellement par les personnels de la DAP et des directions et porte sur l'image de la prison. Un deuxième registre évoqué par nos interviewé·es traite de la question de l'égalité des conditions de détention, en lien avec la nécessité de désenclaver les quartiers femmes ; un dernier argument concerne les apports des activités en mixité en matière de réinsertion sociale, puisqu'elles favorisent les interactions sociales normales, voire contribuent à l'éducation relationnelle des personnes détenues<sup>208</sup>.

---

<sup>208</sup> L'analyse des questionnaires est plus décevante sur ce point. En effet, à la question ouverte associée à l'avis général sur le principe de mixité des activités, demandant aux personnels de justifier leurs réponses, seules 13 personnes parmi les 71 ayant exprimé un avis favorable ont écrit quelque chose. Parmi ces 13 réponses, 4 s'inscrivent dans le premier registre mentionné, 1 dans le second et 8 dans le troisième.

## 1. « Comme dehors » : La mixité comme facteur de normalisation de la détention

Dans ce registre de justification des activités mixtes, la mixité est présentée comme normale ou comme relevant de l'évidence :

« Aujourd'hui la DAP a repris la mixité comme objectif de travail, de recherche d'ailleurs d'où nos échanges, et aussi de normalisation dans les établissements pénitentiaires (...). Aujourd'hui ça doit devenir un sujet de normalité finalement dans les fonctionnements des établissements où il y a des quartiers Hommes et des quartiers Femmes. » (Catherine, directrice, ent. 74)

« C'est complètement ancré dans les mœurs, vraiment, moi j'ai jamais entendu euh ne serait-ce qu'une remarque négative sur le fait que ça soit des activités en... en mixité, même j'ai envie de dire même une remarque positive parce qu'en fait c'est tellement ancré je trouve que c'est même plus une question quoi. » (Clémence, directrice, ent. 59)

La prison a alors vocation à se rapprocher de ce qu'il se passe à l'extérieur, comme l'expriment plusieurs réponses ouvertes aux questionnaires utilisant le champ lexical de « la vraie vie » ou « le dehors » (où hommes et femmes se côtoient dans de nombreux espaces sociaux).

« Moi je pars du principe qu'à l'extérieur, les hommes et les femmes se croisent donc moi ça me pose pas de souci qu'à l'intérieur, ils se croisent et qu'ils discutent ...- voilà enfin c'est très personnel, surtout qu'ils font des activités en commun donc je... je ne comprends pas trop qu'on bloque tout pour quand y a des femmes qui arrivent mais bon... » (Manon, surveillante, ent. 61)

Selon ce registre de justification, la mixité peut participer d'une rénovation de la prison en faisant d'elle une institution moins masculine, en permettant le réajustement des identités professionnelles et en œuvrant en faveur de la normalisation de la détention. Pour que la prison puisse remplir sa mission de réinsertion dans un continuum dedans-dehors, encore faut-il qu'elle ne soit pas coupée du monde. Ce principe de normalisation est posé tant par les règles pénitentiaires européennes (RPE n° 5 : « La vie en prison est alignée aussi étroitement que possible sur les aspects positifs de la vie à l'extérieur de la prison ») que par les règles Nelson Mandela (Règle n° 5 : « Le régime carcéral doit chercher à réduire au minimum les différences qui peuvent exister entre la vie en prison et la vie en liberté dans la mesure où ces différences tendent à atténuer le sens de la responsabilité du détenu ou le respect de la dignité de sa personne. »).

Dans ce registre de justification, la mixité des activités peut également contribuer à la normalisation des relations et à un travail sur la présentation de soi :

« La présence des femmes détenues durant des activités avec les hommes apaise aussi finalement la détention. Et puis on le voit aussi, les hommes détenus et les femmes détenues à partir du moment où ils savent que c'est en mixité non seulement ils vont quand même changer de comportement et plutôt en positif, mais aussi ils vont s'apprêter, ils vont prendre une douche, ils vont... voilà alors on le voit comme on veut mais moi en tout cas ce que je me dis c'est que c'est quand même plutôt bon signe d'avoir envie de venir propre et d'être présentable voilà tout simplement, y compris chez les hommes, oui bien sûr. » (Clémence, directrice, ent. 59)

Tout comme la féminisation des personnels en détention hommes a contribué à des formes d'apaisement (voir le chapitre 4 de la partie 1), la mixité des activités favoriserait également des relations carcérales plus respectueuses. Ainsi, à la question « Les activités

mixtes peuvent-elles permettre d'apaiser les tensions ? », sur les 82 personnels interrogés qui ont fourni une réponse, 45 répondent « oui » (ce qui correspond à un peu plus de la moitié). Au-delà de la normalisation de la détention déjà évoquée, la mixité des activités pourrait ainsi permettre une meilleure connaissance entre les sexes et une expérience carcérale plus apaisée.

## **2. Égalité d'accès et de traitement : La mixité comme facteur de compensation de l'offre limitée d'activités proposée aux femmes incarcérées**

Les femmes, parce qu'elles sont minoritaires en prison, parce qu'elles sont incarcérées le plus souvent dans des quartiers de petite taille et enclavées au sein d'établissements conçus pour les hommes, ne bénéficient pas du même accès aux activités et au travail. Dans ce registre de justification, la mixité des activités contribue alors à élargir les offres de travail, de formations ou d'activités et à garantir l'égal traitement des femmes détenues :

« J'y vois cet aspect positif là et il faut pas se mentir aussi en termes d'égalité d'accès puisqu'en fait clairement quand vous cloisonnez les secteurs d'hébergement, vous allez proposer une certaine offre d'activités, et finalement elle est plus importante pour ceux qui sont les plus nombreux... et les plus nombreux en détention ce sont les hommes. Et en fait introduire un certain nombre d'activités en mixité, ça induit des mouvements, ça pose des problèmes de salles donc c'est compliqué... et donc forcément vous allez avoir les femmes qui ont accès à moins d'activités que les hommes, mécaniquement. » (Scander, DAP, ent. 15)

Les détenues, en se rendant dans les espaces communs pour accéder aux activités en mixité, prennent aussi leur place dans la prison, sont moins isolées au sein de leur quartier, et ce d'autant plus qu'elles sont souvent moins soutenues lors de leur incarcération :

« Les femmes, elles vont dans leurs salles d'activité, au sein du quartier femmes. Les femmes restent beaucoup dans leur quartier, elles ne sortent pas beaucoup. C'est dommage. Pour ça, c'est bien qu'il y ait des activités mixtes, ça les fait sortir un peu de leur quartier. » (Lina, coordinatrice d'activités, ent. 39)

« La mixité, ça a plutôt très très bien fonctionné puisque ça a aussi contribué à pas mal apaiser et les femmes qui étaient très très isolées au quartier femmes parce que souvent elles ont peu de visiteurs, et les gentils maris désertent généralement les parloirs très rapidement, donc bah c'était plutôt chouette d'avoir ces activités en mixité. » (Thema, directrice, ent. 95)

Finalement, ce registre de justification met l'accent sur la compensation d'un manque d'activités chez les femmes détenues. En particulier, les personnels soignants ont été nombreux à souligner l'intérêt de la mixité pour favoriser l'accès des femmes aux soins, notamment psychiatriques. Les détenues n'ont en effet parfois pas accès aux soins de niveau 2, correspondant à l'hôpital de jour, comme l'explique Mina qui a changé ces pratiques :

« Nous les médecins, on allait consulter au quartier femmes les femmes détenues. Puis on a demandé à ce que les femmes viennent consulter ici le mardi et le vendredi. C'est-à-dire qu'il n'y avait que les femmes sur deux après-midis. Et on appliquait le blocage des mouvements. Et maintenant, les femmes viennent en consultation aujourd'hui en même temps que les hommes et cela ne pose pas problème [...] C'est différent pour nous car dans notre culture professionnelle, celle des soignants, on a l'habitude de travailler en mixité.

Un médecin normalement s'occupe aussi bien de patients femmes ou hommes. Même si j'observe une certaine réticence du corps médical. » (Mina, psychiatre, ent. 58)

« La mixité ici au niveau médical, c'était important que les femmes aient accès aussi à cette structure. » (Murielle, infirmière, ent. 64)

S'ajoute ici un argument de bonne gestion financière : quand l'établissement pénitentiaire accueille un nombre limité de personnes détenues de sexe féminin, il peut être plus facile et plus rentable de leur proposer les activités des hommes plutôt que des activités spécifiques, difficiles à mettre en place du fait des effectifs en personnel limités, de locaux plus réduits et d'équipements plus sommaires.

### 3. Préparer la sortie : La mixité comme levier de réinsertion sociale

D'après ce dernier registre de justification (très lié à celui de la normalisation présenté plus haut), la mixité en détention peut s'inscrire dans un véritable programme de réinsertion, car elle prépare mieux les personnes détenues à s'adapter à la vie libre.

Si la mixité est souvent perçue au sein de l'administration pénitentiaire comme une prise de risque, elle peut aussi être envisagée comme « une source d'enrichissement pour tous »<sup>209</sup>. La thématique de la mixité, investie par les questions du « monde commun », conduit insensiblement vers la problématique de « la bienveillance », de « l'estime de soi » et de « l'égalité ». Elle devient l'expression d'un idéal, « une espérance réformatrice avec l'idée d'harmonie sociale, de communauté rassemblée »<sup>210</sup>, indissociable d'une forte formation des personnels<sup>211</sup>. Dans ce registre de justification, la mixité s'inscrit dans une fonction éducative, celle de réapprendre le vivre ensemble. La co-présence ou co-habitation des genres ne suffit pas, encore faut-il travailler avec les personnes détenues à cette mise en présence, inhabituelle à l'heure actuelle. La co-éducation, si chère au monde scolaire, conduit à une socialisation relationnelle en mixité. Il s'agit ici d'apprendre le respect, le vivre ensemble sans violence. La mixité des activités peut constituer un moyen ou une étape pour apprendre à être en relation avec les autres, à être dans la bienveillance, à écouter la parole de l'autre.

« C'est intéressant de constater qu'à l'UHSA qui est à côté de l'hôpital, la question de mixité ne se pose pas, elle est normale. (...) Dans l'atelier thérapeutique, c'est un lieu d'observation des comportements. On les observe en interaction avec les autres. C'est un temps d'observation pour les soignants. Par exemple on a l'idée d'un atelier pour les auteurs de violences sexuelles ou pour les auteurs de violences conjugales. Et on a créé un atelier de danse latine donc en mixité. Il y a toute cette problématique de celui qui invite et de l'autre qui accepte l'invitation ou pas. Les femmes dans la danse latine mènent la danse. Cela permet de travailler aussi le côté machiste. Cela rentre dans la perspective de la justice restaurative. » (Mina, psychiatre, ent. 94)

La mixité a d'ailleurs constitué un objectif, clairement affiché, de sociabilité en EPM, comme le rappelle une directrice :

---

<sup>209</sup> DE WYSE Antony, 2013, « La mixité comme un levier », *Les Cahiers Dynamiques*, vol. 58, no. 1, pp. 54-59.

<sup>210</sup> GENESTIER Philippe, 2010, « La mixité : mot d'ordre, vœu pieux ou simple argument ? », *Espaces et sociétés*, vol. 140-141, no. 1, pp. 21-35.

<sup>211</sup> LECHENET Annie, BAURENS Mireille, COLLET Isabelle, 2016, *Former à l'égalité : défis pour une mixité véritable*, L'Harmattan.

« Oui, mais c'est vraiment, c'est l'objectif des EPM, c'était de- et on le sait, à l'adolescence, le lien à l'autre est important, on travaille sur la sociabilité, c'était un des objectifs justement dans la prise en charge des mineurs notamment en EPM, éviter un p'tit peu la prise en charge individuelle qu'on trouve sur les quartiers Mineurs, et la mixité y contribue quoi, la relation à l'autre. » (Annabelle, directrice, ent. 121)

Pour certaines activités, la mixité apparaît comme un atout réel : des intervenant-es ou coordinatrices d'activités soulignent combien il peut être difficile de réaliser des activités avec seulement des participants masculins (ou uniquement des participantes). La mixité permet par exemple de mélanger des voix lors d'ateliers chorales, d'élargir le choix de textes pour monter une pièce de théâtre, le choix de rôles pour réaliser un film ou pour pratiquer des danses de salon :

« La mixité est un grand avantage car elle permet de varier les voix possibles. Je trouve que c'est plus intéressant. Pour moi, le plus de la mixité, c'est aussi que chacun apporte son expérience, son regard différent. Parfois, l'atelier chorale n'a compris qu'une seule femme, ou deux femmes seulement : dans ce cas, les voix étaient mélangées entre hommes et femmes. Un chœur avec des voix égales, c'est intéressant mais un chœur mixte, c'est mieux. Cela permet d'entendre différemment les aigus et les graves. Maintenant, on a un vrai groupe mixte. Artistiquement, c'est plus intéressant. » (Luigi, intervenant, ent. 70)

Il peut être également plus riche de mener des débats avec un public mixte, qui propose des points de vue différents, dans une perspective de travail sur la réinsertion future là encore :

« On a conscience que l'extérieur est mixte et qu'il faut les préparer à la réinsertion. C'est important de travailler avec des femmes sur des projets artistiques. C'est aussi le cas avec des groupes de parole. À X, ils ont aussi une activité culture café où ils échangent sur des sujets d'actualité. Chacun peut avoir son point de vue et le défendre. Cela diversifie les points de vue et les paroles et c'est important pour des hommes d'écouter les femmes et pour des femmes d'être écoutées par des hommes. » (Maëlle, DAP, ent. 54)

« On propose une activité, qu'on co-anime, le psychiatre et moi, la psychologue. On travaille sur les dissonances à travers le genre et l'âge. C'est une manière pour nous de revenir sur l'interdit qui est à la fois juridique et symbolique. Il faut vraiment faire un travail sur la relation aux autres, apprendre à réagir en diversité. Dans cette activité, il est donc préférable d'avoir des femmes, même si on a peu de femmes, ce qui peut poser problème.

- Est-ce que certaines patientes refusent de participer à ses activités ?

- Non pas à ma connaissance. Pour nous, la mixité, c'est la vie, c'est un non sujet. On trouve ça normal. Et si il y avait un refus, on essaierait de comprendre pourquoi. Et à ma connaissance, on n'a pas eu un seul refus d'activité en mixité. » (Juliette, psychologue, ent. 123)

Dans ce registre de justification, la mixité genrée entre personnes détenues peut également favoriser une déconstruction des stéréotypes de genre et une éducation ou une rééducation des personnes détenues aux rapports sociaux entre les sexes. L'apprentissage d'une forme de l'autre est souvent présentée comme « indispensable », compte tenu de la forte désocialisation de la population carcérale et des contextes de violences intrafamiliales dans lesquels les personnes détenues s'inscrivent en tant que victimes et/ou en tant qu'auteur-rices. Par exemple, les activités mixtes peuvent être l'occasion de transmettre des savoirs spécifiques aux femmes détenues qui ont subi des violences de genre : ne plus avoir peur des hommes, savoir répondre négativement à des sollicitations, refuser l'emprise ou les relations non consenties, etc. À l'inverse, ces activités mixtes pourraient

permettre à apprendre aux hommes à respecter la frustration ou les refus, à comprendre les limites entre séduction et harcèlement, à travailler sur la notion de consentement, etc.

« Moi je ne suis pas réfractaire. C'est vrai que c'est plus de travail pour les personnels (...) mais ce serait l'occasion en activités d'avoir un autre rapport, un autre regard sur les femmes. Aujourd'hui les hommes pensent globalement que « les femmes sont toutes des salopes » et les activités mixtes pourraient les faire changer d'avis. Il faudrait beaucoup de surveillance pour éviter les bébés mais c'est aussi leur apprendre à se respecter ensemble ». (Cornélia, surveillante, ent. 5)

« J'ai souhaité travailler là-bas, dans ce CD, pour l'intérêt des activités, des activités en mixité, avec un directeur qui était pour la mixité. Il y avait des danses de salon entre hommes et femmes. Il y a 70% d'AICS [Agressions et Infractions à caractère sexuel], donc on réinstaurait un premier contact avec les femmes. C'était bien, notamment pour les longues peines. C'était intéressant. » (Luc, directeur, parlant d'une ancienne expérience, ent. 26)

Enfin, certain.es professionnel·les rencontré.es soulignent que la mixité des activités peut aussi conduire à la formation de couple, donc à une forme de réinsertion par le conjugal ou le familial :

« Et alors si on tombe amoureux en prison, on a le droit de tomber amoureux en prison, pourquoi pas, moi j'ai vu des formidables histoires d'amour se faire ici, depuis quatre ans j'en suis très fière, et d'ailleurs j'ai des courriers de remerciement de détenus. J'ai même eu un bébé parloir aussi, fruit d'une union de gens qui se sont connus en détention, avec des affaires très sensibles, c'était très difficile pour l'une et pour l'autre, qui ont décidé de se marier, qui ont décidé d'avoir un enfant, la femme a été libérée sous aménagement de peine, le monsieur est resté. Bon voilà c'est des processus de vie qu'on doit accompagner. » (Catherine, directrice, ent. 74)

Cependant, l'intérêt de la mixité des activités dans un objectif de réinsertion future apparaît plus nuancé dans les questionnaires : parmi les 130 personnes qui ont répondu à la question « Les activités en mixité favorisent-elles la réinsertion future ? », 74 indiquent que « non », tandis que 56 pensent que « oui ». Ainsi, si ce registre discursif existe bel et bien pour justifier la mixité des activités, il semble cependant ne pas être majoritaire au sein des agent·es de l'administration pénitentiaire.

## **b. Les risques relevés par les personnels : sexualité, VSS et surveillance accrue**

Les risques associés aux activités mixtes mentionnés par les personnels dans les entretiens ou dans les questionnaires sont pluriels. Ils semblent d'abord liés à la sexualité ; cependant, alors que nous nous attendions à ce que les personnels mentionnent avant tout les risques de violences sexistes et sexuelles entre personnes détenues, il s'est avéré que les personnels évoquent beaucoup plus souvent les relations consenties entre personnes détenues.

Dans les questionnaires, à la question ouverte associée à l'avis général sur la mixité des activités, on trouve 63 justifications rédigées associées à des avis négatifs. Sur ce total, 26 réponses s'ancrent dans un registre discursif lié à la possibilité de rapprochements entre personnes détenues : le risque principal identifié par les personnels relève donc de la drague, de la mise en couple et des rapports sexuels consentis entre détenu·es hommes et femmes. 20 réponses font référence au champ lexical des « risques » et des « problèmes »

supplémentaires, qu'il s'agisse de tensions, d'agressions, de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles au sens large entre les personnes détenues, ou de la possibilité de trafics (de drogue en particulier) accrue en cas d'activités mixtes et donc de contacts entre détenues issues de différents bâtiments. Enfin, 17 réponses s'inscrivent dans une justification relative au besoin accru de surveillance : les activités mixtes représenteraient une surcharge de travail pour les personnels.

Nous pouvons donc analyser ces différents risques en trois sous-parties : la première revient sur le risque de rapprochements physiques consentis entre personnes détenues (et donc sur la volonté de contrôle de la part de l'institution pénitentiaire sur le corps et la sexualité des personnes détenues), la deuxième sur le risque de violences sexistes et sexuelles (VSS) entre personnes détenues et la troisième sur le risque lié à la complexification de la mission de surveillance (surveillance accrue et plus dangereuse).

### **1. « Partouze générale » et « bébés à tout va » : La mixité au risque de la sexualité et de la conjugalité**

« Un moniteur de sport, qui s'est immédiatement dit opposé à la mixité, répond quand je lui demande pourquoi que, d'après son expérience personnelle, c'est très embêtant car ça demande beaucoup de boulot de surveillance. Il raconte ainsi le cas d'un auxiliaire homme qui avait fait l'amour avec une auxi femme dans la douche : « ils ont fait leur affaire, il a sauté sur l'occasion parce que tu vois les hommes ils sont en manque, les femmes elles sont en manque, donc forcément ils saisissent la moindre occasion ! » » (Observation, janvier 2020)

Cette observation au premier jour du terrain réalisé dans la maison d'arrêt A, résume assez bien le premier registre discursif négatif associé aux activités mixtes : pour légitimer leur opposition à celles-ci, nos interlocuteurs et interlocutrices font parfois référence aux relations sexuelles consenties entre personnes détenues. Elles seraient, selon elles et eux, inévitables en cas de co-présence d'hommes et de femmes détenues, d'emblée sexualisée, surtout du côté des hommes<sup>212</sup>, « en manque » et qui vont « sauter sur l'occasion », comme le dit ce moniteur de sport.

D'après ce registre de justification, la mixité des activités produirait alors une exacerbation de la sexualité, jusqu'à conduire, comme le relate cette directrice avec humour, à la « partouze générale » :

« Je vous résume peut-être de manière assez vulgaire mais ça va être il va y avoir des viols à tous les coins de la détention, ça va être des partouzes générales, on contrôlera plus rien, et les femmes vont être dévergondées, les hommes vont leur sauter dessus parce qu'ils ont pas vus de femmes depuis longtemps, et donc du coup pour la sécurité des personnels, on va devoir gérer des conflits sexuels entre les hommes et les femmes et ça va être ingérables. » (Catherine, directrice, ent. 74)

Comme on l'a vu, dans les questionnaires, le risque de rapprochements, de drague, de mise en couple ou de rapports sexuels entre personnes détenues est la principale justification à l'opposition aux activités mixtes de la part des personnels interrogés. Les réponses rédigées mentionnent ainsi des « histoires de cœur » difficiles à gérer, du fait de conflits potentiels entre personnes détenues (mais aussi de conflits potentiels au parler

---

<sup>212</sup> JOËL Myriam, 2017, *La sexualité en prison de femmes*, Les Presses de Sciences Po.

entre la personne détenue et l'un·e de ses proches, qui apprendraient une nouvelle relation à l'intérieur des murs), de jalousie, « d'histoires », mais aussi de grossesses éventuelles et de gestion des conséquences de grossesses potentielles. Comme l'explique l'un des membres de l'administration pénitentiaire interrogé, « les activités mixtes ne présentent que des inconvénients car le sexe est au coeur de leurs préoccupations ». Une autre indique que le principal problème concerne « les relations dans les lieux communs : les femmes seront enceintes sans savoir avec quels pères » (sic). D'après trois surveillant·es, dans le cas de mixité possible les détenu·es chercheraient plutôt des « *speedating* façon Meetic » qu'à se concentrer sur les activités proposées.

Par ces réponses, les personnels évoquent ainsi le fait que la motivation réelle des activités en mixité n'est pas l'activité elle-même mais la mixité qui permettrait la sexualité, dont serait par ailleurs privés les détenus. Ainsi, lorsque l'on demande dans les questionnaires au personnel de l'administration pénitentiaire si les activités mixtes conduisent à des rapports de séduction entre les détenu·es, la réponse est unanime : c'est « oui » dans 87% des personnes interrogées. Les personnels mentionnent fréquemment la peur des « rapprochements », qui s'entendent ici comme des situations de drague ou de mise en couple entre personnes consentantes. Le renvoi à de potentielles grossesses est souvent associé, attestant de l'existence des relations sexuelles entre détenu·es :

« Donc la grande angoisse de, des autres agents c'est de se dire mais il va y avoir des relations sexuelles, et donc c'est toujours les mêmes histoires qui reviennent de bébés qui ont été conçus voilà. Y a deux histoires qui reviennent sans cesse, et du coup on sent bien que ça fantasme autour de ce qui pourrait se passer. » (Amandine, gradée, ent. 76)

Selon ce registre de justification, les personnes détenues utiliseraient ainsi les activités mixtes à d'autres fins. Ces pratiques sont en réalité consubstantielles à la vie carcérale, elles relèvent de ce qu'Erving Goffman désigne comme des « adaptations secondaires » au sein de l'institution totale<sup>213</sup> ou de ce que Michel de Certeau considère comme la « ruse des faibles »<sup>214</sup>, celles d'acteurs·rices dominé·es qui parviennent malgré tout à se créer des marges de manœuvre et à subvertir l'espace et la discipline carcérale, en exploitant les interstices et failles du système.

Cette sexualisation des relations est construite au regard d'un modèle hétéronormatif et naturalisant de scripts sexuels<sup>215</sup> particulièrement genrés<sup>216</sup>. Si, comme dans le compte-rendu d'observation à la MA A citée plus haut, la référence au « manque » de relations sexuelles lié à l'enfermement dans des institutions non-mixtes concerne, dans les propos du moniteur de sport recueillis, aussi bien les femmes que les hommes, généralement les propos reproduisent les stéréotypes de genre en matière de sexualité. De manière schématique, les femmes sont renvoyées soit du côté du sentiment amoureux, soit du côté de la séduction. Elles sont considérées comme responsables du désir sexuel des hommes, qu'elles viendraient susciter si elles étaient en leur présence – désir que ces hommes ne pourraient réprimer. S'agissant des activités en mixité, un professionnel, à propos des

---

<sup>213</sup> GOFFMAN Erving, 1968, *Asiles*, Ed. de Minuit, p. 245.

<sup>214</sup> DE CERTEAU Michel, 1980, *L'invention du quotidien*. Tome 1 : Arts de faire, Paris, Gallimard.

<sup>215</sup> GAGNON John, 2008, *Les Scripts de la sexualité. Essais sur les origines culturelles du désir*, Paris : Payot.

<sup>216</sup> BOZON Michel, 2009, « Jeunesse et sexualité (1950-2000). De la retenue à la responsabilité de soi », dans : Ludivine Bantigny éd., *Jeunesse oblige. Histoire des jeunes en France XIX<sup>e</sup>-XXI<sup>e</sup> siècle*. PUF, « Le Noeud Gordien », p. 225-243.

conditions de possibilité de leur mise en place dans son établissement, explique ainsi qu'il faudrait que les détenus y trouvent un intérêt autre que celui d'avoir des relations sexuelles.

On retrouve ce même type de discours, et parfois de manière exacerbée, s'agissant des filles mineures. Dans ses travaux, Véronique Blanchard a bien montré combien la prise en charge des filles par la justice des mineurs s'appuyait sur la surveillance de leur corps et de leur sexualité : c'est au regard d'une sexualité jugée débridée, qui transgresse les rôles traditionnels de genre, que les filles sont qualifiées de « mauvaises filles » et qu'il convient de les moraliser<sup>217</sup>. Yaëlle Amsellem-Mainguy, lors de la journée d'étude que nous avons organisée à Douai, a, elle aussi, rappelé combien ce regard reste d'actualité<sup>218</sup>. Un ancien directeur de foyer PJJ, Etienne Dubois, insistait quant à lui sur l'importance de questionner les stéréotypes de genre quand on travaille en tant qu'éducateur ou éducatrice spécialisé.e. Il poursuivait ainsi :

« Premier stéréotype : quand je pense mixité, je pense sexualité, je me suis demandé pourquoi. C'est toujours cette appréhension des professionnels qui apparaissait, cette question de la sexualité. Entre les jeunes mais aussi comment eux pouvaient réagir par rapport à une anticipation de provocation des filles »<sup>219</sup>

Les différents entretiens réalisés au sein de la Protection Judiciaire de la Jeunesse et auprès d'intervenantes en établissements pour mineures ont confirmé cette inquiétude à l'égard des filles. Elle explique bien souvent la réticence générale à les accueillir en unité d'hébergement. Pourtant légalement mixtes, ces structures préfèrent maintenir la non-mixité, sous prétexte qu'une entrée des filles viendrait troubler en détention. Mais cela conduit, comme l'explique une directrice PJJ, à isoler les filles sous prétexte de les protéger :

« La peur des garçons, c'est la peur de la violence. La peur des filles, c'est la peur de la sexualité. Elle est plutôt en lien avec ça chez les filles. On a peur pour les filles qu'elle se fasse agresser par les garçons. Alors que bon, franchement les filles en général ont du vécu. Mais on a tendance à les isoler sous prétexte qu'on les protège. » (Eve, directrice, ent. 28)

Cet extrait d'entretien opère un glissement vers la protection des filles d'agressions par les garçons, et nous conduit à un deuxième registre discursif : celui lié à la potentialité de violences sexistes et sexuelles entre personnes détenues lors des activités mixtes.

## **2 - Protéger les femmes des agressions des hommes : La mixité au risque des violences sexistes et sexuelles entre détenues**

Parmi l'ensemble des 146 questionnaires récupérés, 20 mentionnent des risques accrus de violences sexistes et sexuelles entre personnes détenues du fait de la mise en place d'activités en mixité au sein des établissements pénitentiaires. Les termes utilisés dans ce registre de justification appartiennent au champ lexical des « agressions » ou de la

---

<sup>217</sup> BLANCHARD Véronique, NIGET David, 2016, *Mauvaises filles. Incorrigibles et rebelles*, Paris, Éditions Textuel.

<sup>218</sup> AMSELLEM-MAINGUY Yaël, COQUARD Benoît, VUATTOUX Arthur, 2017, *Sexualité, amour et normes de genre. Enquête sur la jeunesse incarcérée et son encadrement*. Rapport de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, remis à la Direction générale de la santé.

<sup>219</sup> DUBOIS Étienne, communication à la journée d'études sur la mixité dans les lieux de privation de liberté, décembre 2021, Faculté de droit de Douai.

prostitution potentielle des femmes détenues, qui chercheraient ainsi des avantages matériels (sous forme de drogue). Trois des réponses obtenues mentionnent la nécessité de « protéger » les femmes détenues de « potentiels prédateurs sexuels » (l'expression faisant ici référence aux hommes détenus). La frontière est en fait ténue entre ce registre discursif sur les VSS et le précédent sur la sexualité consentie, comme le montre l'exemple catalan exposé dans l'encadré 12.

### **Encadré n°12 : L'expérience catalane, s'opposer à la mixité pour protéger les femmes**

« Le capitaine que nous rencontrons dans le quartier femmes semble plutôt défavorable aux activités en mixité. En fait, il explique clairement : il est contre la présence d'une unité femmes dans une prison d'hommes. Pour lui, il faudrait des prisons uniquement pour femmes / des prisons uniquement pour hommes. Là, ce module spécifique « femmes » au milieu des hommes créé selon lui trop d'histoires, de commentaires, d'affaires de coeur, de jalousies, de trafics (de drogue, d'argent), de prostitution, etc.

Des détenu·es peuvent ainsi se rencontrer lors d'activités mixtes et se mettre en couple. S'ils sont en couple, ils ont d'abord droit à des parloirs normaux, et au bout de 6 parloirs normaux, ils peuvent demander un parloir marital. Ils n'ont pas le droit de communiquer par téléphone mais ils peuvent s'écrire des lettres. Il nous explique qu'il se sent mal, parce qu'il a l'impression d'exposer les femmes détenues à des violences masculines. Pour lui, « elles sont vulnérables » et il ne les protège pas suffisamment : « les femmes acceptent des choses qu'elles ne devraient pas accepter en échange de drogue », par exemple.

Le capitaine d'unité évoque un autre problème : « des femmes (généralement anciennes victimes de violences domestiques) retombent dans ce travers et acceptent d'être en couple avec des détenus auteurs de violence domestique. Il nous raconte la situation : lors d'un parloir marital avec un homme rencontré en prison, qui était condamné pour violences sur conjointe, une femme a été battue. » (Cahier de terrain, Observation, mars 2022)

Tout comme le capitaine catalan présenté à l'encadré 12, Esther ne comprend pas l'intérêt des activités mixtes qui « obligerait » les détenues à subir des « propositions dégueulasses » des hommes détenus :

« Je ne vois vraiment pas l'intérêt de ces activités mixtes. Certaines détenues ne veulent pas y aller à cause de la présence des hommes qui leur font des propositions dégueulasses. Le CD Femmes, c'est comme un cocon pour elles. Madame D par exemple, elle a un problème avec les hommes. Ici, on a des femmes qui se sont faites vendre par les hommes, et on les remplace avec un public menaçant pour elles. » (Esther, gradée, ent. 82)

Se pose alors toute la question du choix de ces femmes de décider de ce qu'elles souhaitent. Si la volonté d'Esther de protéger les femmes détenues des violences de genre semble bienveillante, elle peut aussi être analysée en termes de maintien de ces détenues dans un système infantilisant. Elle interroge également sur la volonté des personnels de considérer les femmes comme des victimes à protéger.

Certain·es de nos interlocuteur·rices ont souhaité nuancer ce registre discursif des potentielles VSS entre détenu·es liées aux activités mixtes, en les comparant aux cas de violences sexuelles entre détenu·es de même sexe, largement invisibilisés et minimisés par l'administration pénitentiaire :

« Il y a quand même de la violence sexuelle en prison, c'est juste qu'elle est entre hommes, est-ce que c'est moins grave si elle est entre hommes que sur des femmes ? Je ne pense pas, dans tous les cas c'est grave. Il faut vraiment penser autrement la prise en charge de la violence sexuelle. » (Hugo, intervenant, ent. 107)

Cependant, ce registre de justification faisant mention de VSS entre détenu·es, potentielles ou réelles, est très performatif. Dans l'un des établissements visités, une activité sportive organisée en mixité a ainsi été arrêtée définitivement suite à un incident : une détenue s'est plainte d'avoir été frôlée par un détenu lors d'un jeu collectif<sup>220</sup>. C'est aussi le cas dans cet autre établissement :

« Oui il y a eu des incidents. Bah disons que c'est problématique parce que c'est toujours la parole de l'un contre la parole des autres mais bon voilà il y a eu des... des dépôts de plainte pour viol ou de choses comme ça mais bon après c'est nous qui allons donner l'alerte et on incite la personne à aller porter plainte... mais c'est vrai que systématiquement c'est un report de paroles donc on fait attention puis... bon il y a eu une fois je crois où c'était mensonger et du coup ça... ça a mis un frein au fait que les femmes puissent venir ici donc c'était compliqué de se dire voilà on signale des trucs parce que c'est grave mais au final ça a privé les détenu·es. Les personnels se sont dit « On veut pas d'histoires » donc pfff, « on ne veut plus de femmes ici ». » (Infirmières, ent. 64)

Cet extrait d'entretien souligne bien la difficulté relative au signalement de violences sexistes et sexuelles : s'il apparaît comme essentiel, ce signalement conduit néanmoins au risque de mettre un terme à des activités mixtes pourtant appréciées de la plupart des détenu·es qui y participent. Contrairement à ces cas français, les éventuelles VSS repérées en Catalogne ne constituent pas une raison suffisante pour empêcher les ateliers en mixité (encadré 13).

### **Encadré n°13 : La mixité des activités, une volonté politique assortie d'une nécessité de protection en Catalogne**

« Nous demandons à Isabel comment la décision a été prise d'avoir des activités mixtes en prison, et quels sont les avantages selon elle à rendre les activités et le travail mixtes. Depuis quelques années, l'administration centrale a décidé de changer d'approche et d'adopter une posture volontariste : oui, il faut qu'il y ait de la mixité, simplement parce que c'est comme ça à l'extérieur.

Elle nous explique que, certes, il peut y avoir des oppositions et des problèmes (notamment, les personnes qui ne voulaient pas de ces ateliers mixtes parlent de « problèmes de sécurité », comme d'habitude). Elle reconnaît que c'est « plus confortable » pour les établissements de ne pas mélanger femmes et hommes ensemble : ils ont ainsi moins de problèmes de surveillance ou de sécurité. Mais ces problèmes ne sont pas une raison suffisante pour empêcher les ateliers en mixité : il peut y avoir des problèmes de sécurité, mais autant qu'il pourrait y en avoir entre hommes seuls. Dans ce cas, il faut plus de surveillance, plus de formation pour les personnels et plus de protection pour les femmes.

Cette volonté politique nécessite de travailler plus dur, pour faire en sorte que chacun·e soit bien protégé·e, et nécessite aussi d'impliquer fortement les personnels. Isabel donne un exemple de ce qu'elle entend par « cela nécessite de travailler plus dur ». Dans le travail en ateliers en mixité, si les hommes ont besoin d'aller aux toilettes, ils y vont seuls et sans avertir quiconque. En revanche, si une femme doit aller aux toilettes, elle doit lever la main et attendre d'être accompagnée par quelqu'un du personnel. En effet, il a été jugé que les toilettes étaient un lieu de vulnérabilité pour les femmes, et qu'il ne fallait pas les laisser seules. Mais cela permet surtout aux femmes détenues de pouvoir travailler dans les mêmes conditions que les hommes. » (Observations, Mars 2022)

<sup>220</sup> Dans le même établissement, un détenu s'est plaint d'une agression sexuelle par deux détenus de même sexe dans les toilettes du gymnase sans que l'activité non mixte soit, elle, définitivement stoppée.

### **3 – « Plus de boulot pour les surveillant·es » : La mixité au risque d'une charge de travail alourdie**

Les enjeux sécuritaires apparaissent à deux niveaux dans les discours des agent·es de l'administration pénitentiaire au sujet des activités mixtes : d'une part du côté de l'accroissement de la charge de surveillance, d'autre part du côté des risques encourus par les surveillant·es.

S'agissant d'abord de la surveillance accrue, celle-ci est soulignée très régulièrement par les personnes rencontrées. Elle s'explique principalement par l'augmentation du nombre de mouvements entre bâtiments hébergeant des hommes et des femmes en cas d'activités mixtes, susceptible de rendre plus compliquée et chronophage la gestion des flux par les surveillant·es pénitentiaires (voir le chapitre 1 de cette partie 2 sur les flux et les circulations). Ces difficultés liées à l'organisation du travail semblent redoublées dans un contexte déjà tendu du fait de la surpopulation carcérale et du manque de personnel pénitentiaire. Octavie, gradée, nous indique ainsi qu'il faut « de l'encadrement » pour ces activités, qu'elles ne pourront pas être mises en place sans surveillant·es supplémentaires. À la question « Les activités mixtes sont-elles plus difficiles à surveiller ? », 68,5% des réponses des personnels interrogés vont ainsi en faveur du « Oui », alors qu'un quart seulement des agent·es qui répondent choisissent la négative.

Pourquoi une telle surveillance accrue serait-elle nécessaire ? D'abord, elle serait liée des enjeux sécuritaires pendant le temps de l'activité : pour 63,7% des personnels de l'administration pénitentiaire interrogés, les activités mixtes posent des problèmes de sécurité supplémentaire<sup>221</sup>. Ensuite, elle serait liée à une surcharge de travail après le déroulement de l'activité en question, lors des fouilles sur les personnes détenues. Franck, DSP, nous explique ainsi que « les femmes coffrent dans leur utérus, dans leur vagin » : selon lui, les activités en mixité pourraient alors faciliter le trafic de stupéfiants en détention et la dispersion des produits illégaux. Ce problème, qui se pose déjà au niveau des parloirs, pourrait être renforcé par l'organisation d'activités mixtes, d'autant plus que « les hommes peuvent coffrer aussi, même s'ils le font moins ». Ainsi, d'après Charles-Henri, autre DSP rencontré, les activités mixtes ne peuvent s'organiser qu'au prix d'une « certaine gestion supplémentaire ».

S'agissant ensuite des risques supplémentaires encourus par les surveillant·es dans le cadre de leur mission, les discours des agent·es de l'administration pénitentiaire le mentionnent parfois la crainte d'accusations infondées portées par les femmes détenues à l'encontre des surveillants :

« Chef de détention : il y a un gros verrou quant à l'ouverture à plus de mixité, c'est la peur de se retrouver avec une plainte sur le dos.

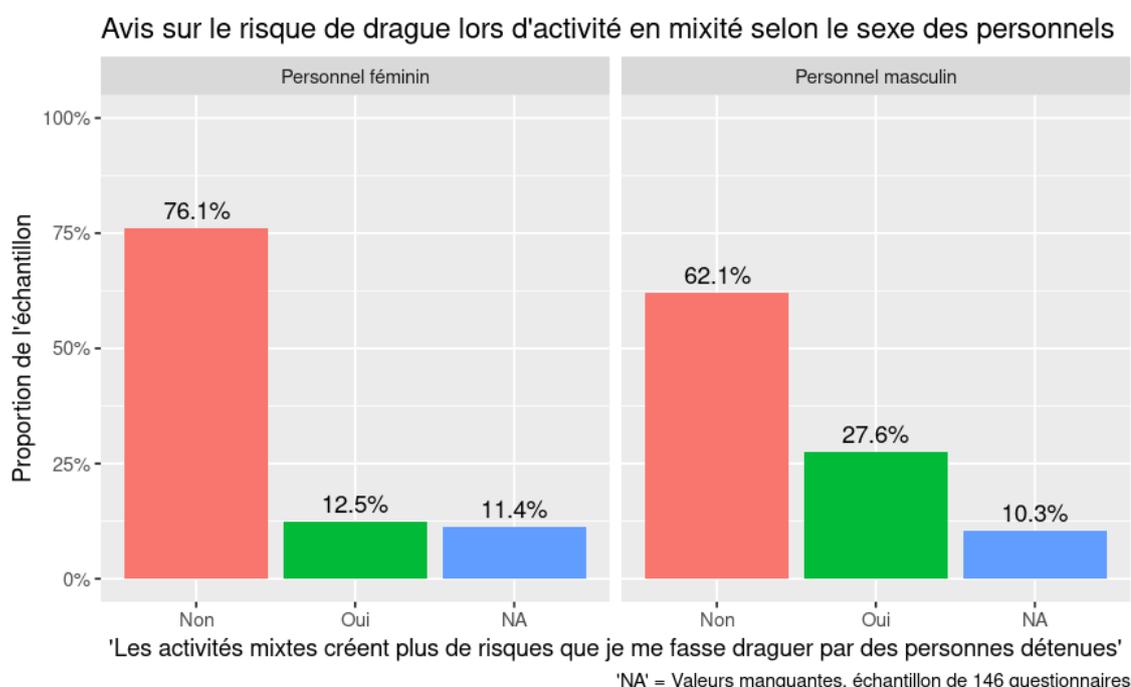
Directeur : On ne met pas d'activités mixtes par peur des plaintes. On évite les problèmes hypothétiques. Pour éviter les risques d'incidents, certains chefs d'établissements renoncent aux activités mixtes. » (entretien collectif avec direction et gradés)

---

<sup>221</sup> Les réponses aux questions concernant la difficulté de la surveillance et les problèmes de sécurité posés par les activités en mixité ne dépendent pas de l'expérience antérieure de la surveillance de telles activités. Concrètement, cela signifie que les surveillant·es qui ont déjà surveillé des activités mixtes sont autant que celles et ceux qui ne l'ont jamais fait à déclarer que ces activités en mixité posent des problèmes de sécurité supplémentaires et sont plus difficiles à surveiller. L'expérience vécue ne modifie pas ici la représentation des activités mixtes.

Ce registre discursif opposé aux activités mixtes, au-delà des potentielles accusations de harcèlement, comprend également le risque de drague des détenu-es envers les personnels. À la question « Les activités mixtes créent-elles plus de risques que je me fasse draguer par les personnes détenues ? », les femmes surveillantes répondent « Non » à plus de 75%, comme le montre le graphique 9 ci-dessous. En revanche, ce risque semble supérieur pour les hommes surveillants interrogés : plus d'un quart d'entre eux (27,6%) estime que le risque de se faire draguer par des femmes détenues est plus important lors des activités mixtes. La différence entre les réponses des femmes surveillantes et des hommes surveillants est ici statistiquement significative : les surveillants considèrent relativement plus que les surveillantes être en présence de risques accrus de comportements de séduction lors d'activités mixtes. Ces différences de perception du risque de séduction s'expliquent aisément par l'exceptionnalité des situations d'interactions mixtes entre surveillants et détenues, comme nous l'avons vu au chapitre 4 de la partie 1.

**Graphique 9**

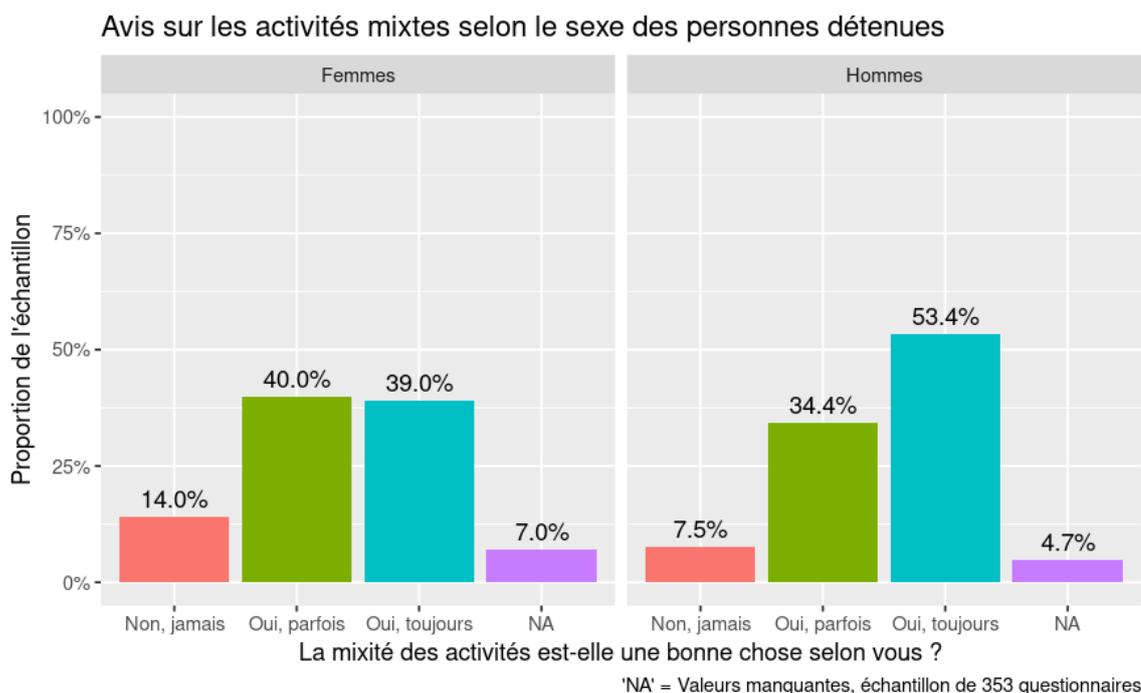


**Lecture :** 76,1% des femmes agentes de l'administration pénitentiaire interrogées considèrent qu'il n'y a pas plus de risques qu'elles se fassent draguer par des personnes détenues pendant les activités mixtes, contre 62,1% des hommes agents de l'AP.

## 2.4. Du côté des personnes détenues : entre normalisation et sentiment de vulnérabilité

Les 353 questionnaires récoltés auprès de personnes détenues (100 femmes et 253 hommes) dans le cadre de cette recherche montrent, globalement, un avis favorable aux activités en mixité. En effet, à la question « La mixité des activités est-elle une bonne chose selon vous ? », 49% des personnes incarcérées interrogées répondent « Oui, toujours », 36% « Oui, parfois » et 9% « Non, jamais » (les 6% restants correspondant à une absence de réponse). Le graphique 10 montre la répartition des réponses à cette question selon le genre des personnes détenues. Les hommes sont plus nombreux (53,4% de leurs réponses) à choisir « Oui, toujours » que les femmes (39%). La différence est ici statistiquement significative. Les femmes choisissent plutôt la modalité « Oui, parfois », et sont surreprésentées pour la modalité « Non, jamais ».

Graphique 10



**Lecture :** 14% des femmes incarcérées interrogées pensent que la mixité des activités n'est jamais une bonne chose, contre 7,5% des hommes interrogés.

De plus, 188 personnes répondent à la question ouverte associée (« Pourquoi ? »). Ces réponses sont présentées dans le tableau 21, qui synthétise le champ lexical principal de chacune d'entre elles. Ces champs lexicaux font parfois écho aux registres de justification avancés par les personnels en faveur ou en défaveur des activités mixtes, présentés à la section précédente.

**Tableau 21 : Champs lexicaux employés pour parler des activités mixtes selon le sexe des personnes détenues (montants absolus, totaux en lignes)**

	Femmes (N = 100)	Hommes (N = 253)	Total (N = 353)
<b>Registres de justifications positifs</b>			
Vie sociale normale, réinsertion, égalité entre les sexes Exemples : « C'est le propre de la société », « Nous sommes tous égaux », « Nous sommes amenés à nous réinsérer. Si nous ne le faisons pas dans des conditions réelles ici, nous serons pris au dépourvu à l'extérieur ».	19	46	65
Échanges, interactions, dialogue Exemples : « Pour dialoguer », « Cela permet d'échanger », « On peut partager nos expériences ».	14	32	46
Manque de l'autre sexe, vu comme complémentaire Exemples : « La présence masculine peut manquer quand on est une femme », « Voir des femmes peut nous apaiser », « Pour le plaisir de parler d'autre chose que nos conversations entre hommes ».	5	14	19
Changement du quotidien, bon pour le moral Exemples : « Ça entretient le moral », « Ça change du quotidien », « Moins monotone ».	7	12	19
Accès à plus d'activités via les activités mixtes Exemples : « Car cela permettrait d'avoir davantage d'activités », « Pour que toutes les personnes puissent y participer car manque d'activité ».	1	2	3
Permet de ne pas devenir homosexuel Exemples : « ça évite de fabriquer des homos », « ne pas devenir homosexuel : J'ai rien contre les homosexuels ».	0	2	2
<b>Registres de justifications négatifs</b>			
Gêne / Pas envie / Peur Exemples : « Je n'ai pas envie de me mélanger », « Rester parfois qu'entre femmes crée un autre climat : moins de drague et d'agressivité et c'est bien comme ça », « Je ne me sens pas à l'aise avec les femmes »	6	2	8
Risques de viols ou de VSS Exemples : « Il risque d'y avoir des viols », « Ici, que des pointeurs », « Risques de harcèlements ».	0	8	8
Risque de mésentente entre détenu-es, de conflits, de jalousies Exemples : « Cela peut poser certains problèmes, la	0	8	8

communication n'est pas toujours simple », « Différences de caractères, c'est impossible », « Conflits entre prisonniers, jalousies ».			
Risque de trafics Exemples : « Parce qu'il se passe de drôles de choses, ils font des trafics », « Parce qu'il y en a toujours un ou une qui traficote »	2	0	2
Autres / Neutres			
Neutre Exemples : « Pourquoi pas ? », « ça dépend », « ça m'est égal ».	1	7	8
Absence de réponse	45	120	165

**Lecture :** 19 femmes incarcérées répondent à la question ouverte sur les aspects positifs ou négatifs des activités mixtes en s'appuyant principalement sur le champ lexical de la « vie sociale normale » et de la réinsertion future, contre 46 hommes.

Comme pour les personnels pénitentiaires, nous allons distinguer les registres de justification et successivement présenter les arguments en faveur de ces activités mixtes (a), avant de présenter les quelques réticences qu'elles suscitent (b).

### **a. Les bénéfiques relevés par les personnes détenues : normalisation, réinsertion, discussions**

Parmi les registres de justification des activités mixtes mis en avant par les personnes détenus, le principal concerne la normalisation de la détention et la possibilité de mieux appréhender la réinsertion future. Ainsi, à la question fermée « Les activités mixtes favorisent-elles la réinsertion ? », 58% des personnes interrogées répondent « Oui » et 24% « Non » (avec 18% de non-réponses).

Ce premier registre de justification est donc à la fois similaire à celui mis en avant par les personnels pénitentiaires (que nous avons analysé en deux registres discursifs distincts dans la partie 2.3) et en même temps légèrement différent, car les personnes détenues insistent un peu plus sur l'aspect « réinsertion » et semblent plus souvent penser que les activités mixtes peuvent constituer un levier en la matière :

« Voilà donc la mixité c'est, moi je trouve que c'est important, enfin quand on se croise dans les couloirs si une femme arrive, on va faire des blocages pour pas qu'elle croise un homme enfin c'est... c'est le monde à l'envers parce que dehors quand on va sortir il va bien falloir, donc il faut nous exposer voilà même si on a un passé très très lourd, très très dur il faut nous exposer à ça parce que dans la vie en général on travaillera avec des hommes, on travaillera avec eux. Voilà donc moi je trouve ça important. » (Annie, détenue, ent. 14)

Le tableau 21 fait également apparaître des registres de justification qui n'apparaissent pas du tout dans les discours des personnels pénitentiaires.

Il s'agit d'abord de celui selon lequel les activités mixtes permettent d'échanger et de s'enrichir par les interactions avec l'autre sexe. Ce registre discursif des échanges supplémentaires apparaît dans deux autres questions fermées posées aux détenu·es. D'une part, à la question « Les activités mixtes conduisent-elles ou conduiraient-elles à des discussions intéressantes ? », 66% des personnes interrogées répondent « Oui » et 4% « Non » (avec 30% de non-réponses). Notons que la différence genrée est statistiquement significative : les femmes sont surreprésentées parmi les personnes qui répondent « Non » et inversement pour les hommes. D'autre part, à la question « Les activités mixtes permettent de se faire des ami·es », 32% des personnes interrogées répondent « Oui » (contre 24% « Non » et 44% de non-réponses).

« À la chorale qui est mixte, on est trois filles et une dizaine de garçons et ça se passe très bien, on est tous respectueux, ça nous fait du bien de voir quelqu'un du sexe opposé parce que du coup ils ont une autre expérience de la détention que nous, parce que nous, on est beaucoup moins nombreuses on est à peu près une quarantaine alors que eux ils sont pratiquement 900 donc du coup, on peut échanger sur nos expériences de la détention, sur nos vies et puis je trouve que c'est bien parce que du coup on est privés de notre liberté ici et le fait de nous priver de pouvoir parler avec d'autres personnes qui sont pas forcément du même sexe, ça serait vraiment dommage parce qu'on a pas mal à apprendre quand même des hommes, les hommes ont pas mal à apprendre de ce que nous, il se passe ici et du moment que ça reste respectueux comme la formation et la chorale, je trouve que c'est très bien. » (Santana, détenue, ent. 68)

Apparaît ensuite le registre selon lequel les personnes de l'autre sexe manquent aux détenu·es, et que les activités mixtes pourraient être un moyen de combler ce vide. On retrouve ici l'idée d'une certaine forme de complémentarité entre les sexes et d'un entre-soi conflictuel parmi les femmes détenues (voir le chapitre 1 de cette partie).

« - Et est-ce que vous appréciez cette formation en mixité ?

Bah oui, moi je trouve que c'est intéressant parce que... on apprend les uns des autres puis ça change quoi parce que entre filles c'est beaucoup de jalousie, beaucoup d'hypocrisie, c'est vrai les filles entre elles elles sont... Un homme ça change quand même, ça... ça fait du bien. » (Marie, détenue, ent. 43)

Enfin on trouve un dernier registre de justification selon lequel les activités mixtes seraient tout simplement « bonnes pour le moral ». Ainsi, à la question ouverte « Les activités mixtes vous font ou feraient-elles plutôt plaisir ou plutôt peur ? », 61% des personnes interrogées indiquent « plaisir » (contre 6% « peur » et 33% de non-réponses). Là encore, la différence genrée est statistiquement significative : les hommes sont surreprésentés pour la modalité « plaisir ». Les activités en mixité peuvent ainsi constituer une source de joie ou de bonheur : l'une des femmes interrogées écrit ainsi que lors de rencontres avec des hommes, elle se sent « libre et joyeuse », termes relativement forts.

L'avant-dernière ligne de la partie du tableau 21 consacrée aux registres de justification positifs rejoint les discours des personnels, même cet argument n'est employé que par trois des 188 personnes détenues qui ont répondu à cette question ouverte. Ces trois personnes indiquent en effet que les activités mixtes permettraient d'élargir l'éventail des activités disponibles en détention. Néanmoins, l'argument est ici un peu différent, puisqu'il ne concerne pas seulement l'offre limitée adressée aux femmes : deux hommes se plaignent aussi de la difficulté à accéder à certaines activités dans leurs quartiers. Une femme transgenre incarcérée dans un quartier hommes indique également que, pour elle, les activités mixtes seraient l'occasion de pouvoir côtoyer les « personnes de [s]on genre ».

Enfin, le dernier registre de justification en faveur des activités mixtes fait clairement montre d'homophobie, puisqu'il s'agit de deux hommes expliquant qu'ils ont peur de devenir homosexuels dans la situation d'entre soi de leurs quartiers respectifs.

Si nos entretiens entrent en résonance avec le tableau 21 (comme l'ont montré les extraits insérés au fil de l'analyse), ils permettent aussi de mettre au jour un registre de justification un peu à part (même s'il est en lien avec celui concernant la réinsertion future) : les activités mixtes peuvent permettre à des femmes détenues ayant eu des expériences difficiles avec des hommes, voire ayant subi de la violence de genre, de réapprendre à vivre avec eux, comme le disent ces femmes détenues dans un échange collectif. Le fait que ces relations se déroulent, dans un cadre d'activités, sous le contrôle de personnels, qui pourraient intervenir en cas de problème, s'avère rassurant pour certaines d'entre elles :

« La mixité, c'est pas plus mal même pour les femmes qui ont eu des problèmes avec les hommes. Pour leur permettre à leur sortie, de pouvoir trouver un travail avec les hommes, de réapprendre à vivre avec les hommes. Je pense que ça serait pas plus mal » (Femmes détenues, ent. collectif, ent. 88)

## **b. Les risques relevés par les personnes détenues : entre gêne, peur et désintérêt**

Parmi les réponses à la question ouverte exhibée dans le tableau 21, les avis ouvertement négatifs sont moins nombreux et proviennent plus d'hommes que de femmes (simplement du fait de la plus grande importance numérique des hommes détenus parmi l'ensemble des personnes interrogées).

Là encore, les personnes détenues ont recours à différents champs lexicaux pour justifier leurs oppositions aux activités mixtes, et là encore on peut noter des différences par rapport aux registres discursifs employés par les personnels discutés à la section 2.3. Trois catégories reviennent le plus souvent (quoiqu'elles ne concernent à chaque fois que huit personnes incarcérées parmi les 188 qui ont exprimées une réponse) :

La première concerne la gêne, la peur ou le manque d'envie. Ce registre de justification apparaît donc relativement peu usité, comme le confirme une autre partie des questionnaires : à la question « Lors d'activités mixtes, je me sens ou me sentirais plus stressé-e », 54% des détenu-es répondent « Non » et 6% « Oui » (40% de non-réponses). La différence genrée est ici statistiquement significative, les femmes étant surreprésentées parmi les personnes qui répondent « Oui ». La possibilité d'activités mixtes peut également constituer un « non-sujet », comme l'exprime l'une des femmes interrogées qui écrit : « Je ne me suis jamais posé la question et cela ne m'intéresse pas du tout ».

Un autre registre de justification opposé aux activités mixtes, cette fois-ci recoupant les propos des personnels pénitentiaires, concerne le risque de violences sexistes et sexuelles. Ce champ lexical est convoqué par 8 hommes et par aucune femme, ce qui peut sembler surprenant. Cependant, à la question fermée « Les activités mixtes conduisent-elles ou conduiraient-elles à des violences ? », 51 % des personnes interrogées répondent « Non » et 10 % « Oui » (avec 39 % de non réponses). La différence genrée est statistiquement significative et les femmes sont surreprésentées parmi les personnes qui répondent « oui » : ce résultat conduit à nuancer l'analyse en termes de champs lexicaux, où seule des hommes exprimaient la possibilité de violences sexistes et sexuelles.

Le dernier registre négatif relativement fréquent concerne le risque de mésentente entre personnes détenues (de même sexe ou non), de conflits ou de jalousies. Là encore, ce champ lexical est convoqué par 8 hommes et par aucune femme. Cependant, à la question fermée « Les activités mixtes conduisent-elles ou conduiraient-elles à des tensions entre détenu-es de sexe différent ? », 14% des personnes interrogées répondent « Oui », 47% « Non » (avec 39% de non-réponses). Là encore, la différence genrée est statistiquement significative et les femmes sont surreprésentées parmi les personnes qui répondent « oui » : ce résultat conduit à nuancer une fois encore l'analyse en termes de champs lexicaux.

Face à des avis négatifs sur la mixité, minoritaires mais qui s'expriment néanmoins, certain·es de nos interlocuteur·rices ont tenu à préciser que la mixité des activités ne devait pas devenir générale ou « imposée » mais avait vocation à rester « choisie ». De plus, certaines femmes, arrivant en prison, nous ont expliqué ne pas souhaiter y participer car ces activités les obligeraient à sortir de leur entre soi féminin (voir le chapitre 1 de cette partie). Cela peut être le cas des arrivantes qui ont parfois besoin d'un temps de pause, de se retrouver entre femmes, pour se reconstruire, notamment lorsqu'elles ont subi des violences sexuelles avant leur entrée en détention :

« Quand je suis arrivée en prison, le comportement très agressif des hommes, enfin ce que j'ai reçu comme agressif. Par rapport à mon passif, ça a été très difficile. » (Marina, détenue, ent. 88)

Même si cette modalité n'apparaît pas dans les questionnaires et n'est donc pas présentée dans le tableau 21, plus nombreuses ont été les femmes rencontrées qui disent ne pas vouloir participer à des activités mixtes parce que leurs compagnons surveillent leurs pratiques à distance, ou ne veulent pas qu'elles y participent. C'est le cas de Marie, qui ne souhaite plus aller dans une activité mixte si son ami, rencontré en prison, n'est pas également présent par peur de « faire des histoires » :

« Moi j'y vais parce que l'activité mixte, elle m'intéresse quoi, là maintenant par contre je n'y vais plus si je ne suis pas prise en même temps que mon homme (rire) C'est un manque de respect si je vais sans lui à une activité mixte quoi...

- Même si ça vous intéresse cette activité, et que lui, ça ne l'intéresse pas lui ?

- Umm, moi je ne la ferais pas. Bah je vous dis, on est jaloux tous les deux donc pour éviter les histoires, on préfère soit y aller ensemble, soit pas y aller du tout quoi

- Parce que vous me disiez, moi je vais aux activités, je m'en fous des autres, l'essentiel, c'est l'intérêt de l'activité...

- Oui avant c'était comme ça, ça a changé, oui (rire) plus maintenant. » (Marie, détenue, ent. 43)

Finalement, les discours des personnes détenues tels qu'ils apparaissent dans les questionnaires ou dans nos entretiens sont plutôt favorables aux activités mixtes. À la question fermée « Les activités mixtes seraient-elles plus ou moins intéressantes que les activités classiques ? », 74% des personnes interrogées répondent « plus » et 7% « moins » (avec 19% de non-réponses). À la question fermée « Les activités mixtes conduisent-elles ou conduiraient-elles à des moments agréables ? », 57 % des personnes interrogées répondent « Oui » et seulement 8 % « Non » (avec 35 % de non-réponses). Les avis semblent donc convergents, mais dans les deux cas, la différence genrée est statistiquement significative : les femmes sont surreprésentées parmi les personnes qui répondent respectivement « moins » et « non » et inversement pour les hommes. Ces résultats confirment tout ce que nous avons vu jusqu'à maintenant : globalement, certaines femmes détenues sont moins prompts à participer à des activités en mixité.

## **Conclusion : détenu·es, personnels, quelles pratiques réelles des activités mixtes ?**

La vision des détenu·es au sujet des activités mixtes est donc différente de celle portée par les personnels pénitentiaires, comme on pouvait s'y attendre. Si les personnels pénitentiaires ont une opinion plutôt défavorable, centrée sur la perception de risques accrus (en matière de sexualité, consentie ou non, ou de charge de surveillance accrue), les personnes détenues sont plus nombreuses à indiquer y être favorables, voire très franchement favorables.

D'ailleurs, ces hommes et femmes incarcérées semblent rejoindre les personnels pénitentiaires sur un point : les activités en mixité sont aussi « l'occasion de rechercher un compagnon », comme l'exprime l'une des femmes interrogées dans l'une des plages de commentaires libres de son questionnaire. L'un des détenus interrogés explique, lui, que « les activités mixtes ne [l']intéressent pas car [il est] déjà en couple », mentionnant en creux de potentielles relations de séduction. Ainsi, à la question « Les activités mixtes seraient l'occasion de... », outre les 28% de non-réponses et les 35% pour la modalité « Cela ne changerait rien », 32% des détenu·es interrogé·es choisissent « Rencontrer quelqu'un·e ». Iels ne sont que 5% à choisir la dernière modalité, « Être embêté·e » (la différence entre hommes et femmes n'est pas statistiquement significative). La volonté de séduire une personne du sexe opposé semble donc primer sur la peur que les activités mixtes se passent mal ou donnent lieu à des violences.

Enfin, lorsqu'ils ou elles sont interrogé·es sur leurs pratiques potentielles (« Aimeriez-vous participer à des activités mixtes ? »), 45% des détenu·es répondent « Oui, à toutes », 23% « Oui, à certaines d'entre elles », et 9% « Non, à aucune » (les 23% restants correspondent à des non-réponse). La différence de réponses entre les femmes et les hommes détenus est là encore statistiquement significative : les femmes sont surreprésentées pour la modalité « Non, à aucune » et sous-représentées pour la modalité « Oui, à toutes ». Comme le graphique 10 (p. 217), l'analyse de ces réponses montre une différence perceptible dans les discours des personnes détenues sur les activités mixtes en fonction de leur genre : les femmes semblent globalement moins partantes. Ainsi, la mixité des activités n'est pas nécessairement revendiquée par les détenues.

Et parmi les personnels, le fait d'avoir déjà surveillé des activités mixtes change-t-il la perception que l'on en a ? Sur l'ensemble des personnels interrogés par questionnaires, 96 disent n'en avoir jamais surveillé, 44 disent en avoir déjà fait l'expérience. L'analyse plus fine des réponses de ces 44 personnes permet d'aller un peu plus loin, en passant du côté des pratiques effectives plutôt que des représentations ou des opinions au sujet des activités mixtes des personnels pénitentiaires. Sur ces 44 agent·es de l'administration pénitentiaire, 14 ont déjà surveillé des concerts, des spectacles ou des fêtes diverses (souvent à la salle polyvalente de leur établissement) en mixité ; 5 des activités sportives ; 5 des cultes religieux ; 5 des formations professionnelles ; 3 des temps scolaires ; 3 des parloirs internes entre détenu·es de sexe différent ; 2 des activités socioculturelles (créneau bibliothèque d'une part, atelier poésie de l'autre), 1 une sortie extérieure ; 1 une rencontre parents-enfants (tandis que 5 personnes n'indiquent pas la nature des activités mixtes qu'elles disent avoir surveillées).

Parmi ces 44 personnes déclarant avoir déjà surveillé une activité mixte, 31 répondent à la question ouverte « Comment l'avez-vous vécu ? ». Parmi ces 31 réponses, 8 utilisent

un champ lexical positif pour décrire le moment en question (« bien », « enrichissant », « satisfait·e », etc.), 17 un champ lexical négatif (« fatigue », « stress », « agacement », etc.), et 7 un champ lexical neutre (« RAS », « aucun problème », « normal », etc.)<sup>222</sup>.

Enfin, parmi ces 44 personnes déclarant avoir déjà surveillé une activité mixte, 29 répondent à la question ouverte « Avez-vous été confronté à des incidents particuliers ? ». 11 d'entre elles indiquent « aucun » ou « non », 4 mentionnent des trafics de cigarettes ou de stupéfiants et 14 des rapprochements physiques (consentis, monétaires ou non consentis). Ces relations sexuelles sont décrites comme ayant lieu « dans les toilettes », parfois « organisés en amont » par le biais du courrier interne, et pouvant donner lieu à des grossesses comme le décrit cette réponse : « Une relation sexuelle dans les toilettes > Femme enceinte en prison > Nurserie en prison avec gestion de l'accouchement en détention (de mémoire, le père n'a pas reconnu l'enfant) ». Ici, on retrouve les éléments vus au cours de ce chapitre : la mixité est considérée au risque des relations sexuelles consenties entre personnes détenues, avec un fort contrôle du corps des femmes et des grossesses considérées comme des « incidents » que l'institution doit s'employer à limiter.

---

<sup>222</sup> Là encore, le total est égal à 33 et non à 31 car 2 réponses comportent des éléments à la fois positifs et négatifs (« bien mais difficile à organiser », « stressant mais bien passé »).

## **Partie 3. (Petits) arrangements avec le principe de séparation des sexes**

Si la séparation des sexes est un principe fondamental autour duquel s'organise la détention, elle peut dans certaines circonstances faire l'objet d'accommodements de la part des acteurs et actrices du monde carcéral. Ces arrangements permettent d'interroger les ressorts de la non-mixité et de mesurer à quel point les acteurs et actrices s'accrochent (ou pas) à ce principe.

Des formes de mixité peuvent ainsi se développer dans des interstices, comme autant de manières de résoudre des problèmes de façon pragmatique. Les personnes détenues parviennent ainsi parfois à créer des espaces de mixité qui débordent l'administration pénitentiaire. Dans ces moments interactionnels mixtes, femmes et hommes détenu·es se croisent, se passent des « biftons », échangent des regards ou se parlent à travers la cloison d'une salle d'attente mitoyenne au médical, ou se lancent dans un parloir sauvage.

De même, de manière assez surprenante, la mixité peut apparaître là où on ne l'attendait pas - dans des ateliers ou dans les cuisines comme lors de l'épidémie de Covid - ou dans une SAS où des femmes occupaient des cellules dans le même couloir que les hommes. De même, il existe sur le terrain des exceptions aux règles, ainsi des surveillants peuvent-ils assurer des rondes dans des quartiers femmes de maisons d'arrêt ou dans un EPM, et même faire des contrôles par l'œil, sans que cela ne suscite d'inquiétude ou d'incident. Ces expériences sont souvent temporaires : les femmes, qui ont travaillé seules dans des postes habituellement occupés par des hommes ou qui ont travaillé avec les hommes alors que cela avait été interdit, n'ont plus été autorisées à travailler quand les hommes détenus se sont rétablis. De même, une grille a été installée dans la SAS afin de séparer les cellules des femmes de celles des hommes. Dans ces expériences, c'est souvent le pragmatisme qui bouleverse la séparation binaire qui semble si marquée dans le quotidien de la prison.

Au-delà de ces accommodements ponctuels, il peut y avoir des arrangements plus structurels. Cette mise à l'épreuve est le fait d'une part des cultures professionnelles plurielles qui se rencontrent dans les espaces carcéraux. Les perceptions de la mixité sont alors différentes et véhiculent moins de réticences ou de réserves. Elles participent ainsi d'une forme d'acculturation de l'administration pénitentiaire aux formes de mixité (chapitre 1). Les arrangements tiennent d'autre part aux impératifs de prise en charge des personnes transgenres. La transidentité déborde l'organisation binaire de la détention et conduit inmanquablement à des situations de mixité de fait (chapitre 2).

## **Chapitre 1. Non-mixité et cultures professionnelles plurielles : quels aménagements ?**

Dans des structures faisant intervenir au long cours des corps aux cultures professionnelles différentes de la stricte culture disciplinaire, des professionnel.les de la DAP d'un côté et des professionnel.les de la PJJ de l'autre, se produisent des échanges de pratiques qui permettent d'envisager plus favorablement l'ouverture à plus de mixité. Cette promesse d'une plus grande mixité ne se vérifie toutefois pas toujours dans le fonctionnement de ces structures, au regard des difficultés de mise en œuvre.

C'est le cas d'une part de la collaboration mise en place entre administration pénitentiaire et protection judiciaire de la jeunesse pour la prise en charge des personnes détenues mineures (1.1). C'est le cas d'autre part de la collaboration hospitalo-pénitentiaire pour la prise en charge des patient·es détenu·es (1.2).

### **1.1. La mixité pour les mineur·es : une collaboration Administration pénitentiaire / Protection judiciaire de la jeunesse peu fertile**

La prise en charge pluridisciplinaire des personnes détenues mineures, combinant administration pénitentiaire, protection judiciaire de la jeunesse, éducation nationale et santé, promettait une plus grande ouverture à la mixité. Elle est en effet non seulement une évidence dans les institutions de santé et d'enseignement, mais aussi un levier de l'action éducative. Elle est ainsi présentée par la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse à la fois comme « outil de connaissance de soi », du fait du phénomène de socialisation différenciée et comme « outil d'apprentissage du vivre ensemble (respect de la diversité, promotion de l'égalité et prévention des discriminations)<sup>223</sup>. Lors de la mise en place des EPM, l'administration pénitentiaire et la protection judiciaire de la jeunesse présentaient en ces termes l'enjeu éducatif de la mixité : « elle constitue un support privilégié pour travailler avec les adolescents sur les représentations qu'ils ont de l'autre sexe, les relations sociales entre les hommes et les femmes, les questions de sexualité et donc d'identité »<sup>224</sup>. On aurait ainsi pu imaginer un traitement spécifique de la mixité dans les structures pénitentiaires accueillant des mineurs, les cultures professionnelles de la PJJ, de l'éducation nationale et de la santé venant tempérer la culture non mixte de l'administration pénitentiaire.

La mixité en pratique demeure rare : elle est restée largement inachevée dans les établissements pénitentiaires pour mineurs (a), elle demeure quasiment impossible dans les quartiers et unités pour mineur·es (b).

---

<sup>223</sup> DPJJ, La mixité garçons-filles dans les établissements et services de la protection judiciaire de la jeunesse, Document thématique à l'appui des pratiques professionnelles, 2017, 21 pages.

<sup>224</sup> Guide méthodologique DAP-DPJJ pour la mise en œuvre des établissements pénitentiaires spécialisés pour mineurs (EPM) de 2007, abrogé par la circulaire de la DAP et de la DPJJ du 22 février 2013 relative à la prise en charge des mineurs détenus.

## **a. Une ouverture timide à la mixité en établissements pénitentiaires pour mineurs (EPM)**

Le dispositif des établissements pénitentiaires pour mineurs (EPM) avait été imaginé comme un aménagement au principe de l'organisation binaire de la détention. Ces établissements ont été mis en place par la loi du 9 septembre 2002 d'orientation et de programmation pour la justice<sup>225</sup>. Il s'agissait de manière très novatrice d'assurer une prise en charge pluridisciplinaire alliant à la fois personnel pénitentiaire et personnel de la protection judiciaire de la jeunesse, et axée sur l'éducatif plutôt que sur le répressif<sup>226</sup>. D'ailleurs la plupart des personnels de surveillance évoquent le changement d'ambiance depuis qu'ils travaillent en EPM. Cette prise en charge est donc mixte tant du point de vue des corps professionnels que du genre des personnels, les personnels de la PJJ étant plus féminisés que les personnels de l'administration pénitentiaire.

« Alors chez les officiers, on a trois femmes sur six, donc moitié ; chez les 1<sup>rs</sup> on a une 1<sup>re</sup> surveillante pour six 1<sup>rs</sup>. Au niveau des agents on est à 70% d'hommes, 30% de femmes... Et au niveau des éducateurs il y a plus d'éducatrices et dans l'équipe d'encadrants PJJ, elle a un homme sur trois. On est- il y a plutôt une bonne mixité des professionnels. » (Annabelle, directrice, ent. 121)

Les EPM sont aménagés en six unités de vie de dix places théoriques chacune – une unité pour filles, 5 unités pour garçons, chacune d'elle se voyant affecter un binôme surveillant-e / éducateur-riche de la PJJ. Chaque unité est organisée de manière identique avec, pour la partie hébergement, des cellules individuelles et, pour les espaces collectifs, une cuisine où peuvent être pris en commun les repas, une pièce de vie dédiée aux loisirs (télévision, baby foot, jeux de société) et une cour de promenade. La prise en charge des personnes détenues mineures, elle, est pensée comme devant se rapprocher le plus possible de la vie que connaissent les jeunes au-dehors, avec des journées bien remplies, articulées autour des enseignements, passées dans des espaces communs (unité sanitaire, salles de cours, salles d'activités, infrastructures sportives) et autour d'activités mixtes. Ces espaces et temps propices à la mixité, combinés à des cultures professionnelles – celle de la PJJ et celle de l'éducation nationale - différentes de celle de l'administration pénitentiaire et reposant davantage sur l'éducatif et l'apprentissage de la sociabilité promettaient ainsi à la mixité en détention de prospérer.

« C'est vraiment, c'est l'objectif des EPM, c'était de- et on le sait à l'adolescence le lien à l'autre est important, on travaille sur la sociabilité, c'était un des objectifs justement dans la prise en charge des mineurs notamment en EPM, éviter un p'tit peu la prise en charge individuelle qu'on trouve sur les quartiers Mineurs, et la mixité y contribue quoi, la relation à l'autre, sachant que pour les filles on a en ce moment une association qui intervient sur ça, que c'est aussi quelque chose qui est travaillé en lien à l'éducation nationale, la PJJ justement sur tout ce qui est la sexualité, c'est des choses qui sont évoquées. » (Annabelle, directrice, ent. 121)

« En promenade, on est dehors avec elles. On discute, elles racontent beaucoup. Cela prête à échanges. On parle de ce qui a pu se passer. Il n'y a aucune difficulté. Les jeunes filles tutoient les surveillantes et les éducatrices. Ici on nous appelle par le prénom. C'est une autre culture professionnelle qu'on n'a pas avant d'arriver. C'est le cas de tous les surveillants, même chez les garçons. Il n'y a pas de différence.

---

<sup>225</sup> Loi n° 2002-1138, JORF du 24 décembre 2002.

<sup>226</sup> BAILLEAU Francis, GOURMELON Nathalie, 2012, « Le binôme éducateur-surveillant dans les EPM : un compromis à risque pour l'action éducative », Les cahiers de la justice, 2012/3 (n°3), pp 139-152.

- Quelle différence d'approche avec l'éducatrice ?

Nous, on a l'uniforme et la clé. Les jeunes passent par nous pour tout. Les clés, je ne les donne pas à l'éducatrice ou à un surveillant. Tout présence masculine est notée ici. (Elle explique l'importance des clés, de les garder) En fait on récupère les clés contre un jeton. Une clé manque et tout le monde est bloqué. » (Camélia, surveillante, ent. 27)

« Les éducateurs et éducatrices ont un socle de formation très solide sur les questions de sexe, de genre et aujourd'hui de transidentité. C'est quelque chose que la PJJ aujourd'hui développe. Au-delà de la formation, il y a aussi des différences de milieux socio-professionnels entre éducateurs et surveillants, et donc même si on arrivait à proposer ces formations à tout le monde, il y a une sensibilité chez l'éducateur qui n'est pas la même que chez le surveillant. Je ne suis pas sûre que même en les formant ils [les surveillants] soient sensibles à ces questions... » (Eve, directrice PJJ, ent. 28)

La difficulté est donc pour les personnels pénitentiaires de s'adapter à un monde fort différent de la détention des majeur-es, cela suppose une adaptation à la fois vis-à-vis des jeunes mais aussi par rapport aux professionnel·les de la PJJ :

« Et donc c'est une vraie perte de repères professionnels le fonctionnement d'un EPM, c'est vraiment le grand écart, parce que moi pour l'avoir fait c'est une réalité, on est plus du tout sur les mêmes repères, le même fonctionnement, et euh... c'est quelque chose une fois qu'on a dit ça aux agents quand ils arrivent « Vous arrivez ici voilà vous aviez vos repères sur une détention majeurs, bah ici ça a rien à voir », on leur explique justement comment ça fonctionne, ils font une semaine de doublure et ensuite hop on les met en détention, mais on s'aperçoit que c'est compliqué quoi, c'est compliqué parce que... voilà nos gamins ils sont abîmés, que la présence forte de la PJJ qui elle est beaucoup plus bienveillante, plus tolérante. (...) Et puis ensuite sur une unité de vie les surveillants, ils voient le lave-vaisselle, ils mangent avec les mineurs, ils s'occupent du linge sale du mineur comme, comme les éducateurs quoi. Donc c'est découvrir la culture de la PJJ, comprendre que nos mineurs c'est le premier contact qu'ils ont pour la première fois avec un surveillant, avec une prison, donc non ils sont pas réglés comme en détention majeurs, et qu'ensuite y a des choses qui se jouent qui sont complètement différentes parce qu'un adolescent c'est pas un adulte. » (Annabelle, directrice, ent. 121)

Au sein de ce dispositif éducatif, les enseignant·es jouent également un rôle central avec une culture professionnelle ouverte à la mixité des élèves.

« Cela ne vient pas à l'idée chez nous de séparer ... Je ne connais pas ces questions là dans ma propre administration. On ne se pose pas ces questions. La mixité c'est normal. » (Gérard, responsable Education nationale, ent. 23)

Le champ d'application comme la mise en œuvre de la mixité en détention sont cependant restés en deçà de ce qui pouvait être attendu d'une telle collaboration.

**Les possibilités concrètes de mixité** sont d'abord limitées, et ce pour deux raisons. Les directions de l'administration pénitentiaire et de la protection judiciaire de la jeunesse ont rapidement décidé que seuls trois des six EPM (Lavour, Meyzieu et Quiévrechain) accueilleraient effectivement des mineures à raison de 13 places en tout sur les 352 places<sup>227</sup>. Le choix d'un tel regroupement a été motivé par le souci d'éviter un trop grand isolement des filles au sein d'établissements très majoritairement masculins. Il conduit pour autant à remettre en cause le principe d'une prise en charge normalisée, comme au-

---

<sup>227</sup> Note DAP/DPJJ du 27 octobre 2010 relatives aux conditions d'accueil et aux modalités de prise en charge des jeunes filles mineures incarcérées confirmée récemment par un arrêté du 27 mai 2021 - annexe 1 article 3 du code de la justice pénale des mineurs

dehors, en même temps qu'il prive certaines mineures de la possibilité d'accéder à un régime de détention orienté sur l'éducatif et reposant sur une intervention continue des éducateurs de la PJJ en détention. Au-delà de ce choix stratégique, le fait est qu'en pratique, les EPM susceptibles d'accueillir des personnes mineures des deux sexes n'en accueillent pas de manière stable et continue : ils peuvent n'avoir qu'une seule fille à prendre en charge au milieu de 50 garçons ; ils peuvent n'en avoir aucune pendant plusieurs mois. On perçoit ici les limites et les risques de rupture dans la prise en charge en mixité.

« Mais il y a si peu de filles qu'on ne voit pas réellement la plus-value ; on a en moyenne entre sept et neuf filles sur l'année et il y en a 200 des gamins. Il faudrait plus de filles. Il faudrait une réelle mixité. » (Eve, directrice PJJ, ent. 28)

La mise en œuvre de la mixité est ensuite limitée.

Elle ne s'étend d'abord pas à toutes les activités. Dans les trois EPM accueillant des garçons et des filles, l'ensemble des enseignements, activités culturelles et socioculturelles (atelier chorale, atelier slam, spectacle de théâtre, concert, etc), actions de prise en charge collective (parentalité, éducation à la citoyenneté, lutte contre les violences, etc) et même travail pour les mineur·es de plus de 16 ans sont mixtes. Il y a en revanche des différences s'agissant des activités sportives. Elles sont organisées de façon non mixte dans l'EM A visité, par crainte de violences physiques ou d'une « survirilisation » des rapports<sup>228</sup> mais aussi du fait de l'opposition des moniteurs de sport. Il serait pourtant possible de mettre en place une telle mixité dans le cadre d'activités sportives neutres, ne reposant pas sur la performance, ni n'impliquant de contact physique entre les participants<sup>229</sup>, comme par exemple les sports de raquette.

« Pour moi, toutes les activités devraient être mixtes parce que. Peut-être pas sur les parties communes, mais je me suis jamais posé cette question. Le regret que j'ai à l'heure actuelle, c'est que le sport ne soit pas mixte. Parce que autant les activités PJJ, autant les activités éducation nationale sont mixtes, autant le sport de l'est pas. Et là je ne suis pas d'accord. J'ai déjà eu des réunions, des discussions, et quelques heurts avec mes collègues. Que ce soit encadré oui. Ils veulent faire attention à certaines choses, ils veulent se prémunir, je comprends et c'est normal. Ils ont peur des dérives. Je comprends que les moniteurs de sport veuillent se mettre en sécurité vis-à-vis de ces gestes. Mais une surveillante peut être présente, il peut y avoir d'autres personnels présents pour faire une séance. Une séance de fitness par exemple, il n'y a rien de problématique. J'ai déjà fait des séances de sport avec les mineurs, on fait si, on fait ça si on ne voit pas de mal, il n'y a rien de déplacé. Des fois, on a tendance à voir le mal partout, et c'est là qu'il peut se passer quelque chose. J'aimerais, je ne lâche pas les armes, travailler avec les moniteurs de sport. Un jour, il y aura un autre intervenant qui aura la même idée. On verra. » (Agnès, gradée, ent. 29)

À l'inverse, dans l'EM B, le sport est mixte. Lors de sa visite dans un EPM, le CGLPL a relevé que l'ensemble des activités sportives étaient mixtes, même des sports de contact (football, rugby) ou de combat (boxe).

De même, les activités de prévention sur l'intimité et la sexualité sont souvent pensées et organisées de manière non mixte : les personnels soignants comme les éducateurs de la

---

<sup>228</sup> Fiche technique « le principe de mixité et à la prise en charge des mineures détenues », annexé à la circulaire du 24 mai 2013 relative au régime de détention des mineurs.

<sup>229</sup> SOLINI Laurent, NEYRAND Gérard, 2011, « Survirilisation des pratiques sportives en établissement pénitentiaire pour mineurs. Une remise en cause du principe de mixité », *Agora débats/jeunesses* 3 (n° 59), pp. 107-119 et SOLINI Laurent, NEYRAND Gérard, BASSON Jean-Charles, 2011, « Le surcodage sexué en établissement pénitentiaire pour mineurs. Une socialisation en train de se faire », *Déviance et Société* 35 (n°2), pp. 195-215.

PJJ évoquant la nécessité d'un entre-soi pour aborder des sujets difficiles et sensibles, jouant alors parfois les représentations stéréotypées.

La mise en œuvre de la mixité demeure ensuite cantonnée aux seules activités, celles-ci apparaissant alors non pas comme normales mais plutôt comme des îlots de mixité au milieu d'une organisation encore pensée comme binaire. Ainsi, les promenades se font au sein de l'unité. De même, les mouvements ne sont pas mixtes, ceux des filles et des garçons se faisant successivement (unité par unité) et sous haute surveillance.

« Ah, non, il n'y a pas de mouvements mixtes. Pour des raisons de sécurité, c'est trop dangereux. » (Luc, directeur, ent. collectif 23)

Au final, il semble que les cultures professionnelles plus enclines à la mixité se soient effacées derrière la culture pénitentiaire prédominante et que les enjeux de prévention des risques sécuritaires l'emportent sur les autres considérations de prise en charge.

« C'est ce que je reproche à mes équipes sur cet établissement, c'est qu'on est rentré dans une logique pénitentiaire classique. On isole parce qu'on ne sait pas prendre en charge. J'ai accepté mais cela m'a coûté, cela m'a énervé [...] Mais moi, je ne peux pas accepter ça. C'est comme si on fonctionnait dans un monde sans adulte. C'est comme si les adultes et donc les éducateurs n'étaient pas en mesure de faire le travail, de réguler les rapports entre gamins, c'est ce qu'on fait à l'extérieur». (Eve, directrice PJJ, ent. 28)

Ainsi, dans un EPM visité, tout personnel ou intervenant masculin entrant dans l'unité filles est soumis sans distinction à l'obligation d'émarger le registre ad hoc, alors que la note de service imposant cette obligation<sup>230</sup> ne concerne que les seuls personnels pénitentiaires, à l'exclusion des personnels d'autres administrations telles que la PJJ ou l'Education nationale. La direction autant que les personnels des différentes administrations ignoraient le champ de cette obligation d'émargement.

« Ça vaut pour tout personnel » (unanimement, deux officiers et le directeur, ent. collectif 23)

« Toute personne masculine qui rentre (même moi) doit émarger. Même un éducateur, c'est bon pour toute personne. » (Luc, Directeur, ent. collectif 23)

## **b. Une ouverture à la mixité quasi-impossible en quartiers et unités pour mineur·es**

Les quartiers pour mineurs et unités affectées à la prise en charge des mineures permettent encore moins la mise en œuvre d'une mixité comme levier d'une prise en charge éducative. En effet, ils sont bien souvent rattachés à des établissements différents, rendant impossible toute mixité entre filles et garçons : c'est le cas de 43 quartiers pour mineurs sur les 45 existants et de 2 unités pour filles sur les 4 existantes. Seuls deux établissements ont à la fois un quartier mineurs et une unité affectée à la prise en charge

---

<sup>230</sup> Note du directeur de l'administration pénitentiaire du 21 avril 2004 relative aux modalités d'intervention des personnels masculins dans les établissements pénitentiaires ou quartiers séparés hébergeant des femmes détenues.

des mineures (la maison d'arrêt d'Epinal et la maison d'arrêt de Fleury-Mérogis) et sont donc théoriquement concernés par la mixité des activités<sup>231</sup>.

À la maison d'arrêt de Fleury-Mérogis, la taille et la conception architecturale de l'établissement de même que l'implantation du quartier mineurs et de l'unité mineures rendent impossibles les mouvements et le partage d'activités en mixité.

À la maison d'arrêt d'Epinal au contraire, une expérimentation de la mixité a été lancée par la DAP et la DPJJ à l'occasion d'un comité de pilotage national consacré en 2014 à la prise en charge des mineurs détenus. Elle a été présentée et évaluée lors d'un autre comité de pilotage en 2017<sup>232</sup>. Les filles mineures se déplacent dans le quartier des mineurs garçons. Les mouvements sont tributaires du climat au sein des deux quartiers et le choix des participants est fait en fonction du risque d'hétéro-agressivité et des sanctions et mesures de bon ordre prononcées, en lien étroit avec la PJJ dans le cadre de commissions pluridisciplinaires uniques. Le bilan fait ainsi état de plusieurs activités en mixité qui se sont déroulées en 2017 : atelier vie affective et sexuelle sur 5 séances, sécurité routière, informatique, atelier vidéo sur 5 séances ou encore atelier théâtre sur 4 séances. Cette ouverture à la mixité a permis de rompre l'isolement des filles et d'augmenter l'amplitude de certaines activités. Le retour des intervenants est également positif, ces derniers ayant évoqué l'enrichissement par la présence des filles des participations et discussions. Les difficultés rapportées ont trait aux jeux de séduction entre les garçons et les filles, aux changements de tenues vestimentaires des filles qui ont nécessité des rappels à l'ordre mais surtout à la structuration des ailes qui compliquent l'organisation des mouvements et à la difficulté de proposer des activités stables et continues compte tenu de la grande variabilité des effectifs de mineur·es. Il convient de souligner qu'en dépit de ces initiatives, les rapports de visite établis par le CGLPL en 2015 et 2021 n'en font nullement état. Celui de 2021 déplore même l'isolement des filles et leur participation aux activités (notamment l'enseignement) proposées aux femmes majeures<sup>233</sup>.

## **1.2. La mixité pour les détenu·es patient·es : une collaboration hospitalo-pénitentiaire à des degrés divers**

Les structures médicales enserrées dans des enceintes pénitentiaires sont des structures mixtes placées sous la double tutelle du ministère de la Justice et du ministère de la Santé. Elles sont le lieu d'une possible collaboration entre administration pénitentiaire et équipes soignantes et partant d'un enrichissement de la culture pénitentiaire de non-mixité par une culture médicale et hospitalière d'absolue mixité. Dans ces structures, les personnes détenues sont des patient·es et sont appréhendées dans le cadre d'une prise en charge

---

<sup>231</sup> Annexe n° 1 au code de la justice pénale des mineurs (liste des établissements pénitentiaires spécialisés pour mineurs, des quartiers pour mineurs au sein des établissements pénitentiaires et des unités affectées à la prise en charge des mineures).

<sup>232</sup> DAP et DPJJ, Compte-rendu du COPIL DAP/DPJJ du 16 novembre 2017 relatif à la prise en charge des mineurs détenus, 141 pages.

<sup>233</sup> CGLPL, Rapport de visite à la maison d'arrêt d'Epinal, du 2 au 8 novembre 2021.

médicale et d'une offre de soins. Les impératifs de bon ordre et de sécurité ont ainsi vocation à être moins prégnants.

En réalité, il convient de faire une distinction en fonction des structures : plus le personnel pénitentiaire est présent, plus la culture pénitentiaire est en mesure de peser sur la prise en charge des patient·es et le fonctionnement de la structure médicale, plus la culture médicale va être atténuée, voire bridée ; inversement, plus la gestion de la structure est assurée par les équipes soignantes, plus la culture médicale et hospitalière va pouvoir se déployer et mettre la culture pénitentiaire en quelque sorte en sommeil. On peut ainsi dessiner une forme de gradation dans la mixité des structures médicales pénitentiaires : la mixité est limitée en unités sanitaires (a), à géométrie variable dans les SMPR (b) et normalisée en UHSA (c).

### **a. Une mixité limitée en unités sanitaires**

Les unités sanitaires en milieu pénitentiaire sont des unités de niveau 1 correspondant aux soins ambulatoires (consultations, prestations et activités), la mixité est très limitée. Dans certains établissements mixtes, les chefs d'établissement ont mis en place des accès séparés des hommes et des femmes à l'unité sanitaire, avec des jours et des horaires prédéfinis pour les uns et les autres, ce qui rend impossible toute mixité au sein de l'unité. Dans d'autres, il y a deux unités sanitaires, une pour les femmes, généralement dans leur quartier et une pour les hommes, qui se situe dans le pôle commun. Dans d'autres enfin, femmes et hommes ont également accès à l'unité, aux mêmes jours et heures. Mais l'accès réel est alors tributaire des mouvements : ceux des femmes ne peuvent pas se faire en même temps que ceux des hommes, les premiers requérant en plus un accompagnement par une surveillante. Un établissement enquêté a par exemple mis en place un parcours spécifique et dédié permettant aux femmes de se rendre librement à l'unité sanitaire, sans la présence d'une surveillante, en passant derrière les bâtiments hommes, pour faciliter l'accès des femmes à l'unité sanitaire. Au sein de l'unité, deux salles d'attente existent, l'une pour les hommes, l'autre pour les femmes. La mixité est alors ici réduite à la mixité entre soignant·e et patient·e.

### **b. Une mixité à géométrie variable dans les SMPR**

S'agissant des services médico-psychologiques régionaux (SMPR), unités hospitalières de niveau 2, lequel regroupe les soins requérant une prise en charge à temps partiel, la mixité est à géométrie variable. Ils ne sont d'abord pas tous accessibles aux femmes. Le CGLPL, en 2016, dans son avis relatif à la situation des femmes privées de liberté, déplorait que sur les 26 SMPR existants, seul le SMPR de Fleury-Mérogis était susceptible de prendre en charge des femmes détenues<sup>234</sup>, ce qui contraignait les équipes médicales à prendre en charge les femmes nécessitant une hospitalisation psychiatrique de jour soit dans le cadre d'une hospitalisation en UHSA (niveau 3), soit en mode dégradé dans le cadre d'une prise en charge de niveau 1. Aujourd'hui plus de la moitié des SMPR accueillent dans leurs murs des patientes, nous a expliqué un médecin en poste dans une UHSA. Pour l'autre moitié des SMPR, ce sont les psychiatres qui se déplacent au sein de

---

<sup>234</sup> CGLPL, Avis du 25 janvier 2016 relatif à la situation des femmes privées de liberté », JORF du 18 février 2016, texte 89.

l'unité sanitaire pour prendre en charge les femmes : la prise en charge est donc réalisée mais dans de moins bonnes conditions.

« Le gros problème reste l'absence de soins de niveau 2. En termes de pathologie, les femmes qui arrivent à l'UHSA ont surtout des troubles de la personnalité ; elles devraient aller pour cette pathologie en hôpital de jour. » (Marc-Antoine, psychiatre, ent. 123)

« On travaille actuellement sur le développement de la mixité dans les établissements pénitentiaires au niveau des unités sanitaires, en particulier au niveau des SMPR. Il y a déjà des initiatives locales où ça existe déjà. Une cheffe de service est en charge de ce projet de mixité, qui a été mis en place pendant la crise covid étant donné qu'il y avait moins de consultations. Donc la mixité a été mise en place à ce moment-là. Il n'y a jamais eu aucun incident, jusqu'à aujourd'hui. » (Maëlle, DAP, ent. 54)

« Il n'y a pas de lits dédiés aux femmes au sein du SMPR. Il y a une vraie problématique de l'accès aux soins pour les femmes. Il manque vraiment la case hôpital de jour pour les femmes. Je ressens beaucoup de résistance de la part de l'administration pénitentiaire. Il y a un hôpital de jour ouvert pour les femmes seulement à Poitiers. Mais il n'y a pas d'hôpitaux de jour mixtes ici. » (Linette, psychiatre, ent. 123)

L'accès des femmes aux SMPR s'est progressivement ouvert, pour réduire les inégalités dans les prises en charge. Ainsi dans un SMPR visité, l'accueil des femmes, initialement prévu un seul jour par semaine, les autres jours étant consacrés à l'accueil des hommes, se fait désormais en même temps que l'accueil des hommes, donc toute la semaine. Lorsqu'ils sont accessibles aux femmes, l'accès y est différencié : comme pour les unités sanitaires, les femmes n'y accèdent pas par le même parcours, ou alors dans le cadre de mouvements entraînant un blocage des mouvements des hommes et les salles d'attente ne sont pas mixtes. En revanche, dès lors que les patient·es sont pris en charge par un personnel du SMPR, alors il n'y a plus de blocage et les hommes et femmes se croisent librement dans les couloirs, quoique toujours accompagnés par un·e soignant·e ou une surveillante.

L'ouverture à la mixité des activités thérapeutiques de groupe exige un accord de la direction de l'établissement. Dans un SMPR, sont ainsi organisés un café culture mixte ainsi qu'un atelier jeux de société permettant l'apprentissage et le respect des règles. Dans le SMPR visité, les activités ont pu se faire en mixité à partir de 2018 et se sont progressivement étoffées. L'inscription des patient·es dépend exclusivement des indications thérapeutiques et de l'état de santé. Les réticences venaient souvent du corps médical :

« Au début, il y avait de grosses réticences du corps médical : « s'ils se font des bisous... », il y avait aussi l'idée qu'il fallait protéger les femmes vulnérables et que les hommes étaient en manque. » (Pascale, psychiatre, ent. 94)

« Par rapport aux soignants ... moi je les ramenaient toujours, je disais mais quand vous travaillez à l'hôpital voilà, « Oui mais c'est pas pareil, on est en prison quand même » voilà il y a toujours le mythe, j'ai dit « Mais ils vont pas leur sauter dessus, ils vont pas nous faire des bébés SMPR dans le couloir, arrêtez quoi ». Alors au début c'était quand même rigolo parce qu'y avait une espèce d'hystérie des femmes détenues qui venaient, ça continuait un peu, on les entend quand elles arrivent, elles crient etc. les hommes ils s'arrêtent devant les portes des salles d'attentes puisqu'il y a l'oculus ça papote, mais finalement ça se passe bien et donc ça c'est les consultations. Et après on a fait les groupes mixtes donc pareil y a eu des réticences alors pour le coup plus de la part des soignants en disant « Oui mais par exemple si on fait un groupe de parole sur la sexualité, les femmes elles vont être gênées ou les hommes vont être gênés etc. » (Mina, psychiatre, ent. 58)

La mixité des activités contribue à la normalisation des relations, qui sont alors, selon cette psychiatre, plus apaisées :

« Et j'ai remarqué pendant ces séances il se passait des interactions par exemple je pense à un groupe où j'avais un monsieur qui avait un certain âge, une soixantaine et une petite jeune qui avait 19/20 ans, il l'avait prise un peu sous son aile comme un papa, il l'encourageait et tout. Alors généralement on parle pas trop mais dans les pauses et tous les gens parlent entre eux, la règle c'est : on parle pas des affaires pour lesquelles on est là, on parle pas de trucs et tout, pas de trucs trop perso, et il avait cette espèce de relation un peu paternelle vis-à-vis... et y a d'autres relations avec d'autres personnes où c'était un peu des p'tits jeux de séduction et tout, et moi je trouve que c'est plutôt pas mal parce que ça les remet dans quelque chose qui existe à l'extérieur, et qui est complètement lié à l'intérieur, puisqu'à l'intérieur on doit pas s'habiller, on doit pas avoir les épaules découvertes, les garçons ils doivent pas porter de bermudas, voilà tout est cloisonné, y a aussi la question alors beaucoup beaucoup plus large de la question de la sexualité dans la prison, et du coup ça permet de retrouver des interactions que ce soit filiales ou... ou de séduction, des relations normales entre hommes et femmes quoi. Et puis souvent on a remarqué aussi que les hommes ils sont plus, alors dans d'autres activités par exemple on a une activité oui pour les personnes impulsives où ils vont plus laisser gagner les femmes par exemple, voilà des p'tites choses comme ça qui ramènent, qui sont pas du côté de la pathologie, mais qui sont du côté de la vraie vie, j'ai l'impression, avec plus de bienveillance les uns envers les autres ça adoucit un peu les atmosphères... » (Mina, psychiatre, ent. 58)

Nous avons pu observer deux ateliers thérapeutiques en mixité : une séance de lecture collective et une séance de chorale, relatés dans ces deux extraits issus de nos cahiers de terrain :

La séance de lecture collective réunissait deux soignantes, une psychiatre Dimitra et une psychologue Magali, ainsi qu'un patient Icham et deux patientes Nadia et Lilya, tous les trois âgés d'environ 25 ans. Avant le début de la séance, il et elles échangent librement, se tutoient, rient ensemble (ils se sont déjà vus lors de précédentes séances). A un moment Icham se lève pour se servir un verre d'eau. Il en propose aux femmes. Lilya en accepte un, il le lui sert, elle le remercie.

Le premier texte est un texte de Kolter sur un dialogue entre un dealer et un client. Le texte est très compliqué avec des phrases très longues, un vocabulaire soutenu et de nombreuses métaphores. Chacun lit à tour de rôle. Ils arrêtent quand ils en ont assez et le suivant prend la suite. Ils s'aident lorsque l'un butte sur un mot ou le lit mal. Ils s'aident quand l'un est perdu dans le texte. Ils se lèvent librement pour montrer la phrase, ils mettent le doigt sur le texte de l'autre. Les trois sont rejoints à un moment par un autre homme, Samir, 30 ans, qui arrive en retard. Il a de grandes difficultés à lire : il butte sur chaque mot et ne comprend manifestement pas ce qu'il lit. Il semble en grande souffrance, il a l'air ailleurs, complètement perdu. Les femmes et Icham l'aident à se repérer dans le texte, ils l'aident à déchiffrer certains mots.

On passe ensuite au second texte. Le second texte est une scène de théâtre : plus simple dans le vocabulaire et le phrasé, mais avec beaucoup de personnages, une tension entre eux (des disputes, des insultes, de l'agressivité) et une histoire douloureuse (grosses tensions familiales avec un secret sur la mort de la mère, qui éclatent à l'occasion de la mort du père accusé par les oncles et tantes d'avoir tué la mère – il est reproché au père d'avoir forcé la mère à faire un enfant et à le garder alors qu'elle était de santé délicate – elle est morte quelques minutes après la naissance de son fils). Il y a entre les personnages des disputes, des insultes (« ta gueule », « tu fais chier »), certains s'énervent, d'autres essaient de rester calmes, l'un ne comprend pas grand-chose. Il y a de vraies interactions entre les participants : Dimitra et Magali les encouragent à se regarder, à se parler vraiment, à avoir les bonnes intonations. Ils rient ensemble quand ils se trompent de dialogues, quand un

personnage insulte le leur. Le texte les oblige à exprimer des émotions (colère, incompréhension, énervement) et il et elles acceptent les insultes, l'agressivité dirigée contre les personnages qu'ils incarnent. On observe de la bienveillance, de la compréhension entre eux : il n'y a pas de jugement quand l'un se trompe ou lit mal. Il semble y avoir une relation de confiance entre eux.

A la fin de la séance on leur demande ce que ce type d'activité leur apporte, s'ils aiment bien.

Icham : « on peut s'évader ! On oublie la cellule, la prison »

Nadia : « on sort du huis-clos angoissant »

Lilya ne dit rien mais elle opine.

On leur demande s'ils aiment les activités mixtes, s'ils étaient au courant que c'était mixte.

Nadia : « non, je ne savais pas au départ. Mais ça ne m'a pas dérangé. C'est bien de voir aussi des hommes ».

Lilya : « ben non, c'est normal, c'est bien »

Icham : « moi non plus, je ne savais pas mais je trouve ça bien. C'est dommage que ce soit qu'une fois par semaine. Ce serait bien si c'était plus souvent ! »

A la fin de la séance et après que les patients sont repartis en cellule, Dimitra nous explique que lors d'une précédente séance, un participant psychotique a mal vécu la présence de femmes. « Ça l'a pas mal remué. Il a commencé à faire des compliments. Un autre participant a demandé à repartir en cellule. Comme tout psychotique, il a alors voulu faire pareil. Et il a alors dragué l'infirmière qui le accompagnait. Elle est expérimentée donc elle a su gérer. Et après, dans la journée il a décompensé. Il y a eu d'autres incidents dans la journée. Il est maintenant en hôpital de jour au SMPR et va très mal. Mais ce sont des choses qui arrivent en psychiatrie. Les décompensations sont toujours possibles, et pas seulement pour les psychotiques. Et ce n'est pas tant parce qu'il y avait des femmes. Ça aurait pu arriver sans femmes. Ça peut être compliqué de changer de contexte, de rencontrer de nouvelles situations ».

(Cahier de terrain, compte-rendu d'observation directe : séance de lecture en mixité, 2022)

La séance de chorale réunissait deux infirmières en psychiatrie, Béatrice et Christine, deux patients Moussah et Karim âgés tous deux de 25 ans et Sabrina d'une cinquantaine d'années.

L'atelier s'ouvre sur la chanson qu'ils ont choisie lors de la séance précédente : « Encore et encore » de Daniel Balavoine. Béatrice distribue les paroles. Elle a attribué les strophes aux uns et aux autres : les strophes les plus simples pour Moussah (pour qu'il apprenne à lire et à parler le français), les plus compliquées pour Karim (« a une très belle voix »), les autres pour Sabrina. Les refrains se font en chœur.

Béatrice met la chanson sur Youtube et ils et elles chantent en rond, debout, assez proches les uns des autres. Les deux hommes sont côte à côté, encadrés par les infirmières. Sabrina est entre les infirmières.

Les yeux sont rivés sur le texte de la chanson. Les paroles semblent compliquées pour Moussah et la femme et ils ont besoin de déchiffrer. Les infirmières expliquent certaines formules métaphoriques. Elles demandent ce que la chanson leur évoque.

Sabrina : « Ben, c'est notre vie ! Encore et encore, c'est que le début d'accord d'accord, et ça continue encore et encore ... c'est nous, ça, c'est ce qu'on ressent ! »

Karim : « oui, c'est une chanson sur la séparation. »

Au fur et à mesure des répétitions, les infirmières encouragent à bouger en rythme, à s'ouvrir, à lâcher prise. Les hommes ont plus de facilité à le faire. Sabrina est très repliée sur elle-même, elle est dans une position défensive avec un gros manteau. L'infirmière l'encourage à s'ouvrir un peu plus. Elle lui conseille d'enlever la prochaine fois son manteau pour être plus à l'aise pour chanter. Moussah s'adresse directement à Sabrina pour lui demander si elle a froid avec son gros manteau. Au fur et à mesure des répétitions, ils et elles chantent plus fort et sont plus à l'aise.

(Cahier de terrain, compte-rendu d'observation participante : séance de chorale en mixité, 2022)

### **c. Une mixité plus normalisée en UHSA**

S'agissant enfin des unités hospitalières sécurisées interrégionales (UHSI) et des unités hospitalières spécialement aménagées (UHSA)<sup>235</sup> elles donnent lieu à une collaboration hospitalo-pénitentiaire différente, dès lors qu'il s'agit d'unités installées au sein d'un hôpital. Elles assurent la prise en charge des soins – somatiques pour les UHSI et psychiatriques pour les UHSA - de niveau 3, c'est-à-dire la prise en charge hospitalière à temps complet des personnes incarcérées.

« Unités hospitalières dans une enceinte pénitentiaire », elles se présentent comme « des unités de soins en continu, certes sous garde pénitentiaire, mais dont le soin est le cœur d'activité »<sup>236</sup>. Le personnel pénitentiaire assure la sécurité au sein des unités : il gère l'organisation des parloirs familles, visiteurs ou avocats et contrôle l'accès aux unités. La présence pénitentiaire est plus importante dans les UHSI, puisque le personnel gère également l'ouverture des portes des chambres, alors que dans les UHSA, les personnels pénitentiaires n'ont pas en principe accès aux locaux de soins ni aux chambres des patient·es<sup>237</sup>, sauf en cas de demande de « prêt de main forte ». Les unités sont donc largement gérées par les personnels de santé et la coloration pénitentiaire s'efface derrière la prise en charge des soins médicaux. Preuve en est : on parle, dans ces unités, non pas de personne détenue mais de patient·e ; non pas de cellule mais de chambre ; non pas de cour de promenade mais d'espace extérieur. Dans ces conditions, la mixité, qui est une évidence au sein des établissements de santé, a vocation à davantage s'exprimer.

Comme dans toute structure hospitalière, les personnels soignants sont des deux sexes, même si on constate dans les faits une grande féminisation des métiers d'infirmier·e, aide-soignant·e et médecin, et peuvent indifféremment s'occuper de patients hommes ou femmes. Les unités sont mixtes : hommes et femmes détenus sont placés dans des chambres séparées au sein d'une seule et même unité. Ils et elles sont affectées sans considération de leur genre et de leur pathologie. En cas d'hospitalisations successives, le patient est placé autant que possible dans la même unité que les fois précédentes, pour assurer la continuité de la prise en charge. Cette mixité ne va plus loin dans les UHSI : les

---

<sup>235</sup> Les UHSA ont été instituées par la loi d'orientation et de programmation pour la justice (LOPJ) n° 2002-1138 du 9 septembre 2002. Au total, 9 UHSA sont implantées dans chacune des 9 DISP, chacune ayant une capacité d'accueil de 40 ou 60 lits pour un total de 440 places.

<sup>236</sup> IGJ et IGAS, Evaluation des unités hospitalières spécialement aménagées (UHSA) pour les personnes détenues, décembre 2018, p. 13.

<sup>237</sup> Ministère de la Justice et ministère des Solidarités et de la Santé, *Prise en charge sanitaire des personnes placées sous main de justice. Guide méthodologique*, 2019, pp. 104-105.

chambres sont fermées, il n'y a pas de libre circulation au sein de l'unité et les soins somatiques n'appellent pas la mise en place d'activités thérapeutiques mixtes.

Dans les UHSA en revanche, la mixité s'exprime encore plus largement. Il y a eu certes un temps d'adaptation. Le rapport d'inspection de l'IGJ et de l'IGAS relève qu'initialement, plusieurs UHSA avaient orienté dans les premiers mois d'ouverture les femmes et les mineurs dans des unités séparées, mais que depuis, toutes les populations sont mélangées, après qu'il ait été observé que la séparation engendrait davantage de violences physiques et créait de la discrimination<sup>238</sup>. Ce constat a été confirmé lors de nos propres observations et entretiens.

« Je me souviens qu'il y avait beaucoup d'appréhension du côté des personnels infirmiers, pas seulement du côté des personnels pénitentiaires. Jusqu'en 2017, seule l'unité B recevait les femmes et les mineurs. Ils étaient généralement mis ensemble dans la même unité... Du côté des soignants, les appréhensions sont de deux ordres. On parle beaucoup des « bébés UHSA » notamment et il y a aussi la crainte des rapports sexuels. » (Marc-Antoine, psychiatre, ent. 123)

Les hommes et les femmes peuvent déambuler en dehors de leur chambre en journée (sauf s'ils sont dans une unité fermée) et se retrouver ensemble, sans surveillance, dans les lieux de regroupement (patio, espace extérieur, salle télé). Les repas sont le plus souvent pris en commun, sauf pour les patient·es qui ne le peuvent pas pour des raisons médicales. Dans une autre UHSA visitée, les repas sont pris en chambre, faute de réfectoire, l'équipe organisant toutefois un ou deux repas en commun par semaine pour quelques patient·es. Toutes les activités thérapeutiques sont mixtes et peuvent accueillir indifféremment des patient·es femmes et hommes, le critère de sélection étant l'indication thérapeutique au regard de la pathologie.

Dans l'UHSA A, nous avons pu observer un patient et une patiente assis côte à côte sur un canapé regarder la télé dans une salle de repos. Il n'y a aucune présence extérieure et pas de contrôle autre que les allées et venues des personnels soignants devant la grande baie vitrée qui sépare la salle de repos du couloir.

S'agissant de la sexualité, elle n'est pas systématiquement appréhendée en termes de risques mais davantage comme un comportement normal. Dans plusieurs UHSA dont l'UHSA A, il y a d'ailleurs distribution de préservatifs. Dans d'autres, c'est encore un sujet tabou.

« C'est vrai qu'ici, un des sujets tabous, ce sont les rapports sexuels. On n'en parle pas, et on n'a toujours pas créé d'activité concernant la sexualité. Beaucoup de réticences de la part des personnels soignants. Au départ, on a surtout eu des problèmes de rapprochement entre les jeunes filles mineures et les jeunes hommes. Mais pour moi la sexualité c'est normal, c'est une pulsion de vie. On n'est pas comme dans d'autres UHSA en France, où il y a vraiment un vrai travail de prévention en matière de sexualité, où on distribue des préservatifs dans certaines UHSA par exemple. » (Marc-Antoine, psychiatre, ent. 123)

Dans leur rapport d'inspection sur le fonctionnement des UHSA, l'Inspection générale de la justice et l'Inspection générale des affaires sociales ont noté que « la pratique de la mixité au sein des unités, comme dans les établissements de santé mentale, constitue un point de tension dans les relations avec les services pénitentiaires »<sup>239</sup>. Lors de faits

---

<sup>238</sup> IGJ et IGAS, Evaluation des unités hospitalières spécialement aménagées (UHSA) pour les personnes détenues, décembre 2018, p. 46.

<sup>239</sup> IGJ et IGAS, Evaluation des unités hospitalières spécialement aménagées (UHSA) pour les personnes détenues, décembre 2018, p. 47.

demeurés très isolés d'agressions sexuelles sur des patientes admises au sein d'UHSA, l'administration pénitentiaire a reproché aux équipes soignantes ainsi qu'aux directions des établissements de santé de rattachement une information tardive sur les faits et une absence d'utilisation des dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale<sup>240</sup>. Pour apaiser les frictions, les inspections recommandent aux équipes soignantes « de faire œuvre de pédagogie à cet égard et de renforcer les vigilances s'agissant de la protection due aux patientes »<sup>241</sup>.

## **Conclusion : quelle perspective pour une culture professionnelle commune favorable à la mixité ?**

Les cultures professionnelles plurielles constituent un véritable levier pour le développement de la mixité. Aux yeux de la protection judiciaire de la jeunesse comme de l'éducation nationale, la mixité pour les mineur·es est un support fondamental pour leur relèvement éducatif et leur réinsertion sociale. Aux yeux du personnel soignant, la mixité est une évidence et n'est nullement questionnée en tant que telle pour la prise en charge des patient·es. Ces cultures participent ainsi d'une normalisation bienvenue de la mixité genrée.

Toutefois dans la pratique, la contribution de ces cultures professionnelles à un changement des représentations et des perspectives est à nuancer. La première limite tient à la faisabilité de la mixité, liée certes à la configuration et à l'organisation des locaux, mais aussi et surtout à la présence de personnes de sexe féminin. Or, du fait du caractère très minoritaire des femmes en détention, des structures théoriquement mixtes peuvent, faute de femmes, se retrouver régulièrement non mixtes. La deuxième limite tient au degré d'imprégnation de la culture professionnelle tierce (culture de l'hôpital, de l'enseignement, de la PJJ) : plus celle-ci a d'espace pour se déployer, plus elle sera en mesure de contrebalancer la culture ségrégative de l'administration pénitentiaire ; en revanche, plus la culture pénitentiaire est présente, moins la culture tierce pourra peser sur l'organisation d'espaces et de temps mixtes. Enfin, dernière limite, il convient de relativiser l'écart qui existe entre la culture pénitentiaire et les autres cultures professionnelles. La représentation des femmes comme des usagères du service public plus difficiles à gérer, plus « en demande », moins franches que les hommes est, il faut bien le reconnaître, aussi partagée au sein de la protection judiciaire de la jeunesse, de l'éducation nationale ou encore du service hospitalier. De même, on retrouve dans les institutions de la PJJ comme dans les établissements de santé mentale la même hantise de la sexualité et le même souci de la contrôler, de la brider. Ainsi, si dans ces institutions, la séparation des sexes n'est pas proclamée comme elle l'est dans l'institution carcérale, on retrouve malgré tout des points de convergence dans la manière dont toutes ces institutions appréhendent le féminin.

Si le principe de non mixité de la détention peut être remis en cause par les cultures professionnelles des personnels y intervenant, il peut l'être également du fait des personnes transgenres et de la situation de mixité dans laquelle elles se trouvent souvent de fait.

---

<sup>240</sup> IGJ et IGAS, p. 51.

<sup>241</sup> IGJ et IGAS, p. 51.

## Chapitre 2. La séparation des sexes à l'épreuve de la transidentité : un mélange des genres ?

À la question « Où voyez-vous des hommes ? » posée aux femmes détenues par le questionnaire établi par nos soins, une femme incarcérée a indiqué que les contacts entre hommes et femmes détenu-es sont quotidiens car « il y a un homme détenu dans le quartier femmes ». Cette réponse pose d'emblée la problématique de la prise en charge des personnes transgenres et de ses effets sur la perception de la mixité en détention : alors que la mixité désigne seulement l'hypothèse d'espaces et de temps partagés entre hommes et femmes, elle pourra être également associée, dans les représentations des personnes détenues et des personnels à l'hypothèse d'espaces et de temps partagés entre hommes ou entre femmes, dès lors que parmi eux ou elles figure une personne transgenre.

Il faut dire que pour l'administration pénitentiaire, la gestion des personnes détenues transgenres n'est pas évidente. Il s'agit d'abord d'une minorité. Le nombre de personnes transgenres est estimé à une trentaine de personnes incarcérées en France<sup>242</sup>. Basées sur l'appréciation des chefs d'établissements, ces données sont « à prendre avec beaucoup de réserves », de l'aveu même du chargé de mission, car l'absence de définition sur ce qui relève ou non de la transidentité conduit à des confusions avec l'homosexualité, avec la faible « virilité » ou « féminité », rajoutant que « personne de l'administration n'est formé sur ces questions ». Elles sont probablement sous-estimées aussi car elles recouvrent quasi-exclusivement des femmes trans, les hommes trans étant souvent considérés comme des femmes lesbiennes. Il s'agit ensuite d'une minorité très hétérogène : certaines personnes trans ont subi une opération de réassignation génitale et ont procédé à un changement d'état civil ; d'autres ont fait un changement d'état civil mais pas d'opération ; d'autres encore ont été opérées mais n'ont fait aucun changement d'état civil ; enfin certaines n'ont eu recours ni à l'opération de réassignation ni au changement d'état civil. Si l'administration pénitentiaire a créé depuis 2019, au sein du département des politiques sociales et des partenariats et de la sous-direction de l'insertion et de la probation, deux postes sur les « publics spécifiques » (mineurs, femmes et personnes LGBTQI+), il n'en reste pas moins que les personnels ne sont pas formés et qu'ils sont souvent démunis pour appréhender la détention des personnes trans. Preuve en est l'utilisation encore fréquente du terme « transsexualité » pour désigner la transidentité.

Une directrice mentionne à cet égard la difficulté au niveau du lexique mobilisé :

« Moi j'ai beaucoup dit transsexuels parce qu'au début elles-mêmes elles disaient ça et même moi des fois faut que je fasse l'effort de plus dire transsexuelles. D'ailleurs ce matin j'ai entendu à la radio quelqu'un disait transsexuel et maintenant ça me fait réagir maintenant. Parce que quand je suis arrivée, y en avait six, c'est pas beaucoup mais j'en avais jamais vus avant donc de 0 à 6. Au tout début je disais « ils », on m'avait plus ou moins dit qu'il ne fallait pas dire « elles », qu'il fallait pas entre guillemets « les encourager ». » (Armelle, directrice, ent. 53).

Cette méconnaissance n'est toutefois pas propre à l'administration pénitentiaire et se constate également chez des soignants amenés pourtant à prendre en charge des personnes trans :

---

<sup>242</sup> Évaluation non publiée réalisée par la DAP en 2019 sur « la perception des établissements pénitentiaires de la transidentité et des personnes transgenres ».

« En tant que médecin, je sais pas, je m’informerai sur les choses que le médecin, il ne savait même pas ce que c’était une transsexuelle et une transidentité donc ils confondent les transsexuelles et puis les transgenres. Après bon bin voilà on regarde sur internet, sur internet tout est marqué hein ... sur les informations ils en parlent assez. Ils ne se renseignent même pas alors qu’ils ont Internet. » (Isabo, détenue trans, ent. 108)

La prise en charge des personnes transgenres par l’administration pénitentiaire peut ainsi conduire à une mixité de fait en détention, avec des femmes transgenres incarcérées chez les hommes ou, plus rarement, des hommes transgenres incarcérés chez les femmes. Et même dans le cas d’une affectation conforme à la transidentité, une certaine mixité peut être ressentie par les personnels ou les personnes détenues, lesquels réactivent le critère du sexe biologique et nient la réalité de la transidentité.

Si cette forme de mixité est ainsi rendue possible (2.1), force est de constater qu’elle demeure contrariée (2.2) et qu’elle constitue par elle-même une atteinte à la dignité de la personne humaine (2.3).

## **2.1. Les conditions de réalisation de cette forme de mixité**

Cette mixité est rendue possible du fait de l’articulation de la prise en charge en détention autour du critère du sexe.

La détention est fondamentalement organisée autour de la binarité des sexes. L’assignation des personnes à un sexe de l’état civil – féminin ou masculin – produit toute une série de conséquences. Elle conditionne d’abord leur affectation en établissement dès lors que les femmes et hommes sont détenus dans des quartiers ou des établissements pénitentiaires distincts<sup>243</sup>. Elle détermine ensuite le genre des personnels de surveillance puisque s’agissant des femmes détenues, elles ne peuvent être « surveillées que par des personnes de leur sexe »<sup>244</sup>. Enfin, le sexe détermine les conditions de réalisation des fouilles corporelles, puisque les personnes « ne peuvent être fouillées que par des agents de leur sexe »<sup>245</sup>. En dépit de son rôle déterminant dans la prise en charge des personnes en détention, le sexe n’est nullement défini par le code pénitentiaire, lequel ignore la diversité des acceptions – sexe anatomique, sexe génétique, sexe de l’état civil, sexe social, ...

Dans le silence du code, c’est donc à l’administration pénitentiaire et au juge administratif qu’il revient de préciser le sens à donner à la notion de sexe. Il y a d’emblée consensus pour ne pas retenir le genre auto-identifié par la personne détenue : si les préférences et souhaits exprimés par la personne transgenre peuvent être pris en compte, ce n’est que dans le cadre d’un faisceau d’indices intégrant d’autres paramètres, ils ne peuvent en aucune manière déterminer à eux seuls les conditions de leur prise en charge. Si en règle générale, c’est le sexe inscrit à l’état civil qui est pris en compte, l’administration pénitentiaire peut néanmoins retenir le sexe anatomique au regard des circonstances, notamment pour les fouilles corporelles intégrales. C’est donc entre le sexe

---

<sup>243</sup> Article R.211-1 du code pénitentiaire.

<sup>244</sup> Article R. 211-1 code pénitentiaire.

<sup>245</sup> Article R 225-3 code pénitentiaire.

inscrit à l'état civil et le sexe anatomique que les solutions vont osciller, cette alternative permettant à l'administration pénitentiaire de retenir la « meilleure option » en fonction de la personnalité, du profil pénal ou encore du comportement en détention de la personne, mais aussi au regard des capacités d'accueil offertes par l'établissement. A cet égard le juge des référés du Conseil d'Etat a refusé de voir dans le maintien en quartier hommes d'une femme transgenre ayant réalisé le changement de sexe à l'état civil une situation d'urgence justifiant d'enjoindre à l'administration d'affecter cette femme trans dans un établissement ou quartier femmes, dès lors que la situation personnelle de l'intéressée (nature de l'infraction commise, durée de la peine, mesure de sûreté) de même que la conservation du sexe anatomique d'origine pouvaient légalement autoriser l'administration pénitentiaire à maintenir temporairement en détention masculine une femme transgenre, le temps pour elle de lui trouver un établissement « conforme à son changement de sexe et à son profil pénal »<sup>246</sup>.

Au regard de cette variabilité des critères pris en compte, seules les personnes trans qui ont procédé à la fois à un changement de sexe à l'état civil et à une opération de réaffectation sont assurées de bénéficier d'une prise en charge conforme à leur genre<sup>247</sup> et donc d'intégrer l'organisation non mixte de la détention. Or, la plupart des personnes transgenres ne réalisent pas le changement d'état civil et/ou l'opération de réaffectation, soit parce qu'elles ne le peuvent pas (raisons de santé, raisons financières, impossibilité juridique pour les personnes étrangères) soit parce qu'elles ne le souhaitent pas.

Pour toutes ces personnes, il y a alors une possibilité pour elles de se trouver dans des situations de mixité. Il s'agira d'abord d'une mixité de l'hébergement, les femmes transgenres pouvant être incarcérées dans un quartier hommes et les hommes transgenres dans un quartier femmes. Cette mixité de la détention pourra ouvrir sur une mixité des activités : les activités conçues et proposées aux hommes (ou aux femmes) étant possiblement partagées avec des femmes transgenres (ou avec des hommes transgenres). Enfin, et spécifiquement pour les femmes transgenres détenues en quartier hommes, il y aura une mixité des personnels de surveillance, celles-ci pouvant être surveillées indifféremment par des hommes ou des femmes surveillant-es. Les fouilles des femmes trans en particulier sont le plus souvent réalisées par des hommes surveillants, même si on constate une grande variété des situations selon les établissements et les chef-fes d'établissement.

« Alors la question des fouilles a été un vaste débat, c'est souvent dans des discussions très informelles où effectivement les trans mobilisent tout un tas de fantasmes et tout ça. Alors que je suis arrivée, y avait rien de prévu (rire) sur le sujet, donc c'était un p'tit peu, on va faire au cas par cas, je cherchais moi une réglementation que je n'avais pas trouvée. D'abord dans un premier temps du coup j'étais allée voir les personnes détenues en entretien à chaque fois en leur demandant, si elles avaient le choix, comment elles se positionneraient, ça a été très simple en fait parce que entre celles qui se représentaient femmes depuis 10 ans et puis celles depuis deux mois elles savaient pas etc. La deuxième étape du coup ça a été, je suis restée moi à la réglementation, on pouvait différencier le haut et le bas du corps donc on avait considéré que le haut du corps étant considéré comme féminin avec potentiellement les traitements hormonaux qui pouvaient avoir commencé à agir, elles étaient fouillées le haut par une femme, le bas par un homme. Et la troisième étape a été finalement la réglementation de la DAP par le biais d'une demande du CGLPL

---

<sup>246</sup> CE, 9 décembre 2021, n° 458871.

<sup>247</sup> CGLPL, Avis du 25 mai 2021 relatif à la prise en charge des personnes transgenres dans les lieux de privation de liberté, JORF, 6 juillet 2021, texte 66.

si je dis pas de bêtises qui expliquait qu'il fallait s'en tenir à l'état civil et donc aujourd'hui on a trois personnes transgenre femmes : deux à l'état civil féminin, une au masculin mais en cours, donc les deux qui ont l'état civil féminin sont entièrement fouillées par une surveillante, et la troisième par encore actuellement un surveillant. » (Thelma, directrice, ent. 5)

Concrètement, cette mixité de fait prendra deux formes. Il peut d'abord s'agir d'une affectation de la personne transgenre en quartier ordinaire, comme c'est le cas au centre pénitentiaire de Caen ou à la maison d'arrêt de Nice, avec encellulement individuel en général. Il est intéressant de noter que dans les détentions ordinaires, les femmes trans ont souvent un partenaire avec lequel elles vivent.

« Les trans étaient toutes en couple oui, enfin sauf, sauf celui qui se prostituait, lui il était pas en couple, mais tous les autres étaient en couple tous les autres étaient en couple... du coup ça se passait plutôt bien, enfin je veux dire par rapport à ça, mais de manière générale enfin les couples au CD n'ont jamais posé de problème, y compris les couples homosexuels, les surveillants s'en foutent... » (Armelle, directrice, ent. 53)

Il peut s'agir ensuite d'une affectation dans un quartier spécifique à Fleury-Mérogis<sup>248</sup> : alors même que le quartier est dit spécifique, il accueille également des hommes détenus placés là en raison de leur vulnérabilité. Les femmes trans (prévenues ou condamnées pour des peines courtes) vivent ainsi en mixité avec des hommes.

## 2.2. Une mixité en pratique contrariée

Cette mixité de fait doit toutefois être nuancée et ne saurait être présentée comme une mixité apaisée et normalisée.

**Les situations de mixité peuvent d'abord rester très théoriques.** Dans un milieu où les canons de la virilité sont très puissants, incarcérer les personnes transgenres en détention ordinaire les expose en effet au risque de violences de toutes sortes, notamment sexuelles. Aussi l'administration pénitentiaire privilégie-t-elle souvent d'autres solutions. Si la personne transgenre est bien affectée dans un établissement ou un quartier accueillant des personnes du genre opposé au sien, elle peut ainsi ne pas être confrontée au reste de la population carcérale.

C'est le cas d'une part toutes les fois où la personne est placée à l'isolement pour sa propre protection : sauf hypothèses d'activités organisées au sein du quartier d'isolement, la personne n'aura aucun contact avec les autres personnes détenues. Comme le résume un gradé, « on les place en QI comme premier réflexe ». Ce placement présente l'avantage de les protéger des autres personnes détenues mais il constitue une peine supplémentaire, la personne étant seule en cellule et en promenade, loin de toute sociabilité, sans accès à des activités ou au travail, comme l'explique ce surveillant.

---

<sup>248</sup> CAYLA Ludine, 2023, *Déclôturer le genre depuis la prison*, thèse de doctorat, Université de Lille. La thèse a été réalisée sur la situation des personnes trans dans un quartier spécifique au sein d'une maison d'arrêt. Dans ce quartier spécifique, Ludine Cayla a pu rencontrer sept personnes trans qui ont un profil similaire : étrangères pour cinq personnes sur sept et quasi exclusivement Sud-Américaines. Deux sont même arrivées directement à la maison d'arrêt depuis l'aéroport. Ce sont essentiellement des travailleuses du sexe, sauf pour l'une d'entre elles. Cette population est différente d'autres situations en établissement pour peines où les femmes trans condamnées à des peines moyennes ou longues sont plus âgées, plus souvent d'origine française, selon nos observations durant la recherche.

« J'ai été surpris euh de voir des personnes trans pouvoir circuler librement ici parce que moi quand j'étais à X (maison d'arrêt en région parisienne), ça m'arrivait d'accueillir des personnes transsexuelles en fait mais elles étaient isolées dans un endroit, promenade toute seule, vous voyez, aucun contact avec... personne sauf les personnes trans aussi quoi. Il devait y en avoir une ou deux donc contact avec personne, ça devait être dur la détention pour ces personnes-là. Ça devait être compliqué. » (Amine, surveillant, ent. 105)

C'est arrivé à Isabo qui a réagi par une grève de la faim pour ne pas rester à l'isolement.

« C'était compliqué pour eux parce que mon état civil était féminin, parce que l'état civil euh c'était un civil féminin et non opérée, ils ne savent pas où vous mettre. Donc ici ils ne savaient pas comment me mettre chez les femmes ou chez les hommes donc après c'est ici que j'ai vu le juge. Donc du coup... ici... une femme et ils m'ont foutue en isolement et avec sexe féminin sur ma porte (rire)

- Ils ont écrit comme ça sur la porte ?

- Oui, Sexe féminin (rire). Ils m'ont laissée en isolement donc j'ai fait une petite grève de la faim pour pouvoir arriver ici vite fait ». (Isabo, détenue trans, ent. 108)

Il n'y a pas d'autre part réelle mixité, lorsque la personne trans est placée à l'écart de la détention ordinaire, dans une unité pour détenus violents, à la nurserie quand elle est vide CGLPL<sup>249</sup> ou encore au SMPR. Dans tous les cas, l'accès aux activités et au travail sera réduit, du fait des risques pour le bon ordre et la sécurité des personnes.

Les situations de mixité peuvent ensuite conduire à une invisibilisation partielle ou totale des personnes transgenres au sein de la détention, pour maintenir une apparence de non-mixité. Lorsque les personnes transgenres sont affectées en détention ordinaire avec des personnes de l'autre genre, elles ne disposent pas pour autant d'une pleine et entière libre expression de leur genre et sont contraintes de taire leur identité de genre pour mieux se fondre dans la détention.

Elles n'ont d'abord pas de droit à l'autodétermination de leur prénom d'usage. Une telle recommandation, pourtant formulée par le Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023<sup>250</sup> dans la fonction publique et les administrations en général<sup>251</sup>, et les services publics de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en particulier<sup>252</sup>, n'a pas été reprise pour le service public pénitentiaire. Ainsi, même dans un établissement - le centre pénitentiaire de Caen - pourtant considéré par l'administration pénitentiaire comme spécialisé dans l'accueil des personnes transgenres, le Contrôleur général des lieux de privation de liberté a relevé que la majorité des personnels, en dehors de ceux ayant suivi des modules de formation sur la transidentité, « utilisent à l'écrit ou à l'oral la civilité, les pronoms et les prénoms correspondant à l'état civil »<sup>253</sup>. Au CD B, les personnels évoquaient le cas d'une femme

---

<sup>249</sup> CGLPL, Avis du 25 mai 2021 relatif à la prise en charge des personnes transgenres dans les lieux de privation de liberté, préc.

<sup>250</sup> DILCRAH, Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023.

<sup>251</sup> Il s'agit de l'action n° 5.

<sup>252</sup> L'action 19 recommande de « favoriser la reconnaissance du genre et du prénom d'usage des élèves et étudiants trans au cours de leur scolarité (cartes d'étudiant, cartes de bibliothèque, listes d'émargement, relevés de notes, adresses de messagerie, etc.) ».

<sup>253</sup> CGLPL, « *La prise en charge des personnes transgenres* », rapport de vérification sur place, Centre pénitentiaire de Caen, février 2021, p. 8.

transgenre en utilisant systématiquement son nom masculin. C'est aussi ce que connaissent les femmes trans rencontrées :

« Alors des fois quand ils m'appellent monsieur, je leur fais, quand c'est un surveillant je lui dit « Madame ». - « Je suis pas une dame, je suis un monsieur ». - « Ah bon ? Bein on ne dirait pas hein sous les vêtements ». Et c'est comme ça, on est obligé de jouer par taquinerie parce que après ils seraient capables de nous mettre un outrage ou quoi parce qu'on les insulte. Alors on passe les chefs, ils te disent : « oui mais bon vous comprenez, vous êtes en prison ». On est en prison, je suis d'accord mais y a aucun respect. Parce que sur l'ordinateur c'est marqué que... vous êtes une femme ! » (Isabo, détenue trans, ent. 108)

Dans certains cas, les directions jouent un rôle essentiel pour inciter les personnels à respecter l'identité des personnes trans. On voit, à travers cet exemple, comment tout peut devenir problématique :

« Moi je renvoie toujours les gens maintenant sur le glossaire de CGLPL qui est super bien fait, ils ont fait un super glossaire, il est parfait, je dis aux gens : « Allez regarder le glossaire de CGLPL comme ça vous saurez comment parler. Faites un effort, dites madame, qu'est-ce que ça va vous coûter de dire madame ». Je me souviens d'un surveillant comme ça qui voulait pas donner le courrier d'une trans parce que c'était marqué son prénom féminin donc le surveillant me dit : « c'est pas elle, enfin c'est pas lui ». Je dis « Enfin regardez c'est le même nom de famille, c'est le numéro d'écrou » - « Oui mais pas le prénom » - je dis « Ecoutez monsieur là c'est sa famille qui lui écrit, vous allez quand même pas demander à sa famille de ne pas la soutenir, donc sa famille l'appelle pas le prénom qu'elle a choisi ». - « Oui mais moi en tant que surveillant, je vais être en difficulté parce qu'on va me dire c'est pas le bon courrier ». - « Mais bien sûr que si c'est le bon courrier, vous êtes protégé par le nom de famille et par le numéro d'écrou. Le numéro d'écrou, c'est le numéro d'écrou, il n'y en a pas quatre, donc vous allez vérifier que c'est le bon numéro d'écrou, vous donnez son courrier à cette personne » (Armelle, directrice, ent. 53)

Le libre accès aux produits et accessoires communément attribués au genre masculin ou féminin (produits d'hygiène et de soin, maquillage, vêtements, ...) est ensuite largement dépendant de l'établissement dans lequel les personnes transgenres sont affectées. Lorsque l'établissement est identifié comme accueillant des personnes transgenres, il met effectivement en place un catalogue spécial. Lorsque l'établissement est mixte, le catalogue féminin (ou masculin) peut être facilement proposé aux femmes transgenres détenues dans le quartier hommes (ou aux hommes transgenres détenus en quartier femmes), sans que cela ne pose de difficultés particulières en termes d'approvisionnement et de gestion des stocks. C'est notamment le cas du CD C. En revanche, lorsque l'établissement est monosexué et qu'il n'accueille que de manière très épisodique une personne transgenre, on peut douter qu'un tel catalogue soit mis en place au regard des contraintes logistiques.

Enfin, les personnes transgenres placées en détention ordinaire ne peuvent le plus souvent adopter la présentation genrée de leur choix qu'en cellule. Le port de vêtements féminins, de talons, de bijoux ou encore de maquillage n'est autorisé par les chef-fes d'établissement qu'en cellule et interdit dans les espaces collectifs. Ainsi, le guide relatif à la prise en charge sanitaire des personnes placées sous main de justice précise que « les produits ostentatoires (maquillage, robes/jupes, lorsque la personne évolue en détention hommes par exemple) sont strictement prohibés en dehors de la cellule »<sup>254</sup>. Une femme

---

<sup>254</sup> Ministère de la Justice et Ministère de la Santé, *Prise en charge sanitaire des personnes placées sous main de justice. Guide méthodologique*, éd. 2019, p. 124.

transgenre incarcérée en détention masculine résume ainsi son quotidien et l'invisibilisation à laquelle elle est forcée : « Maintenant, quand je sors de ma cellule, j'enlève mes boucles d'oreille, ma robe, mes talons, mon soutien-gorge. Je mets un pull neutre et un pantalon »<sup>255</sup>.

Dans un établissement, il leur est accordé du « maquillage neutre », comme le raconte Isabo :

« Mais après on avait encore du mal avec les surveillants – « Ah non vous êtes dans un... vous êtes dans une prison d'hommes donc ... on vous considère comme des hommes ». Je fais : « Non non moi je me suis fait remarquer parce que ben voilà je respecte tous les surveillants comme je leur ai dit, moi je respecte tout le monde sauf que j'aimerais bien que je sois respectée aussi, en tant que femme. Même pour le maquillage, ils ont accordé du maquillage mais neutre (> *Q ça veut dire quoi ?*) Neutre, ça veut dire que... par exemple vous pouvez mettre du vernis mais il est transparent ou mettre du pastel, ouais ouais (rire) Quand je sors en perm je leur ai dit « Là je me maquille » normal, je reviens de perm après je me démaquille en prison puisque je suis une femme. » (Isabo, détenue trans, ent. 108)

Une détenue n'ayant pas respecté la règle est ainsi sanctionnée :

« En fait elle ne respectait pas le règlement intérieur quant au maquillage. Elle avait un maquillage, monsieur le directeur lui avait dit que le maquillage - on va dire soutenu - était réservé à la cellule, en dehors de la cellule elle devait, elle devait ne pas être maquillée ou vraiment avoir quelque chose de très léger. Ça lui a été rappelé une fois, deux fois, quatre fois, cinq fois, c'est tracé hein par des audiences, par des observations, et du coup au bout de la 10<sup>e</sup> fois il a dit « Non mais là c'est plus possible » elle a fait l'objet d'un CRI et du coup elle a dû changer de quartier. » (Paul, gradé, ent. 101)

« Y a des moments le directeur, il a essayé d'instaurer des règles ou des choses ici mais, mais il y a des surveillants qui sont vraiment transphobes (...) mais le problème c'est qu'y a encore des surveillants qui nous acceptent pas. Le fait qu'on met du vernis à un moment, on nous critiquait et le directeur a été obligé de trancher. A un moment je mettais des boucles d'oreilles, des pendentifs, on m'a obligé à les enlever parce que y en a qui ont été se plaindre que j'allais dans la cour avec des pendentifs alors qu'y a des femmes ici qui viennent avec des pendentifs donc, enfin... Et puis sur l'habillement faut vraiment que ça soit mixte, au-delà de la cellule faut pas que... et aujourd'hui on nous, on nous donne une esthéticienne, on voit qu'y a une amélioration parce qu'on peut se mettre du vernis à ongle mais discret, et on peut faire les soins du visage donc. On peut mettre des trucs féminins mais faut pas que ça soit des robes, des chemisiers en dehors de la cellule, moi y a des fois je serais heureuse de pouvoir le faire et mettre un jean avec une robe dessus, moi je serais trop contente. » (Léa, détenue trans, ent. 109)

Appelée à se prononcer sur la légalité de l'interdiction faite à une femme transgenre affectée en détention hommes de porter des vêtements féminins en dehors de sa cellule, la Cour administrative d'appel de Nantes<sup>256</sup> a adopté un raisonnement pour le moins curieux : alors que les dispositions alors applicables posaient clairement en principe le libre port des vêtements personnels et en exception l'interdiction du port par le chef d'établissement pour « d'impérieuses raisons d'ordre ou de propreté », la Cour a rejeté le moyen au motif que la requérante n'établissait pas l'absence de raison impérieuse à l'interdiction du port de vêtements féminins, renversant par là-même l'exception en principe. Cette interprétation très extensive des motifs pour lesquels l'administration pénitentiaire peut

---

<sup>255</sup> Cité par BES François, « Femmes trans en prison, ostracisées et discriminées », *site de l'OIP*, 14 décembre 2021.

<sup>256</sup> CAA Nantes, 3<sup>e</sup> chambre, 2 juillet 2015, n° 14NT01022.

restreindre la liberté de porter des vêtements et accessoires en dehors de la cellule porte atteinte à la lettre des textes ainsi qu'au principe de Jogjakarta n° 19 selon lequel les Etats doivent « garantir que les notions d'ordre public, de morale publique, de santé publique et de sécurité publique ne soient pas utilisées de manière à restreindre, de façon discriminatoire, tout exercice de la liberté d'opinion et d'expression en soutien des diverses orientations sexuelles ou identités de genre ».

Au regard des limites constatées en pratique, cette mixité de fait soulève toute une série de réserves juridiques, liées aux atteintes portées aux droits et libertés fondamentaux des personnes transgenres.

### **2.3. Une mixité portant atteinte aux droits fondamentaux des personnes transgenres**

Cette mixité de fait porte atteinte aux droits et libertés fondamentaux des personnes transgenres.

Le droit au respect de l'identité de genre est désormais consacré par plusieurs instruments internationaux. Les Principes de Jogjakarta sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre posent ainsi le droit de chacun et chacune à la reconnaissance devant la loi : « L'orientation sexuelle et l'identité de genre définies par chacun personnellement font partie intégrante de sa personnalité et sont l'un des aspects les plus fondamentaux de l'autodétermination, de la dignité et de la liberté »<sup>257</sup>. Les Etats doivent donc prendre toutes dispositions pour respecter pleinement et reconnaître légalement l'identité de genre telle que chacun l'a définie pour soi-même. Un principe n° 9 est d'ailleurs spécifiquement consacré au droit à un traitement humain en détention. De même, une résolution du Parlement européen consacre le « droit au respect plein et entier de [...] son identité de genre »<sup>258</sup>.

**L'atteinte au droit au respect de l'identité et au droit à l'autodétermination.** La prise en charge des personnes transgenres dans une détention ne respectant pas leur identité de genre procède d'un mégenrage portant atteinte au droit au respect de l'identité ainsi qu'au droit à l'autodétermination. L'affectation en détention mixte (femme trans en quartier hommes, homme trans en quartier femmes) ne peut respecter l'identité de genre que si elle est consentie et non imposée à la personne. Ainsi que le recommandent les Principes de Jogjakarta<sup>259</sup>, l'affectation en détention doit systématiquement être précédée d'une discussion entre la personne détenue et l'administration pénitentiaire sur les différentes possibilités d'affectation. Il s'agit alors de présenter les avantages et inconvénients d'une affectation en détention hommes ou en détention femmes comme d'une affectation en détention ordinaire ou à l'isolement, pour permettre de déterminer en pleine connaissance de cause l'affectation qui convient le mieux à la personne. La personne doit pouvoir exprimer ses préférences et ses réserves quant aux conditions d'affectation.

---

<sup>257</sup> Principes de Jogjakarta, Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, mars 2007, principe n° 3.

<sup>258</sup> Résolution du Parlement européen du 11 mars 2021 sur la déclaration de l'Union européenne en tant que zone de liberté pour les personnes LGBTIQ (2021/2557(RSP)).

<sup>259</sup> Le principe de Jogjakarta n° 9 dispose que les Etats devront « garantir, dans la limite du possible, que tous les prisonniers puissent participer à la prise de décisions concernant le lieu de détention le plus approprié à leur orientation sexuelle ou à leur identité de genre ».

Et la décision d'affectation finalement prise par le chef d'établissement doit en tenir compte<sup>260</sup>.

« On essaie de prendre en compte l'avis de la personne car c'est toujours plus simple qu'elle adhère à son projet de vie. » (Armelle, directrice, ent. 53)

Et, parce que l'affectation initiale peut soulever des difficultés inenvisagées à l'origine, l'affectation doit pouvoir être régulièrement rediscutée et le cas échéant modifiée ou aménagée afin de garantir, tout au long de l'incarcération, tant le respect de l'identité de genre que le respect de la dignité et de l'intégrité physique et morale de la personne.

**L'atteinte à la dignité de la personne humaine.** La mixité de fait est par ailleurs de nature à porter atteinte à la dignité de la personne, l'absence de prise en compte de leur transidentité pouvant être interprétée comme un traitement inhumain ou dégradant au sens de l'article 3 de la CEDH. Il convient toutefois de nuancer, tant le juge administratif semble réticent à reconnaître qu'une telle prise en charge soit par elle-même constitutive d'une atteinte à la dignité. Dans son arrêt en date du 2 juillet 2015<sup>261</sup>, la Cour administrative d'appel de Nantes avait en effet rejeté le grief tiré de l'atteinte à la dignité résultant de l'imposition de fouilles corporelles intégrales par un surveillant d'un genre différent, au motif que « le requérant [la requérante devrait-on dire] ne l'établi[ssait] par aucun élément propre à sa situation personnelle et aux conditions de sa vie de détenu[e] ». Dans son ordonnance rendue le 9 décembre 2021<sup>262</sup>, le juge des référés du Conseil d'Etat apparaît, au moins à première vue, plus sensible à la situation des personnes transgenres en détention. Il relève en effet les mesures prises par la direction de l'établissement et destinées à assurer une « prise en charge respectueuse de la dignité et de l'identité sexuelle » de la requérante (possibilité de porter de vêtements féminins dans la cellule et d'acheter des produits cosmétiques, absence de fouilles par palpation, possibilité d'aller en promenade sans croiser des détenus, etc), marquant ainsi son attachement à une prise en charge individuelle adaptée. Pour autant, il se refuse à considérer la détention d'une femme transgenre en détention masculine comme constituant par elle-même une atteinte à la dignité et une situation d'urgence au sens de l'article L. 521-2 du code de justice administrative. Dit autrement, les aménagements ponctuels et marginaux permettent aux yeux du juge d'effacer l'atteinte à la dignité portée par l'affectation d'une personne contraire à son identité de genre. La nouvelle rédaction de l'article L.6 du code pénitentiaire intégrant désormais l'identité de genre parmi les critères à prendre en compte pour déterminer les restrictions aux droits et libertés des personnes détenues est susceptible à cet égard, si le juge administratif s'en saisit, de faire évoluer la position jurisprudentielle d'une manière plus favorable aux personnes transgenres.

**Le non-respect du droit à l'intimité.** La mixité de la détention fait par ailleurs obstacle en pratique au respect de l'intimité, auquel sont particulièrement sensibles les personnes transgenres.

---

<sup>260</sup> Voir aussi Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires concernant une perspective de genre des meurtres arbitraires, A/HRC/35/23, juin 2017, para 110, cité par Association pour la prévention de la torture, « *Promouvoir la protection efficace des personnes LGBTI privées de liberté : guide de monitoring* », 2019, p. 78.

<sup>261</sup> CAA Nantes, 3e chambre, 2 juillet 2015, n° 14NT01022.

<sup>262</sup> CE, ord., 9 décembre 2021, n° 458871.

Isabo résume ainsi les difficultés qu'a posées son incarcération en quartier hommes au sein d'une maison d'arrêt. Comment en effet respecter l'intimité de chacun et chacune lorsqu'il y a partage d'une cellule ?

« En maison d'arrêt, là ça a été une galère mais bon ... quand je leur ai fait part justement moi de ma transidentité, j'avais pas entamé le parcours en plus alors les réponses que ça soit pénitentiaires ou médicales c'est : « pas de ça chez nous », on veut pas en entendre parler. « Si vous faites pas parler de vous, ça se passera bien pour votre détention ». Voilà en gros c'était ça. Sauf que moi j'avais demandé à être toute seule en cellule mais ça a pas été possible, maison d'arrêt, surpopulation donc... il a fallu en gros que j'explique à la personne qui était avec moi en cellule que voilà et grâce à certains surveillants, on avait fait une p'tite séparation en gros malgré que c'était des lits superposés, au moins pour le bien-être de chacun et de chacune et j'arrivais à aller à la douche voilà limite protégée par des détenus. (>Q D'accord, ça suppose une protection.) En gros oui, un p'tit peu parce que... c'est bête à dire c'est ce que j'expliquais déjà, un détenu en milieu homme qui est gay, il va avoir beaucoup de demandes, il va être sollicité, une femme trans en détention c'est le gros lot en fait. » (Isabo, femme trans, ent. 110)

Se pose également le problème de l'accès aux douches, un créneau spécifique n'étant pas toujours fixé dès lors qu'en détention hommes il est censé n'y avoir que des hommes.

« Moi ça gêne pas d'être comme ça entre guillemets en mixité à partir du moment où les gens respectent, qu'ils sont pas trop curieux, que c'est pas juste par intérêt ou quoi que ce soit, là ça s'est largement calmé sauf... ce qu'on disait en détention le problème quand on n'a pas de douche en cellule c'est le problème des douches. Moi faut que j'aie toute seule de préférence mais si les chefs me disent qu'ils peuvent pas eux faire de mots ou de notes très claires qui disent que par exemple entre telle heure et telle heure c'est aux femmes. Ils ne peuvent pas vu qu'on est en détention Hommes. » (Isabo, femme trans, ent. 110)

**Les risques pour l'intégrité physique des personnes transgenres.** La détention des femmes transgenres au sein de quartier accueillant des hommes expose les premières à des risques importants d'atteinte à leur intégrité physique par les seconds.

« Moi à 3-4 reprises je me suis fait violer en cellule... (>Q Ici ?) Oui. Et on me laisse encore ici. A cette époque-là (...) on savait très bien qu'on pouvait pas porter plainte, qu'on pouvait pas... revendiquer quoi que ce soit, puisque de toute façon on était déjà condamné du fait d'avoir subi ça donc moi ce que je sais, c'est des perpet qui ont réglé le problème parce que c'était trois détenus qui un après-midi ils m'ont invitée chez eux, ils m'ont fait fumer de la drogue, ils m'ont donné de la drogue dans du café et puis ils sont passés sur moi (...) mais le problème c'est qu'au moment de la gamelle, j'ai fait comme un crise d'épilepsie et les surveillants m'ont dit « Mais qu'est-ce qui vous est arrivé ? » et j'ai jamais voulu le dire et puis c'est des perpet qui ont réglé le problème. Ils ont été voir les trois individus et puis ils leur ont pétié la gueule. Et ils ont dit que fallait pas que ça recommence. (...) Après c'est arrivé aussi au quartier et là moi aussi je me suis sentie un peu coupable, je pensais que c'était moi qui avais été fautive encore une fois. Si par contre j'ai vu madame X et là on a fait, avec une sous-directrice on a fait comme un dépôt de plainte (Note : un signalement d'incident, ce qu'on appelle un article 40). Mais après ça a été jusqu'au parquet mais moi j'ai pas voulu porter plainte contre cet individu. » (Léa, détenue trans, ent. 102)

« Il y a aussi des violences sexuelles qui sont commises en détention, on a des agressions sexuelles qui ont été remontées, donc on fait des articles 40, c'est remonté au parquet, ces personnes font l'objet d'un passage en commission de discipline. La directrice avait organisé un sondage, tous les détenus pouvaient de manière anonyme répondre sur les violences qu'elles avaient subies en détention, et on s'est rendu compte que la plupart des violences étaient... verbales, morales, ... des sollicitations exagérées, des demandes comment dire, des sollicitations sexuelles, ce genre de choses. Et du coup on est très

attentifs, parce que étant des personnes comment dire ... qui se sentent femmes, et du coup elles peuvent faire l'objet de beaucoup de sollicitations. » (Paul, gradé, ent. 101)

**Des inégalités de traitement entre personnes transgenres.** Enfin, cette mixité de fait révèle une inégalité de traitement entre les personnes transgenres, certaines bénéficiant de la possibilité d'une détention non mixte (femmes trans en quartier femmes, hommes trans en quartier hommes) permettant le respect de leur identité de genre et de leur dignité, d'autres privées au moins en partie de l'exercice de leurs droits du fait de leur affectation en détention mixte (femmes trans en quartier hommes, homme trans en quartier femmes).

Ces atteintes pourraient être sinon supprimées au moins atténuées par une meilleure formation et une sensibilisation des personnels de surveillance aux questions de transidentité. Une telle formation est d'ailleurs prévue par le Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023<sup>263</sup> et recommandée par les Principes de Jogjakarta<sup>264</sup>.

## **Conclusion : Mixité et réactivation de la distinction des sexes**

Le principe de séparation des hommes et des femmes, s'il est clairement affirmé dans le code pénitentiaire, s'il est invoqué systématiquement par les personnels pénitentiaires de tous ordres, n'est donc pas un principe intangible ou immuable.

Bien au contraire, il peut être modulé, atténué voire oublié toutes les fois que d'autres enjeux que l'enjeu proprement sécuritaire le justifient. Il y a ici comme une sorte de mouvement de balancier entre divers enjeux : l'enjeu du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements, mais aussi les enjeux de prise en charge de publics spécifiques qui appellent des formes de mixité, sans pour autant qu'on puisse nécessairement associer la mixité à une promotion de l'égalité. Si la mixité participe pour les mineur·es et les patient·es détenu·es à une amélioration de leur prise en charge, en revanche, la mixité de fait résultant de la prise en charge des personnes transgenres témoigne d'un non-respect de leur transidentité et produit des inégalités. Ces situations de mixité mettent également en lumière les limites de la conception de la mixité comme source d'émancipation. La mixité imposée aux personnes transgenres réactive l'assignation à un sexe et la distinction des sexes, autant qu'elle leur interdit la libre expression de leur genre.

---

<sup>263</sup> DILCRAH, Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023, action n° 38.

<sup>264</sup> Le principe n° 9 dispose que les Etats devront : « mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation du personnel pénitentiaire et de tous les autres responsables des secteurs public et privé travaillant dans les établissements de détention, au regard des normes internationales en matière des droits humains et des principes d'égalité et de non-discrimination, y compris en relation avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre ».

## Conclusion générale

Cette recherche avait pour ambition de questionner le processus de mixisation de l'institution carcérale dans une approche pluridisciplinaire. Il nous semblait qu'appréhender la prison sous l'angle de la (non) mixité permettait de mesurer le degré de spécificité de l'institution et la réalité du processus de normalisation à l'œuvre depuis les années 2000. Pour ce faire, à partir de l'analyse des matériaux juridiques, d'enquêtes de terrain (observations, entretiens, questionnaires) et de l'analyse des contraintes architecturales, nous avons cherché à prendre l'exacte mesure des résistances et des initiatives en matière de mixité, aussi bien du côté des personnels que du côté des personnes détenues.

### À qui et à quoi sert la (non) mixité en prison ?

La (non) mixité s'inscrit fondamentalement dans une conception des rapports sociaux de sexe : la prison, son histoire et son fonctionnement en sont un bon exemple. Dans une institution profondément genrée et axée sur la séparation des sexes, la mixité est-elle un levier pour dégenrer et normaliser l'institution ?

Il y a incontestablement une volonté institutionnelle de mixisation de la prison, laquelle répond à deux enjeux essentiels : celui de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et celui de l'égalité d'accès des personnes détenues au service public pénitentiaire.

Cette volonté se heurte toutefois, en interne, à des obstacles de plusieurs ordres : le poids des représentations sociales, le poids des contraintes matérielles et les attentes des personnes détenues.

Au sujet de la (non) mixité, il y a toujours, en creux ou en arrière-plan, des représentations sociales qui sont à l'œuvre, qu'il s'agisse de la représentation des métiers, de la représentation des personnels masculin et féminin ou encore de la représentation des hommes et des femmes détenus. À cet égard, il est particulièrement intéressant de constater la convergence des représentations : elles sont en effet largement partagées entre personnels et personnes détenues, entre personnel féminin et personnel masculin, entre hommes et femmes détenus. La (non) mixité est ainsi une manière de réguler les interactions entre hommes et femmes, graduellement en fonction tantôt des risques encourus, tantôt des bénéfices espérés. Cependant, quel que soit le degré de contrôle, il est encore et toujours question de maîtriser les rapports entre hommes et femmes. Cette régulation est aussi bien quantitative que qualitative. Quantitativement, il s'agit de limiter le nombre d'occasions de mixité, perçues comme susceptibles de troubler le bon fonctionnement du service public pénitentiaire. On l'observe d'une part dans le cadre professionnel avec une limitation du nombre de femmes surveillantes recrutées et affectées en détention hommes et une limitation de l'entrée des hommes en détention femmes. On l'observe d'autre part dans le cadre des rapports entre hommes et femmes détenues : les occasions de mixité (activités mixtes, parloirs et courriers internes, UHSA) sont strictement limitées aussi bien dans les textes que dans les pratiques. Qualitativement, il s'agit de contrôler ce qu'il se passe au cours des interactions mixtes, afin de s'assurer que rien ne « déborde » de ce qui est « normalement » attendu de ces interactions. Si les métiers s'ouvrent à davantage de mixité, les hommes et les femmes demeurent au moins en partie

enfermé·es dans des rôles qui leur sont assignés. Si les activités mixtes se développent, ce n'est que pour garantir aux hommes et aux femmes une égalité d'accès et de traitement, nullement pour que des couples se forment ou que des relations sexuelles s'établissent.

La (non) mixité n'est pas pour autant qu'une question de régulation volontaire. La mise en œuvre de la mixité échappe en effet largement aux acteurs et actrices du monde carcéral. Elle est aussi pour partie le résultat de contraintes pesant lourdement sur les choix en mesure d'être faits. Le parc pénitentiaire joue d'abord un rôle déterminant : le caractère non mixte de la majorité des établissements autant que la conception des établissements mixtes (isolement et enclavement des quartiers femmes, conception des circulations intérieures) limitent fondamentalement le développement de toute mixité. La surpopulation dans les maisons d'arrêt combinée à l'important *turn-over* des personnes détenues rend ensuite difficile la mise en place d'une plus grande mixité entre personnes détenues. Enfin, l'insuffisance numérique des femmes, voire ponctuellement dans certains espaces l'absence totale de femmes (pour les établissements pénitentiaires pour mineurs, les SMPR et les UHSA), compromet la réalisation d'une véritable mixité. Et sans un changement majeur dans les politiques publiques pénitentiaires, ces contraintes « extérieures » ne sauraient être levées. Organiser la mixité ou la non mixité suppose donc de repenser les lieux de détention et le recours à l'incarcération. Or, cette question est loin d'être inscrite à l'agenda de l'action publique.

La régulation des rapports à l'œuvre dans le processus de mixisation invite en outre à nuancer les apports et bienfaits de la mixité : celle-ci n'est pas synonyme de dégenrage de l'institution carcérale et peut au contraire contribuer à conforter et à maintenir les représentations genrées sous-tendues par la non mixité. La mixité peut ainsi maintenir les inégalités sur le terrain entre hommes et femmes, personnels comme détenu·es. L'intérêt des interactions mixtes entre personnes détenues mérite en effet d'être questionné. La mixité est certes couramment présentée par l'administration pénitentiaire comme un levier pour la réinsertion des personnes détenues, pour l'apprentissage du vivre-ensemble, etc. Cependant, du point de vue des hommes et des femmes détenus, elle apparaît moins essentielle. Quand la mixité des activités n'existe pas, elle n'est pas revendiquée. Quand elle est mise en place, elle est appréciée pour ce qu'elle est, à savoir un temps où ils et elles partagent une activité à l'instar de ce qu'ils et elles ont connu au-dehors, ni plus ni moins. Elle n'est pas perçue comme un outil de réconciliation avec des expériences passées de domination ou de violences masculines, pas plus que comme une démarche pour mieux appréhender les rapports hommes-femmes à la sortie. Les temps non mixtes peuvent ainsi demeurer pertinents pour travailler certaines questions dans un entre-soi féminin ou masculin.

C'est ce dont témoigne avec beaucoup d'acuité une femme détenue, dans le cadre d'une réponse libre au questionnaire distribué :

« Je pense que la mixité est importante en prison, qu'elle peut être positive. Cela étant, sans généraliser, dans beaucoup de parcours de détenues, la soumission et la dépendance à des hommes les a conduites en prison. Beaucoup sont perdues, en manque de drogue et pour de mauvaises raisons sont à des ateliers mixtes où des hommes abusent de leur vulnérabilité, de leur jeunesse. Elles sont en relation avec eux à leur sortie et finalement restent incarcérées même dehors. Du coup, je reste mitigée à la généralisation de la mixité. » (Extrait d'une réponse aux questionnaires)

L'approfondissement de la mixité se heurte en effet aussi à des obstacles structurels et extérieurs au milieu carcéral. Comment envisager une déconstruction de l'ordre du genre en détention alors qu'il est aussi prégnant au-dehors ? Prendre ces questions en

considération est essentiel, à deux titres. D'abord, pour ne pas faire de la mixité en prison une simple politique d'affichage, nullement accompagnée par les dispositifs de mise en œuvre concrète à destination des personnels et des personnes détenues. Ensuite, pour ne pas ériger la prison au rang d'institution spécifique : la prison n'est que le miroir grossissant des rapports sociaux de sexe qui traversent la société dans son ensemble. Le principe même de mixité, toute institution confondue, ne conforte-t-il pas en effet la binarité ?

## **Perspectives : quelle(s) mixité(s) possible(s) en détention en France ?**

Peut-on envisager que les expériences de mixité entre détenu·es, pour le moment limitées ou temporaires, formalisées ou informelles, produites parfois par des accommodements avec la règle, puissent être de plus en plus nombreuses ? Jusqu'où pourrait-on aller en termes de mixité en détention dans les années à venir ?

Ces questionnements peuvent être nourris par l'étude des expériences à l'étranger. À l'étranger comme en France, deux processus de mixisation peuvent être observés. Le premier tend, sans remettre en cause le principe de séparation, à multiplier les hypothèses de mixité, par pur pragmatisme. C'est le cas en Belgique : lorsque les femmes sont trop nombreuses dans leur quartier, elles peuvent être placées dans la détention hommes, en cellule fermée. Les hommes surveillants ou détenus peuvent alors leur parler à travers un système de guichet. Le second processus, plus ambitieux, procède d'une remise en cause du principe de séparation des sexes pour une normalisation des rapports entre hommes et femmes en détention. C'est le choix qui a été opéré par la Suisse : depuis 2007 il n'y a plus d'obligation légale de séparer les sexes en prison. Pour autant, la séparation est encore possible et elle est effectivement encore pratiquée : les changements législatifs n'induisent pas automatiquement de changements de pratiques. L'Espagne (voir l'encadré 14) s'inscrit également dans cette logique avec la création de quartiers d'hébergement en mixité appelés les « modules mixtes ».

Ces questionnements peuvent par ailleurs être nourris par les avis des personnels et des personnes détenues, tels qu'ils transparaissent des questionnaires. Nous les avons effectivement interrogés sur ce qui leur semblait envisageable à l'avenir au niveau des détentions françaises.

**Pour les personnels de surveillance**, dont les réponses sont résumées dans le tableau 22, on observe un avis général relativement négatif sur toute expérience ayant trait à remettre en cause le principe de séparation des sexes des personnes détenues. La proposition qui recueille le plus de suffrages favorables concerne l'ouverture des quartiers *nursery* aux pères détenus : 69% des membres de l'AP interrogé·es s'y disent favorables. Les *nursery* sont effectivement ouvertes aux pères en Norvège, au Danemark et en Suède, selon différentes modalités. En Espagne, il existe des unités parentales où le couple peut résider avec l'enfant jusqu'à ses trois ans. En revanche, la possibilité de promenades mixtes ou de cellules femmes et hommes qui seraient situés dans le même quartier rencontre une forte opposition (85% des personnes interrogées s'y déclarent défavorables). Pourtant, ce type d'expérience a déjà été mené en Espagne (voir encadré 14). Lorsqu'on leur demande s'ils ou elles ont d'autres idées de remise en cause potentielle de ce principe de séparation des sexes, les agent·es de l'administration pénitentiaire interrogé·es ne sont que 15 à écrire quelque chose. Sept d'entre elles et eux évoquent des « parloirs » spécifiques ou des

activités extérieures mixtes, tandis que huit réponses renvoient à un rejet explicite de mixité en détention, quelle qu'elle soit (« la mixité dans les prisons n'a pas sa place », « hommes quartier hommes, femmes quartier femmes », « il faut séparer les deux sexes », etc.).

**Tableau 22**

**Avis sur différentes situations hypothétiques remettant en cause le principe de ségrégation des sexes selon les personnels de l'administration pénitentiaire (proportions en lignes)**

	Favorables	Défavorables	Non-réponses	Total (N = 146)
Possibilité pour un couple hétérosexuel d'être incarcéré dans la même cellule	24%	49%	27%	100%
Possibilité d'ouvrir les quartiers <i>nursery</i> aux pères détenus	69%	14%	17%	100%
Possibilité de promenades mixtes	12%	85%	3%	100%
Possibilité de repas mixtes	27%	68%	5%	100%
Possibilité de cellules femmes et cellules hommes dans des quartiers communs	9%	86%	5%	100%

**Lecture :** 24% des agent·es de l'AP interrogé·es se déclarent favorables à la possibilité pour un couple hétérosexuel d'être incarcéré dans la même cellule.

**Encadré 14 : Des quartiers d'hébergement en mixité en Espagne**

« On a une nouvelle initiative dans laquelle on peut mélanger des hommes et des femmes. Il y a 10-15 ans, il y a eu d'abord deux centres, à Valence et à Madrid, avec des quartiers qui sont dédiés à la désintoxication et à la formation professionnelle. On a fait une exception dans la loi pour que des femmes et des hommes puissent y être ensemble, dans ces deux quartiers.

Puis depuis 2019, le gouvernement espagnol a mis l'accent sur la possibilité que les femmes aient accès à toutes les activités, au même niveau que les hommes, surtout le travail. C'est pour ça qu'on a créé les modules mixtes, c'est simplement un quartier de résidence où les hommes et les femmes sont mélangés. C'est pas pour un programme spécial, c'est un quartier de détention normale disons, ordinaire. Alors, par exemple, on a un total de six prisons avec des modules mixtes : il y en a une avec 18 hommes et 18 femmes, il y en a une autre avec 50 hommes et 18 femmes, une autre qui a 52 hommes et 12 femmes, un quartier psy avec 25 hommes et 7 femmes, et un autre quartier ordinaire avec 21 hommes et 20 femmes, etc. On en a deux à Léon, deux en Galice, à Salamanque, à Majorque... C'est un outil pour rééduquer dans

le respect, dans... dans le respect de la légalité. C'est la finalité de pouvoir... vivre avec, ils font des activités normales comme tout le monde, et il y a une finalité de pouvoir promouvoir les bonnes relations de genre. Le reste, ils font tout ensemble. Ils peuvent faire les activités en commun, l'école, le repas, le sport ensemble, le travail ensemble mais les cellules sont individuelles. Ce sont des cellules individuelles, et il n'est pas permis d'avoir des couples, d'être en couple. » (Mercedes, sociologue au sein de la DAP espagnole, ent. 31)

**Les réponses des personnes détenues** contrastent en revanche avec celles des personnels pénitentiaires. Globalement, la possibilité de tendre vers d'autres expériences de mixité (au sens de co-présence ou d'interactions plus fortes) semble plutôt souhaitée par ces dernières, comme le montre le tableau 23. Pour toutes les situations hypothétiques présentées aux personnes détenues, plus de 50% des personnes expriment un avis favorable. Les différences entre hommes et femmes détenues ne sont pas statistiquement significatives pour les deux premières lignes du tableau 23 : hommes et femmes semblent s'accorder pour penser qu'il est souhaitable que les couples hétérosexuels puissent être incarcérés dans une même cellule, et que les pères détenus aient accès à la *nursery*.

En revanche, on peut noter une différence statistiquement significative entre elles et eux au niveau des trois propositions suivantes. Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à se déclarer favorables aux situations hypothétiques proposées : 26% d'entre elles se disent défavorables au principe de promenades mixtes (contre 16% des hommes interrogés), 28% d'entre elles se disent défavorables au principe de repas mixtes (contre 13% des hommes interrogés) et 40% d'entre elles se disent défavorables au principe de cellules femmes / hommes dans des quartiers communs (contre 27% des hommes interrogés). Globalement, le constat selon lequel les personnes incarcérées sont favorables à la remise en cause du principe de séparation genré doit être précisé : les hommes détenus le sont encore plus que les femmes détenues (ce qui rejoint les résultats du chapitre 2 de la partie 2 sur les activités mixtes).

**Tableau 23**

**Avis sur différentes situations hypothétiques remettant en cause le principe de ségrégation des sexes selon les personnes incarcérées (proportions en lignes)**

	Favorable s	Défavorable s	Non- réponses	Total (N = 353)
Possibilité pour un couple hétérosexuel d'être incarcéré dans la même cellule	57%	10%	33%	100%
Possibilité d'ouvrir les quartiers <i>nursery</i> aux pères détenus	56%	13%	31%	100%
Possibilité de promenades mixtes	66%	20%	14%	100%

Possibilité de repas mixtes	67%	17%	16%	100%
Possibilité de cellules femmes et cellules hommes dans des quartiers communs	52%	31%	17%	100%

**Lecture :** 57% des détenu·es interrogé·es se déclarent favorables à la possibilité pour un couple hétérosexuel d'être incarcéré dans la même cellule.

# Bibliographie

## I. Ouvrages et thèses

ALBRECHT Elke, GUYARD Véronique, 2001, Prisons de femmes en Europe, rapport d'observation sur les conditions de détention, Éditions Dagorno.

AMSELLEM-MAINGUY Yaël, COQUARD Benoît, VUATTOUX Arthur, 2017, *Sexualité, amour et normes de genre. Enquête sur la jeunesse incarcérée et son encadrement*. Rapport de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, remis à la Direction générale de la santé.

AUBIN Emmanuel, 2014, *La Fonction publique. Le droit applicable aux trois fonctions publiques* (État - Territoriale – Hospitalière), Paris : Gualino, Coll. Master, 6e éd.

BAUDOUX Claudine et ZAIDMAN Claude (eds) (1992). *Égalité entre les sexes. Mixité et démocratie*. Paris, L'Harmattan « Logiques sociales ».

BERAUD Céline, De GALEMBERT Claire, ROSTAING Corinne, 2016, *De la religion en prison*, Rennes, PUR.

BERENGER, 1837, « Des moyens propres à généraliser en France le système pénitentiaire », 3e éd., Paris, Imprimerie royale.

BERENI Laure, 2015, La bataille de la parité. Mobilisations pour la féminisation du pouvoir, Paris, Economica, coll. « Études politiques ».

BERTRAND Marie-Andrée avec la collaboration de BIRON Louise L., DI PISA Concetta Di, FAGNAN Andrée B., MCLEAN Julia, 1998, *Prisons pour femmes*. Montréal : éditions du Méridien.

BESSIN Marc, BORY Stéphanie, CARDI Coline, HERMAN Elisa, MURARD Numa, STEINAUER Odile, 2009, *Le genre de l'autonomie : une recherche sur la sexualité des interventions sociales*, rapport de recherche Drees-Mire.

BIZEUL Daniel, 1998, « Le récit des conditions d'enquête : exploiter l'information en connaissance de cause, *Revue française de sociologie*, 39-4. pp. 751-787.

BIBAL Dominique, MENARD Martine, 1986, *L'uniforme du personnel de prison de la Restauration à nos Jours*, Collection Archives pénitentiaire, n°6, Ministère de la Justice, Direction de l'Administration pénitentiaire, Service des études et de l'organisation.

BIZEUL Daniel, 1998, « Le récit des conditions d'enquête : exploiter l'information en connaissance de cause, *Revue française de sociologie*, 39-4. pp. 751-787.

BLANCHARD Véronique, NIGET David, 2016, *Mauvaises filles. Incorrigibles et rebelles*, Paris, Éditions Textuel.

BLANCHARD Véronique, 2019, *Vagabondes, voleuses, vicieuses. Adolescentes sous contrôle, de la Libération à la libération sexuelle*, Paris, F. Bourin.

BRITTON Dana, 2003, *At Work in the Iron Cage: The Prison as Gendered Organization*, New York, New York UP.

BUDIN Dominique, 1999, *La petite roquette au temps des Trente Glorieuses*, de Saint-Lazare à Fleury-Mérogis. Délinquance féminine et traitement pénitentiaire en France de 1945 aux années 1970, dir. PETIT Jacques-Guy, université d'Angers.

CARDI Coline, PRUVOST Geneviève (dir.), 2012, *Penser la violence des femmes*, Paris, La Découverte.

CARDI Coline, 2008, *La déviance des femmes. Délinquantes et mauvaises mères : entre prison, justice et travail social*, thèse de doctorat sous la direction de MURARD Numa, Université Paris 7.

CARDI Coline., COLAS Delphine., COMBESSIE Philippe, CONTREPOIS Sylvie., DUBURG Nathalie, GEITNER Jane, MARY France-Line., PARDOEN Claire., 2005, *Femmes, intégration et prison. Analyse des processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes sortant de prison*, Rapport de l'équipe française, Commission européenne, 5e PCRD (Programme Cadre de Recherche et Développement), ronéo.

CARLEN Pat, 1983, *Women's Imprisonment: A Study in Social Control*, London, Routledge.

CARLEN Pat, WORRALL Anne, 2004, *Analysing Women's Imprisonment*. Portland, OR : Willan.

CARMINATI-RABASSE Armelle, MAHEAS Marie-Christine, 2021, *Remixer la mixité: Femmes + Hommes : parler et agir autrement*, Editions Eyrolles.

CAYLA Ludine, 2023, *Déclôturer le genre depuis la prison*, soutenue le 27 octobre 2023, sous la direction de Abdelhafid Hammouche, Université de Lille.

CHABAUD-RYCHTER Danielle, DESCOUTURES Virginie, VARIKAS Eleni et al., 2010, *Sous les sciences sociales, le genre. Relectures critiques, de Max Weber à Bruno Latour*. La Découverte, « Hors collection Sciences Humaines ».

CHAUVENET Antoinette, BENGUIGUI Georges, ORLIC Françoise, 1994, *Le monde des surveillants de prison*, Paris, PUF.

CHAUVENET Antoinette, Corinne ROSTAING et Françoise ORLIC, 2008, *La violence carcérale en question*, Paris, PUF.

CHANTRAINE Gilles, TOURAUT Caroline, Fontaine Séverine, 2009, *Trajectoires d'enfermement. Récits de vie au quartier mineur*, rapport GIP- droit et justice.

CHETCUTI-OSOROVITZ Natacha, 2021, *Femmes en prison et violences de Genre. Résistances à perpétuité*, Paris, La dispute.

CLAIR Isabelle, 2012, *Sociologie du genre*, Paris : Armand Colin, Coll. 128.

COLLET Beate, PHILIPPE Claudie, 2008, *MixitéS. Variations autour d'une notion transversale*, L'harmattan, Logiques sociales.

COMACK Elizabeth, 1996, *Women in Trouble*, Halifax: Fernwood Publishing.

COMBESSIE Philippe, 2009, *Sociologie de la prison*, Paris, Éditions La Découverte.

CONNELL Raewyn, 2014, *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*, Paris, Amsterdam éditions., Édition établie par Meoïn Hagège et Arthur Vuattoux.

COOK Sandy, DAVIES Susanne (Eds), 1999, *Harsh Punishment. International Experiences of Women's Imprisonment*, Boston: Northeastern University Press.

De RYCKERE Raymond, 1899, « *La femme en prison et devant la mort* », étude de criminologie, Paris, ed. Masson.

DE CERTEAU Michel, 1980, *L'invention du quotidien. Tome 1 : Arts de faire*, Paris, Gallimard

DECAZES Elie, 9 avril 1819, « Rapport au roi relatif à la Société royale pour l'amélioration des prisons ».

DEVINEAU Sophie, 2023, *Des hommes dans les métiers de la prime enfance. Une mixité professionnelle contrainte par le genre*, Publications de l'Université de Rouen et du Havre.

DIVAY Sophie (dir.), 2018, *Variations sur le thème du genre dans les groupes professionnels*, Coll. Le travail en débats, série colloques et congrès.

DUPRE DE BOULOIS Xavier, 2022, *Droit des libertés fondamentales*, PUF, Coll. Thémis Droit, 4<sup>e</sup> éd.

EATON Mary, 1993, *Women After Prison*, Buckingham: Open University Press.

EBERHARD Mireille, LAUFER Jacqueline, MEURS Dominique, PIGEYRE Frédérique, SIMON Patrick, 2017, *Genre et discriminations*, Ed. IXE.

FASSIN Didier, 2015, *L'ombre du monde. Une anthropologie de la condition carcérale*, Seuil, Paris.

FORTINO Sabine, 2002, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute.

FOUCAULT Michel, 1975, *Surveiller et punir*, Éditions Gallimard, Paris.

FROMENT Jean-Charles, 2003, *Les surveillants de prison*, l'Harmattan, Paris.

FUSULIER Bernard, 2011 *Articuler vie professionnelle & vie familiale. Étude de trois groupes professionnels : les infirmières, les policiers et les assistants sociaux*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain.

GAGNON John, 2008, *Les Scripts de la sexualité. Essais sur les origines culturelles du désir*, Paris : Payot.

GAILLARD Arnaud, 2009, *Sexualité et prison - Désert affectif et désirs sous contrainte*, Paris, Max Milo.

GILLET Jean-Claude et RAIBAUD Yves (sous la dir.), 2012, *Mixité, parité, genre dans les métiers de l'animation*, Coll. Animation et Territoires, L'harmattan.

GODELIER Maurice, *La production des Grands Hommes. Pouvoir et domination masculine chez les Baruya de Nouvelle-Guinée*, Paris, Fayard, 1982.

GOFFMAN Erving, *Asiles. Étude sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Minuit, 1968 (1<sup>ère</sup> éd. 1961)

GOFFMAN Erving, 1975, *Stigmata. Les usages sociaux des handicaps* (1963), traduit de l'anglais par Alain Kihm, coll. « Le Sens commun », Paris, Editions de Minuit.

GOFFMAN Erving, 2002, *L'arrangement des sexes*, Paris, La dispute.

GRESY Brigitte, 2009, *Petit traité contre le sexisme ordinaire*, Paris, Albin Michel.

GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle, VILBROD Alain (dir.), 2008, *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR.

GUILBAUD Fabrice, 2011, *Les femmes détenues au travail*, Rapport de recherche Mission Droit et Justice.

GUIONNET Christine et NEVEU Erik, 2014, *Féminins / Masculins. Sociologie du genre*, Paris : Armand Colin, Coll. U, 430 pages.

HANNAH-MOFFA Kelly, SHAW Margaret, 2000, *An ideal prison? Critical essays on women's imprisonment in Canada*. Halifax: Fernwood Publishing.

HENNEGUELLE Anaïs, 2017, *Le rôle des statistiques pénitentiaires dans la compréhension des comportements de récidive*, Thèse de doctorat sous la direction de BESSY Christian et VENDRYES Thomas, École Normale Supérieure de Cachan.

HENNETTE-VAUCHEZ Stéphanie, MÖSCHEL Matthias et ROMAN Diane (sous la dir.), 2013, *Ce que le genre fait au droit*, Programme Régine, Dalloz.

HENNETTE-VAUCHEZ Stéphanie, PICHARD Marc, ROMAN Diane (sous la dir.), 2014, *La loi et le genre. Étude critique de droit français*, Coll. Économie/droit, Paris, CNRS Éditions.

HERITIER Françoise, 1981, *L'exercice de la parenté*, Paris : Gallimard, 199 pages.

HERITIER Françoise, 1996, *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob.

HERON-MIMOUNI Corinne, 2002, *Matonne ! Mémoires de Fresnes et d'ailleurs*, éditions Ramsay.

HEULLANT-DONAT Isabelle (dir), 2017, *Enfermement III, Le genre enfermé, hommes et femmes en milieux clos (XIIIe-XXe siècle)*, Publications de la Sorbonne, Paris.

HOWARD John, 1789, *Etat des prisons, des hôpitaux et des maisons de force*, Éditions chez Lagrange, Paris.

HUPPERT-LAUFER Jacqueline, 1982, *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion.

JOËL Myriam, 2017, *La sexualité en prison de femmes*, Presses de Sciences Po.

KRAKOVITCH Odile, 1990, *Les femmes bagnardes*, Olivier Orban, Paris.

LANDRON Olivier, 2011, *La vie chrétienne dans les prisons de France au XXe siècle*, Paris, Éd. du Cerf, coll. « L'histoire à vif ».

LAPEYRE Nathalie, 2006, *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octarès.

LE PENNEC Anna, 2018, « Cette catégorie d'êtres à jamais perdus ». Les femmes incarcérées dans les maisons centrales du sud de la France, XIXe-début XXe siècle, sous la direction de Sylvie CHAPERON, Toulouse 2 – Jean Jaurès.

LE PENNEC Anna, 2022, *Histoires de prisonnières. Les femmes incarcérées dans les maisons centrales du sud de la France au XIX<sup>e</sup> siècle*, Toulouse : Presses universitaires du Midi.

LECHENET Annie, BAURENS Mireille, COLLET Isabelle, 2016, *Former à l'égalité : défis pour une mixité véritable*, L'Harmattan.

LEGENDRE Anne-Christine, 2017, *Femmes surveillantes Hommes détenus*, L'Harmattan, Collection clinique et changement social.

LEPINARD Éléonore, 2007, *L'égalité introuvable. La parité, les féministes et la République*, Les Presses de Sciences Po, coll. « Fait politique ».

LESSELIER Claudie, 1982, *Les femmes et la prison, 1820-1939*, thèse sous la direction de PERROT Michelle, Paris VII.

LOEHLE Christine, « *Ballon prisonnier. Prof de sport en prison depuis 30 ans* », Coll. Espaces et Temps du Sport, Paris : L'Harmattan, 2022, 228 pages.

LUCAS Charles, « De la réforme des prisons, ou de la théorie de l'emprisonnement, de ses principes, de ses moyens, et de ses conditions pratiques », 1836-1838.

MARRY Catherine, 2004, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin.

MARRY Catherine, BERENI Laure, JACQUEMART Alban, POCHIC Sophie, REVILLARD Anne, 2017, *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris Armand Colin.

MARUANI Margaret, 1979, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros.

MARUEJOULS-BENOIT Édith, 2014, *Mixité, égalité et genre dans les espaces du loisir des jeunes. Pertinence d'un paradigme féministe*, Thèse sous la direction de Guy Di Méo, soutenue à l'Université Bordeaux Montaigne.

MELLERAY Fabrice, 2013, *Droit de la fonction publique*, Paris : Economica, Coll. Corpus Droit public, 3e éd.

MENNESSON C. 2005, *Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre*, Paris, L'Harmattan.

MOLOTCH, H. ; NOREN, L. (sous la direction de). 2010. *Toilet : Public Restrooms and the Politics of Sharing*, New York University Press.

MONJARET Anne et PUJEAULT Catherine, 2014, *Le sexe de l'enquête. Approches sociologiques et anthropologiques*, Lyon, ENS Editions.

OWEN Barbara, 1998, « *In the Mix* »: *Struggle and Survival in a Women's Prison*. Albany: State University of New York Press.

PETIT Jacques-Guy (dir.), 1991, *Histoire des galères, bagnes et prisons, XIII-XXe siècle. Introduction à l'histoire pénale en France*, Toulouse, Éditions Privat.

PETIT Jacques-Guy, 1990, *Ces peines obscures. La prison pénale en France (1780-1875)*, Fayard.

PRUVOST Geneviève, 2005, *L'accès des femmes à la violence légale. La féminisation de la police (1935-2005)*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, EHESS.

PRUVOST Geneviève, 2007, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Éditions de la MSH, Paris.

PRUVOST Geneviève, 2008, *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris, La Découverte.

RAMBOURG Cécile, 2013, *La féminisation à l'épreuve de la prison, Recompositions et permanences d'un ordre professionnel*, Rapport de recherche, Cirap-Enap.

RENVOISE Mélodie, 2023, « Du mélange des sexes » à la « mixité ». Une analyse sociohistorique et ethnographique de la coprésence des hommes et des femmes en prison,

15 décembre 2023, sous la direction de Véronique Guienne et Nicolas Raffin, université de Nantes.

RICORDEAU Gwénola, 2019, *Pour elles toutes. Femmes contre la prison*, Lux éditeur.

ROSTAING Corinne, 1997, *La Relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes*, Paris, PUR, coll. Le lien social.

ROSTAING Corinne, 2021, *Une institution dégradante, la prison*, Paris : Gallimard, Coll. Essais, 320 pages.

ROUZIES Elisa, 2014, *Accompagner l'introduction de la mixité dans un centre d'hébergement : l'exemple du Pole jeunes du Centre d'Action sociale de la ville de Paris*, (mémoire) EHESP.

RUBI S. 2005. *Les crapuleuses, ces adolescentes déviantes*, Paris, Puf.

SABO Donald, KUPERS Terry A., LONDON Willie J., 2001, *Prison Masculinities*, Philadelphia, Temple University Press.

SKEGGS Beverley, 2015, *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*, Marseille, Agone, coll. « L'ordre des choses ».

SOLINI Laurent, 2017, *Faire sa peine à l'Établissement pénitentiaire pour mineurs de Lavaur*, Nîmes, Editions Champ social, coll. « Questions de société ».

THORNE Barrie, 1993 - *Gender Play. Girls and Boys in School*. New Brunswick, New Jersey : Rutgers University Press, 237 pages.

VUATTOUX Arthur, 2021, *Adolescences sous contrôle. Genre, race, classe et âge au tribunal pour enfants*. Presses de Sciences Po

WILLIAMS Christine L. (ed.), 1993, *Doing Women's Work. Men in Nontraditional Occupations*, Newbury Park, Sage Publication.

WILLIAMS Christine L., 1989, *Gender Differences at Work. Women and Men in Nontraditional Occupations*, Berkeley, University of California Press.

ZAIDMAN Claude, 1996, *La mixité à l'école primaire*, Paris, L'Harmattan.

ZOLELIO Emmanuelle, 2012, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, PUR, coll. Le sens social.

## II. Articles et chapitres d'ouvrages

« Jeunes et sexualité : infractions et éducation. Le poids du genre », Dossier spécial, *Les Cahiers Dynamiques*, n° 50, mars 2011, p. 6-130.

ACHERMANN Christin, HOSTETTLER Ueli, NEUBAUER Anna, 2007, « Femmes et hommes en milieu pénitentiaire fermé en Suisse : réflexions sur les questions de genre et de migrations », *Nouvelles questions féministes*, 26, 1, p. 70-88.

ACHIN Catherine, OUARDI Samira, RENNES Juliette, 2009, « Âge, intersectionnalité, rapports de pouvoir. Table ronde avec Christelle Hamel, Catherine Marry et Marc Bessin », *Mouvements*, 3 (n° 59), p. 91-101.

ACHIN Catherine, NAUDIER Delphine, 2009, « La libération par Tupperware ? », *Clio*, 29, p. 131-140.

ACKER Joan, 1990, « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », *Gender and Society*, vol. 4, n° 2, p. 139-158.

ACKER Joan, 1992, « From Sex Roles to Gendered Institutions », *Contemporary Sociology*, 21, p. 565-569.

ACKER Joan, 2009 « From Glass-Celing to Inequality Regimes », *Sociologie du travail*, 51-2, pp. 199-217.

ACKER Joan, HOUTEN Donald Van, 1992, « Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations », in Albert Mills, Peta Tancred (eds), *Gendering Organizational Analysis*, Newbury Park, Californie, Sage Publications, p. 15-30.

ALLSPACH Anke, 2010, « Landscapes of (neo-)liberal control: the transcerceral spaces of federally sentenced women in Canada », *Gender, Place & Culture: A Journal of Feminist Geography*, 17:6, p. 705-723.

ANGELOFF Tania, ARBORIO Anne-Marie, 2002 « Des hommes dans des ‘métiers de femmes’ : mixité au travail et espaces professionnels dévalorisés », *Sociologia del Lavoro*, 85, pp. 123-135.

ANTOINE, J. ; DEPINOY, D. ; JEAN, D. et coll. 2008. « Parité et différenciation : question de genre ? », *Forum*, n° 122, p.1-60.

ARKLES Gabriel, 2009, « Safety and Solidarity Across Gender Lines: Rethinking Segregation of Transgender People in Detention. », *Temple Political and Civil Rights Law Review* 18 (2): p. 515-560.

AYRAL Sylvie et RAIBAUD Yves , 2014 - « De l'intérêt du genre pour étudier la fabrique des garçons ». In : *Pour en finir avec la fabrique des garçons*, vol. 1. Bordeaux : Maison des sciences de l'Homme d'Aquitaine, coll. « Genre, culture, sociétés », p. 307-314

AYRAL Sylvie et RAIBAUD Yves, 2009. « Les garçons, la mixité et l'animation », *Agora Débat Jeunesse*, n° 51, mars, p. 43-58.

BAGILHOLE Barbara et CROSS Simon, 2002, « Girl's Jobs for the Boys? Men, Masculinity and non-Traditional Occupations », *Gender, Work and Organization*, 9 (2), pp. 204-226.

BECCI Irene, SHNEUWLY PURDIE Mallory, 2012, « Gendered Religion in Prison? Comparing Imprisoned Men and Women's Expressed Religiosity in Switzerland », *Women's Studies*, 6 (41).

BEN AMMAR Hanen. et al, 2015, « Étude descriptive de comportements sexuels de femmes incarcérées en Tunisie », *Sexologies*, 2 (24).

BENTOUHAMI Hourya et GUENIF Nacéra, 2017, « Avec Colette Guillaumin : penser les rapports de sexe, race, classe. Les paradoxes de l'analogie », *Cahiers du genre*, n° 63, p. 205-219.

BESSIN Marc, 2013, « Quand la mixité ne suffit pas : où en est l'introduction du genre dans le travail social ? », *Les Cahiers Dynamiques*, vol. 58, no. 1, pp. 22-30.

BESSIN Marc, LECHIEN Marie-Hélène, 2002, « Hommes détenus et femmes soignantes : l'intimité des soins en prison », *Ethnologie française*, vol. vol. 32, no. 1, p. 69-80.

BESSIN Marc, VUATTOUX Arthur, 2016, « Les rapports d'âge dans les pratiques judiciaires. L'expérience institutionnelle des jeunes filles confrontées à la justice », *Agora débats/jeunesses*, vol. 74, no. 3, pp. 101-112.

BIBAL Dominique, MENARD Martine, 1986, « L'uniforme du personnel de prison de la Restauration à nos Jours », Collection Archives pénitentiaire, n°6, Ministère de la Justice, Direction de l'Administration pénitentiaire, Service des études et de l'organisation.

BLANCHARD Véronique, REVENIN Régis, 2011, « Justice des mineurs, travail social et sexualité juvénile dans le Paris des années 1950 : une prise en charge genrée », *Les cahiers de Framespa*.

BOIGEOL Anne, 1996, « Les femmes et les cours. La difficile mise en oeuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », *Genèses*, no 22, pp.107-129.

BOSWORTH Mary, CARRABINE Eamonn, 2001, « Reassessing Resistance: Race, Gender and Sexuality in Prison », *Punishment & Society* 3(4): 501–515.

BOZON Michel, 2009, « Jeunesse et sexualité (1950-2000). De la retenue à la responsabilité de soi », dans : Ludivine Bantigny éd., *Jeunesse oblige. Histoire des jeunes en France XIX<sup>e</sup>-XXI<sup>e</sup> siècle*. PUF, « Le Noeud Gordien », p. 225-243.

BRADLEY Harriet, 1993, « Across the Great Divide. The Entry of Men into « Women's Jobs » », in Williams C. L. (ed.), *Doing Women's Work. Men in Non-traditional Occupations*, Newbury Park, Sage Publication, pp. 10-27.

BREAU Antoine, LENTILLON-KAESTNER Vanessa, HAUW Denis, 2016, « Le retour de la non-mixité à l'école. État des recherches, maintien des tabous et « doing gender » ». *Revue française de pédagogie*, 194, pp. 109-138.

BRITTON Dana, 1997, « Gendered Organizational Logic: Policy and Practice in Men's and Women's Prisons », *Gender & Society* 11 (6): p. 796-818

BRITTON Dana, 2000, « The Epistemology of the Gendered Organization », *Gender & Society*, 14, pp. 418-434.

BROWN George Richard, McDUFFIE Everett, 2009, « Health Care Policies Addressing Transgender Inmates in Prison Systems in the United States », *Journal of Correctional Health Care* 15 (4): 280–291.

BUCHANAN Kim, 2012, « E-race-ing Gender: The Racial Construction of Prison Rape », in *Masculinities and the Law : A multidimensional Approach*, NYU Press, pp. 187-206.

BUI-XUAN Olivia, 2022, « Le droit au défi des identités de genre », Dossier « Le droit des libertés en question(s), Colloque n° 3 de la RDLF, Montpellier 2021, *RDLF*, chron. 19.

BUSCATTO Marie, 2009, « Le « plafond de verre » dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XX<sup>ème</sup> siècle », *Sociologie du travail*, 51 (2), pp. 170-182.

BUSCATO Marie, FUSELIER Bernard, 2013, « Présentation. Les « masculinités » à l'épreuve des métiers « féminins » », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 44, no 2, p. 1-19

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, 2001, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, Genre et Sociétés*, no 5, pp. 93-115.

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, et DOWNS Laura Lee, 2004, « La mixité en question », *Travail, genre et sociétés*, vol. 11, no. 1, 2004, pp. 163-164.

CARCEDO Rodrigo, PERLMAN Daniel, LOPEZ Felix, ORGAZ Begona, 2012, « Heterosexual romantic relationships, interpersonal needs, and quality of life in prison », *The Spanish Journal of Psychology*, 15, 1.

CARDI Coline, 2004, « La production du genre au sein de la justice des mineurs : la figure de la délinquante chez les juges des enfants », in DENEFFLE Sylvette, *Femmes et villes*, Paris, Presses Universitaires François Rabelais, MSH « Villes et territoires », pp. 305-323.

CARDI Coline, 2006, « Trajectoires de femmes incarcérées. Prison, ordre social et ordre sexué », *Cahiers de la sécurité*, 60, pp. 41-68.

CARDI Coline, 2007, « Le contrôle social réservé aux femmes : entre prison, justice et travail social », *Déviance et société*, vol. 31, n°1, pp. 3-24.

CARDI Coline, 2010, « Le féminin maternel ou la question du traitement pénal des femmes », *Pouvoirs* n° 128, pp. 75-86.

CARDI Coline, 2014, « Les quartiers mères-enfants : l' « autre côté » du dedans », *Champ pénal/ Penal field* [En ligne], Vol. XI | 2014.

CARDI Coline, DEVREUX Anne-Marie, 2014, « Le genre et le droit : une co-production », *Cahiers du Genre*, vol. 57, no. 2, pp. 5-18.

CARDI Coline, PRUVOST Geneviève, 2011, « La violence des femmes : occultations et mises en récit », *Champ pénal/ Penal field*, Vol. VIII | 2011, mis en ligne le 11 juin 2011.

CARDI Coline, PRUVOST Geneviève, 2012, « Introduction générale. Penser la violence des femmes : enjeux politiques et épistémologiques », dans : Coline Cardi, Geneviève Pruvost, éd., *Penser la violence des femmes*. Paris, La Découverte, « Sciences humaines ».

CARDI Coline, PRUVOST Geneviève, 2015, « Les mises en récit de la violence des femmes. Ordre social et ordre du genre », *Idées économiques et sociales*, 3 (N° 181), p. 22-31

CHANTRAINE Gilles, et SALLEE Nicolas, « Éduquer et punir. Travail éducatif, sécurité et discipline en établissement pénitentiaire pour mineurs », *Revue française de sociologie*, vol. 54, no. 3, 2013, pp. 437-464.

CHENAUT Victoria, 2007, « Indigenous Women and the Law: Prison as a Gendered Experience », in CHENAUT V., BAITENMANN H. & VARLEY A. (Eds.), *Decoding Gender : Law and Practice in Contemporary Mexico*, Rutgers University Press, pp. 125-142.

CHERONNET, Hélène, 2013, « Éducateur/trice en CER au-delà d'un idéal de la virilité ? », *Les Cahiers Dynamiques*, vol. 58, no. 1, pp. 89-97.

CHO Sumi, CRENSHAW Kimberlé et McCall Leslie, 2013, « Toward a field of intersectionality studies. Theory, applications, and praxis », *Signs. Journal of Women in Culture and Society*, vol. 38, n° 4, pp. 785-810.

CLAIR Isabelle, 2012, « Le pédé, la pute et l'ordre hétérosexuel », *Agora débats/jeunesses*, vol. 60, no. 1, pp. 67-78.

CLAIR Isabelle, 2013, « Pourquoi penser la sexualité pour penser le genre en sociologie ? Retour sur quarante ans de réticences », *Cahiers du Genre*, vol. 54, no. 1, pp. 93-120.

CLAIR Isabelle, 2016, « Faire du terrain en féministe », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 3 N° 213, pp. 66-83.

CLAIR Isabelle, 2016, « La sexualité dans la relation d'enquête. Décryptage d'un tabou méthodologique », *Revue française de sociologie*, vol. 57, no. 1, pp. 45-70.

COGNARD-BLACK Andrew, 2004 « Will They Stay, or Will They Go ? Sex-Atypical Work among Token Men Who Teach », *The Sociological Quarterly*, 45, (1), 2004, pp. 113-139.

COMFORT Megan, 2007, « C'est plein de mecs bien en taule ! » Incarcération de masse aux Etats-Unis et ambivalence des épouses, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 4, N°169, pp. 22-47

COMMAILLE Jacques, REVILLARD Anne, 2006, « Présentation », *Droit et société*, 62, pp. 13-19.

COQUET Marine, 2017, « Coloniser par la voie pénale : de l'idéal familial à la réalité coloniale des rapports entre les sexes dans la colonie pénitentiaire du Maroni (Guyane française, XIXe-XXe siècle) », in HEULLANT-DONAT Isabelle (dir), 2017, *Enfermement III, Le genre enfermé, hommes et femmes en milieux clos (XIIIe-XXe siècle)*, Paris, Publications de la Sorbonne.

CORNET Annie, 2014, « 3. L'approche intégrée du genre dans l'élaboration des politiques socioéconomiques », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 15, no. 2, pp. 52-68.

COUPPIE Thomas et Epiphane Dominique, 2008 « Quand les métiers « féminins » se conjuguent au masculin : au bonheur des hommes ? », in Claudic-Guichard Y., Kergoat D., Vilbrod A. (dir.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR, 2008, pp. 41-56.

COUTANT Isabelle, 2007, « Délinquance juvénile en milieu populaire et rapport aux institutions socio-éducatives : une comparaison filles-garçons », dans ECKERT Henri et FAURE Sylvia (sous la dir. de), *Les jeunes et l'agencement de sexes*, Paris, La Dispute.

CREWE Ben, 2007, « Power, Adaptation and Resistance in a Late Modern Men's Prison », *British Journal of Criminology* 47, pp. 256-275.

CROMER Sylvie, LEMAIRE Dominique, 2007, « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre », *Cahiers du Genre*, 1 (n° 42), p. 61-78.

CROMPTON Rosemary, 1999 *Restructuring Gender Relations and Employment : the Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, Oxford University Press.

CUNHA Manuela, 1995, « "Sociabilité", "société", "culture" carcérales, la prison féminine de Tires, (Portugal) », *Terrain*, 24, pp. 119-132.

CUNHA Manuela, 2001, « Trajets et dérives autour d'une prison de femmes », *Ethnologie Française*, XXXI, 1, pp. 81-87.

CURTIS Anna, 2019, « Game Faces and Going Up the Way : Enacting Masculinity in Prison », in *Dangerous Masculinity : Fatherhood, Race, and Security Inside American's Prisons*, Rutgers University Press, pp. 59-80.

CURTIS Anna, 2019, « Unruly Boys and Dangerous Men : Security and Masculinity in Prison », in *Dangerous Masculinity : Fatherhood, Race, and Security Inside American's Prisons*, Rutgers University Press, pp. 32-58.

DAUNE-RICHARD Anne-Marie et DEVREUX Anne-Marie, 1992, « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation méthodologique », *Recherches féministes*, volume 5, n° 2, pp. 7-30.

DE WYSE Antony, 2013, « La mixité comme un levier », *Les Cahiers Dynamiques*, vol. 58, no. 1, pp. 54-59

Devreux A.-M., 1992, « Être du bon côté », in Welzer-Lang D., Filiod J.-P. (dir.), *Des hommes et du masculin*, Lyon, BIEF-Presses universitaires de Lyon, p. 147-164.

DEVREUX Anne-Marie, 1997, « Des appelés, des armes et des femmes : l'apprentissage de la domination masculine à l'armée », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 18, No. 3/4, pp. 49-78

DOFFINY Valentine et ANDRÉ Sophie, 2023, « Femmes incarcérées au sein d'une prison belge francophone : quitter l'invisibilité pour découvrir les vulnérabilités », *Déviance et Société*, vol. 47, no. 2, pp. 211-242.

DOLOVICH Sharon, 2012, « Two Models of the Prison: Accidental Humanity and Hypermasculinity in the L.A. County Jail ». *Journal of Criminal Law & Criminology* 102 (4): p. 965-1118.

DUBOIS Christophe, 2007, « Le phénomène des pairs et des impairs : analyse organisationnelle d'un quartier de détention pour femmes », *Déviance et Société*, 31, 1, pp. 25-40.

DURU-BELLAT Marie, 2010, « Ce que la mixité fait aux élèves », *Revue de l'ofce*, n° 114, pp. 197-212.

DURU-BELLAT Marie, 2011, « Mixte ou pas », *L'école des parents*, vol. 593, n° 6, pp. 28-29.

ECKERT Henri, FAURE Sylvia, 2007, « De la séparation à la coexistence », in ECKERT Henri, FAURE Sylvia (dir.), *Les jeunes et l'agencement des sexes*, La Dispute, Paris, pp. 19-27.

EDELMAN Nicole, « Les métamorphoses de l'étiologie hystérique et ses effets sur la représentation des sexes (du début du XIXe siècle à la Grande Guerre) », in CAPDEVILA Luc (et al.), *Le genre face aux mutations. Masculin et féminin, du Moyen-âge à nos jours*, Presses universitaires de Rennes, 2003, pp. 93-102.

FAUGERON Claude, 1996, « Une théorie de la prison est-elle possible ? » in CHAUVENET Antoinette, et COMBESSIE Philippe (dir.), *Approches de la prison*, Bruxelles, De Boeck Université, coll. Perspectives criminologiques, 1996.

FAUGERON Claude et LE BOULAIRE Jean-Michel, 1988, « La création du service social dans les prisons et l'évolution de la réforme pénitentiaire en France de 1945 à 1958 », *Déviance et société*, Vol. 12, n°4, pp. 317-359.

FRAISSE Geneviève, 2004, « Que penser d'une évidence ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 11, no. 1, pp. 195-197.

FRANÇOIS Axelle, 2016, « La sexualité en milieu carcéral : au cœur des représentations de personnes incarcérées », Dossier : Sexualité et institutions pénales, *Champ pénal*, Vol. XIII, revue en ligne.

FREMAUX, Philippe, 2003, « Pour la parité dans les toilettes », *Observatoire des inégalités*.

GAILLARD Arnaud, 2015, « Regard sur le genre et les violences en milieu carcéral », *La Revue des droits de l'Homme*, 8, revue en ligne.

GALEMBERT Claire de, HENNEGUELLE Anaïs, TOURAUT Caroline, 2017, « Prison et méthode de recherche : présentation », *Criminocorpus*.

GALLIOZ Stéphanie. « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment », *Travail, genre et sociétés*, vol. 16, no. 2, 2006, pp. 97-114.

GATE Juliette, 2013, « Les femmes détenues sont-elles des hommes comme les autres ? », in Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), *Défendre en justice la cause des personnes détenues*, Actes du colloque des 25 et 26 janvier 2013, Paris : la Documentation française.

GATE Juliette, 2017, « Genre, droit et discriminations au milieu carcéral : l'inégalité des malchances », in EBERHARD Mireille, LAUFER Jacqueline, MEURS Dominique, PIGEYRE Frédérique, SIMON Patrick, *Genre et discriminations*, Ed. IXE, pp. 71-88.

GENESTIER Philippe, 2010, « La mixité : mot d'ordre, vœu pieux ou simple argument ? », *Espaces et sociétés*, vol. 140-141, no. 1, pp. 21-35.

GIVRE Pierre-Joseph, 2011, « La mixité dans un bataillon alpin », *Inflexions*, vol. 17, no. 2, pp. 65-69.

GOURLAOUËN-COUTON Sylvie, 2005, « Traitement de la pulsion sexuelle et représentations masculines et féminines chez des hommes incarcérés pour viol », *Psychologie clinique et projective*, 1, 11, pp. 105-135.

GUICHARD-CLAUDIC Yvonne et KERGOAT Danièle, 2007, « Le corps aux prises avec l'avancée en mixité », *Cahiers du genre*, n° 42, pp. 5-18.

GUILBAUD Fabrice, 2008, « Le travail pénitentiaire : sens et articulation des temps vécus des travailleurs incarcérés », *Revue française de sociologie*, vol. 49, no. 4, pp. 763-791

HANEY Lynne, 2013, « Motherhood as Punishment: The Case of Parenting in Prison », *Signs*, 39, 1, pp. 105-130.

HAQUET Arnaud, « L'accès des femmes aux corps de l'armée », *RFDA* 2000, p. 342.

HARAWAY Donna, 1988, « Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. » *Feminist Studies* 14, no. 3, pp. 575-99.

HENNINGER Aline, « L'école élémentaire japonaise : des interactions de genre variées », *Les Cahiers d'Outre-Mer*, 276 | 2017, 127-159.

HENSON Kevin, ROGERS. Jackie, 2001, « Why Marcia You've Changed ! Male Clerical Temporary Workers Doing Masculinity in a Feminized Occupation », *Gender and Society*, 15 (2), pp. 218-238.

HERITIER Françoise, 1996, « Chapitre I. La valence différentielle des sexes au fondement de la société ? », HERITIER Françoise, *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*, Odile Jacob, pp. 15-29.

HERMAN Elisa, 2007, « La bonne distance. L'idéologie de la complémentarité légitimée en centres de loisirs », *Cahiers du Genre*, 42 (1), pp. 121-139.

HERZOG-EVANS Martine, « Les gender studies », *AJ Pénal* 2010, p. 20

HULTIN Mia, 2003, « Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?: Career Consequences of Occupational Sex Segregation », *Work and occupations*, vol 30 issue 1, p. 30-61.

HYMOWITZ Carol., SCHELLHARDT Timothy D., 1986 « The Glass Ceiling : Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Jobs », *The Wall Street Journal*, 24 March, p. 1.

IWEINS Delphine, 2016, « La double peine des femmes détenues », *Gaz. Pal.*, n° 13, p. 8.

JABOIN Yveline, 2008, « La construction de l'identité professionnelle masculine dans un secteur en voie de mixité : le cas des hommes enseignant à l'école maternelle », in GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle, VILBROD Alain (dir.), 2008, *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR, pp. 243-255.

JABOIN, Yveline, 2010. « C'est bien... un homme à l'école maternelle ! », *Nouvelles questions féministes*, vol. 29, n° 2, pp. 34-45.

JACQUEMART Alban, et MASCLET Camille, 2017, « Mixités et non-mixités dans les mouvements féministes des années 1968 en France », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, vol. 46, no. 2, pp. 221-247.

JACQUET-FRANCILLON François, 1992, « Le problème de la mixité scolaire au XIX<sup>e</sup> siècle », in Baudoux et Zaidman, *Égalité entre les sexes - Mixité et démocratie*, sous la direction de Claudine Baudoux et Claude Zaidman, Paris, L'Harmattan, p. 18-30.

JENNEQUIN Anne, 2021, « Le traitement carcéral des rapports entre les sexes : la regrettable exception pénitentiaire », in DEMAYE-SIMONI Patricia, VASSEUR-LAMBRY Fanny, MUTELET Valérie (sous la dir.), *Explorer le champ lexical de l'égalité femme/homme. Déclinaisons d'un même principe juridique*, Artois Presse Université, pp. 151-172.

JENNESS Valerie, 2010, « From policy to prisoners to people: A « soft mixed methods » approach to studying transgender prisoners », *Journal of Contemporary Ethnography*, 39(5), pp. 517-553.

JENNESS Valérie, 2011, « Getting to know 'the girls' in an 'alpha-male community': Notes on fieldwork on transgender inmates in California prisons », in JONES Nikkiones, FENSTERMAKER Sarah, (Eds.), *Sociologists backstage: Answers to 10 questions about what they do*, New York: Routledge, p. 139-161

JOËL Myriam, 2009, « L'intimité des femmes incarcérées. Une expérience de terrain », *Ethnologie française*, vol. 39, 3, pp. 547-556.

JOËL Myriam, 2013, « Coûts et bénéfices de l'homosexualité dans les prisons de femmes », *Ethnologie française*, vol. 43, 3, pp. 469-476.

JOËL Myriam, 2014, « Conduites sexualisées et pouvoir dans les prisons de femmes », *Hermès, La Revue*, n° 69, 2, pp. 65-70.

JOËL Myriam, 2014, « La gestion de la sexualité entre femmes et hommes détenus, à partir de l'étude des prisons de femmes », *VST - Vie sociale et traitements*, vol. 124, 4, pp. 28-34.

JOËL Myriam, 2016, « La prison de femmes, un puissant relais du modèle contemporain légitime de sexualité féminine », *Champ pénal*, Vol. XIII, revue en ligne.

JUNTER Annie, 2004, « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail », *Travail, genre et sociétés*, n° 12, pp. 191-202

KAMMERER P. 1999. « Mixité et sexualité dans les institutions éducatives pour adolescents », *Dialogue*, n° 146, pp. 73-85.

KERGOAT Danièle, 1978, « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique*, no 5, pp. 65-97.

KERGOAT Danièle, 2000, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in HIRATA Helena, LABORIE Françoise, LE DOARE Hélène et SENOTIER Danièle (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, pp. 35-44.

KUPERS Terry A., 2017, Gender and domination in a prison, *Western New England Law Review*, 39, 427-447.

LALLEMENT Michel, 2018, « Quelques remarques à propos de la place du genre dans la sociologie du travail française », in J. Laufer, C. Marry, M. Maruani (dir.), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences*, Paris, La Découverte, pp. 123-137.

LANCTOT Nadine et DESAIVE, B. 2002. « La nature de la prise en charge des adolescents par la justice : jonction des attitudes paternalistes et du profil comportemental des adolescentes », *Déviance et société*, vol. 26, n° 4, pp. 463-478.

LANGLOIS Claude, 1984, « L'introduction des congrégations féminines dans le système pénitentiaire français (1839-1880) », in Jacques- Guy Petit (dir.), *La prison, le bagne et l'histoire*, Genève, Éd. Médecine et Hygiène, coll. « Déviance et Société », p. 129-140.

LASCOUMES Pierre, 1990, « Normes juridiques et mise en œuvre des politiques publiques », *L'Année sociologique*, vol. 40, pp. 43-71.

LE FEUVRE Nicky, 2001, « La féminisation de la profession médicale en France et en Grande-Bretagne : voie de transformation ou de recomposition du « genre » ? », in AÏACH Pierre, CEBE Dominique, CRESSION Geneviève et PHILIPPE Claudine (dir.), *Femmes et hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*, Rennes, Presses de l'ENSP, pp. 197-228.

LE FEUVRE Nicky, 2016, « Toujours trop ou pas assez de femmes », *Travail, genre et sociétés*, vol. 36, no. 2, pp. 181-187

LE FEUVRE Nicky, et GUILLAUME Cécile, 2007, « Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre » », *Sociologies pratiques*, vol. 14, no. 1, pp. 11-15.

LE PAPE Marie-Clémence, et al. « Ce sont ceux qui en parlent le plus qui en font le moins ». Pratiques et normes de solidarité familiale chez les femmes et les hommes dans la France contemporaine », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. vol. 37, no. 1, 2018, pp. 31-51.

LE PENNEC Anna, 2017, « La violence dans les maisons centrales de femmes de Cadillac et de Montpellier au XIX<sup>e</sup> siècle », *Criminocorpus*.

LEGENDRE Anne-Christine, 2014, « Surveillantes dans les prisons pour hommes : entre indifférenciation des sexes et répétitions des stéréotypes sexués », *Nouvelle revue de psychosociologie* 2014/1 (n°17), pp. 45-58.

LEMARCHANT Clotilde, 2007 « 'La mixité inachevée'. Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques », *Travail, genre et sociétés*, 18, pp. 47-64.

LEMARCHANT Clotilde, 2017, « Chapitre 1 - Femmes en « métiers d'hommes » et vice versa », in LEMARCHANT Clotilde (dir.), *Unique en son genre. Filles et garçons atypiques dans les formations techniques et professionnelles*, Paris : PUF, Coll. Éducation et société, pp. 41-65.

LENZEN Benoît, DEJARDIN Robert et CLOES Marc, 2004, « Régulation de l'opposition et mixité au sein d'une école d'arts martiaux », *Staps*, vol. n° 66, no. 4, pp. 99-112.

LEPINARD Éléonore et LIEBER Marylène, 2020, « VI. Vers une théorie intersectionnelle du genre », in Éléonore Lépinard éd., *Les théories en études du genre. La Découverte*, pp. 97-109.

LESSELIER Claudie, 1984, « Les femmes et la prison 1820-1840. Prisons de femmes et reproduction de la société patriarcale » in PETIT Jacques-Guy, *La prison, le bagne et l'histoire*, Editions Médecine Hygiène, pp. 115-128

LOCHAK Danièle, 2008, « Dualité de sexe et dualité de genre dans les normes juridiques », in *Mélanges Andrée Lajoie. Le droit : une variable dépendante*, Montréal, Editions Thémis, pp. 659-689.

LOUEY Sophie, SCHÜTZ Gabrielle, 2014, « Les effets de la mixité au prisme du corps et de la sexualité. Les hommes dans les métiers d'accueil », *Travail et emploi*, vol. 140, no. 4, 2014, pp. 5-19.

LUPTON Ben, 2006 « Explaining Men's Entry into Female-Concentrated Occupations ; Issues of Masculinity and Social Class », *Gender, Work and Organisation*, 13 (2), pp. 103-127.

MALLON Isabelle, 2017, « Les rapports sociaux d'âge : une dimension (im)pertinente de la relation d'enquête ? », *SociologieS*.

MALOCHET Guillaume, 2005, « Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes », *Sociétés contemporaines*, no 59- 60, pp. 199-220.

MALOCHET Guillaume, 2007, « Des femmes dans la maison des hommes. L'exemple des surveillantes de prison », *Travail, genre et sociétés* 1 (n° 17), p. 105-121.

MALOCHET Guillaume, 2014, « La féminisation du personnel de surveillance des prisons. Les sens d'une transgression institutionnelle », in L. Bodiou, M. Cacouault-Bitaud et L. Gaussot (sous la dir.), *Le genre entre transmission et transgression* », Presses universitaires de Rennes, 2014.

MALOCHET Guillaume, 2017, « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre », *Sociologies pratiques*, 1 (n° 14), p. 91-99.

MARRO Cendrine et VOUILLOT Françoise, 2004, « Quelques concepts clefs pour penser et former à la mixité », *Carrefours de l'éducation*, n° 17, p. 2-21.

MARRY Catherine, BERENI Laure, JACQUEMART Alban et al., 2015, « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 1 (N° 153), p. 45-68.

MARRY Catherine, 2015, « Chapitre 7. Variations sociologiques sur le sexe des métiers », dans : Catherine Vidal éd., *Féminin/Masculin. Mythes et idéologies*. Paris, Belin, « Alpha », p. 97-110.

MARUEJOULS Édith, 2011 - « La mixité (filles-garçons) à l'épreuve du loisir des jeunes dans trois communes », *Agora débats/jeunesse*, n° 59, p. 79-91.

McCORKEL Jill A., 2003, « Embodied Surveillance and the Gendering of Punishment », *Journal of Contemporary Ethnography*, 32 (1), pp. 41-76.

MERÇIL Ipek, 2017, « La détention des femmes en Turquie et la maternité à l'épreuve de l'incarcération », *Déviance et Société*, 41, 4, p. 620-655.

MERON Monique, OKBA Mahrez et VINEY Xavier, 2006 « Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées », in INSEE, *Données sociales*, Paris, Insee, pp. 225-234.

MERON Monique, OMALEK Laure et ULRICH Valérie, 2009, « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes », in INSEE, *France, portrait social*, Paris, Insee, pp. 195-217.

MILHAUD Olivier, 2015, « L'enfermement ou la tentation spatialiste. De « l'action aveugle, mais sûre » des murs des prisons », *Annales de géographie*, n° 702-703, pp.140-162.

MOLE Frédéric, 2003, « 1905 : la « coéducation des sexes » en débats », *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, 18, pp. 43-63.

MONIOLLE Carole, 2013, « L'évolution de la distinction hommes-femmes en droit de la fonction publique », *AJFP*, p.19.

MORAN Dominique et JEWKES Yvonne, 2015, « Linking the carceral and the punitive state: a review of research on prison architecture, design, technology and the lived experience of carceral space », *Annales de géographie*, n° 702-703, pp.163-184

MORAN Dominique, PALLOT Judith, PIACENTINI Laura, 2009, « Lipstick, lace, and longing: constructions of femininity inside a Russian prison », *Society and Space*, volume 27, p.700-720.

NASTRAN N., 1991, « Le grand renfermement de la révolution », in J.-G. Petit (dir.), *Histoire des galères, bagnes et prisons, XIIIe-XXe siècle. Introduction à l'histoire pénale en France*, Toulouse : Privat, p. 45-77.

NEDBALKOVA Katerina, 2003, « Does Prison Have a Gender? Masculinity and Femininity in Prison Subcultures », *Czech Sociological Review*, 39, 4, p. 469-486.

NEDERLANDT Olivia et GAUTHIER Lola, 2023, « Les femmes incarcérées dans les prisons belges : un statut minoritaire et minorisé », *Déviance et Société*, vol. 47, no. 2, p. 243-281.

OWEN Barbara, WELLS James, POLLOCK Joycelyn, 2017, « Prison Community, Prison Conditions, and Gendered Harm », in *In search of Safety : Confronting Inequality in Women's Imprisonment*, University of California Press, pp. 42-67.

PARENT Colette, « La protection chevaleresque ou les représentations masculines du traitement des femmes dans la justice pénale », *Déviance et société*, 1986 , Vol. 10, n°2, pp. 147-175.

PARENT Colette, 1992, « Au-delà du silence : les productions féministes sur la criminalité et la criminalisation des femmes », *Déviance et société*, 16, pp. 297-328.

PERIVIER Hélène et SILVERA Rachel, 2010, « Maudite conciliation », *Travail, genre et sociétés*, n°24, pp. 25-27.

PERROT Michèle, 1987, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le mouvement social*, 140, pp. 3-8.

PIERRE Michel, 1991, « Les prisons républicaines (1975-1938) » in Jacques-Guy PETIT, (dir.), *La prison, le bagne et l'histoire*, Genève, Éd. Médecine et Hygiène, coll. « Déviance et Société », p. 263-288.

POLLACK Sydney, 2007, « I'm Just Not Good in Relationships »: Victimization Discourses and the Gendered Regulation of Criminalized Women. » *Feminist Criminology* 2 (2), pp. 158-174.

POLLACK Sydney, KENDALL Kathy, 2005, « Taming the shrew: Regulating prisoners through women-centered mental health programming », *Critical Criminology* 13, pp. 71-87.

PRATT John, 2008. « Scandinavian Exceptionalism in an era of penal excess; Part I: The nature and roots of Scandinavian Exceptionalism », *British Journal of Criminology*, 48, pp. 119-137.

PREVOT Emmanuelle, 2010, « Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes », *Cahiers du Genre*, vol. 48, no. 1, 2010, pp. 81-101.

PRICE Ray R., 1977, ``The forgotten female offender', *Crime and Delinquency*, 23(2) 101-108.

PRINGLE Rosemary, 1993, « Male Secretaries », in WILLIAMS Christine L. (dir.), *Doing « Women's Work ». Men in Nontraditional Occupations*, London, Sage, pp. 128-151.

PRUDHOMME-PONCET Laurence, 2003, « Mixité et non-mixité : l'exemple du football féminin », *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, n° 18, pp. 167-175.

QUEMIN Alain, 1998, « Modalités féminines d'entrée et d'insertion dans une profession d'élites : le cas des commissaires-priseurs », *Sociétés contemporaines*, n° 29, pp. 87-106.

RAPHIOU Elise, 2007, « Une femme lieutenant pénitentiaire en milieu carcéral », *Empan*, n° 65, pp. 104-108.

REITER Keralet, SEXTON Lori et SUMNER Jennifer, 2018, « Theoretical and empirical limits of Scandinavian Exceptionalism: Isolation and normalization in Danish prisons ». *Punishment & Society*, 20(1), p. 92-112.

RENNES Juliette, LEMARCHANT Clotilde, BERNARD Lise, « Habits de travail », *Travail, genre et sociétés*, 2019/1 (n° 41), p. 23-28.

RICORDEAU Gwenola, 2004, « Enquêter sur l'homosexualité et les violences sexuelles en détention », *Déviance et société* 28 (2), pp. 233-253.

RICORDEAU Gwenola, 2008, « Les prisonniers ont-ils (encore) une sexualité ? », *Le sociographe* 27 (3), pp. 32-42.

RICORDEAU Gwenola, 2009, « Sexualités féminines en prison : pratiques, discours et représentations », *Genre, sexualités et société*, revue en ligne.

RICORDEAU Gwenola, MILHAUD Olivier, 2012, « Prisons, espace du sexe et sexualisation des espaces », *Géographie et cultures*, pp. 69-85.

ROBERT Déborah et MORON-PUECH Benjamin, 2022, « Qu'est-ce qu'une femme pour l'administration pénitentiaire ? », note sous TA Clermont-Ferrand, 26 novembre 2021, n° 2102482, *RDLF*, chron. n° 26, revue en ligne.

ROBINSON Victoria, HALL Alexandra, HOCKEY Jenny, 2011 « Masculinities, Sexualities, and the Limits of Subversion : Being a Man in Hairdressing », *Men and Masculinities*, 14 (1), pp. 31-50.

ROBINSON Russell, 2011, « Masculinity as Prison: Sexual Identity, Race, and Incarceration », *California Law Review*, 99, 5, pp. 1309-1408.

ROGERS Rebecca, 2003, « État des lieux de la mixité. Historiographies comparées en Europe », *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, n° 18, pp.177-202.

ROSTAING Corinne, 1998, « La non-mixité de l'institution carcérale : à partir des prisons de femmes », *Mana. Revue de sociologie et d'anthropologie*, pp. 105-125.

ROSTAING Corinne, 2009, « Interroger les changements de la prison. Processus de déprise et reprise institutionnelle », *Tracés*, pp. 89-108.

ROSTAING Corinne, 2010, « On ne sort pas indemne de prison : le malaise du chercheur en milieu carcéral », in PAYET Jean-Paul, ROSTAING Corinne, GIULIANI Frédérique, *La relation d'enquête*, Rennes, PUR, pp. 17-26.

ROSTAING Corinne, 2014, « L'ordre négocié en prison : ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire », *Revue Droit et société*, n°87, p. 303-328

ROSTAING Corinne, 2017, « La non-mixité des établissements pénitentiaires et ses effets sur les conceptions de genre : une approche sociologique », in HEULLANT-DONAT Isabelle (et al.), *Enfermement III, Le genre enfermé, hommes et femmes en milieux clos (XIIIe-XXe siècle)*, Publications de la Sorbonne, Paris, p. 33-52.

ROSTAING Corinne, 2017, « Quelques ficelles de sociologie carcérale », in de GALEMBERT Claire, HENNEGUELLE Anaïs, TOURAUT Caroline, « Prison et méthodes de recherche », *Criminocorpus*.

SABO Don, 2001, « Doing Time, Doing Masculinity : Sports and Prison », in SABO Don, KUPERS Terrt, LONDON Willie (dir.), *Prison Masculinities*, Philadelphia, PA : Temple University Press, pp. 61-66.

SARLET Marie, et DARDENNE Benoit, 2012, « Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres », *L'Année psychologique*, vol. 112, no. 3, pp. 435-463.

SCHEER Davis, 2015, « Genèse d'une rencontre entre criminologie et architecture : l'espace carcéral à travers les épistémologies », *CLARA*, 1 N° 3, pp. 73-84.

SCRINZI Francesca, 2010, « Masculinities and the International Division of Care : Migrant Male Domestic Workers in Italy and France », *Men and Masculinities*, 13 (1), pp. 44-64.

SEMPÉ Gaëlle et BODIN Dominique, 2015, « Homo-sociabilité et (auto)-exclusion en prison pour hommes. Usages sociaux du sport et divisions de l'espace », *Espaces et Sociétés*, 162, 3, p. 79-93.

SHAILOR Jonathan, 2013, « Kings, Warriors, Magicians, and Lovers : Alternative performances of masculinity in prison », in HARTNETT Stephen, WOOD Jennifer K. et NOVEK Eleanor, *Working for Justice : A Handbook of Prison Education and Activism*, University of Illinois Press. pp. 13-38.

SHAW Margaret, 2000, « Women, violence and disorder in prisons », in HANNAH-MOFFA Kelly, SHAW Margaret (Eds), *An ideal prison? Critical essays on women's imprisonment in Canada*, Halifax: Fernwood Publishing, pp. 61-70.

SIMPSON Ruth, 2004, « Masculinity at Work : the Experiences of Men in Female Dominated Occupations », *Work, Employment and Society*, 18 (2), pp. 349-368.

SNYDER Karrie Ann et GREEN Adam Isaiah, 2008, « Revisiting the glass escalator : The case of gender segregation in a Female Dominated Occupation », *Social Problems*, n° 55, pp. 271-299.

SOHN Anne-Marie, 2003, « Les « relations filles-garçons » : du chaperonnage à la mixité (1870-1970) », *Travail, genre et sociétés*, vol. 9, no. 1, pp. 91-109.

SOLINI Laurent, 2017, « II. Passer pour le « bonhomme » », in SOLINI Laurent, *Faire sa peine à l'établissement pénitentiaire pour mineurs de Lavaur*, Champ social, coll. Questions de société, pp. 87-129.

SOLINI Laurent, BASSON Jean-Charles, 2012, « L'expression du *surcodage sexué* au cours de l'activité « musculation » en EMP », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 59, pp. 97-106.

SOLINI Laurent, NEYRAND Gérard, 2011, « Survirilisation des pratiques sportives en établissement pénitentiaire pour mineurs. Une remise en cause du principe de mixité », *Agora débats/jeunesses* 3 (n° 59), pp. 107-119.

SOLINI Laurent, NEYRAND Gérard, BASSON Jean-Charles, 2011, « Le surcodage sexué en établissement pénitentiaire pour mineurs. Une socialisation en train de se faire », *Déviance et Société* 35 (n°2), pp. 195-215.

SOULA Laurence, 2021, « Le parcours historique du métier de surveillant de prison : entre archaïsmes et modernité ? », Actes de la journée d'études : Surveillant, un métier en mouvement, Criminocorpus.

SUMNER Jennifer et JENNESS Valerie, 2014, « Gender Integration in Sex-Segregated U.S. Prisons: The Paradox of Transgender Correctional Policy », in *Handbook of LGBT Communities, Crime, and Justice*, ed. PETERSON Dana, PANFILL Vanessa R., New York: Springer, pp. 229-259.

SUMNER Jennifer et SEXTON Lori, 2015, « Lost in Translation: Looking for Transgender Identity in Women's Prisons and Locating Aggressors in Prisoner Culture », *Critical Criminology* 23 (1), pp. 1-20.

TABET Paola, 1979, « Les Mains, les outils, les armes », *L'Homme*, tome 19 n°3-4. Les catégories de sexe en anthropologie sociale. pp. 5-61

TAPIA Claude et LE GENDRE Anne-Christine, « Des femmes surveillantes dans les prisons pour hommes », *Le Journal des Psychologues*, 2018/3, n° 355, pp. 58-63.

TEWKSBURY Richard, 1993, « Male Strippers. Men Objectifying Men », in Williams Christine L. (ed.), *Doing Women's Work. Men in Nontraditional Occupations*, Newbury Park, Sage Publication, pp. 168-181.

MONTEIL Lucas, 2016, « Scripts sexuels », in Juliette Rennes éd., *Encyclopédie critique du genre*. Paris, La Découverte, « Hors collection Sciences Humaines ».

THOMAS-TUAL Béatrice, 2013, « Recrutement », fasc. 181, Jurisclasseur, 2013.

TRUPIER Pierre, 1997, « Homme, travail, femme et famille : quatre mouvements pour un quatuor ? Sociologie du travail et sociologie de la famille », *Sociétés contemporaines*, n° 25, pp.11-24.

VACHERET Marion, 2002, « Relations sociales en milieu carcéral. Une étude des pénitenciers canadiens », *Déviance et Société*, 26, pp. 83-104.

VAN HOVEN Bettina, 2017, « « On voulait juste voir le genre d'homme que tu es » : masculinités dans une prison du Nouveau-Mexique », *Genre, identités sexuelles et justice spatiale*, revue en ligne.

VERA Léon, 2019, «Clichés de photographes. L'invisible mixité des formations professionnelles », *Images du travail, travail des images*, pp. 6-7.

VESCHAMBRE Vincent, 2004, « L'armée, un bastion masculin en mutation » in BARD Christine (dir.), *Le genre des territoires : masculin, féminin, neutre*, Presses de l'université d'Angers, pp. 121-138

VUATTOUX Arthur, 2014, « Adolescents, adolescentes face à la justice pénale », *Genèses*, vol. 97, pp. 47-66.

VUATTOUX Arthur, 2019, « Corps majoritaires, corps minoritaires. Réponses judiciaires et traitement différentiel des corps dans la justice des mineurs française », *Les cahiers de la LCD*, vol. 9, pp. 59-73.

WELZER LANG Daniel, MATHIEU Lilian, FAURE Michael, 1996, « Les Abus en prison pour femmes : la non-symétrie », in Observatoire international des prisons, *Sexualité et violences en prison*, Lyon, éd. Aléas, pp. 187-198.

WILLINGHAM Breea, 2011, « Black Women's Prison Narratives and the Intersection of Race, Gender and Sexuality in US Prisons », *Reading and Writing in Prison*, 23, 3, pp. 55-66.

WINGFIELD Adia Harvey, 2009, « Racializing the Glass Escalator : Reconsidering Men's Experiences with Women's Work », *Gender and Society*, 23 (1), pp. 5-26.

WRIGHT Emily. M., SALISBURY Emily J. et VAN VOORHIS Patricia, 2007, « Predicting the prison misconducts of women offenders : The importance of genderresponsive needs », *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 23.

YOUF Dominique, 2013, « La question du genre à la Protection judiciaire de la jeunesse », *Les Cahiers Dynamiques*, vol. 58, pp. 4-5.

ZAIDMAN Claude, 1986, « La notion de féminisation : de la description statistique à de la description statistique à l'analyse des comportements » in GAULEJAC Vincent, ENRIQUEZ Eugène et AUBERT Nicole (dir), *Le sexe du pouvoir : Femmes hommes et pouvoirs dans les organisations*, Zodiaque Editions, pp. 229-239.

ZAIDMAN Claude, 2007 « La mixité sexuelle : l'exemple de l'école », in Beate Collet et Claudine Phillipe (sous la dir.), *MixitéS. Nouveaux enjeux*, Paris : L'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », pp. 15-39.

ZAIDMAN Claude, 2007, « La mixité, objet d'étude scientifique ou enjeu politique ? », *Cahiers du Genre*, vol. 42, no. 1, pp. 205-218.

ZOLESIO Emmanuelle, 2009, « Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie », *Travail, genre et sociétés*, 2, (n° 22), pp. 117-133.

### **III. Mémoires professionnels**

DAVID Aurore, 2019, Amour, Sexe et Prison : quand la sexualité rencontre le liberticide, mémoire Master 2, ENAP, 69 pages.

DEGROS Alexandra, 2013, La violence en prison : à la recherche des modes de régulation, mémoire de DSP, ENAP, 49 pages.

DESARMAGNAC Grégory, 2016, Améliorer l'accès des femmes détenues aux dispositifs d'insertion individuelle et collective en détention - Maison d'arrêt de Lyon-Corbas, mémoire de SPP, 45eme promotion, 50 pages.

DUBOSCLARD A., 2005, *Filles/garçons : les répercussions de la mixité sur les pratiques éducatives des professionnels de la pjj*, mémoire d'éducateur, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, 55 pages.

LAMOISE Laure, 2013, L'Éthique du care et les différentes stratégies éthiques au sein des SPIP de milieu fermé : Construction, tensions et recompositions, mémoire de DPIP, ENAP, 72 pages.

SAINT NARCISSE Asha, 2017, La liberté sexuelle et les conséquences de sa limitation en détention : l'exemple de l'homosexualité au centre de détention de Toul, mémoire master 2, ENAP, 65 pages.

## **IV. Rapports, avis et recommandations**

### **1. Rapports et avis d'autorités administratives indépendantes**

CGLPL, Avis du 30 juin 2010 relatif à la prise en charge des personnes transsexuelles incarcérées, JORF n° 0170 du 25 juillet 2010.

CGLPL, Rapport d'activité 2016, 2017, Dalloz.

CGLPL, *Enquête sur l'atelier de travail mixte hommes-femmes du centre pénitentiaire de Bordeaux-Gradignan*, 18 février 2016.

CGLPL, Avis du 25 janvier 2016 relatif à la situation des femmes privées de liberté », JORF du 18 février 2016, texte 89.

CGLPL, Rapport de visite : 4 au 8 mars 2019 Etablissement pénitentiaire pour mineurs de Quiévreachain.

CGLPL, Rapport de visite : 11 au 15 mars 2019 Etablissement pénitentiaire pour mineurs de Meyzieu.

CGLPL, Rapport de visite : 4 au 8 mars 2019 Etablissement pénitentiaire pour mineurs de Lavour.

CGLPL, Recommandations minimales pour le respect de la dignité et des droits fondamentaux des personnes privées de liberté, JORF du 4 juin 2020, texte 88.

CGLPL, *La prise en charge des personnes transgenres*, rapport de vérification sur place, Centre pénitentiaire de Caen (du 16 au 17 février 2021).

CGLPL, « *La prise en charge des personnes transgenres* », rapport de vérification sur place, Maison d'arrêt de Fleury-Mérogis, février 2021

CGLPL, Avis du 25 mai 2021 relatif à la prise en charge des personnes transgenres dans les lieux de privation de liberté, JORF, 6 juillet 2021, texte 66.

CGLPL, Rapport de visite : 2 au 8 novembre 2021 Maison d'arrêt d'Epinal.

CGLPL, *L'intimité au risque de la privation de liberté*, rapport thématique, 2022.

CNCDH, *Avis relatif à la privation de liberté des mineurs*, Ass. Plén., 27 mars 2017, JORF du 1<sup>er</sup> avril 2018.

Défenseur des droits, Décision-cadre n°2020-136 du 18 juin 2020 relative à l'identité de genre.

### **2. Rapports parlementaires**

ANDRÉ Michèle, Rapport d'activité fait pour l'année 2009 au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et compte rendu des travaux de cette délégation sur le thème « Les femmes dans les lieux de privation de liberté », Sénat, n° 156, 11 décembre 2009.

FLOCH Jacques, Rapport de la Commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, n° 2521, juin 2000.

GARRAUD Jean-Paul, Rapport fait au nom de la Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi pénitentiaire (n° 1506) adopté par le Sénat après déclaration d'urgence, Assemblée nationale, 8 septembre 2009, 688 pages.

HUET Guénhaël, Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi pénitentiaire (n° 1506), adopté par le sénat après déclaration d'urgence, 8 septembre 2009, 50 pages.

### **3. Documents administratifs internes**

DAP, Guide pratique de la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'administration pénitentiaire, mars 2021, 62 pages.

DAP et DPJJ, Note du 23 mai 2011 relative aux conditions d'accueil et aux modalités de prise en charge des jeunes filles mineures incarcérées.

DAP et DPJJ, Circulaire du 24 mai 2013 relative au régime de détention des mineurs.

DAP et DPJJ, Compte-rendu du COPIL DAP/DPJJ du 16 novembre 2017 relatif à la prise en charge des mineurs détenus, 141 pages.

DGAFP, Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique. Guide des outils statutaires et disciplinaires, novembre 2022, 132 pages.

DILCRAH, Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023.

DILCRAH, Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023-2026)

DPJJ, La mixité garçons-filles dans les établissements et services de la protection judiciaire de la jeunesse, Document thématique à l'appui des pratiques professionnelles, 2017, 21 pages.

IGJ et IGAS, Evaluation des unités hospitalières spécialement aménagées (UHSA) pour les personnes détenues, décembre 2018, 83 pages.

MINISTERE DE LA JUSTICE, *Baromètre Egalité femmes-hommes*, mars 2021, 108 pages.

MINISTERE DE LA JUSTICE ET MINISTERE DES SOLIDARITES ET DE LA SANTE, Prise en charge sanitaire des personnes placées sous main de justice. Guide méthodologique, 2019, 465 pages.

## **V. Documents européens et internationaux**

### **Conseil de l'Europe**

« Règles pénitentiaires européennes », *Éditions du Conseil de l'Europe*, juillet 2020.

Comité européen pour les problèmes criminels, Lignes directrices pour le recrutement, la sélection, l'éducation, la formation et le développement professionnel du personnel pénitentiaire et de probation, 1356<sup>e</sup> réunion, 9 octobre 2019, Conseil de l'Europe.

### **Union européenne**

Résolution du Parlement européen du 13 mars 2008 sur la situation particulière des femmes en prisons et l'impact de l'incarcération des parents sur la vie sociale et familiale (2007/2116(INI)), JO du 20 mars 2009, n°C066, p. 0049.

Résolution du Parlement européen du 11 mars 2021 sur la déclaration de l'Union européenne en tant que zone de liberté pour les personnes LGBTIQ (2021/2557(RSP)).

### **Organisation des Nations Unies**

Ensemble de règles minimales des Nations Unies pour le traitement des détenus, Règles Mandela.

Principes de Jogjakarta, Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, mars 2007.

## **VI. Jurisprudence**

CJCE, 30 juin 1988, Commission c. France

CE, Ass., n° 43239, 1956, Delle Bobard, Lebon 721 ; RDP 1937. 684, concl. Latournerie

CE, Ass., 1956, Syndicat national autonome du cadre d'administration générale des colonies, Rev. adm. 1956. 33, concl. Laurent, note Liet-Veaux ; RDP 1956. 1295, note M. Waline

CE, n° 67016, 1<sup>er</sup> juin 1962, Syndicat chrétien de l'administration pénitentiaire

CE, n° 47337 16 avril 1986, CFDT, Lebon 104, concl. Boyon ; AJDA 1986. 431, chron. M. Azibert et M. de Boisdeffre

CE, ord., 9 décembre 2021, n° 458871.

CAA Nantes, 3<sup>e</sup> chambre, 2 juillet 2015, n° 14NT01022.

CAA Marseille, 10 décembre 2020, 20MA03816.

TA Poitiers, 11 mai 2023, 2100426

# Table des matières

<b>SOMMAIRE</b>	<b>8</b>
<b>PARTIE INTRODUCTIVE ET METHODOLOGIQUE : À LA RECHERCHE DE LA MIXITE EN PRISON</b>	<b>9</b>
<b>Chapitre 1. À la recherche de la mixité genrée : questions et positionnement de recherche</b>	<b>13</b>
1.1. Une analyse dynamique et transversale de la mixité de genre en prison	13
a. Une approche de la mixité de genre comme processus	13
b. Un décloisonnement du regard	15
c. Une approche réflexive : mixité ou égalité ?	17
1.2. La mixité genrée : un non sujet ?	20
a. L'invisibilisation des expériences de mixité genrée	21
b. Un mot et des réalités diverses	22
<b>Chapitre 2. Méthodologie de la recherche : comment appréhender la mixité de genre en prison</b>	<b>26</b>
2.1. Littératures et analyses documentaires	26
a. Analyse de la littérature scientifique	26
b. Analyse des textes juridiques	27
c. Analyse historique à partir d'archives	28
d. Analyse documentaire et collecte d'informations	29
2.2. Approche qualitative et quantitative	30
a. Les méthodes qualitatives : réalisation d'entretiens et d'observations directes	30
Présentation des terrains enquêtés	30
Entretiens	32
Observations	34
b. Les méthodes quantitatives : passation et exploitation de questionnaires	35
2.3. L'approche architecturale	38
a. Une analyse macroscopique en deux temps	38
b. Une analyse à une échelle plus resserrée sur les terrains d'étude	38
2.4. Organisation de deux temps collectifs : réflexion et valorisation autour du projet	40
a. La journée d'étude du 3 décembre 2021 à la Faculté de Droit de Douai	40
b. Le <i>workshop</i> international des 5 et 6 juin 2023 à l'Université Paris-Cité	41
<b>PARTIE 1. MIXITE DES PERSONNELS ET DIVISION SEXUEE DU TRAVAIL</b>	<b>43</b>
<b>Chapitre 1. Non mixité et mixité du côté des personnels pénitentiaires</b>	<b>46</b>
1.1. Quelle mixité des personnels pénitentiaires ?	46
a. Une mixisation croissante des différents corps des personnels pénitentiaires	46
b. Une mixisation relative des personnels en détention	50
1.2. Une normalisation toute relative de la mixité des personnels pénitentiaires	52
a. Une normalisation différentielle et « par le haut »	52
b. « Une femme n'a rien à faire en prison » : pour les femmes surveillantes, une entrée en « territoire interdit »	56
1.3. Un récit au service d'une rénovation de l'image de l'administration pénitentiaire ?	60

<b>Chapitre 2. Interactions mixtes dans le cadre professionnel : la difficile acceptation des femmes surveillantes dans la « maison des hommes »</b>	<b>64</b>
2.1. Faire sa place dans un monde d'hommes : faire ses preuves et passer des épreuves	64
a. La remise en cause du professionnalisme des femmes surveillantes : sécurité <i>versus</i> féminité	64
b. Autocontrôle et neutralisation du genre féminin	66
1. Incorporer d'autres codes langagiers	66
2. Une neutralisation du genre ? Petite histoire de l'uniforme féminin	68
3. Contrôle du corps et travail des apparences : performer une féminité respectable	73
2.2. Un <i>continuum</i> de violences sexistes et sexuelles au travail	74
a. Faire avec les « propos lourdingues » et les propositions sexuelles	75
b. Se protéger : contrôle de l'information et gestion de l'espace	77
c. Des violences sexistes et sexuelles trop peu enregistrées et très peu sanctionnées	79
d. Un arsenal juridique pourtant existant et opérationnel	82
<b>Chapitre 3. Identités professionnelles et division sexuée du travail en mixité</b>	<b>88</b>
3.1. Valorisation et naturalisation d'une « complémentarité entre hommes et femmes »	88
3.2. Différenciation et hiérarchisation des tâches : une division sociale du travail pénitentiaire en fonction du genre	91
a. Le travail physique de maintien de l'ordre : des compétences et des fonctions pensées comme « masculines »	92
1. Fouilles et interventions « musclées » : une affaire d'hommes	92
2. Une large sous-représentation des femmes dans les fonctions les plus « sécuritaires » : le cas de ERIS	94
b. Une invisibilisation du travail effectivement effectué par les femmes	96
1. Travail de maintien de l'ordre ET travail de <i>care</i>	96
2. « En faire deux fois plus »	99
<b>Chapitre 4. Interactions entre personnels et personnes détenues</b>	<b>102</b>
4.1. Une (im)possible entrée des hommes en détentions féminines ?	102
a. La sexualisation des rapports hommes/femmes	103
b. Perverses, manipulatrices, en souffrance : un travail trop émotionnel avec les détenues	109
c. Pour les détenues, maintenir un entre soi féminin	112
1. Un avis mitigé sur l'entrée des hommes en prisons de femmes	112
2. Maintenir un entre soi féminin et se protéger des violences masculines	116
4.2. Une normalisation relative des interactions entre personnels pénitentiaires féminins et hommes détenus	117
a. Indifférenciation et complémentarité	118
b. Des violences de genre contre les femmes surveillantes	121
<b>PARTIE 2. PRINCIPE DE SEPARATION ET REGULATION DES INTERACTIONS MIXTES</b>	<b>127</b>
<b>Chapitre 1. Organisation spatiale et temporelle de la non-mixité</b>	<b>131</b>
1.1. La matérialisation de la non-mixité	131
a. L'isolement géographique des femmes, un effet du principe de non-mixité	131
b. L'architecture au service de la division binaire	133
1. L'éloignement des unités : les détentions féminines, des territoires « enclavés »	134
2. Le dédoublement des locaux et la miniaturisation des locaux des femmes	135
c. L'impact de l'éloignement des quartiers femmes sur les flux et circulations	137
1. Créer des passages dédiés pour faciliter la circulation des femmes	139
2. Éviter les croisements : une difficile gestion des flux et des mouvements	142
3. Circuler ou prendre le risque d'être vue	143
1.2. L'entre-soi en non mixité : dénigré chez les femmes, normalisé chez les hommes	144
1.3. De fortes inégalités produites par la ségrégation	150
a. L'offre de travail : inégalités femmes / hommes d'accès à certains postes et inégalités de salaires	151

b.	L'offre de formations : plus limitée pour les femmes et conforme à certains stéréotypes de genre	153
c.	L'offre d'activités socioculturelles : enclavée dans les quartiers femmes <i>versus</i> dispensée au bâtiment « socio »	155
d.	L'offre d'activités sportives : des infrastructures pour lesquelles l'accès des deux sexes demeure impensé	158
<b>Chapitre 2.</b>	<b>Les activités en mixité : « beaucoup de bruit pour rien ? »</b>	<b>162</b>
2.1.	La mixité des activités autorisée mais restée au milieu du gué	162
a.	La mixité des activités permise à contrecœur par les textes	163
1 -	La mixité des activités pour les personnes détenues majeures	163
2 -	La mixité des activités pour les personnes détenues mineures	164
b.	La mixité des activités peu mobilisée auprès des personnels des établissements pénitentiaires	165
c.	La mixité des activités peu suivie dans sa mise en œuvre	167
d.	La mixité des activités non intégrée dans les programmes de construction immobilière	168
2.2.	En pratique, un degré de mixisation variable	171
a.	Activité « en mixité » : accessible à tous·tes, en co-présence ou en interactions	171
b.	Un continuum de mixisation selon les établissements : trois idéaux-types	173
L'approche hostile :	aucune activité en mixité ou de façon exceptionnelle	174
L'approche prudente :	quelques activités en mixité	174
c.	Le type et le degré de mixisation des activités	176
2.3.	Le regard ambivalent des personnels pénitentiaires sur les activités en mixité	178
a.	Les bénéfices relevés par les personnels : normalisation, compensation, réinsertion	180
1.	« Comme dehors » : La mixité comme facteur de normalisation de la détention	181
2.	Égalité d'accès et de traitement : La mixité comme facteur de compensation de l'offre limitée d'activités proposée aux femmes incarcéré·es	182
3.	Préparer la sortie : La mixité comme levier de réinsertion sociale	183
b.	Les risques relevés par les personnels : sexualité, VSS et surveillance accrue	185
1.	« Partouze générale » et « bébés à tout va » : La mixité au risque de la sexualité et de la conjugalité	186
2 -	Protéger les femmes des agressions des hommes : La mixité au risque des violences sexistes et sexuelles entre détenu·es	188
3 -	« Plus de boulot pour les surveillant·es » : La mixité au risque d'une charge de travail alourdie	191
2.4.	Du côté des personnes détenues : entre normalisation et sentiment de vulnérabilité	193
a.	Les bénéfices relevés par les personnes détenues : normalisation, réinsertion, discussions	195
b.	Les risques relevés par les personnes détenues : entre gêne, peur et désintérêt	197
<b>PARTIE 3. (PETITS) ARRANGEMENTS AVEC LE PRINCIPE DE SEPARATION DES SEXES</b>		<b>201</b>
<b>Chapitre 1. Non-mixité et cultures professionnelles plurielles : quels aménagements ?</b>		<b>202</b>
1.1.	La mixité pour les mineur·es : une collaboration Administration pénitentiaire / Protection judiciaire de la jeunesse peu fertile	202
a.	Une ouverture timide à la mixité en établissements pénitentiaires pour mineurs (EPM)	203
b.	Une ouverture à la mixité quasi-impossible en quartiers et unités pour mineur·es	206
1.2.	La mixité pour les détenu·es patient·es : une collaboration hospitalo-pénitentiaire à des degrés divers	207
a.	Une mixité limitée en unités sanitaires	208
b.	Une mixité à géométrie variable dans les SMPR	208
c.	Une mixité plus normalisée en UHSA	212
<b>Chapitre 2. La séparation des sexes à l'épreuve de la transidentité : un mélange des genres</b>		<b>215</b>
?	2.1. Les conditions de réalisation de cette forme de mixité	216
		258

2.2. Une mixité en pratique contrariée	218
2.3. Une mixité portant atteinte aux droits fondamentaux des personnes transgenres	222
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	<b>226</b>
À qui et à quoi sert la (non) mixité en prison ?	226
Perspectives : quelle(s) mixité(s) possible(s) en détention en France ?	228
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>232</b>
<b>I. Ouvrages et thèses</b>	<b>232</b>
<b>II. Articles et chapitres d'ouvrages</b>	<b>237</b>
<b>III. Mémoires professionnels</b>	<b>252</b>
<b>IV. Rapports, avis et recommandations</b>	<b>253</b>
1. Rapports et avis d'autorités administratives indépendantes	253
2. Rapports parlementaires	253
3. Documents administratifs internes	254
<b>V. Documents européens et internationaux</b>	<b>254</b>
<b>VI. Jurisprudence</b>	<b>255</b>
<b>Annexes consultables dans un document à part</b>	

Dans un contexte de mixisation croissante à l'œuvre depuis les années 1990 au sein des prisons en France tant du côté des personnels que du côté des personnes détenues, cette recherche documente et interroge ce processus, pour en saisir les enjeux et mesurer les transformations et les résistances associées. À partir d'une démarche interdisciplinaire (droit, sociologie, socio-économie), l'enquête menée dans quatorze établissements pénitentiaires s'est appuyée sur un travail documentaire, une analyse juridique, une mobilisation des outils de la méthode architecturale et l'articulation de méthodes qualitatives (entretiens et observations) et quantitatives (questionnaires).

Elle a permis d'identifier trois dimensions dans la mise en œuvre de la mixité genrée en détention. Nous avons d'abord étudié la mixité des personnels et la division genrée du travail à laquelle elle conduit. Nous avons ensuite étudié les interactions mixtes entre personnes détenues, pour prendre la mesure du principe général de non-mixité et de ses exceptions. Notre recherche s'est enfin portée sur les (petits) arrangements des acteurs et actrices du monde carcéral avec le principe de séparation des sexes.

Il y a incontestablement une volonté institutionnelle de mixisation de la prison, laquelle répond à deux enjeux essentiels : celui de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et celui de l'égalité d'accès des personnes détenues au service public pénitentiaire. Cette volonté se heurte toutefois, en interne, à des obstacles de plusieurs ordres : le poids des représentations sociales, le poids des contraintes matérielles et les attentes des personnes détenues.

La mise en œuvre de la mixité échappe ainsi largement aux acteurs et actrices du monde carcéral. Elle est aussi pour partie le résultat de contraintes pesant lourdement sur les choix en mesure d'être faits. Organiser la mixité ou la non mixité suppose donc de repenser les lieux de détention et le recours à l'incarcération, comme c'est le cas dans d'autres systèmes pénitentiaires européens (Espagne ou Belgique). Or, cette question en France est loin d'être inscrite à l'agenda de l'action publique.

L'approfondissement de la mixité se heurte aussi à des obstacles structurels et extérieurs au milieu carcéral : comment envisager une déconstruction de l'ordre du genre en détention alors qu'il est aussi prégnant au-dehors ? Prendre ces questions en considération est essentiel, à deux titres. D'abord, pour ne pas faire de la mixité en prison une simple politique d'affichage, nullement accompagnée par les dispositifs de mise en œuvre concrète à destination des personnels et des personnes détenues. Ensuite, pour ne pas ériger la prison au rang d'institution spécifique : la prison n'est que le miroir grossissant des rapports sociaux de sexe qui traversent la société dans son ensemble.

**Coline CARDI**, Sociologie, Université Paris 8 (Cresppa-CSU)

**Anaïs HENNEGUELLE**, Économie, Université de Rennes (LiRIS) et Université Paris-Cité (Ladys)

**Anne JENNEQUIN**, Droit public, Université d'Artois (Centre Droit éthique et procédures)

**Corinne ROSTAING**, Sociologie, Université de Lyon 2 (Centre Max Weber)