



ARCHIVED - Archiving Content

Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

ARCHIVÉE - Contenu archivé

Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.



SAFETY, RESPECT
AND DIGNITY
FOR ALL

LA SÉCURITÉ,
LA DIGNITÉ
ET LE RESPECT
POUR TOUS

RESEARCH BRANCH
DIRECTION DE LA RECHERCHE

— Rapport de recherche —

**Étude empirique sur les agents de correction
lors de leur première année
en établissement**

HV
8759
B45c
2005
F

Copyright of this document does not belong to the Crown.
Proper authorization must be obtained from the author for
any intended use.

Les droits d'auteur du présent document n'appartiennent
pas à l'État. Toute utilisation du contenu du présent
document doit être approuvée préalablement par l'auteur.

————— **Rapport de recherche** —————

**Étude empirique sur les agents de correction
lors de leur première année
en établissement**

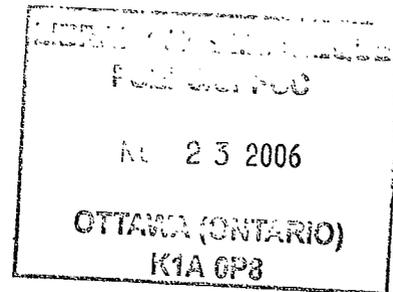
Ce rapport est également disponible en anglais. This report is also available in English. Pour obtenir des exemplaires supplémentaires, veuillez vous adresser à la Direction de la recherche, Service correctionnel du Canada, 340, avenue Laurier Ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0P9. Should additional copies be required, they can be obtained from the Research Branch, Correctional Service of Canada, 340 Laurier Ave., West, Ottawa, Ontario, K1A 0P9.

2005 N° R-179

HV
8759
B45c
2005
F

**Étude empirique sur les agents de correction lors
de leur première année en établissement**

Philippe Bensimon
Criminologue, Ph.D.



Direction de la recherche
Service correctionnel du Canada

Novembre 2005

Remerciements

Au terme de ce dernier rapport de recherche d'une série de trois sur les agents de correction du Service correctionnel du Canada, l'auteur tient non seulement à remercier tous les participants qui, dans la phase finale du 24 mars 2003 au 30 octobre 2004, ont maintenu une réelle persévérance à s'impliquer dans l'exploration des connaissances entourant les changements d'attitude entre le monde de la théorie et celui de la pratique en milieu carcéral, mais également à leur en dédier toute la symbolique.

Pour leur appui administratif et logistique, l'ensemble des directeurs et membres du personnel de soutien des 29 établissements où furent affectées les 147 recrues ayant réussi leur *Programme de formation correctionnelle* (PFC).

A la fois pour leurs analyses statistiques, leur esprit didactique et à la fois pour leur grande patience qui s'est dégagée à chacune de nos rencontres, l'auteur tient à réitérer ses remerciements envers MM. Yves Lepage, Ph.D, professeur titulaire au Département de mathématiques et de statistique de l'Université de Montréal et Miguel Chagnon, M.Sc.

Pour la confiance et toute la latitude témoignées durant ces trois dernières années, M. Larry Motiuk, Ph.D, Directeur général de la recherche.

Pour leurs réponses entourant des domaines bien spécifiques : M. Robert Riel, Contrôleur, Service Correctionnel Canada; M. Martin Devenport, Directeur, Mesure de rendement, Secteur de l'évaluation de rendement; Mme Élise Thériault, Adjointe technique-Gestion de l'information, Section des ressources humaines; Mme Lyne Parks, Analyste de projet, Direction de la sécurité; M. Jean-Pierre Rivard, Agent de projet financier principal, Direction générale du contrôleur.

Pour son dévouement, sa disponibilité et son dynamisme, Mme Noëlla Morvan, Agente, Services à la clientèle et prêt entre bibliothèques, Bibliothèque et Centre d'information, Sécurité publique et Protection civile Canada.

Pour la relecture du texte final et ses coquilles qui n'autorisent aucune excuse, mon ancienne consœur de travail, Mmes Suzette Fortin, un des piliers du secrétariat à la gestion de cas du Centre régional de réception (région du Québec) et Françoise Le Prohon.

Pour la version anglaise, Mme Kathleen McHugh, traductrice agréée (ATIO), Société Gamma Inc.

Et pour terminer, pour tous ceux et celles qui n'auraient pas eu accès aux deux rapports précédents, c'est-à-dire l'introduction à cette recherche et la phase des trois mois de formation professionnelle au sein des cinq collèges, l'auteur ne saurait souligner l'ampleur et la vision novatrice de cette étude longitudinale dans le domaine de la psychologie organisationnelle, sans le travail précurseur de sa compagne de travail, Mme Claude Tellier, Directrice, Opérations en matière de sécurité.

Résumé

Trois années dont quinze mois d'observations à long terme auront été nécessaires pour mener à terme cette recherche longitudinale qui, avec ses 19 échelles de mesure, constitue une première au sein du Service correctionnel du Canada. C'est en effet la première fois que le SCC se penche sur les agents de correction de façon aussi approfondie entre le monde de la théorie, les croyances, les attitudes et leurs mises en application telles qu'elles se vivent tous les jours sur le terrain. Dans cette troisième et dernière partie, trois questionnaires identiques s'échelonnent dans le temps avec des intervalles de 3 mois, 6 mois et 1 an en établissement.

L'objectif? Pouvoir être en mesure d'évaluer, analyser, comprendre l'adaptation comportementale et attitudinale des nouveaux agents de correction dans leur milieu de travail. Comprendre certes, mais aussi apporter les suggestions nécessaires tant dans les collèges qu'au sein des établissements carcéraux. Suggestions axées sur le recrutement et l'encadrement examinées à travers le prisme de 22 thèmes dont 19 échelles de mesure. À ces 19 échelles, une revue de littérature se voulant la plus exhaustive (accumulation totale de 752 titres) vient appuyer les différentes thématiques entourant ce métier si mal connu.

Mise en application le 23 septembre 2002, date du tout premier questionnaire présenté en fonction du calendrier des différents *Programmes de formation correctionnelle* (PFC) au collège du personnel, jusqu'au 4 octobre 2004 (date correspondant au tout dernier questionnaire en établissement), cette recherche se sera déroulée à travers les cinq régions administratives du Canada : l'Atlantique, le Québec, l'Ontario, les Prairies et le Pacifique.

Tout au long de ces 15 mois, répartis entre le début de chaque classe du PFC puis, par la suite, pour chaque assignation en établissement, la participation fut volontaire, confidentielle et avec la possibilité d'y mettre un terme définitif à n'importe quel moment désiré par la personne.

Suite aux deux précédents rapports de cette étude longitudinale¹, cette dernière phase présente les données empiriques des douze premiers mois en milieu carcéral. Douze mois durant lesquels 147 (63 %) hommes et femmes (sur un effectif initial de 233 personnes sélectionnées) mirent en application ce qu'ils avaient appris lors de leur formation au collège du personnel.

Mais que s'est-il passé durant cette période d'un an? Quelles sont les forces et les faiblesses suffisamment significatives pour pouvoir être rapportées dans un rapport de recherche?

Simple rétrospective, on se souvient que les trois questionnaires *Pré A*, *Pré B* et *Post*, remis aux participants durant leur période de formation au collège du personnel, regroupaient un total de 16 thèmes² exploratoires (lesquels incluaient 13 échelles) répartis entre l'anticipation, c'est-à-dire le moment où la personne faisait part de ses aspirations dès la toute première journée où elle s'était retrouvée en classe (*phase d'observation*); celui où s'effectuaient les prémisses de la formation en salle de cours après une semaine (*phase d'anticipation*) puis, à un premier constat à la fin des douze semaines (*phase de constatation*). Seize thèmes aussi variés que celui ayant trait aux avantages et inconvénients pour le travail correctionnel, aux attentes initiales, aux perceptions à l'égard de la formation et de la cohésion sociale au sein du groupe³, à l'orientation pour le travail social ou encore, celui se rapportant au groupe des pairs en classe avant et après la participation au PFC.

¹ Lesquels ont pour titre : *La recrue en milieu correctionnel : introduction à la recherche* (Bensimon, 2004) et *Examen de la période de formation collégiale chez les futurs agents de correction* (Bensimon, 2005).

² L'envergure de cette recherche où chaque thème est à lui seul l'objet d'une thèse, exige une restriction : celle de son étendue. Par conséquent, l'auteur ne saurait prétendre à leur exhaustivité, mais espère, toutefois, que la banque de données ayant servi à leur élaboration suscitera d'autres recherches dans le domaine des professions en milieu carcéral.

³ Pour éviter toute interprétation malencontreuse, il est important de rappeler que l'objectif de cette recherche repose principalement sur l'analyse des changements attitudeux et en aucun cas de la qualité de la formation offerte au sein des 5 collèges du PFC. Thème totalement exclu du cadre de cette recherche.

En dépit des particularités culturelles propres à chacune des cinq régions ainsi que des variables démographiques se rapportant aux participants, toutes les questions invitant la personne apprenante à exprimer une opinion se rapportant aux détenus demeuraient jusqu'alors purement abstraites puisque le contexte pré-institutionnel, dans lequel se trouvait cette dernière, ne l'amenait pas à être confrontée avec la réalité du terrain. Ce qu'elle avait appris, cru, envisagé, puis constaté au fil de ces trois mois, appartenait au stade préparatoire à son entrée dans le monde de la mise en pratique.⁴

Ce troisième rapport présente les résultats entre le premier trimestre et le deuxième trimestre puis après une année complète au sein des opérations correctionnelles.

Six échelles se sont rajoutées au 13 autres précédentes. Il s'agit ici de l'*Engagement envers l'organisation*, du *Conflit dans le rôle*, du *Soutien des supérieurs immédiats*, du *Stress au travail*, de la *Satisfaction au travail* puis finalement de l'*Empathie*.

Dans la chronologie du taux de participation, sur 147 nouveaux agents, 76 (52 %) répondront à la phase des 3 mois; 53 (36 %) pour celle des 6 mois; 53 (36 %) pour celle d'un an; 35 (24 %) pour les trois périodes, soit un total de 93 (63 %) participants ayant répondu au moins à l'une des trois périodes. En terme de méthodologie, seuls ceux et celles qui ont répondu aux questionnaires des 3 mois et 1 an ont été utilisés pour mesurer les changements d'attitudes dans le temps, soit un effectif de 38 (26 %) personnes (15 hommes et 23 femmes). Tant la progression que la régression des participants à l'intérieur des 22 thèmes et pour chacun des groupes susmentionnés ont été analysées à des fins comparatives avec l'échantillonnage central.

À la lueur de cette analyse de 12 mois en milieu carcéral, pour les cinq régions et pour les deux genres, les agents de correction présentent de très bonnes dispositions et une grande volonté dans 3 domaines demeurés inchangés au fil du temps, que cela soit lors de la toute première journée de sélection, après 3 mois de formation ou au bout d'un an de pratique au sein des unités opérationnelles. Il s'agit :

⁴ Voir Annexe I, laquelle reprend les faits saillants de la 2^{ème} partie de cette recherche.

- *de la relation d'aide;*
- *du désir d'apprendre;*
- *et de l'empathie.*

À la fin de leur première année en établissement, les agents de correction démontrent une détermination positive des plus élevées dans 9 domaines. Détermination qui s'est également maintenue en dépit de nombreuses difficultés de parcours. À savoir :

- les *Attitudes à l'égard du travail correctionnel* (à l'exception de l'image qu'a le public envers la profession);
- le *Soutien à la réinsertion sociale*;
- les *Aptitudes sociales*;
- l'*Orientation pour le travail social*;
- les *Sources de motivation pour le travail correctionnel*;
- la *Motivation intrinsèque à l'égard du travail en général*;
- l'*Efficacité dans le secteur correctionnel*;
- une *Manifestation d'empathie* (il s'agit ici d'une sous-échelle figurant parmi les 3 autres entourant l'empathie);
- la *Dissuasion*. Même si l'aspect dissuasif et coercitif a augmenté dans le temps aussi bien pour les hommes que pour les femmes, la moyenne des résultats démontre qu'il ne s'agit pas là d'une caractéristique de l'agent nouvellement promu.

Aucune différence significative entre les hommes et les femmes n'a été enregistrée au sein de ces 9 échelles, si ce n'est un *Soutien à la réinsertion sociale*, les *Attitudes à l'égard du travail correctionnel* et une *Manifestation empathique* plus marqués chez les femmes. Au-delà de ces 9 résultats élevés, les agents de correction démontrent une détermination des plus **mitigées** dans 4 domaines, à savoir :

- l'*Engagement envers l'organisation*;
- la *Satisfaction au travail*;

- l'Attitude envers les détenus.

Bien qu'en apparence contradictoires avec le thème central de l'empathie, 3 sous-échelles obtiennent des résultats se situant dans une moyenne très limite (selon la lecture de la grille de cotation qui en détermine le niveau) :

- la *Capacité empathique à relativiser des événements*;
- l'*Imagination empathique*;
- la *Détresse personnelle liée à l'empathie*.

Aucune différence significative entre les hommes et les femmes si ce n'est un effet plus négatif chez les premiers pour l'échelle sur les *Attitudes à l'égard des détenus* et un effet plus positif chez les secondes pour la *Capacité empathique à relativiser des événements*.

Les trois principaux *inconvenients* auxquels doit faire face la personne dans son travail après un an de mise en pratique sont :

- les *quarts de travail*;
- le *stress lié à l'anticipation de la violence*;
- le *milieu et l'ambiance négative*, lequel se définit comme suit :
 - 1) L'insécurité liée à l'emploi (poste non permanent);
 - 2) Une anxiété suscitée et entretenue par le manque de reconnaissance dans ses fonctions et dans son rôle d'agent de correction;
 - 3) Un sentiment d'absence de reconnaissance et une non-réciprocité dans les relations entre confrères et consœurs de travail.

À ces inconvenients cités qualitativement par notre échantillonnage central, sur 19 échelles, 4 d'entre elles sont en *régression constante* entre le premier trimestre et à la toute fin de la première année de service. Il s'agit :

- des *Conflits dans le rôle* provoqués par une sous-charge de travail résultant principalement du caractère monotone, routinier, répétitif, sans implication réelle de l'agent dans la relation d'aide puisque confiné à un rôle statique;
- l'*Ambiguïté dans le rôle* (sous-échelle des *Conflits dans le rôle*). Suscitée par un manque d'autonomie décisionnelle et une sous-utilisation des compétences;
- le *Soutien des supérieurs immédiats*. Pour l'agent de correction qui débute, il y a une inadéquation entre les exigences de ce tout nouvel environnement et sa capacité personnelle à les combler;
- le *Stress au travail* (et ses deux sous-échelles, le *Stress lié à l'anxiété* et le *Stress lié au manque de temps* pour accomplir sa tâche). L'agent en place doit non seulement répondre aux besoins d'une clientèle involontaire, parfois en situation de crise, mais est aussi régulièrement exposé à des conjonctures génératrices de tension.

Assumant la protection du public via une réinsertion sociale des détenus se voulant à la fois sécuritaire et à la fois humaine, le milieu carcéral est en constante mutation. Dans son rôle et ses fonctions, l'agent de correction s'intègre pleinement dans cet avenir alliant sécurité et relation d'aide.

Prochaine étape, d'autres recherches demain prendront la relève pour aller au-delà de nos limites actuelles entourant le comportement humain. Et si nous passons beaucoup de temps à examiner cliniquement les délinquants en vue d'assurer une plus grande protection du public via leur réinsertion graduelle dans la communauté, il nous reste à mieux comprendre les interactions entre personnes détenues et membres du personnel. Une compréhension qui nous aidera à améliorer les rapports sociaux entre une population « obligée » et tous ceux et celles qui ont la tâche de contrôler, surveiller, aider le plus humainement possible tout en ayant un strict respect pour la primauté du droit.

Table des matières

Remerciements	i
Résumé	iii
Table des matières	ix
Introduction	1
Taux de participation et chronologie des questionnaires	7
Méthodologie retenue	14
Les abandons et autres attritions	16
Statistiques descriptives et évolutives pour les périodes de 3 mois et 1 an	
<i>1) Renseignements sur le profil des nouveaux agents de correction</i>	<i>19</i>
<i>2) Santé et mode de vie</i>	<i>24</i>
<i>3) Avantages et inconvénients du travail correctionnel</i>	<i>29</i>
<i>4) Attitudes à l'égard du travail correctionnel</i>	<i>53</i>
<i>5) Attitudes à l'égard des détenus</i>	<i>64</i>
<i>6) Soutien à la réinsertion sociale</i>	<i>74</i>
<i>7) La dissuasion</i>	<i>78</i>
<i>8) Orientation pour le travail social</i>	<i>87</i>
<i>9) Aptitudes sociales</i>	<i>90</i>
<i>10) Sources de motivation pour le travail correctionnel</i>	<i>93</i>
<i>11) Motivation intrinsèque à l'égard du travail</i>	<i>102</i>
<i>12) Efficacité dans le secteur correctionnel</i>	<i>105</i>
<i>13) Perceptions <u>postérieures</u> à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction</i>	<i>110</i>
<i>14) Questionnaire sur le climat de groupe <u>après</u> la participation</i>	<i>113</i>
<i>15) Cohésion sociale <u>postérieure</u> des agents de correction</i>	<i>116</i>
<i>16) Crédibilité postérieure</i>	<i>119</i>
<i>17) Engagement envers l'organisation</i>	<i>123</i>

18) <i>Conflit dans le rôle</i>	127
. <i>Ambiguïté dans le rôle</i>	131
19) <i>Soutien des supérieurs immédiats</i>	134
20) <i>Stress au travail</i>	137
. <i>Stress lié à l'anxiété</i>	140
. <i>Stress lié au manque de temps</i>	142
21) <i>Satisfaction au travail</i>	144
22) <i>L'échelle d'empathie</i>	148
. <i>La capacité à relativiser</i>	149
. <i>La manifestation d'empathie</i>	152
. <i>L'imagination liée à l'empathie</i>	155
. <i>La détresse personnelle liée à l'empathie</i>	158
Corrélation entre les échelles aux deux temps : 3 mois et 1 an	161
Représentation graphique des 25 échelles et sous- échelles aux modes 3 mois	
et 1 an	166
Récapitulation des données	181
Conclusion	191
Annexe I - Examen de la période de formation collégiale chez les futurs agents	
<i>de correction</i>	193
Annexe II - Alpha de Cronbach pour les 19 échelles	196
Annexe III - Codification des entrées de données dans Excel	197
Annexe IV - Répertoire des mots clés pour les 4 questions qualitatives	201
Annexe V - Statistiques descriptives des échelles aux 3 temps	207
Annexe VI - Statistiques descriptives pour le groupe des Prairies n'ayant	
<i>pas été en contact avec des détenus aux deux premiers temps</i>	210
Annexe VII - Mots clés et tests du khi-deux pour les fréquences se rapportant	
<i>aux questions qualitatives à 3 mois, 6 mois et 1 an</i>	212
Bibliographie	228

Introduction

La période au collège du personnel est terminée. Sur un effectif initial de 233 recrues, ils ne sont plus que 147, hommes et femmes, à avoir terminé avec succès leur formation théorique. Rien n'a été facile, mais les résultats sont là : ils ont réussi. De la région du Pacifique à celle de l'Atlantique, les dix classes ont été assignées à un établissement en fonction des effectifs demandés. C'est pour eux le grand saut vers l'inconnu. Ils ont à la fois tous très hâte de commencer cette carrière pleine de défis, convaincus de pouvoir enfin mettre en application ce qu'ils ont appris, affronter leur nouvelle réalité et en même temps, il y a ce petit quelque chose d'indéfini qui plane dans l'air. Un petit quelque chose qui ressemble à de l'appréhension, de la peur, car leur nouveau milieu de travail ne peut se comparer à aucun autre. Ils le savent, d'autant plus que la transition sera immédiate.

Dorénavant, la plupart des gestes, qu'ils poseront dans le cadre de leur nouvelle fonction, se passera à l'intérieur des murs, au beau milieu d'une population recluse et avec qui il leur faudra nouer le dialogue, savoir convaincre, dissuader, persuader, prendre le temps nécessaire pour composer avec cette dure réalité qu'est le monde carcéral. Le tout, dans le plus strict respect de la loi.

Pour la première fois de leur existence, ces 147 nouveaux agents et agentes seront entourés de murs cerclés de miradors avec leurs grillages et rouleaux de barbelés et puis, le plus important, ils vont tous et toutes rencontrer leurs premiers vrais détenus. Cela n'aura plus rien à voir avec les mises en situation et jeux de rôles au collège du personnel ni les exposés magistraux présentés en classe par les instructeurs. Ils auront aussi à côtoyer ceux et celles qui savent déjà comment opérer, c'est-à-dire tous leurs futurs confrères et consœurs de travail. Cela fait beaucoup en peu de temps.

Avantages ou désavantages, certains se retrouveront seuls, noyés dans la masse alors que pour d'autres, c'est presque la promotion au complet qui se verra assigner dans un seul et même établissement.

Ces 147 nouveaux agents et agentes de correction vont donc arriver un par un ou par petits groupes à des dates différentes. Après s'être enregistrés comme le font tous les nouveaux arrivants, comme c'est aussi le cas pour chaque détenu, ils recevront leur uniforme, leur équipement et un casier individuel inscrit à leur nom. Désormais, ils n'auront plus à répondre de leurs actions face à un instructeur, mais bien à un surveillant correctionnel. Un surveillant qui, dès le premier jour, leur donnera les consignes à suivre pour telle unité ou tel autre poste de contrôle, avec en main leur tout nouvel horaire de travail pour les trois prochaines semaines.

Même s'ils ne l'ignoraient pas au départ, ils vont très vite s'apercevoir que l'univers carcéral est avant tout un milieu fermé. Un milieu où la libre circulation n'existe pas, aussi bien pour le détenu que pour celui qui y travaille. Il leur faudra apprendre à attendre patiemment qu'une porte se ferme avant que la seconde ne s'ouvre. Archétype de type fonctionnaliste s'il en est un, au bout d'un certain temps, tout comme pour la personne détenue, l'agent de correction n'aura plus les mêmes réflexes qu'à l'extérieur des murs. Une fois franchie la toute première porte, ses mouvements, son orientation dans l'espace et sa capacité à réagir au regard de cet autre en permanence involontaire, qui lui aussi l'observe, l'amèneront progressivement à devenir partie inhérente de ce milieu dont l'uniforme est avant tout la représentation symbolique.

À l'intérieur des murs, il y a ceux qui sont détenus et puis tous les autres qui rentrent chez eux après leur quart de travail. Pour les premiers, sans la moindre exception, ils y sont contre leur volonté et pour une période allant de quelques années d'emprisonnement à la réclusion à perpétuité. Pour les seconds, protection du public oblige, leur travail les confine dans une architecture conçue pour la surveillance, au contrôle des allées et venues afin de contraindre ceux et celles qui y sont enfermés, de ne pas s'évader.

L'agent de correction, comme tout autre membre du personnel, va petit à petit créer ses propres habitudes et, avec le temps, prendre place dans une routine qui se veut la plus confortable, mais qui, dans les faits, ne le sera jamais véritablement. Certes, avec le temps, les murs, les barbelés, les portes automatiques, les barreaux à chaque fenêtre, les panneaux d'avertissement et autres détecteurs de métal finiront tous par être des objets familiers. Un peu comme s'ils avaient toujours été là. Bien des questions s'envolent. Et c'est là que se moduleront les changements d'attitudes et par voie de conséquence, les comportements.

Si on a beaucoup écrit sur la prisonnérification de la personne détenue (en référence à la chronicisation asilaire), peu de recherches ont été faites sur l'institutionnalisation du personnel traitant et pourtant, qu'il le veuille ou non, il se retrouve lui aussi conditionné par cette espèce de château fort où nombre d'entre eux passeront la plus grande partie de leur vie active. Bien plus longtemps que la plupart des détenus qu'ils auront à superviser.

Autre indice à cet effet de prisonnérification, la très grande majorité des employés mange sur place, prend sa pause à la vue et au su de la population carcérale dans un poste de contrôle d'une unité ou encore, dans un des bureaux attendant à l'évaluation, selon les affinités de tous et chacun. Les discussions libres se font le plus souvent autour du thème qui les relie à leur travail, et en particulier sur tel ou tel autre cas problématique. Avec le temps, les habitudes prises et la routine aidant, le milieu devient presque normal. En d'autres mots, quel que soit les apparences ou la température à l'extérieur des murs, la durée espace-temps est celle de l'établissement. Milieu artificiel où chaque appel téléphonique peut être soumis à une écoute, où le courrier en provenance de l'extérieur est toujours reçu ouvert et où la tâche principale est, théoriquement, de déconstruire l'agir criminel en vue de ramener le plus rapidement possible la personne condamnée dans la communauté. Ne serait-ce sans doute aussi parce que l'univers carcéral a ses propres limites, y rester trop longtemps présente des effets totalement contraires à ceux escomptés (Layton MacKenzie, 2004; Wayne, 2003; Gendreau et Keyes, 2001; O'Donnell et Edgar, 1996; Bonta et Gendreau, 1995; Stevens, 1995; Kauffman, *ibid*; Porporino, 1986).

Les personnes qui oeuvrent dans ce milieu (toutes catégories professionnelles confondues) demeurent confrontées à une délinquance multiforme, souvent précoce et dont les mouvances interactionnelles, aussi bien entre détenus qu'avec les membres du personnel, demeurent en perpétuelle réaction ou en constantes relations d'utilitarisme suscitées et entretenues par la vacuité de l'enfermement.

Homme ou femme, comme tout autre employé à ses débuts, le nouvel agent de correction va faire ses premiers pas dans cet univers hors du commun, et auquel très rapidement, il lui faudra s'adapter. Et c'est aussi pourquoi, la réalité lui apparaîtra beaucoup moins abrupte qu'il ne l'appréhendait au préalable, ne serait-ce que par la propreté des lieux, le calme toujours apparent, l'ordre des choses où rien n'est laissé au hasard. Avec l'expérience, tout est déjà prévu selon divers scénarios de crises. Pourtant, derrière cet agir criminel que le nouvel employé va côtoyer au quotidien, derrière les mots qu'il va lire ou devoir écrire, il y a le geste criminel qui fut posé puis sanctionné par un calcul de temps. Un temps d'enfermement pour un ou plusieurs délits, dont la représentation mentale et son impact n'ont pu, que très récemment, retenir l'attention des chercheurs. Cet impact pourtant existe. Il est plus sournois, plus pernicieux, moins visible aussi parce que la violence, une fois transformée en écriture, devient abstraite et qu'elle va lentement transformer la personne, la placer en contradiction avec ce qu'elle croyait ou espérait, la renforcer ou, au contraire, ébranler ses convictions sur la nature humaine.

En côtoyant la rationalisation, la négation et les innombrables distorsions cognitives de son interlocuteur « obligé », l'agent (comme pour le personnel clinique) devra assumer l'échec, les frustrations, le succès, l'espoir et la satisfaction du travail accompli au jour le jour et avec pour seul décorum, la misère de l'homme, ses souffrances, ses regrets façonnés par les affres de l'enfermement.

Comment, dans ces conditions, pouvoir espérer une reconnaissance ou la parité avec d'autres secteurs parallèles qui luttent également contre la criminalité, surtout lorsque cette misère se voit regroupée quotidiennement dans un seul et même espace cloisonné?

Comment ne pas voir certaines de ses valeurs et sa sensibilité des premiers jours taraudées par un agir criminel sans cesse renouvelé par de nouveaux arrivants et cyniquement, par tous ceux qui reviennent parce que... À chaque jour qui passe, la personne détenue rêve à ce qui existe au-delà des murs, à ce qu'elle aurait dû faire ou ne pas faire pour ne pas se retrouver là. Et à chaque jour, des gens en uniforme lui rappellent qu'elle est là et pas ailleurs parce que...

Cette troisième et dernière partie aborde tous ceux et celles qui amorcent la prise en charge de la sécurité de l'établissement carcéral. Une sécurité professionnelle qui s'opère avec l'observation, l'écoute, la relation d'aide au cas par cas et pour mille et un détails qui n'ont pas toujours la gloire d'être lus ou écrits comme c'est le cas avec les cliniciens. Ils n'ont pas tel ou tel autre cas intéressant ou inintéressant ; ils les ont tous, sans aucun discernement. Témoin du temps qui passe, untel a demandé un appel téléphonique alors qu'il les a tous écoulés, mais sa demande est spéciale et toujours plus urgente qu'un autre; pour un deuxième, se sera simplement de demander à être vu par le médecin alors qu'il a oublié la veille de s'inscrire sur la liste de consultation; pour un troisième, cela sera un besoin de dialoguer un peu de tout et de rien au coin d'une table, parce qu'il se sent seul et qu'il vient prendre une pause entre deux coups de serpillière sur un plancher qui brille, hiver comme été. L'agent de correction, parce qu'il n'est pas *LE* clinicien attiré, devient un peu le confident de tous et chacun, mais loi du milieu oblige, peu de personnes détenues sont prêtes à le reconnaître ouvertement. Et pourtant...

Contrairement au policier, l'agent de correction est cet intervenant de première ligne qui demeure confiné à longueur de journée dans un seul et même endroit. Il se déplace peu. Debout le long d'une rangée ou assis dans un poste de contrôle, son travail se passe derrière des murs et son évocation, dans l'imaginaire du public, demeure véritablement l'envers de tout ce à quoi l'être humain aspire depuis la nuit des temps : la liberté.

Contrairement au policier qui jouit d'une certaine représentativité publique, l'agent de correction se voit confronté en permanence à la criminalité dans un espace clos, de jour, de soir et de nuit. L'image n'est pas celle du policier qui sanctionne l'automobiliste pour

un excès de vitesse ou qui intervient alors qu'un délit vient d'être commis. Face au comportement criminel déjà sanctionné, l'agent de correction demeure un agent de police, mais à l'intérieur des murs, entouré de dix, vingt, cent cas de violence. Pourtant, au cinéma et dans la littérature, l'image du gardien est plutôt celle qui a systématiquement le mauvais rôle et parfois même, un comportement corrompu, sadique, voire criminel. Quelle funeste représentation pour ces milliers d'hommes et de femmes, agents de la paix, qui forment le réceptacle de ce qui va se passer entre l'avant et l'après, entre celui qui s'est fait arrêter et celui qui sera élargi au bout de quelque temps dans la communauté!

Oui, que va-t-il se passer durant cette première année après trois mois, six mois, puis au bout d'un an? Y a-t-il un moment précis, une fracture dans le temps entre une période et une autre? Et advenant le cas, pourquoi et comment est-ce arrivé? Validation des faits, corrélation ou simples hypothèses?

Sur les 22 thèmes qui composent ce troisième et dernier rapport, où sont les problèmes et leurs solutions en filigrane qui pourraient possiblement aider l'organisation à pallier ce qui relève avant tout de la nature humaine? C'est ce que nous allons entrevoir au cours des pages qui vont suivre.

Taux de participation et chronologie des questionnaires

Dans le précédent rapport, 182 questions constituaient chacun des deux principaux questionnaires : le *Pré A* et le *Post*. Pour être plus exact, le *Pré A* était composé de 10 échelles, de 11 questions entourant des données démographiques, 6 pour la santé et 4 questions qualitatives entourant les qualités, les avantages et inconvénients entourant la profession au tout premier jour de la formation au collègue :

Pré A Attitudes à l'égard du travail correctionnel
Attitudes à l'égard des détenus
Soutien à la réinsertion sociale
La dissuasion
Orientation pour le travail social
Aptitudes sociales
Sources de motivation pour le travail correctionnel
Motivation intrinsèque à l'égard du travail
Efficacité dans le secteur correctionnel
Attentes initiales à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction (mode anticipatoire)

Puis suivi de 3 échelles pour le questionnaire *Pré B*, remis aux participants la semaine suivante :

Pré B Questionnaire sur le climat de groupe avant la participation (mode anticipatoire)
Cohésion sociale initiale des agents de correction (mode anticipatoire)
Crédibilité initiale (mode anticipatoire)

Finalement, après les trois mois de formation, le *Post* (questionnaire regroupant le *Pré A* et le *Pré B*⁵), soit un total de 13 échelles incluant les données démographiques, de santé et celles d'ordre qualitatif (en tout, 16 thèmes exploratoires) :

Post Attitudes à l'égard du travail correctionnel
Attitudes à l'égard des détenus
Soutien à la réinsertion sociale
La dissuasion
Orientation pour le travail social
Aptitudes sociales

⁵ Il est important de souligner que le *Pré A* et le *Pré B* présentent 4 thèmes conjugués sur un mode d'anticipation et d'observation alors que le *Post*, de même que les *3 mois*, *6 mois* et *1 an*, le sont sur un mode de constatation (outre la sémantique lexicale du verbe, le contenu demeure le même).

Sources de motivation pour le travail correctionnel
Motivation intrinsèque à l'égard du travail
Efficacité dans le secteur correctionnel
Perceptions postérieures à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction (mode de constatation - même questionnaire que le *Pré A*, mais avec changement de verbe)
Questionnaire sur le climat de groupe après la participation (mode de constatation)
Cohésion sociale postérieure des agents de correction (mode de constatation)
Crédibilité postérieure (mode de constatation)

Pour ce qui a trait à cette troisième et dernière phase de la recherche, 6 autres échelles se sont rajoutées au questionnaire *Post* (soit un total de 19 échelles) avec un regroupement de 288 questions pour chacune des trois périodes de temps :

Tripartition des 3 mois, 6 mois et 1 an

Attitudes à l'égard du travail correctionnel
Attitudes à l'égard des détenus
Soutien à la réinsertion sociale
La dissuasion
Orientation pour le travail social
Aptitudes sociales
Sources de motivation pour le travail correctionnel
Motivation intrinsèque à l'égard du travail
Efficacité dans le secteur correctionnel
Perceptions postérieures à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction
Questionnaire sur le climat de groupe après la participation
Cohésion sociale postérieure des agents de correction
Crédibilité postérieure
Engagement envers l'organisation
Conflit dans le rôle
Soutien des supérieurs immédiats
Stress au travail
Satisfaction au travail
L'empathie

À ces 19 échelles, viennent se greffer les mêmes questions d'ordre qualitatif, démographiques⁶ et celles qui entourent le domaine de la santé examinées dans la deuxième partie de cette recherche.

⁶ Seules les 7 questions suivantes : date de naissance, sexe, appartenance raciale, niveau d'instruction, spécialisation, nature de toute expérience professionnelle connexe ainsi que la source à l'origine du choix pour cette profession ne sont plus reprises dans les questionnaires *Post, 3 mois, 6 mois et 1 an*.

Dans la chronologie du taux de participation, et nous le verrons un peu plus loin, sur un bassin de 147 nouveaux agents, 93 (63 %) d'entre eux auront répondu à au moins l'une des trois périodes de temps prévues pour l'analyse des données.

Le calendrier, pour chacune des 10 classes en établissement, se présentait de la façon suivante :

Périodes couvrant les étapes de 3 mois , 6 mois et 1 an	
Atlantique 1	du 24 mars 2003 au 22 décembre 2003
Québec 1	du 19 mai 2003 au 23 février 2004
Québec 2	du 14 juillet 2003 au 22 avril 2004
Québec 3	du 18 août 2003 au 3 mai 2004
Ontario 1	du 5 mai 2003 au 2 février 2004
Ontario 2	du 24 mai 2003 au 26 février 2004
Ontario 3	du 22 septembre 2003 au 24 juin 2004
Ontario 4	du 8 décembre 2003 au 30 septembre 2004
Prairies⁷ 1	du 22 septembre 2003 au 24 juin 2004
Pacifique 1	du 12 janvier 2004 au 4 octobre 2004

Six groupes distincts composent l'ensemble des analyses :

- 1) Soixante seize (76) auront répondu au questionnaire couvrant la période des 3 premiers mois. Toutefois, 6 des 9 participants qui n'ont pas été en contact avec des détenus, y ont néanmoins répondu et font par conséquent l'objet d'une analyse séparée. Nombre retenu pour l'analyse des 3 mois : 70 participants. Fait pour le moins inusité, ces 70 personnes sont composées des deux genres à part égale : 35 hommes et 35 femmes.

⁷ Il est à noter que pour la région des Prairies, sur les 12 participants ayant retourné leurs questionnaires, 9 d'entre eux, assignés dès la mi-juin 2003 à *Willow Cree Healing Lodge*, ne furent réellement en contact avec les premiers détenus qu'à compter du 5 avril 2004 (date d'inauguration officielle de l'établissement) soit 3 mois avant la réception du tout dernier questionnaire (celui correspondant à un an). Les 3 autres participants furent affectés à *Okimaw Ohci Healing Lodge* dès la mi-juin 2003. Pour éviter toute interprétation erronée, les 9 participants ont fait l'objet d'une analyse séparée et ne sont donc pas inclus dans l'évolution des changements comportementaux des deux temps (3 mois et 1 an).

Période des 3 mois

Tableau croisé

Effectif		sexe		
		Masculin	Féminin	Total
3mois-sec1-Q3: région	Allantique	2	6	8
	Québec	14	5	19
	Ontario	17	10	27
	Prairies	0	3	3
	Pacifique	2	11	13
Total		35	35	70

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	17.309 ^a	4	.002
Correction pour la continuité			
Rapport de vraisemblance	19.386	4	.001
Association linéaire par linéaire	4.523	1	.033
Nombre d'observations valides	70		

^a. 4 cellules (40.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.50.

- 2) Cinquante trois (53) auront répondu au questionnaire couvrant la période des 6 premiers mois. Toutefois, 2 des 9 participants qui n'ont pas été en contact avec des détenus y ont néanmoins répondu et font l'objet d'une analyse séparée. Nombre retenu pour l'analyse des 6 mois : 51 participants (22 hommes et 29 femmes) :

Période des 6 mois

Tableau croisé

Effectif		sexe		
		Masculin	Féminin	Total
6mois-sec1-Q3: région	Allantique	2	3	5
	Québec	6	4	10
	Ontario	13	9	22
	Prairies	0	3	3
	Pacifique	1	10	11
Total		22	29	51

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	10.936 ^a	4	.027
Correction pour la continuité			
Rapport de vraisemblance	13.078	4	.011
Association linéaire par linéaire	5.389	1	.020
Nombre d'observations valides	51		

^a. 6 cellules (60.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.29.

- 3) Cinquante trois (53) auront répondu au questionnaire couvrant la période d'un an. Toutefois, 6 des 9 participants qui ont cette fois-ci été en contact direct avec des détenus, y ont répondu, mais font l'objet d'une analyse séparée puisqu'il ne peut pas y avoir de comparaison avec les deux modes précédents. Nombre retenu pour l'analyse d'un an : 47 participants (21 hommes et 26 femmes) :

Période d'un an

Tableau croisé

Effectif		sexe		
		Masculin	Féminin	Total
1an-sec1-Q3: région	Atlantique	1	3	4
	Québec	7	2	9
	Ontario	10	10	20
	Prairies	0	3	3
	Pacifique	3	8	11
Total		21	26	47

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	8.616 ^a	4	.071
Correction pour la continuité			
Rapport de vraisemblance	9.973	4	.041
Association linéaire par linéaire	2.423	1	.120
Nombre d'observations valides	47		

^a. 7 cellules (70.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.34.

- 4) Trente huit (38) ont répondu aux périodes 3 mois et 1 an (15 hommes et 23 femmes) :

Période des 3 mois et 1 an

Tableau croisé 1an-sec1-Q3: région * sexe

Effectif		sexe		
		Masculin	Féminin	Total
1an-sec1-Q3: région	Atlantique	1	3	4
	Québec	5	2	7
	Ontario	7	8	15
	Prairies	0	3	3
	Pacifique	2	7	9
Total		15	23	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	6.745 ^a	4	.150
Correction pour la continuité			
Rapport de vraisemblance	7.845	4	.097
Association linéaire par linéaire	1.924	1	.165
Nombre d'observations valides	38		

^a. 7 cellules (70.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.18.

- 5) Trente deux (32) ont rempli l'ensemble des trois questionnaires, 3 mois, 6 mois et 1 an (12 hommes et 20 femmes) :

Période des 3 mois, 6 mois et 1 an

Tableau croisé 1an-sec1-Q3: région * sexe

Effectif		sexe		
		Masculin	Féminin	Total
1an-sec1-Q3: région	Atlantique	1	2	3
	Québec	4	2	6
	Ontario	6	6	12
	Prairies	0	3	3
	Pacifique	1	7	8
Total		12	20	32

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	6.933 ^a	4	.139
Correction pour la continuité			
Rapport de vraisemblance	8.219	4	.084
Association linéaire par linéaire	3.525	1	.060
Nombre d'observations valides	32		

^a. 8 cellules (80.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.13.

- 6) Pour la seule région des Prairies, bien que le nombre soit beaucoup trop faible numériquement pour pouvoir valider et mesurer des changements attitudinaux sur une seule et unique période de temps (voir note de bas de page numéro 6), l'analyse des participants qui ont répondu aux questionnaires sans avoir été en contact avec des détenus avant 1 an, présente des descriptifs venant appuyer la tendance générale des 5 régions dans leurs réponses aussi bien régressives que progressives et pour chacune des 19 échelles.⁸

De ces 9 personnes pour la région des Prairies, 1 seule s'est abstenue de répondre aux 3 temps; 6 ont répondu à la période des 3 mois; 2 pour les 6 mois⁹ et 6 pour celle d'un an :

		sexe			
		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Masculin	5	62.5	62.5	62.5
	Féminin	3	37.5	37.5	100.0
Total		8	100.0	100.0	

⁸ Voir Annexe VI.

⁹ Bien que le tableau pour la période des 6 mois soit dûment consigné, il ne concerne que 2 participants. Aucune valeur statistique ne peut s'y rapporter.

Méthodologie retenue

En terme de méthodologie et de procédure analytique, plusieurs cas de figure se sont présentés à nous¹⁰ lorsque le moment est venu d'établir un choix, y compris celle qui aurait pu comprendre l'évolution entre la période collégiale (*Post*) et les *trois mois*, *six mois* ou *un an* en établissement.

Comparer la période *Post* à celle des *3 mois* (65 participants) aurait représenté une période beaucoup trop courte pour permettre d'analyser et de mieux comprendre les changements d'attitudes dans le temps alors que cette recherche prend pour étalon de mesure la première année passée au sein d'un établissement carcéral.

Étendre l'analyse entre le *Post* et celle des *6 mois* (51 sujets) ou d'*un an* (44 sujets) présentait alors une bonne équation, mais la période *Post* ne mesure que 13 échelles alors que l'analyse en établissement, et pour les trois modes de temps, se compose de 19 échelles.

D'un commun accord, après mûre réflexion sur la représentativité des 6 groupes susmentionnés, nous en sommes venus à la conclusion suivante : l'évolution des attitudes hommes/femmes sera étudiée à travers les 38 personnes présentes aux deux temps (3 mois et 1 an). Évolution étayée par l'extraction des 5 autres groupes selon les segments de progression ou de régression propres aux 22 thèmes.

Si notre échantillonnage retient les six groupes avec chacun leurs particularités consignées, analysées et présentées dans cette recherche en fonction des genres, n'apparaîtront ici que les tableaux démontrant l'évolution par segment entre les 38 hommes et femmes ayant répondu aux 2 périodes, c'est-à-dire 3 mois et 1 an. Pour ce faire, les démarches statistiques présentées dans ce troisième rapport sont les suivantes :

¹⁰ Les deux personnes statisticiens et l'auteur du présent rapport.

- 1) Description des données pour chacune des trois périodes d'observation et fréquences de toutes les variables selon le sexe pour les trois temps (*3 mois, 6 mois et 1 an*);
- 2) Description des 19 échelles avec pour chacune des périodes, la valeur du alpha de Cronbach¹¹ et des statistiques descriptives selon le sexe;
- 3) Comparaison de chacune des 19 échelles entre la période des *3 mois* et *1 an* en tenant compte du sexe (Bollen, 1989);
- 4) Comparaison entre la période *3 mois* et *1 an* pour les trois ensembles de variables discrètes en tenant compte du sexe;
- 5) Étude corrélacionnelle entre les différentes échelles aux temps *3 mois* et *1 an*.

Passé ces 5 phases analytiques, la lecture des résultats permet de brosser un tableau général par recouplements des 22 thèmes codifiés dans *Excel*¹², quant à l'évolution des recrues de 3 mois à 1 an.

Dernier point, pour éviter toute redondance dans les références bibliographiques, et étant donné qu'il s'agit d'une seule et même recherche divisée en trois parties, le terme *ibidem* (ibid) se rapporte aux auteurs déjà mentionnés dans l'un des deux premiers rapports.

¹¹ Voir Annexe II.

¹² Voir Annexe III.

Les abandons et autres attritions

Contrairement aux périodes *Pré* et *Post*, les attritions ne sont plus ici imputables à un échec tel que déjà présentées lors de la formation professionnelle¹³, mais bien à trois facteurs clé : la lassitude dans le temps, la réalité du terrain puis, certains moyens de pression clairement identifiés par écrit lors des retours de courriel entre l'auteur et les participants dans chacune des cinq régions administratives. Les trois principaux facteurs identifiés sont :

- 1) les conditions inhérentes à toute recherche longitudinale. Tel qu'indiqué dans le formulaire de consentement, la personne était libre de se retirer à tout moment. Il y a donc là une fatigue naturelle et un désintéressement à répondre à trois questionnaires strictement identiques et, qui plus est, s'échelonnent sur une période d'un an. Par ailleurs, la personne participante n'est pas toujours en mesure de comprendre la pertinence et le pourquoi des trois questionnaires auxquels elle a déjà répondu antérieurement (mode de saturation);
- 2) un changement d'environnement et d'autonomie sous-jacent à l'évolution des connaissances (effet de maturation). La personne n'est plus au collège, beaucoup de choses ont changé depuis le premier trimestre en établissement et le questionnaire représente en soi le passé. Un passé pris symboliquement à distance pour mieux s'assumer face aux réalités bien présentes;
- 3) un effet de contagion (mouvement de pression syndical entre les mois de mai à septembre 2003) avec prégnance plus marquée pour la région du Québec.¹⁴

¹³ Un total de 86 attritions avait été enregistré à travers les 5 régions administratives et pour les dix classes.

¹⁴ Le suivi, assuré individuellement et par groupes, s'est effectué par le biais de 62 courriels. Sur ces 62 envois électroniques, ce sont les phases 3 et 6 mois (soit de mai à septembre 2003) qui furent les plus durement touchées. L'envoi des courriels, pour cette période et pour certaines classes, s'est vu systématiquement retourné avec un très court message automatisé indiquant à l'expéditeur que le destinataire se trouvait en période de négociations et qu'il lui était par conséquent impossible d'y donner suite.

Les trois tableaux suivants indiquent les fréquences selon leur région respective et pour chacune des trois périodes :

3mois-sec1-Q3: région

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Atlantique	8	11.4	11.4	11.4
	Québec	19	27.1	27.1	38.6
	Ontario	27	38.6	38.6	77.1
	Prairies	3	4.3	4.3	81.4
	Pacifique	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

6mois-sec1-Q3: région

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Atlantique	5	9.8	9.8	9.8
	Québec	10	19.6	19.6	29.4
	Ontario	22	43.1	43.1	72.5
	Prairies	3	5.9	5.9	78.4
	Pacifique	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

1an-sec1-Q3: région

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Atlantique	4	8.5	8.5	8.5
	Québec	9	19.1	19.1	27.7
	Ontario	20	42.6	42.6	70.2
	Prairies	3	6.4	6.4	76.6
	Pacifique	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Autre remarque, ces trois types de fréquences comprenant théoriquement 147 participants, évoquent les célèbres travaux de Sherif (1936) et de Asch (1956), lorsque ces derniers écrivaient que dans un milieu où la personne ne connaît pas la façon d'agir,

le comportement d'autrui devient un des principaux critères sur lequel elle va rapidement s'ajuster. Pour Alain (1993), quel que soit l'endroit, il y a conformisme du nouvel arrivant lorsqu'il y a une modification comportementale immédiate des opinions ou des perceptions résultant de la présence réelle ou imaginée d'un groupe de personnes en position de force. Ce qui fut le cas pour chacune des recrues dès le premier trimestre passé en établissement.

Nonobstant cette réalité, toute étude longitudinale comporte habituellement ce type d'avatar. Il n'en demeure pas moins que les pourcentages de réponses furent successivement de 52 % au bout de 3 mois, de 36 % après 6 mois et maintenus à 36 % à la fin de la première année. Au total, 63 % auront répondu à au moins un des trois temps sollicités.

Statistiques descriptives et évolutives pour les périodes de 3 mois et 1 an

Avertissement : les textes et références complémentaires dans cette troisième et dernière partie s'ajoutent à la revue de littérature déjà présente dans les deux précédents rapports. Par conséquent, et pour toutes références non citées dans la bibliographie de ce troisième rapport, le lecteur est prié de reporter son attention aux numéros R-146 (2004) et R-165 (2005).

1) Renseignements sur le profil des nouveaux agents de correction

1) L'âge

Bien qu'il ne figure pas au questionnaire pour la période en établissement, il est intéressant de constater que l'âge moyen pour les 3 périodes de temps est le suivant : 33 ans pour les hommes et 32 ans pour les femmes. Pour les premiers, cette moyenne d'âge présente un écart qui se maintiendra au sein des 4 groupes ci-dessous : 23 ans au minimum et 53 ans au maximum pour les hommes. Pour les femmes, l'écart se fera entre 22 ans et 44 ans :

Participants présents aux 3 mois :

			N valide	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
sexe	Masculin	âge des participants au post	N=35	32.544	7.349	22.494	52.865
	Féminin		N=35	31.986	7.256	20.862	45.221
Group Total			N=70	32.265	7.255	20.862	52.865

Participants présents aux 6 mois :

			Effectif	N valide	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
sexe	Masculin	âge des participants au post	22	N=22	33.090	6.568	22.921	52.865
	Féminin		29	N=29	32.570	6.550	23.379	44.079
Group Total			51	N=51	32.794	6.497	22.921	52.865

Participants présents à 1 an :

			N valide	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
sexe	Masculin	âge des participants au post	N=21	33.934	6.891	22.921	52.865
	Féminin		N=26	32.371	6.984	21.971	44.079
Group Total			N=47	33.069	6.912	21.971	52.865

Participants présents à 3 mois et 1 an :

		N valide	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
sexe	Masculin	N=15	33.581	7.820	22.921	52.865
	Féminin	N=23	32.728	7.302	21.971	44.079
Group Total		N=38	33.065	7.417	21.971	52.865

Première constatation. À la lecture des présences au mode *Pré A, Post, 3 mois, 6 mois et 1 an* et en tenant compte évidemment des dates d'anniversaire pour chacun des participants entre le 24 mars 2003 et le 4 octobre 2004, la moyenne d'âge est demeurée constante tant chez les hommes (33 ans) que dans le groupe des femmes (32 ans) :

Statistiques de groupe

PréA-Démo-Q2: sexe		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
âge des participants au pré A	Masculin	77	33.1989	7.03597	.80182
	Féminin	70	30.9212	7.25150	.86672
âge des participants au post	Masculin	77	33.4028	7.03733	.80198
	Féminin	70	31.1354	7.26056	.86780

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
âge des participants au pré A	147	20.46	52.59	32.1143	7.20583
âge des participants au post	147	20.65	52.87	32.3231	7.21002
N valide (listwise)	147				

2) L'état civil

Les données présentées dans le tableau suivant, nous indiquent que 3 personnes, célibataires lors de la formation au collège, se sont mariées un an après leur entrée en fonction en établissement et une personne mariée s'est séparée :

Tableau croisé 3mois-sec1-Q1: État civil * 1an-sec1-Q1: État civil

Effectif		1an-sec1-Q1: État civil			Total
		célibataire	marié/union	séparé/divorcé	
3mois-sec1-Q1: État civil	célibataire	12	3	0	15
	marié/union	0	21	1	22
	séparé/divorcé	0	0	1	1
Total		12	24	2	38

3) Le sexe

Exception faite de la première période, le taux de participation à cette recherche, au fil des 4 autres temps, demeure plus élevé chez les femmes que chez les hommes :

Période en établissement	(n =)	Hommes	Femmes
3 mois	70	35	35
6 mois	51	22	29
1 an	47	21	26
3 mois et 1 an	38	15	23
3 mois, 6 mois et 1 an	32	12	20

4) *Avez-vous des enfants?*

1) *Oui* 2) *Non*

On observe la naissance d'un seul enfant :

Tableau croisé 3mois-sec1-Q2: enfants * 1an-sec1-Q2: enfants

Effectif		1an-sec1-Q2: enfants		
		oui	non	Total
3mois-sec1-Q2: enfants	oui	20	0	20
	non	1	17	18
Total		21	17	38

5) *Région de sélection :*

Tableau croisé 3mois-sec1-Q3: région * 1an-sec1-Q3: région

Effectif		1an-sec1-Q3: région					Total
		Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique	
3mois-sec1-Q3: région	Atlantique	4	0	0	0	0	4
	Québec	0	7	0	0	0	7
	Ontario	0	0	15	0	0	15
	Prairies	0	0	0	3	0	3
	Pacifique	0	0	0	0	9	9
Total		4	7	15	3	9	38

6) *Quelle(s) langue(s) parlez-vous?*

Pour l'anglais : un seul changement :

Tableau croisé 3mois-sec1-Q4: langue: anglais *
1an-sec1-Q4: langue: anglais

Effectif		1an-sec1-Q4: langue: anglais		
		oui	non	Total
3mois-sec1-Q4: langue: anglais	oui	32	0	32
	non	1	5	6
Total		33	5	38

Pour le français : aucun changement :

Tableau croisé 3mois-sec1-Q4: langue: français *
1an-sec1-Q4: langue: français

Effectif		1an-sec1-Q4: langue: français		
		oui	non	Total
3mois-sec1-Q4: langue: français	oui	10	0	10
	non	0	28	28
Total		10	28	38

Autre(s) langue(s) parlée(s) : un seul changement :

Tableau croisé 3mois-sec1-Q4: langue: autre *
1an-sec1-Q4: langue: autre

Effectif		1an-sec1-Q4: langue: autre		
		oui	non	Total
3mois-sec1-Q4: langue: autre	oui	2	0	2
	non	1	34	35
Total		3	34	37

2) *Santé et mode de vie*

1) Consommation de tabac

Au Canada, un peu plus de cinq millions de personnes âgées de 15 ans et plus fument (soit 20% de la population) dont 15% sur une base quotidienne. Résultats sans changement depuis 2003¹⁵ (Enquête de surveillance de l'usage du tabac au Canada, Santé Canada, 2004). Quant à la consommation quotidienne, elle est d'environ 15 cigarettes avec une consommation toujours plus élevée chez les hommes : 17 cigarettes par jour contre 13 chez les femmes.

Les écrits démontrent que, comparativement aux hommes, les femmes qui veulent cesser de fumer ont plus de difficulté à arrêter. Physiologiquement, elles sembleraient métaboliser plus lentement la nicotine que les hommes, de telle sorte que des quantités égales de nicotine équivaldraient à une dose par poids corporel plus élevée. Ce qui, en partie, expliquerait la prise de poids et des symptômes de sevrage physiologiques beaucoup plus pénibles chez cette dernière (Santé Canada, 1999; Santé Canada, 2004; Kinnon et Hanvey, 1995).

Dans le cas présent, les pourcentages sont sensiblement les mêmes que ceux enregistrés après 3 mois de formation au collège. La comparaison entre 3 mois et 1 an en établissement montre qu'un seul agent a modifié ses habitudes. Les résultats obtenus sont de 60 % pour les non-fumeurs et de 40 % pour ceux qui consomment du tabac. Bien que plus élevée chez la femme, ces résultats ne sont pas suffisamment marqués pour être rapportés à l'intérieur de cette période. Aucun changement significatif enregistré dans les 5 autres groupes d'échantillonnage.

¹⁵ Ces chiffres sont inférieurs à la réalité si l'on en juge par l'ESUTC (menée par *Statistique Canada*), qui dévoile un taux de réponses plus faible qu'à l'habitude.

1) *Consommez-vous des produits du tabac?*

1) *Oui* 2) *Jamais*

Tableau croisé 3mois-sec1-Q9: tabac * 1an-sec1-Q9: tabac

Effectif		1an-sec1-Q9: tabac		
		oui	jamais	Total
3mois-sec1-Q9: tabac	oui	14	0	14
	jamais	1	23	24
Total		15	23	38

La comparaison de la consommation journalière de cigarettes, entre 3 mois et 1 an en établissement, se présente comme suit :

2) *Si vous fumez, combien de cigarettes par jour fumez-vous en moyenne?*

1) 1-4 2) 5-9 3) 10-19 4) 20-29 5) 30 ou plus

**Tableau croisé 3mois-sec1-Q10: tabac quantité par jour *
1an-sec1-Q10: tabac quantité par jour**

Effectif		1an-sec1-Q10: tabac quantité par jour				
		1-4	5-9	10-19	20-29	Total
3mois-sec1-Q10: tabac quantité par jour	1-4	3	0	0	1	4
	5-9	1	1	1	0	3
	10-19	0	0	4	1	5
	20-29	0	0	0	2	2
Total		4	1	5	4	14

Là non plus, aucun résultat n'indique une modification significative dans les habitudes aux deux temps 3 mois et 1 an.

2) Consommation d'alcool

Aussi bien dans la consommation que pour les fréquences dans le temps, les données recueillies ne permettent pas de signaler s'il y a ou non des changements suffisamment probants pour être rapportés. Même constat au sein des 5 autres groupes d'échantillonnage :

1) *Consommez-vous de l'alcool (bière, panaché ou spiritueux)?*

Tableau croisé 3mois-sec1-Q11: alcool * 1an-sec1-Q11: alcool

Effectif		1an-sec1-Q11: alcool		
		oui	jamais consommé	Total
3mois-sec1-Q11: alcool	oui	31	2	33
	jamais consommé	3	1	4
Total		34	3	37

2) *Au cours des trois derniers mois, combien de fois avez-vous pris cinq consommations ou plus en une seule et même occasion?*

Tableau croisé 3mois-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois * 1an-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois

Effectif		1an-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois						Total
		jamais	une fois	2 ou 3 fois	4 à 6 fois	7 à 9 fois	10 fois ou plus	
3mois-sec1-Q12: cons. alcool 3 mois	jamais	10	1	1	0	0	0	12
	une fois	1	2	1	0	0	0	4
	2 ou 3 fois	0	0	4	1	2	0	7
	4 à 6 fois	0	1	4	1	0	1	7
	10 fois ou plus	0	0	0	0	0	1	1
Total		11	4	10	2	2	2	31

3) *Au cours d'une semaine moyenne, durant combien de jours avez-vous pris au moins un verre d'alcool?*

Tableau croisé 3mois-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre * 1an-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre

Effectif		1an-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre				Total
		moins 1 fois	une fois par semaine	2 ou 3 jours par semaine	4 à 6 jours par semaine	
3mois-sec1-Q13: cons. alcool nbre jour 1 verre	moins 1 fois	12	3	2	0	17
	une fois par semaine	3	4	2	1	10
	2 ou 3 jours par semaine	0	3	1	0	4
	4 à 6 jours par semaine	0	0	0	1	1
Total		15	10	5	2	32

Consommation et fréquence de produits pharmaceutiques/médicaments vendus sans prescription

Consommations et fréquences dans le temps ne permettent pas non plus de signaler s'il y a ou non des changements suffisamment importants pour être rapportés. Aucun changement significatif n'est enregistré dans les 5 autres groupes d'échantillonnage.

a- Médicaments anti-douleur (Tylenol, Aspirine...):

Tableau croisé 3mois-sec1-Q14a: médicament douleur * 1an-sec1-Q14a: médicament douleur

Effectif		1an-sec1-Q14a: médicament douleur				Total
		presque chaque jour	à peu près une fois semaine	à peu près une fois par mois	rarement ou jamais	
3mois-sec1-Q14a: médicament douleur	presque chaque jour	1	0	0	0	1
	à peu près une fois semaine	0	2	0	2	4
	à peu près une fois par mois	0	5	6	1	12
	rarement ou jamais	0	2	1	18	21
Total		1	9	7	21	38

b- Médicaments antiacide (Tums, Roloids, Maalox...) :

Tableau croisé 3mois-sec1-Q14b: médicament antiacide * 1an-sec1-Q14b: médicament antiacide

Effectif		1an-sec1-Q14b: médicament antiacide			
		à peu près une fois semaine	à peu près une fois par mois	rarement ou jamais	Total
3mois-sec1-Q14b: médicament antiacide	à peu près une fois semaine	1	0	1	2
	à peu près une fois par mois	1	4	1	6
	rarement ou jamais	3	1	26	30
Total		5	5	28	38

c- Antihistaminiques (Seldane, Hismanal...) :

Tableau croisé 3mois-sec1-Q14c: antihistaminiques * 1an-sec1-Q14c: antihistaminiques

Effectif		1an-sec1-Q14c: antihistaminiques				
		presque chaque jour	à peu près une fois semaine	à peu près une fois par mois	rarement ou jamais	Total
3mois-sec1-Q14c: antihistaminiques	presque chaque jour	1	0	0	0	1
	à peu près une fois par mois	0	0	1	0	1
	rarement ou jamais	0	4	2	30	36
Total		1	4	3	30	38

En résumé, il ne saurait être question de statuer sur un des aspects de la santé chez l'agent de correction nouvellement promu, mais bien de nous donner un profil à l'intérieur de sa toute première année au Service correctionnel du Canada.

En fonction de l'autorévélation des participants sur les deux temps (3 mois et 1 an) ainsi que des bouleversements inhérents à leur nouvelle carrière, aucun changement significatif n'est intervenu dans la consommation de tabac, d'alcool ou de médicaments au regard de ces trois thèmes entourant la santé. La comparaison avec les cinq autres groupes répertoriés pour l'analyse¹⁶, ne donne, là non plus, aucune donnée pouvant nous indiquer une quelconque incidence dans le temps.

¹⁶ L'ensemble des 22 thèmes pour le groupe des 38 participants ayant répondu aux deux temps 3 mois et 1 an sous-tend, pour chacun d'entre eux, une comparaison avec les 5 autres groupes.

Nonobstant ces résultats peu révélateurs et pour chacun des six différents groupes dans le cadre de cette recherche, ce thème pourra facilement être exploré ultérieurement dans d'autres études, sur une période plus longue et avec un bassin beaucoup plus large en terme d'ancienneté. Simple hypothèse parmi d'autres : 3 000 agents de correction, ayant en moyenne une quinzaine d'années d'expérience en milieu carcéral, pourraient présenter un tout autre profil sur leur état de santé que celui présenté ici à l'intérieur d'une première année de service.

3) *Avantages et inconvénients du travail correctionnel*

Tout comme dans le précédent rapport, ces 4 questions qualitatives¹⁷ laissent la personne libre de toute formulation dans le choix du vocabulaire employé et dans ses propres mots. Un plus grand nombre de ces descriptifs se trouve directement lié à la pratique et non plus à l'expectative telle qu'elle se présentait lors de la formation professionnelle au collège du personnel. Ce qui s'explique à la fois par la connaissance graduelle du terrain et à la fois par le sentiment d'une plus grande liberté d'opinion face au groupe initial. Certains y répondront, d'autres préféreront laisser ces espaces vides parce que jugés inintéressants, redondants, trop longs ou fastidieux à écrire.

Autre point, les fréquences liées aux questions qualitatives présentent un plus faible taux de réponses que celles portant sur les échelles (questions fermées et thèmes précis ne demandant qu'un chiffre à cocher de 1 à 5, de 1 à 7 ou de 1 à 2 pour *vrai* ou *faux*).

1) *Quelles sont, parmi les qualités que vous croyez posséder, celles qui vous aideront le plus à titre d'agent de correction? Veuillez vous limiter à trois :*

Des 7 mots clés déjà retenus dans le *Pré A* et le *Post*, 10 autres se sont rajoutés à la liste. Toutefois, de cette liste cumulant un total de 17 mots clés, ne sont retenues ici que les catégories ayant une fréquence égale ou supérieure à 10 réponses à 1 an.

¹⁷ Voir Annexe IV.

De toutes les qualités que croit posséder le nouvel agent de correction, l'empathie domine tous les groupes (quelles que soient les fréquences enregistrées) et à travers les cinq temps (*Pré A, Post, 3 mois, 6 mois et 1 an*). Cette qualité est demeurée intacte au fil du temps. Autre particularité, la relation d'aide suit de très près l'empathie.

À la lecture de ces deux mots clés, qui ressortent invariablement dans tous les groupes et sur une période de 15 mois, il y a là une profonde et réelle volonté d'aider l'Autre et que nous retrouverons un peu plus loin dans les échelles *Orientation pour le travail social, Attitudes pour le travail correctionnel, Soutien à la réinsertion sociale, Attitudes à l'égard des détenus et Empathie*.

Sont également toujours présents, les mots clés suivants : expérience humaine et désir d'apprendre. Ce qu'il y a de nouveau par rapport à la période *Post*, c'est la bonne capacité d'adaptation et le sens de l'observation, deux thématiques directement liées à l'apprentissage sur le terrain et qui ne pouvaient pas se révéler en salle de cours :

Mots clés	3 mois (n=38)	1 an (n=38)
Relation d'aide	16	16
Expérience humaine	8	11
Désir d'apprendre	12	11
Empathie	18	17
Bonne capacité d'adaptation	6	6
Sens de l'observation	7	8

Par contre, n'y apparaissent plus les mots clés suivants : intérêt pour un travail lié à la sécurité, intégrité dans le travail, travail d'équipe et sens des responsabilités. Ce qui ne veut pas dire, loin de là, que ces 4 qualités n'existent plus, mais l'ordre des priorités a changé. De plus, nous nous devons de considérer un éventail plus restreint de réponses qu'avec 147 participants, tel que prévu initialement. Voyons maintenant ce qu'il en est des avantages.

2) *Tout travail comporte ses avantages et ses inconvénients. Quels sont les avantages et les inconvénients liés au travail d'agent de correction? Veuillez énumérer les avantages que comporte votre travail d'agent de correction :*

Des 13 mots clés déjà retenus dans le *Pré A* et le *Post*, 10 autres se sont rajoutés à la liste. Toutefois, de cette liste cumulant un total de 23 mots clés, ne sont retenues ici que les catégories ayant une fréquence égale ou supérieure à 10 réponses à 1 an.

À la lueur des périodes *Pré A* et *Post*, ainsi que pour tous les autres groupes, pris séparément en terme de fréquences, les avantages liés à l'aspect extrinsèque de l'emploi l'emportent : stabilité de l'emploi, avantages sociaux, salaire, possibilités entourant la promotion ainsi que les horaires (flexibilité d'agencer ses journées de repos et que l'on ne doit pas confondre avec les quarts de travail).

Là encore, la relation d'aide figure au classement des principaux avantages liés à la profession :

Mots clés	3 mois (n=38)	1 an (n=38)
Stabilité d'emploi	17	18
Avantages sociaux	15	19
Salaire	15	17
Promotion	12	8
Relation d'aide	11	7
Horaires	10	11

Les 6 mots clés suivants ont disparu : *travail d'équipe, défis, intérêt pour un travail lié à la sécurité, diversité de la fonction, devenir un exemple et intégrité dans le travail.*

3) *Veillez procéder de la même façon avec les inconvénients :*

Des 8 mots clés déjà retenus dans le *Pré A* et le *Post*, 24 autres se sont rajoutés à la liste. Toutefois, de cette liste cumulant un total de 32 mots clés, ne sont retenues ici que les catégories ayant une fréquence égale ou supérieure à 10 réponses à 1 an.

Dans l'ordre des périodes temps et des différentes fréquences qui s'y rattachent (aussi bien pour le *Pré A*, le *Post* que les phases *3 mois*, *6 mois* et *1 an*), nous retrouvons les mêmes mots clés suivants : *difficultés liées aux quarts de travail*, *stress*, *milieu et ambiance négative* :

Mots clés	3 mois (n=38)	1 an (n=38)
Difficultés liées aux quarts de travail	17	23
Stress	13	12
Milieu et ambiance négative	11	11

Contrairement à l'état de santé qui ne présente pas de changements à l'intérieur de la première année suivant l'entrée en fonction, il est étonnant de constater que le premier trimestre présente déjà une tout autre réalité, ne serait-ce que par l'ajout de 24 mots désignant un inconvénient. Cela dit, toute personne qui débute dans une profession fait souvent preuve d'un enthousiasme, d'un dynamisme et d'une volonté marquants, surtout chez les jeunes personnes nouvellement arrivées sur le marché du travail et qui s'empressent de vouloir faire leurs preuves. L'absence d'échecs, d'expériences liées aux échecs ou de confrontation avec la pratique ne fait que renforcer ce comportement des plus positifs, mais pour le moins éphémère. Éphémère car il en va tout autrement après quelques mois, surtout au sein d'une organisation aussi structurée que le milieu carcéral.

Il y a plus de vingt ans, Wicks (ibid) décrivait comment s'opéraient les débuts de l'agent de correction à peine promu du collègue du personnel. L'espoir et les attentes positives de pouvoir enfin débiter dans quelque chose de totalement nouveau laissaient petit à petit place au scepticisme, aux désillusions six mois à peine après l'entrée en fonction.

Cela dit, Wicks (op. cit.) faisait référence à de jeunes agents de correction récemment embauchés dans leur premier véritable emploi. Une différence majeure avec la moyenne d'âge des deux sexes de notre étude : cette dernière ne correspond pas du tout au profil habituellement rencontré ailleurs : 32 ans (33 pour les hommes et 31 pour les femmes). Moyenne qui sous-tend déjà une assise sociale, des antécédents occupationnels et/ou professionnels pré-existants.

Hormis cet état de fait au regard des avantages énumérés précédemment, la verbalisation des 3 types d'inconvénients retenus sert également d'exutoire. Mais que recèlent en réalité ces trois mots clés et les nombreux commentaires qui les accompagnent en marge des questionnaires?

1) Pour les *inconvenients liés aux quarts de travail* (alors que les horaires sont soulignés dans la liste des avantages), certaines précisions se doivent d'être apportées à ce qui pourrait sembler pour le moins contradictoire.

L'agent de correction, contrairement aux autres membres du personnel, ne travaille pas du lundi au vendredi de 8h à 16h ou de 9h à 17h. Certes, et c'est d'ailleurs pourquoi nous retrouvons les horaires dans la liste des avantages, ces derniers offrent en effet la possibilité d'avoir un plus large éventail d'activités en dehors des heures dites régulières. Dans ses deux journées de congé, prenons l'exemple d'un mercredi et d'un jeudi, l'agent de correction peut vaquer à d'autres occupations sociales et/ou matérielles selon ses propres intérêts. Par contre, les quarts de travail demeurent irréguliers dans ce qui est communément appelé : l'horloge biologique de l'être humain. La personne peut très bien s'adapter à un rythme de nuit ou de soir sur une base régulière, mais beaucoup moins lorsque la grille d'horaires fluctue selon les besoins immédiats de l'établissement, les absences, les congés ou les remplacements de dernière minute.

Quarts de travail éprouvant pour les liens familiaux et sociaux (Totterdell, 2005; Frone, 2003), mais également quarts de travail éprouvant pour l'organisme et son cycle

circadien. Cycle qui a un impact direct sur le comportement et l'observation du milieu puisque ce dernier exige le maintien constant de la sécurité (Lalemand, 1999).¹⁸

2) Contrairement aux 12 questions entourant l'échelle intitulée *Le stress au travail* (questionnaire relié spécifiquement à deux sous-échelles : *la pression ressentie face aux fonctions* et *l'anxiété liée au temps pour exécuter un travail donné*), le mot *stress* est synonyme d'anticipation d'un événement ou d'une situation inhérente au milieu carcéral. Mais de quoi parle-t-on lorsqu'il s'agit de définir la notion du stress au sein d'un établissement pénitentiaire?

La nature et la gravité des risques encourus, leur fréquence, les mesures mise en place pour pallier certaines éventualités, la qualité de l'environnement, les perceptions et l'anticipation face à un danger susceptible de survenir en milieu de travail différent d'un endroit à un autre selon le contexte qui lui est propre, que cela soit une mine de charbon, une centrale nucléaire, un milieu hospitalier, un laboratoire, un complexe militaro-industriel, une plate-forme pétrolifère ou la pêche en haute mer... La liste est longue et il ne s'agit là que d'accidents inhérents aux conditions de travail. Qu'en est-il maintenant du stress lié à la violence au travail?

À titre de référence, dans une enquête menée en 1999 par l'*U.S. Postal Service Commission on a Safe and Secure Workplace* (United States Postal Service, 2000), 1 américain sur 20 aurait déjà fait l'objet d'une agression physique, 1 sur 6 d'harcèlement et 1 sur 3 d'insultes ou de menaces sur les lieux mêmes où il travaille. Seconde cause de décès en milieu de travail : l'homicide. De 1992 à 1998, l'étude dénombre 6 719 homicides survenus dans le cadre du travail (0,77 par 100 000 habitants). De ce

¹⁸ Les grilles d'horaires présentent plusieurs variantes dans le temps allant de 7 jours de travail consécutifs et 3 jours de repos; de 4 jours de travail consécutifs et 2 jours de repos; de 6 jours de travail consécutifs et 2 jours de repos. Chacune de ces périodes s'allonge d'une journée de travail et par conséquent, d'une journée de repos additionnelle. Ces quarts de travail incluent le jour, le soir et la nuit (bien que nombre d'établissements aient leurs équipes de nuit formées de personnes qui préfèrent travailler sur des quarts de nuit). À l'exception des agents de correction nouvellement arrivés, ces derniers occupent souvent un deuxième emploi; d'autres encore, préfèrent limiter leur contact avec la population carcérale. La majorité d'entre eux sont en fin de carrière ou ne partagent pas les objectifs de la réinsertion sociale (Van Voorhis et al. Ibid).

recensement, les facteurs à pied ou au volant d'un véhicule de livraison de l'*U.S. Postal Service*, représentent 0,26 homicide par 100 000 habitants; 2,10 pour les employés des petits commerces (épiceries, restauration et stations d'essence); 6,46 pour les policiers et de 31,54 pour les chauffeurs de taxi, soit un peu moins de la moitié de la totalité des 6 719 homicides survenus dans un contexte de travail.

Le stress et la violence dans le secteur hospitalier et psychiatrique font également l'objet de nombreuses recherches depuis les dix dernières années (Duxbury et Whittington, 2005; Jansen, Dassen et Groot Jebbink, 2005; Johnson, 2004; LeBlanc et Kelloway, 2002; Schat et Kelloway, 2005; Bell, Green, Fisher et Baum, 2001; Kiely et Pankhurst, 1998; Beale, Cox et Leather, 1996; Whittington, Shuttleworth et Hill, 1996), mais il y en a très peu sur le personnel oeuvrant dans le domaine carcéral (exception faite de la violence physique entre détenus et qui s'intègre dans le discours généralisé sur les prisons). En milieu carcéral canadien, tout au moins en ce qui a trait aux pénitenciers, les derniers cas d'agents de correction à avoir été victimes d'un homicide dans l'exercice de leur fonction remontent au mois de juillet 1984.¹⁹

Cela dit, nous nous devons de ne pas confondre les risques encourus en fonction des faits établis et leur potentialité, car à longueur d'années l'enfermement crée une notion difficilement palpable autant pour le personnel que pour les détenus : l'anticipation d'un événement, que cela soit à la suite d'un incident en particulier, d'une atmosphère suscitée par la dangerosité d'un individu ou d'un groupe, de rumeurs ou de renseignements liés à la sécurité de l'établissement. Être directement lié ou non à un événement est une chose, vivre dans son anticipation en est une autre.

¹⁹ Deux agents de correction furent mortellement poignardés par un détenu à l'établissement Stony Mountain (Manitoba); précédemment, en mai 1983, un agent de correction à l'établissement Archambault, meurtre succédant à la mutinerie du même établissement en 1982 et qui entraîna la mort de 3 agents de correction. Entre 1967 et 1981, 6 agents de correction du SCC furent tués par des détenus (Jayewardene et Doherty, 1985). En 1997, au Québec, 2 agents de correction provinciaux furent abattus à bout portant par le crime organisé alors qu'ils étaient au volant d'un fourgon cellulaire.

D'ordinaire, l'univers carcéral est sans bruit, sans poussière, sans produit chimique, sans déplacement de machineries lourdes ni engins mécaniques tel que cela existe un peu partout en usine ou sur les chantiers de construction (Grayson, 1994). D'une architecture austère, l'espace périphérique se trouve à mi-chemin entre une caserne et un hôpital. Tout ce qui entre et sort par la grande porte se voit en permanence placé sous le contrôle et la surveillance de l'être humain. La libre circulation n'existe pas, pas même au sein des établissements dits à sécurité minimale. Mis à part quelques ateliers (ces derniers ayant été de plus en plus remplacés par toute une panoplie de programmes de plus en plus diversifiés), rien ne s'y fabrique réellement si ce n'est d'abord et avant tout l'apprentissage d'un comportement répondant aux normes sociales avec ses horaires du matin et de l'après-midi.

Non, en milieu carcéral il n'y a pas de chutes d'échafaudages ni vapeurs toxiques, mais des hommes et des femmes condamnés pour avoir enfreint des règles et, en principe, assez gravement pour y être enfermés. Pour éviter le moindre heurt entre ces personnes séquestrées au nom de la loi, il y a des gens qui sont là pour les surveiller, les encadrer, mais également pour les écouter, les guider, les encourager à utiliser leur potentiel autrement que par la voie d'actions illicites. Mais le principal obstacle est de taille : l'être humain, par nature, n'aime pas être contrôlé et encore moins enfermé. Travailler en milieu carcéral comporte alors de nombreux défis pour tous ces professionnels appelés à être confrontés avec une clientèle avant tout captive et, parce qu'elle est non volontaire, que le milieu carcéral se voit continuellement sur la brèche.

La peur réelle ou anticipée ne peut en aucun temps être extirpée des murs, et dans la carrière d'un professionnel travaillant en milieu fermé, que cela soit les agents de correction, les agents de libération conditionnelle ou encore le personnel enseignant, il est rare qu'il n'y ait pas à un moment donné ou à un autre, un incident, une tension, une période de vulnérabilité à la fois extérieure et personnelle qui va le prédisposer à une fatigue, un épuisement moral ou physique et parfois les deux en même temps. Réaction normale à l'artificialité entre ceux qui sont constamment surveillés et ceux qui constamment les surveillent.

Milieu contraignant qui comporte ses aléas lorsque l'on songe un instant à toutes ces typologies criminelles réunies dans un seul et même quadrilatère : crime organisé (prenons ici l'exemple des Prairies avec les nombreux groupes autochtones antagonistes ou du Québec avec les bandes de motards), délinquants sexuels, meurtriers, trafiquants de drogue, cambrioleurs, fraudeurs... Aux États-Unis, dans une étude sur les bandes criminelles à travers 193 établissements relevés dans 49 États, un quart (25,9 %) des détenus masculins sont classés comme faisant partie intégrante de bandes criminelles authentifiées comme telles par les services de police (Knox, 2004). À ces typologies, viennent s'ajouter les stratégies d'adaptation déployées de part et d'autre, mais qui, chez le personnel carcéral, prennent une tournure très différente puisqu'il s'agit, nous ne le répéterons jamais assez, d'une clientèle involontaire dont l'implication au sein des programmes, loin d'être dictée par une réelle et sincère remise en question, est d'abord et avant tout motivée par un possible élargissement (Kuck, 2003; Pollock, 2003; Larivière et Robinson, *ibid*; Philliber, *ibid*; Einhorn, 1980; Wicks, *ibid*).

Inciter la personne à adopter un autre comportement, en lui montrant les gains d'un côté et les pertes de l'autre, devient un enjeu politique où s'entremêlent protection du public, réinsertion sociale et risques potentiels. Aider, conseiller, inciter des personnes enfermées contre leur volonté et qui ne sont pas toujours prêtes à reconnaître leur problématique, qui ne sont pas non plus toujours intéressées à changer de comportement ou qui présentent des valeurs radicalement opposées à celle de l'intervenant, demeurent un défi tant pour le personnel clinique que pour les intervenants de première ligne (Norland, Sowell et DiChiara, 2003; Trotter, 1999; Edmunds, 1997; Ivanoff, Blythe et Tripodi, 1994; Jones et Alcibes, 1993; Cooke, 1991).

Criminologues, psychologues, agents de programmes, instructeurs et personnel enseignant, infirmier ou de bureau, la personne employée dans les services correctionnels se sait à l'intérieur des murs une fois franchie la toute première barrière métallique, mais de tout ce personnel, une seule catégorie demeure dans un face-à-face permanent, de jour comme de nuit, les fins de semaine comme les jours fériés : les agents de correction. En cas de nécessité absolue, eux seuls sont autorisés à intervenir physiquement. Pourtant, ils

ne sont que deux ou trois à surveiller les mouvements de masse au sortir des cellules, à s'occuper des allées et venues d'un point A au point B, à effectuer des fouilles, à escorter, à autoriser ou non une demande toujours plus urgente qu'une autre, toujours multipliée par autant de personnes détenues, parfois formulée sur un ton et avec un vocabulaire qui ne seraient tolérés par personne à l'extérieur des murs. Et puis comme tout ne peut pas être su, vu ni entendu, il leur faut donc être alertes, ne jamais se laisser aller dans une routine pourtant omniprésente.

Leur sens de l'observation (lequel figure au nombre des principales qualités que croit posséder la recrue) ne s'acquiert qu'avec le temps et l'expérience. Malheureusement, ce sens de l'observation et de l'anticipation à des actes de violence en tous genres engrange ses contrecoups²⁰ (McCorkle, Miethe et Drass, 1995), et nous verrons un peu plus loin pourquoi et comment.

Qu'il s'agisse de la recrue nouvellement promue ou de l'agent de correction avec 20 ans d'expérience, la spécificité du contexte carcéral se présente sous la magnitude de deux pôles :

- 1) une faible conséquence, mais une haute probabilité du risque;
- 2) une haute conséquence, mais une faible probabilité du risque.

Compte tenu de sa nature, de sa population captive, des conséquences liées à l'enfermement via l'interdit et de son personnel, le pénitencier est un lieu à risques, mais dont le contrôle lié à la sécurité en assure la très faible probabilité. Pourquoi une très faible probabilité? Principalement parce que l'observation du milieu par l'agent de correction se répartie sur trois quarts de travail. De plus, ces derniers sont préparés à ce

²⁰ Bien qu'une nuance importante doive être apportée entre les services correctionnels canadiens provinciaux et fédéraux, il n'en demeure pas moins que dans une étude récente effectuée auprès d'un échantillonnage de 186 agents de corrections provinciaux pris dans six différentes provinces, la profession d'agent de correction figure au premier plan parmi 11 autres métiers exposés à la violence, soit presque le double si on le compare avec le policier (Boyd et Malm, 2002).

type de situation, et leur travail est de s'assurer qu'il n'y a pas d'incidents (d'où une haute conséquence, mais une faible probabilité de risques).

Au-delà de l'amélioration des conditions de vie de la personne détenue et de la primauté du droit, ce bas niveau d'incidents physiques s'explique en grande partie par l'efficacité du travail des agents de correction. Le constat est d'ailleurs très simple : comment peut-on un instant s'imaginer pouvoir contenir une population de 300 personnes détenues contre leur gré sans en déjouer toutes les conditions entourant une possible implosion s'il n'y a pas de communication? Mais toute médaille a son revers. Cette peur, liée à l'anticipation d'événements, a également ses propres particularités pour les deux genres : coups, blessures, prise d'otages, mutinerie, meurtre et, de façon plus spécifique pour le personnel féminin, le spectre d'une agression sexuelle.

Mise à part l'anticipation, qu'en est-il dans les faits?

À la lecture du *Système de gestion des détenus* (SGD)²¹ et du *Rapport annuel de la Direction de la sécurité* (2004-2005), la recension des incidents graves des 10 dernières années et à travers les 53 établissements fédéraux du pays est la suivante²² :

De 1995/1996 à 2004/2005 (31 mai)

<i>Incidents internes</i>	<i>(n =)</i>
Meurtres détenus	38
Prises d'otages/séquestrations	29
Suicides	119
Voies de fait graves sur le personnel	19
Voies de fait graves entre détenus	428
Perturbations majeures	71
Incidents violents	552
Incidents graves liés à la sécurité	797

²¹ Le SGD fut mis en service en 1993.

²² Il est à noter que le dénombrement des incidents est présenté pour l'ensemble des membres du personnel et non pour un type de profession en particulier. Autre point : les incidents ne sont pas toujours rapportés.

À ces chiffres « rapportés » vient s'ajouter une moyenne annuelle de 874 interventions ayant nécessité le recours à la force. Pour les établissements à sécurité élevée et modérée durant les 12 dernières années (soit du 1^{er} janvier 1992 au 5 mai 2005), sur un total de 13 185 incidents de toute nature, 11 096 furent relevés pour ces deux niveaux de sécurité²³. La comparaison de ces chiffres indiquant des incidents pour lesquels il y a eu une intervention physique et le nombre total de détenus, répertoriés pour cette même période de 12 ans, démontre que les agressions physiques sont éparées dans le temps.

Mais tentons d'aller plus loin que le nombre d'incidents relativement faible. Nous l'avons vu précédemment, le milieu carcéral, par sa nature et son type de population, présente un environnement unique, sans comparaison possible avec un autre domaine et où, à travers l'artificialité des lieux, règne un climat de violence latent et, parfois, précurseur de violence²⁴. Une violence qui se conjugue sous quatre formes :

1) *physique* (que cela soit avec ou sans intention première, prévisible ou non) -

- a) une agression mortelle;
- b) des blessures infligées à divers degrés de sévérité (Light, 1991);

2) *psychologique* -

- a) les menaces directes ou par personnes interposées;
- b) les insultes;
- c) la découverte d'objets interdits ou compromettants (arme, lettre, liste de noms, plan, psychotropes);

²³ Rapport sur l'usage de la force, 2005.

²⁴ 70% des détenus placés sous responsabilité fédérale purgent une peine pour infraction perpétrée avec violence (Sécurité publique et Protection civile Canada, 2005).

- d) les refus d'ordres, lesquels ont des conséquences directes à court et moyen terme puisqu'ils obligent la personne qui émet le rapport d'infraction à s'assumer face à celle qui le reçoit;
- e) la délation à propos de tout et de rien. Ce qui n'est pas sans alimenter une certaine insécurité devant telle ou telle autre révélation fondée ou non;
- f) un incident (attroupement, évasion ou tentative d'évasion).

3) *physique et psychologique* -

4) *par effet indirect ou par anticipation* -

- a) un suicide, être le témoin d'une agression ou se porter au secours d'une personne agressée, que cette dernière soit membre du personnel ou détenu (Hensley et Tewksbury, 2005; Seidman et Williams, *ibid*);
- b) l'agir et les interactions entre détenus. Ce que certains disent, pensent ou projettent de faire (complots en tous genres, faits criminels relatés avec fierté);
- c) le verbatim (gestuel du non-dit). Un mouvement évocateur, un sourire ou un simple regard suffisent parfois à faire comprendre, dissuader, engager ou non une riposte avec toute l'escalade que cela comporte;
- d) un rapport de force constant entre les différents degrés d'application des normes et règlements. Pour la population carcérale, ce rapport de force est sollicité par la réalité de l'enfermement. Pour le personnel de surveillance, il s'agit plutôt de gérer cette coexistence derrière une apparente routine que l'agent de correction est seul à vraiment connaître et à maîtriser;
- e) un cas particulier qui exige une surveillance plus soutenue, aussi bien pour sa propre sécurité que pour celle de l'établissement.

Même au regard du tableau du *Système de profils et d'indicateurs de climat* (SPIC) tendant à démontrer une baisse générale d'incidents de premier niveau²⁵ à l'échelon

²⁵ Les incidents de premier niveau sont : meurtre(s), voies de fait sur le personnel, voies de fait sur un détenu, prise d'otage(s), bataille entre détenus, perturbation majeure et perturbation mineure.

national, les conditions d'incarcération liées au niveau de sécurité propre à chaque établissement amènent inévitablement un climat de tensions. Climat qui s'opère par l'exclusion. Observation qui n'est pas nouvelle puisqu'il y a 30 ans, Cheatwood (1974) et plus récemment Cooke (ibid) puis Motiuk (1991), le soulignaient déjà dans leurs analyses empiriques.

Et ce sont ces nuances qui séparent l'agent de correction de son confrère policier : la permanence de cette anticipation (Childress, Talucci et Wood, 1999; Schaufeli et Peeters, ibid). Elle ne surgit pas au coin d'une rue ni dans une zone d'habitations particulières; elle n'est pas provoquée par l'arrestation d'un suspect ou de son comportement en réaction immédiate à cette dernière, mais bien au sein d'une périphérie circonscrite par des murs et pour quelques centaines de personnes recluses dans un seul et même endroit.

De plus, loin d'être toujours confronté à un agir criminel, le policier circule en ville, côtoie à longueur de journée des centaines de nouvelles personnes qui vont et viennent sans avoir le moindre rapport avec la violence sous toutes ses formes. Dans ses déplacements, le policier est libre de s'arrêter là où bon lui semble. Les incidents, qu'ils soient critiques ou aléatoires, ne forment pas la moitié de son quotidien, surtout lorsqu'il est régulièrement appelé à témoigner en cour (Paton, 2005; Ellison, 2004; Toch, 2002).

Dans sa routine journalière, selon le profil d'une population qui change elle aussi constamment, mais sous le sceau de la délinquance criminelle, l'agent de correction lui, fait face à un état permanent d'anticipation au stress (McCraty et al., 2003). Misère humaine, solitude, rapport de force où le moindre geste de violence entre deux ou trois détenus peut rapidement dégénérer en une émeute; parfois même, il suffit d'un mot, d'un regard ou son interprétation, selon l'humeur du moment, pour qu'éclate un incident.

Même l'anticipation au suicide chez l'agent de correction²⁶ semble plus prégnante, tout au moins dans le contexte des États-Unis. Dans une étude menée en 1990 à travers

²⁶ Le SCC n'enregistre pas de donnée sur ce type d'événement (vérification auprès des services administratifs et du syndicat UCCO/CSN).

21 États, l'anticipation au suicide chez ce dernier, était de 39 % plus élevée que pour toute autre profession (Stack et Tsoudis, 1997). Hypothèse parmi d'autres : le taux de suicides chez les détenus sous responsabilité fédérale et provinciale depuis les cinq dernières années est six fois plus élevé que dans la population générale et pour les mêmes groupes d'âge²⁷ (Revue canadienne de santé publique, 2004). Dans un milieu aussi cloisonné qu'un établissement pénitentiaire, la violence contre soi ne peut pas ne pas avoir de répercussions sur l'ensemble de la population, détenus et membres du personnel.

Mais cette perception de la dangerosité à travailler en milieu carcéral, que l'on soit homme ou femme, comporte d'autres aspects. La souffrance que ressent la personne enfermée, avec tous les risques de désorganisation et d'imprévisibilité que cela peut comporter, est un point majeur à la compréhension du contexte carcéral. Une souffrance qui peut se traduire de différentes façons : automutilation, tentative de suicide, suicide, crise de nerf, pleurs liés à l'angoisse et au sentiment de vacuité, grève de la faim, fatigue généralisée, refus d'obtempérer, actions illicites (Borrill et al., *ibid*; Gal, 2003; Lourel, 2001; Medlicott, 1999).

Arrêtons-nous ici quelques instants, afin d'examiner brièvement ce qu'est l'anticipation de la dangerosité chez l'agent de correction, que ce dernier ait une année d'expérience ou 20 ans d'ancienneté. Ne prenons que deux cas de figure purement fictifs dans leurs descriptions, mais combien réels dans leur quotidienneté. Premier cas de figure, les rondes de nuit :

- 1) Trois heures du matin, Paul, agent de correction depuis 3 ans, est seul dans l'unité. Il fait sa ronde de nuit : 80 cellules à vérifier afin d'établir un compte officiel. Une lampe de poche à la main, il ouvre le judas de chaque porte, voit si la personne est bien présente. En d'autres mots, une forme couchée sous une couverture, dans la pénombre et que balaye son faisceau durant deux ou trois secondes. La forme est bien là. Puis il passe à la suivante sans jamais savoir ce qui l'attend. La personne

²⁷ Le taux de suicide pour les détenus sous responsabilité fédérale est à lui seul 4 fois plus élevé que dans la population générale.

détenue peut très bien l'attendre, le visage plaqué sur le judas ou prendre une position sans équivoque (surtout s'il s'agit d'une agente). La peur d'un corps relié à une corde ou une flaque de sang n'est jamais non plus très loin de l'anticipation. Et puis, est-ce un véritable suicide ou une feinte? La personne respire t-elle encore? Il y a le règlement : quelle que soit la situation, l'agent en service ne devra jamais ouvrir cette porte sans l'intervention du surveillant correctionnel accompagné de deux autres agents et de l'équipe médicale. Oui, la plupart du temps tout est calme et silencieux, mais rien n'est vraiment naturel jusqu'à la relève de 07h00. Après? Après, ce sont les événements des 16 prochaines heures qui moduleront le quart de nuit.

- 2) Deuxième cas de figure : l'isolement préventif volontaire. Il est près de 8h30. Condamné à 3 ans de réclusion pour une kyrielle d'introductions par effraction, le détenu Martin reste assis sur son lit. Cela ne fait que deux semaines qu'il est incarcéré, deux semaines où il hésite à sortir de sa cellule pour aller chercher son déjeuner. Ne le voyant pas sortir de sa cellule, un des agents de correction affecté au poste de contrôle de l'unité se présente dans l'embrasure de la porte et lui demande ce qui ne va pas. Transit de peur, le visage blême, Martin hésite un moment avant de parler devant l'homme en uniforme. Il a peur. Devant l'insistance de l'agent, il finit par avouer ne plus vouloir sortir de sa cellule et exige qu'on le place dans l'aire d'isolement le plus rapidement possible. À quelques mètres de là, d'autres détenus voient la scène, font des commentaires, il y en a même un qui crie des injures, des menaces. Sans savoir ce qui se trame derrière ce refus, il est déjà presque trop tard pour revenir en arrière. La suspicion s'est rapidement installée au sein de l'unité. Que s'est-il réellement passé? Pour le moment, l'agent l'ignore, mais en attendant il ordonne à la dizaine de détenus qui l'entourent, de retourner immédiatement en cellule. Ce qu'ils font, sauf deux qui continuent d'argumenter. L'agent du poste de contrôle de l'unité voit la scène. Même s'il n'entend pas tout ce qui se dit, les deux détenus sont très proches de son confrère de travail. Trop proches. L'agent demande alors du renfort par téléphone. Cela va encore prendre quelques petites minutes, mais le temps est toujours très long dans ces à moments-là. On parle de secondes.

Finalement, la situation se rétablit sans incident. Un peu plus tard dans la journée, lorsqu'il aura un peu plus de temps, l'agent fera un bref rapport écrit informant les autorités sur ce « point de détail ». En attendant d'être vu par un criminologue ou un psychologue d'ici les 24 prochaines heures, le détenu est placé en isolement. Pour l'agent, le cas est réglé. Enfin presque, car il devra encore subir le regard des deux frondeurs à qui il a ordonné de réintégrer leur cellule. Cela durera encore quelques jours, dans un milieu où la routine n'est que pure apparence.

Après la violence, au second plan de la perception des risques encourus et du stress qui s'y rattache par anticipation : les maladies infectieuses (Dillon et Allwright, 2005; Réseau juridique canadien VIH/sida, 2004; American Public Health Association, 2003; Dolan, Rutter et Wodak, 2003; Kamerman, 1991) puis finalement, la santé mentale (Brown, 2004; Edwards, 2000).

En milieu carcéral le dépistage des maladies, tels que le VIH ou les hépatites, se pratique sur une base volontaire. Ce qui laisse présager la présence de personnes aux prises avec cette maladie sans que cela soit nécessairement su des deux côtés (ce qui, du reste, se révèle similaire à l'ensemble de la société mais à la différence près, qu'il y a des risques de violence liés à l'enfermement)²⁸.

Travailler avec des personnes ayant contracté une maladie grave implique donc des précautions élémentaires souvent ignorées par ceux qui côtoient la personne détenue, elle-même malade sans nécessairement être au courant de son état.²⁹

²⁸ Menacer à l'aide d'une seringue, cracher ou lancer du sang au visage, mordre la personne sont des gestes auxquels peuvent être exposés les agents.

²⁹ 1.8% de la population carcérale canadienne (hommes/femmes) est infecté par le VIH, soit un taux 10 fois plus élevé que la population générale; fin 2002, 25.8% est infectée par le VHC, soit un taux 20 fois plus élevé que dans la population générale (Service correctionnel du Canada, 2005; Revue canadienne de santé publique, *ibid*).

Le personnel infirmier s'adresse à l'ensemble de la population, c'est-à-dire madame et monsieur-tout-le-monde alors que le personnel correctionnel, lié corps et âme à l'aspect sécuritaire, ne facilite pas toujours la relation d'aide vers ce type de situation pour lequel il ne se sent pas du tout préparé. Un milieu qui pourtant nécessite l'appui à la fois de l'équipe médicale et à la fois du surveillant (Krebs, 2002; Lhuilier, 2001; Milly, 2001; Dollard et Winefield, *ibid*; Hughes, 1990). La fouille de la cellule d'une personne atteinte d'une maladie contagieuse présente des risques réels ou amplifiés pour celui qui en a la charge : les armatures de lit, les interstices d'armoires ou une pile de vêtements en vrac peuvent cacher une aiguille ou un objet contaminé. En dépit de séances d'informations de 2 ou 3 heures (que nous ne devons pas confondre avec de la formation), les agents de correction ne font pas partie du personnel infirmier. Ce qui expliquerait certaines réticences à travailler avec ce type de clientèle (que la personne détenue présente ou non des comportements violents)³⁰. À cet égard, dans une étude menée aux États-Unis auprès de 957 agents de correction, seuls 21.4% se disaient prêts à assumer leur rôle de prévention dans ce type d'interactions (Godin, Gagnon, Alary et Morissette, 2001). Dans un autre ordre d'idée, bien que plus rarissime, il arrive aussi qu'une cellule soit infestée de vermine (poux, puces, cafards). Ce qui augmente à la fois le stress, la frustration et la peur d'agir dans ce qui leur apparaît hors de leurs fonctions.

Quant aux détenus aux prises avec des problèmes de santé mentale, règle générale, l'assignation des agents de correction se fait sur une base volontaire, laquelle, là encore, exige une double adaptation à la souffrance d'une personne qui, tout en étant condamnée pour des délits criminels, est affectée par des problèmes d'ordre mental³¹. Le chevauchement entre ces deux entités est loin d'être facile pour l'agent, surtout en dehors des vacations du personnel thérapeutique et, sauf exception, en cas d'urgence : le soir,

³⁰ La Directive du Commissaire 567 (paragr. 18 J) indique que tous les agents de correction doivent avoir sur eux des gants et des masques protecteurs pour pouvoir appliquer la réanimation cardio-respiratoire en attendant l'arrivée des Services de santé ou d'ambulance.

³¹ Pour l'année 2005, 11% des détenus présentaient un diagnostic de troubles mentaux dont 6% avaient été admis comme patients à l'externe avant leur incarcération (Sécurité publique et Protection civile Canada, 2005).

la nuit, la fin de semaine, les jours fériés (Hickey, 2005; Dvoskin et Spiers, 2004; Fazel et Danesh, 2002; Appelbaum, Hickey et Packer, 2001; Tartaglini et Safran, 1997).

Et puis, à force de côtoyer une masse de personnes captives, aux prises avec une multitude de problèmes (toujours uniques et immédiats dans l'urgence de la demande), en crise ou apathique, l'intervenant finit par s'insensibiliser, du moins le croit-il, et c'est cette apparence qui peut devenir critique car il n'y a pas d'habitude aux malheurs d'autrui. Qu'il soit d'ordre clinique, infirmier ou lié à la sécurité, pour ne prendre qu'un exemple, l'intervenant n'est pas une personne invulnérable devant la levée de corps d'un détenu qui vient de s'enlever la vie (Callahan, 2004).

Nous l'avons vu dans la première partie servant d'introduction à cette recherche et sa revue de littérature sur le stress (Bensimon, 2004), plusieurs chercheurs ont commencé à analyser les causes entourant la fatigue entraînée par la compassion, l'empathie et pas seulement auprès des victimes, mais également chez les intervenants. Un enfermement où s'entremêlent le regard et l'écoute devant les souffrances d'autrui, la violence imagée dans chaque rapport d'évaluation, mais aussi la colère, l'impuissance, le choc de certains types de révélations scabreuses ou sordides (Finn et Kuck, 2003; Kadambi et Truscott, 2003; Serniclaes, 2003; Valent, 2002; Acker, 1999; Lusignan, 1999; Stamm, 1999; Figley, 2002; Schaufeli et Peeters, *ibid*; Farrenkopf, 1992). Ce phénomène donne lieu à une terminologie spécifique : l'effet de traumatisme vicariant. Terme utilisé pour la première fois en 1990 par McCann et Pearlman.

Ce phénomène décrit les différents impacts tant psychologiques que physiologiques qu'il y a à travailler auprès d'une clientèle non volontaire et criminelle, mais la plupart de ces auteurs ne se sont penchés que sur deux types d'intervenants : ceux qui sont en première ligne à l'extérieur, c'est-à-dire les sauveteurs, les ambulanciers, les policiers et puis, ceux qui interviennent après, c'est-à-dire les psychologues, criminologues, travailleurs sociaux et psychiatres avec pour clientèle ciblée : les délinquants sexuels (Way, VanDeusen, Martin, Applegate et Jandle, 2004).

L'intervenant en milieu carcéral (criminologue ou psychologue) intervient toujours de façon individuelle, sur toutes les typologies criminelles, seul à seul dans un bureau fermé. Sa vision virtuelle des événements se veut imagée, détaillée en fonction de ses capacités livresques et mentales à retranscrire, comprendre, analyser la reviviscence des événements transmise par les pièces du dossier et l'autorévélation du détenu. L'agent de correction, lui, bien qu'il ait accès à toutes ces informations, se trouve noyé dans la masse des détenus. Ils sont tous là, et bien qu'il n'ait pas toujours le détail des faits sous les yeux, il voit aller tous et chacun à travers des comportements et des attitudes qui ne sont pas nécessairement celles que le clinicien rencontre en entrevue.

3) Troisième et dernier désavantage : *le milieu et l'ambiance négative*. À l'instar de plusieurs autres professions, l'agent de correction n'est pas le seul à l'éprouver. Lié à l'enfermement, le personnel médical souffre également d'un déficit similaire, un peu comme s'il s'agissait d'une médecine à rabais ou de second ordre pour employer l'expression de Milly (ibid). Mais dans un premier temps, qu'entend-t-on par *milieu et ambiance négative* lorsque ces deux mots sont écrits par la majorité des répondants et à tous les temps?

Le milieu. Il faut bien se dire qu'un établissement carcéral offre très peu d'ergonomie à ceux qui en assurent la sécurité : un poste de contrôle au sein d'une unité ou sur un axe panoptique généralement entouré de barreaux et de fenêtres blindées pour l'ouverture des portes; un poste de contrôle avec des écrans reliés à des caméras de surveillance; une tour ou encore à l'accueil, à l'admission, aux cuisines, à la lingerie, au parloir, sur une passerelle ou dans un atelier. Il n'y a pas de plantes, pas d'objets décoratifs ni personnels; pratiquement jamais d'images ni d'affiches, un mobilier vétuste, des néons pour tout éclairage, des couleurs ternes, froides, tristes, ultime témoignage des gens qui s'y entassent à longueur d'années et qui ne font que passer. Rien ne ressemble plus à un pénitencier ou une prison qu'un autre pénitencier ou une autre prison. Ce qui, comme décorum expurgé de toute personnalisation, ne peut pas ne pas avoir de répercussions sur le quotidien. L'agent de correction ne travaille pas dans un magasin ni dans une tour à bureau.

L'ambiance négative. Nombre de variables entourant la personne nouvellement arrivée du collège du personnel vont influencer sur son comportement et ses attitudes. Sur ce point, les recherches de Arnold (2005), de McCoy et Evans (2005) ou de l'American Correctional Association (2004) parlent d'affects, de motivation et de performances qui, en se détériorant, auront leurs répercussions dans à peu près toutes les sphères de la vie sociale, aussi bien au travail qu'à l'extérieur. Mais nous reviendrons sur ce point lorsqu'il s'agira d'aborder les thèmes entourant la motivation pour le travail correctionnel et la motivation intrinsèque à l'égard du travail en général.

Dans la recension des mots écrits par les nouveaux agents de correction, l'employabilité précaire s'inscrit dans cette ambiance dite négative. La mise en place de nouvelles politiques, de nouvelles lois ou de nouveaux outils de travail³², dans un milieu en apparence routinier, engendre des conflits tant individuels que de groupes (résistance au changement, critiques, cynisme, motivation axée sur des aspects purement extrinsèques). Ce qui est abordé ici successivement dans plusieurs thèmes (Kacmar, Bozeman, Carlson et Anthony, 1999; Drory, 1993).

Réactions en chaîne depuis les 20 dernières années, un emploi à temps partiel, sur appel et pour une période indéterminée, présente des zones d'incertitude peu propices à l'épanouissement personnel entre ceux qui sont permanents et ceux qui demeurent sur appel (Sverke, Hellgren, Näswall, 2002), mais il s'agit-là d'une réalité de plus en plus commune dans bien des secteurs. Ne prenons pour exemple que le domaine de la construction automobile et les milliers de mises à pied liées à la concurrence. Source de stress multidimensionnelle, aux États-Unis et au Canada, un emploi sur cinq est offert sur une base temporaire (emplois occasionnels, à temps partiels temporaires ou déterminé dans le temps); en Europe et en Australie, entre 18 à 25% de la masse salariale

³² Un des derniers apports venant temporairement contrer cette image : le port d'un nouvel uniforme. Le 1^{er} juin 2005, un nouvel uniforme entrain en dotation pour l'ensemble des agents de correction fédéraux. Pour l'heure, il semble avoir bien été accepté, même si pour certains, ce dernier constitue en soi une barrière à la libre communication alors que pour d'autres, il délimite les rôles entre la sécurité, le respect de la fonction et la représentativité de la loi, surtout dans les établissements à sécurité élevée et modérée.

(Gallagher, 2005). Et cette réalité économique touche aussi les services correctionnels. Quarante-deux commentaires écrits en marge des questions qualitatives indiquent un mécontentement lié à la précarité de l'emploi occasionnel ou pour une durée déterminée. Outre les attitudes relatives au travail, le rendement, la santé physique et psychologique, la période d'attente en vue d'une éventuelle nomination entre dans la dynamique du taux de roulement. Roulement qui, parfois, peut s'échelonner sur plusieurs années et conduire ainsi la personne à un éventuel abandon (Corrections Compendium, 2004; Lommel, 2004; Sverke et Hellgren, 2002). Dans l'étude de l'American Correctional Association citée précédemment, ce taux de roulement variait entre 3,8 % pour l'État de New York, de 41 % pour la Louisiane et de 73 % dans le Delaware. Principaux motifs invoqués : les quarts de travail, l'incertitude d'une stabilité d'emploi, le stress et une mauvaise sélection dans le recrutement initial.

Et puis, inévitablement lié au phénomène des générations, les mentalités changent. Les ambitions également. Jusqu'à la fin des années 1970, l'agent de correction entrait au Service correctionnel du Canada en se disant qu'il avait de la chance d'avoir trouvé un travail pouvant lui assurer certains avantages : la stabilité, un revenu assuré, des avantages et bénéfices sociaux qui ne se retrouvaient que dans la fonction publique alors que depuis les dix dernières années, bien des choses ont changé. La fonction d'agent de correction est de plus en plus utilisée comme une porte d'entrée pour gravir des échelons, se diriger vers d'autres carrières, que cela soit agent de libération conditionnelle, agent de programmes ou encore pour se tourner vers un autre ministère.

Autre constat, lié à l'absence d'une stabilité de l'emploi, le repli sur soi. Repli qui, à son tour, se voit alimenter au quotidien par une marge discrétionnaire de plus en plus ténue et qui, inévitablement, conduira la personne vers une baisse de plus en plus graduelle dans la satisfaction au travail (Johnson et Price, *ibid*; Crouch, *ibid*). L'échelle sur la satisfaction au travail après une première année de service nous en donne un aperçu.

Le SCC se veut une seule et même organisation d'un bout à l'autre du pays. Tous les établissements dans l'Ouest canadien doivent avoir exactement les mêmes critères que

leurs homologues de l'Est et chaque action prise doit impérativement se faire en fonction de la primauté du droit. Ce qui amène les directeurs d'établissements à être les représentants de l'application de la loi, et par le fait même, à se désengager de tout particularisme qui pourrait être lié à tel ou tel autre établissement (comme ce fut souvent le cas auparavant). Ce type de désaffectation lié au roulement des postes de directeurs, d'une gestion axée sur la primauté du droit et de ce qui est perçu comme une perte de pouvoir également dans la fonction d'agent de correction, amène souvent ce dernier à se retirer des prises de décisions pouvant le conduire à des situations dites plus personnalisées, pour finalement ne s'en tenir qu'à l'aspect routinier lié à la sécurité dite statique.

Le manque d'autonomie et de latitude pour la prise de décisions font non seulement partie de ce que les agents ont désigné comme étant parmi les principaux inconvénients, mais ces deux facteurs peuvent influencer également à la fois sur le stress et à la fois sur le taux de roulement. Roulement qui inclura la décision de prendre une retraite précoce (Griffin, 2006; Turcotte et Schellenberg, 2005).

4) *Hormis les avantages et inconvénients susmentionnés, il peut y avoir d'autres raisons de vouloir exercer ce métier. Par exemple, certains membres de votre famille peuvent être ou avoir été des agents de correction. Veuillez énoncer ces raisons :*

Des 6 mots clés déjà retenus dans le *Pré A* et le *Post*, 11 autres se sont rajoutés à la liste. Toutefois, de cette liste cumulant un total de 17 mots clés, n'est retenue ici qu'une seule fréquence égale ou supérieure à 10 réponses : l'*influence extérieure*. La famille, les amis, les connaissances jouent un rôle important dans le choix de cette carrière. Facteur qui n'est pas sans influencer la personne dans son futur travail. Lors de la période *Pré A*, sur 233 participants, 73 d'entre eux évoquaient l'influence familiale.

La vision pré-institutionnelle (et nous l'avons vu dans la deuxième partie de cette recherche) comporte ses incidences dans le temps lorsque la personne affirme quelque

chose sans avoir l'expérience du terrain. Vision entretenue partiellement par l'influence extérieure sous toutes ses formes (famille, amis, connaissances) :

Mots clés	3 mois (n=38)	1 an (n=38)
Influence extérieure	10	10

Voyons à présent l'analyse des 19 échelles sur les 2 temps (n = 38 pour les 3 mois à 1 an) et par comparaison des genres.³³ Tel que mentionné précédemment, chacune des 19 échelles se voit supporter à titre indicatif par les 3 autres fréquences : (n = 70) pour les 3 mois; (n = 51) pour les 6 mois et (n = 47) pour 1 an.³⁴ Toutefois, et pour bien relativiser le nouveau milieu de travail dans lequel se retrouve chacune des nouvelles recrues, il ne saurait être question d'aborder l'évolution des changements attitudeux sans en décrire le contexte général. Ce contexte général a préséance sur le nouvel arrivant, puisqu'il fait partie du mode de fonctionnement de l'agent de correction déjà en place et avec lequel vont s'opérer une multitude d'interactions à très court terme. Il est, par conséquent, impossible d'aborder certaines réalités, dont le thème omniprésent de la sous-culture, sans en donner quelques exemples.

³³ Comme ce fut le cas avec les périodes *Pré A* et *Post*, les données ont été récupérées sur Excel afin d'être mises en forme pour y effectuer les analyses descriptives sur le logiciel *SPSS 13*, logiciel permettant d'établir une analyse de variances à mesures répétées (*Repeated measures analysis of variance*) (Neter, Wasserman et Kutner, 1990) et mettre ainsi en évidence les différences entre les deux temps (3 mois et 1 an) ainsi que le sexe de la personne.

³⁴ Voir Annexe V.

4) Attitudes à l'égard du travail correctionnel

*1) Le public a une mauvaise perception de notre travail en milieu carcéral.
2) Un des éléments les plus gratifiants du travail est son aspect stimulant.
*3) Si j'avais le choix, je préférerais de beaucoup travailler avec des personnes non délinquantes plutôt qu'avec des délinquants.
*4) Si ce n'était de la bonne rémunération, je ne choisirais probablement pas une carrière dans le domaine des services correctionnels.
5) Les délinquants forment une catégorie de gens la plus intéressante et la plus stimulante avec laquelle on puisse travailler.
6) Une carrière au sein des services correctionnels présente plus d'avantages que d'inconvénients.
7) Mon travail dans le domaine correctionnel me confère un sentiment personnel de fierté et de réalisation.
* 8) Habituellement, je ne suis pas très fier (fière) de dire que je gagne ma vie à travailler avec des délinquants.
* 9) Je préférerais exercer un emploi dans un tout autre domaine.
10) Ce qui m'attire le plus dans ce type d'emploi, c'est la nature de mon travail.
*11) Je dois admettre que le travail dans les services correctionnels n'est pas un emploi très respectable.
*12) Il serait acceptable de travailler dans les services correctionnels si l'on était pas directement confronté aux délinquants.

* =question inversée

L'image entourant une profession s'intègre dans les paramètres de l'estime de soi, puisqu'elle suit la personne tout au long de sa vie sociale et active. Dans les faits, en dépit de leur utilité, de nombreux métiers n'ont aucune visibilité publique et pourtant, ils ont tous leur importance au sein d'une société où chacun dépend de son voisin : éboueurs, chauffeurs de taxi, serruriers, plombiers, fossoyeurs... Certains provoquent de la répulsion, c'est le cas du thanatopracteur ou du médecin pathologiste; de la peur, prenons le cas d'un monteur de structures métalliques dans la construction d'un gratte-ciel; d'autres encore, des sentiments mitigés entre l'admiration, la singularité, le rejet ou l'indifférence. Dans l'ordre : pompier, dératiseur, vérificateur d'impôt, huissier. Et puis finalement, il y a ceux dont le profil relève de stéréotypes entièrement fabriqués et largement entretenus par la littérature, le cinéma et les médias. Le métier d'agent de correction entre dans cette dernière catégorie. Ce qui du reste est très largement reflété par l'ensemble de la littérature écrite à ce sujet en Amérique du Nord, et c'est le cas du Canada avec Farkas, (ibid); Latulipe, (ibid); Robinson, Porporino et Simour (ibid); Plecas et Maxim, (ibid); Tellier et Robinson, (ibid); Cullen et al., (ibid); Demers, 1985; Poole et Regoli (ibid); qu'en Europe avec Mbanzoulou, (ibid); De Coninck et Loodts (ibid); Froment (ibid); Benguigui, Chauvenet et Orlic, (ibid); Aymard et Lhuillier (ibid); Cario (ibid); Montandon et Crettaz, (ibid).

Le pôle de ce manque de reconnaissance se retrouve majoritairement dans cette image fabriquée par les médias : la personne détenue y est invariablement présentée comme une victime depuis longtemps repentie, et le gardien comme son éternel bourreau prêt à la mener à la potence. Une contradiction combien flagrante entre la sanction d'un geste criminel imposée à son auteur par un juge et sa prise en charge par un agent de la paix.

C'est ce qui ressort de la quasi-totalité des films hollywoodiens tournés sur le thème de la prison (Wilson et O'Sullivan, 2004; O'Sullivan, 2001). Ne prenons ici que quelques exemples des plus classiques, de *Riot of Cell Block 11* (1954), *Birdman of Alcatraz* (1962), *Cool Hand Luke* (1967), *Attica* (1980), *Brubaker* (1980), *An Innocent Man* (1989), en passant par *The Shawshank Redemption* (1994), *Dead Man Walking* (1995), *The Green Mile* (1999) ou *Animal Factory* (2000). Ailleurs, le répertoire cinématographique n'est guère plus reluisant. En France avec *Le Trou* (1960) ou *Zonzon* (1998); au Québec avec *Le Party* (1990) ou encore en Allemagne avec *Das Experiment* en 2001 et qui n'est pas sans rappeler les travaux sur l'obéissance face à la torture de Stanley Milgram (1964). Il y a là une déformation, entretenue par l'image, à présenter ces hommes et ces femmes avides de mesures afflictives et corporelles, alors que tous les jours et pour mille et une raisons la relation d'aide s'effectue à l'ombre des murs, sans autre témoin que la personne détenue et l'agent de correction.

Avant d'aller plus loin dans cette première échelle, cette symbolique du pouvoir, de l'uniforme et de l'enfermement exige une première démystification. La question peut paraître simpliste, mais elle mérite que l'on s'y arrête ne serait-ce que quelques minutes : qu'est-ce qu'un agent de correction? A-t-on réellement une idée précise de son rôle, de ses fonctions, de ce qu'il vit au quotidien et de tout ce qui le singularise par rapport aux autres métiers juridico-policiers?

À cet effet, un des énoncés qui ne se rapporte pas à ce qu'éprouve la personne à l'égard de son travail, mais bien à son travail et la visibilité extérieure, est le suivant : *Le public a une mauvaise perception de notre travail en milieu carcéral*. Combien il est étonnant de constater que cette vision présente chez la personne a perduré à travers les 5 phases de

temps, dans 5 groupes différents et communes aux 5 régions : *Pré A, Post, 3 mois, 6 mois et 1 an*. Image singulière inchangée durant la période de formation et qui s'est maintenue dans la pratique. Au tout premier jour de la formation au collège du personnel, sur 233 participants, 92 se disaient en accord avec cet énoncé. Tableau pour la période *Pré A- Le public a une mauvaise perception de notre travail en milieu carcéral* :

PréA-sec2-Q2.9 acw9

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vrai	92	39.5	39.8	39.8
	faux	139	59.7	60.2	100.0
	Total	231	99.1	100.0	
Manquante	Système manquant	2	.9		
Total		233	100.0		

Tableau *Post* représentant les 147 personnes qui réussirent leur formation après 3 mois de classe. Sur 144 qui ont répondu à l'énoncé : *Le public a une mauvaise perception de notre travail en milieu carcéral*, 57 se disaient en accord avec cette vision négative :

Post-sec2-Q2.9 acw9

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vrai	57	38.8	39.6	39.6
	faux	87	59.2	60.4	100.0
	Total	144	98.0	100.0	
Manquante	Système manquant	3	2.0		
Total		147	100.0		

Passé le premier trimestre en établissement, sur 69 réponses données, 19 se disent en accord avec l'énoncé *Le public a une mauvaise perception de notre travail en milieu*

carcéral. Il s'agit ici de la période qui présente l'effectif le plus élevé de satisfaction quant à cette image du public envers la profession (71,4% contre 27,1%) :

3mois-sec2-Q2.9 acw9

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vrai	19	27.1	27.5	27.5
	faux	50	71.4	72.5	100.0
	Total	69	98.6	100.0	
Manquante	Système manquant	1	1.4		
Total		70	100.0		

Toute proportion gardée, les 37 participants ayant répondu aux périodes de 3 mois et 1 an indiquent sensiblement les mêmes proportions que le groupe des 70 (81,1 % satisfaits contre 19 %) :

3mois-sec2-Q2.9 acw9

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vrai	7	18.9	18.9	18.9
	faux	30	81.1	81.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Au premier semestre en établissement, sur 50 réponses formulées, 21 (41 %) se disent en accord avec l'énoncé *Le public a une mauvaise perception de notre travail en milieu carcéral*. Il y a là une fracture dans le temps puisque cette image négative est de 41,2 % (vrai) contre 57 % (faux) :

6mois-sec2-Q2.9 acw9

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vrai	21	41.2	42.0	42.0
	faux	29	56.9	58.0	100.0
	Total	50	98.0	100.0	
Manquante	Système manquant	1	2.0		
Total		51	100.0		

Ce que nous retrouvons également chez les 37 participants ayant répondu aux périodes de 3 mois et 1 an à : *Le public a une mauvaise perception de notre travail en milieu carcéral* :

6mois-sec2-Q2.9 acw9

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vrai	13	35.1	41.9	41.9
	faux	18	48.6	58.1	100.0
	Total	31	83.8	100.0	
Manquante	Système manquant	6	16.2		
Total		37	100.0		

Dernier questionnaire après 1 an, sur 46 réponses obtenues, 17 sont contre et 29 maintiennent ce sentiment négatif que peut ressentir le public à l'égard de la profession :

1an-sec2-Q2.9 acw9

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vrai	17	36.2	37.0	37.0
	faux	29	61.7	63.0	100.0
	Total	46	97.9	100.0	
Manquante	Système manquant	1	2.1		
Total		47	100.0		

Les 37 participants ayant répondu aux périodes de 3 mois et 1 an présentent également cette même aggravation de l'image :

1an-sec2-Q2.9 acw9

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	vrai	15	40.5	40.5	40.5
	faux	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Dans ces 3 tableaux présentant notre échantillonnage central, contrairement aux hommes, les femmes sont celles pour qui l'image du public à l'égard de la profession est moins négative. Le tableau croisé montre l'écart de cette représentativité sociale en terme de changement d'opinion entre les deux temps, 3 mois et 1 an :

Tableau croisé 3mois-sec2-Q2.9 acw9 * 1an-sec2-Q2.9 acw9

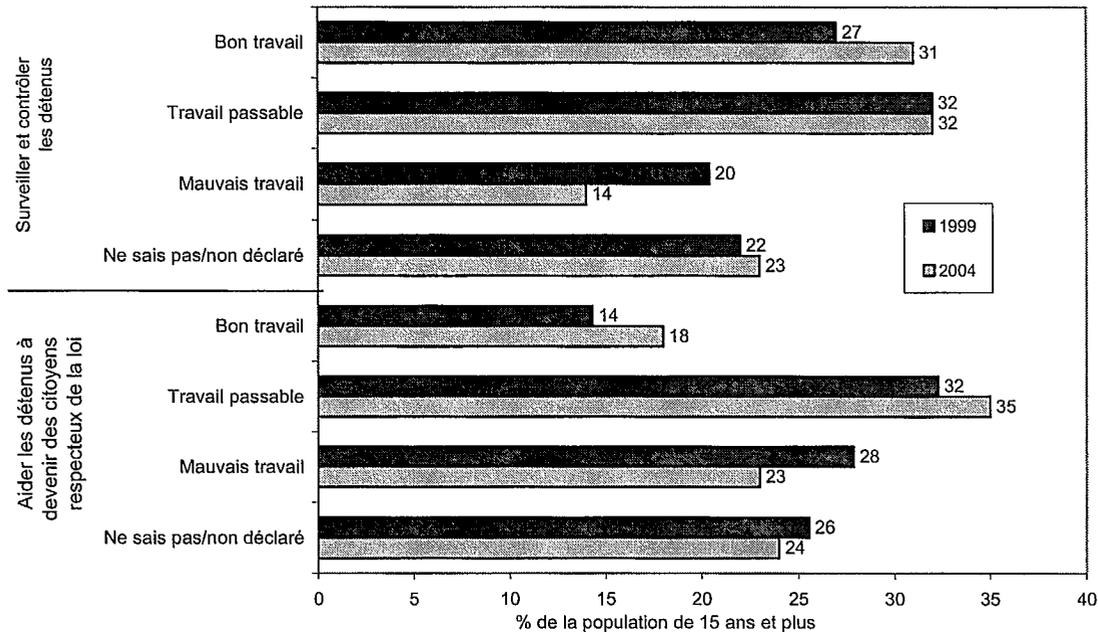
Effectif		1an-sec2-Q2.9 acw9		
		vrai	faux	Total
3mois-sec2-Q2.9 acw9	vrai	6	1	7
	faux	9	21	30
Total		15	22	37

Simple perception au bout d'un an à l'emploi du Service correctionnel du Canada? Non, une réalité nous renvoyant aux toutes premières questions ajoutées en 1999 par Gannon (2004), lorsqu'il était question d'évaluer le système carcéral en général auprès du public canadien.

Dans son rapport, ayant pour titre *Enquête sociale générale*, Gannon (op.cit) tend à démontrer qu'il existe une légère amélioration depuis les 6 dernières années : 28 % des canadiens interrogés jugeaient négativement le rôle des prisons en matière de réadaptation contre 23 % en 2004. Cette image demeure pleinement d'actualité. Près du quart (23 %) des Canadiens ont été incapables de donner une opinion, quant à la performance des prisons, en ce qui a trait à la surveillance et au contrôle des détenus; 24 % sont dans l'impossibilité de formuler une opinion quant aux efforts fournis par les services correctionnels pour que la personne détenue devienne respectueuse des lois.

Ce pourcentage est demeuré sensiblement le même entre 1999 (22 %) et 26 % pour l'année 2004 :

Graphique 2. La perception des Canadiens vis-à-vis le système carcéral s'est améliorée depuis 1999



Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2004.

Pour relativiser sommairement ces opinions émanant du public canadien, rappelons qu'il y a d'abord des personnes qui se font arrêter pour avoir perpétré un ou plusieurs délits criminels. Si elles sont reconnues coupables, un juge les condamnera à une peine d'incarcération, selon la gravité de l'acte, les circonstances l'entourant et l'interprétation qui en sera faite en cour. Cette peine, comme son nom l'indique, s'effectue dans un milieu fermé et, sans surveillance, aucun condamné n'y resterait plus d'une heure. Il faut donc qu'il y ait une force suffisamment présente, souple tout en étant dissuasive pour contraindre la personne à ne pas s'évader. Et cette force dissuasive n'a cessé d'évoluer depuis la fin du 19^e siècle. Il n'y a plus de boulets, de chaînes, de tenues avec calottes rayées, de potence ou de châtiments corporels, mais qu'on le veuille ou non, il y a toujours ce duo, cette espèce de mariage forcé entre deux vis-à-vis condamnés à vivre sous le même toit : la personne détenue et celui dont le métier est avant tout de la garder au nom de la loi. Cela exige beaucoup plus qu'un salaire, des avantages sociaux ou un

repli sur des fonctions limitées à la surveillance dite statique (rappelons que l'intérêt pour un travail lié à la sécurité ne figure plus dans aucune des fréquences et à travers les 5 régions administratives).

Tout comme pour le personnel infirmier, le policier ou le militaire, pour porter cet uniforme il faut croire. Croire que l'on peut aider son prochain tout en maintenant enfermée une personne avec respect et humanisme. Croire aussi dans la possibilité qu'au terme de cette épreuve se voulant dissuasive, l'Autre pourra choisir de ne plus y revenir. C'est un métier où il faut aimer donner de sa personne, savoir écouter, interdire sans avoir à employer le recours à la force et puis surtout, communiquer. Et c'est, du reste, parce que l'agent de correction croit et sert de ciment à mille et une interactions quotidiennes, que la population carcérale n'implose pas. Sinon, comment en arriverait-il à maintenir l'ordre dans une unité de 70 à 80 détenus avec seulement 2 autres agents, si ce n'est d'abord et avant tout par le biais de cette interrelation constante : la communication? Malheureusement, peu de chercheurs se sont intéressés à l'effet de socialisation en milieu carcéral alors qu'il est omniprésent.

Dans les faits et comme dans bien des métiers, les attitudes et les comportements peuvent s'étioler ici et là pour mille et une raisons, mais le milieu carcéral laisse peu de place à la non-croyance ou à l'improvisation. Le contraire amènerait irrémédiablement ce dernier à l'amotivation, au négativisme et vraisemblablement à la défection en attendant de trouver autre chose ailleurs. Le temps est très long pour celui ou celle qui ne croit pas, mais qui néanmoins décide de rester. Pour lui ou pour elle, les gestes deviendront mécaniques, sans état d'âme. Le sarcasme et l'aigreur s'afficheront au début de la trentaine avec pour tout horizon, l'attente de la retraite. Pour employer le jargon du milieu, l'agent finit lui aussi par faire du temps. Or, et nous le verrons tout au long des prochaines pages, la réalité se veut beaucoup plus complexe.

Comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous, la moyenne comparative est de 10,4 à 3 mois et de 9,4 à 1 an (grille de cotation allant de 0 à 12). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 10,1; 6 mois (n = 51) avec 9,8 et

1 an (n = 47) avec 9,3. Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, ces dernières vont de 9,9 à 8,2 pour les hommes et de 10,7 à 10,2 pour les femmes :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
attitudes à l'égard du travail correctionnel (3mois)	Masculin	9.8933	1.69851	15
	Féminin	10.7312	1.66153	23
	Total	10.4005	1.70451	38
attitudes à l'égard du travail correctionnel (1an)	Masculin	8.2121	2.86073	15
	Féminin	10.1834	1.97507	23
	Total	9.4053	2.52379	38

On enregistre une différence significative aux tests des effets intra-sujets dans les modes temps (p = 0,002) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE 1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	22.555	1	22.555	11.496	.002
	Greenhouse-Geisser	22.555	1.000	22.555	11.496	.002
	Huynh-Feldt	22.555	1.000	22.555	11.496	.002
	Borne inférieure	22.555	1.000	22.555	11.496	.002
temps * gender	Sphéricité supposée	5.831	1	5.831	2.972	.093
	Greenhouse-Geisser	5.831	1.000	5.831	2.972	.093
	Huynh-Feldt	5.831	1.000	5.831	2.972	.093
	Borne inférieure	5.831	1.000	5.831	2.972	.093
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	70.631	36	1.962		
	Greenhouse-Geisser	70.631	36.000	1.962		
	Huynh-Feldt	70.631	36.000	1.962		
	Borne inférieure	70.631	36.000	1.962		

À la lueur des tests des effets inter-sujets, il y a également une différence significative entre les sexes ($p = 0,024$) :

Tests des effets inter-sujets

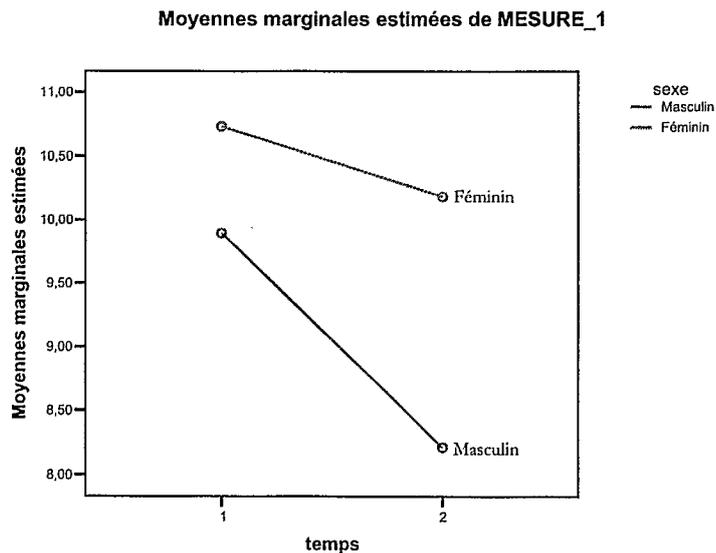
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	6911.651	1	6911.651	1077.671	.000
gender	35.823	1	35.823	5.586	.024
Erreur	230.886	36	6.414		

Pour le résultat construit à partir des 12 énoncés entourant les *Attitudes envers le travail correctionnel*, la moyenne aux 2 temps demeure relativement élevée pour les deux sexes (selon la lecture de la grille de cotation). On remarquera, à la lueur de ce diagramme des profils sur les *Attitudes envers le travail correctionnel*, que ce résultat enregistre un profil en continuelle régression pour les deux sexes, mais de façon beaucoup plus prononcée chez les hommes :

Diagramme des profils sur les attitudes envers le travail correctionnel



Avec une moyenne de 10 pour la période *Post*, c'est-à-dire à la toute fin de la formation professionnelle au collège du personnel (bien que les sujets ne soient pas les mêmes), le groupe des hommes a chuté à 9,2 après 3 mois en établissement, puis à 8,2 au bout d'un an.

Dans le groupe des femmes, avec une moyenne de 10,5 après 3 mois de formation au collège du personnel, puis de 10,7 après le premier trimestre en établissement, ces dernières se maintiennent toujours à un haut niveau, soit 10,1. Aucune différence n'est enregistrée chez ces dernières.

5) Attitudes à l'égard des détenus

* 1) Les détenus diffèrent de la plupart des gens.
2) Seuls quelques détenus sont vraiment dangereux.
* 3) Les détenus ne changent jamais.
4) La plupart des détenus sont des victimes de circonstances et méritent notre aide.
5) Les détenus ont des sentiments comme nous tous.
* 6) Il est trop dangereux de faire confiance à un détenu.
7) Je pense que j'aimerais beaucoup de détenus.
8) De mauvaises conditions carcérales ne font que rendre un détenu plus amer.
* 9) Donnez un centimètre à un détenu et il en prendra un kilomètre.
*10) La plupart des détenus sont stupides.
11) Les détenus ont besoin d'affection et d'éloges, comme tout le monde.
*12) Il ne faut pas trop en demander à un détenu.
*13) Les tentatives de réinsertion sociale sont une perte de temps et d'argent.
14) Les détenus ne sont ni meilleurs ni pires que les autres gens.
*15) Il faut être constamment sur ses gardes avec les détenus.
*16) En général, tous les détenus pensent et agissent de la même façon.
17) Si vous témoignez du respect envers un détenu, il en fera autant avec vous.
*18) Les détenus ne pensent qu'à eux-mêmes.
19) Il y a certains détenus auxquels je confierais ma vie.
20) Les détenus sont réceptifs aux arguments basés sur la raison.
*21) La plupart des détenus sont trop paresseux pour apprendre à gagner honnêtement leur vie.
22) Cela ne m'inquiéterait pas d'habiter à côté d'un ancien détenu.
*23) Les détenus sont foncièrement méchants.
24) Les détenus ont à peu près les mêmes valeurs que tout le monde.
*25) Je ne voudrai jamais qu'un de mes enfants fréquente un ancien détenu.
26) La plupart des détenus ont la capacité d'aimer.
*27) Les détenus sont tous simplement immoraux.
*28) Les détenus devraient être soumis à une discipline plus stricte et dure.
*29) En général, les détenus sont essentiellement de mauvaises personnes.
30) La plupart des détenus peuvent être réinsérés.
31) Certains détenus sont de très bonnes personnes.
32) J'aimerais fréquenter certains détenus.
*33) Les détenus ne respectent que la force brute.
34) Si une personne se comporte bien en prison, il faut lui accorder une libération conditionnelle.

* =question inversée

Si l'on s'attend d'un commerçant qu'il soit content et satisfait des marchandises qu'il vend à ses clients, que la réceptionniste soit souriante et aimable face à son interlocuteur ou que le personnel d'un hôpital soit réellement compatissant devant la souffrance de ses

patients, il en va tout autrement avec une population retenue captive et en permanence involontaire, car l'incarcération c'est d'abord et avant tout la personne détenue contre son gré. Chaque mur, chaque distance parcourue d'un point A au point B, le moindre objet, la plus petite demande, le confinement entre ici et de l'autre côté des murs lui rappellent qu'elle est physiquement enfermée. Qu'elle est ici et pas ailleurs au nom de la loi. Promiscuité entre gardées et gardiens, quoi qu'elles aient pu faire comme gestes qui les ont amenées à être incarcérées, les personnes détenues vont devoir apprendre à composer avec ce membre du personnel beaucoup plus visible que tout autre professionnel, ne serait-ce que par ce qui le distingue : l'uniforme.

Il lui faudra apprendre à vivre dans ce face-à-face dès les tout premiers moments au lever du jour, à n'importe quelle heure de la journée et à chacune d'entre elle la nuit. Un rapport de force régi par des normes et des règlements symbolisés par l'uniforme. Mais quelle que soit la nature de ce rapport de force, derrière la minimisation des faits, le mensonge, la rationalisation ou la négation d'un délit criminel, la personne détenue sait pertinemment au fond d'elle-même ce qu'elle a fait, comment cela s'est produit avant, pendant et après et puis surtout pourquoi elle l'a fait, mais combien il lui est difficile de l'accepter surtout lorsque celui qui représente l'enfermement, accuse, juge, condamne un peu tous les jours par sa seule et unique présence. Accepter cet état de fait équivaldrait, pour la personne détenue, à se taire devant ce qu'elle n'a plus : la liberté d'aller et venir où elle veut, les proches qui sont loin, l'appartement ou la maison réduit à un périmètre de 2,70 mètres par 3, sans meuble ni autre objet personnel et puis des voisins qu'elle n'a pas choisis. Des voisins qui, selon leur humeur du moment, peuvent s'imposer de différentes façons et pour des motifs les plus divers.

Les attitudes de l'agent de correction à l'égard des détenus, c'est d'abord la réciprocité d'un simple regard posé sur l'Autre, une manière de se déplacer dans une rangée, d'ouvrir une porte de cellule (qui de toute façon, par la lourdeur de ses gonds, fait toujours du bruit), la manière et le ton employé à travers un haut-parleur ou de voir la mine confuse des siens qui viennent de subir un contrôle à l'entrée pour l'heure des visites, mais il y a plus encore. Derrière l'enfermement, il y a les images qui collent à la peau et contre

lesquelles la personne détenue ne peut plus rien : conjuguer au présent les gestes d'hier. Comment alors espérer une reconnaissance vis-à-vis de ceux-là mêmes qui vivent cet enfermement? Dans les faits, un face-à-face où tous deux, gardien et gardé proviennent sensiblement de la même classe sociale, du même environnement géographique et avec la même moyenne d'âge : 38 ans pour les premiers³⁵, 41 ans pour les agents et 37 pour les agentes.³⁶

Ce retournement d'images, à l'encontre des agents de correction, alimente bien des attitudes de part et d'autre. Réaction en chaîne entre les deux personnages, ne prenons qu'une remarque purement fictive d'un agent, mais qui illustre ce statu quo :

- Je n'ai pas été te chercher (...) et cela fait au moins trois fois que tu reviens ici (...) c'est à croire que tu t'y plais !

Commentaire simpliste et réducteur, mais combien banal dans sa quotidienneté. Cette simple invective recèle en soi une multitude de comportements et d'attitudes de l'agent où s'entremêlent la dérision, l'échec et une certaine impuissance devant les faits judiciairisés qui s'entassent comme s'il s'agissait d'une véritable fatalité. Il est vrai que l'agent de correction n'assure pas de suivis à l'extérieur des murs et n'est le témoin que de ceux qui reviennent pour des raisons qu'il ne cherchera pas toujours à comprendre. La personne a été jugée, condamnée, incarcérée. Point à la ligne. Non, l'agent n'est pas allé chercher cet Autre, mais cet Autre lui assure un métier, un métier combien difficile et qui mérite d'être reconnu à sa juste valeur. De plus, un comportement se moule en fonction des circonstances, des lieux et de la personnalité de chacun. Coopération forcée, ce type de structure fonctionnaliste dispose d'une série de mécanismes neutralisant les dissonances émotionnelles suscitées par la gravité du milieu et l'imposition d'un

³⁵ Source SGD, 31 décembre 2004

³⁶ Source Système de gestion des ressources humaines SGRH (*Human Resources Management System*) en date du 4 novembre 2004. Il s'agit ici d'une moyenne nationale pour tous les agent(e)s de correction oeuvrant au sein du SCC.

calendrier marquant les années de peine à gérer. Par conséquent, il est faux de croire que la personne s'insensibilise avec les années.

Cela dit, même si les rôles ne sont plus les mêmes qu'il y a 20, 30 ou 50 ans, il existera toujours cette barrière anomique entre ceux qui sont maintenus captifs et ceux qui, sécurité oblige, les maintiennent captifs, du moins tant et aussi longtemps qu'existeront les prisons.

Les effets du pouvoir et des autorités en place peuvent bien déterminer quelles sont les attitudes à adopter, sans pour autant être capables de changer les comportements. Face aux objectifs escomptés par la direction d'un établissement, l'agent peut très bien accomplir la tâche demandée sans nécessairement être motivé pour l'exécuter. D'autres axeront leurs interventions via une approche plus coercitive, formaliste ou d'aidant selon une classification de type comportementaliste (Bensimon, *ibid*; Muir, 1977). Et c'est là que réside toute la différence. L'accomplissement du travail demandé, pour être bien fait, exige un minimum de croyances, car dans la vie de tous les jours, et la littérature le prouve, l'agent de correction peut exercer une influence directe et des plus positives sur la population carcérale (Kratcoski, *ibid*; Toch, 2004; Muraskin, *ibid*; Gilbert, 1997; Seitz, 1989). Et ils sont nombreux à assurer cette compassion qui n'est pas celle d'un criminologue ou d'un psychologue. C'est parce que l'agent de correction est bien présent, que de nombreux conflits et situations à risque sont désamorçés, et souvent, sans que personne ne soit au courant des démarches entreprises par ce dernier. Thèmes liés également à l'empathie et que nous retrouverons à la toute fin de cette série de 19 échelles.

Cela dit, nous ne saurions trop insister sur l'artificialité du monde des prisons et des attitudes qui, inmanquablement, vont en découler d'un côté comme de l'autre. Depuis les travaux de Clemmer en 1940 puis de Sykes à la fin des années cinquante, un amoncellement de recherches a vu le jour sur les effets de la prisonnérification (assimilation à la sous-culture carcérale et à la déprivation des normes sociales) (Gillespie, *ibid*; Jones et Schmid, *ibid*; Zingraff, *ibid*). Prisonnérification qui, quelles que

soient les dispositions et mesures prises par l'administration pénitentiaire, ne peut pas ne pas avoir d'impact sur le personnel (Trotter, 1999; Ramirez, *ibid*).

Déjà démontré par Etzioni au tout début des années soixante (1961), toute personne nouvellement arrivée au sein d'une organisation dispose d'un bagage culturel, d'habitudes bien ancrées et d'un comportement acquis en matière d'identification et de perceptions, avec ou sans influence extérieure (famille, amis, connaissances). Passée la période de formation professionnelle, il y a un double apprentissage : mettre en application ce qui a été appris (prise de conscience) et se conformer au groupe quel que soit le sexe de la personne (Hogan et al., 2004). Du reste, cette homogénéité initiale des sexes vis-à-vis de la tâche, nous la retrouvons aussi dans la police où, devant certaines situations à risque, la femme présente les mêmes qualités d'exécution que son congénère masculin (Paoline et Terril, 2004).

Appuyé par de nouvelles lois, tant aux États-Unis qu'au Canada, l'emprisonnement de plus en plus fréquent de bandes criminelles a, depuis les deux dernières décennies, transfiguré radicalement le portrait de la population carcérale (Fleisher et Decker, 2001). Avec l'article du Code criminel 467.11 (1) qui a trait à la participation aux activités d'une organisation criminelle, le crime organisé est de plus en plus présent à l'intérieur des murs, au point d'avoir une influence directe sur la sécurité des établissements.³⁷

La contre-culture, liée aux différentes typologies de détenus, se voit souvent évoquée pour remplacer ce qui pendant longtemps fut communément désigné comme relevant de la sous-culture carcérale. Sous-culture qui scindait en deux parties distinctes l'univers pénitentiaire. Il y avait ceux qui avaient la charge de garder les détenus et ceux qui étaient gardés. Ce phénomène est devenu beaucoup plus complexe, d'une part à cause de la diversité des bandes antagonistes, des intérêts qui leur sont propres et qu'ils transposent

³⁷ Bien qu'il soit difficile de les dénombrer, on évalue environ à 15 % le nombre de détenus affiliés au crime organisé, soit une augmentation de 25 % depuis 1996/97 (établissements carcéraux) (SCC - septembre 2004; Nafekh et Stys, 2004).

de l'extérieur vers l'intérieur et, d'autre part, à cause de l'image qu'ils véhiculent pour bien marquer leurs différences (Rhodes, *ibid*; Pollock, *ibid*).

Plecas et Maxim (*ibid*), puis plus récemment Fisher-Giorlando et Jiang (2000), avaient démontré qu'après six années de suivi sur le terrain, les recrues, hommes et femmes, avaient un comportement moins positif vis-à-vis des détenus et que cela relevait, sans différence significative en terme d'appartenance raciale ou d'âge, d'une certaine rigidité inhérente au milieu carcéral. Rigidité, quelque peu nuancée aux États-Unis où plusieurs recherches démontrent que les agents de correction appartenant aux minorités visibles, se ferait plus ressentir lorsqu'il s'agit de réinsertion sociale (Crouch, 2003; Arthur, 1994). Ce qui n'est pas le cas au Canada, ne serait-ce que par la dispersion géographique des divers types de populations carcérales et leur faible nombre ethnique lorsque comparés avec la majorité de type caucasien.³⁸ Par ailleurs, la diversité de programmes nationaux mis sur pied est sans commune mesure avec nos voisins du Sud. Le SCC tablant avant tout sur la sécurité du public via l'évaluation clinique et la relation d'aide de la personne détenue.

Selon Freeman (*ibid*), les attitudes de l'agent de correction pouvant fluctuer envers les détenus (quels que soient leur profil ou leur appartenance à un groupe criminel), relèvent de 7 types de pouvoir :

- 1) le pouvoir légitime qui lui est conféré par la loi;
- 2) le pouvoir coercitif réglementé en fonction de son travail;
- 3) le pouvoir de récompenses (rôle discrétionnaire);
- 4) le pouvoir d'expertises (connaissance et contrôle du terrain);

³⁸ Sur un total de 21 978 personnes détenues sous responsabilité fédérale, le taux de la population noire est de 6,4 %, de 16,1 % pour les Autochtones, de 4,1 % pour les asiatiques et de 70,1 % pour le type caucasien (Sécurité publique et Protection civile Canada, 2005). Pour ce qui a trait à la situation démographique en milieu carcéral aux États-Unis, j'invite le lecteur à se reporter à *America Behind Bars Trends in Imprisonment, 1950 to 2000* (Ruddell, 2004).

- 5) le pouvoir de négociations (reconnaissance de son rôle lorsque surgit une situation conflictuelle) (Sater, 2003);
- 6) le pouvoir décisionnel (fonction discrétionnaire régie par la loi);
- 7) le pouvoir de recommandation (implication active de l'agent de correction dans la gestion de cas).

La nature du travail d'agent de correction repose, par conséquent et à divers degrés, sur une position d'autorité et de dialectique entourant le contrôle des lieux et de l'espace temps. Ce qui amène inévitablement des réactions comportementales face à cet *Autre* isolé physiquement et socialement. Attitudes d'autant plus renforcées dans les établissements à sécurité maximale et moyenne³⁹ selon le type de clientèle (cas de protection, agresseurs sexuels, cas médiatisés) et que nous reverrons un peu plus loin, lorsqu'il s'agira de décrire l'agent face aux croyances et valeurs entourant la dissuasion.

Une autre caractéristique présente un impact quant aux attitudes envers les personnes détenues, laquelle provient en grande partie de deux sphères pour le moins incompatibles : l'aspect coercitif entourant la surveillance (lequel exige une certaine distance physique) et les actions prises pour assurer une réinsertion sociale optimale (lesquelles nécessitent à la fois de l'empathie et à la fois une relation d'aide), donc de rapprochement.

³⁹ Le taux de la population carcérale sous responsabilité fédérale pour les établissements à sécurité élevée et modérée est respectivement de 15 % et de 64,5 % (Sécurité publique et Protection civile Canada, *ibid*).

Dans le tableau ci-dessous, la moyenne comparative est de 115,9 à 3 mois et de 111,6 à 1 an (grille de cotation allant de 34 à 170). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 116; 6 mois (n = 51) avec 114,4 et 1 an (n = 47) avec 111,3 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
attitude à l'égard des détenus (3mois)	Masculin	108.8667	12.09998	15
	Féminin	120.4484	12.89221	23
	Total	115.8766	13.67988	38
attitude à l'égard des détenus (1an)	Masculin	102.2404	16.42025	15
	Féminin	117.7228	13.40772	23
	Total	111.6113	16.36236	38

Au tableau des effets intra-sujets ci-dessous, l'effet temps est significatif (p = 0,013) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE 1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	397.005	1	397.005	6.838	.013
	Greenhouse-Geisser	397.005	1.000	397.005	6.838	.013
	Huynh-Feldt	397.005	1.000	397.005	6.838	.013
	Borne inférieure	397.005	1.000	397.005	6.838	.013
temps * gender	Sphéricité supposée	69.071	1	69.071	1.190	.283
	Greenhouse-Geisser	69.071	1.000	69.071	1.190	.283
	Huynh-Feldt	69.071	1.000	69.071	1.190	.283
	Borne inférieure	69.071	1.000	69.071	1.190	.283
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	2090.217	36	58.062		
	Greenhouse-Geisser	2090.217	36.000	58.062		
	Huynh-Feldt	2090.217	36.000	58.062		
	Borne inférieure	2090.217	36.000	58.062		

Le tableau des tests inter-sujets présentent aussi un effet sexe significatif ($p = 0,005$) :

Tests des effets inter-sujets

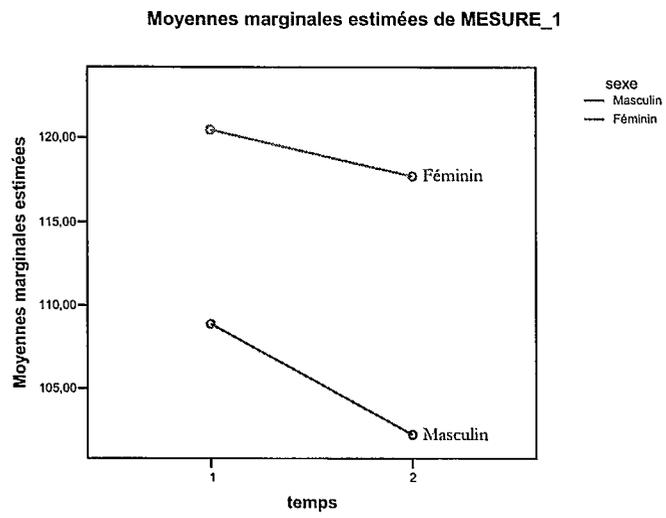
Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	916297.12	1	916297.12	2907.410	.000
gender	3325.014	1	3325.014	10.550	.003
Erreur	11345.732	36	315.159		

Sur les 34 énoncés entourant les *Attitudes à l'égard des détenus*, les résultats enregistrent une continuelle régression dans le temps et pour les deux sexes. Les moyennes entre les hommes et les femmes, entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, vont de 108,9 à 102,2 pour les hommes et de 120,4 à 117,7 pour les femmes (selon la lecture de la grille de cotation).

À la lueur du diagramme des profils sur les *Attitudes à l'égard des détenus*, cette régression est beaucoup plus marquée chez les hommes. En effectuant un bref retour en arrière, la période *Post* soulignait aussi cette constante régression chez les hommes (lorsque comparée avec celle du *Pré A*). À la toute fin de la période collégiale, c'est-à-dire après 3 mois de classe, les attitudes à l'égard des détenus étaient de 118,4 pour les hommes et de 121,1 chez les femmes, soit une différence de 16,6 pour les premiers et de 4,1 pour les secondes après 1 an en établissement :

Diagramme des profils sur les attitudes à l'égard des détenus



6) Soutien à la réinsertion sociale

*1) Tout ce que les programmes ont eu comme résultat, c'est de permettre à des délinquants méritant une punition, de s'en tirer à bon compte.
2) La réinsertion sociale d'une personne délinquante est tout aussi importante que la punition de son délit.
3) Le seul remède efficace et humain face au problème de la criminalité, c'est de faire un vigoureux effort pour réinsérer les délinquants.
4) Je favoriserais une extension des programmes de réinsertion sociale actuellement entreprise dans nos prisons.
*5) La réinsertion des délinquants adultes ne fonctionne tout simplement pas.
*6) Le seul moyen de réduire l'agir criminel dans notre société, c'est de punir les délinquants et non de tenter de les réinsérer.
*7) Nous devrions cesser de considérer les délinquants comme des victimes de la société méritant une réinsertion sociale, et commencer à accorder une attention plus accrue aux victimes d'actes criminels.
8) Une des raisons pour lesquelles les programmes de réinsertion sociale donnent souvent de mauvais résultats, c'est qu'ils manquent de fonds. Avec un budget plus adéquat, ils fonctionneraient de façon plus efficace.
*9) La réinsertion sociale des détenus s'est révélée un échec.

* =question inversée

Au fil des années, on pourrait croire que les attitudes favorables à la réinsertion sociale s'amenuisent, que les agents croient moins dans la capacité de changement chez l'individu incarcéré (Saylor et Wright, 1992), mais cette attitude, parfois empreinte de cynisme, n'est pas généralisée et encore moins uniforme d'un établissement à un autre. À contre-courant, il s'agit souvent d'une réaction à l'environnement carcéral, à l'absence de visibilité de la profession, à un ou plusieurs récents incidents ou à un détachement attitudinal devant le manque de reconnaissance tant du personnel clinique, que de l'administration en place, et où tout semble à recommencer avec l'arrivée de chaque nouveau détenu (Tracy, 2004; Hemmens et Stohr, 2000). À cela, plusieurs variables entrent en ligne de compte : le contact direct ou non avec la population carcérale (poste statique ou dynamique), une série d'événements qui viennent influencer la perception entourant la réinsertion (cas médiatisé, agression ou menaces récentes envers un membre du personnel); parce que l'agent de correction n'assure pas de suivi à l'extérieur ou encore, par cynisme face à la réadaptation au sein de cet espace fermé qu'est la prison. Or, son champ d'actions et de connaissances du milieu criminel, s'arrête à l'établissement où s'entrecroisent l'admission des nouveaux arrivants et celle de ceux que l'on nomme communément des « récidivistes ».

Par réaction et forme d'exutoire face au questionnaire, il se peut aussi que la personne ait une plus grande tendance à donner beaucoup plus d'importance aux aspects négatifs (amplification) qu'à ceux qui sont positifs. Parfois aussi, la personne qui, au départ, avait des attentes élevées soit à l'égard de l'organisation, soit envers les autorités, présente son contraire dans les mêmes proportions régressives (Brockner, Tyler et Cooper-Schneider, 1992). Ce qu'elle croyait en terme de réciprocité, n'est pas ou n'est plus. État de fait que Robinson (1996) décrit comme étant une rupture de contrat psychologique et de confiance au sein de l'organisation. Deux points sont ici à retenir :

- 1) c'est la confiance que ressent une personne, aussi bien envers les autorités qu'envers l'organisation, qui influencera son efficacité dans la réinsertion sociale;
- 2) la rupture du contrat psychologique est une des causes majeures de la perte de confiance (Skolnick, 2005; Mayer, Davis et Schoorman, 1995).

Dans le domaine des aptitudes, capacités et soutien à la réinsertion sociale, Cheeseman, Mullings et Marquart (2001), Jurik (ibid) et antérieurement Sakowski (1990) ont souligné le fossé qui existe souvent entre agents et agentes de correction oeuvrant en milieu carcéral pour hommes. Pour Carlson (ibid), Belknap (1991) ou Pollock (1982), les agentes seraient plus aptes aux interactions alliant relation d'aide et créativité lorsque survient un conflit, que leurs congénères masculins. Pour Farkas (1999b), bien au contraire, hormis les situations confrontantes ou en dépit d'une formation professionnelle qui originellement tendrait à neutraliser les sexes, les agentes présentent généralement un mode de conduite moins indulgent, moins amical, plus agressif et plus strict sur le plan de la discipline, mais également plus personnalisé que leurs confrères masculins. La raison? L'agente, dans un milieu masculin, tient absolument à prouver qu'elle a la même endurance parce qu'elle se sent beaucoup plus observée par ses confrères de travail, qu'elle n'affronte pas le même type d'interactions (contraire à la force physique) et qu'elle est également plus encline à subir des pressions de toutes sortes, y compris de la part de ses confrères de travail. Pressions qu'elle ressentira avec une intensité également plus marquée que son congénère masculin (Savicki, Cooley et Gjesvold, 2003).

Face aux programmes ayant trait à la réinsertion sociale, peu d'études à ce jour se sont penchées sur les caractéristiques que peut avoir le personnel traitant dans la façon de les donner et l'impact qu'ils ont réellement sur les détenus (Figley, *ibid*; Lösel, *ibid*; Cullen, Latessa, Burton, Lombardo, 1993; Allen et Simonson, 1992).

Comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous, la moyenne comparative est de 35,4 à 3 mois et de 32,6 à 1 an (la grille de cotation allant de 9 à 45). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 35,2; 6 mois (n = 51) avec 33,9 et 1 an (n = 47) avec 32,6 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
soutient à la réinsertion sociale (3mois)	Masculin	32.2667	4.58984	15
	Féminin	37.5000	3.77492	23
	Total	35.4342	4.81295	38
soutient à la réinsertion sociale (1an)	Masculin	29.0250	6.34080	15
	Féminin	34.8641	3.59666	23
	Total	32.5592	5.59204	38

Au tableau des effets intra-sujets, l'effet temps est significatif ($p = 0,001$) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	156.818	1	156.818	18.131	.000
	Greenhouse-Geisser	156.818	1.000	156.818	18.131	.000
	Huynh-Feldt	156.818	1.000	156.818	18.131	.000
	Borne inférieure	156.818	1.000	156.818	18.131	.000
temps * gender	Sphéricité supposée	1.666	1	1.666	.193	.663
	Greenhouse-Geisser	1.666	1.000	1.666	.193	.663
	Huynh-Feldt	1.666	1.000	1.666	.193	.663
	Borne inférieure	1.666	1.000	1.666	.193	.663
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	311.365	36	8.649		
	Greenhouse-Geisser	311.365	36.000	8.649		
	Huynh-Feldt	311.365	36.000	8.649		
	Borne inférieure	311.365	36.000	8.649		

De même que pour le tableau des tests des effets inter-sujets, l'effet sexe s'avère également significatif ($p = 0,005$) :

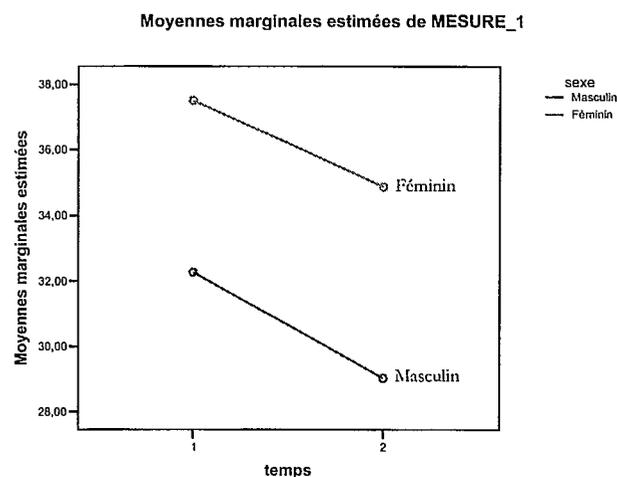
Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	81092.577	1	81092.577	2550.660	.000
gender	556.537	1	556.537	17.505	.000
Erreur	1144.540	36	31.793		

Sur ces 9 énoncés entourant le *Soutien à la réinsertion sociale*, l'écart aux 2 temps demeure relativement supérieur à la moyenne (selon la grille de cotation). Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, ces dernières vont de 32,3 à 29,0 pour les hommes et de 37,5 à 34,9 pour les femmes. Dans le diagramme des profils sur le *Soutien à la réinsertion sociale*, la régression est constante chez les hommes avec 36,5 lors de la période *Post*, c'est-à-dire après 3 mois de formation au collège du personnel, de même que chez les femmes alors que cette moyenne était de 37,7 :

Diagramme des profils sur le soutien à la réinsertion sociale



7) *La dissuasion*

1) Des peines de prison plus lourdes contribueront à réduire le nombre des délits en montrant à ceux qui les posent que le crime ne paie pas.
2) Punir les délinquants est la seule façon de les empêcher de perpétrer d'autres délits.
*3) Envoyer les délinquants en prison ne les empêchera pas de récidiver.
*4) L'incarcération est difficilement justifiable quand on sait qu'elle ne fait qu'empirer la situation, étant donné que les prisons sont en soi l'école du crime.
5) Punir les délinquants réduira le nombre des délits en faisant un exemple et en montrant, là encore, que le crime ne paie pas.

* =question inversée

Sur un plan générique, comme l'écrit Herzog-Evans (1998), chaque établissement se trouve régi par un ensemble d'obligations, de lois et de règlements acceptés tacitement par ses membres, mais qui, pour bien des raisons, sont souvent contournés en toute impunité. Enfreindre une loi ou un code, se soustraire à une norme font, sans que l'on sans rende véritablement compte, partie de notre vie courante au point où l'on en oublie l'ampleur et les conséquences à la fois sur soi et à la fois sur les autres. Prenons pour exemples le travail au noir, les déclarations fiscales frauduleuses, les infractions routières ou l'alcool au volant.

Toute société a ses lois, sa morale et ses interdictions parce qu'il est dans la nature de l'homme de toucher aux interdits ou à tout le moins de les contourner. Ce faisant, combien il serait vain de vouloir comparer un seul instant le « respect » de ces règles sociétaires au sein d'un monde libre, à celui qui est imposé de façon systématique aux personnes condamnées à l'emprisonnement ! Comment croire que ces personnes, strictement involontaires, toutes catégories criminelles regroupées dans un endroit des plus restreint, ne chercheraient pas à défier ces interdits alors que plus de 50 % d'entre elles, nouvellement admises sous juridiction fédérale, ont déjà été condamnées à des peines de moins de 3 ans⁴⁰? Non, tout ne se voit pas et tout ne se sait pas. Le contraire exigerait un maintien de surveillance permanent que la routine aurait tôt fait de diluer,

⁴⁰ Source : Direction de la recherche - Profils et prévisions de la population carcérale, 2004.

sans compter les effets d'implosion et de tension extrême de part et d'autre qui s'en suivraient. La surveillance et le maintien de l'ordre s'opèrent entre deux pôles d'attraction : l'application des règlements versus leurs enfreintes lorsque pris sur le fait. Or, les règlements à l'interne tendent à une normalisation idyllique du comportement dans un milieu où foisonne une délinquance avant tout captive, régie elle-même par des groupuscules du crime organisé de plus en plus nombreux et devant lesquels les mesures prises à leur encontre d'une région à l'autre présentent leur particularisme. Ne prenons que le phénomène des bandes autochtones concentré dans la région des Prairies et le crime organisé majoritairement répandu dans celle du Québec (Fleisher et Rison, 1999).

Vouloir assainir un tel milieu relève donc d'une idéalité pour ne pas dire d'une utopie. Utopie d'autant plus absolue, qu'elle irait à l'encontre de la *Chartre canadienne des droits et libertés* si on voulait appliquer à la lettre la liste de toutes les interdictions prévues dans la loi. Le leitmotiv du début des années 90 qui a surtout servi à légitimer les actions policières dans les grandes villes américaines, « *tolérance zéro* », fut un échec patent malgré les milliards dépensés et l'utilisation de moyens militaires dans la lutte contre le trafic de drogue (MacCoun et Reuter, 2001; Fabre, 1999; Greene, 1999; Layton-MacKenzie et Craig, 1994; Gordon, 1994) et puis, la prison n'est pas un camp de concentration.

Pour différentes raisons, évoquées précédemment, la transgression des règles fait partie intégrante de toute société, qui plus est du milieu carcéral. Un milieu qui, par sa très forte concentration de délinquances des plus diversifiées, demeure hors de toute comparaison possible (Lab, 2004; Boudon, 1977; Ignatieff, 1978 ; Pinatel, 1971; Becker, 1963; Sellin, 1938). Le refus d'obéissance ou la transgression des normes établies par des gestes ou des actions illicites, c'est aussi un moyen de détourner la tension entretenue par le cadre institutionnel (McCullough, 2006; Milgram, *ibid*). C'est pourquoi il existe aussi une prison dans la prison pour tous ceux et celles qui ont commis des infractions graves, mais aussi pour ceux et celles qui demeurent assujettis à des mesures dites préventives. Parmi ces derniers, il y a ceux et celles qui préfèrent se réfugier dans cette double prison plutôt

que d'y affronter la peur, la peur d'être agressé, la peur d'avoir peur, la peur du temps, la peur du système au détriment de toutes formes d'encouragement ou d'incitation à travailler sur soi en vue d'un prochain élargissement.

La dissuasion et la sécurité chez l'agent de correction sont par conséquent des outils qui n'existent que par rapport à leur contraire : l'insécurité (Mbanzoulou, *ibid*). Or, les conflits qui vont faire interagir la dissuasion, selon le type d'interventions à entreprendre dans telle ou telle autre situation, forment deux sous-ensembles : les conflits entre détenus (lesquels sont les plus courants) et ceux qui opposent détenus et membres du personnel (plus rares).

Nous ne sommes pas sans savoir que les conflits entre détenus sont souvent reliés à divers problèmes, tels que les dettes contractées et qui, même bénignes, deviennent rapidement disproportionnées avec la réalité; les rumeurs entourant untel; l'action réaction d'un défoulement pour se racheter aux yeux des autres ou se faire un nom; le simple fait aussi d'être soupçonné de délation suffit à faire éclater un conflit. À cela, s'ajoutent la cohabitation forcée, la nature du délit (comme si la gradation de l'agir relevait chez les détenus d'une notion à trancher entre ce qui leur paraît être une bonne ou une mauvaise action criminelle). L'agression sexuelle, pour ne prendre que cet exemple, est jugée avec grande sévérité alors qu'il n'en est rien pour l'importation de dix kilogrammes d'héroïne et les dommages collatéraux qui s'y rattachent faisant des milliers de victimes; ou tout bonnement, sans autre réel motif qu'une tête trop jeune, trop vieille ou perçue dérangeante. Il s'en faut de très peu pour que les attitudes changent, les uns vis-à-vis des autres, ce qui alors oblige l'agent à s'immiscer puis à intervenir lorsque la situation l'exige. Somme toute, la vie carcérale influe sur le comportement et les attitudes de l'agent de correction. D'où parfois, des revendications pour adopter des mesures plus coercitives (Samak, *ibid*); un retranchement derrière des positions centrées uniquement sur la dissuasion et la sécurité ou encore pour d'autres, plus axées sur la relation d'aide via une plus grande implication dans le processus de la gestion de cas (Pallone et Hennessy, 2003).

Comme il est permis de le constater, le thème de la dissuasion demeure excessivement vaste puisqu'il recouvre à la fois les valeurs, les croyances, les attitudes, les comportements et qu'il rejoint l'internalité des 22 thèmes présentés dans cette recherche, d'où certains recouvrements inévitables (voir *Corrélations entre les échelles aux deux temps : 3 mois et 1 an*, p. 158).

Dernier point, les différents types de population carcérale. Si la dissuasion est une méthode appliquée en fonction de règlements très stricts, elle s'opère également selon la personnalité de l'agent et celle du détenu.

Pour bien des parents, des éducateurs, des responsables du personnel, des juges, des policiers ainsi que pour des agents de correction, l'attribution de sanctions et de mesures dissuasives demeure des gestes courants et toujours lourds de conséquences (Oberlé et Gosling, 2004; Huesmann et Podolski, 2003; Fiske, 2000). Gestes, qui dans le milieu carcéral, ont pour prémisses un jugement, une condamnation et une catégorisation d'appartenance à l'égard de la personne et de son type de délit. C'est là qu'interviennent les stéréotypes. Une façon très économique de traiter une information car ils n'exigent aucune vérification et encore moins de raisonnements approfondis sur le pourquoi ou le comment. Ce regard porté vers l'Autre, souvent synonyme d'un second jugement, devient rapidement sans appel. D'où certains vocables du genre : - *c'est un voleur de sacoche, un junkie, un violeur, un meurtrier, une soucoupe volante, un « énergivore », un légaliste*).

N'entendons-nous pas souvent que celui-là mériterait plutôt la peine de mort ou la réclusion à perpétuité pour cet autre qui n'a eu que 3 ans? Pourtant, rien n'est moins évident et moins naturel que d'intégrer une population carcérale comme d'autres s'imagineraient pouvoir le faire comme aux premiers jours de la rentrée scolaire ou lors d'activités de groupes au sein d'une colonie de vacances. Même si 51 % des détenus, placés sous juridiction fédérale, ont déjà purgé une peine en tant que jeune contrevenant en milieu fermé⁴¹, nombre d'entre eux sont incapables de subvertir l'emprise de

⁴¹ Source SGD, mars 2005. Toutefois, cette estimation est inférieure à la réalité, compte tenu des restrictions entourant l'accès à l'information sur la *Loi des jeunes contrevenants*.

l'enfermement ou de réduire la tension existant entre un univers qui leur était familier jusqu'à récemment et celui de leur désadaptation brutale au profit d'un monde ordonné jusque dans ses moindres détails. Non, rien n'est moins évident à porter sur soi et en permanence les stigmates d'être détenu. Et cela, l'agent, comme la plupart des autres membres du personnel, a souvent tendance à l'oublier avec le temps et surtout avec le flux et le reflux des nouveaux arrivants dans un quotidien routinier parce que placé sous contrôle.

Au-delà de cette capacité d'adaptation, qui diffère d'un individu à un autre, il y a le refus normal et naturel de tout homme de se voir enfermé contre sa volonté. Ce qui, à un moment donné ou à un autre, l'amènera inéluctablement à avoir un comportement plus ou moins dysfonctionnel lié au choc de l'incarcération, lié à la délinquance ou lié aux deux en même temps. Et puis, isolement ou non, rappelons que la plupart des détenus sous responsabilité fédérale présente des besoins rivaux en priorité et en nombre aux facultés d'ordre cognitif : 60 % pour ce qui touche à la résolution de problèmes et 68 % pour l'impulsivité (Boe et al., 2003).

De plus, lorsque nous abordons la dissuasion et des questions telle que : *Punir les délinquants est la seule façon de les empêcher de perpétrer d'autres délits*, il est bon de rappeler qu'en 5 ans, de 1995 à 2000, 48 732 placements en isolement furent enregistrés officiellement au sein des établissements fédéraux canadiens alors que le nombre total de détenus intra-muros avoisine annuellement les 12 600 (Wichmann et Nafekh, 2001). À défaut de ne pouvoir l'enrayer, comment réduire ce nombre de placements en isolement pour respecter nos objectifs de réinsertion sociale, d'humanisation de l'incompréhension, d'abaissement des coûts que ce phénomène implique ne serait-ce que dans la logistique des établissements carcéraux? Comment opérationnaliser de nouvelles méthodes de dissuasion tout en respectant la personne dans ses droits les plus fondamentaux?

Sur ces 48 732 placements, échelonnés sur cinq ans, 10 087 furent sollicités et de ce chiffre, 93,8 % pour des motifs de sécurité personnelle. Qu'est-ce que cela veut dire : 93,8 % pour des motifs de sécurité personnelle? Terminologie très vague qu'aucune

surveillance institutionnelle ni dissuasion n'a jamais réussi à réfréner. S'agit-il de sécurité ou plutôt d'insécurité personnelle? Nuance langagière, et non des moindres, que nous retrouvons dans l'une des 5 autres questions : *Envoyer les délinquants en prison ne les empêchera pas de récidiver.*

Empreinte de la sous-culture carcérale, l'attitude du personnel à l'égard des détenus placés en isolement volontaire n'est pas non plus à ignorer (Toch et Adams, 2002; Carriere, 1989). Déjà soulignée par Tellier, Wormith et Gendreau en 1984 puis par Ellis (ibid), l'extrême dépendance de ce type de population envers le personnel en place présente ses effets boomerang. Que reste-t-il à la personne incarcérée, doublement recluse puisque placée à l'écart de la population dite régulière, lorsque cette dernière n'a plus comme seules références extérieures que l'agent de correction assigné à cette unité (pour les repas, le courrier, les sorties dans la cour ou simplement pour demander une allumette afin de fumer)?

Le détenu en isolement présente souvent un comportement de grande dépendance envers l'agent de correction, ce qui en soi est normal puisqu'il n'a que lui comme principal interlocuteur présent sur trois quarts de travail et souvent sous forme de requêtes écrites. Et parce qu'il est isolé et encore plus restreint dans ses déplacements, les attitudes entourant la dissuasion et la sécurité vont également influencer l'agent en place.

Et puis, il y a ceux qui pour mille et une raisons vont formuler des plaintes et griefs. Que cela soit de façon occasionnelle et pour un motif bien précis ou simplement trouver un moyen de présenter de façon compulsive, une cinquantaine de plaintes par semaine. Ce qui, trop souvent pour nombre de détenus, n'est qu'une façon de dire – *J'existe !* Verbe auquel s'ajoute des états somatiques résultant de l'enfermement et pour lesquels la plainte devient un moyen de canaliser une démarche reconnue par la loi. Procédure légale qui sera toujours préférable (quels qu'en soient parfois les excès) à toute forme d'agression verbale ou physique.⁴² Cette réalité, le nouvel agent de correction la vit au jour le jour et

⁴² Source : *Système intégré de rapports du SCC*, 2005. Sur un total de 18 958 plaintes et griefs pour l'année 2004/2005, 3 466 obtinrent gain de cause (soit 18%).

en contradiction avec certains principes fondamentaux appris lors de la formation au collège du personnel.

Comme le démontre le tableau ci-dessous, la moyenne comparative est de 13 à 3 mois et de 13,8 à 1 an (grille de cotation allant de 5 à 25). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 14; 6 mois (n = 51) avec 14,1 et 1 an (n = 47) avec 13,5. Rappelons que, dans le cas présent, plus la valeur de l'indice est élevée et plus la personne présente une plus forte orientation pour tout ce qui se rapporte à l'aspect dissuasif de la profession :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
la dissuasion (3mois)	Masculin	13.6000	3.04256	15
	Féminin	12.6957	3.33623	23
	Total	13.0526	3.21271	38
la dissuasion (1an)	Masculin	15.2000	4.50714	15
	Féminin	12.9130	3.24616	23
	Total	13.8158	3.90326	38

Au tableau des effets intra-sujets ci-dessous, l'effet temps est significatif (p = 0,005) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	14.993	1	14.993	4.787	.035
	Greenhouse-Geisser	14.993	1.000	14.993	4.787	.035
	Huynh-Feldt	14.993	1.000	14.993	4.787	.035
	Borne inférieure	14.993	1.000	14.993	4.787	.035
temps * gender	Sphéricité supposée	8.678	1	8.678	2.771	.105
	Greenhouse-Geisser	8.678	1.000	8.678	2.771	.105
	Huynh-Feldt	8.678	1.000	8.678	2.771	.105
	Borne inférieure	8.678	1.000	8.678	2.771	.105
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	112.757	36	3.132		
	Greenhouse-Geisser	112.757	36.000	3.132		
	Huynh-Feldt	112.757	36.000	3.132		
	Borne inférieure	112.757	36.000	3.132		

Par contre, le tableau des tests des effets inter-sujets s'avère non significatif pour l'effet sexe :

Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1

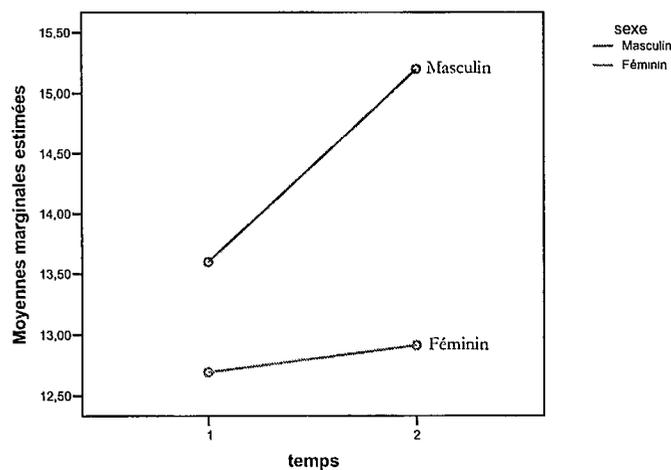
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	13438.232	1	13438.232	621.869	.000
gender	46.232	1	46.232	2.139	.152
Erreur	777.939	36	21.609		

Sur ces 5 énoncés entourant la dissuasion, les 2 temps demeurent dans la moyenne (selon la lecture de la grille de cotation). Quant aux moyennes représentées dans le diagramme des profils sur la *Dissuasion*, entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, ces dernières vont de 13,6 à 15,2 pour les hommes (légère hausse appuyant la dissuasion) et de 12,7 à 12,9 pour les femmes (sans signification pour ces dernières) :

Diagramme des profils sur la **dissuasion**

Moyennes marginales estimées de MESURE_1



En se reportant à la période *Post* (bien que les sujets ne soient pas les mêmes), la moyenne était alors de 13,4 chez les hommes et de 13,1 pour les femmes.

Entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, l'aspect de la dissuasion a augmenté de façon significative dans le temps et pour les deux sexes.

Toutefois, lors de leur première année sur le terrain, tant pour les hommes que pour les femmes, l'aspect dissuasif n'est pas une caractéristique dominante chez le nouvel agent de correction (si l'on se fie à la grille de cotation allant de 5 à 25).

Certes, bien des choses peuvent changer au fil des années. Rappelons que dans leur étude sur les attitudes des agents de correction fédéraux à l'égard des détenus, Larivière et Robinson (ibid) avaient relevé l'orientation dissuasive et punitive comme étant une des manifestations majeures de la fonction d'agent de correction.

8) Orientation pour le travail social

1) Je préfère un emploi qui me donne l'occasion d'aider les gens à résoudre leurs problèmes.
2) Je retire beaucoup de gratification à travailler avec des personnes moins chanceuses que moi.
3) Pour moi, un emploi qui a pour base la relation d'aide est plus important qu'un travail n'exigeant que des communications occasionnelles avec autrui.
4) Un travail de relation d'aide me donne vraiment l'impression d'être utile.
5) Je ne dois pas nécessairement travailler avec des gens pour avoir l'impression d'apporter ma contribution à la société.
6) Si je devais me mettre à la recherche d'une nouvelle carrière demain, je chercherais probablement parmi les professions visant à secourir autrui.
7) Un travail administratif est acceptable, dans la mesure où il contribue à résoudre les grands problèmes sociaux.
8) Règle générale, j'ai tendance à retirer plus de satisfaction dans mes relations avec autrui que certaines autres facettes liées à mon emploi.

Servant d'indicateur général pour déterminer dans quelle mesure une personne préfère travailler ou non auprès des gens en général et apporter ainsi sa contribution sociale, le tableau ci-dessous présente une moyenne comparative de 6,4 à 3 mois et de 6 à 1 an (selon la grille de cotation allant de 0 à 8). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 6,3; 6 mois (n = 51) avec 6,2 et 1 an (n = 47) avec 5,9 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
orientation pour le travail social (3mois)	Masculin	6.0667	1.90738	15
	Féminin	6.5528	1.00121	23
	Total	6.3609	1.42499	38
orientation pour le travail social (1an)	Masculin	5.7067	2.13925	15
	Féminin	6.1801	1.53513	23
	Total	5.9932	1.78545	38

Aucune interaction ni effet temps significatif dans les tests des effets intra-sujets ne sont relevés :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	2.437	1	2.437	1.922	.174
	Greenhouse-Geisser	2.437	1.000	2.437	1.922	.174
	Huynh-Feldt	2.437	1.000	2.437	1.922	.174
	Borne inférieure	2.437	1.000	2.437	1.922	.174
temps * gender	Sphéricité supposée	.001	1	.001	.001	.981
	Greenhouse-Geisser	.001	1.000	.001	.001	.981
	Huynh-Feldt	.001	1.000	.001	.001	.981
	Borne inférieure	.001	1.000	.001	.001	.981
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	45.648	36	1.268		
	Greenhouse-Geisser	45.648	36.000	1.268		
	Huynh-Feldt	45.648	36.000	1.268		
	Borne inférieure	45.648	36.000	1.268		

Le tableau des tests des effets inter-sujets s'avère là aussi non significatif pour l'effet sexe :

Tests des effets inter-sujets

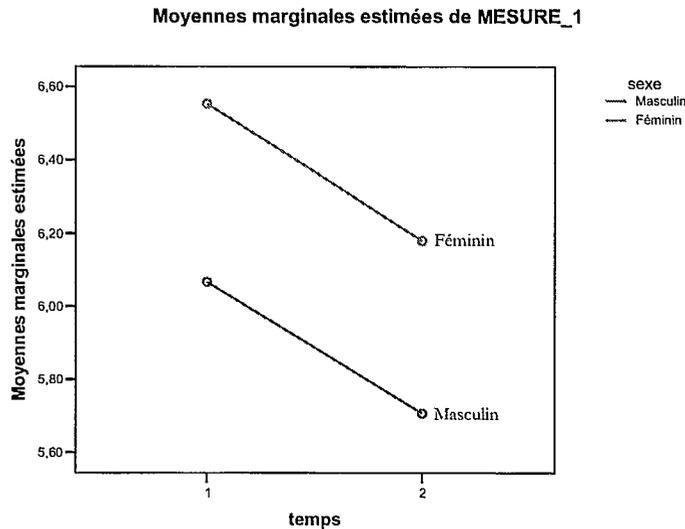
Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	2726.210	1	2726.210	685.102	.000
gender	4.180	1	4.180	1.050	.312
Erreur	143.254	36	3.979		

Sur ces 8 thèmes entourant l'*Orientation pour le travail social*, la moyenne représentée par le diagramme des profils aux 2 temps, demeure très élevée. Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, ces

dernières vont de 6 à 5,7 pour les hommes et de 6,6 à 6,2 pour les femmes (différence non significative aussi bien dans le temps que pour les deux sexes) :

Diagramme des profils sur l'orientation pour le travail social



En effectuant un retour à la période *Post* (même si ce ne sont pas les mêmes sujets), la moyenne d'alors est demeurée presque inchangée : 6,3 pour les hommes et 6,5 pour les femmes après 3 mois de formation au collège du personnel.

Que cela soit pour les hommes ou pour les femmes, après la première année passée en établissement, l'orientation pour le travail social demeure une caractéristique dominante chez l'agent de correction (contrairement à la dissuasion analysée précédemment). Ce dernier n'opte pas pour l'aspect dissuasif ou contrôlant de la profession, mais bien pour la communication interhumaine et la relation d'aide.

Ce qui rejoint ici les 2 questions qualitatives (*qualités* et *avantages* que croit posséder la personne *avant* et *après* son entrée au Service correctionnel du Canada).

9) Aptitudes sociales

1) Je suis toujours disposé(e) à admettre la vérité quand j'ai fait une erreur.
2) J'essaie toujours de mettre en pratique ce que je prône.
3) Je n'hésite jamais quand on me demande de rendre un service en retour.
4) Je ne suis jamais contrarié(e) quand des gens expriment des idées très différentes des miennes.
5) Je n'ai jamais délibérément prononcé des paroles blessantes pour quelqu'un.
6) J'aime parfois faire des commérages.
7) J'ai déjà indûment profité d'une autre personne.
8) J'essaie parfois de rendre coup pour coup, plutôt que de pardonner et d'oublier.
9) J'ai déjà insisté pour que les choses aient lieu comme je le voulais.
10) Il y a des occasions où j'ai envie de tout démolir.

Tout comme ce fut le cas lors de la période liée au PFC, l'autorévélation amène vraisemblablement la personne à amplifier positivement ses réponses, mais il est utile de rappeler que ce sont les attitudes et le comportement qui sont mesurés au fil du temps, non un ensemble de réponses envers un thème précis.

Dans le tableau ci-dessus, la moyenne comparative est de 5,7 à 3 mois et de 5,8 à 1 an (selon la grille de cotation allant de 0 à 10). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 5,5; 6 mois (n = 51) avec 5,5 et 1 an (n = 47) avec 5,7 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
aptitudes sociales (3mois)	Masculin	5.5704	1.95355	15
	Féminin	5.7633	1.20432	23
	Total	5.6871	1.52169	38
aptitudes sociales (1an)	Masculin	5.8889	1.41234	15
	Féminin	5.7391	1.25109	23
	Total	5.7982	1.30036	38

Aucune interaction ni effet temps significatif dans les tests des effets intra-sujets :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE 1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	.393	1	.393	.540	.467
	Greenhouse-Geisser	.393	1.000	.393	.540	.467
	Huynh-Feldt	.393	1.000	.393	.540	.467
	Borne inférieure	.393	1.000	.393	.540	.467
temps * gender	Sphéricité supposée	.533	1	.533	.732	.398
	Greenhouse-Geisser	.533	1.000	.533	.732	.398
	Huynh-Feldt	.533	1.000	.533	.732	.398
	Borne inférieure	.533	1.000	.533	.732	.398
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	26.208	36	.728		
	Greenhouse-Geisser	26.208	36.000	.728		
	Huynh-Feldt	26.208	36.000	.728		
	Borne inférieure	26.208	36.000	.728		

Le tableau des tests des effets inter-sujets s'avère également non significatif pour l'effet sexe :

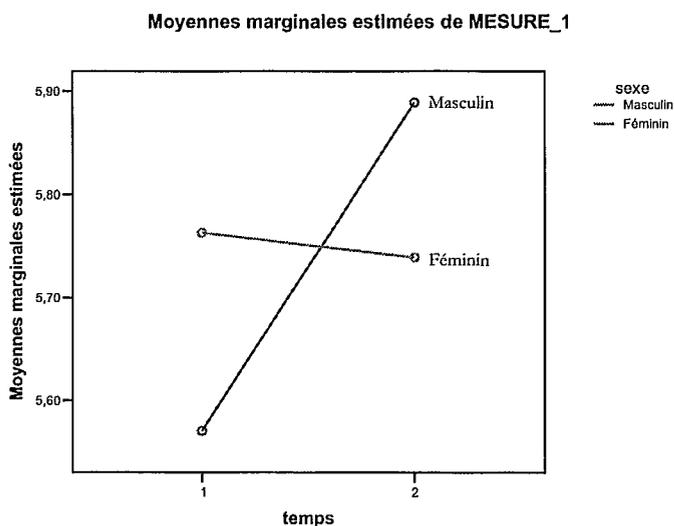
Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	2393.385	1	2393.385	709.206	.000
gender	.008	1	.008	.003	.960
Erreur	121.491	36	3.375		

Sur ces 10 énoncés entourant les *Aptitudes sociales*, et sans vraiment se démarquer, les résultats aux 2 temps, dans le diagramme des profils, demeurent légèrement au-dessus de la moyenne de la grille de cotation (0,7). Quant aux moyennes des résultats entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, ces dernières vont de 5,6 à 5,9 pour les hommes et se maintiennent à 5,8 et 5,7 aux deux temps pour les femmes. Ce qui, là aussi, ne fait que confirmer le thème précédant (celui entourant l'*Orientation pour le travail social*). En effet, lors de la période *Post* (c'est-à-dire à la toute fin des trois premiers mois de formation au collège du personnel), la moyenne des résultats pour les hommes était de 5,1 et de 5,3 pour les femmes :

Diagramme des profils sur les **aptitudes sociales**



Hommes ou femmes, passée la première année en établissement, les aptitudes sociales demeurent une des caractéristiques dominantes chez l'agent de correction.

10) Sources de motivation pour le travail correctionnel

1) Sécurité d'emploi.
2) Salaire et avantages sociaux concurrentiels.
3) Perspectives de promotion rapide.
4) Travail intéressant et (ou) stimulant.
5) Perspectives d'apprentissage et de perfectionnement.
6) Sentiment d'accomplissement valable dans mon travail.

Ayant longtemps été une voie de service pour beaucoup d'anciens militaires dont l'héritage culturel survit au-delà du temps⁴³, les travaux de Jacobs à la fin des années 70 (ibid) démontraient que la majorité des agents de correction n'étaient pas du tout attirés par un besoin de punir et encore moins par autoritarisme, mais d'abord et avant tout pour l'aspect extrinsèque d'une sécurité d'emploi généralement offerte en zone rurale et souvent à proximité du lieu de résidence. L'apprentissage conventionnel s'effectuait alors sur le terrain après un très court laps de temps passé au collège du personnel. Depuis, les choses ont bien changé même si, au fond, la prison est demeurée ce qu'elle était à son origine : un lieu d'enfermement avec sa discipline, ses normes et ses règlements.

Aujourd'hui, pour devenir agent de correction, les exigences entourant la formation professionnelle s'étendent bien au-delà d'un enseignement dans le temps. De nouvelles méthodes, de nouveaux programmes, sans compter la possibilité d'apprentissage continu, amènent la personne à aller au-delà de la surveillance par une plus grande implication relationnelle. Ce qui, parfois, provoque des dissidences entre ceux qui furent formés il y a 25 ans et la nouvelle génération à qui l'on demande de se conformer à cette dualité : sécurité et relation d'aide.

⁴³ Pour ne prendre que quelques exemples, il n'y a qu'à se reporter aux organigrammes structurels et hiérarchiques, aux nombreux acronymes, à l'uniforme ou aux expressions telles que : *officiers, recrues, mess, ronde, garde, infirmerie, champ de tir, permission de sortie* ou encore *cantine*.

Toutefois, il serait faux de croire que les agents de correction n'y sont pas préparés. Leur implication dans la gestion par unité n'est pas nouvelle. Elle remonte au mois d'août 1971 avec la création des agents d'unité résidentielle (AUR) pour les établissements à sécurité moyenne et minimale. Lesquels, pour les trois niveaux de sécurité, devinrent à compter du 1^{er} juin 1991, des agents de correction II.⁴⁴

Face à cette dualité, la motivation pour le travail correctionnel présente une succession de variables ayant toutes leurs particularités : implication de soi au sein d'une équipe pluridisciplinaire, investissement personnel dans l'amélioration de ses capacités et motivation (dynamique qui va de l'implication personnelle dans plusieurs types de tâches, à la satisfaction du travail accompli). Pour la motivation intrinsèque, et nous le verrons dans le onzième thème, cette dernière peut prendre sa source dans le besoin d'apprendre, d'améliorer ses connaissances (comme c'est le cas avec la formation continue) ou d'avoir fait des études dans un domaine parallèle.

Dans *Examen de la période de formation collégiale chez les futurs agents de correction* (Bensimon, *ibid*), il fut démontré que 174 (75 %) des 233 recrues présentaient un niveau d'éducation collégial ou universitaire. Ce qui était déjà le cas il y a une dizaine d'années aux États-Unis, où le quart des agents en poste avaient une scolarité de niveau universitaire, que cette dernière fut complétée ou non par l'obtention d'un diplôme (Blair et Kratcoski, *ibid*). Mais ces deux auteurs ne pouvaient considérer les conjonctures économiques actuelles, où nombre de personnes possédant trois années d'université, entrent en fonction à titre d'agent de correction à défaut de n'avoir pu trouver d'autres débouchés (ce qui alimente une désaffection plus élevée et un taux de rotation plus rapide de la personne parce que plus exigeante en terme de plan de carrière) (Turcotte et Schellenberg, *ibid*).

⁴⁴ L'agent de correction II (ACII) présente une description de tâches axée principalement sur la sécurité dynamique avec implication directe dans la gestion et le suivi de chaque détenu placé sous sa supervision alors que celle de l'agent de correction I (ACI) est d'assurer la sécurité dite statique (patrouille, ronde, tour, passerelle, escorte).

Cette motivation pour le travail correctionnel repose sur 5 variables présentes ou pouvant se développer dans le temps :

- 1) par l'action, la prise de contact face à différents problèmes humains au jour le jour ou selon la réalité du moment;
- 2) elle peut être empreinte d'une congruence entre ses propres valeurs sociales et la volonté de les transmettre à autrui dans le cadre de son travail (plusieurs recrues l'ont formulée dans leur réponse qualitative);
- 3) être agent correctionnel peut également prendre son origine dans l'influence familiale ou une connaissance, tel que nous l'avons vu précédemment à la question 4 dans *Avantages et inconvénients du travail correctionnel*;
- 4) la motivation peut avoir pour base un ou plusieurs aspects extrinsèques de la profession (salaire, avantages sociaux, stabilité d'emploi, bonnes conditions de travail) (Amabile, ibid). Thème abordé là aussi dans *Avantages et inconvénients du travail correctionnel*;
- 5) finalement, il arrive que la personne exerce un métier de façon opportune : lieux géographiques suscités par la relance économique d'une région éloignée (prenons le cas au Québec de Port-Cartier après la fermeture de St-Vincent-de-Paul ou de Drumheller pour les Prairies); ou simplement par second choix lorsque le premier a échoué.

Les avantages sociaux, la sécurité d'emploi ou le salaire ne sont toutefois pas suffisants pour contenir certains revers car à la longue, à défaut d'être régénérée, la motivation tant intrinsèque qu'extrinsèque finit par s'étioler. Chiffre et Teboul (1988) démontrent que la démotivation dans le temps aboutit inévitablement à une détérioration graduelle du travail avec toutes les réactions en chaîne que cela peut comporter. Dans le cas présent, laxisme, qualité et quantité du travail à la baisse, non-respect des normes et règlements ou encore,

erreurs amènent petit à petit la personne à une culture de l'absentéisme sous le couvert des congés maladie. Culture et mentalité qui, à leur tour, se voient alimenter en heures supplémentaires par le biais d'un système de remplacement rotatif s'imbriquant l'un dans l'autre. Un état de fait extrêmement coûteux en termes humain et monétaire. Or, la recrue n'échappe pas à cette emprise à laquelle elle va devoir très vite se soumettre puis s'adapter. Des exemples?

En Angleterre, cette culture de l'absentéisme, consignée entre 2002 et 2003 chez les agents de correction, représentait une augmentation de 23%, soit 668 337 journées payées pour congés de maladie. Un chiffre égal au nombre autorisé d'absences maladie (soit 14,7 jours) pour l'ensemble des 45 500 membres du personnel attirés aux établissements carcéraux (Great Britain, National Audit Office, 2004; Iverson, Olekalns et Erwin, 1998).

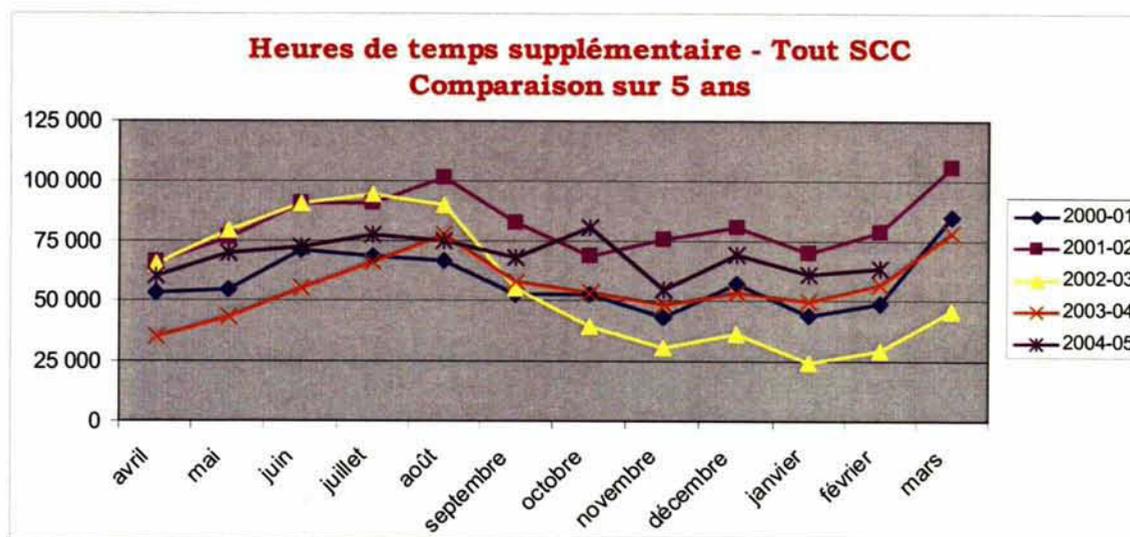
Aux États-Unis, cette moyenne est d'environ 6 jours par an pour les établissements fédéraux alors que dans les faits, sa proportion s'avère plus du double (Turner, 1998).

Au Canada, pour les cinq régions administratives, les heures supplémentaires pour les agents de correction s'inscrivent également dans une culture dominante : celle des jours de maladie accumulés pris sous forme de substitut de vacances selon les besoins particuliers de la personne (le cumulatif n'étant plus monnayé au moment de la retraite). Pour l'année 2004-2005, avec ou sans certificat, 763 349 heures furent prises en congés maladie. Si l'on calcule le nombre d'heures permis annuellement qui est de 15 jours rémunérés auxquels s'additionnent 2 jours supplémentaires payés si écoulés au-delà de la limite permise sans certificat, nous arrivons à un total de 100 300 heures. En 2004-2005, 593 692 heures s'écoulèrent dans ce type de congé sans certificat, soit 6 fois la norme officiellement prévue.

Pour les trois pays susmentionnés, Angleterre, États-Unis et Canada, ce type de congé, ancré sous forme de droit acquis, s'inscrit dans les avantages extrinsèques de la profession et d'activités récréatives extérieures telles que la période de la chasse ou de la pêche. Au Canada, au 31 mars 2005, sur 6 653 agents de correction, 5 941 avaient

enregistré plus de 29,4 millions de \$ en heures supplémentaires comparativement à 21,4 millions en 2002-2003. Sur ces 5 941 agents de correction, 16% d'entre eux avaient fait plus de 10 000 \$ en heures supplémentaires. Des heures qui, selon les régions et leurs saisons propres, correspondent à des périodes bien précises dans l'année⁴⁵.

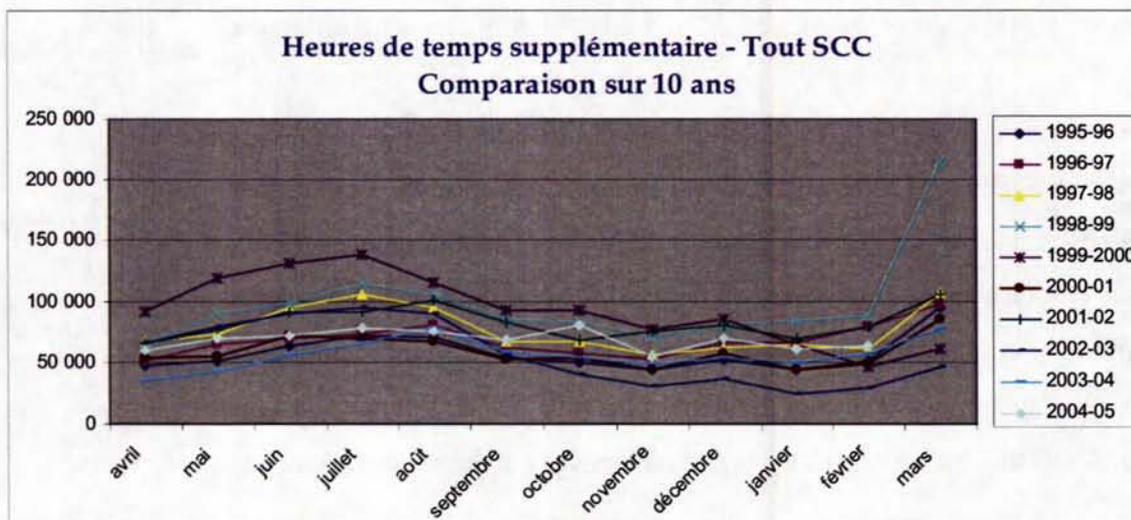
Ne prenons ici que le relevé du temps supplémentaire pour les cinq régions et depuis les 5 dernières années (2001-2005). D'est en ouest, les courbes oscillatoires présentent les mêmes régularités⁴⁶. Hormis les mois de juillet et août (vacances d'été), il y a le mois de mars (fin de l'année financière) où la personne écoulera les jours non pris; les mois de septembre et octobre pour la chasse et pêche; et puis décembre pour la période de Noël. Les mois de janvier et février demeurant les plus bas de l'année aussi bien en termes d'absentéisme qu'en heures supplémentaires et pour les cinq régions administratives :



⁴⁵ Il n'y a qu'à se reporter au calendrier des sites régionaux pour l'ouverture de la chasse et de la pêche.

⁴⁶ Source : Système de gestion des salaires (juin 2005).

En remontant à 10 ans (1995-2005), nous arrivons aux mêmes oscillations (exception faite pour l'année 1998-1999 puisque les agents de correction étaient en grève) :



La personne perçoit un salaire selon sa fonction et ses horaires auxquels viennent s'ajouter des heures supplémentaires. « Normalisation » et sujet tabou, ce calcul entre dans une mentalité comme faisant partie d'acquis salariaux. Ce type de comportement, à la longue improductif puisque axé sur un aspect strictement monétaire, amène inévitablement une désaffection pour le travail correctionnel en lui-même et pour certains, lorsqu'il n'y a plus aucun autre recours possible, à un changement d'affectation lorsque la stagnation s'installe (Fox, Spector et Miles, 2001; Byrd et al., 2000).

Chez nos voisins du Sud, ce taux de roulement d'affectations, d'abandons pour un autre emploi ou de départs anticipés pour la retraite, était de 16,1 % en 2000 comparativement à 12,6 % en 1995. Là-dessus, Lommel (ibid) invoque 4 facteurs prédominants du décrochage, surtout chez les jeunes agents de correction ayant moins de 3 ans de service :

- 1) la description de tâches et les quarts de travail;
- 2) le salaire et les avantages marginaux;
- 3) le stress et l'épuisement;

4) une mauvaise sélection dès le début de la formation.

Sur ces 4 facteurs présents aux États-Unis, notons que le point 2 ne correspond pas aux conditions inhérentes de l'agent correctionnel du SCC et que le point 4 s'avère également non significatif.

Pour le point 2, la très grande majorité des agents (quel que soit la période évoquée), considère le salaire comme un des principaux avantages liés à la profession.

Pour le point 4, si l'on considère la moyenne d'âge de l'échantillonnage central (33 ans), cette dernière est beaucoup plus élevée que celle des autres formations professionnelles toutes catégories confondues. La personne possède un vécu social, ce qui lui permet un plus grand jugement. De l'autre, la formation intensive et homogène des cinq collègues du SCC élimine toute personne ne répondant pas, théoriquement du moins, aux attentes et objectifs de l'organisation.

La moyenne comparative ci-dessous est de 25,2 à 3 mois et de 24,6 à 1 an (selon la grille de cotation allant de 6 à 30). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 24,4; 6 mois (n = 51) avec 25, 4 et 1 an (n = 47) avec 24,5 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
motivation pour le travail correctionnel (3mois)	Masculin	25.2000	3.25576	15
	Féminin	25.3478	2.74042	23
	Total	25.2895	2.91230	38
motivation pour le travail correctionnel (1an)	Masculin	24.6000	3.69942	15
	Féminin	24.5217	3.97572	23
	Total	24.5526	3.81815	38

Aucune interaction ni effet temps significatif tant dans les tests des effets intra-sujets :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	9.232	1	9.232	1.262	.269
	Greenhouse-Geisser	9.232	1.000	9.232	1.262	.269
	Huynh-Feldt	9.232	1.000	9.232	1.262	.269
	Borne inférieure	9.232	1.000	9.232	1.262	.269
temps * gender	Sphéricité supposée	.232	1	.232	.032	.860
	Greenhouse-Geisser	.232	1.000	.232	.032	.860
	Huynh-Feldt	.232	1.000	.232	.032	.860
	Borne inférieure	.232	1.000	.232	.032	.860
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	263.452	36	7.318		
	Greenhouse-Geisser	263.452	36.000	7.318		
	Huynh-Feldt	263.452	36.000	7.318		
	Borne inférieure	263.452	36.000	7.318		

que dans celui des tests des effets inter-sujets, l'effet sexe est non significatif :

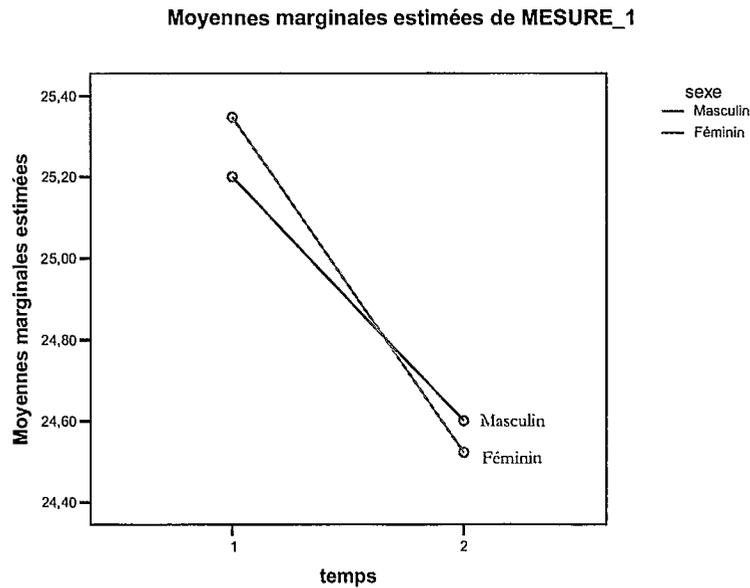
Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	45095.232	1	45095.232	2753.887	.000
gender	.022	1	.022	.001	.971
Erreur	589.504	36	16.375		

Sur ces 6 énoncés entourant les *Sources de motivation pour le travail correctionnel*, la moyenne aux 2 temps demeure relativement élevée. Pour ce qui est des moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, ces dernières, bien que non significatives selon les barèmes de la grille de cotation, vont de 25,2 à 24,6 pour les hommes et de 25,3 à 24,5 pour les femmes :

Diagramme des profils sur les sources de motivation pour le travail correctionnel



En dépit d'une moyenne élevée et non significative dans sa régression, une baisse de motivation pour le travail correctionnel s'enregistre dans le temps et de façon plus légèrement marquée chez les femmes lorsque comparée avec la période *Post* (c'est-à-dire après 3 mois de formation au collège du personnel). La moyenne des résultats était alors de 26,9 et de 25,8 pour les hommes.

11) Motivation intrinsèque à l'égard du travail

1) J'éprouve un sentiment de satisfaction personnelle quand je fais du bon travail.
2) J'ai une moins bonne opinion de moi quand je fais du mauvais travail.
3) Je tire de la fierté à exécuter mon travail le mieux possible.
4) Je suis mécontent(e) quand je ne travaille pas aussi bien que d'habitude.
5) À la fin d'une journée, j'aime avoir l'impression d'avoir fait du bon travail.
6) Je cherche des moyens de travailler plus efficacement.

Au regard des travaux de Tschan, Semmer et Inversin (2004) sur les différents types d'interaction en milieu de travail, celui d'agent de correction s'imbrique dans deux types d'activités : les interactions liées à la tâche et les interactions privées qui agissent également durant les heures de service. Pour ne prendre qu'un exemple, dans un établissement à sécurité élevée, trois agents de correction sont en faction à l'intérieur d'un poste de contrôle. Ils vérifient les allées et venues de la population carcérale dans deux, trois ou quatre rangées, émettent des autorisations de circuler d'un point A à un point B selon la demande, distribuent le courrier, supervisent l'heure des repas, effectuent des fouilles, interviennent au besoin selon les circonstances... Confrontés en permanence à l'inattendu au milieu de soixante à quatre-vingt détenus, ils doivent obligatoirement faire preuve d'une attention toute particulière, ce qui n'empêche pas les interactions sociales des agents entre eux. Du reste, les affinités entre les uns et les autres vont former des groupes de travail à l'intérieur desquels nous retrouverons un climat social lié à la fonction et aux compétences de chacun.

Accomplir son travail avec maîtrise et connaissance par une formation continue (opérationnalisation des outils informatiques) ou criminologique (analyse de cas, techniques d'entrevue, relation d'aide, maintien du suivi, imputabilité, confidentialité, mise à jour des connaissances entourant l'application des textes de lois) ne peut que développer un sentiment d'efficacité personnel, de confiance en soi tant pour la performance que pour le bien-être de la personne. Le contraire amène plutôt l'agent à éviter des tâches perçues comme menaçantes et, par le fait même, à le cristalliser dans

une routine qui l'éloigne de la réalité (Braggins et Talbot, 2005; Winstok et Enosh, 2004; Haass et Alpert, 1995). Le résultat se faisant sentir au bout de quelques années de service lorsque vient le temps pour l'agent de gérer un plan de carrière sur une moyenne de trois décennies.

Dans le tableau ci-dessous, la moyenne comparative est de 33,9 à 3 mois et de 34,2 à 1 an (selon la lecture de la grille de cotation allant de 6 à 42). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 34,7; 6 mois (n = 51) avec 35,6 et 1 an (n = 47) avec 34,3 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
motivation intrinsèque à l'égard du travail (3mois)	Masculin	34.8667	3.11372	15
	Féminin	33.3478	3.31126	23
	Total	33.9474	3.27932	38
motivation intrinsèque à l'égard du travail (1an)	Masculin	34.0667	4.58984	15
	Féminin	34.2174	3.14724	23
	Total	34.1579	3.72375	38

Aucune interaction ni effet temps significatif dans les tests des effets intra-sujets :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE 1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	.022	1	.022	.003	.954
	Greenhouse-Geisser	.022	1.000	.022	.003	.954
	Huynh-Feldt	.022	1.000	.022	.003	.954
	Borne inférieure	.022	1.000	.022	.003	.954
temps * gender	Sphéricité supposée	12.654	1	12.654	1.943	.172
	Greenhouse-Geisser	12.654	1.000	12.654	1.943	.172
	Huynh-Feldt	12.654	1.000	12.654	1.943	.172
	Borne inférieure	12.654	1.000	12.654	1.943	.172
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	234.504	36	6.514		
	Greenhouse-Geisser	234.504	36.000	6.514		
	Huynh-Feldt	234.504	36.000	6.514		
	Borne inférieure	234.504	36.000	6.514		

Le tableau des tests des effets inter-sujets s'avère également non significatif pour l'effet sexe :

Tests des effets inter-sujets

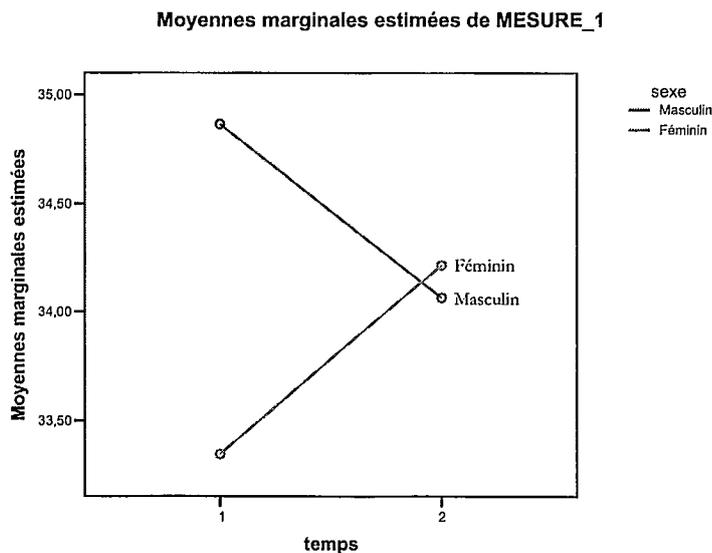
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	84578.813	1	84578.813	4646.530	.000
gender	8.497	1	8.497	.467	.499
Erreur	655.293	36	18.203		

Sur ces 6 énoncés entourant la *Motivation intrinsèque à l'égard du travail* (rappelons ici qu'aucune spécificité n'est liée au domaine correctionnel), la moyenne aux 2 temps demeure relativement élevée. Quant aux moyennes du diagramme des profils entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, ces dernières vont de 34,9 à 34 pour les premiers et de 33,3 à 34,2 pour les secondes (soit une augmentation de 0,9). Là encore, au même titre que pour l'*Orientation pour le travail social* ou pour les *Aptitudes sociales*, aucune différence significative n'est enregistrée si ce n'est que les deux sexes sont intrinsèquement motivés pour leur travail :

Diagramme des profils sur la **motivation intrinsèque à l'égard du travail**



Même observation au regard de la période *Post* (c'est-à-dire après 3 mois de formation au collège du personnel) et indépendamment des fréquences. Chez les hommes, la motivation intrinsèque était alors de 35,7 et de 35,5 chez les femmes.

12) *Efficacité dans le secteur correctionnel*

1) J'abandonne souvent mon travail lorsqu'il devient compliqué.
2) Je m'adapte facilement à de nouvelles méthodes de travail.
*3) Quand vient le temps de travailler, j'ai peu confiance en moi.
4) On peut compter sur moi pour mener à terme mon travail.
*5) Il me faut trop de temps pour finir la plupart de mes tâches.
6) Je peux me fier à mes compétences professionnelles pour exécuter le travail.
*7) Il m'est difficile de m'organiser au travail.
8) Je redouble d'efforts quand la tâche devient difficile.
*9) J'atteins rarement les objectifs que je me fixe.
10) Je sais que je peux assumer la plupart des problèmes qui surviennent au travail.
*11) J'évite les tâches qui me semblent trop difficiles.
12) J'ai rarement de la difficulté à me mettre au travail quand il le faut.
*13) Il m'est difficile de travailler efficacement.
14) Quand j'ai accepté ce poste, j'avais confiance en mes capacités de satisfaire aux exigences professionnelles.
15) Quand j'ai accepté initialement ce poste, je m'attendais à ce que mon intervention auprès des détenus exerce une influence positive dans leur vie

* =question inversée

Chaque organisation de travail, et c'est le cas du SCC, présente des normes, des règlements, une philosophie basée sur des objectifs qui vont servir de balises entre la direction, les superviseurs et les intervenants de première ligne. Cela dit, l'être humain pense, réfléchit, critique puis remet en question ce qui, hier encore, lui semblait être la seule voie à suivre, mais il ne peut pas vivre continuellement en recréant la roue. Au fil du temps, la culture organisationnelle finit par susciter puis créer des habitudes. Habitudes qui, inmanquablement, vont s'ancrer, s'enraciner jusqu'à provoquer de la résistance à tout changement (Poitras et Ladouceur, 2004). Le changement étant souvent perçu comme une menace venant de l'extérieur (que cela soit la restructuration, l'implantation de nouvelles technologies ou encore l'application de la loi avec changement de procédures) alors que la continuité, est perçue comme celle des acquis.

Pour bien des recrues, entre les principes appris au collègue et le discours des « anciens » : « *Plus cela change et plus c'est la même chose* » est un exemple pour le moins contradictoire, mais qui s'entend à chaque génération et pour des motifs les plus divers dans à peu près toutes les sphères sociales. Pour celui ou celle qui débute sa carrière, il n'y a pas de comparaisons possibles entre ce qui se faisait encore hier, mais qui aujourd'hui n'est plus. Toutefois, avec le temps et l'expérience, la personne finira elle aussi par développer ce type de mécanisme.

Chef de file dans le domaine correctionnel, le SCC évolue sans cesse et tout changement doit être vu comme le passage d'un état d'équilibre à un état de déséquilibre momentané. Le but étant toujours d'améliorer une situation existante. Il en va ainsi de toutes les organisations au fil des siècles. Certes, la personne n'est pas toujours apte à s'y adapter rapidement. Non seulement elle n'est pas seule puisqu'elle est en constante interaction avec autrui, mais à cela s'ajoute la spécificité du monde carcéral, une spécificité liée à la nature de ses activités et de son environnement physique : « *Futura recipere* ».

Tous ces changements sont inhérents à l'évolution sociétaire au sein d'une organisation, et là encore, peu d'études à ce jour se sont penchées sur l'impact que pouvaient avoir l'enfermement et sa population carcérale sur le personnel traitant. Impact social, affectif, familial ou sexuel qui placent la personne devant deux choix : rester ou partir. Et lorsque la personne décide de rester pour des raisons plus pratiques, l'abandon se fera ressentir au jour le jour sans autre attente que l'image de la retraite (Byrd et al., 2000; Grossi, Keil et Vito, 1996; Stohr, Self et Lovrich, *ibid*). Nombre de raisons expliquent cette lacune, aussi bien au Canada qu'aux États-Unis. Certes, si argumenter autour de ce thème risque d'être implosif, il n'en demeure pas moins une ouverture intéressante pour trouver des outils et des ressources possibles pouvant pallier cette perte substantielle, tant humaine que monétaire (Spreitzer et Mishra, 2002; Walters, 1996).

La première question est la suivante: sommes-nous réellement préparés à être confrontés à un agir criminel des plus variés, tout en restant indemnes face à leur représentation mentale?

La deuxième. En fonction de la personnalité de l'intervenant et de sa capacité de projeter la représentation criminelle à laquelle il est continuellement soumis, jusqu'où la répétition détaillée de certains actes criminels, pour le moins sordides, ne vient-elle pas s'incruster dans les méandres de son comportement?

Troisième et dernière question : dans un cycle de productions, comment réagit l'intervenant lorsqu'il est aux prises avec un cas lourd et déjà assigné à une unité présentant des cas problématiques?

Certes, cet impact peut être ressenti de différentes façons en fonction de l'âge, du sexe, du vécu, de la formation de l'intervenant et de sa capacité propre d'entrer en relation avec autrui, d'établir des liens afin de poser un diagnostic/pronostic sur la personne qui lui fait face. Mais qui se préoccupe réellement de celui ou de celle qui, quelle que soit sa formation théorique antérieure ou sa spécialisation, devient en quelque sorte le déversoir de l'agir criminel?

La moyenne comparative ci-dessous est de 88,4 à 3 mois et de 87,5 à 1 an (selon la grille de cotation allant de 15 à 105). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 89,2; 6 mois (n = 51) avec 88,2 et 1 an (n = 47) avec 87,2 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
efficacité dans le secteur correctionnel (3mois)	Masculin	88.6000	9.14799	15
	Féminin	88.2981	8.04808	23
	Total	88.4173	8.37855	38
efficacité dans le secteur correctionnel (1an)	Masculin	88.6667	11.22921	15
	Féminin	86.7391	9.60217	23
	Total	87.5000	10.17084	38

Aucune interaction ni effet temps significatif dans les tests des effets intra-sujets :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	10.110	1	10.110	.212	.648
	Greenhouse-Geisser	10.110	1.000	10.110	.212	.648
	Huynh-Feldt	10.110	1.000	10.110	.212	.648
	Borne inférieure	10.110	1.000	10.110	.212	.648
temps * gender	Sphéricité supposée	11.997	1	11.997	.251	.619
	Greenhouse-Geisser	11.997	1.000	11.997	.251	.619
	Huynh-Feldt	11.997	1.000	11.997	.251	.619
	Borne inférieure	11.997	1.000	11.997	.251	.619
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	1717.669	36	47.713		
	Greenhouse-Geisser	1717.669	36.000	47.713		
	Huynh-Feldt	1717.669	36.000	47.713		
	Borne inférieure	1717.669	36.000	47.713		

Le tableau des tests des effets inter-sujets s'avère également non significatif pour l'effet sexe :

Tests des effets inter-sujets

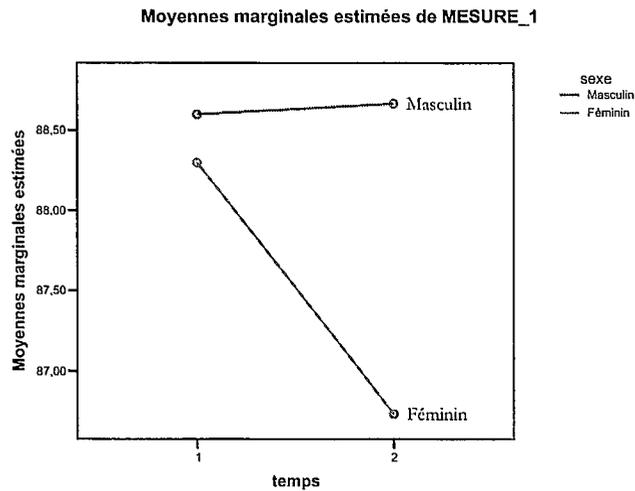
Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	563430.671	1	563430.671	4340.876	.000
gender	22.562	1	22.562	.174	.679
Erreur	4672.675	36	129.797		

Sur ces 15 énoncés entourant l'*Efficacité dans le secteur correctionnel*, la moyenne aux 2 temps demeure relativement élevée. Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, ces dernières se maintiennent

aux 2 temps entre 88,6 à 88,7 pour les hommes et entre 88,3 à 86,7 pour les femmes. Pour ces dernières, la régression demeure non significative entre 3 mois et 1 an en établissement :

Diagramme des profils sur l'efficacité dans le travail correctionnel



Au regard de la période *Post* (c'est-à-dire après 3 mois de formation au collège du personnel), la moyenne chez les hommes était alors de 89,2 et de 98,1 pour les femmes (en nette régression). Ce qui démontre néanmoins une bonne stabilité quant à la perception que peut avoir la personne vis-à-vis de son travail.

13) Perceptions postérieures à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction

1) Le Programme de formation correctionnelle (PFC) m'a bel et bien donné les compétences et capacités requises pour réagir efficacement face à une situation conflictuelle.
2) Le PFC m'a informé de mes rôles et responsabilités à titre d'agent de correction, dans une situation d'urgence.
3) Le PFC m'a donné les connaissances et capacités requises pour me protéger contre n'importe quel risque potentiel.
4) Le PFC a exposé les mesures préventives pour réduire les risques de maladies contagieuses.
5) Le PFC m'a informé de mes obligations légales à l'égard des droits et privilèges des détenus.
6) Le PFC m'a fourni les connaissances et capacités requises pour m'occuper efficacement d'une population carcérale diversifiée.
7) Le PFC a abordé les besoins particuliers des détenus.
*8) La formation ne m'a pas fourni toutes les compétences et capacités nécessaires pour exercer efficacement mon métier.
9) La formation a bel et bien favorisé un milieu de travail sain et positif entre les agents de correction.
10) Le PFC a favorisé de bonnes relations entre le personnel et les détenus.
11) Les instructeurs ont fourni une formation sans préjugé.
12) Les instructeurs du PFC ont été favorables à la réinsertion sociale.

* =question inversée

Dans le tableau suivant, la moyenne comparative est de 30,6 à 3 mois et de 30,4 à 1 an (selon la grille de cotation allant de 12 à 60). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 31,1; 6 mois (n = 51) avec 30,8 et 1 an (n = 47) avec 30,4 :

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
perceptions (3mois)	Masculin	30.4000	2.19740	15
	Féminin	30.7391	4.05886	23
	Total	30.6053	3.41332	38
perceptions 1an)	Masculin	30.8667	4.34029	15
	Féminin	30.1739	3.98465	23
	Total	30.4474	4.08489	38

Aucune interaction ni effet temps significatif dans les tests des effets intra-sujets :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	.044	1	.044	.008	.931
	Greenhouse-Geisser	.044	1.000	.044	.008	.931
	Huynh-Feldt	.044	1.000	.044	.008	.931
	Borne inférieure	.044	1.000	.044	.008	.931
temps * gender	Sphéricité supposée	4.834	1	4.834	.842	.365
	Greenhouse-Geisser	4.834	1.000	4.834	.842	.365
	Huynh-Feldt	4.834	1.000	4.834	.842	.365
	Borne inférieure	4.834	1.000	4.834	.842	.365
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	206.693	36	5.741		
	Greenhouse-Geisser	206.693	36.000	5.741		
	Huynh-Feldt	206.693	36.000	5.741		
	Borne inférieure	206.693	36.000	5.741		

Le tableau des tests des effets inter-sujets s'avère également non significatif pour l'effet sexe :

Tests des effets inter-sujets

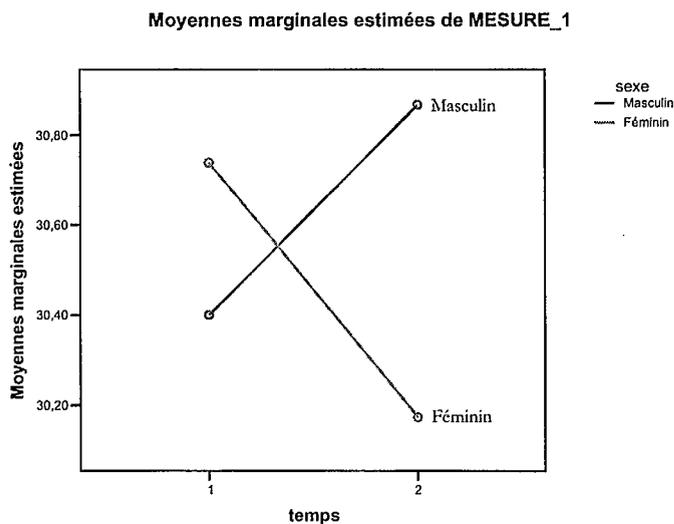
Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	67764.726	1	67764.726	2916.773	.000
gender	.568	1	.568	.024	.877
Erreur	836.380	36	23.233		

Sur ces 12 énoncés entourant les *Perceptions postérieures* à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction (notons qu'il ne s'agit plus ici des *Attentes initiales* à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction), la moyenne aux 2 temps

demeure très mitigée (selon la lecture de la grille de cotation allant de 12 à 60) puisqu'elle demeure dans la médiane de la cotation (entre + 0,6 à + 0,4). Les moyennes entre les hommes et les femmes, entre 3 mois et 1 an en établissement, vont de 30,4 à 30,9 pour les hommes et de 30,7 à 30,2 pour les femmes. Bien que non significative dans le temps et pour les deux sexes (puisque sans grande variation), il n'en demeure pas moins et sous toutes réserves, que cette moyenne démontre une insatisfaction entourant le PFC dans ses attentes (échelles sur les *Attentes initiales à l'égard de la formation des agents de correction*) et celle ayant trait aux *Perceptions postérieures à l'égard de la formation des agents de correction*) :

Diagramme des profils sur les **perceptions postérieures** à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction



Au regard de la période *Post* (c'est-à-dire après 3 mois de formation au collège du personnel), la vision générale du PFC présente une régression identique pour les deux sexes (indépendamment des fréquences). Elle était alors de 33,6 pour les hommes et de 33,9 chez les femmes. Cette régression se retrouve également dans les 6 périodes d'observation et pour les deux sexes.

14) Questionnaire sur le climat de groupe après la participation

*1) Je n'ai pas aimé participer aux activités sociales de la classe.
*2) J'ai été insatisfait(e) du niveau de motivation de mes collègues à l'égard du succès.
*3) Je n'ai pas aimé la façon dont nous accomplissons nos tâches de groupe.
4) Les membres de notre classe du PFC visaient ensemble leurs objectifs de rendement.
*5) Les membres de notre classe PFC préféreraient sortir individuellement plutôt qu'en groupe.
6) Nous assumions tous la responsabilité collective d'un échec ou d'un mauvais rendement de la classe.
*7) Les recrues du PFC avaient des opinions contradictoires sur la nature du travail correctionnel.

* =question inversée

À la base, le groupe se compose de deux personnes ou plus, qui interagissent de telle sorte que chaque individu influence et/ou est influencé par autrui. Pour la formation d'un groupe, quatre conditions sont requises :

- a) que le ou les buts soient communs à ceux et celles qui le forment;
- b) qu'il y ait partage des moyens;
- c) que des normes soient établies avec répartition des tâches;
- d) et finalement, qu'il y ait un système de contrôle.

Dans le tableau ci-dessous, la moyenne comparative est de 23,7 à 3 mois et de 22,9 à 1 an (selon la grille de cotation allant de 7 à 35). Exception faite du groupe des 3 mois (n = 70) avec 31,1, il en va de même pour les 2 autres groupes pris individuellement : 6 mois (n = 51) avec 30,8 et 1 an (n = 47) avec 30,4 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
climat de groupe (3mois)	Masculin	23.9222	3.48743	15
	Féminin	23.5978	4.33455	23
	Total	23.7259	3.97481	38
climat de groupe (1an)	Masculin	24.0667	3.65409	15
	Féminin	22.1304	3.75747	23
	Total	22.8947	3.79038	38

Aucune interaction ni effet temps significatif n'est relevé dans les tests des effets intra-sujets :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	7.945	1	7.945	1.877	.179
	Greenhouse-Geisser	7.945	1.000	7.945	1.877	.179
	Huynh-Feldt	7.945	1.000	7.945	1.877	.179
	Borne inférieure	7.945	1.000	7.945	1.877	.179
temps * gender	Sphéricité supposée	11.794	1	11.794	2.786	.104
	Greenhouse-Geisser	11.794	1.000	11.794	2.786	.104
	Huynh-Feldt	11.794	1.000	11.794	2.786	.104
	Borne inférieure	11.794	1.000	11.794	2.786	.104
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	152.376	36	4.233		
	Greenhouse-Geisser	152.376	36.000	4.233		
	Huynh-Feldt	152.376	36.000	4.233		
	Borne inférieure	152.376	36.000	4.233		

Il en va de même dans le tableau des tests des effets inter-sujets (effet sexe non significatif) :

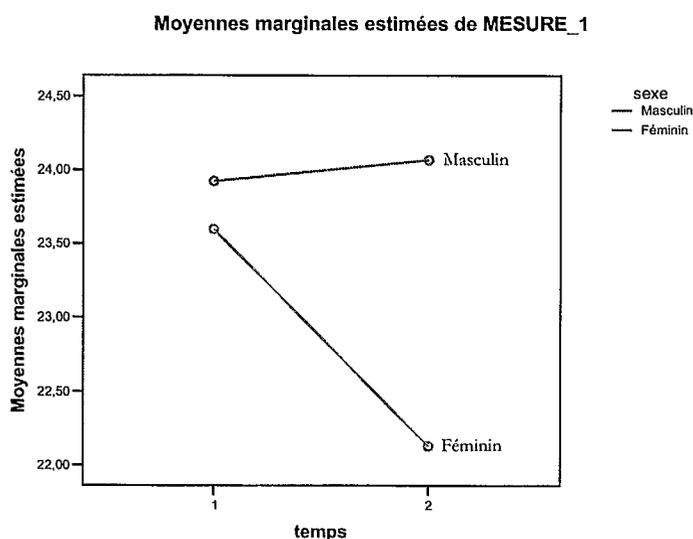
Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	39869.762	1	39869.762	1545.376	.000
gender	23.199	1	23.199	.899	.349
Erreur	928.778	36	25.799		

Sur ces 7 énoncés entourant le *Climat de groupe* après la participation au Programme de formation correctionnelle, le pointage aux 2 temps demeure très moyen (selon la lecture de la grille de cotation). Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, ces dernières vont de 23,9 à 24 pour les hommes (très légère augmentation) et de 23,6 à 22,1 pour les femmes. Rien de significatif si ce n'est que la moyenne relativement basse pour les deux sexes, rejoint le thème précédent. À cet effet, la période *Post*, c'est-à-dire après 3 mois de formation au collège du personnel, présentait également une moyenne critique vis-à-vis du groupe : 28,1 chez les hommes et 26,5 pour les femmes :

Diagramme des profils sur le **climat de groupe** après la participation



Bien des hypothèses peuvent être avancées pour expliquer les mouvances entre l'*avant* et l'*après* groupe. Celui-ci est relativement restreint, confiné dans le temps et dans l'espace puis finalement, dispersé ici et là selon les besoins administratifs des établissements. Avec le recul et devant les réalités que doit affronter la personne, cette dernière a tendance à devenir plus critique, mais il y a plus encore. Indépendamment des sexes, le milieu carcéral est avant tout un milieu d'hommes (Moreland, 1987).

15) Cohésion sociale postérieure des agents de correction

1) Il existait une forte pression en vue de se conformer aux valeurs et aux comportements de mes collègues.
2) J'éprouvais de la loyauté envers mes collègues de classe du PFC.
*3) Cette classe du PFC était l'un des meilleurs groupes dont j'ai fait partie.
4) J'ai l'impression que mes collègues de classe du PFC n'hésiteraient pas à me défendre.
*5) Je ne suis pas d'accord avec les valeurs qu'ont la plupart de mes collègues de classe du PFC.
6) Parfois, mon antipathie envers mes collègues m'incite à me demander si je souhaite rester un agent de correction.
*7) J'estime souvent avoir très peu de points communs avec mes collègues de classe du PFC.

* =question inversée

Dans la deuxième partie (phase se rapportant au collègue du personnel), il avait été mentionné que la formation professionnelle n'avait pas été sans faire réagir la personne vis-à-vis d'elle-même, vis-à-vis des autres, surtout dans un contexte de mixité, d'assimilation et de conformisme. Au même titre que les collèges, les établissements d'une région à l'autre présentent également un cadre d'assimilation et de conformisme qui n'est pas sans effacer temporairement la diversité ou la créativité de tous et chacun. D'où un certain degré personnel de subjectivité, en réaction envers ceux qui eurent la responsabilité de s'assurer que cette formation homogène était mise en pratique selon les valeurs et principes du SCC.

Si l'on en juge par le tableau suivant, la moyenne comparative est de 22,8 à 3 mois et de 22,1 à 1 an (selon la grille de cotation allant de 7 à 35). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 23,5; 6 mois (n = 51) avec 23,3 et 1 an (n = 47) avec 22,6 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
cohésion sociale (3mois)	Masculin	23.4000	2.52982	15
	Féminin	22.3913	5.14993	23
	Total	22.7895	4.29429	38
cohésion sociale (1an)	Masculin	22.6000	3.52136	15
	Féminin	21.7826	4.78593	23
	Total	22.1053	4.29827	38

Aucune interaction ni effet temps significatif dans les tests des effets intra-sujets :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	9.008	1	9.008	2.368	.133
	Greenhouse-Geisser	9.008	1.000	9.008	2.368	.133
	Huynh-Feldt	9.008	1.000	9.008	2.368	.133
	Borne inférieure	9.008	1.000	9.008	2.368	.133
temps * gender	Sphéricité supposée	.166	1	.166	.044	.836
	Greenhouse-Geisser	.166	1.000	.166	.044	.836
	Huynh-Feldt	.166	1.000	.166	.044	.836
	Borne inférieure	.166	1.000	.166	.044	.836
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	136.939	36	3.804		
	Greenhouse-Geisser	136.939	36.000	3.804		
	Huynh-Feldt	136.939	36.000	3.804		
	Borne inférieure	136.939	36.000	3.804		

Le tableau des tests des effets inter-sujets s'avère là aussi non significatif pour l'effet sexe :

Tests des effets inter-sujets

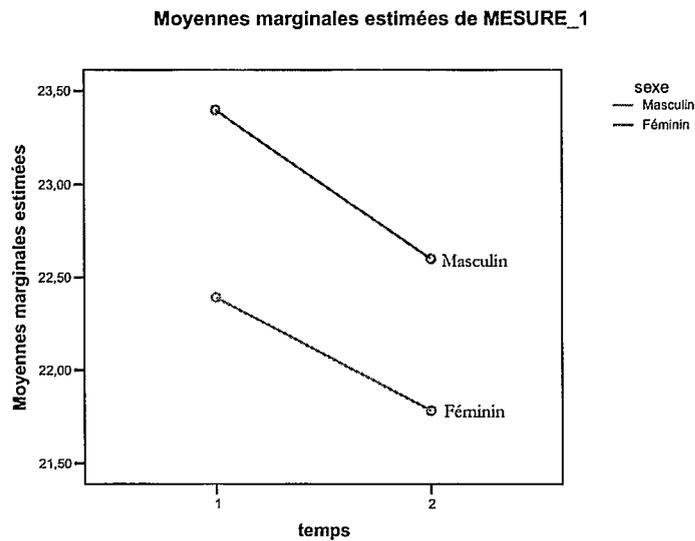
Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	36911.979	1	36911.979	1094.903	.000
gender	15.137	1	15.137	.449	.507
Erreur	1213.652	36	33.713		

Sur ces 7 énoncés entourant la *Cohésion sociale postérieure des agents de correction*, le pointage aux 2 temps demeure moyen. Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 mois et 1 an en établissement, ces dernières vont de 23,4 à 22,6 pour les hommes et de 22,4 à 21,8 pour les femmes.

À l'instar des deux autres thèmes précédents entourant le PFC et bien que non significatifs dans le temps et pour les deux sexes, cette moyenne illustrée dans le diagramme des profils rejoint une vision commune tant vis-à-vis de la formation, du climat qui préfigurait dans le groupe, que de la cohésion interne :

Diagramme des profils sur la **cohésion sociale postérieure** des agents de correction



Bref rappel : lors de la période *Post* (c'est-à-dire après trois mois de formation au collège du personnel), les moyennes étaient les suivantes : 25,9 pour les hommes et 24,9 pour les femmes.

16) Crédibilité postérieure

1) Mes instructeurs étaient dignes de foi.
2) Mes instructeurs étaient compétents.
3) Je faisais confiance à mes instructeurs.
4) Mes instructeurs faisaient toujours ce qu'ils annonçaient.
*5) Mes instructeurs connaissaient mal le travail correctionnel.
6) Mes instructeurs savaient vraiment animer une classe de recrues.

Dans le tableau ci-dessous, la moyenne comparative est de 21,7 à 3 mois et de 19,6 à 1 an (selon la grille de cotation allant de 6 à 30). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 22,6; 6 mois (n = 51) avec 22,1 et 1 an (n = 47) avec 20,3 :

Statistiques descriptives				
	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
crédibilité (3mois)	Masculin	22.4667	3.85202	15
	Féminin	21.2609	4.45398	23
	Total	21.7368	4.21506	38
crédibilité (1an)	Masculin	18.9333	4.74291	15
	Féminin	20.0870	4.16602	23
	Total	19.6316	4.37697	38

Au tableau des effets intra-sujets, l'effet temps s'avère significatif ($p = 0,016$) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	100.586	1	100.586	6.336	.016
	Greenhouse-Geisser	100.586	1.000	100.586	6.336	.016
	Huynh-Feldt	100.586	1.000	100.586	6.336	.016
	Borne inférieure	100.586	1.000	100.586	6.336	.016
temps * gender	Sphéricité supposée	25.271	1	25.271	1.592	.215
	Greenhouse-Geisser	25.271	1.000	25.271	1.592	.215
	Huynh-Feldt	25.271	1.000	25.271	1.592	.215
	Borne inférieure	25.271	1.000	25.271	1.592	.215
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	571.519	36	15.876		
	Greenhouse-Geisser	571.519	36.000	15.876		
	Huynh-Feldt	571.519	36.000	15.876		
	Borne inférieure	571.519	36.000	15.876		

mais sans effet significatif pour l'effet sexe tel que nous l'indique le tableau des tests des effets inter-sujets suivant :

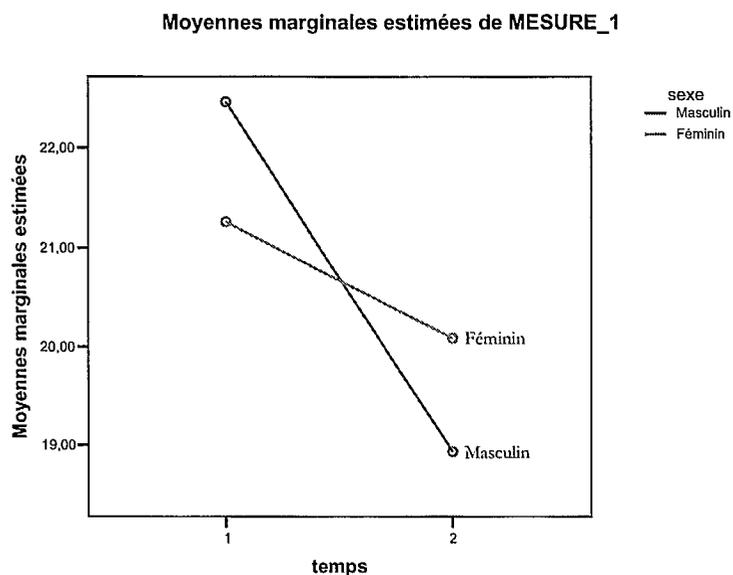
Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	31082.697	1	31082.697	1454.334	.000
gender	.012	1	.012	.001	.981
Erreur	769.409	36	21.372		

Sur ces 6 énoncés entourant la *Crédibilité postérieure*, le pointage aux 2 temps présente une régression significative (selon la lecture de la grille de cotation). Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 mois et 1 an en établissement représentées dans le diagramme suivant, ces dernières vont de 22,5 à 18,9 pour les hommes et de 21,3 à 20 pour les femmes :

Diagramme des profils sur la **crédibilité postérieure**



En effectuant une brève rétrospective pour la période *Post* (c'est-à-dire après trois mois de formation au collège du personnel), la moyenne chez les hommes était de 27,1 et de 26,2 chez les femmes.

Échelonnés sur une période de 15 mois, ces quatre thèmes entourant le PFC présentent une constante régression, que cela soit après les 3 mois de formation au collège du personnel ou avec un recul en établissement après 3 mois et 1 an. Cependant, il est important de noter que seule la *Crédibilité postérieure* présente une régression significative entre 3 mois et 1 an :

- 1) les *Perceptions postérieures à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction*;
- 2) le *Climat de groupe après la participation*;
- 3) la *Cohésion sociale postérieure des agents de correction*;
- 4) et la *Crédibilité postérieure*.

Soulignons qu'il y a toujours un phénomène de rejet qui s'établit entre les premiers pas liés à la pratique et l'immersion totale comme cela arrive souvent dans la plupart des domaines professionnels et en l'occurrence ici, en milieu carcéral. Rejet d'autant plus prononcé, si le nouvel agent se voit assigné dans un établissement à sécurité maximale.

Nota : Pour ce qui a trait aux 6 échelles suivantes, il n'y aura aucune comparaison avec la période *Post*, puisque ces dernières sont spécifiques aux trois périodes en établissement. Seules sont gardées à titre indicatif, les 3 autres groupes pris individuellement dans le temps (3 mois, 6 mois et 1 an).

17) Engagement envers l'organisation

1) Je suis prêt(e) à consacrer beaucoup d'efforts, en plus de mes tâches normales, pour favoriser le succès de cette organisation.
2) Je parle de l'organisation à mes amis en des termes très élogieux.
*3) Je ressens très peu de loyauté envers cette organisation.
4) J'accepterais presque n'importe quelle affectation professionnelle afin de cesser de travailler pour cette organisation.
5) J'estime que mes valeurs et celles de l'organisation sont très semblables.
6) Je suis fier/fière de dire que je fais partie de cette organisation.
*7) Je pourrais tout aussi bien travailler pour une organisation différente, du moment que le type de travail est semblable.
8) Cette organisation m'inspire vraiment les meilleurs sentiments sur le plan du rendement professionnel.
*9) Il faudrait très peu de changements dans les circonstances actuelles pour me faire quitter cette organisation.
10) Je suis extrêmement heureux (heureuse) d'avoir choisi cette organisation pour mon travail, par rapport à d'autres que j'envisageais à l'époque.
*11) Il n'y a guère d'avantages à demeurer indéfiniment avec cette organisation.
*12) Je trouve souvent difficile d'être d'accord avec les politiques de cette organisation sur les questions importantes concernant ses employés.
13) Je me préoccupe beaucoup du sort de cette organisation.
14) Pour moi, c'est la meilleure organisation entre toutes pour le travail.
*15) Choisir de travailler pour cette organisation a nettement été une erreur de ma part.

* =question inversée

Si l'engagement envers une organisation est synonyme de symbiose entre les valeurs de cette dernière et celles de ses membres, tant en groupe qu'individuellement, il demeure également un prédicteur de certains comportements tels que l'absentéisme, le taux de roulement, le changement d'affectation ou de demande de mutation (Mathieu et Zajac, 1990; O'Reilly et Chatman, 1986; Mowday, Porter et Steers, 1982). Pourquoi? Tout simplement parce que les valeurs et croyances acquises, puis ancrées très tôt dans l'existence de l'homme, se modulent au fil du temps, se transforment selon le vécu de la personne et c'est souvent par manque d'occasions, de temps, de facilité, de compétences ou par peur de l'inconnu, que la personne reste au sein d'une organisation (Ugboro, 2003).

Meyer et Allen (1991) présentent cet engagement organisationnel sous trois aspects :

- 1) une implication affective - la personne ressent un attachement envers l'organisation. Elle y reste parce qu'elle le veut et qu'elle y croit;
- 2) une implication dite normative - la personne éprouve un sentiment de fidélité, de loyauté et de devoir à l'égard de l'organisation. Elle y reste parce qu'elle doit y rester;
- 3) une implication intéressée – en tenant compte des conséquences calculées qu'il y avait à partir, la personne reste après avoir soupesé le pour et le contre.

Un quatrième aspect pourrait s'y ajouter. Il est possible, en effet, que la personne puisse présenter l'une de ces trois implications sans nécessairement ressentir d'engagement envers ses supérieurs hiérarchiques. Être loyal envers son organisation est une chose, l'être envers une autorité en particulier en est une autre (Becker et Kernan, 2003). Les deux ne se rejoignent pas nécessairement.

À la lecture du tableau suivant, la moyenne comparative est de 75,8 à 3 mois et de 70,8 à 1 an (selon la grille de cotation allant de 15 à 105). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 77,2; 6 mois (n = 51) avec 74,2 et 1 an (n = 47) avec 71,5 :

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
engagement envers l'organisation (3mois)	Masculin	78.4667	9.22626	15
	Féminin	74.0435	10.22687	23
	Total	75.7895	9.95981	38
engagement envers l'organisation (1an)	Masculin	72.6667	11.32423	15
	Féminin	69.5217	12.16504	23
	Total	70.7632	11.78738	38

Avec une différence significative aux tests des effets intra-sujets dans les modes temps ($p = 0,005$) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	483.628	1	483.628	11.576	.002
	Greenhouse-Geisser	483.628	1.000	483.628	11.576	.002
	Huynh-Feldt	483.628	1.000	483.628	11.576	.002
	Borne inférieure	483.628	1.000	483.628	11.576	.002
temps * gender	Sphéricité supposée	7.417	1	7.417	.178	.676
	Greenhouse-Geisser	7.417	1.000	7.417	.178	.676
	Huynh-Feldt	7.417	1.000	7.417	.178	.676
	Borne inférieure	7.417	1.000	7.417	.178	.676
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	1504.070	36	41.780		
	Greenhouse-Geisser	1504.070	36.000	41.780		
	Huynh-Feldt	1504.070	36.000	41.780		
	Borne inférieure	1504.070	36.000	41.780		

mais pas pour l'effet sexe tel que nous l'indique le tableau des tests des effets inter-sujets suivant :

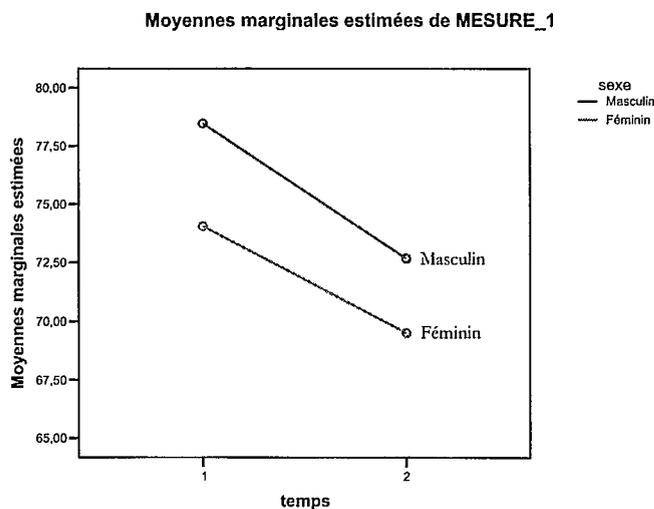
Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	394240.741	1	394240.74	2016.092	.000
gender	260.005	1	260.005	1.330	.256
Erreur	7039.693	36	195.547		

Sur ces 15 énoncés entourant l'engagement envers l'organisation, le pointage aux 2 temps demeure moyen. Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement dans le diagramme des profils, ces dernières vont de 78,5 à 72,7 pour les hommes et de 74 à 69,5 pour les femmes. Aucune différence marquée pour ce qui a trait aux deux sexes, mais une régression significative dans le temps aussi bien pour les hommes que pour les femmes :

Diagramme des profils sur l'engagement envers l'organisation



Simple hypothèse, cette régression constante entre la période 3 mois et à la toute fin de la première année en établissement peut provenir de la volonté des nouveaux agents de correction de vouloir s'impliquer beaucoup plus dans un travail de relations d'aide et d'ordre social alors que la plupart, en réalité, sont astreints à des rôles purement statiques.

18) Conflit dans le rôle

1) J'ai assez de temps pour terminer mon travail.
2) Je connais exactement l'étendue de mes pouvoirs.
3) J'exécute des tâches trop faciles ou fastidieuses.
4) J'ai des buts et des objectifs clairement définis pour mon travail.
5) Je dois faire des choses qui devraient être exécutées autrement.
6) Je manque de politiques et de lignes directrices pour m'aider.
7) Je peux agir de la même façon, quel que soit le groupe où je me trouve.
8) Je suis corrigé(e) ou récompensé(e) à des moments où je ne m'y attends pas vraiment.
9) Je travaille en fonction de politiques et lignes directrices incompatibles.
10) Je sais que je gère bien mon temps.
11) Je reçois une affectation sans le support nécessaire pour l'exécuter.
12) Je connais mes responsabilités.
13) Je dois contourner une règle ou une politique pour exécuter une affectation.
14) Je dois aller à tâtons dans l'exécution de mes tâches.
15) Je reçois des affectations qui conviennent à ma formation et à mes capacités.
16) Je sais exactement comment je serai évalué(e) en vue d'une augmentation ou d'une promotion.
17) J'ai un travail qui présente une répartition exacte des tâches à exécuter.
18) Je sais que je gère bien mon temps.
19) Je travaille avec au moins deux groupes qui fonctionnent très différemment.
20) Je sais exactement ce que l'on attend de moi.
21) Je reçois des demandes incompatibles de la part de deux personnes ou davantage.
22) Je vois mal en quoi consiste mon travail.
23) Je fais des choses susceptibles d'être acceptées par une personne et non par d'autres.
24) On me complimente sur mon travail.
25) Je reçois une affectation sans les ressources et le matériel nécessaire pour l'exécuter.
26) On explique clairement ce qu'il faut faire.
27) Je travaille à des choses inutiles.
28) Je dois travailler selon des directives ou des ordres vagues.
29) J'exécute un travail conforme à mes valeurs.
30) Je ne sais pas si mon travail sera acceptable pour mon patron.

Cette échelle établie en 1970 par Rizzo, House et Lirtzman a, depuis ces trente dernières années, fait l'objet de nombreuses critiques quant à la formulation et l'interprétation de ses 29 items (Rick, Briner, Daniels, Perryman et Guppy, 2001; González-Romá et Lloret, 1998; Smith, Tisak et Shmieder, 1993; Kelloway et Barling, 1990; Tracy et Johnson, 1981). Critiques qui ont favorisé l'émergence de modèles factoriels mieux adaptés aux besoins d'actualisation du monde des entreprises. Cette échelle s'avère néanmoins pertinente dans le cas présent, puisqu'il ne s'agit pas d'un domaine axé sur la haute

technologie, mais bien de la reproductibilité de comportements et d'attitudes dans le domaine des sciences sociales. En d'autres termes, ce que perçoit et ressent la personne face à l'exécution de ses tâches et aux modalités qui entourent son travail. Le questionnaire donne toute la latitude voulue pour permettre à la personne participante de répondre selon ce qu'elle croit et perçoit. Quinze questions composent chacune des deux sous-échelles, à savoir :

- 1) le *conflit dans le rôle* avec les questions 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29;
- 2) l'*ambiguïté dans le rôle* avec les questions 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30.

Définition : le *Conflit dans le rôle* se présente lorsque la personne est aux prises avec des attentes incompatibles ou contradictoires de la part de ses supérieurs immédiats puis de ses confrères de travail quant à ses propres valeurs, ses croyances, ses objectifs et la pertinence du travail demandé.

Au regard du premier tableau ci-dessous, la moyenne comparative est de 58,9 à 3 mois et de 62,7 à 1 an (les résultats plus grands ou égaux à 30 sont considérés comme critiques). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 59,1; 6 mois (n = 51) avec 60,2 et 1 an (n = 47) avec 62,1 :

Conflit dans le rôle

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
Conflit dans le rôle: (3mois)	Masculin	57.2000	5.68457	15
	Féminin	60.0435	4.90341	23
	Total	58.9211	5.33921	38
Conflit dans le rôle: (1an)	Masculin	63.0000	5.92814	15
	Féminin	62.5652	5.03466	23
	Total	62.7368	5.33061	38

Une différence significative est enregistrée aux tests des effets intra-sujets dans les modes temps ($p = .001$):

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	314.365	1	314.365	18.986	.000
	Greenhouse-Geisser	314.365	1.000	314.365	18.986	.000
	Huynh-Feldt	314.365	1.000	314.365	18.986	.000
	Borne inférieure	314.365	1.000	314.365	18.986	.000
temps * gender	Sphéricité supposée	48.786	1	48.786	2.946	.095
	Greenhouse-Geisser	48.786	1.000	48.786	2.946	.095
	Huynh-Feldt	48.786	1.000	48.786	2.946	.095
	Borne inférieure	48.786	1.000	48.786	2.946	.095
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	596.070	36	16.557		
	Greenhouse-Geisser	596.070	36.000	16.557		
	Huynh-Feldt	596.070	36.000	16.557		
	Borne inférieure	596.070	36.000	16.557		

Toutefois, le tableau des tests des effets inter-sujets s'avère non significatif pour l'effet sexe :

Tests des effets inter-sujets

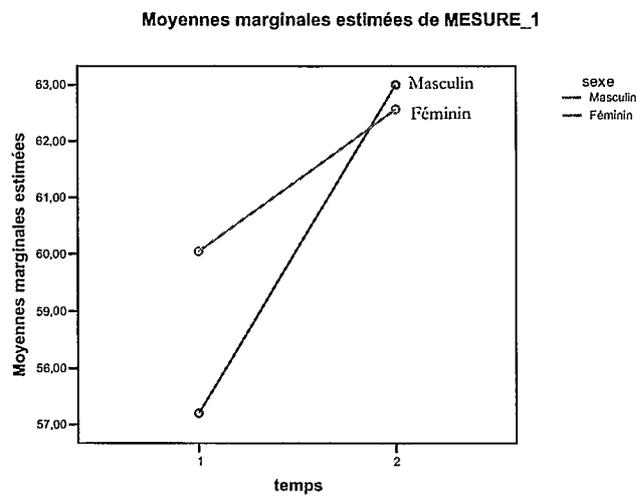
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	267629.495	1	267629.495	6714.335	.000
gender	26.337	1	26.337	.661	.422
Erreur	1434.939	36	39.859		

Sur les 15 énoncés entourant le *Conflit dans le rôle*, le pointage aux 2 temps démontre un niveau critique (plus du double selon les critères entourant la lecture de la grille de cotation). Quant aux moyennes entre hommes et femmes entre 3 mois et 1 an en établissement, ces dernières vont de 57,2 à 63 pour les premiers et de 60 à 62,6 pour les secondes :

Diagramme des profils sur le **conflit de rôle**



Hommes ou femmes, la perception qu'à la personne de la tâche à effectuer demeure négative et va en progressant dans le temps.

Deuxième sous-échelle : l'*Ambiguïté dans le rôle*. Laquelle se définit non plus par une perception en contradiction avec son entourage au travail, mais bien par ce que ressent et vit la personne face à une description de tâches jugée comme étant incertaine, des buts et des attentes qui se veulent normalement précis et qui ne le sont pas, une gestion du temps inappropriée, des connaissances lacunaires entourant la fonction, les conséquences associées à son exécution et une responsabilisation non adéquate pour l'exécuter (Hogan et al., 2006; Rizzo, House et Lirtzman, *ibid*).

Dans le tableau Statistiques descriptives ci-dessous, la moyenne comparative est de 62,6 à 3 mois et de 62,8 à 1 an (seuls les résultats plus grands ou égaux à 30 étant considérés). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 62,5; 6 mois (n = 51) avec 62,1 et 1 an (n = 47) avec 62,8 :

Ambiguïté dans le rôle

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
Ambiguïté dans le rôle: (3mois)	Masculin	63.4000	7.36594	15
	Féminin	62.1304	7.29448	23
	Total	62.6316	7.25006	38
Ambiguïté dans le rôle: (1an)	Masculin	62.9429	8.33532	15
	Féminin	62.7453	4.31827	23
	Total	62.8233	6.11441	38

Au tableau des tests des effets intra-sujets, aucune interaction ni effet temps significatif ne sont enregistrés :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	.113	1	.113	.003	.958
	Greenhouse-Geisser	.113	1.000	.113	.003	.958
	Huynh-Feldt	.113	1.000	.113	.003	.958
	Borne inférieure	.113	1.000	.113	.003	.958
temps * gender	Sphéricité supposée	5.217	1	5.217	.130	.721
	Greenhouse-Geisser	5.217	1.000	5.217	.130	.721
	Huynh-Feldt	5.217	1.000	5.217	.130	.721
	Borne inférieure	5.217	1.000	5.217	.130	.721
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	1447.748	36	40.215		
	Greenhouse-Geisser	1447.748	36.000	40.215		
	Huynh-Feldt	1447.748	36.000	40.215		
	Borne inférieure	1447.748	36.000	40.215		

Il en va de même pour l'effet sexe dans le tableau des tests des effets inter-sujets :

Tests des effets inter-sujets

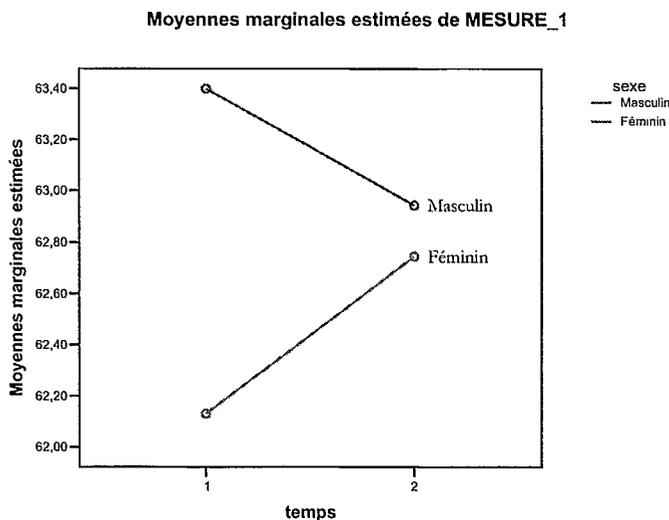
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	286489.824	1	286489.824	5528.943	.000
gender	9.770	1	9.770	.189	.667
Erreur	1865.390	36	51.816		

Les 15 autres énoncés de cette échelle démontrent une moyenne des résultats encore plus critique aux 2 temps. Quant aux moyennes entre hommes et femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, ces dernières vont de 63,4 à 62,9 pour les hommes (régression non significative) et de 62,1 à 62,7 pour les femmes (progression non significative dans le temps) :

Diagramme des profils sur l'ambiguïté dans le rôle



Hommes et femmes tendent à décrire à la fois un manque de supervision, de confiance en soi et à la fois un manque de connaissance du travail qu'il y a à effectuer en milieu carcéral. Ce qui n'est pas sans recouper les résultats des 4 questionnaires entourant le *Climat de groupe*, la *Cohésion sociale*, la *Crédibilité* et les différences entre les *Attentes* (au collègue du personnel) et les *perceptions* (une fois sur le terrain) à l'égard de la *formation*.

19) Soutien des supérieurs immédiats

1) Mes collègues se font souvent souligner l'importance de leur travail par leurs supérieurs.
2) Mes supérieurs encouragent souvent mes collègues à imaginer des façons améliorées et parfois innovatrices d'exécuter le travail.
3) Mes supérieurs nous encouragent souvent à produire un travail qui nous rend vraiment fiers.
4) Mes supérieurs encouragent souvent mes collègues lorsque ceux-ci font du bon travail.
*5) Mes supérieurs blâment souvent autrui, parfois injustement, lorsque les choses vont mal.
6) Lorsque mes supérieurs ont un différend avec un autre gardien, ils tentent habituellement de le régler à l'amiable.

* =question inversée

Le soutien des supérieurs immédiats joue un rôle majeur dans l'engagement du personnel envers l'organisation. De ce soutien, tel que démontré dans plusieurs recherches (Braggins et Talbot, *ibid*; Lambert, 2004; Croft, 2003; Fox, Spector et Miles, *ibid*; Porporino et Simourd, *ibid*; Van Voorhis et al., *ibid*; Cullen et al., *ibid*), vont dépendre *l'Engagement envers l'organisation*, le *Conflit dans le rôle*, le *Stress*, la *Crédibilité*, le *Climat de groupe*, la *Cohésion sociale*, puis les différences marquant les *Attentes* (entre la théorie) et les *Perceptions* (mise en pratique).

Dans le tableau ci-dessous, la moyenne comparative est de 24,4 à 3 mois et de 22,3 à 1 an (grille de cotation allant de 6 à 42). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 24,7; 6 mois (n = 51) avec 23,5 et 1 an (n = 47) avec 22,7 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
soutien des supérieurs immédiats (3mois)	Masculin	24.9333	4.77294	15
	Féminin	24.0870	5.22157	23
	Total	24.4211	5.00071	38
soutien des supérieurs immédiats (1an)	Masculin	21.0000	6.55744	15
	Féminin	23.1739	3.37978	23
	Total	22.3158	4.92158	38

Une légère différence aux tests des effets intra-sujets est enregistrée dans les modes temps ($p = 0,05$). Dans ce cas-ci, il est préférable de parler de tendance :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	106.620	1	106.620	4.296	.045
	Greenhouse-Geisser	106.620	1.000	106.620	4.296	.045
	Huynh-Feldt	106.620	1.000	106.620	4.296	.045
	Borne inférieure	106.620	1.000	106.620	4.296	.045
temps * gender	Sphéricité supposée	41.410	1	41.410	1.669	.205
	Greenhouse-Geisser	41.410	1.000	41.410	1.669	.205
	Huynh-Feldt	41.410	1.000	41.410	1.669	.205
	Borne inférieure	41.410	1.000	41.410	1.669	.205
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	893.380	36	24.816		
	Greenhouse-Geisser	893.380	36.000	24.816		
	Huynh-Feldt	893.380	36.000	24.816		
	Borne inférieure	893.380	36.000	24.816		

Cependant, le tableau des tests des effets inter-sujets s'avère non significatif pour l'effet sexe :

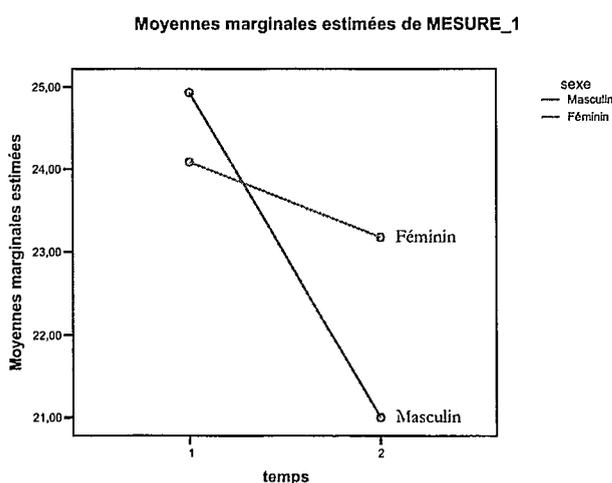
Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	39426.053	1	39426.053	1615.299	.000
gender	8.000	1	8.000	.328	.571
Erreur	878.684	36	24.408		

Sur les 6 énoncés entourant le *Soutien des supérieurs immédiats*, le pointage aux 2 temps demeure à peine au-dessus de la moyenne (selon la lecture de la grille de cotation allant de 6 à 42). Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 mois et 1 an en établissement, le diagramme des profils démontre que ces dernières vont de 24,9 à 21 pour les premiers et de 24,1 à 23,2 pour les secondes :

Diagramme des profils sur le **soutien des supérieurs immédiats**



Mise à part une tendance régressive dans le temps, l'échelle sur le *Soutien des supérieurs immédiats* tend à démontrer un manque de soutien de la part de l'encadrement, surtout lorsque la personne nouvellement arrivée en établissement se sent laissée à elle-même. Pratiquement aucune période de transition entre la formation au collège du personnel et l'entrée dans un univers qui ne peut se comparer à aucun autre (notons que 7 des 38 participants ont directement été affectés à des établissements à sécurité maximale après trois mois de formation).

Regard critique envers les instructeurs et la période de formation, mais également regard critique envers les surveillants correctionnels en termes d'encadrement et de supervision.

20) *Stress au travail*

1) J'ai ressenti de l'agitation ou de la nervosité liée à mon emploi.
2) Mon emploi me fatigue plus qu'il ne le devrait.
3) Je passe trop de temps au travail; je ne peux pas voir la forêt à cause des arbres.
4) Il arrive souvent que mon emploi me tape sur les nerfs.
5) Le fait de travailler ici me laisse peu de temps pour d'autres activités.
6) Parfois, quand je pense à mon emploi, je ressens un pincement au cœur.
7) J'ai fréquemment l'impression d'être marié(e) avec l'établissement.
8) J'ai trop de travail et trop peu de temps pour le faire.
9) Je me sens coupable en m'absentant du travail.
10) J'ai parfois peur des appels téléphoniques à domicile, car ils peuvent être liés à mon emploi.
11) Je me sens comme si je ne prenais jamais de congés.
12) Trop de mes collègues sont victimes d'épuisement professionnel.

Ce questionnaire sur le stress au travail, bien que non spécifique au domaine carcéral et sans aucun lien avec l'anticipation d'un danger tel que déjà énoncé dans la liste des inconvénients, n'est pas s'en s'apparenter avec le questionnaire ayant trait au conflit de rôle puisqu'il se rapporte à la fonction d'agent de correction. Cette notion du stress au travail fait référence ici au cadre conceptuel dans lequel le travail est exécuté quotidiennement. Pour ce faire, deux sous-échelles sont utilisées, toutes deux totalisant 84 points :

- 1) l'anxiété ou le sentiment d'angoisse ressenti par la personne face à ses fonctions (questions 1, 2, 4, 6, 9) avec pointage de 7 à 35 points;
- 2) et la pression ressentie en raison du manque de temps pour accomplir son travail (questions 3, 5, 7, 8, 10, 11, 12) avec pointage de 7 à 49 points.

Avant de passer aux résultats de ces deux sous-échelles, portons notre attention au modèle linéaire général entourant cette notion du stress au travail, laquelle inclut les hommes et les femmes. Dans le tableau ci-dessous, cette moyenne comparative est de 35,8 à 3 mois et de 41,3 au bout d'un an (grille de cotation cumulant un total de 84 points) :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
stress au travail (3mois)	Masculin	32.2667	6.65976	15
	Féminin	38.1739	7.90657	23
	Total	35.8421	7.90664	38
stress au travail (1an)	Masculin	39.2000	8.58737	15
	Féminin	42.6522	9.46097	23
	Total	41.2895	9.16783	38

Au tableau des effets intra-sujets ci-dessous, l'effet temps demeure significatif ($p = 0,001$) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	591.151	1	591.151	16.570	.000
	Greenhouse-Geisser	591.151	1.000	591.151	16.570	.000
	Huynh-Feldt	591.151	1.000	591.151	16.570	.000
	Borne inférieure	591.151	1.000	591.151	16.570	.000
temps * gender	Sphéricité supposée	27.361	1	27.361	.767	.387
	Greenhouse-Geisser	27.361	1.000	27.361	.767	.387
	Huynh-Feldt	27.361	1.000	27.361	.767	.387
	Borne inférieure	27.361	1.000	27.361	.767	.387
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	1284.336	36	35.676		
	Greenhouse-Geisser	1284.336	36.000	35.676		
	Huynh-Feldt	1284.336	36.000	35.676		
	Borne inférieure	1284.336	36.000	35.676		

mais non significatif pour l'effet sexe tel que nous l'indique le tableau suivant :

Tests des effets inter-sujets

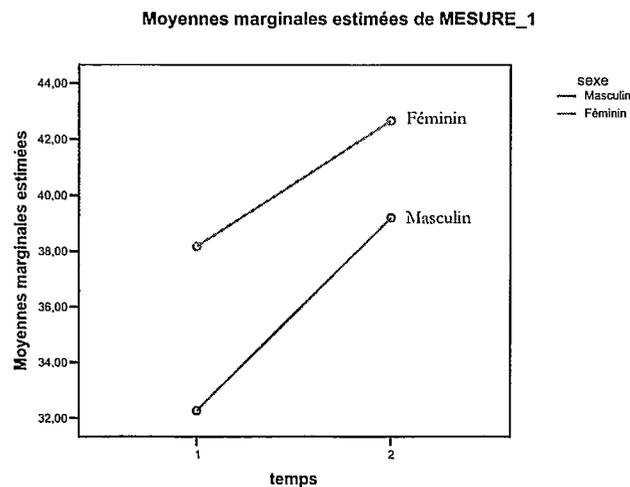
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	105284.389	1	105284.389	1020.659	.000
gender	397.652	1	397.652	3.855	.057
Erreur	3713.519	36	103.153		

Sur ces 12 énoncés entourant les deux sous-échelles du *Stress au travail*, le pointage aux 2 temps demeure au-dessus de la moyenne. Quant aux moyennes entre hommes et femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, le diagramme des profils nous montre que ces moyennes vont de 32,3 à 39,2 pour les hommes et de 38,2 à 42,7 pour les femmes. Résultat significatif dans le temps, mais non pour les sexes. Le stress lié à l'anxiété et au manque de temps face à la réalité quotidienne augmente au fil du temps :

Diagramme des profils sur le stress



Qu'en est-il maintenant des résultats au regard des deux sous-échelles à 3 mois et 1 an?

Pour l'*anxiété*, la moyenne comparative est de 15,7 à 3 mois et de 17,4 à 1 an (grille de cotation allant de 7 à 35). Il en va de même pour les groupes pris individuellement :

3 mois (n = 70) avec 15,2; 6 mois (n = 51) avec 15,8 et 1 an (n = 47) avec 16,8 :

Le stress lié à l'anxiété

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
stress au travail (3mois): anxiété	Masculin	14.3333	3.75436	15
	Féminin	16.5652	4.20850	23
	Total	15.6842	4.13361	38
stress au travail (1an): anxiété	Masculin	16.4000	4.73286	15
	Féminin	18.1304	5.09281	23
	Total	17.4474	4.96309	38

Au regard des tests des effets intra-sujets, il y a un effet temps significatif ($p = 0,011$) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	59.878	1	59.878	7.178	.011
	Greenhouse-Geisser	59.878	1.000	59.878	7.178	.011
	Huynh-Feldt	59.878	1.000	59.878	7.178	.011
	Borne inférieure	59.878	1.000	59.878	7.178	.011
temps * gender	Sphéricité supposée	1.141	1	1.141	.137	.714
	Greenhouse-Geisser	1.141	1.000	1.141	.137	.714
	Huynh-Feldt	1.141	1.000	1.141	.137	.714
	Borne inférieure	1.141	1.000	1.141	.137	.714
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	300.293	36	8.341		
	Greenhouse-Geisser	300.293	36.000	8.341		
	Huynh-Feldt	300.293	36.000	8.341		
	Borne inférieure	300.293	36.000	8.341		

mais cet effet est non significatif pour l'effet sexe :

Tests des effets inter-sujets

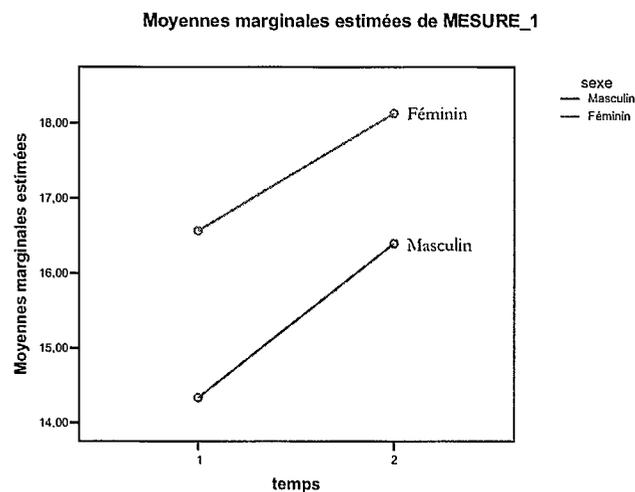
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	19433.270	1	19433.270	597.486	.000
gender	71.270	1	71.270	2.191	.147
Erreur	1170.901	36	32.525		

Pour cette sous-échelle du stress ayant trait à l'anxiété, la moyenne aux 2 temps demeure relative (selon la lecture de la grille de cotation). Le diagramme des profils indiquant ici une progression dans le temps toujours en relation avec la réalité du terrain. Les moyennes enregistrées entre les hommes et les femmes, entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, vont de 14,3 à 16,5 pour les premiers et de 16,5 à 18,1 pour les secondes :

Diagramme des profils sur le **stress lié à l'anxiété**



Deuxième sous-échelle, celle du *stress lié au manque de temps pour accomplir son travail*. La moyenne comparative est de 20,2 à 3 mois et de 23,8 à 1 an (grille de cotation allant de 7 à 49). Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 19,8; 6 mois (n = 51) avec 20,1 et 1 an (n = 47) avec 23 :

Stress lié au manque de temps

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
stress au travail (3mois): manque de temps	Masculin	17.9333	4.33370	15
	Féminin	21.6087	4.61952	23
	Total	20.1579	4.80724	38
stress au travail (1an): manque de temps	Masculin	22.8000	5.22631	15
	Féminin	24.5217	5.50099	23
	Total	23.8421	5.39031	38

Au regard des tests des effets intra-sujets, il y a un effet temps significatif (p = 0,001) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	274.747	1	274.747	14.702	.000
	Greenhouse-Geisser	274.747	1.000	274.747	14.702	.000
	Huynh-Feldt	274.747	1.000	274.747	14.702	.000
	Borne inférieure	274.747	1.000	274.747	14.702	.000
temps * gender	Sphéricité supposée	17.326	1	17.326	.927	.342
	Greenhouse-Geisser	17.326	1.000	17.326	.927	.342
	Huynh-Feldt	17.326	1.000	17.326	.927	.342
	Borne inférieure	17.326	1.000	17.326	.927	.342
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	672.780	36	18.688		
	Greenhouse-Geisser	672.780	36.000	18.688		
	Huynh-Feldt	672.780	36.000	18.688		
	Borne inférieure	672.780	36.000	18.688		

Hormis une certaine tendance, les tests des effets inter-sujets s'avèrent néanmoins non significatifs pour l'effet sexe :

Tests des effets inter-sujets

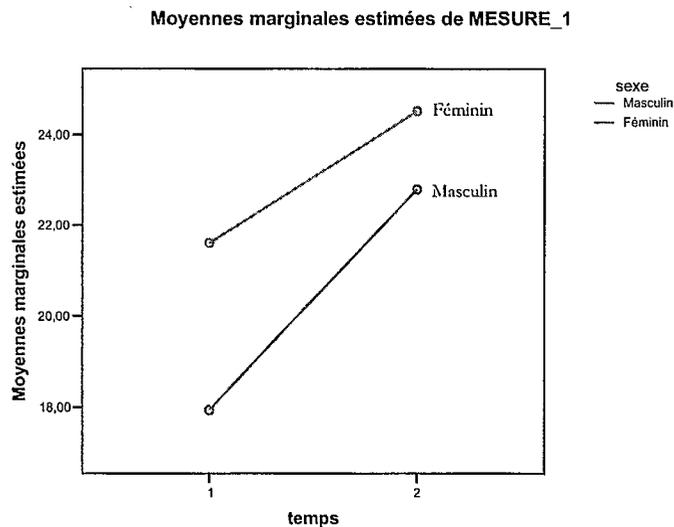
Mesure: MEASURE_1

Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	34251.755	1	34251.755	1113.103	.000
gender	132.229	1	132.229	4.297	.045
Erreur	1107.771	36	30.771		

Pour cette deuxième sous-échelle, si l'on se fie à la grille de cotation, la moyenne aux 2 temps demeure également relative. Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, elles vont de 17,9 à 22,8 pour les hommes et de 21,6 à 24,5 pour les femmes. Au regard du diagramme sur les profils, là aussi, la notion du stress liée au manque de temps pour accomplir la tâche demandée est significative puisqu'elle va en augmentant entre ce qui est demandé et perçu à 3 mois, puis au bout d'un an :

Diagramme des profils sur le stress lié au manque de temps



Question : au regard de cette échelle, qu'en sera-t-il après 5 ou 10 années de service?

21) *Satisfaction au travail*

1) Les conditions physiques de mon travail.
2) La liberté de choisir sa propre méthode de travail.
3) Vos collègues de travail.
4) Votre supérieur immédiat.
5) Votre niveau de rémunération.
6) Le niveau de respect que l'on vous témoigne.
7) Votre niveau de rémunération.
8) La possibilité de mettre à profit vos capacités.
9) Les relations industrielles entre la direction et les travailleurs de l'organisme.
10) Vos chances d'avancement.
11) La façon dont votre entreprise/service est gérée.
12) L'attention portée aux suggestions que vous faites.
13) Vos heures de travail.
14) Le degré de diversité de votre emploi.
15) Votre sécurité d'emploi.
16) Tout bien considéré, que pensez-vous de votre emploi en général?

À l'instar de l'engagement envers l'organisation, le thème de la satisfaction au travail englobe différentes facettes tant dans le cadre des fonctions que dans l'impact que peuvent avoir ces dernières dans la vie courante. Une personne peut très bien être satisfaite de son travail, mais avoir un ou plusieurs différends avec ses supérieurs hiérarchiques; elle peut à la fois aimer son environnement de travail immédiat et à la fois décrier le peu de soutien des autorités qui la supervisent (Fisher, 2000; Hopkins, 1983); elle peut aussi avoir ou non une scolarité plus élevée et aimer son travail extrinsèquement. Ce qu'elle fait lui suffit, mais sans plus (Rogers, 1991).

Le manque de reconnaissance, l'absence de soutien, d'encadrement et d'autonomie chez l'agent de correction s'intègrent dans la plupart des thèmes de cette recherche et qui se retrouvent également dans la littérature (Brown, 1999; Stohr, Lovrich et Wilson, 1994; Hepburn, 1987; Matteson et Ivancevich, 1987). Toutefois, ce grand besoin d'être reconnu socialement et publiquement se génère à travers une matrice difficile à extirper : l'enfermement. À cet enfermement, sont venus s'ajouter depuis les 25 dernières années, les professionnels de l'évaluation clinique, les programmes de réinsertion sociale, la

primauté de droit (1984) puis la *Mission* du Service correctionnel du Canada entrée en vigueur en 1988 (Service correctionnel du Canada, 2003).

Pour prendre l'exemple des psychologues oeuvrant en milieu carcéral, en dépit d'une grande autonomie, d'une imputabilité et d'un niveau de responsabilité importants, du salaire, d'un sentiment du travail accompli, plusieurs insatisfactions s'apparentent à celles qu'éprouvent les agents de correction et plus particulièrement en ce qui a trait à la question du prestige lié à un emploi où la rudesse du milieu devient presque une routine. Routine à laquelle s'ajoutent, après plusieurs années de service, l'isolement social lié à la fonction et les automatismes développés par l'analyse en série (Leavitt, 2004; Froment, *ibid*; Gal, 2003; Lohr, Stevens et Lilienfeld, 2003; Boothby et Clements, 2002; Wampold, 2001; Cullen et al., 1989; Zamble et Porporino, 1988; Lindquist et Whitehead, 1986).

Dans le tableau suivant, la moyenne comparative est de 68,9 à 3 mois et de 70 à 1 an (selon la grille de cotation allant de 16 à 112). Il en va sensiblement de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 69,8; 6 mois (n = 51) avec 70,6 et 1 an (n = 47) avec 70,5 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
Satisfaction au travail (3mois)	Masculin	70.7378	10.33424	15
	Féminin	67.4400	12.44180	20
	Total	68.8533	11.54217	35
Satisfaction au travail (1an)	Masculin	70.8489	6.96451	15
	Féminin	69.2867	9.12840	20
	Total	69.9562	8.19470	35

Aucune interaction ni effet temps significatif ne sont relevés au regard des tests des effets intra-sujets. :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE 1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	16.427	1	16.427	.163	.689
	Greenhouse-Geisser	16.427	1.000	16.427	.163	.689
	Huynh-Feldt	16.427	1.000	16.427	.163	.689
	Borne inférieure	16.427	1.000	16.427	.163	.689
temps * gender	Sphéricité supposée	12.909	1	12.909	.128	.723
	Greenhouse-Geisser	12.909	1.000	12.909	.128	.723
	Huynh-Feldt	12.909	1.000	12.909	.128	.723
	Borne inférieure	12.909	1.000	12.909	.128	.723
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	3329.843	33	100.904		
	Greenhouse-Geisser	3329.843	33.000	100.904		
	Huynh-Feldt	3329.843	33.000	100.904		
	Borne inférieure	3329.843	33.000	100.904		

de même que pour l'effet sexe selon le tableau des tests des effets inter-sujets :

Tests des effets inter-sujets

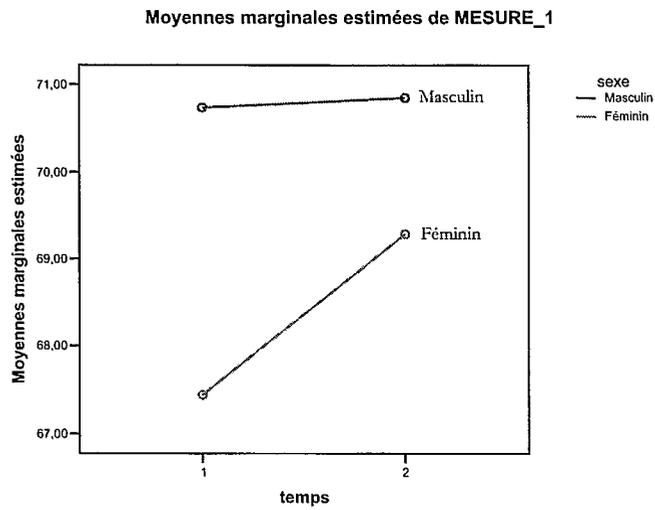
Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	331964.192	1	331964.192	3251.880	.000
gender	101.227	1	101.227	.992	.327
Erreur	3368.765	33	102.084		

Sur ces 16 énoncés entourant la *Satisfaction au travail*, le pointage aux 2 temps demeure relativement dans la moyenne. Quant aux moyennes entre hommes et femmes entre 3 mois et 1 an en établissement, le diagramme des profils ci-dessous tend à démontrer que ces dernières vont de 70,7 à 70,9 pour les hommes et de 67,4 à 69,3 pour les femmes.

En dépit des deux droites en progression (plus prononcée chez les femmes au bout d'un an), il n'y a pas en réalité d'effet significatif aussi bien dans le temps que pour les deux sexes :

Diagramme des profils sur la **satisfaction au travail**



22) L'échelle d'empathie

1) Il m'arrive assez souvent de rêvasser et d'imaginer des situations dans lesquelles je pourrai me retrouver.
2) J'éprouve souvent des sentiments d'attendrissement et d'inquiétude pour les personnes qui ont moins de chance que moi.
*3) J'ai parfois de la difficulté à me mettre à la place d'une autre personne.
*4) Il m'arrive de ne pas plaindre les gens qui éprouvent des difficultés.
5) Je m'identifie aux personnages d'un roman.
6) Dans une situation d'urgence, je suis inquiet et mal à l'aise.
*7) Je fais ordinairement preuve d'objectivité lorsque je regarde un film ou assiste à une pièce de théâtre, mais sans toutefois me laisser entraîner dans la fiction des personnages.
8) Avant de prendre une décision, j'essaie d'examiner le point de vue de chaque antagoniste lorsque éclate une dispute.
9) Quand je vois qu'on exploite une personne, j'éprouve le besoin de la protéger.
10) Je me sens parfois impuissant dans une situation très émotive.
11) J'essaie parfois de mieux comprendre mes amis en me mettant à leur place.
*12) Il est plutôt rare que je sois complètement absorbé par un bon livre ou un film.
*13) Je tends à garder mon calme lorsque je vois une personne se blesser.
*14) D'habitude, les malheurs des autres ne me dérangent pas beaucoup.
*15) Si je suis convaincu d'avoir raison, je ne perds pas mon temps à écouter les arguments des autres.
16) Il m'est arrivé de penser que j'étais un des personnages jouant dans une pièce ou un film.
17) Cela me fait peur d'être dans une situation tendue.
*18) Parfois, je n'éprouve pas beaucoup de pitié lorsque je vois une personne traitée injustement.
*19) Normalement, dans des situations d'urgence, je réagis de façon assez efficace.
20) Je suis souvent touché par ce que je vois.
21) Je crois que dans toutes les situations, il y a toujours deux côtés de la médaille. J'essaie alors de les examiner.
22) Je dirais que je suis une personne sensible.
23) Quand je regarde un bon film, je peux facilement m'identifier à la place du personnage principal.
24) Je tends à perdre le contrôle dans des situations d'urgence.
25) Quand une personne m'a contrarié, j'essaie ordinairement de me mettre à sa place pendant quelque temps.
26) Lorsque je lis une histoire ou un roman intéressant, je ressens les mêmes émotions et les mêmes événements que les personnages.
27) Quand je vois quelqu'un qui a grandement besoin d'aide dans une situation d'urgence, je perds tous mes moyens.
28) Avant de critiquer quelqu'un, j'essaie de m'imaginer ce que je pourrais ressentir à sa place.

* =question inversée

L'espace temporel, allié à l'architecture du milieu carcéral, amène graduellement la personne vers un détachement émotionnel. Quelles que soient ses fonctions, cette dernière finit par ne plus voir les murs, les grillages, les portes qui s'ouvrent et se referment invariablement devant et derrière elle. Elle les ressent, mais ne les voit plus.

Ce qui peut influencer sur ses attitudes entre les lieux de son travail et une population perpétuellement involontaire.

Élaborée par Davis (ibid; 1994), l'échelle (*Interpersonal Reactivity Index* - IRI) est utilisée dans diverses recherches et domaines d'analyses, y compris celui de la délinquance sexuelle, notamment avec Salter (1988). Quatre sous-échelles la compose :

- 1) la *capacité à relativiser* une situation, un évènement ou les propos d'une personne;
- 2) la *manifestation d'empathie* (être compatissant et éprouver de la sympathie pour autrui);
- 3) l'*imagination* (faculté de se projeter dans une situation fictive);
- 4) et puis, la *détresse personnelle* (réaction émotionnelle face au désarroi d'autrui).

Voyons ici la première échelle, la *capacité à relativiser* avec sa grille de cotation se situant entre 9 et – et de 28 et + :

1. La capacité à relativiser 3, 8, 11, 15, 21, 25, 28

Scores bruts	Significations
9 et moins	Inférieur à la moyenne
10 à 13	Légèrement inférieur à la moyenne
14 à 22	Dans la moyenne
23 à 27	Légèrement supérieur à la moyenne
28 et plus	Supérieur à la moyenne

Questions inversées : 3, 15.

La moyenne comparative du tableau ci-dessous indique un résultat légèrement supérieur à la moyenne, soit 27,6 à 3 mois et 27,3 à 1 an. Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 27,5; 6 mois (n = 51) avec 27,6 et 1 an (n = 47) avec 27,1 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
Empathie (3mois): relativiser	Masculin	26.4000	2.38447	15
	Féminin	28.4348	2.53747	23
	Total	27.6316	2.64494	38
Empathie (1an): relativiser	Masculin	26.0667	3.10453	15
	Féminin	28.0435	2.60207	23
	Total	27.2632	2.93795	38

Au tableau des tests des effets intra-sujets, aucune interaction ni effet temps significatif n'est relevé :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE 1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	2.384	1	2.384	.890	.352
	Greenhouse-Geisser	2.384	1.000	2.384	.890	.352
	Huynh-Feldt	2.384	1.000	2.384	.890	.352
	Borne inférieure	2.384	1.000	2.384	.890	.352
temps * gender	Sphéricité supposée	.015	1	.015	.006	.940
	Greenhouse-Geisser	.015	1.000	.015	.006	.940
	Huynh-Feldt	.015	1.000	.015	.006	.940
	Borne inférieure	.015	1.000	.015	.006	.940
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	96.406	36	2.678		
	Greenhouse-Geisser	96.406	36.000	2.678		
	Huynh-Feldt	96.406	36.000	2.678		
	Borne inférieure	96.406	36.000	2.678		

mais un effet sexe est significatif ($p = 0,016$) :

Tests des effets inter-sujets

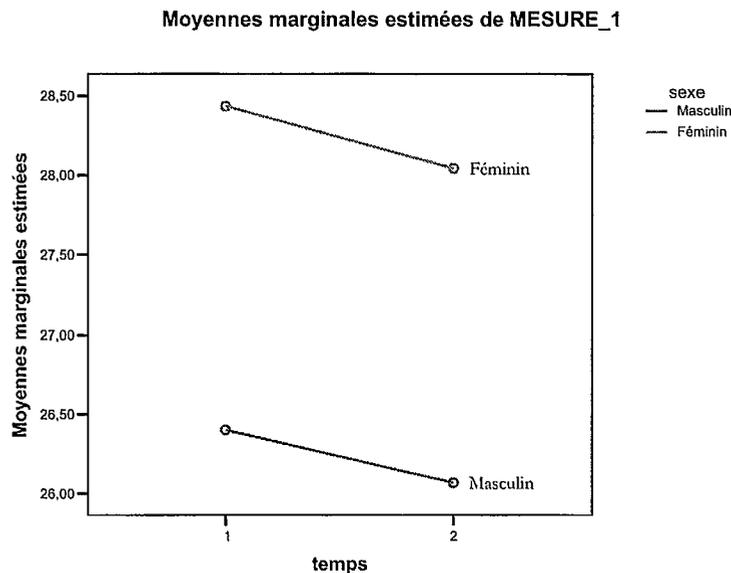
Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	53879.001	1	53879.001	4745.466	.000
gender	73.053	1	73.053	6.434	.016
Erreur	408.736	36	11.354		

Sur les 7 énoncés entourant la *capacité à relativiser*, le pointage aux 2 temps se situe légèrement au-dessus de la moyenne (selon la lecture de la grille de cotation numéro 1). Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 mois et 1 an en établissement, ces dernières vont de 26,4 à 26 pour les premiers (légèrement supérieur à la moyenne) et de 28,4 à 28 pour les secondes (résultat supérieur à la moyenne).

Le diagramme des profils permet de constater que l'effet sexe est significatif. En effet, le groupe des femmes présente une capacité plus prononcée que celui des hommes à relativiser une situation, un évènement ou les propos d'une personne :

Diagramme des profils sur la **capacité à relativiser**



Deuxième sous-échelle, la *manifestation d'empathie* avec sa grille de cotation allant de 11 et – à 28 et + :

2. La manifestation d'empathie 2, 4, 9, 14, 18, 20, 22

Scores bruts	Significations
11 et moins	Inférieur à la moyenne
12 à 15	Légèrement inférieur à la moyenne
16 à 24	Dans la moyenne
25 à 27	Légèrement supérieur à la moyenne
28 et plus	Supérieur à la moyenne

Questions inversées : 4, 14, 18

La moyenne comparative du tableau ci-dessous est de 25,4 à 3 mois et de 24,2 à 1 an. Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 25,1; 6 mois (n = 51) avec 25,1 et 1 an (n = 47) avec 24,2 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
Empathie (3mois): manifestation	Masculin	24.4000	4.38830	15
	Féminin	26.0000	3.14787	23
	Total	25.3684	3.71572	38
Empathie (1an): manifestation	Masculin	22.2667	3.17280	15
	Féminin	25.5217	1.85545	23
	Total	24.2368	2.90790	38

Ce qui, au regard des tests des effets intra-sujets, démontre un effet temps significatif ($p = 0,013$) :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	30.961	1	30.961	6.849	.013
	Greenhouse-Geisser	30.961	1.000	30.961	6.849	.013
	Huynh-Feldt	30.961	1.000	30.961	6.849	.013
	Borne inférieure	30.961	1.000	30.961	6.849	.013
temps * gender	Sphéricité supposée	12.435	1	12.435	2.751	.106
	Greenhouse-Geisser	12.435	1.000	12.435	2.751	.106
	Huynh-Feldt	12.435	1.000	12.435	2.751	.106
	Borne inférieure	12.435	1.000	12.435	2.751	.106
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	162.736	36	4.520		
	Greenhouse-Geisser	162.736	36.000	4.520		
	Huynh-Feldt	162.736	36.000	4.520		
	Borne inférieure	162.736	36.000	4.520		

et également un effet sexe significatif ($p = 0,001$) selon le tableau des tests des effets inter-sujets suivant :

Tests des effets inter-sujets

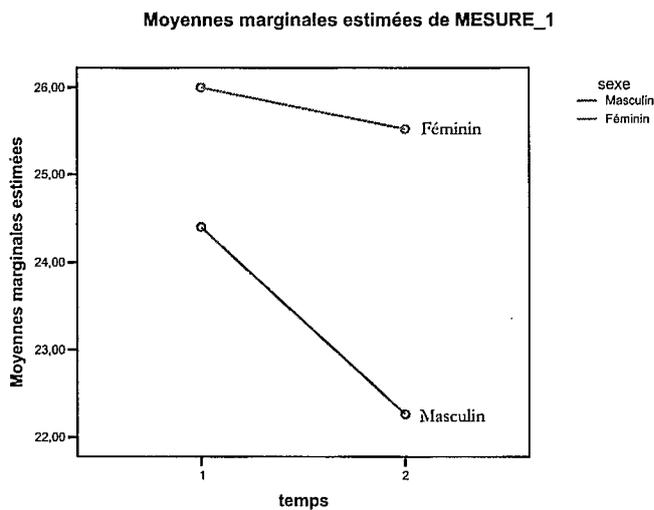
Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	43764.898	1	43764.898	2909.383	.000
gender	107.003	1	107.003	7.113	.011
Erreur	541.536	36	15.043		

Sur les 7 énoncés entourant la *manifestation d'empathie*, le pointage à 3 mois demeure légèrement supérieur à la moyenne (selon la lecture de la grille de cotation numéro 2) puis, régresse au bout d'un an. Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, elles vont de 24,4 à 22,3 pour les premiers et de 26 à 25,5 pour les secondes.

Le diagramme des profils illustre à la fois les effets temps et effets sexe significatifs :

Diagramme des profils sur la **manifestation d'empathie**



Somme toute, comparativement à celui des hommes, le groupe des femmes manifeste une empathie plus prononcée et est plus porté à être compatissant et à éprouver de la sympathie pour autrui.

Troisième sous-échelle, l'*imagination* avec sa grille de cotation allant de 9 et – à 28 et + :

3. L'imagination 1, 5, 7, 12, 16, 23, 26

Scores bruts	Significations
9 et moins	Inférieur à la moyenne
10 à 13	Légèrement inférieur à la moyenne
14 à 22	Dans la moyenne
23 à 27	Légèrement supérieur à la moyenne
28 et plus	Supérieur à la moyenne

Questions inversées : 7 et 12

La moyenne comparative du tableau ci-dessous est de 20,9 à 3 mois et de 21,7 à 1 an. Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 20; 6 mois (N = 51) avec 21,7 et 1 an (n = 47) avec 21,5 :

Statistiques descriptives				
	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
Empathie (3mois): imagination	Masculin	19.9333	4.07898	15
	Féminin	21.4783	5.18625	23
	Total	20.8684	4.78269	38
Empathie (1an): imagination	Masculin	21.4000	3.39748	15
	Féminin	21.9565	4.70472	23
	Total	21.7368	4.19578	38

Au tableau des tests des effets intra-sujets, aucune interaction ni effet temps significatif ne sont enregistrés:

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	17.172	1	17.172	2.634	.113
	Greenhouse-Geisser	17.172	1.000	17.172	2.634	.113
	Huynh-Feldt	17.172	1.000	17.172	2.634	.113
	Borne inférieure	17.172	1.000	17.172	2.634	.113
temps * gender	Sphéricité supposée	4.435	1	4.435	.680	.415
	Greenhouse-Geisser	4.435	1.000	4.435	.680	.415
	Huynh-Feldt	4.435	1.000	4.435	.680	.415
	Borne inférieure	4.435	1.000	4.435	.680	.415
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	234.736	36	6.520		
	Greenhouse-Geisser	234.736	36.000	6.520		
	Huynh-Feldt	234.736	36.000	6.520		
	Borne inférieure	234.736	36.000	6.520		

Il en est de même pour l'effet sexe dans le tableau des tests des effets inter-sujets :

Tests des effets inter-sujets

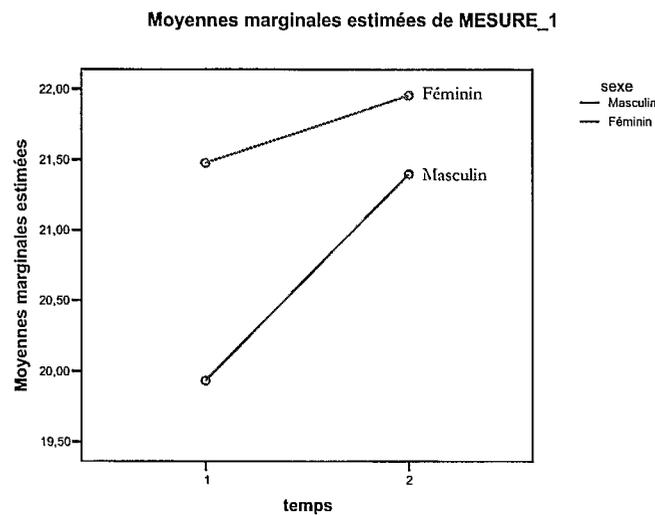
Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	32618.994	1	32618.994	948.156	.000
gender	20.047	1	20.047	.583	.450
Erreur	1238.493	36	34.403		

Sur les 7 énoncés entourant l'*imagination liée à l'empathie*, le pointage aux 2 temps demeure dans la moyenne (selon la lecture de la grille de cotation numéro 3). Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, elles vont de 19,9 à 21,4 pour les premiers et de 21,5 à 22 pour les secondes.

La lecture du diagramme des profils confirme qu'il n'y a aucun effet temps ni sexe significatif. Hommes et femmes semblent présenter les mêmes facultés à se projeter dans une situation dite fictive :

Diagramme des profils sur l'**imagination liée à l'empathie**



Quatrième et dernière sous-échelle, la *détresse personnelle* avec sa grille de cotation allant de 9 et - à 28 et + :

4. La détresse personnelle 6, 10, 13, 17, 19, 24, 27

Scores bruts	Significations
9 et moins	Inférieur à la moyenne
10 à 13	Légèrement inférieur à la moyenne
14 à 22	Dans la moyenne
23 à 27	Légèrement supérieur à la moyenne
28 et plus	Supérieur à la moyenne

Questions inversées : 13 et 19

La moyenne comparative de ce dernier tableau descriptif est de 14,8 à 3 mois et de 15,1 à 1 an. Il en va de même pour les groupes pris individuellement : 3 mois (n = 70) avec 14,6; 6 mois (n = 51) avec également 14,6 et 1 an (n = 47) avec 14,9 :

Statistiques descriptives

	sexe	Moyenne	Ecart-type	N
Empathie (3mois): détresse pers.	Masculin	13.8667	3.56304	15
	Féminin	15.3913	3.01118	23
	Total	14.7895	3.28105	38
Empathie (1an): détresse pers.	Masculin	14.1333	4.29063	15
	Féminin	15.6957	1.98711	23
	Total	15.0789	3.14842	38

Aucune interaction ni effet temps significatif ne sont à relever au tableau des tests des effets intra-sujets :

Tests des effets intra-sujets

Mesure: MEASURE_1

Source		Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
temps	Sphéricité supposée	1.480	1	1.480	.306	.583
	Greenhouse-Geisser	1.480	1.000	1.480	.306	.583
	Huynh-Feldt	1.480	1.000	1.480	.306	.583
	Borne inférieure	1.480	1.000	1.480	.306	.583
temps * gender	Sphéricité supposée	.006	1	.006	.001	.971
	Greenhouse-Geisser	.006	1.000	.006	.001	.971
	Huynh-Feldt	.006	1.000	.006	.001	.971
	Borne inférieure	.006	1.000	.006	.001	.971
Erreur(temps)	Sphéricité supposée	173.901	36	4.831		
	Greenhouse-Geisser	173.901	36.000	4.831		
	Huynh-Feldt	173.901	36.000	4.831		
	Borne inférieure	173.901	36.000	4.831		

Il en est de même pour l'effet sexe :

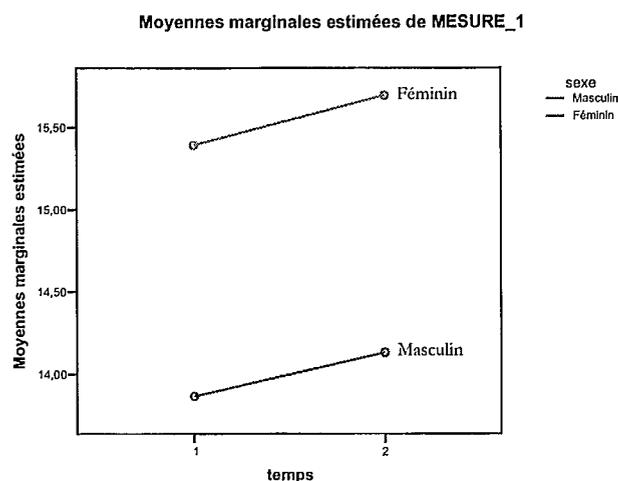
Tests des effets inter-sujets

Mesure: MEASURE_1
Variable transformée: Moyenne

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Constante	15848.521	1	15848.521	1041.309	.000
gender	43.258	1	43.258	2.842	.100
Erreur	547.913	36	15.220		

Sur les 7 énoncés entourant la *détresse personnelle liée à l'empathie*, bien que limite, le pointage aux 2 temps demeure dans la moyenne (selon la lecture de la grille de cotation numéro 4). Quant aux moyennes entre les hommes et les femmes entre les 3 premiers mois et 1 an en établissement, ces dernières vont de 13,9 à 14,1 pour les premiers et de 15,4 à 15,7 pour les secondes. Le diagramme des profils illustre l'absence de tout effet significatif. Hommes et femmes semblent présenter les mêmes réactions émotionnelles face au désarroi d'autrui :

Diagramme des profils sur la **détresse personnelle liée à l'empathie**



En définitive, ces 4 sous-échelles sur le thème de l'empathie démontrent qu'après un an de service, les agents de correction présentent une capacité à relativiser supérieure à la moyenne; une manifestation empathique à l'égard d'autrui dans la moyenne; une capacité à se transposer dans une situation fictive dans la moyenne et un potentiel de réactions émotionnelles au sort d'autrui également dans la moyenne.

Au regard de ces résultats et de la littérature existante, aucune donnée pour les 5 groupes ne présente de résultat inférieur à la moyenne ni même légèrement inférieur à la moyenne selon la lecture de grille de cotation créée par Davis (ibid)

Corrélation entre les échelles aux deux temps : 3 mois et 1 an

Corrélations

		motivation pour le travail correctionnel (3mois)	orientation pour le travail social (3mois)	attitudes à l'égard du travail correctionnel (3mois)	aptitudes sociales (3mois)	motivation intrinsèque à l'égard du travail (3mois)	efficacité dans le secteur correctionnel (3mois)
motivation pour le travail correctionnel (1an)	Corrélation de Pearson	.396*	-.125	-.093	-.148	.091	.175
	Sig. (bilatérale)	.014	.455	.579	.376	.587	.293
	N	38	38	38	38	38	38
orientation pour le travail social (1an)	Corrélation de Pearson	-.066	.541**	.320	-.027	.091	.053
	Sig. (bilatérale)	.695	.000	.050	.872	.588	.752
	N	38	38	38	38	38	38
attitudes à l'égard du travail correctionnel (1an)	Corrélation de Pearson	-.225	.117	.598**	-.229	-.122	.006
	Sig. (bilatérale)	.175	.484	.000	.167	.466	.971
	N	38	38	38	38	38	38
aptitudes sociales (1an)	Corrélation de Pearson	-.013	.114	.039	.647**	-.070	.330*
	Sig. (bilatérale)	.940	.496	.815	.000	.676	.043
	N	38	38	38	38	38	38
motivation intrinsèque à l'égard du travail (1an)	Corrélation de Pearson	-.002	.086	.180	.043	.461**	-.090
	Sig. (bilatérale)	.991	.609	.280	.796	.004	.592
	N	38	38	38	38	38	38
efficacité dans le secteur correctionnel (1an)	Corrélation de Pearson	.096	-.013	.108	.138	.277	.470**
	Sig. (bilatérale)	.565	.941	.518	.410	.092	.003
	N	38	38	38	38	38	38

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**.. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

(tableau continu)

Corrélations

		soutien à la réinsertion sociale (3mois)	la dissuasion (3mois)	attitude à l'égard des détenus (3mois)	Perceptions (3mois)	climat de groupe (3mois)	cohésion sociale (3mois)	crédibilité (3mois)
soutien à la réinsertion sociale (1an)	Corrélation de Pearson	.697**	-.602**	.643**	.140	-.375*	-.328*	.165
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.401	.020	.045	.322
	N	38	38	38	38	38	38	38
la dissuasion (1an)	Corrélation de Pearson	-.483**	.757**	-.432**	-.154	.317	.312	-.074
	Sig. (bilatérale)	.002	.000	.007	.357	.053	.056	.660
	N	38	38	38	38	38	38	38
attitude à l'égard des détenus (1an)	Corrélation de Pearson	.627**	-.485**	.755**	.127	-.339*	-.407*	.251
	Sig. (bilatérale)	.000	.002	.000	.448	.037	.011	.128
	N	38	38	38	38	38	38	38
perceptions (1an)	Corrélation de Pearson	.210	-.311	.091	.606**	.177	.050	.034
	Sig. (bilatérale)	.205	.058	.586	.000	.288	.765	.841
	N	38	38	38	38	38	38	38
climat de groupe (1an)	Corrélation de Pearson	-.022	.094	-.332*	.281	.707**	.620**	.024
	Sig. (bilatérale)	.896	.576	.042	.088	.000	.000	.888
	N	38	38	38	38	38	38	38
cohésion sociale (1an)	Corrélation de Pearson	-.224	.321*	-.538**	-.016	.790**	.799**	-.021
	Sig. (bilatérale)	.176	.050	.000	.926	.000	.000	.901
	N	38	38	38	38	38	38	38
crédibilité (1an)	Corrélation de Pearson	.219	-.166	.148	.428**	.019	-.053	.126
	Sig. (bilatérale)	.187	.320	.375	.007	.909	.751	.449
	N	38	38	38	38	38	38	38

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

(tableau continu)

Corrélations

		engagement envers l'organisatio (3mois)	Conflit dans l rôle: (3mois)	Ambiguïté dar le rôle: (3moi	soutien de: supérieurs immédiats (3mois)	stress au trav: (3mois): anxié	stress au trav: (3mois): manq de temps	stress au travail (3moi:	Satisfaction a travail (3mois
engagement envers l'organisation (1an)	Corrélation de Pearson	.668*	-.347	.249	.430*	-.471*	-.075	-.292	.273
	Sig. (bilatérale)	.000	.033	.132	.007	.003	.654	.075	.107
	N	38	38	38	38	38	38	38	36
Conflit dans le rôle: (1an)	Corrélation de Pearson	.069	.388	.354	-.017	.173	-.221	-.044	.053
	Sig. (bilatérale)	.680	.016	.029	.919	.300	.183	.793	.761
	N	38	38	38	38	38	38	38	36
Ambiguïté dans le rôle: (1an)	Corrélation de Pearson	-.158	-.048	.129	-.257	-.176	-.028	-.109	-.120
	Sig. (bilatérale)	.342	.776	.441	.119	.291	.869	.516	.487
	N	38	38	38	38	38	38	38	36
soutien des supérieurs immédiats (1an)	Corrélation de Pearson	-.324	-.101	-.406	-.026	.186	.197	.217	-.077
	Sig. (bilatérale)	.047	.547	.011	.875	.264	.237	.191	.656
	N	38	38	38	38	38	38	38	36
stress au travail (1an): anxiété	Corrélation de Pearson	-.245	.197	-.182	-.084	.620*	.339	.530*	.151
	Sig. (bilatérale)	.139	.235	.273	.616	.000	.037	.001	.378
	N	38	38	38	38	38	38	38	36
stress au travail (1an): manque de temps	Corrélation de Pearson	-.332	.265	-.220	-.148	.431*	.287	.400*	-.123
	Sig. (bilatérale)	.042	.107	.184	.376	.007	.081	.013	.473
	N	38	38	38	38	38	38	38	36
stress au travail (1an)	Corrélation de Pearson	-.328	.263	-.228	-.132	.589*	.352	.522*	.012
	Sig. (bilatérale)	.045	.111	.168	.428	.000	.030	.001	.943
	N	38	38	38	38	38	38	38	36
Satisfaction au travail (1an)	Corrélation de Pearson	.087	-.013	-.007	.045	-.078	.016	-.030	.020
	Sig. (bilatérale)	.609	.938	.967	.792	.647	.925	.860	.910
	N	37	37	37	37	37	37	37	35

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		Empathie (3mois): relativiser	Empathie (3mois): manifestation	Empathie (3mois): imagination	Empathie (3mois): détresse pers.
Empathie (1an): relativiser	Corrélation de Pearson	.670**	.134	.004	.194
	Sig. (bilatérale)	.000	.421	.979	.244
	N	38	38	38	38
Empathie (1an): manifestation	Corrélation de Pearson	.275	.592**	.066	.215
	Sig. (bilatérale)	.094	.000	.692	.195
	N	38	38	38	38
Empathie (1an): imagination	Corrélation de Pearson	.164	.062	.686**	.069
	Sig. (bilatérale)	.325	.712	.000	.683
	N	38	38	38	38
Empathie (1an): détresse pers.	Corrélation de Pearson	.159	.125	.331*	.546**
	Sig. (bilatérale)	.339	.456	.042	.000
	N	38	38	38	38

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Le tableau précédent, réparti en 4 sections (pages 158, 159, 160 et 161), présente la corrélation entre 3 mois et 1 an pour chacune des 19 échelles et leurs 6 sous-échelles.

On observe que la corrélation est significative ($p > 0,05$) pour 20 d'entre elles. Ce qui signifie que la valeur de l'échelle (et de sa sous-échelle) peut être prédite à partir du troisième mois en établissement.

De plus, comme ces corrélations sont toutes positives, une valeur faible (élevée) à une échelle (ou sous-échelle) à 3 mois, amène une valeur faible (élevée) à cette même échelle (ou sous-échelle) à 1 an.

En résumé, si l'on trace une diagonale des deux temps sur ces 4 tableaux (3 mois et 1 an), on peut démontrer que sur 19 échelles, 16 d'entre elles présentent une mesure de prédiction (nuages de dispersion). En l'occurrence, et c'est ce qui doit être retenu, les attitudes des nouveaux agents de correction (passé le premier trimestre en établissement) peuvent prédire leur mouvance dans le temps, aussi bien dans leurs effets régressifs que progressifs.

Par une description visuelle, et nous le verrons dans la partie suivante intitulée *Représentation graphique des 25 échelles et sous-échelles aux modes 3 mois et 1 an*, il est également possible d'illustrer cette évolution dans les deux périodes de temps.

Représentation graphique des 25 échelles et sous-échelles aux modes 3 mois et 1 an

Dans les 25 échelles et sous-échelles de cette étude, sur 25 diagrammes montrant le nuage de dispersion, 4 d'entre eux n'expriment aucune relation entre les deux temps en établissement, c'est-à-dire au bout de 3 mois et à la toute fin de leur première année sur le terrain. Il s'agit ici de : la *Crédibilité postérieure*, l'*Ambiguïté de rôle*, le *Soutien des supérieurs immédiats* et la *Satisfaction au travail* :

- 1) la *Crédibilité postérieure*, laquelle a trait à ce que pensent les participants de leurs instructeurs. Cette crédibilité présentait déjà une stagnation lors de la période *Post* (n = 147 sujets). Tel qu'évoqué précédemment, tous les changements d'environnement et d'autonomie demeurent sous-jacents à l'évolution des connaissances (effet de maturation). Un nouvel équilibre s'installe. La personne n'est plus au collège et bien des choses ont changé depuis le premier trimestre en établissement. En soi, le questionnaire représente un passé pris symboliquement à distance pour mieux s'assumer face aux réalités présentes. Les instructeurs relèvent d'une notion remplacée par celle des superviseurs.

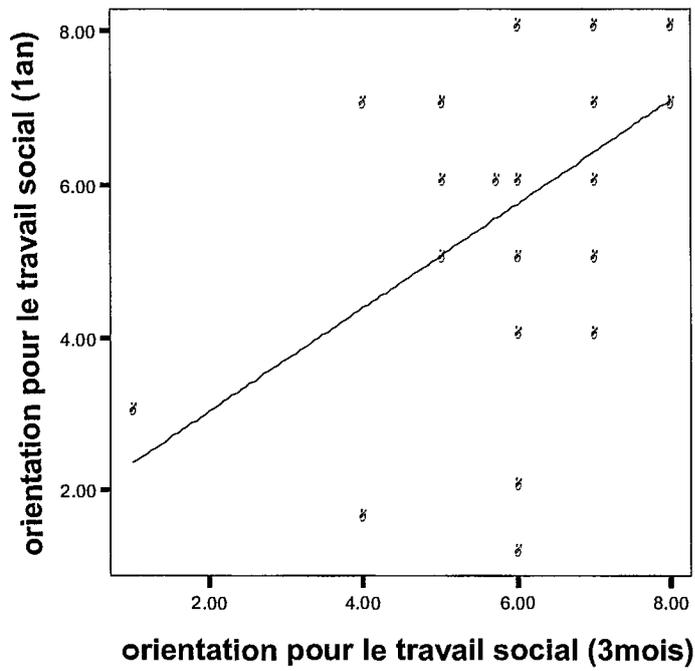
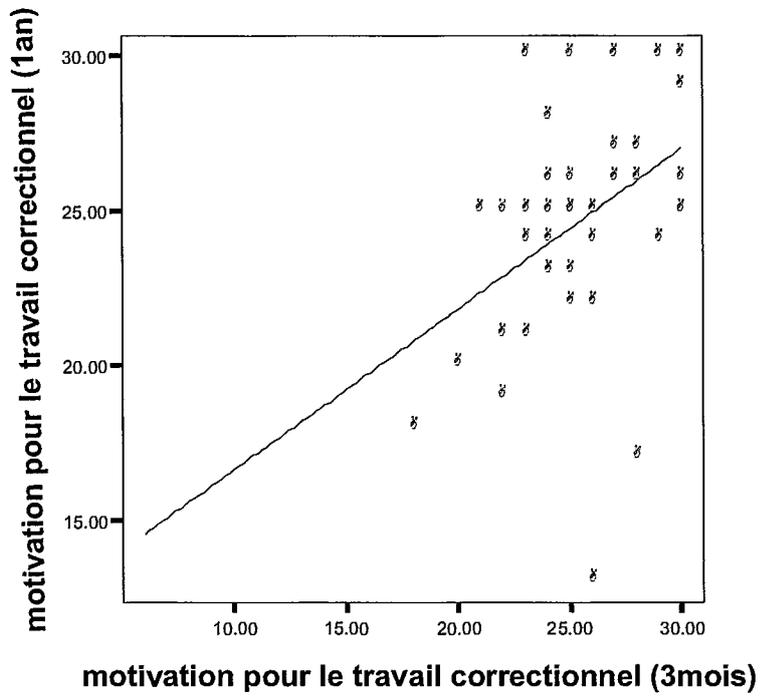
Hypothèse retenue face à ce questionnaire : si nous pouvons nous interroger sur les résultats entourant la période *Post*, l'échelle sur la *Crédibilité* n'a plus aucune pertinence une fois que l'agent de correction se voit plongé dans la réalité opérationnelle. Ce qui pourrait expliquer l'absence de toute signification entre les valeurs à 3 mois et 1 an. Les participants semblent juger inopportun ces 6 questions qui font référence à des perceptions appartenant au passé. Bien que la valeur de la crédibilité postérieure à 1 an ne soit pas reliée linéairement à celle de la crédibilité postérieure à 3 mois, le questionnaire aurait très bien pu être supprimé pour la période en établissement, mais pour des raisons d'ordre strictement méthodologique et éthique, aucune échelle ou sous-échelle ne fut retirée de l'étude;

- 2) *l'Ambiguïté dans le rôle* (sous-échelle du conflit dans le rôle) tend à démontrer que la personne demeure incapable de se prononcer quant aux descriptions de tâches qui lui furent imposées dès son entrée en fonction; une méconnaissance des buts et des objectifs précis; une gestion du temps inappropriée, de faibles connaissances entourant la tâche pour pouvoir l'exécuter adéquatement et une chaîne de commandements déficients. L'agent a de nombreuses responsabilités, mais peu d'autorité et pratiquement aucun pouvoir décisionnel;
- 3) *le Soutien des supérieurs immédiats*. La représentation graphique de ce nuage de dispersion présente la même dynamique et absence de cohérence que *l'Ambiguïté dans le rôle*. L'encadrement hiérarchique immédiat ne se fait pas ressentir alors que le nouvel arrivant nécessite appui et soutien;
- 4) *la Satisfaction au travail*, englobe des aspects à la fois intrinsèques (manque de reconnaissance, absence de soutien et d'autonomie, peu de diversification dans la tâche, faible encadrement) et à la fois extrinsèques (conditions de travail, quarts de travail, perception de l'emploi).

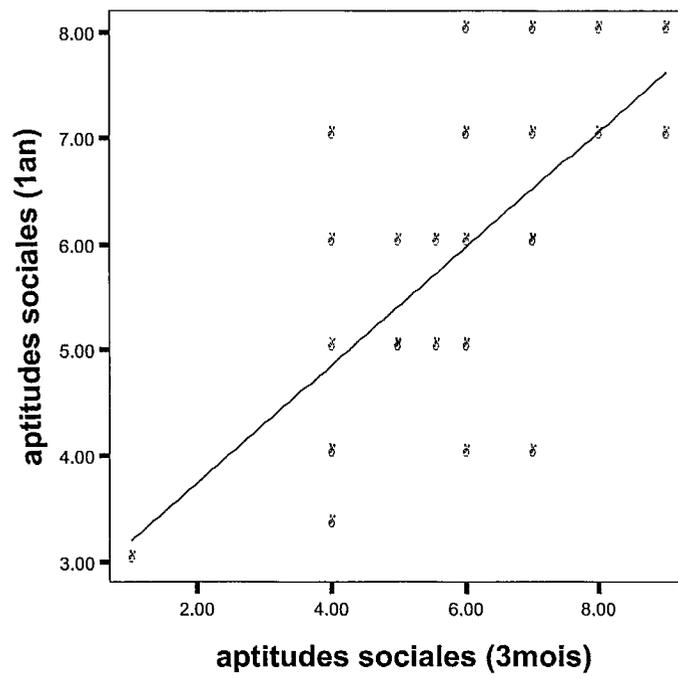
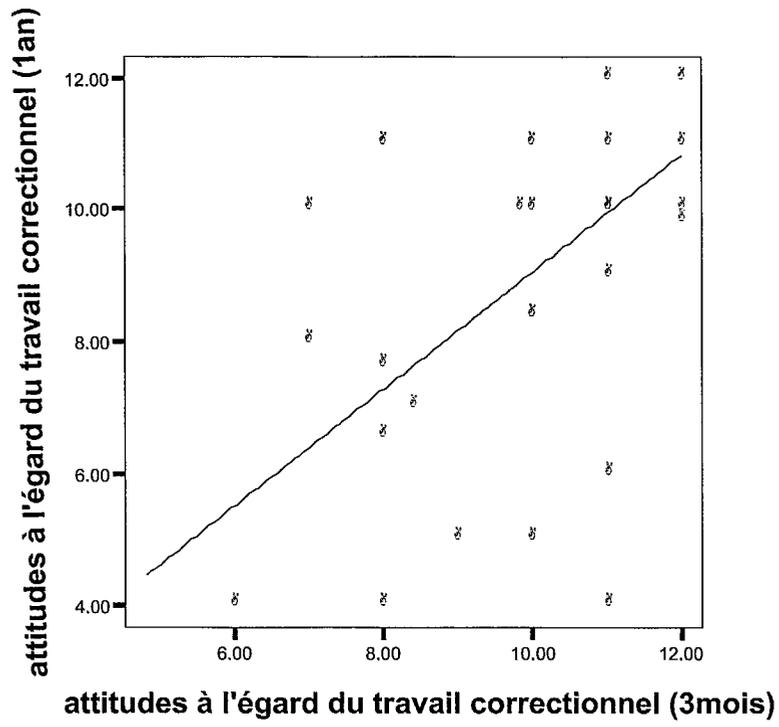
Notons qu'aucune relation statistique négative ou inversée n'est enregistrée pour l'ensemble des 25 diagrammes.

Pour chacune des 21 autres échelles au premier trimestre, les résultats indiquent un degré de corrélation prédictive élevé parmi les 38 participants pour la première année en établissement.

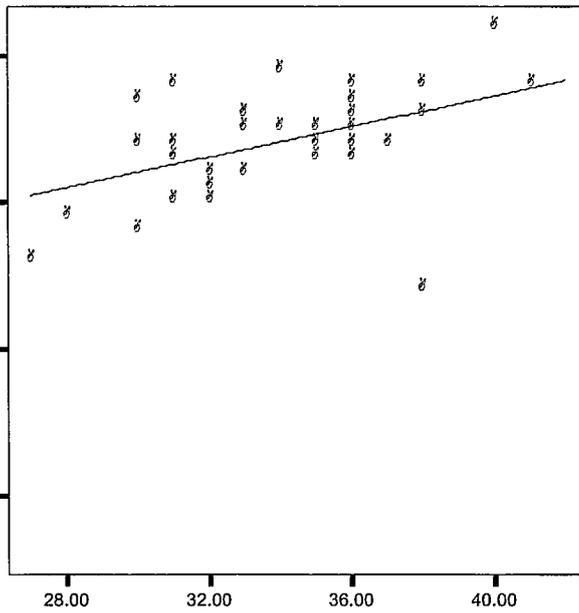
À savoir :



(suite)

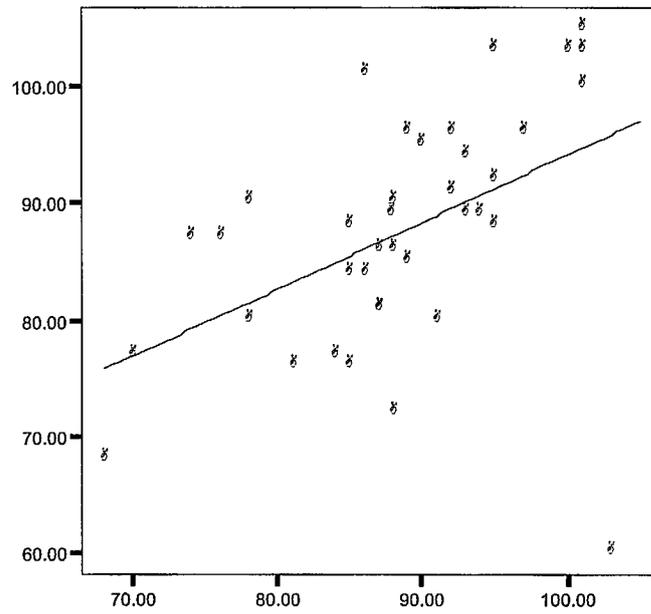


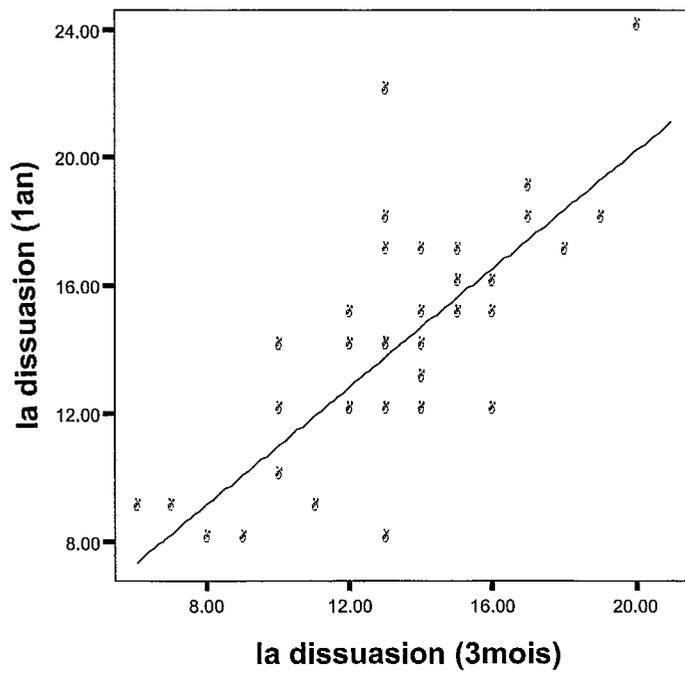
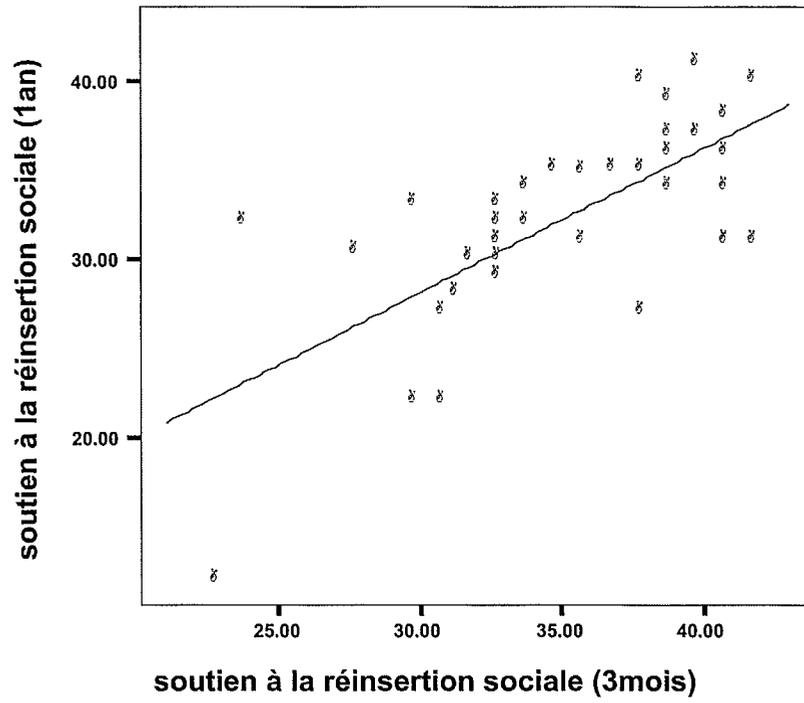
motivation intrinsèque à l'égard du travail (1an)

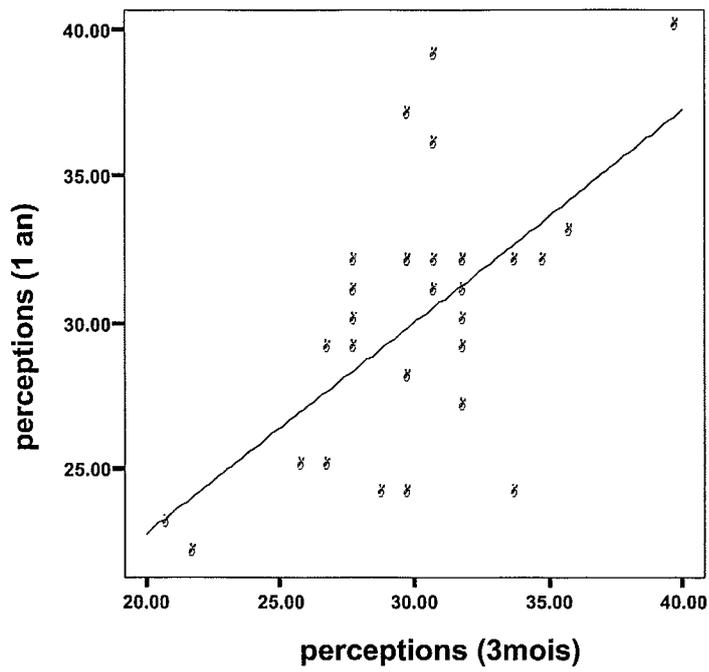
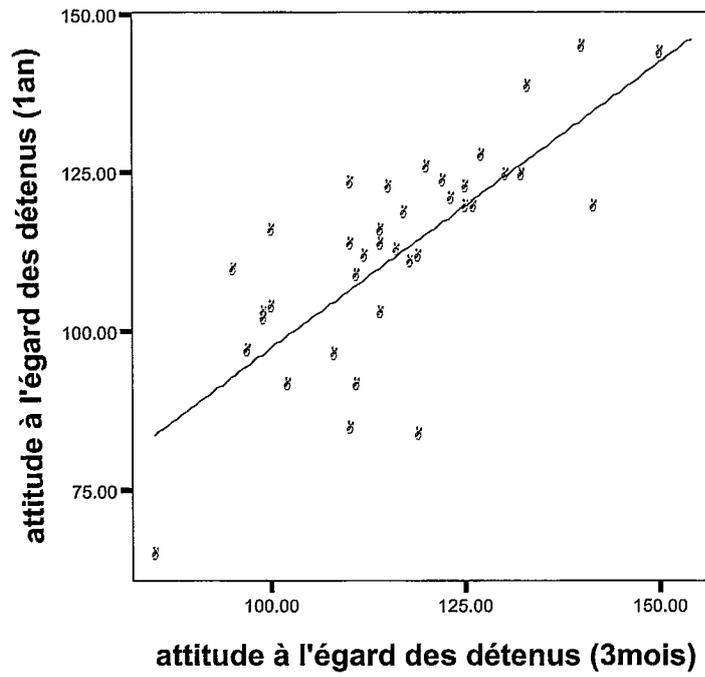


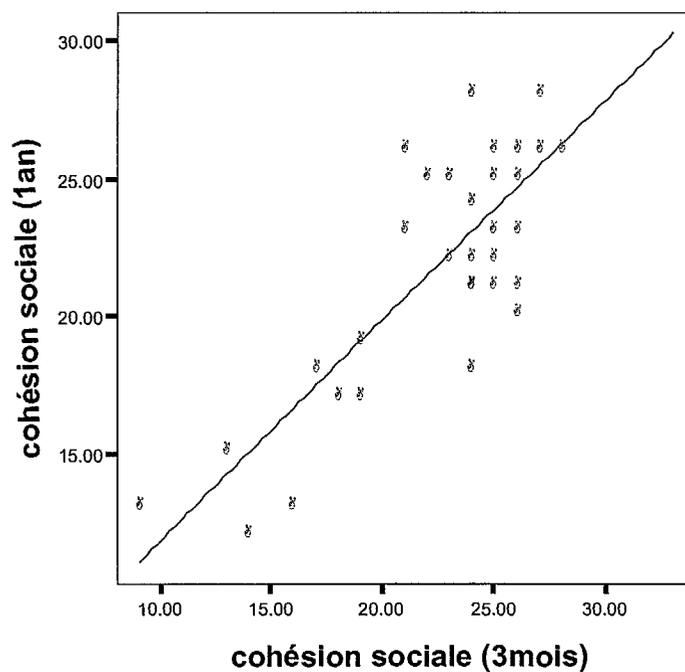
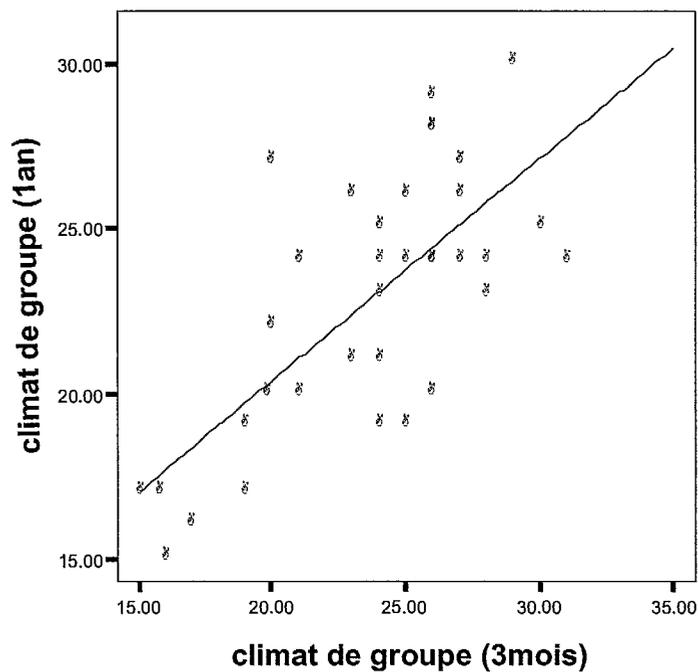
motivation intrinsèque à l'égard du travail (3mois)

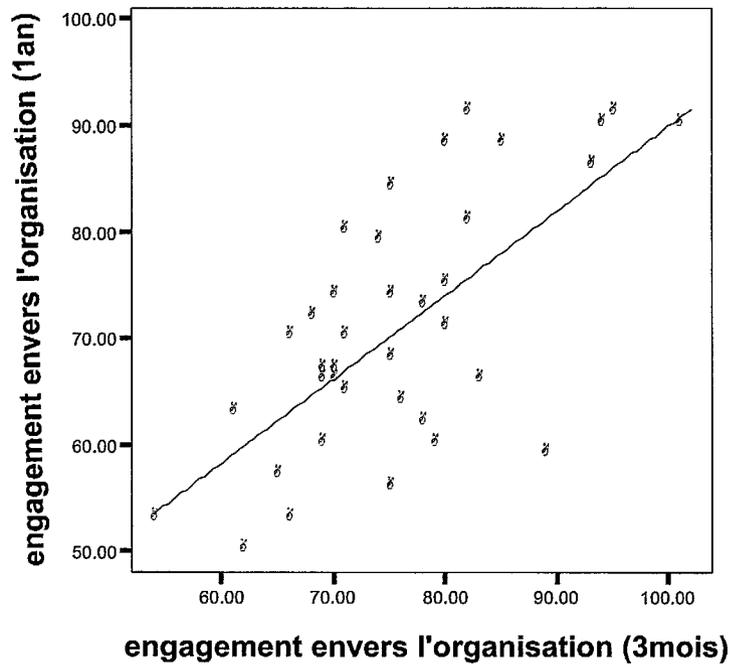
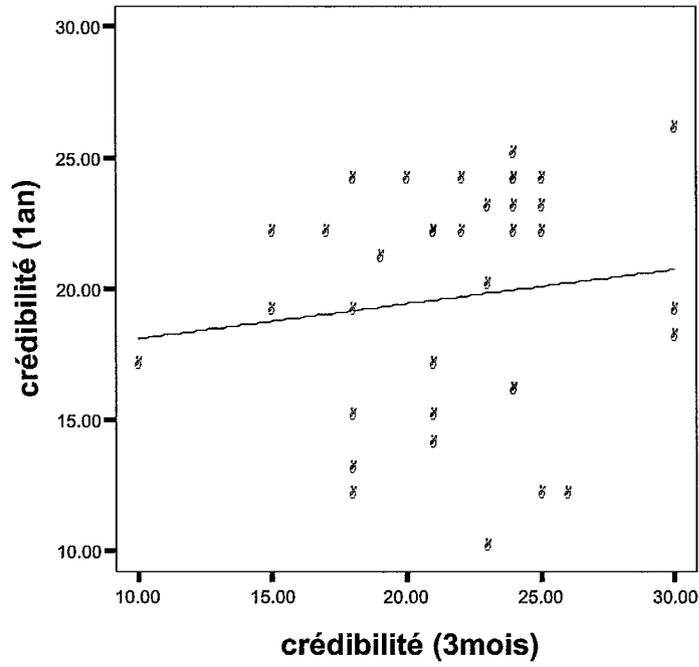
efficacité dans le secteur correctionnel (1an)

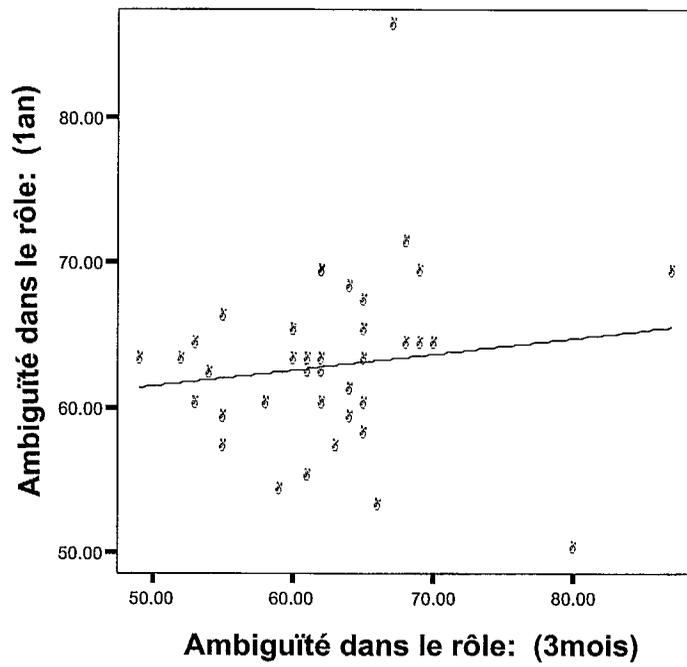
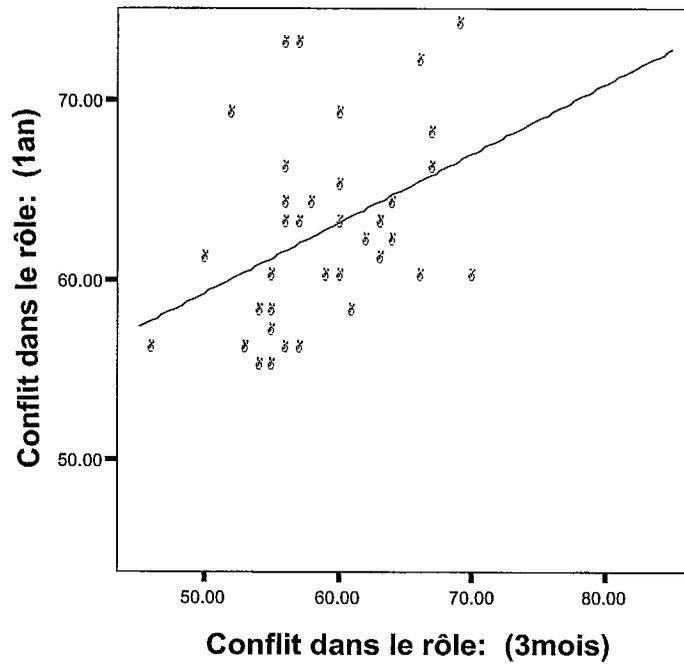


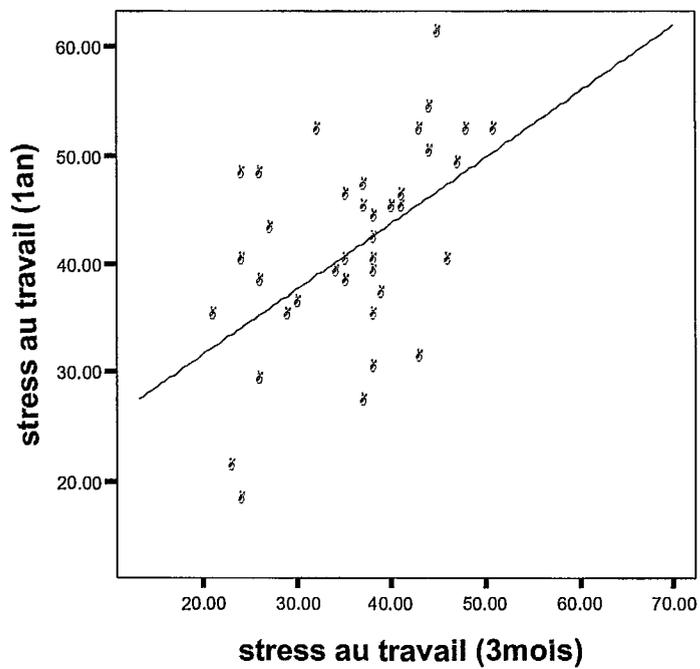
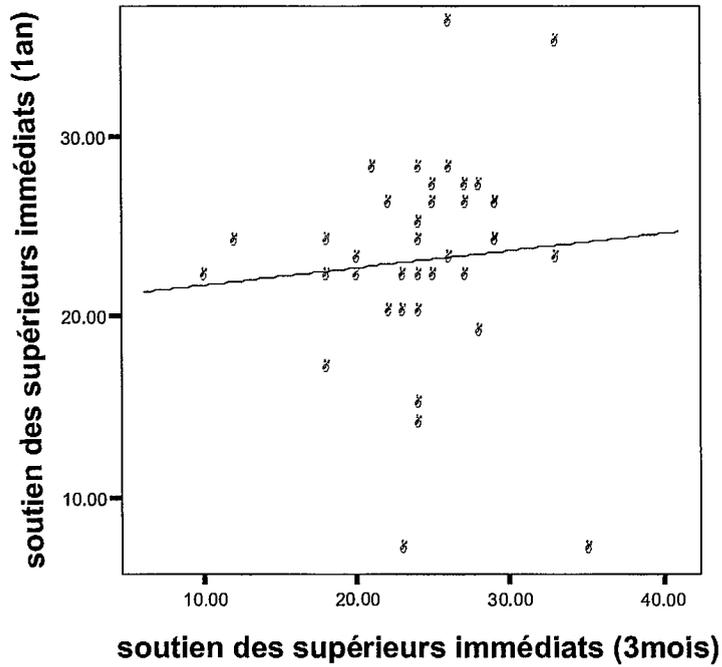


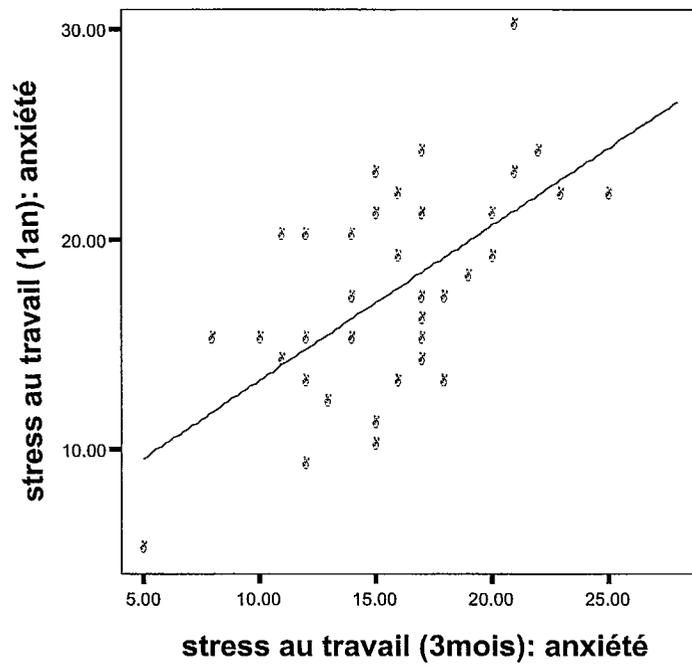
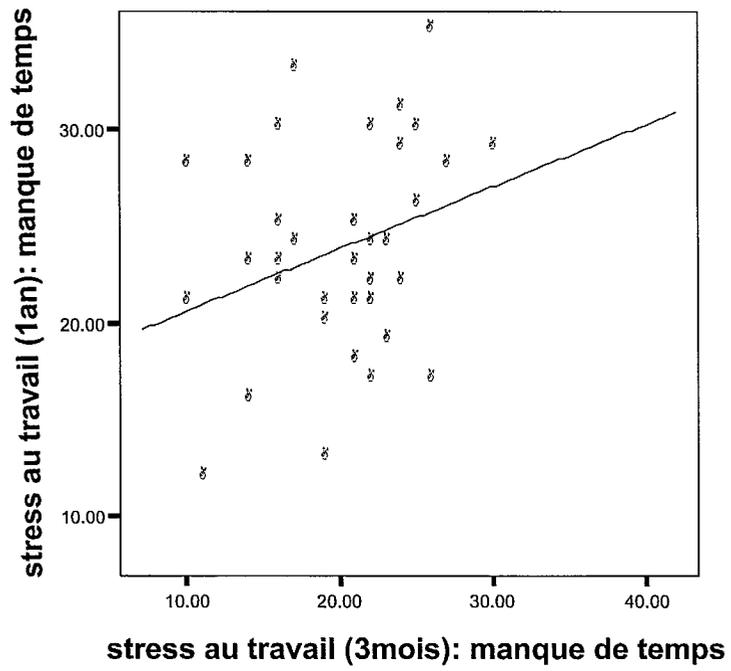


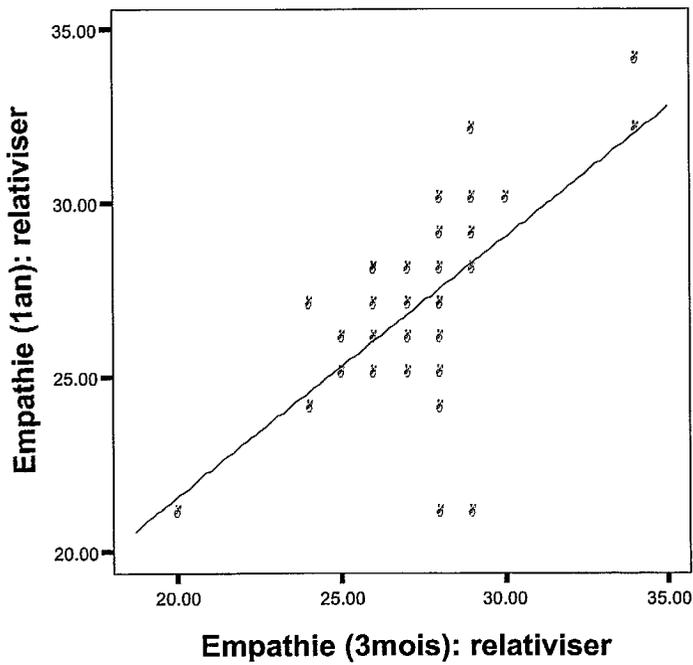
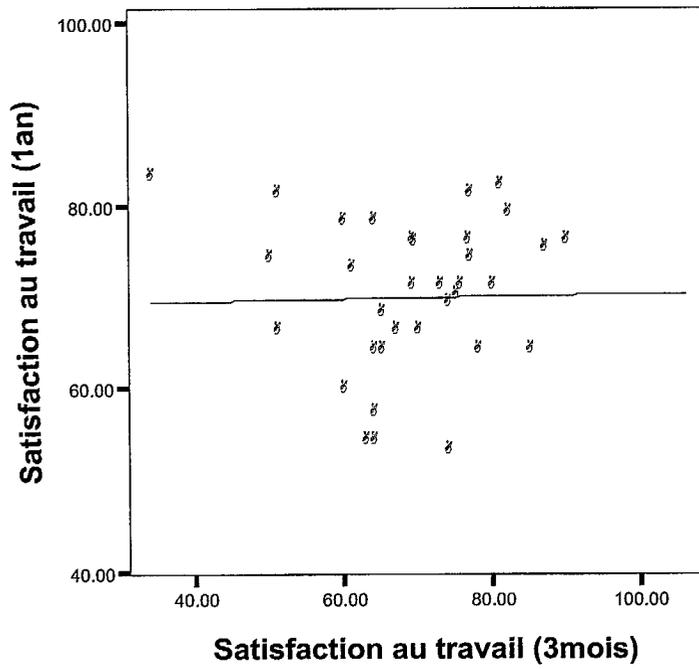


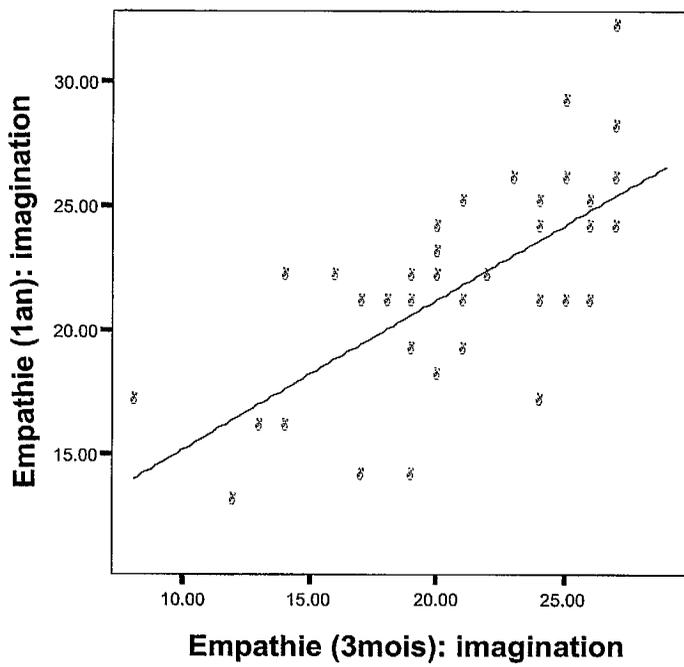
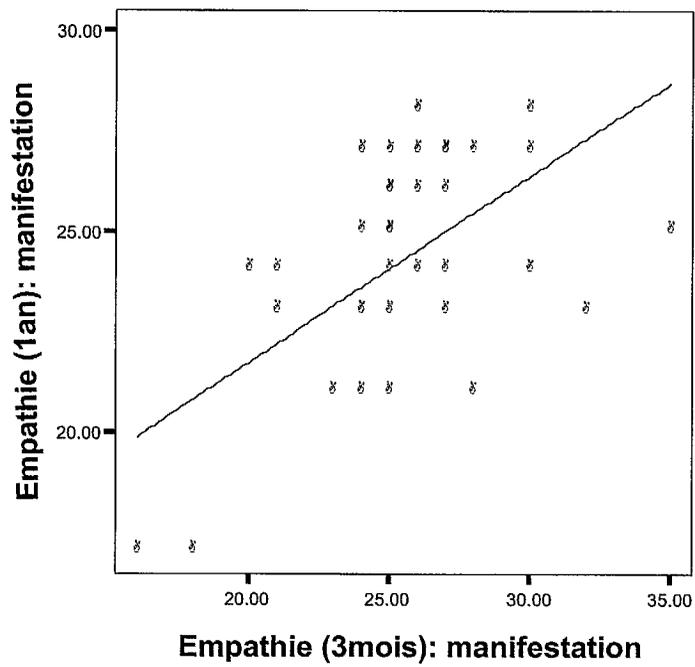


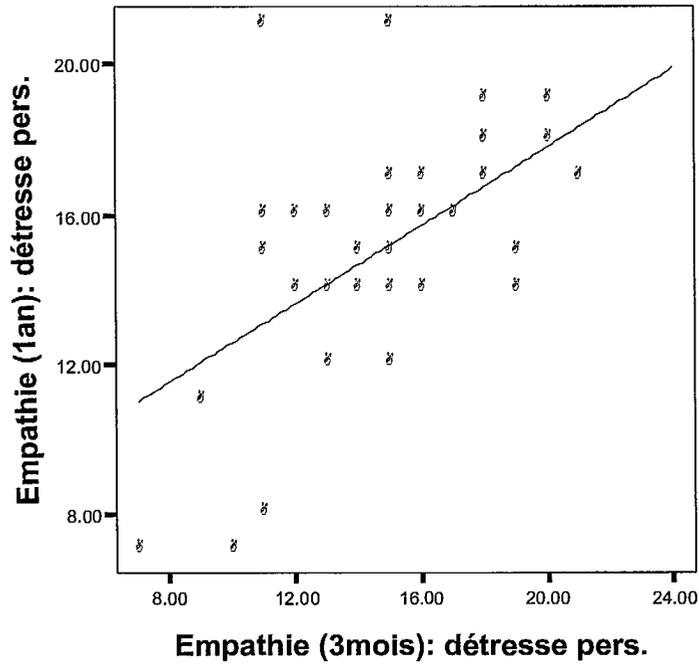












Récapitulation des données

Au terme de ce troisième et dernier rapport sur les agents de correction, il fut démontré que nombre de facteurs, liés à l'organisation, jouent un rôle prépondérant dans ce qu'il est convenu de désigner comme étant des critères d'efficience, surtout lorsque l'on songe un instant que l'être humain consacre plus du tiers de son existence au travail.

Beaucoup de choses ont été dites sur cette première année de pratique sur le terrain et s'il n'y a pas en soi de bonnes ni de mauvaises réponses, notre échantillonnage central n'en suscite pas moins quelques interrogations. Une donnée non significative, une absence de changement, un effet de stagnation dans le temps, une régression des deux sexes même si la moyenne est relativement élevée sont, dans le domaine des sciences sociales, loin d'être muets lorsque vient le moment de se questionner sur tous ces changements d'attitudes dans un laps de temps relativement court, puisqu'il s'agit d'une période de 15 mois de suivi dont une année complète en établissement. Il s'agit par conséquent d'un point de départ vers l'avenir pour tous ceux et celles qui ont choisi cette carrière car que se passera t-il après 5 ou 10 ans pour chacun d'entre eux?

Point important sur lequel nous ne saurions trop insister, il ne s'agit pas ici de la personne en tant qu'individu, mais bien de l'énumération validée quant à la perfectibilité d'attitudes au sein du SCC, que cela soit à l'égard du travail correctionnel, de la réinsertion sociale des détenus ou de la mission qui les accompagne.

Dans une démarche systémique où furent abordés le monde de la théorie et celui de la pratique en passant par les structures des opérations internes, les croyances, les valeurs ou encore les phénomènes de sous-culture, chaque thème démontre le rôle crucial de l'agent de correction au sein d'une équipe pluridisciplinaire. Hommes et femmes, les agents de correction après leur première année de service au sein du SCC et à travers les 5 régions administratives, présentent le tableau suivant :

1) Les trois principaux *avantages* et *qualités* que croit toujours posséder la personne pour faire son travail d'agent de correction sont :

- la relation d'aide;
- le désir d'apprendre;
- l'empathie.

Ces trois avantages et qualités sont demeurés inchangés au fil du temps, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

2) Après un an de pratique, les agents de correction démontrent une détermination positive des plus élevées dans les 9 domaines ci-dessous. Détermination qui s'est maintenue en dépit de nombreuses difficultés de parcours :

- les *Attitudes à l'égard du travail correctionnel* (à l'exception de l'image qu'a le public vis-à-vis de la profession). Différence significative entre les hommes et les femmes, de même qu'entre 3 mois et 1 an. Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,598$; $p = 0,000$);
- le *Soutien à la réinsertion sociale*. Différence significative entre les deux sexes, de même qu'entre 3 mois et 1 an. Corrélation entre les deux temps : ($r = 0,697$; $p = 0,000$). Sphère qui, après 3 mois, sera reliée négativement avec la dissuasion à 1 an ($r = -0,483$; $p = 0,002$), ainsi que positivement avec les attitudes à l'égard des détenus ($r = 0,627$; $p = 0,000$);
- les *Aptitudes sociales*. Aucune différence significative entre les hommes et les femmes et entre les deux temps. Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,647$; $p = 0,000$);

- l'*Orientation pour le travail social* (aucune différence significative entre les hommes et les femmes et entre les deux temps). Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,541$; $p = 0,000$);
- les *Sources de motivation pour le travail correctionnel* (aucune différence significative entre les hommes et les femmes et aux deux temps). Corrélation entre les deux temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,396$; $p = 0,014$);
- la *Motivation intrinsèque à l'égard du travail en général* (aucune différence significative entre les hommes et les femmes et entre les deux temps). Corrélation entre les deux temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,461$; $p = 0,004$);
- l'*Efficacité dans le secteur correctionnel* (aucune différence significative entre les hommes et les femmes et entre les deux temps). Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,470$; $p = 0,003$);
- une *manifestation d'empathie*. Différence significative pour cette sous-échelle entre les deux sexes et entre les deux temps (plus marquée chez les femmes). Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,592$; $p = 0,000$);
- la *Dissuasion*. Même si l'aspect dissuasif a augmenté dans le temps aussi bien pour les hommes que pour les femmes, la moyenne des résultats démontre qu'il ne s'agit pas là d'une caractéristique de l'agent nouvellement promu. Corrélation entre les deux temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,757$; $p = 0,000$). Pour la dissuasion à 3 mois, avec l'échelle des attitudes à l'égard des détenus à 1 an, la corrélation est de ($r = -0,485$; $p = 0,002$). Par conséquent, une valeur élevée de dissuasion à 3 mois prédit une valeur faible pour l'attitude à l'égard des détenus.

3) Après un an de pratique, les agents de correction démontrent une détermination des plus **mitigées** dans les 4 domaines suivants (rappelons que ces résultats présentent une dynamique de 12 mois au sein des opérations correctionnelles), à savoir :

- *l'Engagement envers l'organisation*. Aucune différence significative entre les hommes et les femmes, mais il y en a une entre les deux temps. Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,666$; $p = 0,000$);
- *la Satisfaction au travail*. Aucune différence significative entre les hommes et les femmes et entre les deux temps. Corrélation fortement non significative entre les temps 3 mois et 1 an;
- *l'Attitude envers les détenus* (bien que significativement régressive pour les deux sexes et entre les deux temps, elle demeure surtout en régression chez les hommes). Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,755$; $p = 0,000$). Liens de corrélation avec le soutien à la réinsertion sociale ($r = -0,602$; $p = 0,000$) et l'attitude à l'égard des détenus ($r = -0,485$; $p = 0,002$).

Bien qu'en apparence contradictoires avec le thème central de *l'Empathie*, 3 sous-échelles obtiennent des résultats se situant dans une moyenne très limite :

- *la capacité empathique* à relativiser des événements (significativement plus élevée chez les femmes que les hommes, mais pas entre les deux temps). Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,670$; $p = 0,000$);
- *l'imagination empathique* (aucune différence significative entre les hommes et les femmes et entre les deux temps). Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,686$; $p = 0,000$).

- la *détresse personnelle liée à l'empathie* (là également, aucune différence significative entre les hommes et les femmes et entre les deux temps).
Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,546$; $p = 0,000$).

Hypothèse retenue dans le cas présent et pour ces 4 échelles : l'absence de contacts réels avec la population carcérale lors de la première année de service (sans relation d'aide alors qu'il s'agit d'une des premières qualités que croit posséder l'agent). La plupart des nouveaux agents de correction étant généralement astreints à un rôle statique dès leur arrivée en établissement, ces derniers semblent présenter un mécontentement. La réalité n'est pas celle qu'ils espéraient au collège du personnel (*Satisfaction au travail* et *Engagement envers l'organisation*). Le regard de la personne détenue face à une surveillance statique joue également un rôle important dans la réciprocité picturale des rôles et fonctions de chacun (*Attitude à l'égard des détenus* et les 3 sous-échelles liées à la *capacité empathique*, *l'imagination empathique* et la *détresse personnelle liée à l'empathie*).

- 4) Les périodes *Pré A* et *Post* présentent 4 questionnaires évolutifs dans le temps liés au PFC. Quatre questionnaires avec un changement de verbe entre avant et après, initiales et postérieures, attentes et perceptions. Au regard de ces 4 doubles échelles, certaines réserves s'imposent quant à leur pertinence réelle une fois la personne en établissement. Il s'agit ici :
- des *Perceptions postérieures à l'égard de la formation des nouveaux agents de correction* (aucune différence significative entre les hommes et les femmes et entre les deux temps). Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,606$; $p = 0,000$);
 - du *Climat de groupe après la participation au PFC* (aucune différence significative entre les hommes et les femmes et entre les deux temps); Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,707$; $p = 0,000$);

- de la *Cohésion sociale postérieure des agents de correction* (aucune différence significative entre les hommes et les femmes et entre les deux temps); corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,799$; $p = 0,000$);
- et finalement, de la *Crédibilité postérieure liée au PFC* (pas de différence significative entre les hommes et les femmes, mais une différence entre les deux temps).
Corrélation non significative entre les temps 3 mois et 1 an.

Somme toute, 4 échelles dont les résultats pour le moins sévères et très critiques à l'égard des instructeurs ainsi que de la formation reçue sont à relativiser dans le contexte de la pratique et du temps écoulé en établissement.

Au regard des 95 modules liés à la formation des agents, que peuvent donc représenter des questions entourant la période du PFC après 3 mois, 6 mois et 1 an alors que le sujet n'est plus au collègue du personnel?

Oui, il y a bien un monde qui sépare les attentes liées à la théorie à celles des perceptions entourant la pratique, mais il ne s'agit là ni de la qualité de la formation ni des instructeurs. Rappelons que la formation est homogène d'un bout à l'autre du pays et qu'aucune particularité n'a été relevée vis-à-vis d'une région par rapport à une autre alors que les réponses données émanent de 6 groupes de personnes, hommes et femmes, à travers 3 temps (en dépit des corrélations entre 3 mois et 6 mois pour les échelles *Perceptions postérieures, Climat de groupe après la participation et Cohésion sociale postérieure*).

Une corrélation entre deux résultats n'est pas, rappelons-le, synonyme de causalité. Nous avons vu que, pour ce qui a trait à la *Crédibilité*, les résultats présentaient une incohérence marquée (Alpha de Cronbach, nuages de dispersion stagnants, tests des effets intra et inter-sujets avec diagrammes des profils non significatifs entre les sexes).

Là s'arrête notre hypothèse face à ces 4 échelles liée à la période de formation professionnelle.

5) Pour ce qui a trait aux questions qualitatives, les trois principaux *inconvenients* que croit toujours devoir affronter la personne pour faire son travail après un an sont :

- les *quarts de travail*. Non seulement leurs irrégularités peuvent provoquer une augmentation du taux d'incidents, influencer sur l'absentéisme et sur l'effet du stress tant sur celui suscité par l'anticipation à un événement que celui lié à la tâche. À contrario, les heures supplémentaires n'engendrent pas une augmentation du rendement. Bien au contraire, mais bien une perte d'efficacité dans un milieu qui exige que la personne soit toujours alerte;
- le *stress lié à l'anticipation de la violence*. Par sa structure, le milieu carcéral ne peut que susciter et entretenir une violence latente (bien que non soutenue par les faits réels) puisqu'il s'agit d'une population entièrement involontaire. L'agent nouvellement arrivé en établissement ne possède pas l'assurance d'un confrère qui a 20 ans d'expérience.

Tout est nouveau, tout ne s'assimile pas du jour au lendemain;

- le *milieu et l'ambiance négative*. Deux mots clés venant englober les 3 points suivants :
 - 1) l'insécurité liée à l'emploi (poste non permanent). Entre les disparités entourant le statut actuel et celui attendu, l'insécurité provoque de l'anxiété;
 - 2) une anxiété suscitée et entretenue, à son tour, par le manque de reconnaissance dans ses fonctions et dans son rôle d'agent de correction. Or, l'agent de correction, au même titre que tout autre membre du personnel, a besoin d'une identité

professionnelle et d'une légitimité sociale. Dans les faits, l'agent a trop souvent l'impression d'être relégué à un rang secondaire;

- 3) Ce sentiment d'absence de reconnaissance se trouve d'autant plus présent qu'il n'y a pas de réciprocité dans les relations entre confrères et consocurs de travail, tant criminologues que psychologues). Il s'agit pourtant d'une facette très importante au sein de toute organisation et qui est à la base du sentiment d'appartenance (Monroe et Jittaun Deloach, 2004).

De ces 19 échelles, 4 thèmes et 2 sous-échelles sont en *régression constante* entre le premier trimestre et à la toute fin de la première année de service. De ces régressions, plusieurs conjonctions sont à retenir :

- les *Conflits dans le rôle* (aucune différence significative entre les hommes et les femmes, si ce n'est dans le temps). Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,388$; $p = 0,016$)

Hypothèse retenue : laissé à lui-même, sans possibilité d'exploiter et de démontrer efficacement ses aptitudes, l'agent nouvellement promu se voit en confrontation constante avec son environnement de travail. Ce point avait déjà été soulevé en 1992 par Robinson et Porporino (ibid), lorsque ces deux chercheurs avaient écrit que les agents de correction étaient les moins engagés parmi toutes les catégories professionnelles en milieu carcéral. Or, une des clés retenues résidait dans l'implication immédiate de l'agent de correction dans le processus de gestion de cas. Ce degré de participation ne peut qu'être bénéfique et pour la personne et pour l'ensemble de l'organisation (Karasek et Theorell, 1990).

En autorisant l'agent de correction de jouer pleinement son rôle au sein d'une équipe, on lui permet non seulement d'accéder à plus d'informations concernant le SCC, mais aussi d'assurer un plus grand contrôle tant dans son propre travail que sur son

environnement immédiat. Les interactions entre l'agent de correction et l'ensemble de l'équipe ne peuvent qu'améliorer la communication et favoriser l'unité du personnel carcéral dans la mission conférée par la Loi.

- *l'ambiguïté dans le rôle* (aucune différence significative entre les hommes et les femmes ni dans le temps). Corrélation non significative entre les temps 3 mois et 1 an. Hypothèses retenues :

- 1) la sous-charge de travail de l'agent de correction provoquée principalement par le caractère monotone, routinier, répétitif, sans implication réelle dans la relation d'aide puisque confiné à un rôle statique, ne peut que susciter une baisse de la satisfaction et de la motivation au travail de ce dernier;
- 2) l'autonomie décisionnelle. La sous-utilisation des compétences (qu'il ne faut pas confondre avec la sous-charge de travail vue précédemment) et l'habilitation de l'agent de correction. La marge de manœuvre revendiquée par l'agent de correction influe sur le degré de satisfaction et à la longue, s'il n'y a aucune amélioration, sur celui de l'amotivation. Or, l'agent de correction nouvellement promu ne demande qu'à exercer la relation d'aide. La sphère monétaire et autres avantages sociaux ne suffiront jamais à alimenter, satisfaire pleinement et régénérer en même temps la qualité des opérations correctionnelles (Shirom, Westman et Melamed, 1999).

Résultat probable après 2 ou 3 ans de service : un désengagement de la fonction et du rôle, une augmentation de l'absentéisme et un repli vers l'aspect sécuritaire de type purement statique.

- *le Soutien des supérieurs immédiats*. Aucune différence significative entre les hommes et les femmes ni de corrélation significative entre les temps 3 mois et 1 an. Pour l'agent de correction qui débute, il y a une inadéquation entre les exigences de ce tout nouvel environnement et sa capacité, ses aptitudes, ses ressources à combler ces exigences. Au même titre que pour les relations interpersonnelles, c'est par le biais de

la qualité des relations avec le supérieur hiérarchique que dépendront ou non les différents types de tensions et conflits internes. L'absence de reconnaissance, une manière trop directive, un cloisonnement d'effets de cliques ne font que contribuer à augmenter la tension entre les agents et l'autorité en place. Ce qui, à son tour, ne peut qu'inévitablement se répercuter sur la réinsertion sociale des détenus (April, *ibid*; Kleiner et Bouillon, 1991; Koys et Decotis, 1991; Plecas et Maxim, *ibid*; Fain, 1987; Lindquist et Whitehead, *ibid*; Cheek et Miller, *ibid*; Willet, 1983; Hepburn et Albonetti, *ibid*);

- le *Stress au travail*. Dans cette échelle, nous trouvons une différence significative entre les deux temps, mais pas pour l'effet de sexe. Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,522$; $p = 0,001$);
- le *Stress lié à l'anxiété*. Différence significative entre les deux temps et une tendance pour l'effet sexe pour cette sous-échelle. Corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,620$; $p = 0,000$). L'agent en place doit répondre aux besoins d'une clientèle involontaire, parfois en situation de crise, et il est régulièrement confronté à des situations génératrices de tension. C'est en grande partie par le biais de la qualité des relations interpersonnelles que se modulent la confiance, le fait de se sentir appuyés et soutenus par les superviseurs (Schweiger et Denisi, 1991);
- le *Stress lié au manque de temps*. Aucune différence significative entre les deux temps ni d'effet sexe dans cette deuxième sous-échelle. Pas de corrélation entre les temps 3 mois et 1 an : ($r = 0,287$; $p = 0,81$).

Conclusion

Ces trois années de recherches tendent à démontrer que l'apprentissage ou le renforcement d'un comportement en milieu carcéral dépend en grande partie des attitudes et des croyances qui se moduleront au fil du temps, peu importe le métier exercé. Toutefois, et en dépit d'une formation professionnelle homogène d'un bout à l'autre du pays, il ne sera pas toujours facile pour l'agent de correction de maintenir en toute objectivité et dans un monde aussi artificiel que celui des prisons, un comportement sans heurt avec la réalité telle qu'elle se vit au jour le jour. D'autant plus qu'avec le mot enfermement, nous retrouvons tout ce qui en maintient la pérennité : surveillance, contrainte, dissuasion, protection, contrôle, matricule, normes, règlements, interdictions et, par voie de conséquence, sanctions. Des sanctions où le verbe a un objectif très précis : apprendre. Ce qui amène inévitablement de nombreuses contradictions dans la définition des rôles. Contradictions d'autant plus évidentes que le Service correctionnel du Canada n'est plus à l'ère de la punition, mais bien à celle de la réadaptation. Résultat : au même titre que ses confrères et consoeurs de travail oeuvrant dans d'autres disciplines, l'agent de correction se doit d'assumer jour après jour l'échec, les frustrations, le succès, l'espoir et la satisfaction du travail accompli, avec pour seul et unique décorum la misère de l'homme dans ce qu'elle a de plus cru. Il est par conséquent normal que ses attitudes changent au fil du temps et parfois même, rapidement.

Combien il importe alors que l'agent de correction se sente appuyé, guidé, reconnu à sa pleine et juste valeur. L'aspect extrinsèque de la profession ne suffira jamais à le maintenir engagé au sein du SCC. L'application des règles, le respect des lois est une chose. Y croire, en est une autre et, dans un domaine aussi complexe que le nôtre, la croyance est la base même de notre travail. Sans cette croyance, la tâche devient une mécanique prise dans un calendrier sans fin. C'était là le fil conducteur et l'esprit pionnier de son instigatrice à travers ces 19 échelles de mesure, celle pour qui le métier d'agent de correction méritait plus que quelques sondages, Mme Claude Tellier.

Prochaine étape, d'autres recherches demain prendront la relève pour aller au-delà de nos limites actuelles entourant le comportement humain. Et si nous passons beaucoup de temps à examiner cliniquement les délinquants en vue d'assurer une plus grande protection du public via leur réinsertion graduelle dans la communauté, il nous reste à comprendre les interactions entre personnes détenues et membres du personnel. Une compréhension qui nous aidera à améliorer les rapports sociaux entre une population « obligée » et tous ceux et celles qui ont la tâche de contrôler, surveiller, aider le plus humainement possible tout en ayant un strict respect pour la primauté du droit.

Annexe I

La deuxième phase, intitulée *Examen de la période de formation collégiale chez les futurs agents de correction*, couvrait la période des trois mois correspondant à la formation professionnelle (PFC) et ce, à travers les 13 échelles suivantes :

- . Attitudes à l'égard du travail correctionnel
- . Attitudes à l'égard des détenus
- . Soutien à la réinsertion sociale
- . La dissuasion
- . Orientation pour le travail social
- . Aptitudes sociales
- . Sources de motivation pour le travail correctionnel
- . Motivation intrinsèque à l'égard du travail
- . Efficacité dans le secteur correctionnel
- . Attentes initiales et perceptions postérieures à l'égard de la formation des nouveaux Agents de correction
- . Questionnaire sur le climat de groupe avant et après la participation
- . Cohésion sociale initiale et postérieure des agents de correction
- . Crédibilité initiale et postérieure.

Ces 13 échelles furent d'abord administrées aux 233 recrues (123 hommes et 110 femmes) sélectionnées à travers les cinq régions administratives durant la période des 3 mois correspondant au PFC. La moyenne d'âge était alors de 32 ans (33 pour les hommes et 30 ans pour les femmes). Parmi ce nombre, 35 étaient autochtones et 35 relevaient de minorités dites visibles; 174 (75%) recrues présentaient un degré de scolarité collégial ou universitaire.

Principaux faits saillants retenus dans la deuxième partie :

- . En termes de méthodologie, 3 questionnaires furent distribués durant cette période entre le tout premier jour de formation au collège et la dernière semaine, juste avant l'assignation en établissement.
- . Après 3 mois, sur 233 recrues, 147 réussirent leur formation (77 hommes et 70 femmes).
- . De cette deuxième phase liée à la théorie, aucune différence significative ne fut enregistrée entre ceux et celles qui terminèrent avec succès leur formation PFC, que cela soit en termes de sexe, d'âge, de scolarité ou de statut social (avec ou sans enfants).
- . Pour diverses raisons, 86 (37 %) d'entre elles (46 hommes et 40 femmes) ne terminèrent pas leur formation PFC et, par conséquent, la recherche en cours.
- . Parmi les abandons, deux régions se démarquèrent par leurs attritions : la région Atlantique (75 %) et la région des Prairies (69 %) comparativement au Québec (30 %), l'Ontario (29 %) et le Pacifique (26 %).
- . Au sein des abandons, il y avait également un haut pourcentage de participants autochtones (57 %) et minorités visibles (57 %).
- . Toujours parmi les abandons, les résultats des échelles démontrèrent également une attitude coercitive plus prononcée en termes de dissuasion et un niveau plus bas quant au sens des responsabilités.

Annexe I (suite)

- . Sur un plan statistique, les données analytiques révélaient des différences significatives quant au mode de pensée propre au sexe (hommes et femmes), dans des thèmes aussi variés que l'*Attitude envers le travail correctionnel*, le *Soutien à la réinsertion sociale* et les différents types de motivation pour le travail correctionnel.

- . Des données non significatives entre hommes et femmes émergeaient des thèmes tels que l'*Attitude envers les détenus*, la *Dissuasion*, l'*Orientation pour le travail social*, les *Aptitudes sociales*, la *Motivation intrinsèque à l'égard du travail*, l'*Efficacité dans le secteur correctionnel*, les *Attentes et perceptions à l'égard de la formation*, la *Cohésion de groupe avant et après*, et la *crédibilité Pré-Post*.

- . Dernière particularité et non des moindres, les recrues exprimaient une forte motivation au terme de leur formation professionnelle.

Annexe II

Alpha de Cronbach (α) pour chacune des échelles et sous-échelles aux 3 temps :

Échelles	α à 3 mois (n = 70)	α à 6 mois (n = 51)	α à 1 an (n = 47)
Sources de motivation pour le travail correctionnel	.904	.722	.807
Orientation pour le travail social	.366	.437	.470
Attitudes à l'égard du travail correctionnel	.636	.750	.810
Aptitudes sociales	.115	-.027	-.096
Motivation intrinsèque à l'égard du travail	.653	.783	.737
Efficacité dans le secteur correctionnel	.850	.878	.842
Soutien à la réinsertion sociale	.803	.882	.845
Dissuasion	.646	.641	.811
Attentes à l'égard des détenus	.882	.916	.931
Perceptions postérieures à l'égard de la formation	.840	.812	.830
Climat de groupe après la formation	.808	.710	.703
Cohésion sociale postérieure des agents	.724	.606	.652
Crédibilité postérieure	.900	.929	.913
Engagement envers l'organisation	.839	.874	.884
*Conflit dans le rôle	.450	.534	.165
*Ambiguïté dans le rôle	.425	.592	.471
Soutien des supérieurs immédiats	.887	.828	.838
Stress au travail	.869	.853	.856
*Stress - Anxiété et sentiment d'angoisse	.680	.828	.790
*Stress - Manque de temps	.846	.716	.757
Satisfaction au travail	.898	.900	.758
*Empathie - Capacité à relativiser	.669	.726	.796
*Empathie - Manifestation d'empathie	.720	.729	.453
*Empathie - Imagination	.773	.621	.642
*Empathie - Détresse personnelle	.735	.738	.760

* Sous-échelles

Faible Alpha de Cronbach (α) pour les échelles suivantes :

- . *Orientation pour le travail social;*
- . *Aptitudes sociales;*
- . *Conflit dans le rôle;*
- . *Ambiguïté dans le rôle (sous-échelle).*

Annexe III

Codification des entrées de données dans *Excel*. Pour éviter toute confusion, puisqu'il s'agit d'une seule et même banque de données dans le logiciel *Excel*, les sigles suivants sont en anglais par ordre d'entrée avec leur traduction en italique :

Section 1

- ID** : Identification Number / *Code d'identification*
MARITAL : Marital Status / *État civil*
CHILDREN : Children / *Avec ou sans enfant*
REGION : Region / *Région administrative*
TOBACCO : Tobacco / *Consommation de tabac*
CIG : Cigarettes / *Nombre de cigarettes*
ALCOHOL : Alcohol / *Consommation d'alcool*
ALC : Alcohol Frequency / *Fréquence de consommation*
PAINKILL : Painkillers / *Médicaments anti-douleur*
ANTACIDS : Antacids / *Médicaments anti-acide*
ANTIHIIS : Antihistamines / *Antihistaminiques*

Section 2

- MOTV** : Sources of Motivation for Correctional work **1-6** / *Sources de motivation pour le travail correctionnel*
HSO : Human Service Orientation **1-8** / *Orientation pour le travail social*
ACW : Attitudes Towards Correctional Work **9-20** / *Attitudes à l'égard du travail Correctionnel*
SD : Social Desirability **21-30** / *Aptitudes sociales*
IJM : Intrinsic Job Motivation **1-6** / *Motivation intrinsèque à l'égard du travail*
CSE : Correctional; Self-Efficacy **1-5** / *Efficacité dans le secteur correctionnel*

Annexe III (suite)

Section 3

SR : Support for Rehabilitation **1-9** / *Soutien à la réinsertion sociale*

Det : Deterrence **1-5** / *La dissuasion*

ATI : Attitudes Towards Inmates **6-39** / *Attitudes à l'égard des détenus*

Section 4

CTP : Post-Correctional Officer Recruit Perceptions of Training Program **1-12** /
*Perceptions postérieures à l'égard de la formation des nouveaux agents de
correction*

Section 5

GEQ : Post-Group Environment Questionnaire **1-7** / *Questionnaire sur le climat dans
le groupe après la participation au PFC*

SC : Post-Correctional Officer Social Cohesiveness **8-14** / *Cohésion sociale
postérieure des agents de correction*

Cred : Post-Credibility **15-20** / *Crédibilité postérieure*

Section 6

OC : Organizational Commitment **1-15** / *Engagement envers l'organisation*

RC : Role Conflict **16-45** / *Conflit dans le rôle*

SS : Supervisory Support **46-51** / *Soutien des supérieurs immédiats*

Jobstress : Job Stress **52-63** / *Stress au travail*

Jobsatisfaction : Job Satisfaction **64-79** / *Satisfaction au travail*

IRI : Interpersonal Reactivity Index **1-28** / *Empathie*

Annexe III (suite)

Codification dans *Excel*

3 mois, 6 mois, 1 an

ID	Marital	Children	Region				
lang_eng	Lang_fr	lang_ot					
Tobacco	Cig						
Alcohol	alc3mon	Alc1wk					
Painkill	Antacids	Antihis					
motv1	Motv2	motv3	Motv4	Motv5	motv6		
HS01	HS02	HS03	HS04	HS05	HS06	HS07	HS08
ACW9 ACW16	ACW10 ACW17	ACW11 ACW18	ACW12 ACW19	ACW13 ACW20	ACW14	ACW15	
SD21 SD28	SD22 SD29	SD23 SD30	SD24	SD25	SD26	SD27	
IJM1	IJM2	IJM3	IJM4	IJM5	IJM6		
CSE1 CSE8	CSE2 CSE9	CSE3 CSE10	CSE4 CSE11	CSE5 CSE12	CSE6 CSE13	CSE7 CSE14	CSE15
SR1 SR8	SR2 SR9	SR3	SR4	SR5	SR6	SR7	
Det1	Det2	Det3	Det4	Det5			
ATI6 ATI13 ATI20 ATI27 ATI34	ATI7 ATI14 ATI21 ATI28 ATI35	ATI8 ATI15 ATI22 ATI29 ATI36	ATI9 ATI16 ATI23 ATI30 ATI37	ATI10 ATI17 ATI24 ATI31 ATI38	ATI11 ATI18 ATI25 ATI32 ATI39	ATI12 ATI19 ATI26 ATI33	
CTP1 CTP8	CTP2 CTP9	CTP3 CTP10	CTP4 CTP11	CTP5 CTP12	CTP6	CTP7	
GEQ1	GEQ2	GEQ3	GEQ4	GEQ5	GEQ6	GEQ7	
SC8	SC9	SC10	SC11	SC12	SC13	SC14	
cred15	cred16	cred17	Cred18	Cred19	cred20		

Annexe III (suite)

oc1	oc2	Oc3	oc4	oc5	oc6	oc7	oc8
oc9	oc10	Oc11	oc12	oc13	oc14	oc15	
rc16	Rc17	Rc18	rc19	rc20	rc21	rc22	rc23
rc24	Rc25	Rc26	rc27	rc28	rc29	rc30	rc31
rc32	Rc33	Rc34	rc35	rc36	rc37	rc38	rc39
rc40	Rc41	Rc42	rc43	rc44	rc45		
ss46	Ss47	Ss48	ss49	ss50	ss51		
js52	Js53	Js54	js55	js56	js57	js58	js59
js60	Js61	Js62	js63				
Jsatis64	jsatis65	jsatis66	Jsatis67	jsatis68	jsatis69	Jsatis70	jsatis71
Jsatis72	jsatis73	jsatis74	Jsatis75	jsatis76	jsatis77	Jsatis78	jsat79
irie1	irie2	irie3	irie4	irie5	irie6	irie7	irie8
irie9	irie10	irie11	irie12	irie13	irie14	irie15	irie16
irie17	irie18	irie19	irie20	irie21	irie22	irie23	irie24
irie25	irie26	irie27	irie28				

Annexe IV

Répertoire des **mots clés** pour les 4 questions qualitatives (identiques dans les 5 questionnaires : *Pré A, Post, 3 mois, 6 mois et 1 an*) :

Question 5 : Quelles sont, parmi les **qualités** que vous croyez posséder, celles qui vous aideront le plus à titre d'agent de correction? Veuillez vous limiter à trois mots :⁴⁷

Pour les 3 mois

trois_1a trois_1b trois_1c

Pour les 6 mois

six_1a six_1b six_1c

Pour 1 an

un_1a un_1b un_1c

Mots clés pour la question 5 dans les 2 langues

- 1) = Relation d'aide (ou entraide) / *Counselling*
- 2) = Expérience humaine / *Human experience*
- 3) = Désir d'apprendre / *Desire to learn*
- 4) = Empathie / *Empathy*
- 5) = Intégrité dans le travail / *Integrity on the job*
- 6) = Travail d'équipe / *Teamwork*
- 7) = Intérêt pour la discipline / *Affinity for discipline*
- 8) = Sociabilité / *Sociability*
- 9) = Intérêt pour le travail lié à la sécurité / *Affinity for security work*

⁴⁷ Il se peut qu'une personne n'ait donné qu'un ou deux choix ou qu'elle n'ait pas du tout répondu à la question. Il n'y a aucun ordre prioritaire dans les réponses données.

Annexe IV (suite)

- 10) = Sens des responsabilités / *Sense of Responsibility*
- 11) = Bonne condition physique / *Good physical condition*
- 12) = Bonne capacité d'adaptation / *Adaptability*
- 13) = Scolarité universitaire / *University degree*
- 14) = Sens de l'observation / *Sense of observation*
- 15) = Être autonome / *Self efficacy*
- 16) = Estime de soi / *Self-esteem*
- 17) = Être membre d'une minorité visible / *To be a member of a visible minority group*

Question 6 : Tout travail comporte ses avantages et ses inconvénients. Quels sont les avantages?

Pour les 3 mois

trois_2a trois_2b trois_2c trois_2d trois_2e

Pour les 6 mois

Six_2a six_2b six_2c six_2d

Pour 1 an

un_2a un_2b un_2c un_2d

Mots clés pour la question 6 dans les 2 langues

- 1) = Stabilité d'emploi / *Job stability*
- 2) = Avantages sociaux / *Fringe benefits*
- 3) = Salaire / *Pay*
- 4) = Travail d'équipe / *Teamwork*
- 5) = Promotion / *Promotion*
- 6) = Relation d'aide / *Counselling*
- 7) = Défi / *Challenge*
- 8) = Intégrité dans le travail / *Integrity on the job*
- 9) = Bonnes conditions de travail / *Good working conditions*

Annexe IV (suite)

- 10) = Diversité de la fonction (polyvalence) / *Variety on the job*
- 11) = Intérêt pour le travail lié à la sécurité / *Affinity for security work*
- 12) = Expérience humaine / *Human experience*
- 13) = Horaires / *Shift work*
- 14) = Devenir un exemple / *Setting an example*
- 15) = Apprentissage continu / *Continuous learning*
- 16) = Prestige / *Prestige*
- 17) = Sens des responsabilités / *Sense of responsibility*
- 18) = Être utile / *To be useful*
- 19) = Gestion de cas / *Case management*
- 20) = Patience / *Patience*
- 21) = Être utile à sa communauté d'appartenance / *To be useful to one's community*
- 22) = Uniforme fourni / *Uniform provided*
- 23) = Travailler dans un milieu unique / *Working in a unique environment*

Question 7 : Veuillez procéder de la même façon avec les **inconvénients** :

Pour les 3 mois

trois_3a trois_3b trois_3c trois_3d

Pour les 6 mois

Six_3a Six_3b Six_3c Six_3d Six_3e

Pour 1 an

Un_3a un_3b un_3c un_3d

Mots clés pour la question 7 dans les 2 langues

- 1) = Stress / *Stress*
- 2) = Routine / *Routine*
- 3) = Difficultés liées aux quarts de travail / *Difficulties of shift work*
- 4) = Manque de formation face à la réalité / *Lack of reality-based training*

Annexe IV (suite)

- 5) = Divergences d'opinion dans le travail / *Divergent of opinion at work*
- 6) = Obligation à être autoritaire / *Requirement to be authoritarian*
- 7) = Trop de normes et de règlements / *Too many rules and regulations*
- 8) = Manque d'autorité / *Lack of authority*
- 9) = Non reconnaissance du travail / *Poor work recognition*
- 10) = Milieu et ambiance négative / *Environment and negative atmosphere*
- 11) = Vie sociale restreinte / *Limited social life*
- 12) = Accidents de travail (risques de violence, prise d'otage, suicide) / *Occupational accidents (Risk of violence, hostage-taking, suicide)*
- 13) = Salaire / *Pay*
- 14) = Clientèle difficile / *Difficult clients*
- 15) = Environnement instable / *Unstable work environment*
- 16) = Sécurité d'emploi (contractuel) / *Lack of job security (among term employees)*
- 17) = Opinion du public défavorable / *Negative public image*
- 18) = Changement de poste (roulement) / *Turnover*
- 19) = Solitude / *Solitude*
- 20) = Perception négative des agents à l'encontre des détenus / *Negative perception of offenders (on the part of officers)*
- 21) = Manque de défis / *Lack of challenges*
- 22) = Trop de liens de parenté entre agents de correction / *Too many family ties*
- 23) = Convention collective échu / *Collective agreement expired*
- 24) = Distance avec le lieu de travail / *Distance to work*
- 25) = Absence de communication / *Lack of communication*
- 26) = Trop de supérieurs hiérarchiques / *Too many supervisors*
- 27) = Absence de sécurité à certains endroits / *Lack of security in certain areas*
- 28) = Malpropreté des lieux/air vicié / *Unclean premises and air*
- 29) = Mauvaise utilisation des compétences / *Underutilization of skills*
- 30) = Perception négative du personnel à l'encontre des agents / *Negative perceptions of correctional officers (on the part of staff)*

Annexe IV (suite)

31) = Trop de travail / *Too much work*

32) = Avoir à payer ses repas / *Required to pay for meals*

Question 8 : Hormis les avantages et inconvénients susmentionnés, il peut y avoir
d'**autres raisons** d'exercer ce métier (influence familiale, amis...).

Veillez énoncer ces raisons :

Pour les 3 mois

trois_4a trois_4b trois_4c trois_4d

Pour les 6mois

Six_4a Six_4b Six_4c Six_4d

Pour 1 an

Un_4a un_4b un_4c un_4d

Mots clés pour la question 8 dans les 2 langues

1) = Intérêt pour le travail lié à la sécurité / *Affinity for security work*

2) = Défi / *Challenge*

3) = Apprentissage / *Desire to learn*

4) = Influence extérieure / *External influence*

5) = Stabilité d'emploi / *Job stability*

6) = Études dans un domaine parallèle / *Study in a parallel area*

7) = Relation d'aide / *Counselling*

8) = Salaire / *Pay*

9) = Avantages sociaux / *Fringe benefits*

10) = Promotion / *Promotion*

11) = Horaire / *Shift work*

12) = Travail d'équipe / *Teamwork*

13) = Proximité d'habitation/lieux de travail / *Proximity to work*

Annexe IV (suite)

14) = Uniforme fourni / *Uniform provided*

15) = Première offre d'emploi / *First job opportunity*

16) = Opportunité pour minorité ethnique / *Minority job opportunity*

17) = Service d'utilité public / *State approved work*

Annexe V

Statistiques descriptives des échelles aux trois temps.

Période 3 mois :

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
motivation pour le travail correctionnel (3mois)	70	6.00	30.00	24.9571	4.15091
orientation pour le travail social (3mois)	70	1.00	8.00	6.3014	1.28114
attitudes à l'égard du travail correctionnel (3mois)	70	4.80	12.00	10.1353	1.84874
aptitudes sociales (3mois)	69	1.00	9.00	5.5233	1.44872
motivation intrinsèque à l'égard du travail (3mois)	70	27.00	42.00	34.7286	3.65117
efficacité dans le secteur correctionnel (3mois)	70	68.00	105.00	89.2408	8.78342
soutien à la réinsertion sociale (3mois)	70	21.00	43.00	35.2929	4.70930
la dissuasion (3mois)	70	6.00	21.00	13.5143	3.10589
attitude à l'égard des détenus (3mois)	70	85.00	154.00	116.0188	13.17920
perceptions (3mois)	70	20.00	40.00	31.0143	3.89906
climat de groupe (3mois)	70	15.00	35.00	24.6655	4.22797
cohésion sociale (3mois)	70	9.00	30.00	23.5000	3.99184
crédibilité (3mois)	70	10.00	30.00	22.6714	4.12037
engagement envers l'organisation (3mois)	70	54.00	102.00	77.2714	10.35027
Conflit dans le rôle: (3mois)	70	45.00	85.00	59.1536	6.53936
Ambiguïté dans le rôle: (3mois)	70	49.00	87.00	62.5857	6.04211
Soutien des supérieurs immédiats (3mois)	69	6.00	41.00	24.7507	5.87481
stress au travail (3mois): anxiété	69	5.00	28.00	15.2609	4.39803
stress au travail (3mois): manque de temps	70	7.00	42.00	19.8786	5.97849
Satisfaction au travail (3mois)	66	34.00	106.00	69.8535	13.05269
Empathie (3mois)	70	18.67	35.00	27.5095	3.00548
Empathie relativiser (3mois): Empathie manif (3mois)	70	16.00	35.00	25.1286	3.88203
Empathie imagination (3mois):	70	8.00	29.00	20.0000	5.01592
Empathie dét.pers (3mois):	70	7.00	24.00	14.6571	3.50522
N valide (listwise)	65				

Annexe V (suite)

Période 6 mois :

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
motivation pour le travail correctionnel (6mois)	51	17.00	30.00	25.4902	2.90085
orientation pour le travail social (6mois)	51	3.00	8.00	6.2745	1.43395
attitudes à l'égard du travail correctionnel (6mois)	51	2.00	12.00	9.8443	2.15630
aptitudes sociales (6mois)	51	3.00	8.00	5.5757	1.36195
motivation intrinsèque à l'égard du travail (6mois)	51	27.00	42.00	35.6275	4.07902
efficacité dans le secteur correctionnel (6mois)	51	61.00	105.00	88.2941	10.92391
soutien à la réinsertion sociale (6mois)	51	12.00	44.00	33.9608	6.06287
la dissuasion (6mois)	51	9.00	22.00	14.0000	3.31662
attitude à l'égard des détenus (6mois)	51	71.00	144.00	114.4271	15.28501
perceptions (6mois)	51	20.00	40.00	30.8431	4.69200
climat de groupe (6mois)	51	12.00	33.00	23.4118	4.19608
cohésion sociale (6mois)	51	13.00	30.00	23.3333	4.01331
crédibilité (6mois)	51	13.00	30.00	22.1176	4.22207
engagement envers l'organisation (6mois)	51	52.00	98.00	74.2353	12.11212
Conflit dans le rôle: (6mois)	51	45.00	98.00	60.2549	7.77906
Ambiguïté dans le rôle: (6mois)	51	25.00	80.00	62.1359	7.42225
soutien des supérieurs immédiats (6mois)	51	10.00	38.00	23.5294	5.65810
stress au travail (6mois): anxiété	51	5.00	31.00	15.8922	5.48572
stress au travail (6mois): manque de temps	51	7.00	40.00	20.1797	7.01149
Satisfaction au travail (6mois)	48	39.00	104.00	70.6278	13.56938
Empathie (6mois): relativiser	51	21.00	35.00	27.8627	2.92588
Empathie (6mois): manifestation	51	16.00	35.00	25.3137	3.76027
Empathie (6mois): imagination	51	12.00	31.00	21.0784	4.22300
Empathie (6mois): détresse pers.	51	7.00	22.00	14.6471	3.57113
N valide (listwise)	48				

Annexe V (suite)

Période 1 an :

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
motivation pour le travail correctionnel (1an)	47	13.00	30.00	24.5745	3.75178
orientation pour le travail social (1an)	47	1.14	8.00	5.9733	1.78714
attitudes à l'égard du travail correctionnel (1an)	47	4.00	12.00	9.3625	2.51343
aptitudes sociales (1an)	47	3.00	8.00	5.7518	1.36107
motivation intrinsèque à l'égard du travail (1an)	47	24.00	42.00	34.3404	3.73163
efficacité dans le secteur correctionnel (1an)	47	60.00	105.00	87.2249	9.43096
soutien à la réinsertion sociale (1an)	47	12.00	42.00	32.6223	5.48655
la dissuasion (1an)	47	8.00	24.00	14.1064	3.64891
attitude à l'égard des détenus (1an)	47	64.00	144.00	111.3879	16.50298
perceptions (1an)	47	22.00	40.00	30.4043	4.22034
climat de groupe (1an)	47	15.00	30.00	22.8511	3.64739
cohésion sociale (1an)	47	12.00	28.00	22.0638	4.15150
crédibilité (1an)	47	10.00	30.00	20.3617	4.44496
engagement envers l'organisation (1an)	47	50.00	91.00	71.5106	11.39770
Conflit dans le rôle: (1an)	47	45.00	74.00	62.1033	5.67539
Ambiguïté dans le rôle: (1an)	47	50.00	86.00	62.8784	5.88435
soutien des supérieurs immédiats (1an)	47	7.00	36.00	22.7021	5.29115
stress au travail (1an): anxiété	47	5.00	30.00	16.8723	5.36339
stress au travail (1an): manque de temps	47	10.00	35.00	23.0000	5.84956
Satisfaction au travail (1an)	46	46.00	84.00	70.0505	9.01009
Empathie (1an): relativiser	47	20.00	35.00	27.1489	3.17585
Empathie (1an): manifestation	47	17.00	28.00	24.2128	2.73413
Empathie (1an): imagination	47	13.00	32.00	21.5106	4.04256
Empathie (1an): détresse pers.	47	7.00	21.00	14.9149	3.15422
N valide (listwise)	46				

Annexe VI

Statistiques descriptives pour les 6 (sur 12) participants inscrits dans la région des Prairies et qui n'ont pas été en contact direct avec la population carcérale aux 2 premiers temps :

Période 3 mois

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
motivation pour le travail correctionnel (3mois)	6	19.00	29.00	25.1667	3.60093
orientation pour le travail social (3mois)	6	6.00	8.00	7.1667	.75277
attitudes à l'égard du travail correctionnel (3mois)	6	7.00	12.00	9.4545	1.66341
aptitudes sociales (3mois)	6	3.00	8.00	5.1667	1.72240
motivation intrinsèque à l'égard du travail (3mois)	6	27.00	37.00	32.1667	3.60093
efficacité dans le secteur correctionnel (3mois)	6	77.00	98.00	87.8333	7.93515
soutien à la réinsertion sociale (3mois)	6	30.00	40.00	35.1667	3.71035
la dissuasion (3mois)	6	10.00	19.00	14.3333	2.87518
attitude à l'égard des détenus (3mois)	6	109.00	145.00	120.3333	13.48579
attentes (3mois)	6	27.00	40.00	33.8333	4.99667
climat de groupe (3mois)	6	21.00	32.00	26.3333	4.36654
cohésion sociale (3mois)	6	21.00	33.00	25.8333	4.07022
crédibilité (3mois)	6	13.00	30.00	24.1667	7.05455
engagement envers l'organisation (3mois)	6	57.00	94.00	72.3333	12.92543
Conflit dans le rôle: (3mois)	6	51.00	72.00	59.1667	7.62671
Ambiguïté dans le rôle: (3mois)	6	57.00	75.00	67.3333	6.83130
soutien des supérieurs immédiats (3mois)	6	24.00	38.00	29.0000	5.58570
stress au travail (3mois): anxiété	6	5.00	20.00	12.8333	5.23132
stress au travail (3mois): manque de temps	6	9.00	28.00	18.8333	7.08284
stress au travail (3mois)	6	14.00	48.00	31.6667	12.27464
Satisfaction au travail (3mois)	6	51.00	90.00	71.8444	14.58716
Empathie (3mois): relativiser	6	20.00	29.00	25.6667	3.26599
Empathie (3mois): manifestation	6	18.00	27.00	23.0000	2.89828
Empathie (3mois): imagination	6	16.00	23.00	19.5000	2.88097
Empathie (3mois): détresse pers.	6	11.00	23.00	16.5000	4.08656
N valide (listwise)	6				

Il s'agit ici des 6 personnes qui ont répondu au questionnaire correspondant à la première année en établissement et qui ont été en contact direct avec la population carcérale :

Période 1 an

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
motivation pour le travail correctionnel (1an)	6	23.00	30.00	27.0000	3.09839
orientation pour le travail social (1an)	6	5.00	8.00	7.5000	1.22474
attitudes à l'égard du travail correctionnel (1an)	6	10.00	12.00	11.1515	.75770
aptitudes sociales (1an)	6	4.00	8.00	5.8333	1.47196
motivation intrinsèque à l'égard du travail (1an)	6	6.00	39.00	30.6667	12.58041
efficacité dans le secteur correctionnel (1an)	6	67.00	103.00	87.5000	11.82793
soutien à la réinsertion sociale (1an)	6	34.00	43.00	38.5000	3.01662
la dissuasion (1an)	6	10.00	14.00	12.4583	1.46984
attitude à l'égard des détenus (1an)	6	124.00	147.00	134.0202	8.80303
perceptions (1an)	6	32.00	40.00	36.5000	3.98748
climat de groupe (1an)	6	16.00	31.00	24.6667	6.12100
cohésion sociale (1an)	6	19.00	30.00	25.6667	4.67618
crédibilité (1an)	6	22.00	30.00	25.1667	3.81663
engagement envers l'organisation (1an)	6	73.00	99.00	83.0000	9.73653
Conflit dans le rôle: (1an)	6	53.00	58.00	55.0000	2.09762
Ambiguïté dans le rôle: (1an)	6	60.00	83.00	67.1667	8.32867
soutien des supérieurs immédiats (1an)	6	24.00	36.00	32.0000	4.85798
stress au travail (1an): anxiété	6	5.00	19.00	12.0000	5.32917
stress au travail (1an): manque de temps	6	8.00	27.00	19.5000	6.97854
stress au travail (1an)	6	13.00	46.00	31.5000	11.16692
Satisfaction au travail (1an)	6	42.00	99.20	68.7000	20.97379
Empathie (1 an): relativiser	6	24.00	32.00	27.0000	2.96648
Empathie (1an): manifestation	6	18.00	30.00	24.1667	4.11906
Empathie (1an): imagination	6	11.00	23.00	17.8333	4.79236
Empathie (1an): détresse pers.	6	7.00	18.00	13.6667	4.03320
N valide (listwise)	6				

Annexe VII

Fréquences des mots clés pour les questions qualitatives à 3 mois, 6 mois et 1 an; puis présentation des tableaux croisés entre les mots clés à 3 mois, 6 mois et 1 an avec tests du khi-deux de Pearson (selon Agresti, 2002) pour le groupe des répondants à 3 mois et 1 an.

1) *Quelles sont, parmi les **qualités** que vous croyez posséder, celles qui vous aideront le plus à titre d'agent de correction? Veuillez vous limiter à trois.*

Mots clés	3 mois (n=70)	6 mois (n=51)	1 an (n=47)
Relation d'aide	26	23	19
Expérience humaine	13	9	13
Désir d'apprendre	17	9	13
Empathie	32	22	20
Bonne capacité d'adaptation	11	12	10
Sens de l'observation	12	8	10

Seules sont retenues ici les catégories ayant une fréquence supérieure à 10 au bout d'un an.

Tableau croisé Q5 - 3mois: Relation d'aide (ou d'entraide) * Q5 - 1an: relation d'aide (ou d'entraide)

Effectif		Q5 - 1an: Relation d'aide (ou endraide)		Total
		non	oui	
Q5 - 3mois: Relation d'aide (ou endraide)	non	16	6	22
	oui	6	10	16
Total		22	16	38

Annexe VII (suite)

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	4.716 ^b	1	.030		
Correction pour la continuité ^a	3.381	1	.066		
Rapport de vraisemblance	4.776	1	.029		
Test exact de Fisher				.047	.033
Association linéaire par linéaire	4.592	1	.032		
Test de McNemar				1.000 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 0 cellule (.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 6.74.

c. Distribution binomiale utilisée

Tableau croisé Q5 - 3mois: Expérience humaine * Q5 - 1an: Expérience humaine

Effectif		Q5 - 1an: Expérience humaine		
		non	oui	Total
Q5 - 3mois: Expérience humaine	non	22	8	30
	oui	5	3	8
Total		27	11	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	.360 ^p	1	.548		
Correction pour la continuité ^a	.026	1	.872		
Rapport de vraisemblance	.348	1	.555		
Test exact de Fisher				.667	.422
Association linéaire par linéaire	.351	1	.554		
Test de McNemar				.581 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 1 cellule (25.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2.32.

c. Distribution binomiale utilisée

Tableau croisé Q5 - 3mois: Désir d'apprendre * Q5
- 1an: Désir d'apprendre

Effectif	Q5 - 1an: Désir d'apprendre			
		non	oui	Total
	Q5 - 3mois: Désire d'apprendre	non	21	5
	oui	6	6	12
Total		27	11	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	3.779 ^p	1	.052		
Correction pour la continuité ^a	2.431	1	.119		
Rapport de vraisemblance	3.635	1	.057		
Test exact de Fisher				.068	.061
Association linéaire par linéaire	3.680	1	.055		
Test de McNemar				1.000 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 1 cellule (25.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 3.47.

c. Distribution binomiale utilisée

Tableau croisé Q5 - 3mois: Empathie * Q5 - 1an: Empathie

Effectif		Q5 - 1an: Empathie		Total
		non	oui	
Q5 - 3mois: Empathie	non	11	9	20
	oui	10	8	18
Total		21	17	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	.001 ^b	1	.973		
Correction pour la continuité ^a	.000	1	1.000		
Rapport de vraisemblance	.001	1	.973		
Test exact de Fisher				1.000	.615
Association linéaire par linéaire	.001	1	.973		
Test de McNemar				1.000 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 0 cellule (.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 8.05.

c. Distribution binomiale utilisée

Tableau croisé Q5 - 3mois: Bonne capacité d'adaptation *
Q5 - 1an: Bonne capacité d'adaptation

Effectif		Q5 - 1an: Bonne capacité d'adaptation		
		non	oui	Total
Q5 - 3mois: Bonne capacité d'adaptation	non	29	3	32
	oui	3	3	6
Total		32	6	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	6.27 ^P	1	.012		
Correction pour la continuité ^a	3.588	1	.058		
Rapport de vraisemblance	4.918	1	.027		
Test exact de Fisher				.039	.039
Association linéaire par linéaire	6.106	1	.013		
Test de McNemar				1.000 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 1 cellule (25.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .95.

c. Distribution binomiale utilisée

**Tableau croisé Q5 - 3mois: Sens de l'observation
* Q5 - 1an: Sens de l'observation**

Effectif		Q5 - 1an: Sens de l'observation		Total
		non	oui	
Q5 - 3mois: Sens de l'observation	non	27	4	31
	oui	3	4	7
Total		30	8	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	6.724 ^b	1	.010		
Correction pour la continuité ^a	4.326	1	.038		
Rapport de vraisemblance	5.711	1	.017		
Test exact de Fisher				.025	.025
Association linéaire par linéaire	6.547	1	.011		
Test de McNemar				1.000 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 1 cellule (25.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.47.

c. Distribution binomiale utilisée

2) Tout travail comporte ses avantages et ses inconvénients. Quels sont les avantages et les inconvénients liés au travail d'agent de correction? Veuillez énumérer les avantages que comporte votre travail d'agent de correction :

Seules sont retenues ici les catégories ayant une fréquence supérieure à 10 au bout d'un an :

Mots clés	3 mois (n=70)	6 mois (n=51)	1 an (n=47)
Stabilité d'emploi	31	23	24
Avantage sociaux	29	17	22
Salaire	30	21	20
Promotion	21	18	10
Relation d'aide	20	9	10
Horaires	14	9	11

Tableau croisé Q6 - 3mois: Stabilité d'emploi * Q6 - 1an: Stabilité d'emploi

Effectif		Q6 - 1an: Stabilité d'emploi		
		non	oui	Total
Q6 - 3mois: Stabilité d'emploi	non	15	6	21
	oui	5	12	17
Total		20	18	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	6.653 ^b	1	.010		
Correction pour la continuité ^a	5.074	1	.024		
Rapport de vraisemblance	6.849	1	.009		
Test exact de Fisher				.021	.012
Association linéaire par linéaire	6.478	1	.011		
Test de McNemar				1.000 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 0 cellule (.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 8.05.

c. Distribution binomiale utilisée

Tableau croisé Q6 - 3mois: Avantage sociaux * Q6 - 1an: Avantage sociaux

Effectif		Q6 - 1an: Avantage sociaux		
		non	oui	Total
Q6 - 3mois: Avantage sociaux	non	15	8	23
	oui	4	11	15
Total		19	19	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	5.397 ^b	1	.020		
Correction pour la continuité ^a	3.965	1	.046		
Rapport de vraisemblance	5.562	1	.018		
Test exact de Fisher				.045	.022
Association linéaire par linéaire	5.255	1	.022		
Test de McNemar				.388 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 0 cellule (.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 7.50.

c. Distribution binomiale utilisée

Tableau croisé Q6 - 3mois: Salaire * Q6 - 1an: Salaire

Effectif		Q6 - 1an: Salaire		
		non	oui	Total
Q6 - 3mois: Salaire	non	14	9	23
	oui	7	8	15
Total		21	17	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	.741 ^b	1	.389		
Correction pour la continuité ^a	.278	1	.598		
Rapport de vraisemblance	.741	1	.389		
Test exact de Fisher				.509	.299
Association linéaire par linéaire	.721	1	.396		
Test de McNemar				.804 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 0 cellule (.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 6.71.

c. Distribution binomiale utilisée

Tableau croisé Q6 - 3mois: Promotion * Q6 - 1an: Promotion

Effectif		Q6 - 1an: Promotion		
		non	oui	Total
Q6 - 3mois: Promotion	non	20	6	26
	oui	10	2	12
Total		30	8	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	.203 ^b	1	.652		
Correction pour la continuité ^a	.001	1	.982		
Rapport de vraisemblance	.210	1	.647		
Test exact de Fisher				1.000	.504
Association linéaire par linéaire	.198	1	.657		
Test de McNemar				.454 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 1 cellule (25.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2.53.

c. Distribution binomiale utilisée

**Tableau croisé Q6 - 3mois: Relation d'aide * Q6 - 1an:
Relation d'aide**

Effectif		Q6 - 1an: Relation d'aide		
		non	oui	Total
Q6 - 3mois: Relation d'aide	non	25	2	27
	oui	6	5	11
Total		31	7	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	7.529 ^b	1	.006		
Correction pour la continuité ^a	5.210	1	.022		
Rapport de vraisemblance	6.890	1	.009		
Test exact de Fisher				.014	.014
Association linéaire par linéaire	7.331	1	.007		
Test de McNemar				.289 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

^a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

^b. 2 cellules (50.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2.03.

^c. Distribution binomiale utilisée

Tableau croisé Q6 - 3mois: Horaires * Q6 - 1an: Horaires

Effectif		Q6 - 1an: Horaires		
		non	oui	Total
Q6 - 3mois:	non	22	6	28
Horaires	oui	5	5	10
Total		27	11	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	2.924 ^b	1	.087		
Correction pour la continuité ^a	1.700	1	.192		
Rapport de vraisemblance	2.768	1	.096		
Test exact de Fisher				.116	.098
Association linéaire par linéaire	2.848	1	.092		
Test de McNemar				1.000 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 1 cellule (25.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2.89.

c. Distribution binomiale utilisée

3) Veuillez procéder de la même façon avec les **inconvenients** :

Seules sont retenues ici les catégories ayant une fréquence supérieure à 10 au bout d'un an :

Mots clés	3 mois (n=70)	6 mois (n=51)	1 an (n=47)
Stress	24	11	14
Difficultés liées aux quarts de travail	32	23	28
Milieu et ambiance négative	18	17	15

Tableau croisé Q7 - 3mois: Stress * Q7 - 1an: Stress

Effectif		Q7 - 1an: Stress		
		non	oui	Total
Q7 - 3mois: Stress	non	18	7	25
	oui	8	5	13
Total		26	12	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	.433 ^b	1	.510		
Correction pour la continuité ^a	.084	1	.772		
Rapport de vraisemblance	.427	1	.514		
Test exact de Fisher				.714	.381
Association linéaire par linéaire	.422	1	.516		
Test de McNemar				1.000 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 1 cellule (25.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4,11.

c. Distribution binomiale utilisée

Tableau croisé Q7 - 3mois: Difficultés liées aux quarts de travail * Q7 - 1an: Difficultés liées aux quarts de travail

Effectif		Q7 - 1an: Difficultés liées aux quarts de travail		
		non	oui	Total
Q7 - 3mois: Difficultés liées aux quarts de travail	non	12	9	21
	oui	3	14	17
Total		15	23	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	6.134 ^b	1	.013		
Correction pour la continuité ^a	4.592	1	.032		
Rapport de vraisemblance	6.456	1	.011		
Test exact de Fisher				.020	.015
Association linéaire par linéaire	5.972	1	.015		
Test de McNemar				.146 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 0 cellule (.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 6.71.

c. Distribution binomiale utilisée

Tableau croisé Q7 - 3mois: Milieu et ambiance négative * Q7 - 1an: Milieu et ambiance négative

Effectif		Q7 - 1an: Milieu et ambiance négative		
		non	oui	Total
Q7 - 3mois: Milieu et ambiance négative	non	19	8	27
	oui	8	3	11
Total		27	11	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	.021 ^b	1	.884		
Correction pour la continuité ^a	.000	1	1.000		
Rapport de vraisemblance	.021	1	.884		
Test exact de Fisher				1.000	.607
Association linéaire par linéaire	.021	1	.886		
Test de McNemar				1.000 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 1 cellules (25.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 3.18.

c. Distribution binomiale utilisée

4) *Hormis les avantages et inconvénients susmentionnés, il peut y avoir d'autres raisons de vouloir exercer ce métier. Par exemple, certains membres de votre famille peuvent être ou avoir été des agents de correction. Veuillez énoncer ces raisons :*

Seule est retenue ici la catégorie ayant une fréquence supérieure à 10 au bout d'un an :

Mots clés	3 mois (n=70)	6 mois (n=51)	1 an (n=47)
Influence extérieure	18	12	12

Tableau croisé Q8 - 3mois: Influence extérieure * Q8 - 1an: Influence extérieure

Effectif		Q8 - 1an: Influence extérieure		
		non	oui	Total
Q8 - 3mois: Influence extérieure	non	25	3	28
	oui	3	7	10
Total		28	10	38

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	13.356 ^b	1	.000		
Correction pour la continuité ^a	10.474	1	.001		
Rapport de vraisemblance	12.516	1	.000		
Test exact de Fisher				.001	.001
Association linéaire par linéaire	13.005	1	.000		
Test de McNemar				1.000 ^c	
Nombre d'observations valides	38				

a. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

b. 1 cellule (25.0%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2.63.

c. Distribution binomiale utilisée

Bibliographie

Acker, G.M. (1999). The Impact of Clients Mental Illness on Social Workers Job Satisfaction and Burnout. *Health and Social Work*, vol. 24, No 2, p. 112-119.

Agresti, A. (2002). *Categorical Data Analysis*. New York, John Wiley and Sons (2^e édition).

Alain, M. (1993). « Les théories sur les motivations sociales » dans *Introduction à la psychologie de la motivation*. Laval (Québec), Éditions Études Vivantes, p. 465-507.

Allen, H.E. et C.E. Simonson. (1992). *Corrections in America: An Introduction*. New York. Macmillan Publications, (6^e éd.).

American Correctional Association. (2004). *A 21st Century Workforce for America's Correctional Profession*. Indianapolis (Indiana). Workforce Associates.

American Public Health Association. (2003). *Standards for Health Services in Correctional Institutions*. Washington. Alpha Task Force on Correctional Health Care Standards.

Appelbaum, K.L., J.M. Hickey et I. Packer. (2001). The Role of Correctional Officers in Multidisciplinary Mental Health Care in prisons. *Psychiatric Services*, vol. 52, No 2, p. 1343-1347.

Arnold, H. (2005). "The effects of prison work" dans *The Effects of Imprisonment*, Devon (Angleterre), William Publishing, p. 391-420.

Asch, S.E. (1956). Studies of Independence and Conformity: A Minority of One Against a Unanimous Majority. *Psychological Monographs*, No 70, p. 4-16.

Arthur, J.A. (1994). Correctional Ideology of Black Correctional Officers in Georgia. *Federal Probation*, vol. 58, No 1, p. 57-66.

Beale, D., T. Cox et P. Leather. (1996). Work-Related Violence – Is National Reporting Good Enough? *Work and Stress*, vol. 10, No 2, p. 99-103.

Becker, H.S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. New York. The Free Press.

Becker, T.E. et M.C. Kernan. (2003). Matching Commitment to Supervisors and Organizations to In-Role and Extra-Role Performance. *Human Performance*, vol. 16, No 4, p. 327-348.

- Belknap, J. (1991). Women in Conflict: An Analysis of Women Correctional Officers. *Women & Criminal Justice*, vol. 2, No 2, p. 89-115.
- Bell, P.A., T. Greene, J. Fisher et A. Baum. (2001). *Environmental psychology*. Fort Worth (Texas). Harcourt Brace Publishers (5^e édition).
- Bensimon, P. (2005). *Examen de la formation collégiale chez les futurs agents de correction*. Ottawa, Service correctionnel du Canada. Rapport de recherche No R-165.
- Bensimon, P. (2004). *La recrue en milieu carcéral: introduction à la recherche*. Ottawa, Service correctionnel du Canada. Rapport de recherche No R-146.
- Boe, R., M. Nafekh., B. Vuong., R. Sinclair et C. Cousineau. (2003). *L'évolution du profil de la population carcérale sous responsabilité fédérale: 1997 et 2002*. Ottawa, Service correctionnel du Canada. Rapport de recherche No R-132.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York, John Wiley and Sons.
- Bonta, J. et P. Gendreau. (1995). "Reexamining the cruel and unusual punishment of prison life" dans *Long-term imprisonment: policy, science, and correctional practice*, Thousand Oaks (Californie), Sage Publishers, p. 75-94.
- Boothby, J.L. et C.B. Clements. (2002). Job Satisfaction of Correctional Psychologists: Implications for Recruitment and Retention. *Professional Psychology: Research and Practice*, vol. 33, No 3, p. 310-315.
- Boudon, R. (1977). *Effets pervers et ordre social*. Paris, Éditions Presses Universitaires de France.
- Boyd, N. et A. Malm. (2002). *The Work of Correctional Officers in British Columbia, 2002: Problems and Prospects*. Simon Fraser University.
- Braggins, J. et J. Talbot. (2005). *Wings of Learning: the role of the prison officer in supporting prisoner education*. Londres (Angleterre). The Centre for Crime and Justice Studies (CCJS). Esmée Fairbairn Foundation.
- Brockner, J., T.R. Tyler et R. Cooper-Schneider. (1992). The Influence of Prior Commitment on Reactions to Perceived Unfairness: The Higher they are, Harder they Fall. *Administrative Science Quarterly*, vol. 37, No 2, p. 241-261.
- Brown, G. (2004). *Integrating Correctional Officers as Members of an Interdisciplinary Treatment Team in a Secure Forensic Psychiatric Setting*. Victoria (Colombie Britannique). Royal Roads University. Mémoire de maîtrise.
- Brown, R.M. (1999). Professional Development in the Future Tense. *Corrections Today*, vol. 61, No 7, p. 8-10.

Byrd, T.G., J.K. Cochran, I.J. Silverman et W.R. Blount. (2000). Behind Bars: An Assessment of the Effects of Job Satisfaction, Job-Related Stress, and Anxiety on Jail Employees' Inclinations to Quit. *Journal of Crime and Justice*, vol. 23, No 2, p 69-89.

Callahan, L. (2004). Correctional Officer Attitudes Toward Inmates with Mental Disorders. *International Journal of Forensic Mental Health*, vol. 3, No 1, p. 37-54.

Carriere, K.D. (1989). Protective custody in Canada: a review of research and policy responses. *Canadian Criminology Forum*, vol. 10, No 1, p. 17-25.

Cheatwood, A.D. (1974). The staff in correctional settings. An empirical investigation of frying pans and fires. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, vol. 11, No 2, p. 173-179.

Cheeseman, K.A., J.L. Mullings et J.W. Marquart. (2001). Inmate Perceptions of Security Staff Across Various Custody Levels. *Corrections Management Quarterly*, vol. 5, No 2, p. 41-48.

Chiffre, J.D. et J. Teboul. (1988). *La motivation et ses nouveaux outils. Des clés pour dynamiser une équipe*. Paris, ESF.

Childress, R. V. Talucci et J. Wood. (1999). Fighting the Enemy Within: Helping Officers Deal With Stress. *Corrections Today*, vol. 61, No 7, p. 70 78.

Clemmer, D. (1940). *The Prison Community*. New York, Holt, Rinehart & Winston Publication.

Cooke, D.J. (1991). Violence in Prisons: The Influence of Regime Factors. *The Howard Journal of Criminal Justice*, vol. 30, No 2, p. 95-109.

Corrections Compendium. (2004). Correctional Officers. American Correctional Association, vol. 29, No 4, p. 10-25.

Croft, J. (2003). *Toward the Development of a More Positive Work Environment for Correctional Officers*. Victoria (Colombie-Britannique). Royal Roads University. Mémoire de maîtrise.

Crouch, B. (2003). "Generational Implications of Cross-cultural Communication" dans *The Full Spectrum: Essays on Staff Diversity in Corrections*. Lanham (Maryland), American Correctional Association.

Cullen, F.T., E.J. Latessa, V.S. Burton et L.X. Lombardo. (1993). The Correctional Orientation of Prison Wardens: Is the Rehabilitation Ideal Supported? *Criminology*, vol. 31, No 1, p. 69-92.

Cullen, F.T., B.G. Link., J.B. Cullen et N.T. Wolfe. (1989). How Satisfying Is Prison Work? A Comparative Occupational Approach. *Journal of Offender Counseling, Services & Rehabilitation*, vol. 14, No 2, p. 89-108.

Davis, M.H. (1994). *Empathy. A Social Psychological Approach*. Madison (Wisconsin). Brown & Benchmark.

Demers, C. (1985). *Les gardiens de prison: problèmes et représentations d'un métier*. Montréal. Université de Montréal. Mémoire de maîtrise.

Dillon, B. et S. Allwright. (2005). Prison Officers' Concerns About Blood Viral Infections. *The Howard Journal of Criminal Justice*, vol. 44, No 1, p. 29-40.

Dolan, K., S. Rutter et A.D. Wodak. (2003). Prison-based Syringe Exchange Programmes: A Review of International Research and development. *Addiction*, vol. 98, No 2, p. 153-158.

Drory, A. (1993). Perceived Political Climate and Job Attitudes. *Organization Studies*, vol. 14, No 1, p. 59-71.

Duxbury, J. et R. Whittington. (2005). Causes and management of patient aggression and violence: staff and patient perspectives. *Journal of Advanced Nursing*, vol. 50, No 5, p. 469-478.

Dvoskin, J.A. et E. Spiers. (2004). On the Role of Correctional Officers in Prison Mental Health. *Psychiatric Quarterly*, vol. 75, No 1, p. 41-59.

Edmunds, S.B. (1997). "The Personal Impact of Working With Sex Offenders" dans *Impact: Working With Sexual Abusers*, Brandon (Vermont), Safer Society Press, p. 11-29.

Edwards, K.A. (2000). Stigmatizing the Stigmatized: A Note on the Mentally Ill Prison Inmate. *International Journal of Offender Therapy and comparative Criminology*, vol. 44, No 4, p. 480-489.

Einhorn, A.H. (1980). When Treatment Becomes Coercion: A Legal Perspective. *Annals of the New York Academy of Sciences*, vol. 347, No 1, p. 199-208.

Ellison, K.W. (2004). *Stress and the Police Officer*. Springfield (Illinois). Charles C. Thomas Publisher.

Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York, Free Press.

Fabre, G. (1999). *Les prospérités du crime. Trafic de stupéfiants, blanchiment et crises financières dans l'après-guerre froide*. Paris, Édition de l'aube.

Fain, D.E. (1987). Managerial role perceptions of states chief executive officers. *Community College Review*, vol. 15, No 3, p. 5-12.

Farkas, M.A. (1999b). Inmate Supervisory Style. *Women & Criminal Justice*, vol. 10, No 4, p. 25-45.

Farrenkopf, T. (1992). "What happens to therapists who work with sex offenders?" dans *Sex Offender Treatment: Psychological and Medical Approaches*, New York, Haworth Press, p. 217-223.

Fazel, S. et J. Danesh. (2002). Serious Mental Disorder in 23,000 Prisoners: A Systematic Review of 62 Surveys. *The Lancet*, vol. 359, No 9306, p. 545-550.

Figley, C.R. (2002). Compassion Fatigue: Psychotherapist's Chronic Lack of Self Care. *Journal of Clinical Psychology*, vol. 58, No 11, p. 1433-1441.

Finn, P. et S. Kuck. (2003). *Addressing Probation and Parole Officer Stress*. Washington, DC. Justice Systems Research Division Office of Research and Evaluation. National Institute of Justice.

Fisher, C.D. (2000). Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, vol. 21, No 2, p. 185-202.

Fisher-Giorlando, M. et S. Jiang. (2000). Race and Disciplinary Reports: An Empirical Study of Correctional Officers. *Sociological Spectrum*, vol. 20, No 2, p. 169-194.

Fiske, S.T. (2000). Stereotyping, prejudice, and discrimination at the Seam Between the Centuries: Evolution, Culture, Mind, and Brain. *European Journal of Social Psychology*, vol. 30, p. 299-322.

Fleisher, M. S. et S.H. Decker. (2001). An Overview of the Challenge of Prison Gangs. *Corrections Management Quarterly*, vol. 5, No 1, p. 1-9.

Fleisher, M.S. et R.H. Rison. (1999). "Gang Management in Corrections" dans *Prisons. Today and Tomorrow*. Gaithersburg (Maryland), Aspen Publishers, p. 232-238

Fox, S., P.E. Spector et D. Miles. (2001). Counterproductive Work Behaviour (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Test for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 59, No 3, p. 291-309.

Frone, M.R. (2003). "Work-Family Balance" dans *Handbook of Occupational Health Psychology*, Washington, D.C., American Psychological Association, p. 143-162.

Gal, M. (2003). *An Investigation of the Impact of Chronic Work Stress and Critical Incidents on Correctional Staff and the Factors that Moderate it*. Ottawa, Carleton University. Thèse de doctorat.

Gallagher, D.G. (2005). "Part-Time and Contingent Employment" dans *Handbook of Works Stress*, Thousand Oaks (Californie), Sage Publications, p. 517-541.

Gannon, M. (2004). *Enquête sociale générale sur la victimisation, cycle 18 : un aperçu des résultats*. Ottawa, Statistique Canada, No 85-565-XIF.

Gendreau, P. et D. Keyes. (2001). Making prisons safer and more humane environments. *Canadian Journal of Criminology*, vol. 43, No 1, p. 123-130.

Gilbert, M.J. (1997). The Illusion of Structure: A Critique of the Classical Model of Organization and Discretionary Power of Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, vol. 22, No 1, p. 49-64.

Godin, G., H. Gagnon, M. Alary et M. Morissette. (2001). Correctional Officers' Intention of Accepting Or Refusing HIV Preventive Tools Accessible To Inmates. *AIDS Education and Prevention*, vol. 13, No 5, p. 462-473.

González-Romá, V. et S. Lloret. (1998). Construct Validity of Rizzo et al's (1970) Role Conflict and Ambiguity Scale : A Multisample Study. *Applied Psychology*, vol. 47, No 4, p. 535-545.

Gordon, D.R. (1994). *The Return of the Dangerous Classes. Drug Prohibition and Policies*. New York. W.W. Norton & Company.

Grayson, J.P. (1994). Perception des risques pour la santé en milieu de travail. *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 6, No 1, p. 1-16.

Great Britain. National Audit Office.(2004). *The Management of Sickness Absence in the Prison Service*. Victoria (Angleterre). Comptroller and Auditor General. The Stationery Office, No HC 533.

Greene, J.A. (1999). Zero Tolerance: A Case Study of Police Policies and Practices in New York City. *Crime and Delinquency*, vol. 45, No 2, p. 171-187.

Griffin, M.L. (2006). Gender and Stress. A comparative Assessment of Sources of Stress Among Correctional Officers. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, vol. 22, No 1, p. 4-25.

Grossi, E.L., T.J. Keil et G.F.Vito. (1996). Surviving "the Joint": Mitigating Factors of Correctional Officer Stress. *Journal of Crime and Justice*, vol. 19, No 2, p. 103-120.

Haass, K.C. et G.P. Alpert. (1995). *The Dilemmas of Corrections, Contemporary Reading*. Prospect Heights (Illinois). Waveland Press (3ème édition).

Hemmens, C. et M. K. Stohr. (2000). The Two Faces of the Correctional Role: An Exploration of the Value of the Correctional Role Instrument. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, vol. 44, No 3, p. 326-349.

Hensley, Ch. et R. Tewksbury. (2005). Wardens' Perception of Inmate Fear of Sexual Assault: A Research Note. *The Prison Journal*, vol. 85, No 2, p. 198-203.

Hepburn, J.R. (1987). The Prison Control Structure and its Effects on Work Attitudes: the Perceptions and Attitudes of Prison Guards. *Journal of Criminal Justice*, vol. 15, No 1, p. 49-64.

Herzog-Evans, M. (1998). La gestion du comportement du détenu. Essai de droit pénitentiaire. Paris, L'Harmattan.

Hickey, N. (2005). Actual risk prediction for future violence amongst mentally disordered offenders. *Issues in Forensic Psychology*, vol. 5, p. 50-61.

Hogan, N.L., E.G. Lambert, M. Jenkins et S. Wambold. (2006). The Impact of Occupational Stressors on Correctional Staff Organizational Commitment. A Preliminary Study. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, vol. 22, No 1, p. 44-62.

Hogan, N.L., E.G. Lambert, J.R. Hepburn, V.S. Burton et F.T. Cullen. (2004). Is There a Difference? Exploring Male and Female Correctional Officers' Definition of and Response to Conflict Situations. *Women & Criminal Justice*, vol. 15, No 3/4, p. 143-165.

Hopkins, A. (1983). *Work and Job Satisfaction in the Public Sector*. Totowa (New Jersey). Rowman and Allanheld Publications.

Huesmann, L.R. et C.L. Podolski. (2003). "Punishment: A Psychological Perspective" dans *The Use of Punishment*, Cullompton (Angleterre), William Publishing, p. 55-88.

Hughes, G.V. (1990). *Personal Disposition, Coping, and Adaptation in Correctional Workers*. Kingston, Ontario. Queen's University, doctoral dissertation.

Ignatieff, M. (1978). *A Just Measure of Pain. The Penitentiary in the Industrial Revolution, 1750-1850*. New York, Pantheon Books.

Ivanoff, A., B. Blythe et T. Tripodi. (1994). *Involuntary Clients in Social Work Practice*. New York. Aldine de Gruyter.

Iverson, R.D., M. Olekalns et P.J. Erwin. (1998). Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: A causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 52, No 1, p. 1-23.

Jansen, G.J., T.W.N. Dassen et G. Groot Jebbink. (2005). Staff attitudes towards aggression in health care: a review of the literature. *Journal of Psychiatric & Mental Health Nursing*, vol. 12, No 1, p. 3-13.

Jayewardene, C.H.S. et P. Doherty. (1985). Individual Violence in Canadian Penitentiaries. *Canadian Journal of Criminology*, vol. 27, No 4, p. 429-439.

Johnson, M.E. (2004). Violence on Inpatient Psychiatric Units: State of the Science. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, vol. 10, No 3, p. 113-121.

Jones, J.A. et A. Alcabes. (1993). *Client Socialisation: The Achille Heel of the Helping Professions*. Westport (Connecticut). Auburn House Publications.

Kacmar, K.M., D.P. Bozeman, D.S. Carlson et W.P. Anthony. (1999). An Examination of the Perceptions of Organizational Politics Model: Replication and Extension. *Human Relations*, vol. 52, No 2, p. 383-416.

Kadambi, M.A. et D. Truscott. (2003). Vicarious Traumatization and Burnout Among Therapists with Sex Offenders. *Traumatology*, vol. 9, No 4, p. 216-230.

Kammerman, J. (1991). Corrections Officers and Acquired Immune Deficiency Syndrome: Balancing Professional Distance and Personal Involvement. *Death Studies*, vol. 15, No 4, p. 375-384.

Karasek, R. et T. Theorell. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York. Basic Books.

Kelloway, E.K. et J. Barling. (1990). Item Content versus Item Wording: Disentangling, role conflict and role ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, vol. 75, No 4, p. 738-742.

Kiely, J. et H. Pankhurst. (1998). Violence Faced by Staff in a Learning Disability Service. *Disability and rehabilitation*, vol. 20, No 3, p. 81-89.

Kinnon, D. et L. Hanvey. (1995). La prestation de programmes de réduction du tabagisme qui tiennent compte des différences entre les femmes et les hommes. Santé Canada.

Kleiner, M.M. et M.L. Bouillon. (1991). Information Sharing of Sensitive Business Data with Employees. *Industrial Relations*, vol. 30, No 3, p. 480-491.

Knox, G.W. (2004). The Problem of Gangs and Security Threat Groups (STG's) in American Prisons Today: A Special NGCRC Report. *Journal of Gang Research*, vol. 12, No 1, p. 1-76.

Koys, D.J. et T.A. DeCotis. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, vol. 44, No 3, p. 265-285.

Krebs, Ch. P. (2002). High-Risk HIV Transmission Behavior in Prison and the Prison Subculture. *The Prison Journal*, vol. 82, No 1, p. 19-49.

Kuck, S. (2003). *Adressing Probation and Parole Officer Stress*. Washington, D.C. National Institute of Justice.

Lab, S.P. (2004). *Crime Prevention. Approaches, Practices and Evaluations*. Cincinnati (Ohio). Anderson Publishing (4è edition).

Lalemand, K. (1999). Does a Culture Shift Create a More Dangerous Workplace? *Corrections Forum*, vol. 8, No 2, p. 17-19.

Lambert, E.G. (2004). The Impact of Job Characteristics on Correctional Staff Members. *The Prison Journal*, vol. 84, No 2, p. 208-227.

Layton MacKenzie, D. (2004). "Age and Adjustment to Prison Interactions with Attitudes and Anxiety" dans *The Inmate Prison Experience*, Upper Saddle River (New Jersey), Pearson Prentice Hall, p. 104-117.

Layton MacKenzie, D. et D.U. Craig. (1994). *Drugs and Crime: Evaluating Public Policy Initiatives*. Thousand Oaks (Californie). Sage Publication.

Leavitt, J.M. (2004). *Evaluating Scientific Research Separating Fact from Fiction*. Long Graves (Illinois). Waveland Press Inc.

LeBlanc, M.M. et E.K. Kelloway. (2002). Predictors and Outcomes of Workplace Violence and Aggression. *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, No 3, p. 444-453.

Lhuilier, D. (2001). Souffrance, demandes et usages des soins dans l'institution carcérale. *Bulletin de psychologie*, vol. 54, No 2, p. 159-168.

Light, S.C. (1991). Assaults on Prison Officers: Interactional Themes. *Justice Quarterly*, vol. 8, No 2, p. 243-261.

Lindquist, C. A. et J. T. Whitehead. (1986). Burnout, Job Stress and Job Satisfaction Among Southern Correctional Officers: Perceptions and Causal Factors. *Journal of Offender Counseling, Services & Rehabilitation*, vol. 10, No 4, p. 5-26.

Lohr, J.M, L. Stevens et S.O. Lilienfeld. (2003). *Science and Pseudoscience in Clinical Psychology*. New York. Guilford Press.

Lommel, J. (2004). Turning Around Turnover. *Corrections Today*, vol. 66, No 5, p. 54-57.

Lourel, M. (2001). Épuisement professionnel: concept et critique du processus de *burnout*, intérêt d'une recherche exploratoire en milieu carcéral. *L'Encéphale*, vol. 27, p. 223-227.

Lusignan, R. (1999). *La victimisation des intervenants en criminologie: ses formes, son ampleur et ses conséquences sur la pratique clinique*. Montréal. Université de Montréal. Thèse de doctorat.

MacCoun, R.J. et P. Reuter. (2001). *Drug War Heresies. Learning from Other Vices, Times, & Places*. Cambridge (Angleterre). Cambridge University Press.

Mathieu, J.E. et D.M. Zajac. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, vol. 108, No 2, p. 171-194.

Matteson, M.T. et J.M. Ivancevich. (1987). *Controlling Work Stress: Effective Resource and Management Strategies*. San Francisco (Californie). Jossey-Bass Publishers.

Mayer, R.C., J.H. Davis et F.D. Schoorman. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, vol. 20, No 3, p. 709-734.

McCann, I.L. et L. Pearlman. (1990). Vicarious Traumatization: A Framework for Understanding the Psychological Effects of Working with Victims. *Journal of Traumatic Stress*, vol. 3, No 1, p. 31-149.

McCorkle, R.C., T.D. Miethe et K.A. Drass. (1995). The Roots of Prison Violence : A Test of the Deprivation, Management, and "No-So-Total" Institution Models. *Crime & Delinquency*, vol. 41, No 3, p. 317-331.

McCoy, J.M. et G.W. Evans. (2005). "Physical Work Environment" dans *Handbook of Works Stress*, Thousand Oaks (Californie), Sage Publications, p. 219-245.

McCraty, R., M. Atkinson, L. Lipsenthal et L. Arguelles. (2003). *Impact of the Power to Change Performance Program on Stress and Health Risks in Correctional Officers*. Boulder Creek (Californie). Institute of HearthMath. No R-03-014.

McCullough, J.M. (2006). *Managing Correctional Crises*. Sudbury (Massachusetts). Jones and Bartlett Publishers.

Medlicott, D. (1999). Surviving in the Time Machine: Suicidal Prisoners and the Pains of Prison Time. *Time & Society*, vol. 8, No 2, p. 211-230.

Meyer, J.P. et N.J. Allen. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, vol. 1, No 1, p. 61-89.

Milgram, S. (1964). *Obedience to Authority. An Experimental View*. New York. Harper & Row Publishers.

Milly, B. (2001). *Soigner en prison*. Paris. Presses Universitaires de France.

Moreland, R.L. (1987). The Formation of Small Groups. *Review of Personality and Social Psychology*, vol. 8, p. 80-110.

Monroe, J. et R. Jittaun Deloach. (2004). Job Satisfaction: How do Social Workers Fare with Other Interdisciplinary Team in Hospice Settings? *The Journal of Death and Dying*, vol. 49, No 4, p. 327-346.

Motiuk, L.L. (1991). *Antecedents and Consequences of Prison adjustment: A Systematic assessment and reassessment Approach*. Ottawa, Carleton University, Ph.D Dissertation Thesis.

Mowday, R.T., L.W. Porter et R.M. Steers. (1982). "Nature of Organizational Commitment" dans *Employee -Organization Linkages. The Psychology of Commitment, absenteeism, and Turnover*. New York, Academic Press, p. 19-43.

Muir, W. (1977). *Street Corner Politicians*. Chicago, University of Chicago Press.

Nafekh, M. et Y. Stys. (2004). *Profil et analyse des délinquants membres d'un gang dans la population carcérale fédérale*. Ottawa, Service correctionnel du Canada. Rapport de recherche No R-154.

Neter, J., W. Wasserman et M.H Kutner. (1990). *Applied Linear Statistical Models*. Boston (Massachussets). Richard D. Irwin (3è édition).

Norland, S., R.E. Sowell et A. DiChiara. (2003). Assumptions of Coercive Treatment: A Critical Review. *Criminal Justice Policy Review*, vol. 14, No 4, p. 505-521.

Oberlé, D. et P. Gosling. (2004). « Intention, responsabilité, sanction: l'intention est-elle un préalable ou une justification de la sanction? » dans *Perspectives Cognitives et Conduites Sociales (IX)*, Rennes (France), Presses Universitaires de Rennes, p. 271-291.

O'Donnell, I. et K. Edgar. (1996). *Victimisation in Prisons*. Home Office Research and Statistics Directorate, No 37, p. 1-4.

O'Reilly, C. et J. Chatman. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, No 3, p. 492-499.

O'Sullivan, S. (2001). Representations of Prison in Nineties Hollywood Cinema: From *Con Air* to *The Shawshank Redemption*. *The Howard Journal of Criminal Justice*, vol. 40, No 4, p. 317-334.

Pallone, N.J. et J.J. Hennessy. (2003). "To Punish or to Treat: Substance Abuse Within the Context of Oscillating Attitudes Toward Correctional Rehabilitation" dans *Treating Substance Abusers in Correctional Contexts. New Understanding, New Modalities*. Binghamton (New York). The Haworth Press.

Paoline, E.A. et W. Terrill. (2004). Women Police Officers and the Use of Coercion. *Women & Criminal Justice*, vol. 15, No 3/ 4, p. 97-119.

Paton, D. (2005). "Critical Incidents and Police Officer Stress" dans *Policing and Stress*, Upper Saddle River (New Jersey), Pearson Practice Hall, p. 25-40.

Pinatel, J. (1971). *La société criminogène*. Paris, Calmann-Levy.

Plecas, D. et P. Maxim. (1991). *Correctional Officer Career Development Study: A Six-Year Longitudinal Study of 527 Correctional Officer Recruits Hired by the Correctional Service of Canada in 1984 and 1985*. Ottawa, Service correctionnel du Canada.

Poitras, J. et A. Ladouceur. (2004). *Système de gestions de conflits*. Cowansville (Québec). Éditions Yvon Blais.

Pollock, J.M. (2003). "Doing Time Eight to Five" dans *Prisons and Prisons Life. Cost and Consequences*. Los Angeles (Californie). Roxbury Publishing Company, p. 215-252.

Pollock, J. M. (1982). *Correctional Officer's. Perceptions of Male and Female Inmates*. Ann Arbor (Michigan). University of Michigan. Thèse de doctorat.

Porporino, F. (1986). *Le contrôle de la violence en milieu carcéral*. Ottawa, Solliciteur général du Canada, rapport de recherche No 1986-2.

Réseau juridique canadien VIH/sida et prisons. (2004). La lutte au VIH/sida dans nos prisons. Montréal. Série de 13 feuillets.

Revue canadienne de santé publique. (2004). « Taux de suicide » dans *Évaluation des besoins en soin de santé des détenus sous responsabilité fédérale*, vol. 95, No 1, p. S51.

Rick, J., R.B. Briner, K. Daniels, S. Perryman et A. Guppy. (2001). *A critical review of psychosocial hazard measures*. Brighton (Angleterre). The Institute for Employment Studies Mantell Building. University of Sussex.

Rizzo, J.R., R.J. House et S.I. Lirtzman. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, No 2, p. 150-163.

Robinson, S.L. (1996). Trust and Breach of the psychological contract. *Administrative science quarterly*, vol. 41, No 4, p. 574-599.

Rogers, R. (1991). The Effects of Educational Level on Correctional Officer Job Satisfaction. *Journal of Criminal Justice*. vol. 19, No 2, p. 123-137.

Ruddell, R. (2004). *America Behind Bars. Trends in Imprisonment, 1950 to 2000*. New York, LFB Scholarly, Publishing LLC.

Sakowski, M. H. (1990). *Who Controls the Controllers: A Study of Women Guards Working in Canadian Prison for Men*. Kingston (Ontario), Queen's University. Mémoire de maîtrise.

Salter, C. A. (1988).)."Appendix J – Interpersonal Reactivity Index" dans *Treating Child Sex Offenders and Victims. A Practical Guide*, NewBury Park (Californie), Sage Publications, p. 291-293.

Santé Canada. (2004). Enquête de surveillance de l'usage du tabac au Canada. Ottawa.

Santé Canada. (1999). Les femmes et le tabac. Ottawa.

Sater, M. (2003). *Règlement informel et discipline des détenus en milieu carcéral fédéral*. Ottawa, Université d'Ottawa, Mémoire de maîtrise.

Savicki, V., E. Cooley et J. Gjesvold. (2003). Harassment as a Predictor of Job Burnout in Correctional Officers. *Criminal Justice and Behavior*, vol. 30, No 5, p. 602-619.

Saylor, W.G. et K.N. Wright. (1992). L'incidence de l'ancienneté et du statut sur les opinions des employés dans les prisons fédérales américaines. *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 4, No 1, p. 43-46.

Schat, A.C.H. et E.K. Kelloway. (2005). "Workplace Agression" dans *Handbook of Works Stress*, Thousand Oaks (Californie), Sage Publications, p. 189-218.

Schweiger, D.M. et A.S. Denisi. (1991). Communication With Employees Following a Merger: A Longitudinal Field Experiment. *Academy of Management Journal*, vol. 34, No 1, p. 110-135.

Sécurité publique et Protection civile Canada. (2005). *Aperçu statistique: le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*. Ottawa.

Seitz, W. (1989). "Relations Between General Attitudes and Personality Traits of Prison Officers and Some Specific Attitudes Towards Prisoners" dans *Criminal Behavior and the Justice System. Psychological Perspectives*. Berlin, Springer-Verlag, p. 399-418.

Sellin, Th. (1938). *Culture Conflict and Crime*. New York, Social Science Research Council.

Serniclaes, O. (2003). Intervenants psychosociaux face aux victimes. Processus psychodynamique de la traumatisation indirecte. *Le Journal International de Victimologie*, Année 1, No 2, p. 1-12.

Service correctionnel du Canada. (2005). Le point sur les maladies infectieuses, vol. 3, No 1, p. 1-10.

Service correctionnel du Canada. (2003). *Mission du Service correctionnel du Canada*. Directive du Commissaire No 1. Ottawa.

Sherif, M. (1936). *The Psychology of Social Norms*. New York, Harper Publications.

Shirom, A., M. Westman et S. Melamed. (1999). The Effects of Pay Systems on Blue-Collar Employees Emotional Distress: The Mediating Effects of Objective and Subjective Work Monotony. *Human Relations*, vol. 52, No 8, p. 1077-1095.

Skolnick, J.H. (2005). "Corruption and the Blue Code of Silence" dans *Policing Corruption. International Perspectives*. Lanham (Maryland). Lexington Books, p. 301-316.

Smith, C.S., J. Tisak et R.A. Shmieder. (1993). The Measurement Properties of the Role Conflict and Role Ambiguity Scales: A Review and Extension of the Empirical Research. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 14, No 1, p. 37-48.

Spreitzer, G. M. et A. K. Mishra. (2002). To stay or to go: voluntary survivor turnover following an organizational downsizing. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, No 6, p. 707-729.

Stack, S. J. et O. Tsoudis. (1997). Suicide risk among correctional officers: A logistic regression analysis. *Archives of Suicide Research*, vol. 3, No 3, p. 183-186.

Stamm, B.H. (1999). *Secondary Traumatic Stress: Self-Care Issues for Clinicians, Researchers and Educators*. Lutherville (Maryland). Sidran Institute and Press.

Stevens, J.D. (1995). L'influence de la durée de l'incarcération et du niveau de sécurité sur l'attitude des détenus. *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 7, No 3, p. 12-14.

Stohr, M. K., N.P. Lovrich et G.L. Wilson. (1994). Staff Stress in Contemporary Jails : Assessing Problem Severity and the Payoff of Progressive Personnel Practices. *Journal of Criminal Justice*, vol. 22, No 4, p. 313-327.

Sverke, M. et J. Hellgren. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, vol. 51, No 1, p. 23-42.

Sverke, M., J. Hellgren et K. Näswall. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 7, No 3, p. 242-264.

Sykes, G. (1958). *The Society of Captives*. Princeton (New Jersey). Princeton University Press.

Tartaglino, A.J. et D.A. Safran. (1997). A topography of Psychiatric Disorders Among Correction Officers. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, vol. 39, No 6, p. 569-573.

Tellier, M.C., J.S. Wormith et P. Gendreau. (1984). *Isolement protecteur: malaise dans le système carcéral*. Ottawa, Solliciteur général du Canada, rapport de recherche No 1984-86.

Toch, H. (2004). "Is a "Correctional Officer", by Any Other Name, a "Screw" dans *The Administration and Management of Criminal Justice Organizations*. Long Grove (Illinois), Waveland Press, p. 237-255.

Toch, H. (2002). *Stress in Policing*. Washington, D.C. American Psychological Association.

Toch, H et K. Adams. (2002). "Aggregate Patterns" dans *Acting Out. Maladaptive Behavior in Confinement*. Washington, American Psychological Association, p. 31-120.

Totterdell, P. (2005). "Work Schedules" dans *Handbook of Works Stress*, Thousand Oaks (Californie), Sage Publications, p. 35-62.

Tracy, J.S. (2004). The Construction of Correctional Officers: Layers of Emotionality Behind Bars. *Qualitative Inquiry*, vol. 10, No 4, p. 509-533.

Tracy, L. et T.W. Johnson. (1981). What do the Role Conflict and Role Ambiguity Scales Measures? *Journal of Applied Psychology*, vol. 66, No 3, p. 464-469.

Trotter, C. (1999). *Working with Involuntary clients: A Guide to Practice*. Londres (Angleterre). Sage Publications.

Tschan, F., N.K. Semmer et L. Inversin. (2004). Work related and private social interactions at work. *Social Indicators Research*, vol. 67, No 1-2, p. 145-182.

Turcotte, M. et G. Schellenberg. (2005). *Stress au travail et retraite*. Ottawa, Statistique Canada, No 75-001-XPFF.

Turner, C. A. (1998). Organizational Culture and Cost-Containment in Corrections : The Leadership Dimension. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, vol. 3, No 3, p. 1-9.

Uchida, C.D. et D.L. MacKenzie. (1994). *Drugs and Crime: Evaluating Public Policy Initiatives*. Thousand Oaks (Californie). Sage Publications.

Ugboro, I.O. (2003). Influence of Managerial Trust on Survivors' Perceptions of Job Insecurity and Organizational Commitment in a Post Restructuring and Downsizing Environment. *The Journal of Behavioral and Applied Management*, vol. 4, No 3, p. 230-253

U.S. Postal Service Commission on a Safe and Secure Workplace. (2000). Report of the United States Postal Service Commission on a Safe and Secure Workplace. New York, Columbia University, National Center on Addiction and Substance Abuse.

Valent, P. (2002). "Diagnosis and Treatment of Helper Stresses, Traumas, and Illnesses" dans *Treating Compassion fatigue*, New York, Brunner-Routledge, p. 17-37.

Walters, S. (1996). The Determinants of Job Satisfaction Among Canadian and American Correctional Officers. *Journal of Crime and Justice*, vol. 19, No 2, p. 145-158.

Wampold, B.E. (2001). *The Great Psychotherapy Debate. Models, Methods, and Findings*. Mahwah (New Jersey). Laurence Erlbaum Associates, Publishers.

Way, I., K. M. VanDeusen, G. Martin., B. Applegate et D. Jandle. (2004). Vicarious Trauma. A Comparison of Clinicians Who Treat Survivors of Sexual Abuse and Sexual Offenders. *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 19, No 1, p. 49-71.

Wayne, G. (2003). *Prisonization: Individual and Institutional Factors Affecting Inmate Conduct*. New York, LFB Scholarly Publishers.

Whittington, R., S. Shuttleworth et L. Hill. (1996). Violence to Staff in a General Hospital Setting. *Journal of Psychosocial Nursing*, vol. 24, No 2, p. 326-333.

Wichmann, C. et M. Nafekh. (2001). L'isolement peut nuire à la réinsertion sociale. *Forum – Recherche sur l'actualité correctionnelle*, vol. 13, No 1, p. 35-41.

Willet, T.C. (1983). Prison Guards in Private. *Canadian Journal of Criminology*, vol. 25, No 1, p. 1-17.

Wilson, D. et S. O'Sullivan. (2004). *Representations of Prison in Film and Television Drama*. Winchester (Angleterre). Waterside Press.

Winstock, Z. et G. Enosh. (2004). Towards Re-Conceptualization of Global-Self-Image: Preliminary Finding of the Validity and Reliability of a Structured Scale. *Individual Differences Research*, vol. 2, No 1, p. 63-80.

Zamble, E. et F.J. Porporino. (1988). *Coping, behavior, and adaptation in prison inmates*. New York, Springer-Verlag.

