



Public Safety
Canada

Sécurité publique
Canada

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.

Service correctionnel du Canada Sondage auprès des employés

1996

Rapport final



volume 1

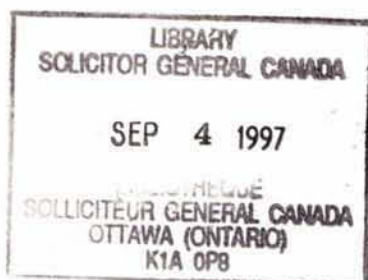
**Coopers
&Lybrand
Consulting**

Le savoir-faire
en affaires ^{MC}

Mai 1997

TABLE DES MATÈRES

1.0	Renseignements généraux	1-1
2.0	Méthode	2-1
3.0	Caractéristiques de la population	3-1
4.0	Gestion par unité	4-1
	Efficacité de la gestion par unité	4-2
	Avantages de la gestion par unité	4-8
5.0	Gestion des cas	5-1
	Efficacité de la gestion des cas	5-2
6.0	Opinions à l'endroit des délinquants	6-1
	Appui à la réadaptation	6-1
	Empathie pour les délinquants	6-10
	Appui à un milieu correctif punitif	6-19
7.0	Programmes destinés aux délinquants	7-1
	Intérêt pour la participation aux programmes destinés aux délinquants	7-4
8.0	Milieu de travail	8-1
	Communication organisationnelle	8-1
	Liberté d'action du personnel	8-10
	Qualité de la supervision	8-18
	Reconnaissance du personnel par l'organisation	8-26
	Prestation de services au personnel	8-34
	Traitement équitable des employés	8-42
	Satisfaction au travail	8-51
	Stress lié au travail	8-59
	Équité des promotions	8-68
	Sécurité d'emploi	8-76
9.0	Employés temporaires	9-1
	Recours aux employés temporaires	9-1



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.

JL
103
.c6
C285
1996
F
v. 1

10.0	Politiques, règles et règlements	10-1
	Application des politiques (LSCMLC et RSCMLC)	10-1
	Directives du Commissaire	10-10
	Instructions régionales	10-18
	Ordres permanents	10-26
	Ordres de poste	10-34
	Orientation de la politique de gestion	10-42
11.0	Travail par postes	11-1
12.0	Harcèlement	12-1
	Fréquence du harcèlement	12-1
	Pertinence de l'intervention du SCC face au harcèlement	12-9
	Volonté de signaler le harcèlement	12-17
	Gravité du harcèlement subi	12-25
13.0	Perfectionnement de carrière	13-1
	Gestion de carrière	13-1
	Appui du SCC au perfectionnement personnel en cours d'emploi	13-10
	Satisfaction à l'égard du processus de concours des employés	13-18
	Évaluation du rendement	13-26
14.0	Attitudes à l'égard du SCC	14-1
	Engagement à l'égard du SCC	14-1
	Appui à l'égard des objectifs du SCC	14-10
	Obligation du SCC à rendre davantage de comptes à la population	14-18
	Image du SCC auprès du public	14-26
15.0	Sécurité et hygiène au travail	15-1
	Satisfaction à l'égard du milieu physique	15-1
	Promotion par le SCC des règles de sécurité et d'hygiène au travail	15-9
	Perceptions de la sécurité personnelle	15-17
	Politique relative à l'usage du tabac dans les établissements	15-24
16.0	Stratégie antidrogue à l'intention des délinquants	16-1
	Succès de la stratégie antidrogue auprès des délinquants	16-1
17.0	Bénévoles	17-1
	Recours aux bénévoles	17-1

18.0	Relations entre le SCC et la CNLC	18-1
	Qualité des relations avec la CNLC	18-1
19.0	Santé et habitudes de vie	19-1
20.0	Technologie de l'information	20-1
	Qualité du soutien relatif à la technologie de l'information	20-2
21.1	Conclusion	21-1
Annexe 1	Questionnaire du sondage de 1996 auprès des employés du SCC	
Annexe 2	Guide de notation des échelles d'évaluation composites	

1.0 Renseignements généraux

Le présent rapport expose les résultats du deuxième sondage auprès des employés mené par le Service correctionnel du Canada (SCC) dans le cadre de son programme visant à sonder les employés tous les deux ans. Le premier sondage, effectué en 1994, s'inspirait de la méthode employée avec succès par le Federal Bureau of Prisons (FBP) des États-Unis. Au nombre des similarités entre le sondage de 1994 et celui de 1996, mentionnons les suivantes :

- le plan d'échantillonnage de chacun des sondages renfermait de nombreuses caractéristiques du modèle du FBP;
- tous les membres du personnel n'ont pas été invités à remplir toutes les sections du questionnaire;
- les coordonnateurs sur le lieu de travail étaient chargés de coordonner l'administration du sondage, de distribuer les questionnaires, de surveiller la participation et de prendre des mesures en vue d'encourager les employés à répondre, au besoin;
- les résultats du sondage ont été générés pour tous les lieux de travail du SCC;
- la méthode d'analyse des données prévoit des examens des réponses à chaque question du questionnaire et l'établissement d'échelles composites à partir de toutes les questions connexes;
- les coordonnateurs sur le lieu de travail recevront une formation afin de pouvoir interpréter les résultats communiqués aux lieux de travail.

Les deux sondages comportent également plusieurs différences importantes. Entre autres différences majeures, mentionnons les suivantes :

- le sondage de 1994 visait tous les employés du Service tandis que celui de 1996 s'adressait à un échantillon aléatoire représentatif du personnel de chaque lieu de travail;
- le sondage de 1994 comportait quelque 200 questions tandis que celui de 1996 en compte près de 260;

- le sondage de 1994 portait sur un total de 13 points ou thèmes alors que celui de 1996 en aborde 18 au total;
- 28 échelles composites avaient été établies afin de résumer l'information recueillie dans le cadre du sondage de 1994 tandis que 16 nouvelles échelles composites (ce qui porte le total à 44) ont été incluses dans le sondage de 1996.

Objectif et portée

Le sondage est destiné à recueillir le point de vue des employés sur plusieurs questions importantes relatives à leur travail dans le but de cerner les problèmes à corriger et de faciliter la prise de décisions stratégiques.

Le SCC a choisi d'effectuer le sondage tous les deux ans en vue d'examiner et de suivre de près les changements dans l'opinion des employés concernant les principales questions qui revêtent une importance pour le SCC. Le Service avait également l'intention de voir dans quelle mesure il était parvenu depuis 1994 à régler les problèmes et préoccupations du personnel. Le présent rapport renferme des comparaisons par région et par catégorie professionnelle avec toutes les échelles composites incluses dans le sondage de 1994. Les augmentations ou diminutions du taux de satisfaction selon les échelles témoignent d'un changement dans l'opinion et les idées du personnel susceptible d'influer sur les activités et le fonctionnement du SCC.

Un sondage biennal présente également l'avantage d'inclure de nouvelles sections permettant de se pencher sur des questions se rapportant à la période du sondage. Le questionnaire de 1996 introduisait au total cinq nouvelles sections et 16 nouvelles échelles composites en raison des problèmes actuels avec lesquels le SCC est aux prises.

Principaux problèmes cernés dans le sondage de 1994

Le sondage de 1994 était le premier sondage effectué à l'échelle nationale auprès du personnel du SCC. Il constitue le point de référence et sera utilisé à des fins de comparaisons dans des sondages ultérieurs. Les principales conclusions tirées des résultats du sondage de 1994 étaient les suivantes :

- parmi les répondants travaillant en établissement au sein du SCC, on observe que le taux de satisfaction à l'égard du lieu de travail est inversement proportionnel au niveau de sécurité de l'établissement;
- les répondants des bureaux de libération conditionnelle et des administrations centrale et régionales ont fait état d'un milieu de travail plus favorable que les répondants travaillant en établissement au sein du SCC;
- les agents de correction étaient ceux qui critiquaient le plus le lieu de travail;
- les répondants contestaient l'efficacité de la gestion par unité et de la gestion des cas;
- en général, les répondants étaient satisfaits de leur emploi.

Il importe de connaître toutes les tendances cernées en 1994 lorsqu'on examine les résultats du sondage de 1996. Les similarités et les différences observées dans les résultats des deux sondages en diront plus long puisque les résultats de 1994 donnent un contexte à l'interprétation des résultats de 1996. En gros, le sondage de 1996 auprès des employés permettra pour la première fois d'examiner si le personnel a fait état de perceptions fortement différentes concernant les questions abordées antérieurement tout en donnant l'occasion de se pencher sur de nouvelles questions.

Facteurs influant sur les résultats du sondage de 1996

Le SCC a fait l'objet d'importantes restructurations au cours des dernières années. À l'instar de nombreux organismes des secteurs public et privé, le SCC fait face au besoin urgent :

- de déterminer des démarches efficaces à l'égard de la gestion et des opérations correctionnelles, en particulier à l'administration centrale et dans les administrations

régionales, en dépit du fait qu'il soit en troisième position sur la liste des organismes fédéraux ayant les frais généraux les moins élevés;

- de faire face aux changements législatifs et aux pressions opérationnelles qui ont des répercussions sur des ressources et des programmes fondamentaux;
- d'élaborer et de suivre de près les stratégies visant à mettre fin aux pressions exercées par le public.

Simultanément, le SCC subit d'importantes pressions internes et externes qui ont probablement eu des répercussions notables sur le personnel. En particulier, l'engagement des employés à l'égard du SCC en tant qu'employeur et leur conviction de pouvoir contribuer à la réalisation de la mission du SCC seront intéressants à examiner à la lumière des résultats du dernier sondage et de la situation actuelle.

Récemment, le SCC a insisté dans son mandat sur la réinsertion sociale des délinquants. Par ailleurs, l'organisation a articulé le besoin de promouvoir une plus grande conformité aux règles et aux règlements qui régissent le Service et de rendre ses pratiques plus uniformes à l'échelle nationale. Au début de l'hiver 1997, les gestionnaires et le personnel du SCC ont renouvelé leur engagement à l'égard de la mission du SCC dans le cadre d'une cérémonie de signature officielle. Le Solliciteur général du Canada, tout comme ses prédécesseurs, a approuvé officiellement la mission et exhorté le SCC à s'attacher à tous les aspects des valeurs fondamentales dans la conduite de ses activités quotidiennes et dans la recherche des améliorations futures. Les résultats du sondage de 1996 livreront de précieux renseignements qui permettront d'examiner le rendement du Service par rapport aux valeurs et aux objectifs énoncés dans la mission. Les résultats du sondage fourniront également une orientation quant aux problèmes du personnel qu'il faudra régler tout en accomplissant la mission

2.0 Méthode

La méthode employée pour le sondage repose sur un modèle utilisé avec succès par le Federal Bureau of Prisons des États-Unis. Le SCC a intégré des caractéristiques de ce modèle dans son plan d'échantillonnage pour le sondage de 1994. La méthode employée pour le Sondage auprès des employés mené par le SCC en 1996 est similaire à celle utilisée en 1994 et est le fruit d'un effort conjoint déployé par le Service correctionnel du Canada (SCC) et Coopers & Lybrand Consulting (C&L). Le SCC était responsable des aspects suivants :

- conception du questionnaire;
- essai préliminaire et traduction du questionnaire;
- formation des coordonnateurs du sondage sur le lieu de travail;
- communication des résultats du sondage.

C&L avait pour tâches :

- d'examiner le questionnaire dans les deux langues officielles;
- d'imprimer les questionnaires;
- de les distribuer dans tous les lieux de travail;
- de prendre livraison des questionnaires dûment remplis;
- d'assurer la saisie et l'analyse des données;
- de faire état des principaux résultats.

Échantillonnage

Contrairement au sondage antérieur, un échantillon aléatoire de l'ensemble des employés a été sondé. D'après la liste des employés fournie par le SCC, 8 000 des 10 945 employés ont été sélectionnés. Une base de sondage a été créée en vue de la sélection des employés afin de s'assurer que l'échantillon était représentatif de la population réelle d'après la catégorie professionnelle et le lieu de travail. Les employés occasionnels et les employés nommés pour une période déterminée n'ont pas été inclus dans l'échantillon. L'intervalle

de confiance de l'échantillon devrait être de plus ou moins 95 % pour chaque lieu de travail du SCC.

Taux de réponse

La taille de l'échantillon, qui comptait 8 000 employés, a été ramenée à 7 157 employés. On avait inclus sur la liste originale des personnes qui ne travaillaient plus sur des lieux de travail particuliers, qui étaient en congé prolongé ou encore qui ne se trouveraient pas au travail au moment du sondage.

La période d'administration du sondage a commencé le 25 novembre 1996 pour prendre fin le 13 décembre 1996. Au total, nous avons reçu 4 961 questionnaires dûment remplis, ce qui donne un taux de réponse global de 69 %, soit un taux supérieur au taux de 61 % enregistré en 1994.

L'augmentation du taux de réponse peut s'expliquer par les efforts incessants déployés par les coordonnateurs du sondage sur les lieux de travail et l'équipe responsable du sondage à l'administration centrale au cours de la période d'administration. Les coordonnateurs ont été extrêmement utiles à C&L dans le cadre de ses activités de suivi car ils faisaient fréquemment le point sur le nombre de questionnaires dûment remplis. Ces mises à jour opportunes ont été transmises rapidement à l'administration centrale. Au besoin, des mesures ont été prises en vue de maximiser le taux de réponse avant qu'il ne soit trop tard. Le recours au courrier électronique interne *Team Links* du SCC a permis à l'équipe responsable du sondage et à C&L de communiquer efficacement avec tous les lieux de travail. Le principal facteur à l'origine de ce taux plus élevé de réponse a été la coopération de toutes les parties concernées.

Toutes les régions ont enregistré un taux de réponse de 68 % ou plus, à l'exception de l'Ontario, qui affiche un taux de réponse de 53 %, soit une augmentation par rapport aux 45 % enregistrés dans cette province en 1994. Les tableaux 1 à 6 présentent le taux de réponse pour chaque lieu de travail. Les taux de réponse varient : l'établissement de Pittsburgh affiche le taux le plus faible (34 %) alors que d'autres (l'établissement de Rockwood, l'établissement pour femmes d'Edmonton, le bureau de libération conditionnelle de district de la Saskatchewan et le bureau de district rural du Québec, le BLCD de l'ouest du Nouveau-Brunswick et les services correctionnels communautaires de la Colombie-Britannique) affichent des taux de réponse de 100 %.

Tableau 1

	Nombre de lieux de travail	Population	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse
Total de l'échantillon national		10 945	7 157	4 961	69 %
AC	100	403	220	151	69 %

Tableau 2

Région de l'Atlantique	Nombre de lieux de travail	Population	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse
AR/Centre d'apprentissage/Services regroupés	201/202/207	80	65	56	86 %
Établ. de Springhill	210	281	160	124	78 %
Pénit. de Dorchester	220	263	155	76	49 %
Établ. Westmorland	221	98	70	46	66 %
Établ. de l'Atlantique	231	222	137	112	82 %
Établ. pour femmes Nova	250	33	32	29	91 %
BLCD de Halifax/Dartmouth	281	30	24	21	88 %
BLC de Truro/Kentville/Sydney	282	24	20	17	85 %
BLCD de Terre-Neuve et du Labrador	283	28	25	13	52 %
BLCD de l'est du Nouveau-Brunswick/Î -P -É	284	34	28	24	86 %
BLCD de l'ouest du Nouveau-Brunswick	285	20	18	18	100 %
Total de la région de l'Atlantique		1 113	734	536	73 %

Tableau 3

Région du Québec	Nombre de lieux de travail	Population	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse
AR/ Collège du personnel/Services regroupés	301/302/307	133	98	84	86 %
Établ. Montée Saint-François	312	134	90	86	96 %
CFF	320	203	127	91	72 %
Établ. de Donnacona	321	296	172	146	85 %
Établ. de Joliette	325	42	35	23	66 %
Établ. Leclerc	330	285	185	118	64 %
Établ. Archambault	341	275	175	117	67 %
Établ. de Sainte-Anne-des-Plaines	342	109	75	71	95 %
CRR	343	279	166	124	75 %
Établ. Drummond	345	226	150	86	57 %
Établ. de Cowansville	350	277	184	123	67 %
Établ. de La Macaza	352	166	111	103	93 %
Établ. de Port-Cartier	368	201	135	78	58 %
BLCD de Montréal	370	142	95	84	88 %
Rural (Rimouski, Chicoutimi, Rouyn-Noranda)	391	14	12	12	100 %
Centre (Trois-Rivières, Hull, Lanaudière)	392	35	34	29	85 %
Urbain (Laurentides, Laval, Québec)	393	95	68	63	93 %
Total de la région du Québec		2 912	1 916	1 438	75 %

Tableau 4

Région de l'Ontario	Nombre de lieux de travail	Population	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse
AR/ Collège du personnel/Services regroupés	401/402/407	124	89	66	74 %
CRT	415	125	92	60	65 %
Pénitencier de Kingston	416	293	135	55	41 %
Établ. de Millhaven	421	329	163	58	36 %
Établ. de Bath	423	163	127	53	42 %
Prison des femmes	430	80	65	36	55 %
Établ. de Collins Bay	440	289	178	70	39 %
Établ. Frontenac	441	127	95	53	56 %
Établ. de Beaver Creek	443	105	81	56	69 %
Établ. de Joyceville	450	297	167	82	49 %
Établ. Pittsburgh	451	75	61	21	34 %
Établ. de Warkworth	460	329	176	106	60 %
Établ. Grand Valley	465	54	50	38	76 %
BLCD de l'est et du nord	470	57	53	41	77 %
BLCD d'Ottawa	475	17	18	16	89 %
BLCD du centre de l'Ontario	480	82	67	48	72 %
BLCD de Hamilton	485	22	19	13	68 %
BLCD de l'ouest	490	32	23	11	48 %
Non précisé				3	
Total de la région de l'Ontario		2 600	1 673	886	53 %

Tableau 5

Région des Prairies	Nombre de lieux de travail	Population	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse
AR/Collège du personnel/Services regroupés	501/502/507	91	61	58	95 %
CPR	504	199	133	101	76 %
Établ. de Stony Mountain	510	305	165	108	65 %
Établ. de Rockwood	511	56	51	51	100 %
Pénit. de la Saskatchewan	520	333	180	169	92 %
Établ. Riverbend	521	52	51	36	71 %
Unité spéciale de détention	522	74	58	40	73 %
Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci	523	25	24	9	38 %
Établ. de Drummheller	530	302	184	133	72 %
Établ. de Grande Cache	532	184	118	113	96 %
Établ. de Bowden	537	303	173	113	65 %
Établ. pour femmes d'Edmonton	538	44	44	44	100 %
Établ. d'Edmonton	539	290	154	102	66 %
BLCD du Manitoba et du nord-ouest de l'Ontario	551	46	45	37	82 %
BLCD de la Saskatchewan	561	44	37	37	100 %
BLCD d'Edmonton	571	40	36	31	86 %
BLCD de Calgary	572	25	24	22	92 %
Non précisé				8	
Total de la région des Prairies		2 412	1 533	1 212	79 %

Tableau 6

Région du Pacifique	Nombre de lieux de travail	Population	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse
AR/Collège du personnel/Services regroupés	801/802/807	130	104	75	72 %
Établ. William Head	820	139	101	71	70 %
Établ. de Matsqui	831	263	142	100	70 %
CSR	832	172	130	72	55 %
Établ. Mountain	833	178	135	88	65 %
Établ. de Kent	836	260	175	120	69 %
Établ. d'Elbow Lake	847	39	36	24	67 %
Établ. Ferndale	848	46	45	27	60 %
Établ. de Mission	849	185	119	102	86 %
BLCD de Vancouver	881	30	25	14	56 %
BLCD de l'île de Vancouver	882	18	18	10	56 %
BLCD de la vallée du Fraser	883	27	26	10	38 %
BLCD de l'Intérieur-Nord	884	18	13	10	77 %
Services correctionnels communautaires	899	12	12	12	100 %
Non précisé				3	
Total de la région du Pacifique		1 505	1 081	738	68 %

Les taux de réponse des neuf groupes professionnels varient considérablement. Les agents de correction ont été les moins nombreux à répondre (49 %), tandis que les agents d'administration divers ont enregistré le taux de réponse le plus élevé (84 %). Il convient également de noter que plusieurs répondants ont omis de mentionner leur groupe professionnel. Le nombre d'employés qui ont indiqué qu'ils étaient gestionnaires est supérieur au nombre de gestionnaires recensé.

Le tableau 7 illustre le taux de réponse par groupe professionnel, y compris une description du groupe.

Tableau 7

Groupe professionnel	Définition et signification du groupe professionnel	Population	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse
AC	Agent de correction I, agent de correction II, (établissement et collectivité)	4 544	2 815	1 376	49 %
AGC	Agent de gestion des cas, coordonnateur (établissement et collectivité)	983	666	523	79 %
PC	Programmes correctionnels/Aumônerie	639	481	314	65 %
SSP	Soins de santé/Psychologie	646	400	253	63 %
SGC	Surveillant et coordonnateur correctionnel, gestionnaire d'unité	416	329	237	72 %
MSTC	CORCAN, Services techniques/institutionnels (Services d'alimentation, magasins, entretien, gestion du matériel, etc.)	943	577	386	67 %
SA	Soutien administratif (établissement, collectivité, AR, Services à la haute direction et Services juridiques, Programmes correctionnels, CORCAN, Finances et Planification opérationnelle, Gestion de l'information, Services techniques, Communications et développement organisationnel, Examen de la gestion intégrée, Personnel et formation)	1 339	881	651	74 %
AAD	Agent d'administration/surveillant/gestionnaire (établissement, collectivité). Opérations AR, Programmes correctionnels/Aumônerie AC/AR, CORCAN AC/AR, Planification et services de gestion AC/AR, Services à la haute direction AC/AR, Services techniques AC/AR, Collège du personnel, Finances AC, Planification opérationnelle AC, Services de gestion de l'information AC, Communications et développement organisationnel AC, Examen de la gestion intégrée AC, Personnel et formation AC	1 014	668	561	84 %
GCCA	Tous ceux qui ont répondu « oui » à la question 9 de la section 1	421	290	430	s.o.
	Non précisé			230	

Analyse des données

La méthode d'analyse des données utilisée dans le cadre de cette étude est fort similaire à celle employée pour le Sondage auprès des employés de 1994. Elle a été adoptée en consultation avec le SCC avant le début des analyses. L'analyse prévoyait un examen des réponses à chaque question du questionnaire et la notation des échelles composites établies par le SCC d'après chaque question. Le questionnaire est inclus à l'**annexe 1**.

Une page blanche a été insérée à la fin du questionnaire afin de permettre aux répondants de faire part de suggestions en vue de régler tout problème relatif à un point abordé dans le sondage. Cette question n'a pas été analysée aux fins du présent rapport. Toutefois, les réponses ont été reprises textuellement et fournies au SCC tout en préservant l'anonymat des répondants.

On observe un écart considérable entre les taux de réponse correspondant aux divers lieux de travail et groupes professionnels. Pour que les résultats du sondage reflètent bien la réalité et pour accroître l'exactitude des résultats, nous avons pondéré les résultats obtenus pour ces deux catégories afin d'assurer la représentativité des employés du SCC.

Analyse des questions du sondage

Nous avons analysé les résultats de chaque question de manière à dégager des constantes selon la région et le groupe professionnel. Les lieux de travail ont été divisés en cinq grandes régions, auxquelles s'ajoute l'administration centrale. De plus, nous avons regroupé les répondants selon les neuf groupes professionnels. Pour chaque question, nous avons produit des tableaux des réponses par région et par groupe professionnel. Ces tableaux sont inclus dans le volume II (dans une reliure distincte).

Analyses des échelles d'évaluation composites

Nous avons établi 44 échelles dans le but de présenter sommairement les données recueillies dans le cadre du présent sondage. Parmi elles, 28 avaient été utilisées en 1994 et 16 nouvelles échelles ont été établies en 1996. Avec l'aide du SCC, nous avons procédé à l'analyse des résultats en fonction de ces échelles pour tous les lieux de travail du SCC. Chaque échelle regroupe plusieurs questions portant sur un même thème, ce qui a permis d'obtenir des résultats agrégés. Toutes les questions du questionnaire au complet n'ont pas été prises en compte dans les échelles.

Nous avons établi pour chaque échelle des graphiques en barres permettant d'illustrer la moyenne selon la région et le groupe professionnel. Dans la mesure du possible, ces graphiques présentent une comparaison entre les résultats de 1994 et ceux de 1996. Par ailleurs, nous avons déterminé un intervalle de confiance pour chaque lieu de travail. Chaque graphique présente donc le résultat moyen ainsi que les limites supérieure et inférieure suivant un intervalle de confiance de 95 %, c'est-à-dire que les données présentées sont exactes, dans l'intervalle de confiance, 19 fois sur 20. Pour calculer les intervalles de confiance, on émet l'hypothèse qu'il n'existe pas de différences importantes entre les répondants et les non-répondants de chaque lieu de travail.

Par souci de confidentialité, nous avons exclu des analyses faisant ressortir le lieu de travail les réponses fournies par les personnes d'un lieu de travail où on comptait moins de six répondants. Nous avons toutefois tenu compte de ces réponses dans les analyses axées sur la région et le groupe professionnel.

La majorité des résultats issus de l'analyse des échelles d'évaluation composites reflètent la proportion de réponses favorables aux énoncés formulés dans le questionnaire, à savoir

celles qui se situent entre « en accord partiellement » et « tout à fait d'accord ». Le guide de notation des échelles d'évaluation composites figure à l'**annexe 2**.

3.0 Caractéristiques de la population

La présente section donne un aperçu des caractéristiques de la population de répondants.

Les tableaux que l'on trouve dans l'annexe reliée présentent séparément les caractéristiques des répondants selon la région et le groupe professionnel. Voici un résumé des résultats des tableaux.

- Plus d'un tiers (37 %) des répondants sont des femmes. La proportion de répondantes variait, allant de 10 % dans la catégorie des manoeuvres, des services techniques et de CORCAN à 96 % dans la catégorie du soutien administratif. Le taux de réponse des hommes variait également, allant de 4 % dans la catégorie du soutien administratif à 87 % dans la catégorie des agents de gestion des cas.
- Environ les deux tiers (67 %) des répondants sont anglophones. Après la région du Québec, qui compte 98 % de répondants francophones, on a enregistré les proportions les plus élevées de répondants francophones à l'administration centrale (41 %) et dans la région de l'Atlantique (24 %).
- Parmi les 14 % qui se sont identifiés comme membres d'une minorité, 56 % se sont identifiés comme membres d'une minorité visible, 22 % en tant qu'Autochtones et 27 % se sont identifiés comme atteints d'une incapacité.
- L'âge moyen des répondants est de 42 ans. Environ 8 % des répondants avaient entre 19 et 29 ans, 31 % entre 30 et 39 ans, 40 % entre 40 et 49 ans, et 21 %, 50 ans ou plus.
- Environ 18 % des répondants sont titulaires d'un diplôme collégial et 20 %, d'un diplôme universitaire. À peu près un tiers (35 %) des employés de la catégorie des soins de santé/psychologie sont titulaires d'un diplôme collégial, tandis que 66 % des agents de gestion des cas et 41 % des gestionnaires sont titulaires d'un diplôme universitaire.
- Un tiers (32 %) des répondants seulement ayant une formation postsecondaire sont spécialisés dans le domaine correctionnel, en criminologie, en justice pénale et dans des

spécialités connexes (droit et sécurité). Soixante-cinq pour cent des agents de gestion des cas, 43 % des gestionnaires et 42 % des surveillants et gestionnaires correctionnels ont suivi une formation spécialisée.

- Environ 21 % des répondants travaillent pour le SCC depuis plus de 20 ans. Dix-neuf pour cent sont en fonction au SCC depuis moins de cinq ans.
- Quelque 39 % des répondants sont en poste à leur lieu de travail actuel depuis moins de 5 ans, et 17 % depuis plus de 15 ans.
- Seulement 4 % des répondants ont indiqué que leur poste était de niveau AS-06 ou plus ou de niveau équivalent et seulement 3 % des répondants travaillent pour CORCAN.

4.0 Gestion par unité

La présente section du sondage a permis de recueillir de l'information sur l'efficacité et les avantages de la gestion par unité du point de vue de la carrière, tels que perçus par le personnel travaillant en établissement. Le personnel du SCC travaillant dans la collectivité, le personnel des administrations régionales (AR) et celui l'administration centrale n'ont pas répondu aux questions de cette section du questionnaire. Au total, 13 questions ont été posées aux répondants sur la gestion par unité : neuf d'entre elles s'adressaient à tous les employés travaillant en établissement tandis que les quatre autres visaient le personnel travaillant en établissement qui s'occupe des opérations de gestion par unité ou en assure la supervision (c'est-à-dire agents de correction, surveillants et coordonnateurs correctionnels, agents de gestion des cas et coordonnateurs, gestionnaires d'unité, sous-directeurs et directeurs d'établissement).

Aperçu

Pour cette section du questionnaire, nous avons produit deux échelles d'évaluation composites portant respectivement sur l'efficacité de la gestion par unité et sur les avantages de la gestion par unité du point de vue de la carrière.

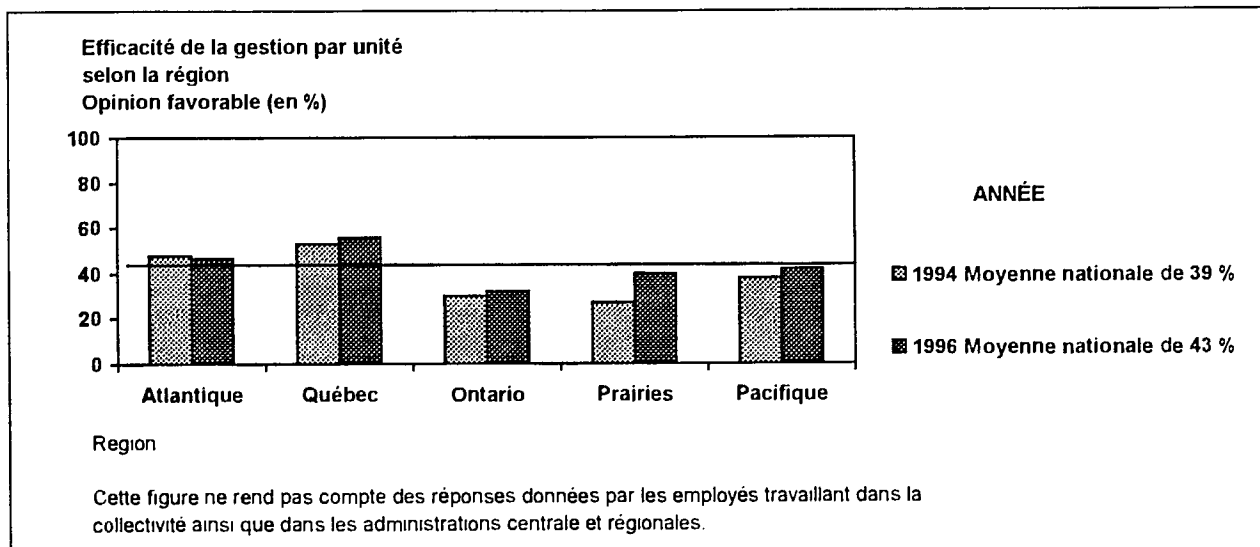
Principaux résultats. Tous les employés des établissements ont répondu aux questions portant sur l'efficacité de la gestion par unité. Selon 41 % de ces employés, la gestion par unité facilite les rapports entre les employés à tous les niveaux hiérarchiques. Ils sont moins nombreux (35 %) à considérer que cette forme de gestion facilite la prise de décisions à l'échelon le plus bas possible. En général, 37 % des répondants ont indiqué que la gestion par unité permettait l'intégration efficace des fonctions liées à la sécurité, à la gestion des cas et aux programmes d'un établissement.

Quelques-unes des questions posées au personnel des établissements portaient sur l'effet de la gestion par unité sur les détenus. Selon 52 % des employés, la gestion par unité favorise l'établissement de bonnes relations entre les employés et les détenus. Par contre, seulement 39 % sont d'avis que la formule fonctionne bien dans leur établissement. Un taux encore plus bas (35 %)

d'employés des établissements ont indiqué que la gestion par unité permettait de bien assurer la surveillance générale de la population carcérale.

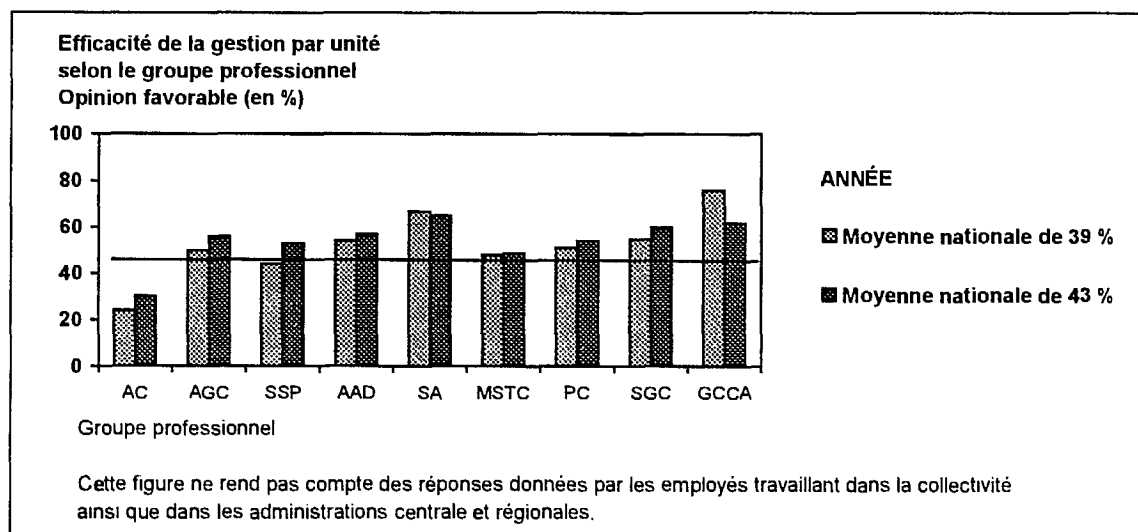
Efficacité de la gestion par unité. Sept questions ont été regroupées pour former l'échelle relative à l'efficacité de la gestion par unité. Les questions portent sur le fonctionnement général de la gestion par unité dans l'établissement ainsi que sur ses répercussions sur le personnel, les activités de l'établissement et les détenus. La figure 4-1 présente les données pour chaque région. Comme dans le sondage de 1994, les répondants de la région du Québec affichent le taux de satisfaction le plus élevé (56 %) en ce qui concerne l'efficacité de la gestion par unité. Toutefois, contrairement aux résultats de 1994, où la région des Prairies était la moins satisfaite, d'après le sondage de 1996, c'est la région de l'Ontario qui est la moins satisfaite de l'efficacité de la gestion par unité (32 %). Par rapport à 1994, les résultats de 1996 sont supérieurs pour chaque région, sauf la région de l'Atlantique. On observe donc à une hausse globale de la moyenne nationale des opinions favorables, qui est passée de 39 à 43 %. C'est dans la région des Prairies que la progression est la plus marquée (11 %).

Figure 4-1



Les évaluations de l'efficacité de la gestion par unité selon le groupe professionnel sont présentées à la figure 4-2. Les répondants de la catégorie du soutien administratif sont les plus satisfaits (65 %), suivis de près par les employés de la catégorie des gestionnaires (62 %). Comme en 1994, les agents de correction sont les moins satisfaits (29 %). À l'exception des catégories du soutien administratif et des gestionnaires, tous les groupes professionnels semblent plus satisfaits de l'efficacité de la gestion par unité en 1996 qu'en 1994. On observe la plus forte augmentation (9 %) chez le personnel travaillant en établissement qui appartient à la catégorie des soins de santé/psychologie, dont le taux de satisfaction est passé de 44 à 53 %. Il convient également de signaler que bien que la catégorie des agents de correction ait affiché le taux le plus bas, ce taux est toutefois de 5 % supérieur à celui de 1994.

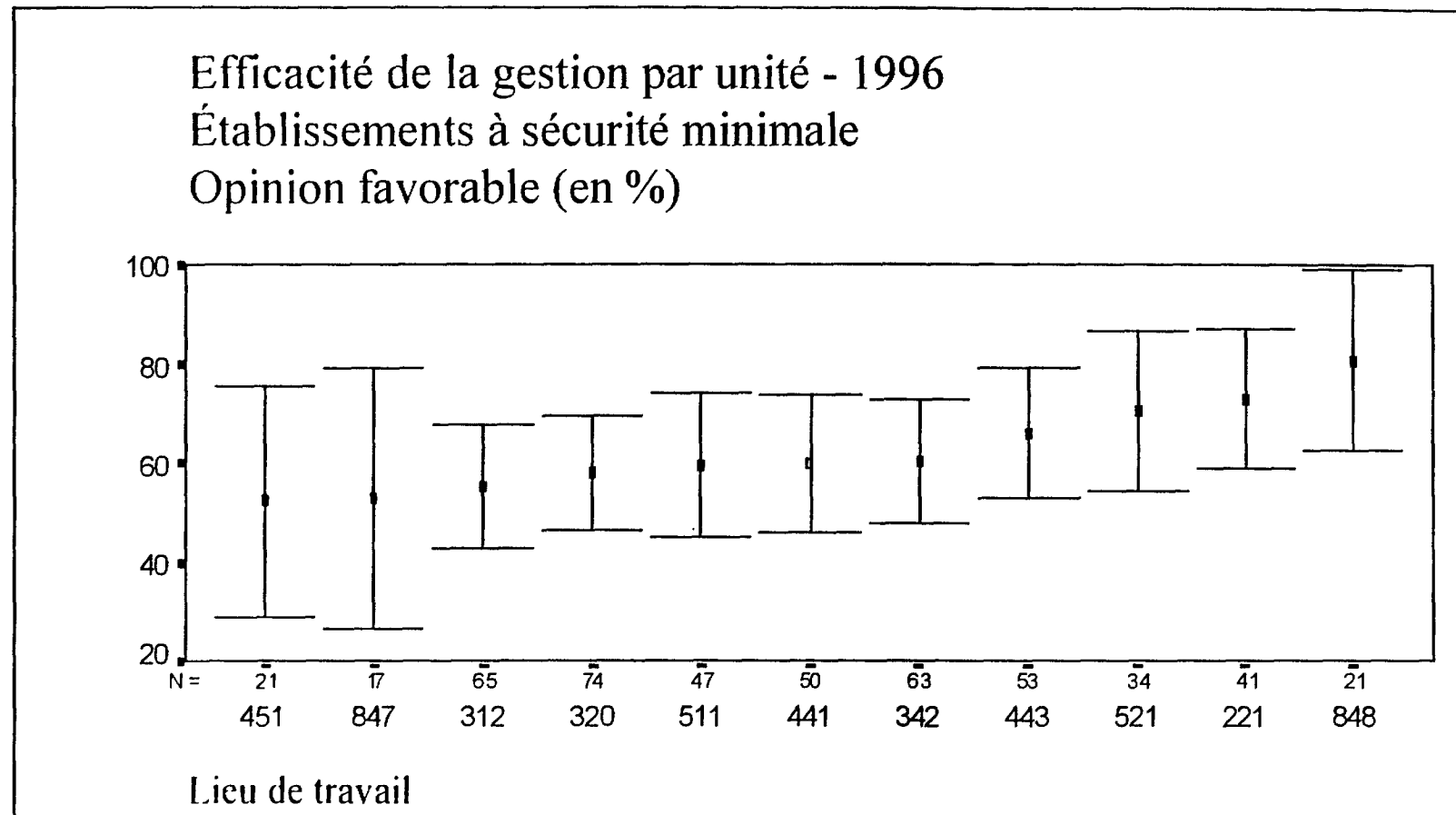
Figure 4-2



SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

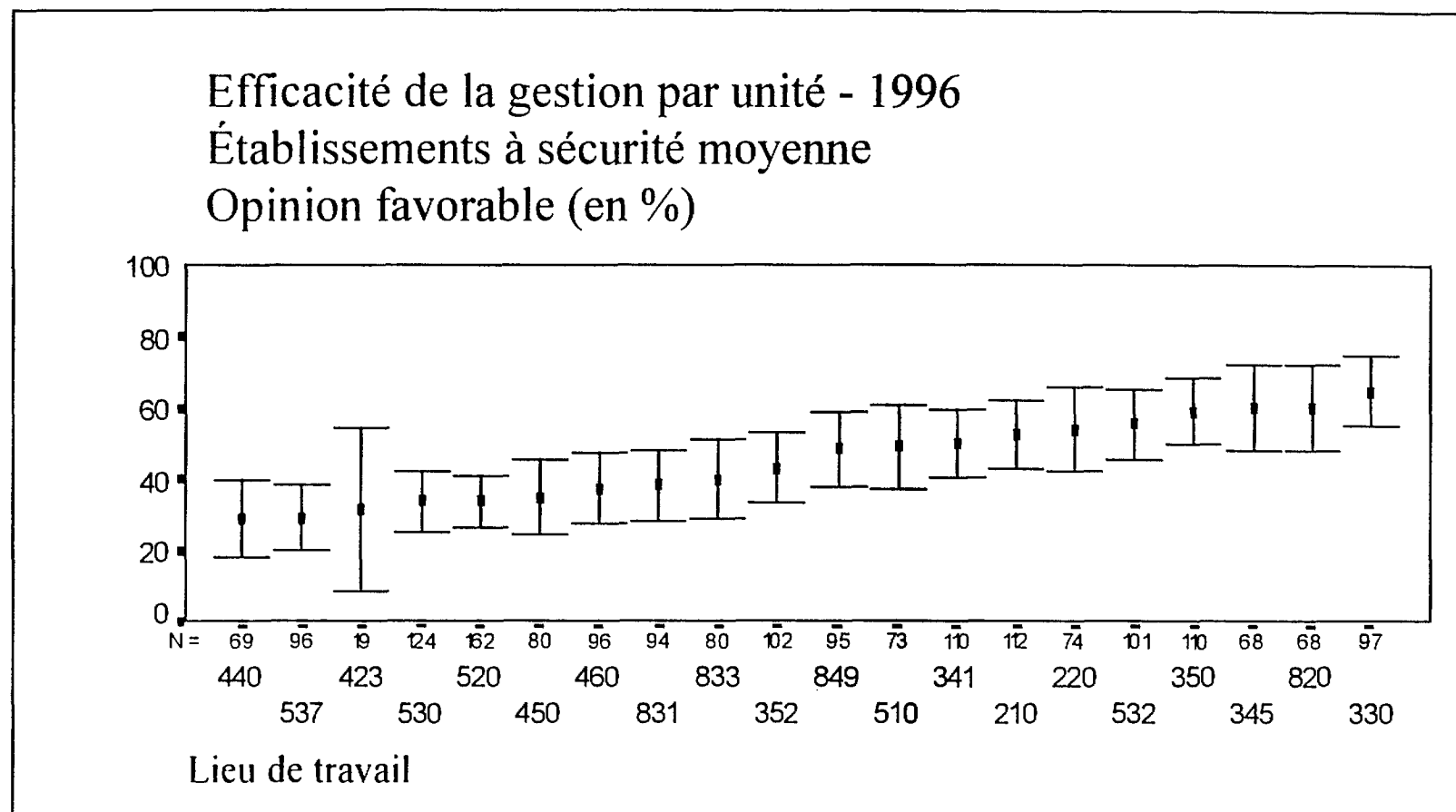
Les figures 4-3 à 4-5 présentent les évaluations de l'efficacité de la gestion par unité par établissement selon le niveau de sécurité. Le personnel des établissements à sécurité minimale affiche un taux moyen de satisfaction bien plus élevé (62 %) que celui des établissements à sécurité moyenne et maximale (40 % chacun). Comme le montre la figure 4-3, aucun des établissements à sécurité minimale n'affiche un taux inférieur à la moyenne nationale, qui est de 43 %. L'établissement Ferndale enregistre le pourcentage le plus élevé d'employés satisfaits (81 %), tandis que l'établissement Pittsburg enregistre le taux le plus faible (52 %). Comme le montre la figure 4-4, parmi les établissements à sécurité moyenne, l'établissement Leclerc est celui qui affiche le taux de satisfaction le plus élevé à l'égard de la gestion par unité (65 %), le taux le plus bas de satisfaction à l'égard de la gestion par unité étant enregistré à Collins Bay (28 %). La figure 4-5 indique que c'est parmi les employés du pavillon de ressourcement Okimaw Ohci qu'on trouve le plus d'opinions favorables à la gestion par unité (86 %), tandis que ceux du pénitencier de Kingston affichent le taux de satisfaction le plus bas (20 %). Près de la moitié des établissements à sécurité moyenne (9 sur 20) enregistrent des taux inférieurs à la moyenne nationale de 43 %, par rapport à moins d'un quart des établissements à sécurité maximale (4 sur 18).

Figure 4-3



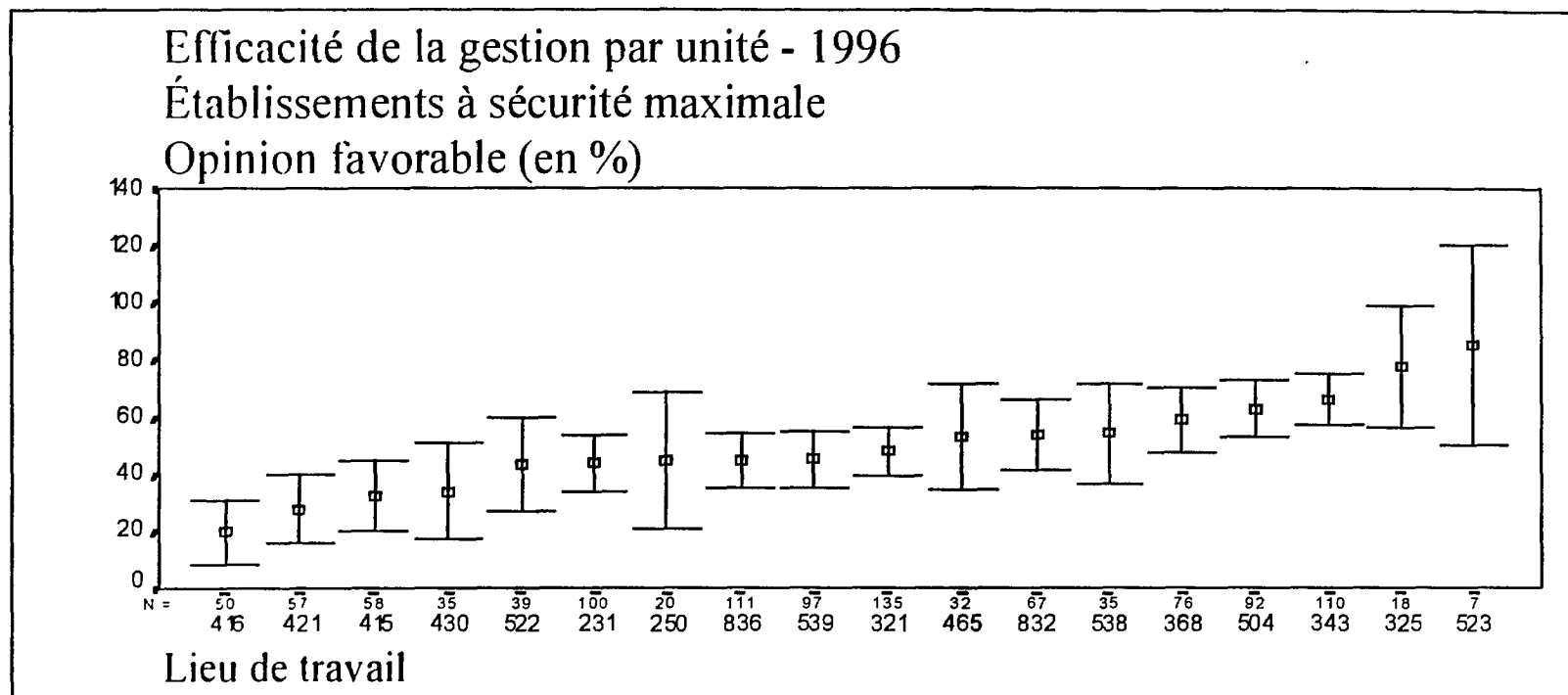
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 4-4



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 4-5



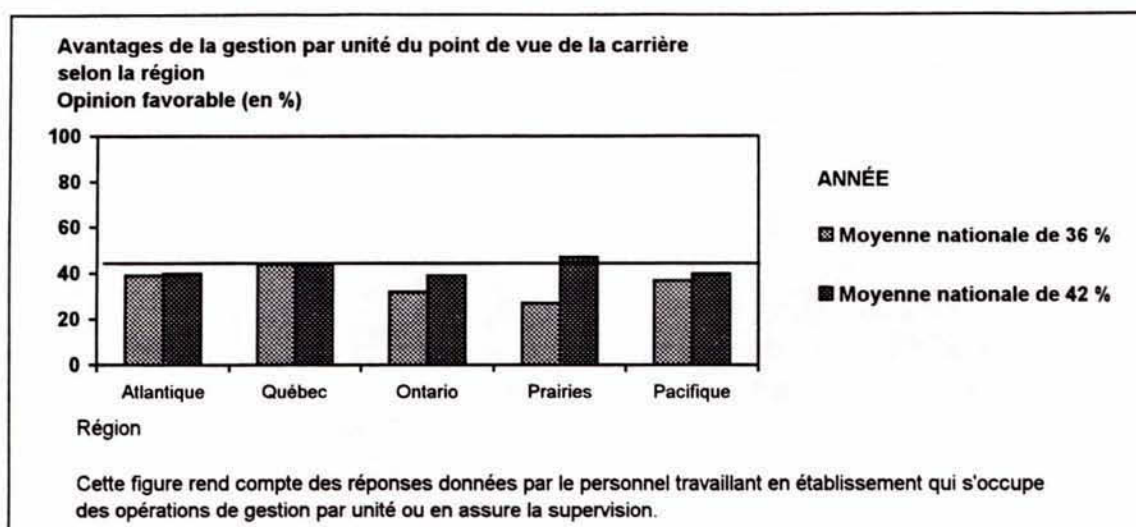
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Olci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

Seul le personnel travaillant en établissement qui s'occupe dans une certaine mesure des opérations de gestion par unité ou en assure la supervision (c'est-à-dire agents de correction, surveillants et coordonnateurs correctionnels, agents de gestion des cas et coordonnateurs, chefs d'unité, sous-directeurs et directeurs d'établissement) a été invité à répondre aux questions portant sur les avantages du point de vue de la carrière.

Principaux résultats. De l'avis de la moitié des répondants, la gestion par unité offre des possibilités pour un travail plus intéressant. Ils ne sont toutefois que 38 % à avoir indiqué qu'elle facilitait le perfectionnement professionnel tandis que 37 % seulement ont signalé que la gestion par unité leur donnait la possibilité de se perfectionner. Par ailleurs, une proportion relativement élevée d'employés ont précisé que leurs activités de gestion des cas étaient entravées par le manque de temps (77 %), par le changement de postes ou le travail par roulement (72 %), une relève du travail qui n'était pas disponible (66 %) et les installations inadéquates ou encore le manque d'espaces privés (63 %).

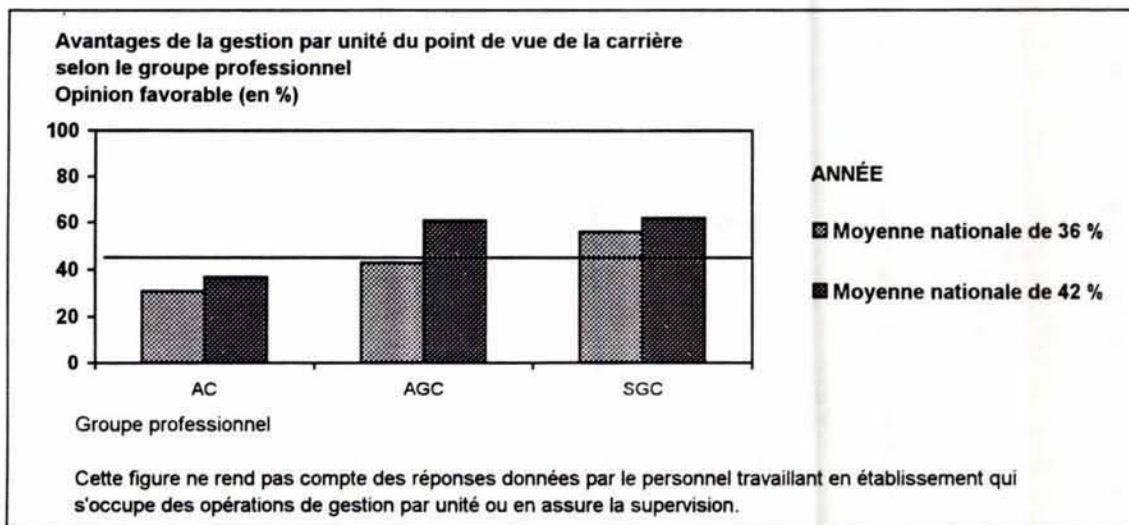
Avantages de la gestion par unité du point de vue de la carrière. Trois questions ont été regroupées pour former l'échelle relative aux avantages de la gestion par unité du point de vue de la carrière. Les questions portent sur l'intérêt de la gestion par unité ainsi que sur les possibilités qu'elle offre sur le plan de la carrière et du perfectionnement professionnel. Comme le montre la figure 4-6, les résultats régionaux de 1996 ont une tendance différente par rapport à 1994. La région des Prairies affiche le taux le plus élevé (46 %) tandis que l'Ontario affiche le taux le plus bas (39 %). Deux régions seulement enregistrent une hausse importante en 1996, soit les Prairies (19 %) et l'Ontario (7 %). En gros, on observe une augmentation de 6 % des moyennes nationales entre 1994 (36 %) et 1996 (42 %).

Figure 4-6



Les avantages de la gestion par unité du point de vue de la carrière sont présentés par groupe professionnel à la figure 4-7. Les employés travaillant en établissement qui appartiennent à la catégorie des surveillants et des gestionnaires correctionnels affichent le taux de satisfaction le plus élevé (62 %), suivis de près par la catégorie des agents de gestion des cas (61 %). Comme en 1994, les employés travaillant en établissement qui appartiennent à la catégorie des agents de correction sont ceux qui se montrent les plus sceptiques (37 %) par rapport aux avantages de la gestion par unité pour la carrière. Comme en 1994, les résultats de 1996 indiquent que les employés de la catégorie des agents de correction se trouvent au-dessous de la moyenne nationale de 42 % tandis que le personnel travaillant en établissement qui appartient aux catégories des agents de gestion des cas et des surveillants et gestionnaires correctionnels affiche un taux supérieur à la moyenne.

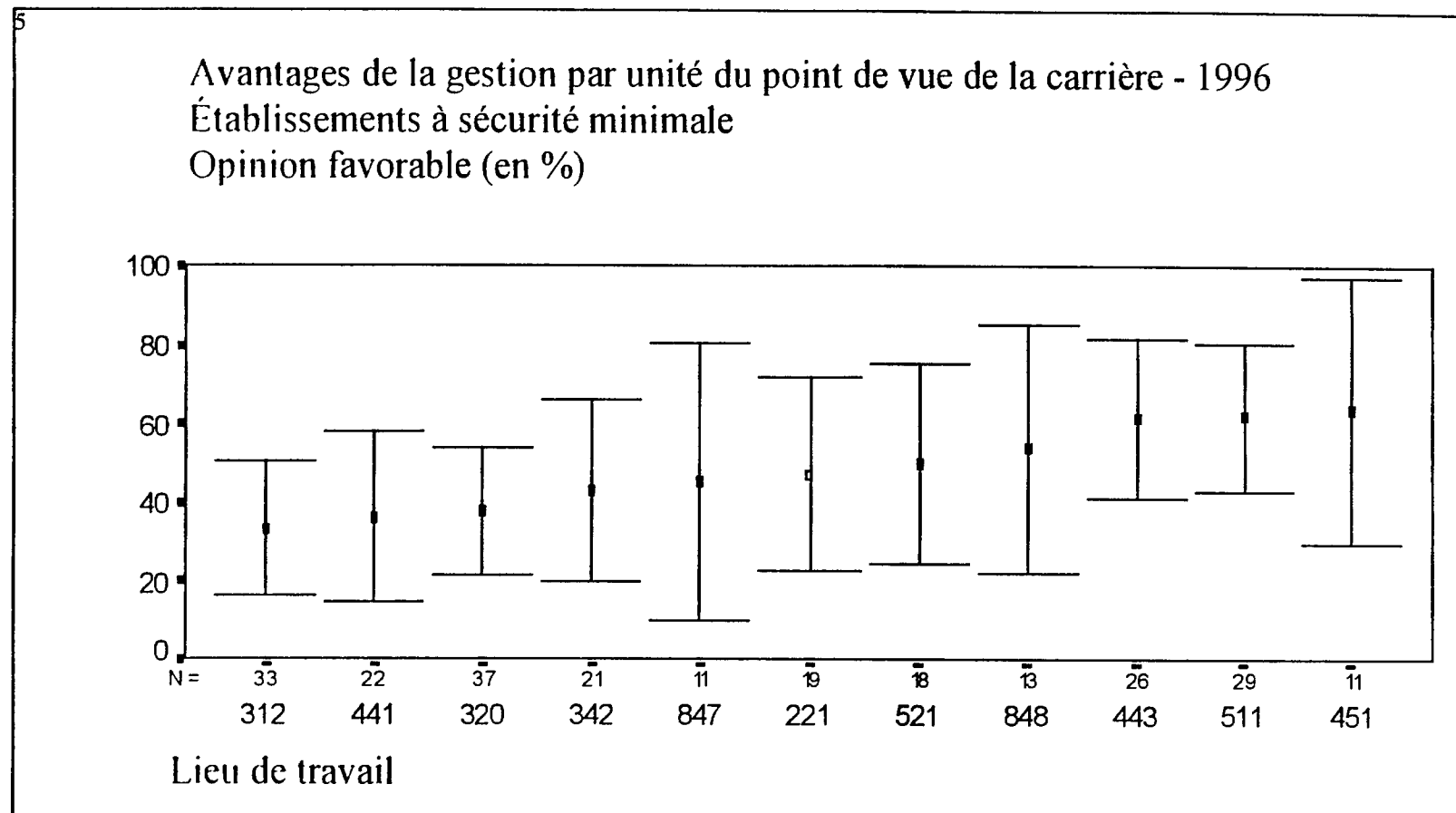
Figure 4-7



AC = Agents de correction	AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants et gestionnaires correctionnels

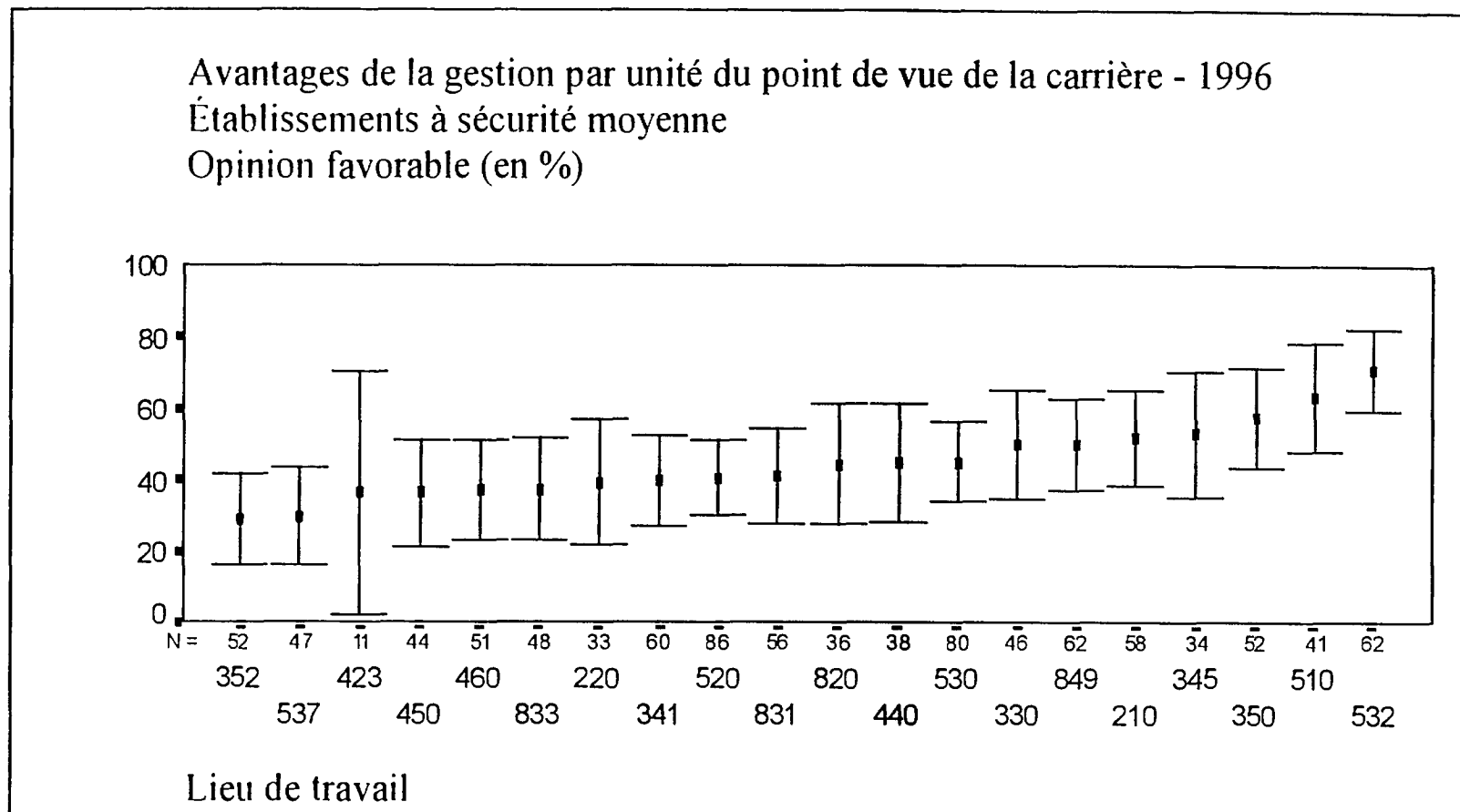
Les figures 4-8 à 4-10 présentent les résultats selon le lieu de travail. La tendance des résultats des différents établissements à sécurité minimale est relativement similaire. Les résultats varient entre 33 % à l'établissement Montée Saint-François et 64 % à l'établissement Pittsburg. Comme le montre la figure 4-9, c'est entre les établissements à sécurité moyenne qu'on observe le plus grand écart, puisque le pourcentage d'opinions favorables varie de 71 % à l'établissement de Grande Cache (taux le plus élevé) à 29 % à l'établissement de La Macaza. Comme le montre la figure 4-10, la plupart des établissements à sécurité maximale font état d'un degré de satisfaction similaire à l'égard des avantages de la gestion par unité du point de vue de la carrière, l'établissement pour femmes de Joliette enregistrant le taux le plus élevé (75 %) et le pénitencier de Kingston, le taux le plus faible (33 %). Le taux moyen pour ces trois niveaux de sécurité était de 47 % pour les établissements à sécurité minimale, de 41 % pour les établissements à sécurité moyenne et de 42 % pour les établissements à sécurité maximale. Seulement trois des 11 établissements à sécurité minimale affichent un taux inférieur à la moyenne nationale de 42 %, contre la moitié des établissements à sécurité minimale et seulement six des 18 établissements à sécurité maximale.

Figure 4-8



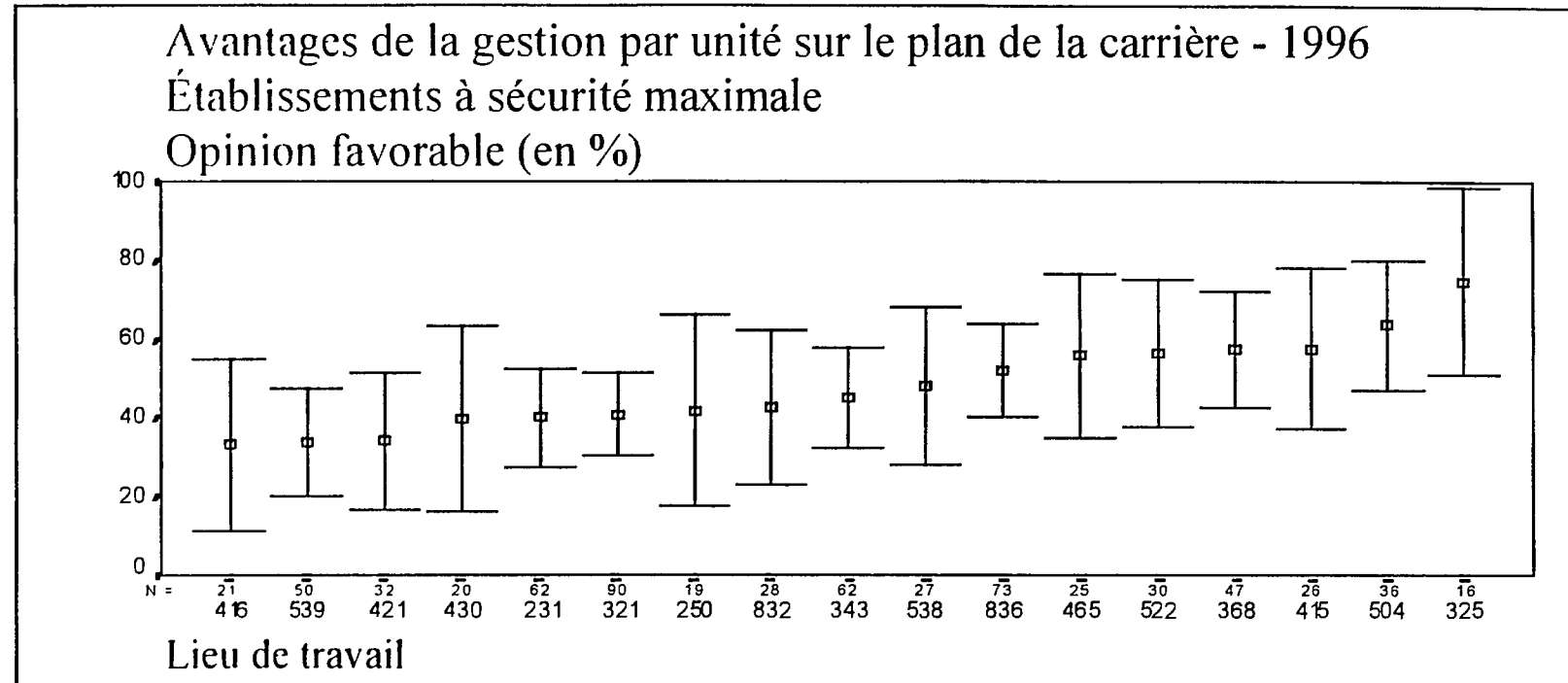
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 4-9



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 4-10



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Olci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

5.0 Gestion des cas

La section du questionnaire consacrée à la gestion des cas comprend 11 questions. On a demandé au personnel travaillant dans la collectivité (c'est-à-dire tous les employés des bureaux de libération conditionnelle, des bureaux de district et des CCC) et au personnel travaillant en établissement qui ont des contacts fréquents ou importants avec les délinquants de répondre à des questions sur les décisions et pratiques de gestion des cas ainsi que sur son influence sur les services correctionnels communautaires relativement à l'efficacité générale et à la surveillance des délinquants.

Aperçu

Pour cette section du questionnaire, nous avons produit une échelle d'évaluation composite portant sur l'efficacité de la gestion des cas.

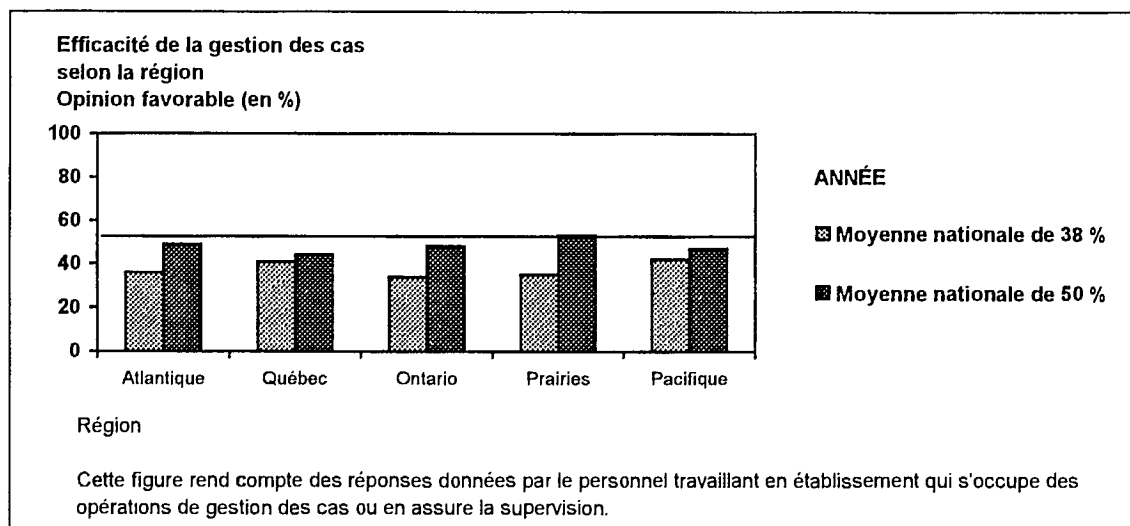
Principaux résultats. Cinquante-quatre pour cent des répondants ont indiqué que les décisions en matière de gestion des cas étaient fondées sur une information complète et exacte, un pourcentage similaire (57 %) signalant que le processus décisionnel facilite la prise de bonnes décisions. La majorité (54 %) étaient d'avis que les pratiques de gestion des cas contribuaient efficacement à la protection du public, mais moins de la moitié (42 %) jugeaient qu'elle permettait d'aider les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois.

Les questions portant sur les pratiques adoptées dans la collectivité ont été examinées selon les ressources et les programmes disponibles à des fins de gestion efficace des cas. Seulement 37 % des répondants ont indiqué que le SCC offrait des programmes et des instruments de surveillance nécessaires pour assurer une gestion efficace des cas et à peine 18 % ont indiqué que les ressources actuelles permettaient de consacrer le temps nécessaire pour assurer aux délinquants une surveillance et des programmes de bonne qualité dans la collectivité. Toutefois, selon près d'un tiers (31 %) des répondants, les programmes en place permettent de répondre aux besoins des délinquants mis en liberté

sous condition et une proportion similaire (32 %) considèrent que les services correctionnels communautaires assurent une surveillance plus efficace des délinquants.

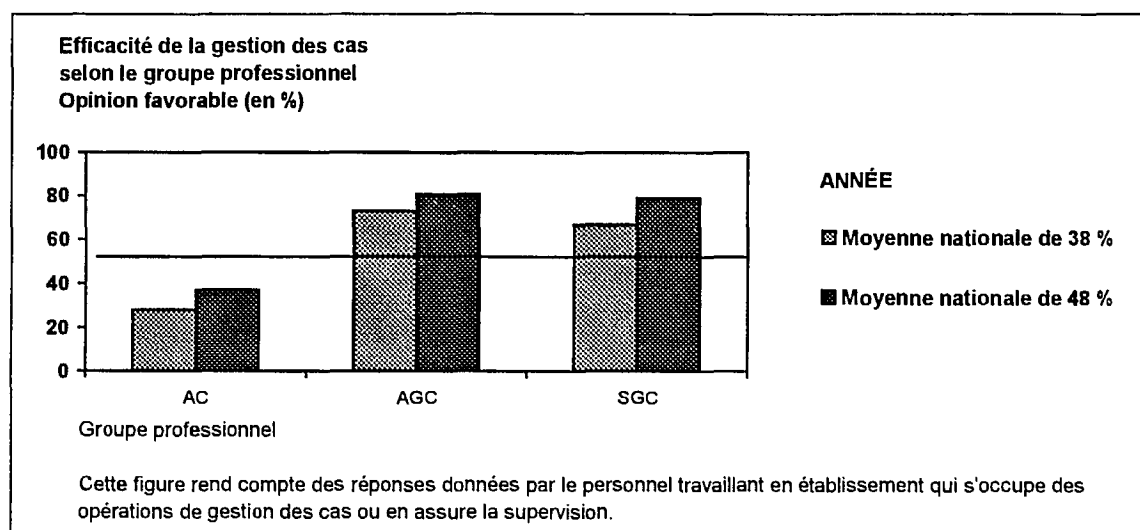
Efficacité de la gestion des cas. Quatre questions ont été incluses dans l'échelle relative à l'efficacité de la gestion des cas. La figure 5-1 montre que la répartition entre les régions ne varie que de 12 %, l'Atlantique enregistrant le taux le plus élevé (60 %) et le Québec, le moins élevé (53 %). Toutes les régions affichent plus de satisfaction à l'égard de l'efficacité de la gestion des cas, la hausse globale entre 1994 (38 %) et 1996 (50 %) s'élevant à 15 %. La région de l'Atlantique fait état de la hausse la plus importante, soit de 24 % en deux ans, suivie par les régions des Prairies et de l'Ontario, qui enregistrent chacune une hausse de 19 %.

Figure 5-1



La figure 5-2 présente les évaluations de l'efficacité de la gestion des cas par groupe professionnel. La tendance des résultats était similaire à celle de 1994 : les agents de gestion des cas ne sont que légèrement plus satisfaits (81 %) de l'efficacité de la gestion des cas que les surveillants et gestionnaires correctionnels (79 %), tandis que les agents de correction se déclarent peu satisfaits (37 %). Bien que ces derniers affichent un taux de satisfaction inférieur à la moyenne nationale de 50 %, ce taux est toutefois supérieur de 9 % en 1996 (48%) à celui de 1994 (38 %).

Figure 5-2



AC = Agents de correction

AGC = Agents de gestion des cas

SGC = Surveillants et gestionnaires correctionnels

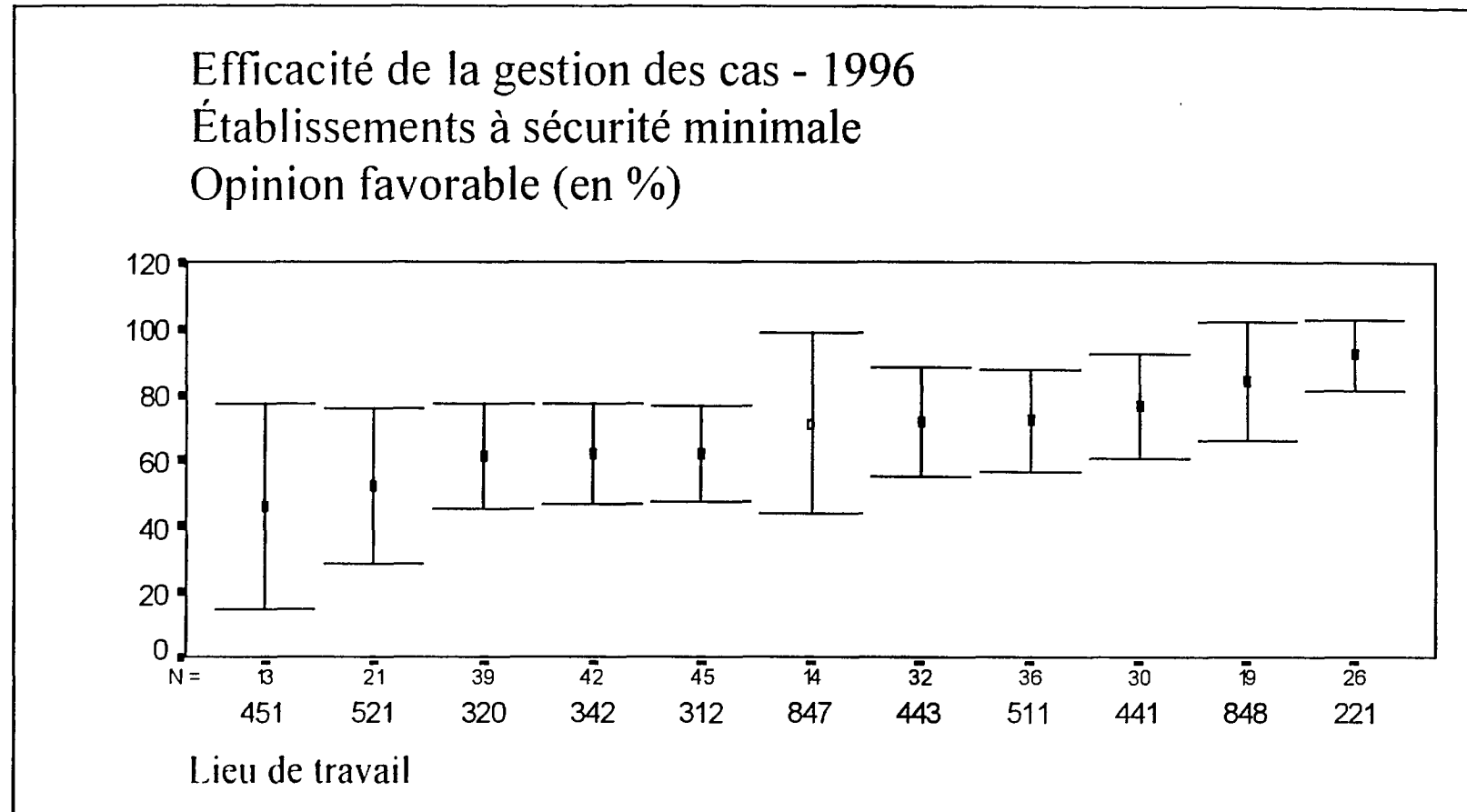
Les figures 5-3 à 5-5 présentent les résultats concernant l'efficacité de la gestion des cas par établissement selon le niveau de sécurité. Comme le montre la figure 5-3, les évaluations des établissements à sécurité minimale varient, allant de 46 % pour l'établissement Pittsburg à 92 % pour l'établissement Westmorland. La moyenne des établissements à sécurité moyenne est de 66 %, et seul l'établissement Pittsburg est au-dessous de la moyenne nationale, qui est de 50 %.

La figure 5-4 présente l'efficacité de la gestion des cas évaluée par les établissements à sécurité moyenne. C'est le personnel de l'établissement Leclerc qui affiche l'opinion la moins favorable à l'égard de la gestion des cas (40 %) tandis que celui de l'établissement de Bath fait état du niveau d'efficacité le plus élevé (71 %). La moyenne pour les établissements à sécurité moyenne est de 47 % d'opinions favorables, et la moitié de ces établissements affichent un taux inférieur à la moyenne nationale, qui est de 50 %.

La figure 5-5 présente une gamme plus large d'évaluations des répondants d'établissements à sécurité maximale. Donnacona affiche le taux le plus bas (30 %) tandis que le personnel du pavillon de ressourcement Okimaw Ohci se déclare entièrement satisfait de l'efficacité de la gestion des cas (100 %). Comme pour les établissements à sécurité moyenne, la moyenne pour les établissements à sécurité maximale est de 47 %, bien que moins d'un quart (4 sur 18) affichent un taux de satisfaction inférieur à la moyenne.

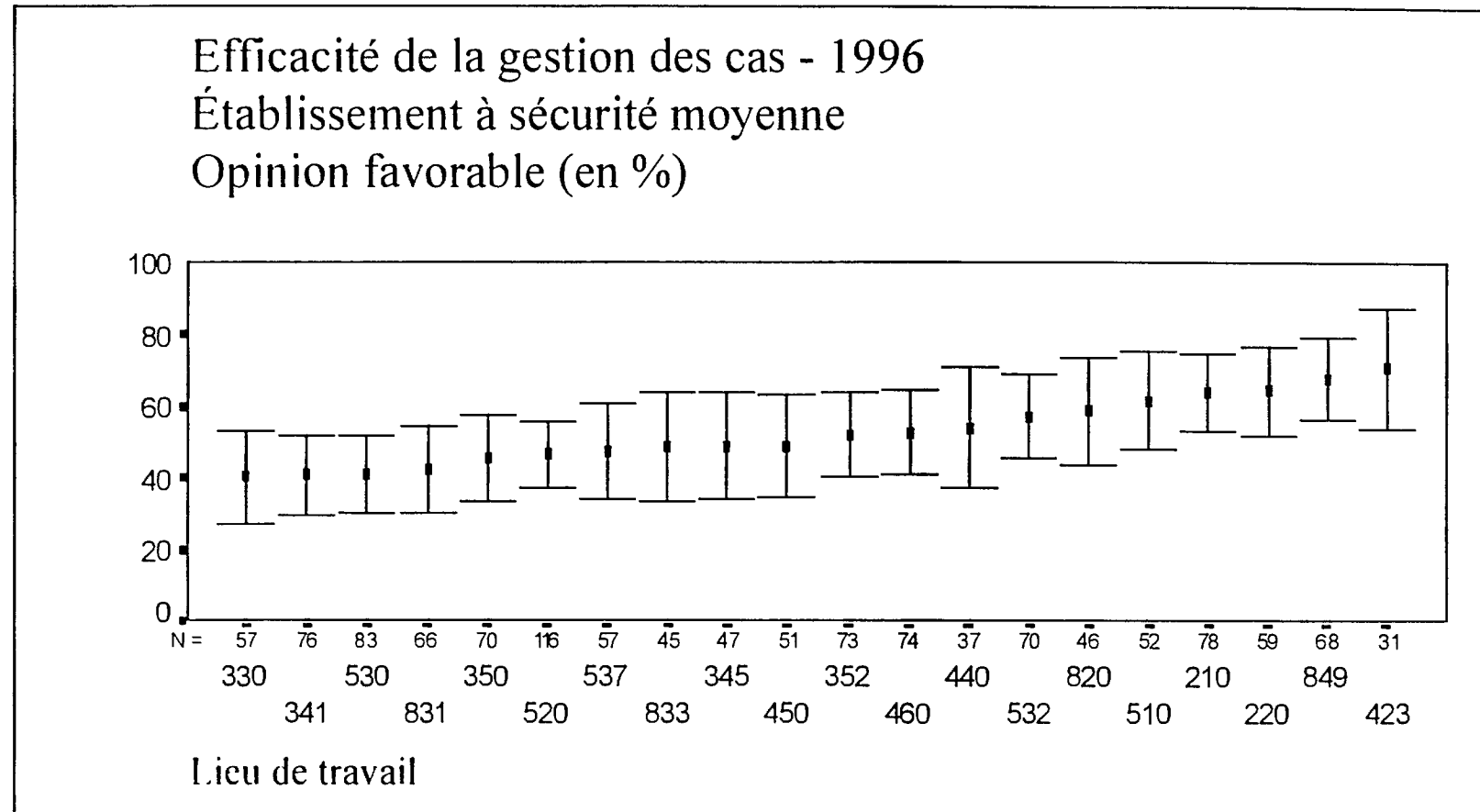
Les taux moyens sont supérieurs pour les bureaux de libération conditionnelle de district (81 %) par rapport à ceux des établissements. En ce qui concerne l'efficacité de la gestion des cas, les bureaux de libération conditionnelle affichent des taux allant de 68 % (bureau de district urbain du Québec) à 100 % (BLCD de l'île de Vancouver, BLCD de l'Intérieur-Nord et BLCD de Terre-Neuve et du Labrador).

Figure 5-3



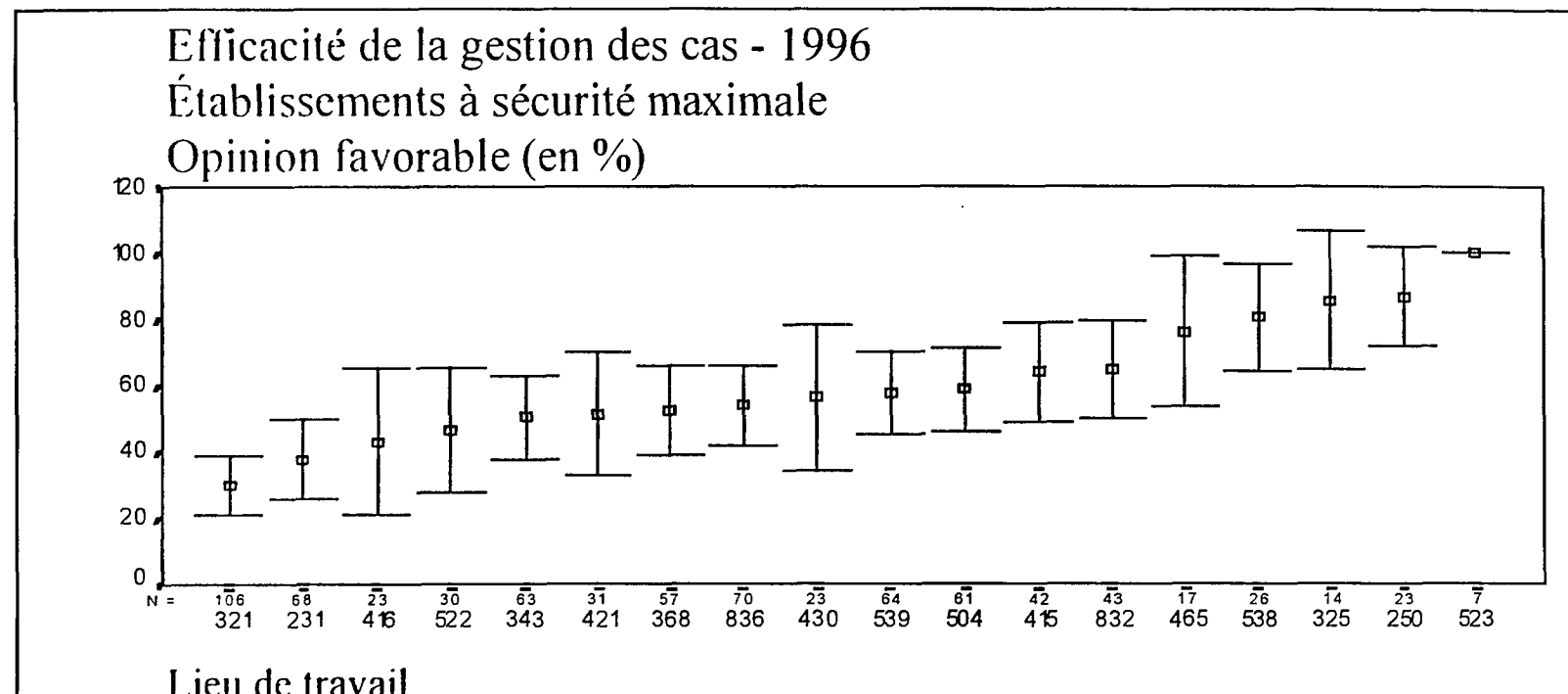
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 5-4



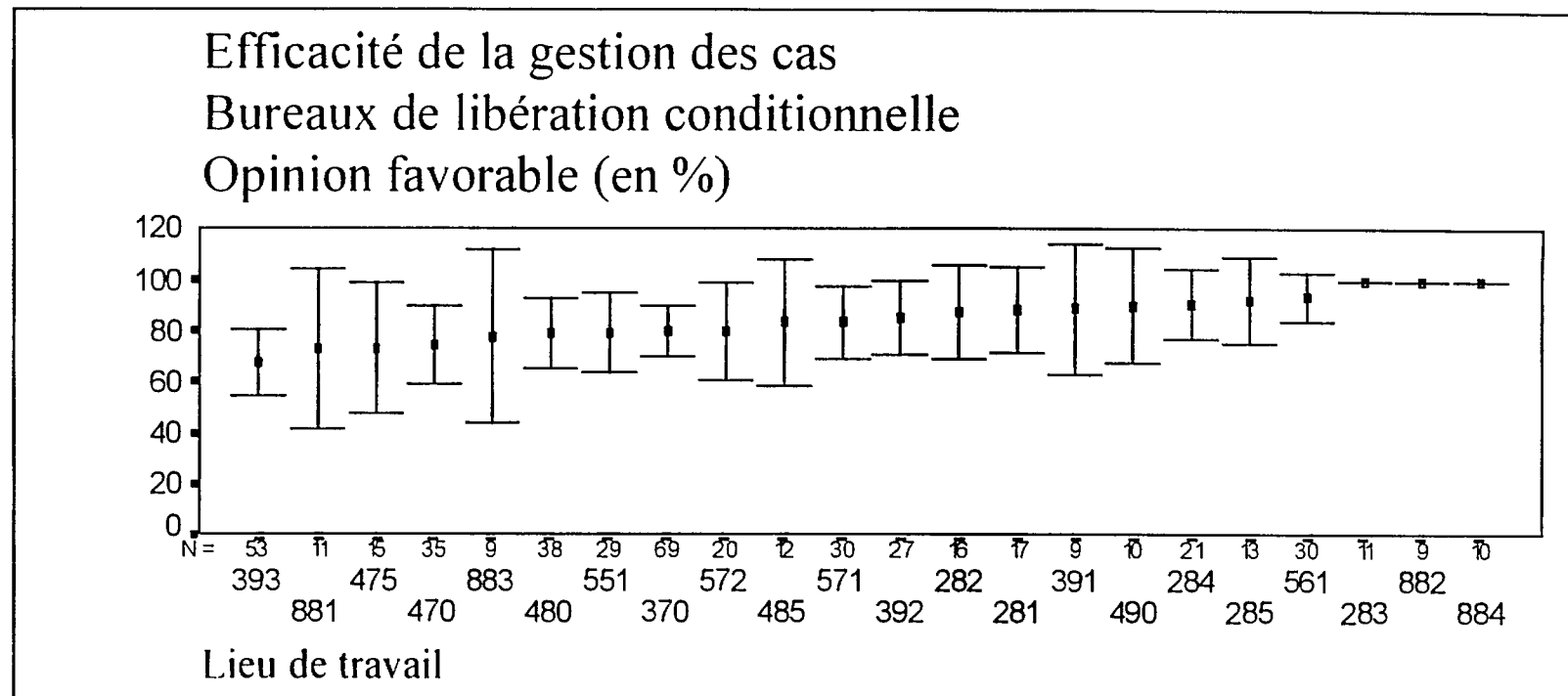
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 5-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

Figure 5-6



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B. /Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* - Inclut les bureaux sectoriels et les CCC.

6.0 Opinions à l'endroit des délinquants

La section du questionnaire portant sur les opinions à l'endroit des délinquants comprend 14 questions. Tous les employés du SCC ont été invités à dire ce qu'ils pensent en général des délinquants. On leur demandait aussi de se prononcer sur le rôle qu'ils ont à jouer auprès de ces derniers, les relations entre le personnel et les délinquants et l'utilité des programmes de réadaptation.

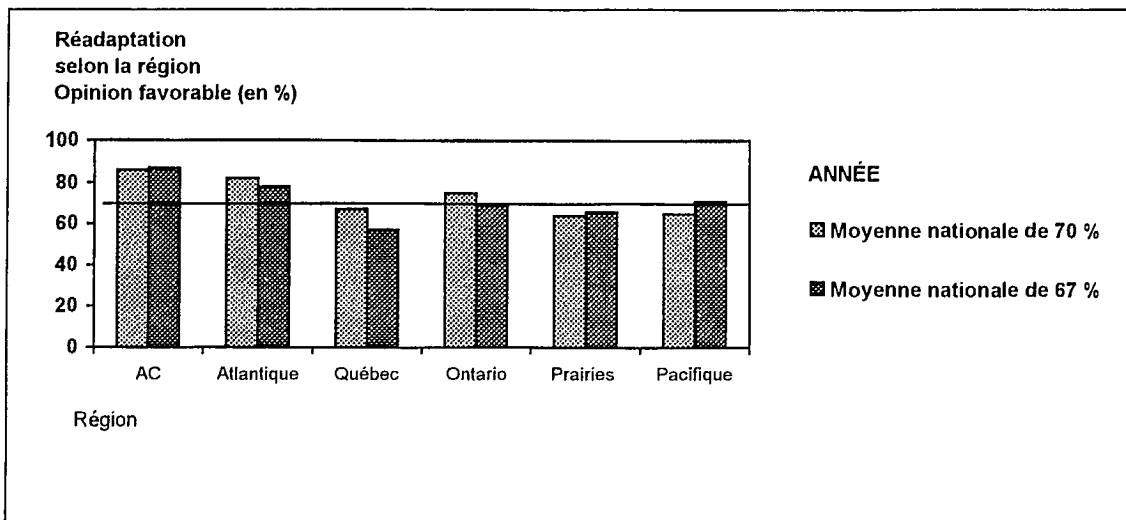
Aperçu

Pour cette section du questionnaire, nous avons produit trois échelles d'évaluation, soit l'appui à la réadaptation, l'empathie pour les délinquants et l'appui en faveur d'un milieu correctionnel punitif.

Principaux résultats. Environ 83 % des répondants ont indiqué que la réadaptation des délinquants était tout aussi importante que le châtiment. Plus de la moitié (51 %) seraient en faveur de l'élargissement des programmes de réadaptation actuellement offerts aux délinquants mais plus d'un tiers (37 %) de tous les employés du SCC ont mentionné que les programmes de réadaptation représentaient une perte de temps et d'argent.

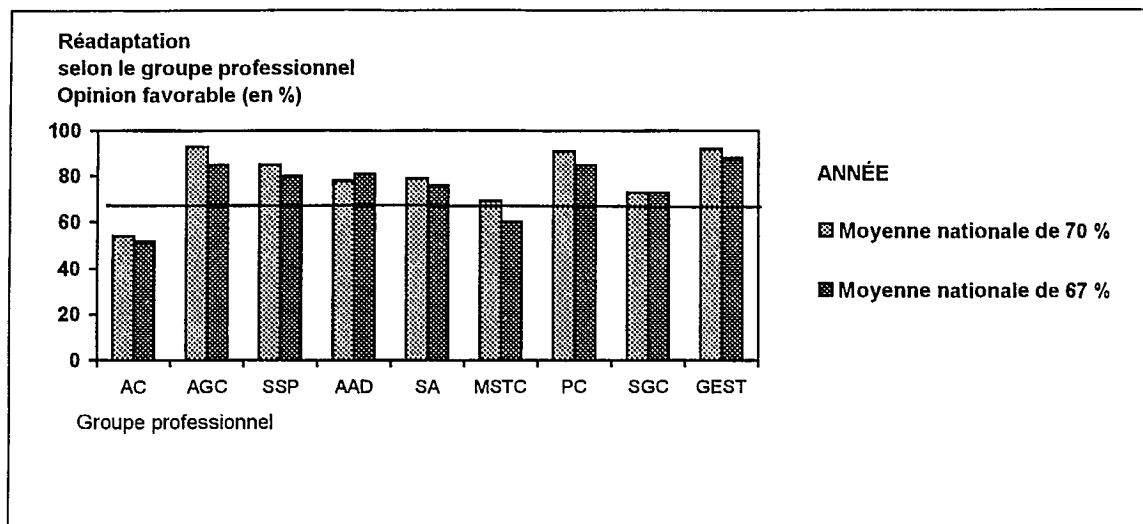
Appui à la réadaptation. Trois questions ont été incluses dans l'échelle relative à l'appui à la réadaptation. La figure 6-1 illustre à quel point les résultats des deux sondages présentent une tendance similaire. Les répondants de l'administration centrale sont ceux qui se montrent les plus favorables aux programmes de réadaptation (87 %) tandis que le personnel de la région du Québec est le moins favorable (57 %). La moyenne nationale de 67 % est légèrement inférieure à celle de 1994 (70 %). La région du Québec accusant la plus forte baisse (10 %) entre 1994 (67 %) et 1996 (57 %).

Tableau 6-1



Comme le montre la figure 6-2, l'appui aux programmes de réadaptation varie considérablement selon le groupe professionnel. Le taux d'opinions favorables est nettement plus important chez les employés de la catégorie des gestionnaires (88 %) que chez les agents de correction (52 %). Bien que seuls les employés de la catégorie des agents de correction et de celle des manoeuvres, des services techniques et de CORCAN affichent un taux d'opinions favorables inférieur à la moyenne nationale de 67 %, sept autres groupes enregistrent en 1996 un taux inférieur à celui de 1994. On observe le recul le plus important chez le personnel du groupe des manoeuvres, des services techniques et de CORCAN, soit 9 % par rapport à 1994 (69 %) et 1996 (60%). Toutefois, parmi les employés du SCC qui sont souvent en contact avec les délinquants, les agents de gestion des cas sont moins favorables à la réadaptation (8 %) qu'ils ne l'étaient en 1994 (1994 - 93 %; 1996 - 85 %).

Figure 6-2



SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC= Manoeuvres, Services techniques et CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants et gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

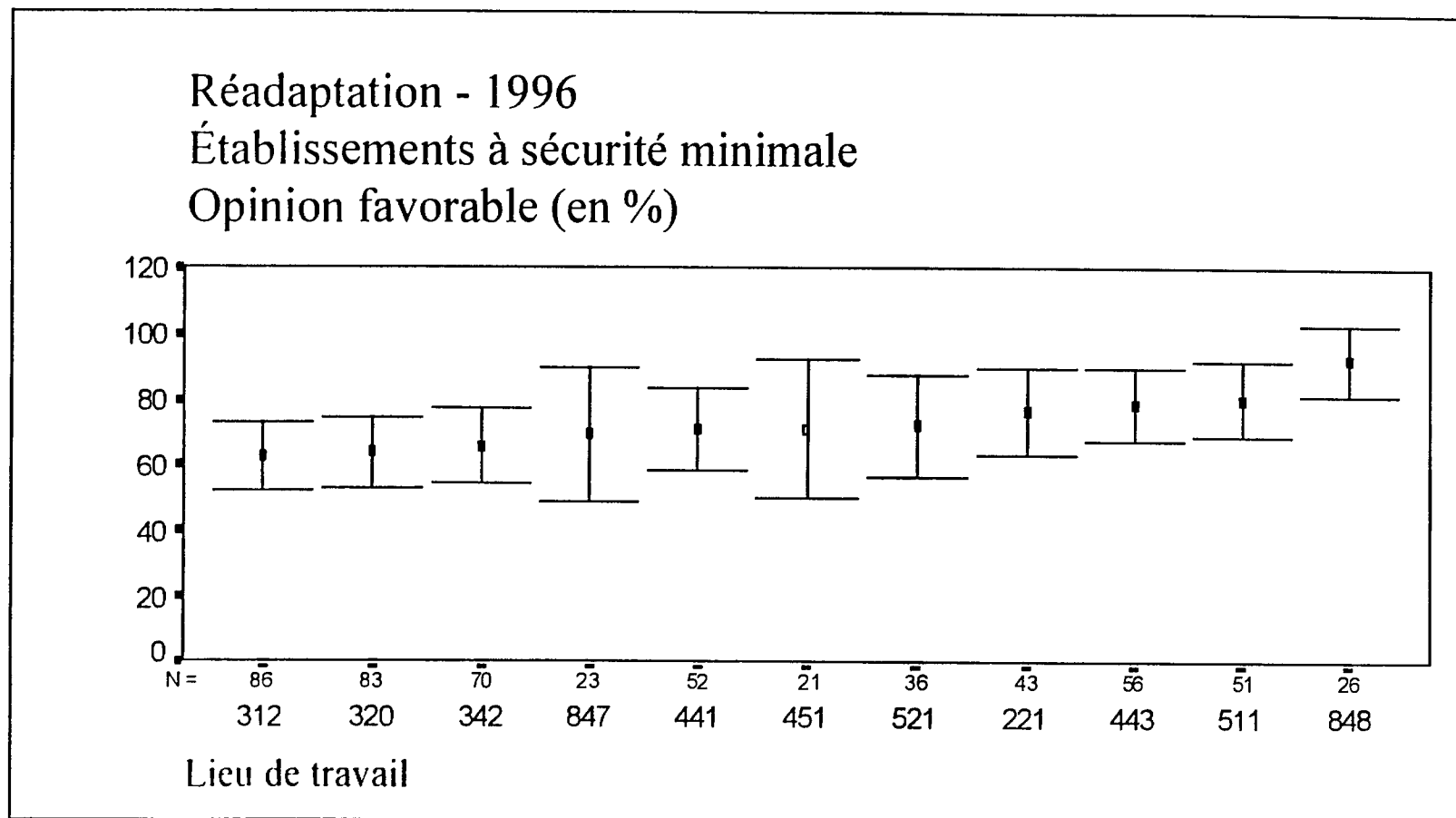
Les figures 6-3 à 6-5 présentent l'appui à la réadaptation par établissement selon le niveau de sécurité. Comme le montre la figure 6-3, la plupart des établissements à sécurité minimale sont tous en faveur de la réadaptation. Les taux varient de 63 % à Montée Saint-François à 92 % à Ferndale. Le taux moyen pour les établissements à sécurité minimale est de 69 %, et trois établissements seulement affichent un taux inférieur à la moyenne nationale de 67 %.

Comme le montre la figure 6-4, on observe un plus grand écart parmi les établissements à sécurité moyenne. Le personnel de l'établissement de Bath est le plus favorable à la réadaptation (86 %) tandis que celui d'Archambault est le moins favorable (49 %). Dix des 20 établissements à sécurité moyenne affichent des taux inférieurs à la moyenne nationale de 67 %. En général, sur l'ensemble des établissements, ce sont les établissements à sécurité moyenne qui sont le moins favorables (61 %) à la réadaptation.

La figure 6-5 présente la répartition des pourcentages visant les établissements à sécurité maximale. Ce sont l'établissement pour femmes d'Edmonton et le pavillon de ressourcement Okimaw Ohci qui se montrent les plus favorables aux programmes de réadaptation (100 %) tandis que l'établissement de Donnacona est le moins favorable (40 %). La moyenne pour les établissements à sécurité maximale est de 64 %, soit 3 % de moins que la moyenne des établissements à sécurité moyenne. Seulement quatre des 18 établissements à sécurité maximale affichent un taux inférieur à la moyenne nationale de 67 %.

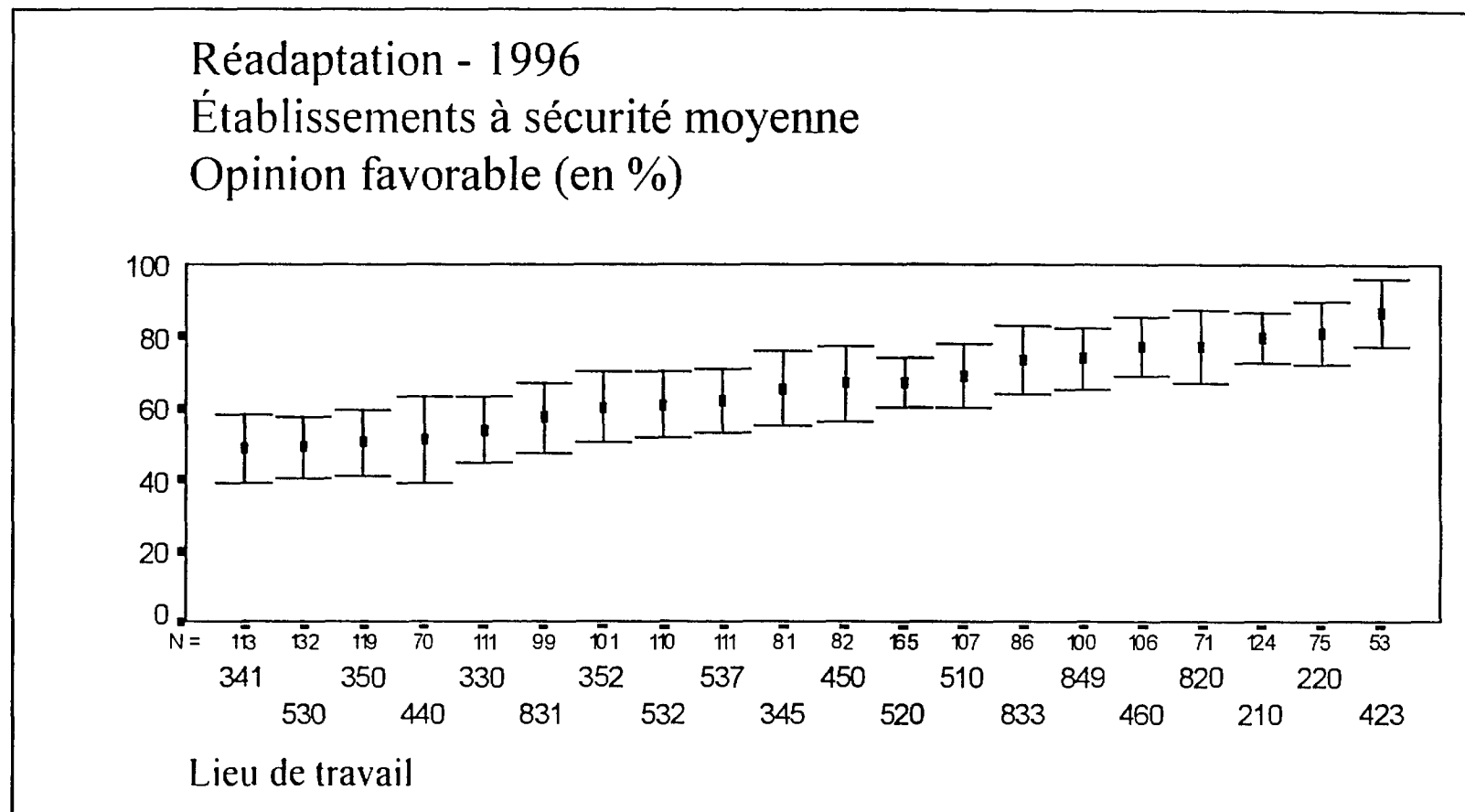
Les figures 6-6 et 6-7 présentent les résultats pour les lieux de travail autres que les établissements. Les bureaux de libération conditionnelle de district ont fait état d'un appui marqué à la réadaptation. Le taux va de 81 % (bureau d'Edmonton) à 100 % pour 11 des 22 bureaux de libération conditionnelle. Les lieux de travail des administrations centrale et régionales ont enregistré des résultats fort différents, qui varient de 63 % dans les services regroupés de la région du Québec à 100 % dans les services regroupés de la région des Prairies. Les niveaux moyens d'appui sont sensiblement supérieurs à ceux dont il est fait état pour les trois niveaux de sécurité, les bureaux de libération conditionnelle arrivant en tête pour l'appui à la réadaptation (91 %), suivis par l'administration centrale (86 %) et les administrations régionales (83 %). Aucun des bureaux de libération conditionnelle n'affiche de taux inférieur à la moyenne nationale de 67 % et un seul des lieux de travail de l'administrations régionale enregistre un taux de moins de 67 %.

Figure 6-3



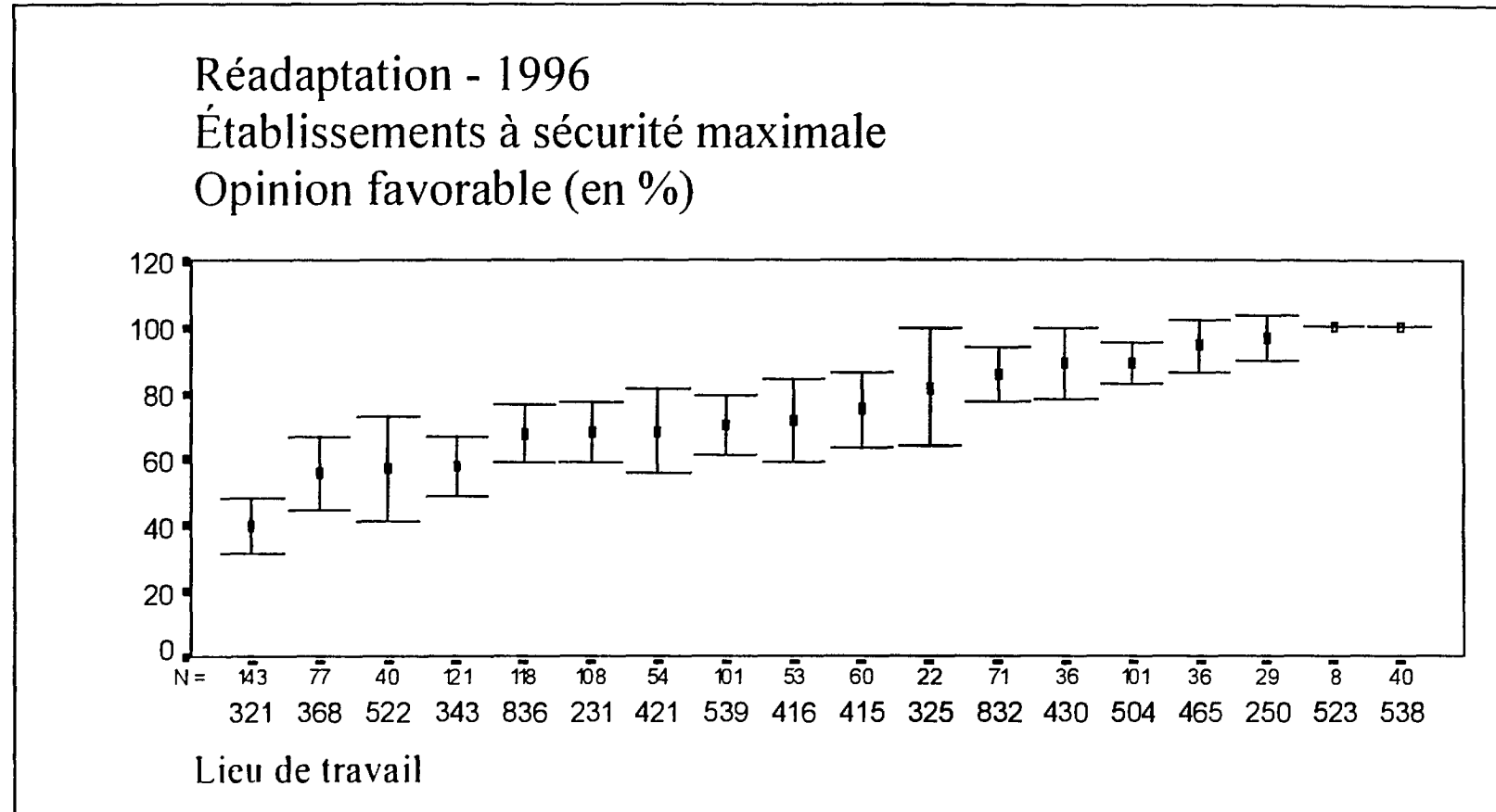
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 6-4



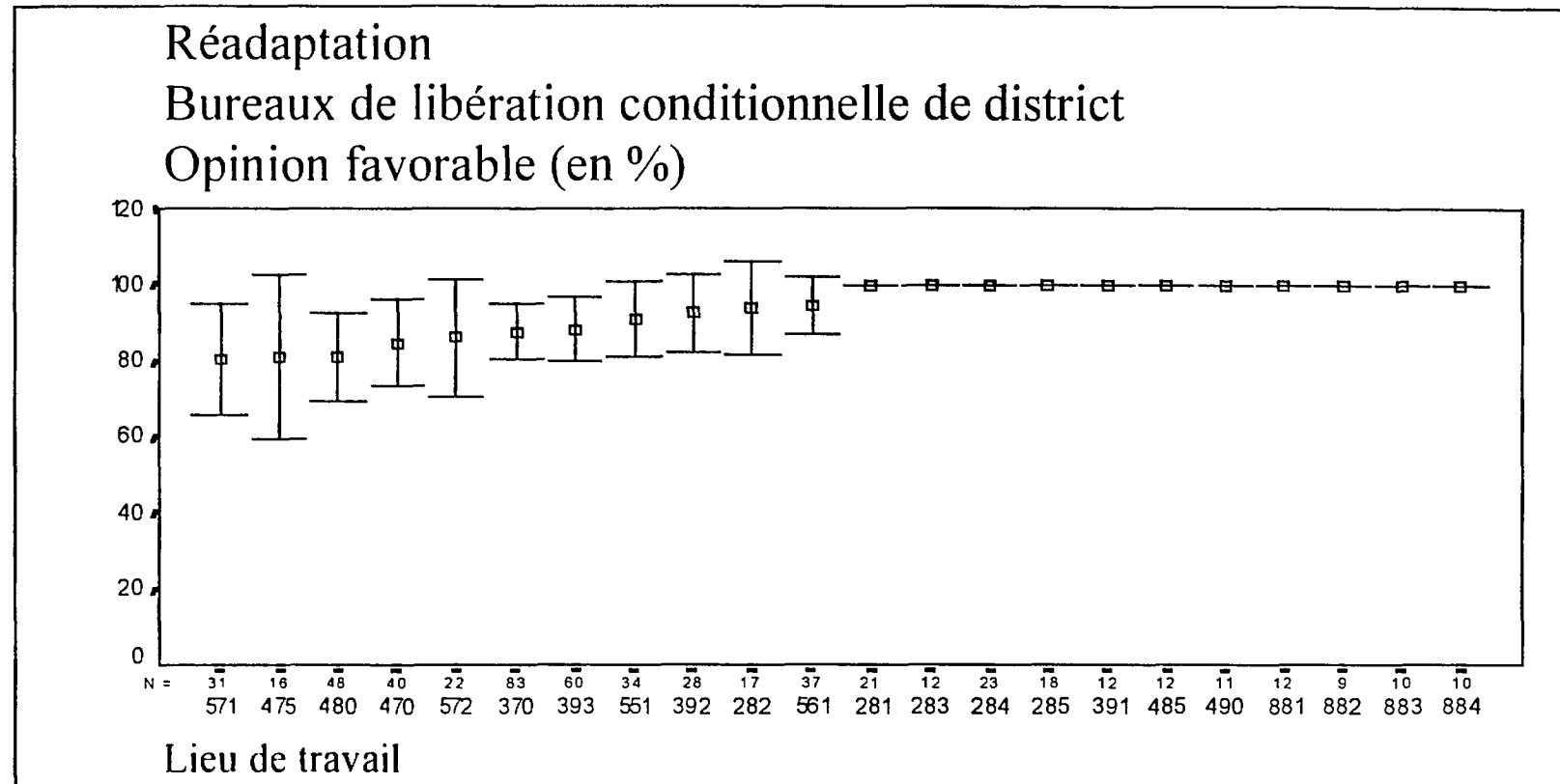
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 6-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

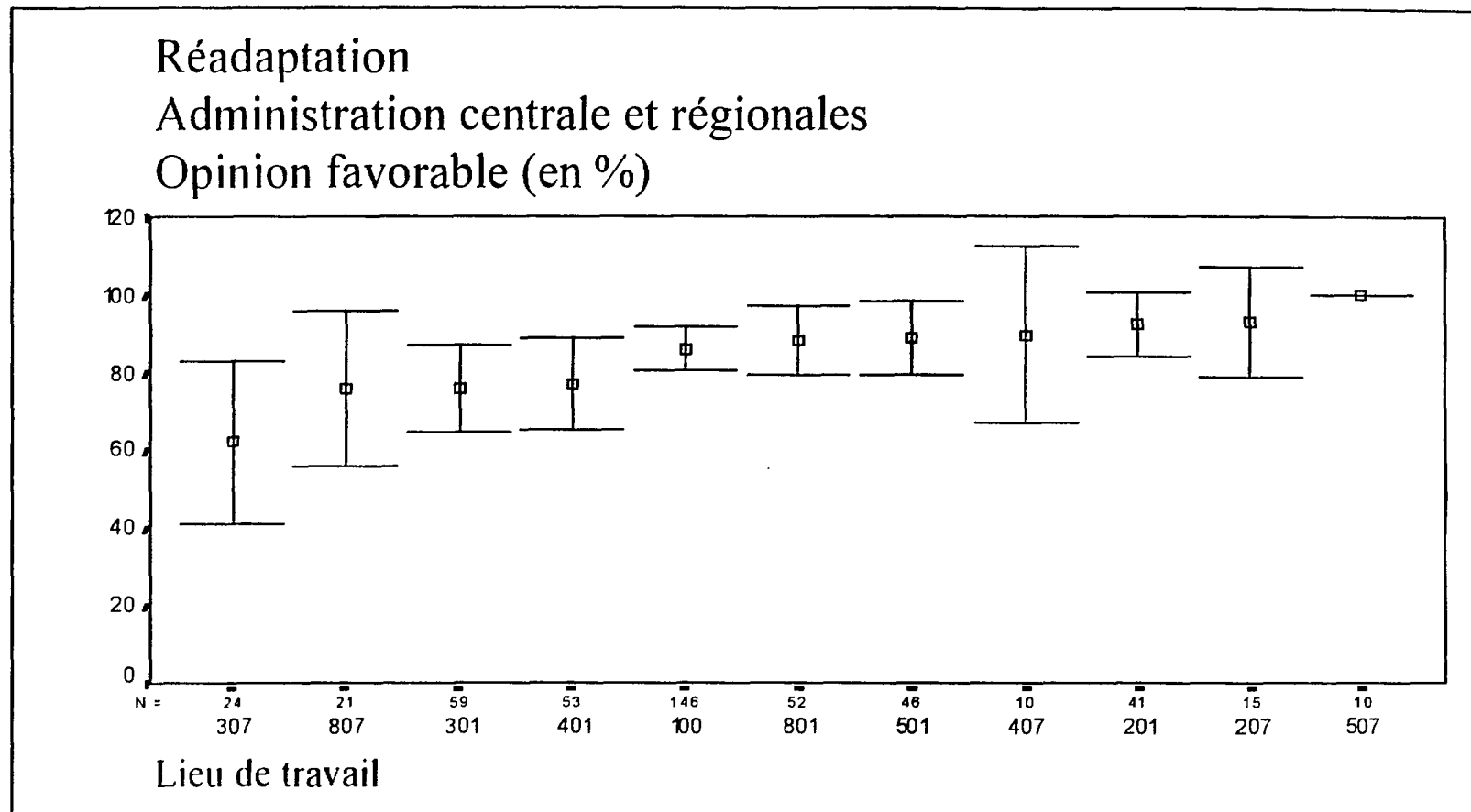
Figure 6-6



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* - Inclut les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 6-7

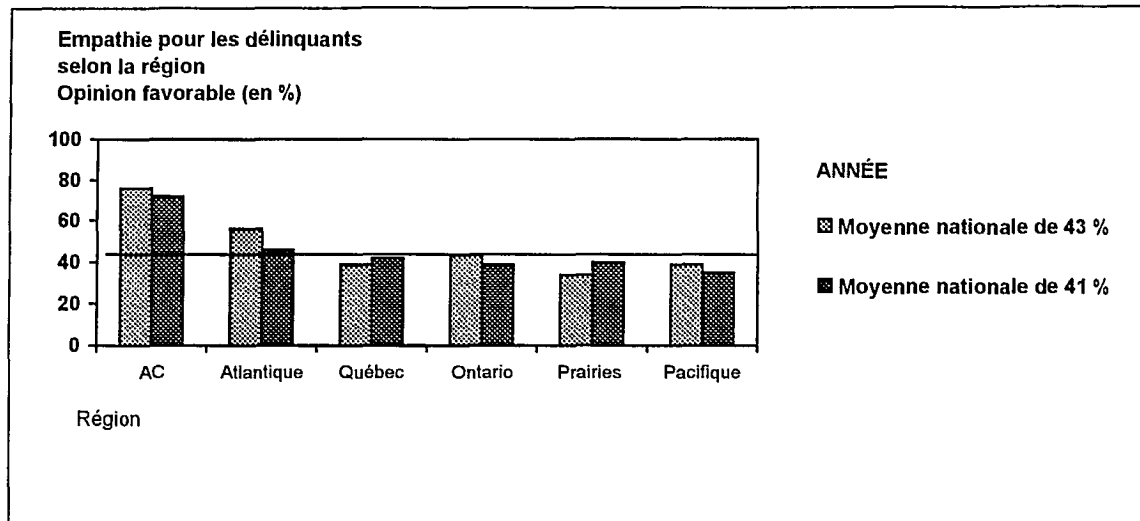


AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Principaux résultats. Soixante-dix pour cent des répondants ont indiqué que le personnel devrait s'efforcer de gagner la confiance des délinquants bien qu'une proportion plus grande encore (76 %) convienne qu'on ne peut jamais faire entièrement confiance aux délinquants. Un taux moins élevé (59 %) est d'avis qu'il importe que les employés éprouvent de l'empathie pour les délinquants et une proportion similaire (58 %) considère que le personnel devrait parfois prendre la défense d'un délinquant. Toutefois, les employés demeurent prudents dans leurs interactions avec les délinquants puisque plus des trois quarts (77 %) ont indiqué qu'il était préférable de ne pas avoir de rapports « amicaux » avec les délinquants et qu'un pourcentage similaire (79 %) a l'impression que si le personnel se montre trop indulgent envers les délinquants, ceux-ci pourraient profiter de lui.

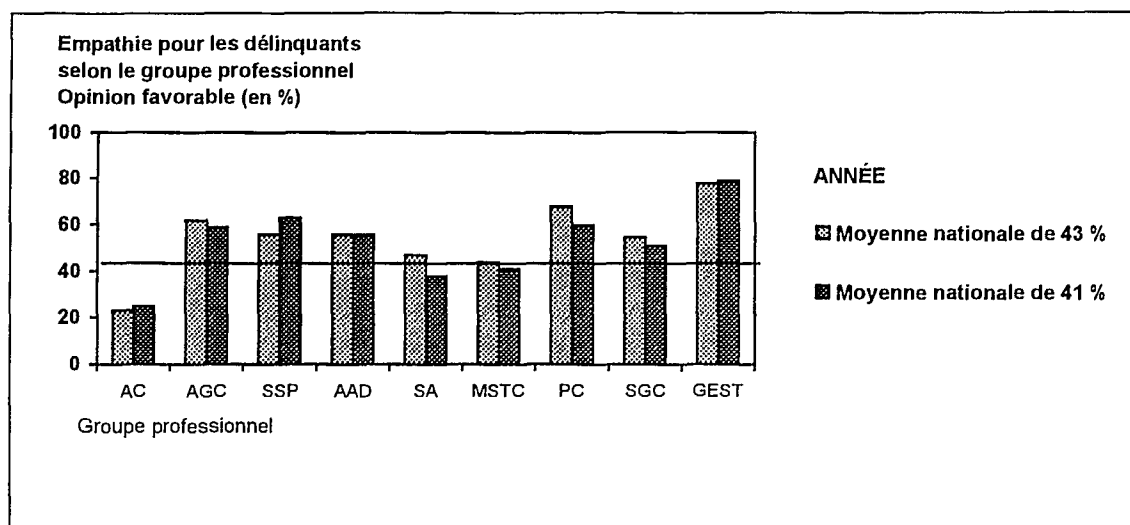
Empathie pour les délinquants. Sept questions ont été regroupées pour former l'échelle relative à l'empathie pour les délinquants. La figure 6-8 indique que le personnel de l'administration centrale fait montre du plus grand nombre d'opinions favorables (72 %), tandis que celui de la région du Pacifique fait état du taux le moins élevé (35 %) d'empathie pour les délinquants. Outre les répondants de l'administration centrale, ceux des régions de l'Atlantique, de l'Ontario et du Pacifique affichent des taux inférieurs en 1996, ce qui explique que la moyenne nationale soit généralement inférieure (41 %) à ce qu'elle était en 1994 (43 %). La région de l'Atlantique accuse la baisse la plus forte, soit 10 % entre 1994 (56 %) et 1996 (46 %).

Figure 6-8



L'empathie pour les délinquants est demeurée relativement uniforme selon le groupe professionnel entre 1994 et 1996. Comme le montre la figure 6-9, comme en 1994, les gestionnaires sont ceux qui éprouvent le plus d'empathie pour les délinquants (79 %) tandis que les agents de correction en éprouvent le moins (24 %). À l'exception des agents de correction, du personnel de la catégorie des soins de santé/psychologie ou des gestionnaires, chaque groupe professionnel affiche des taux inférieurs à ceux de 1994. Parmi les employés qui travaillent en étroite relation avec les délinquants, la catégorie des programmes correctionnels a enregistré la baisse la plus forte, soit 9 % entre 1994 (69 %) et 1996 (60 %).

Figure 6-9

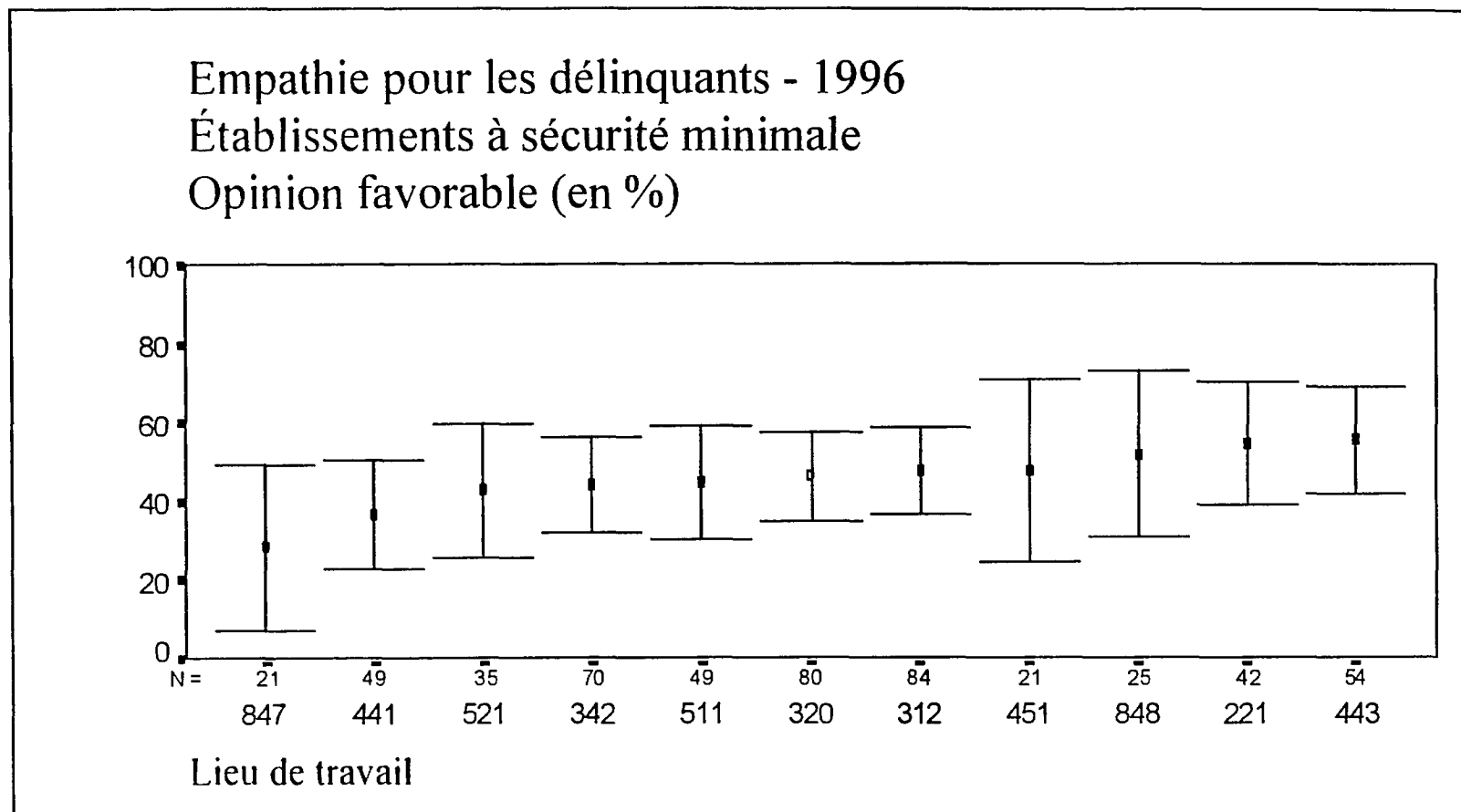


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les figures 6-10 à 6-12 présentent l'empathie qu'éprouvent les employés pour les délinquants par établissement selon le niveau de sécurité. Les établissements à sécurité minimale affichent un taux moyen bien plus élevé (45 %) que les établissements à sécurité moyenne et maximale (34 % et 37 %). L'écart pour les établissements à sécurité minimale est de 27 points entre l'établissement d'Elbow Lake (29 %) et celui de Beaver Creek (56 %). Comme l'indique la figure 6-11, parmi les établissements à sécurité moyenne, Matsqui affiche le degré d'empathie le plus faible pour les délinquants (23 %) tandis que Springhill fait état du degré d'empathie le plus élevé (54 %). La figure 6-12 présente une fourchette de réponses similaire pour les établissements à sécurité maximale, l'USD des Prairies affichant le taux le plus faible (21 %) et le pavillon de ressourcement Okimaw Ohci, le taux le plus élevé (75 %). Seulement deux des 11 établissements à sécurité minimale enregistrent un taux inférieur à la moyenne nationale de 41 %, par rapport à 11 des 20 établissements à sécurité moyenne et à six des 18 établissements à sécurité maximale.

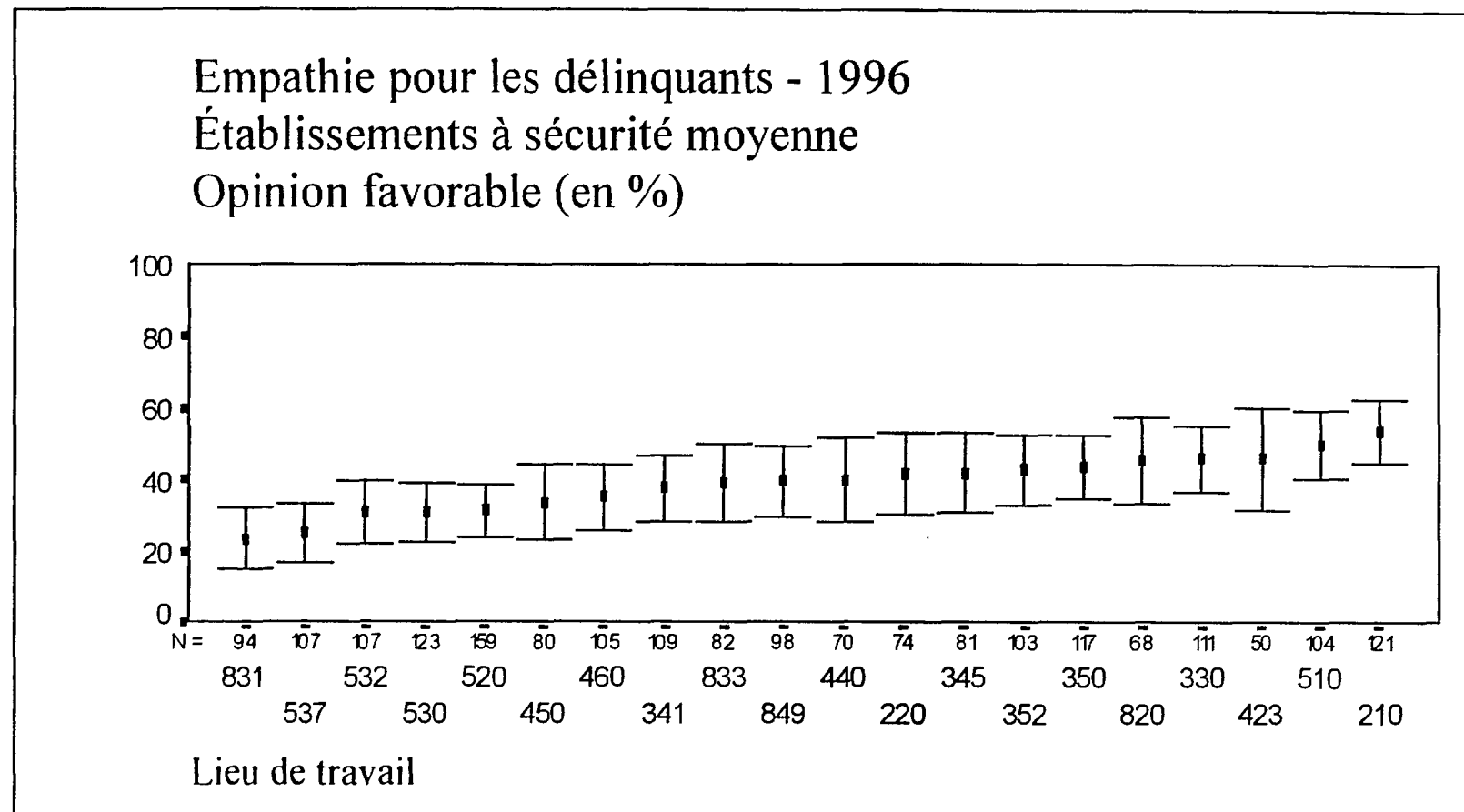
Le degré d'empathie pour les délinquants est présenté aux figures 6-13 et 6-14 pour les bureaux de libération conditionnelle de district et les lieux de travail des administrations centrale et régionales. Les résultats moyens pour l'administration centrale (72 %), les bureaux de libération conditionnelle (69 %) et lieux de travail des administrations régionales (55 %) sont supérieurs à ceux des établissements. Les résultats des bureaux de libération conditionnelle varient entre 53 % pour le bureau de district d'Ottawa et 100 % pour les bureaux de libération conditionnelle de Truro/Kentville/Sydney et de l'ouest du Nouveau-Brunswick. On constate une ventilation similaire des résultats entre l'administration centrale et les administrations régionales, les services regroupés de la région des Prairies affichant le taux le plus bas (30 %) et l'administration régionale des Prairies, le taux le plus élevé (73 %). Aucun des bureaux de libération conditionnelle n'enregistre un taux inférieur à la moyenne nationale (41 %) comparativement à seulement deux lieux de travail des administrations régionales.

Figure 6-10



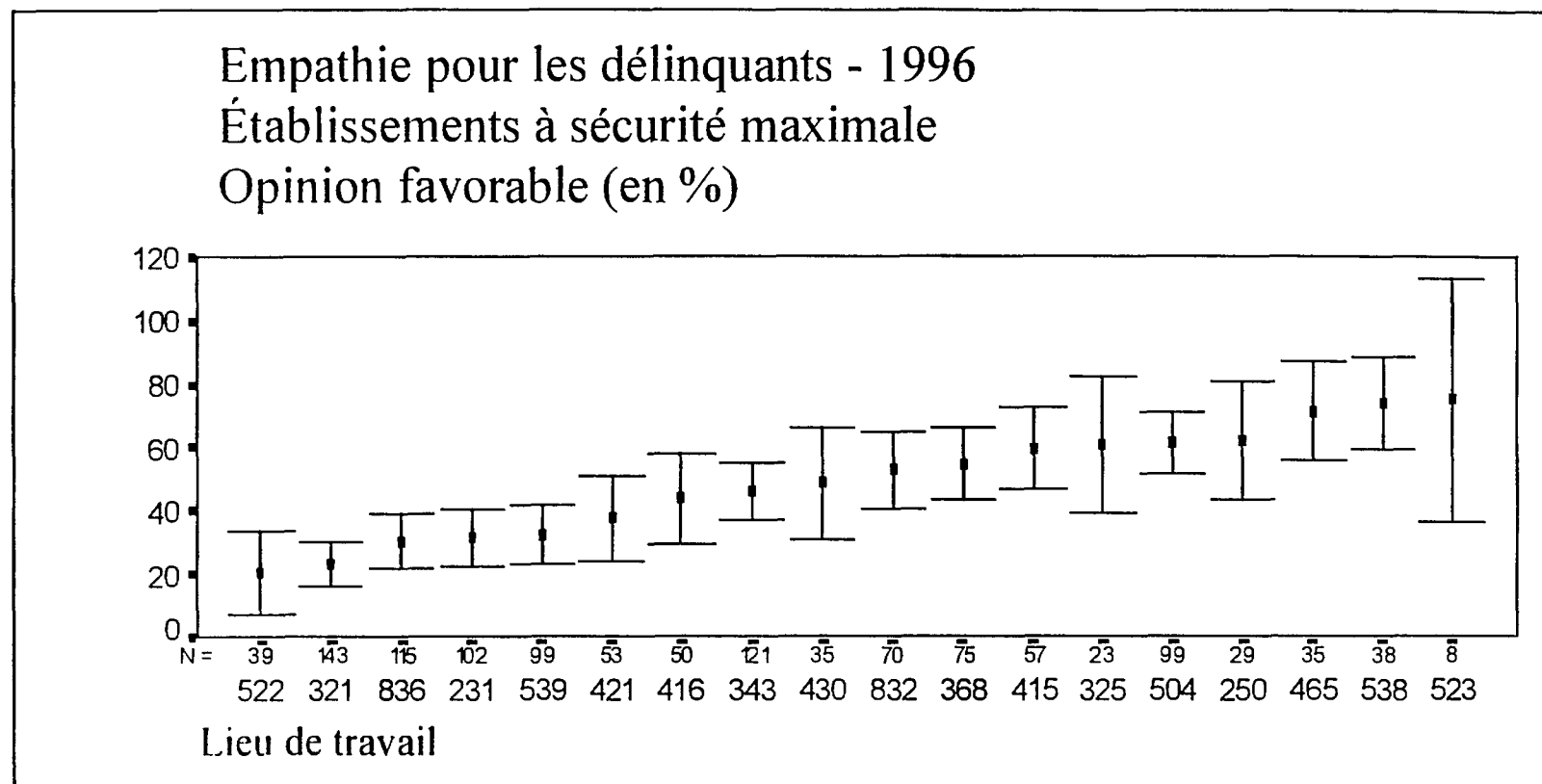
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 6-11



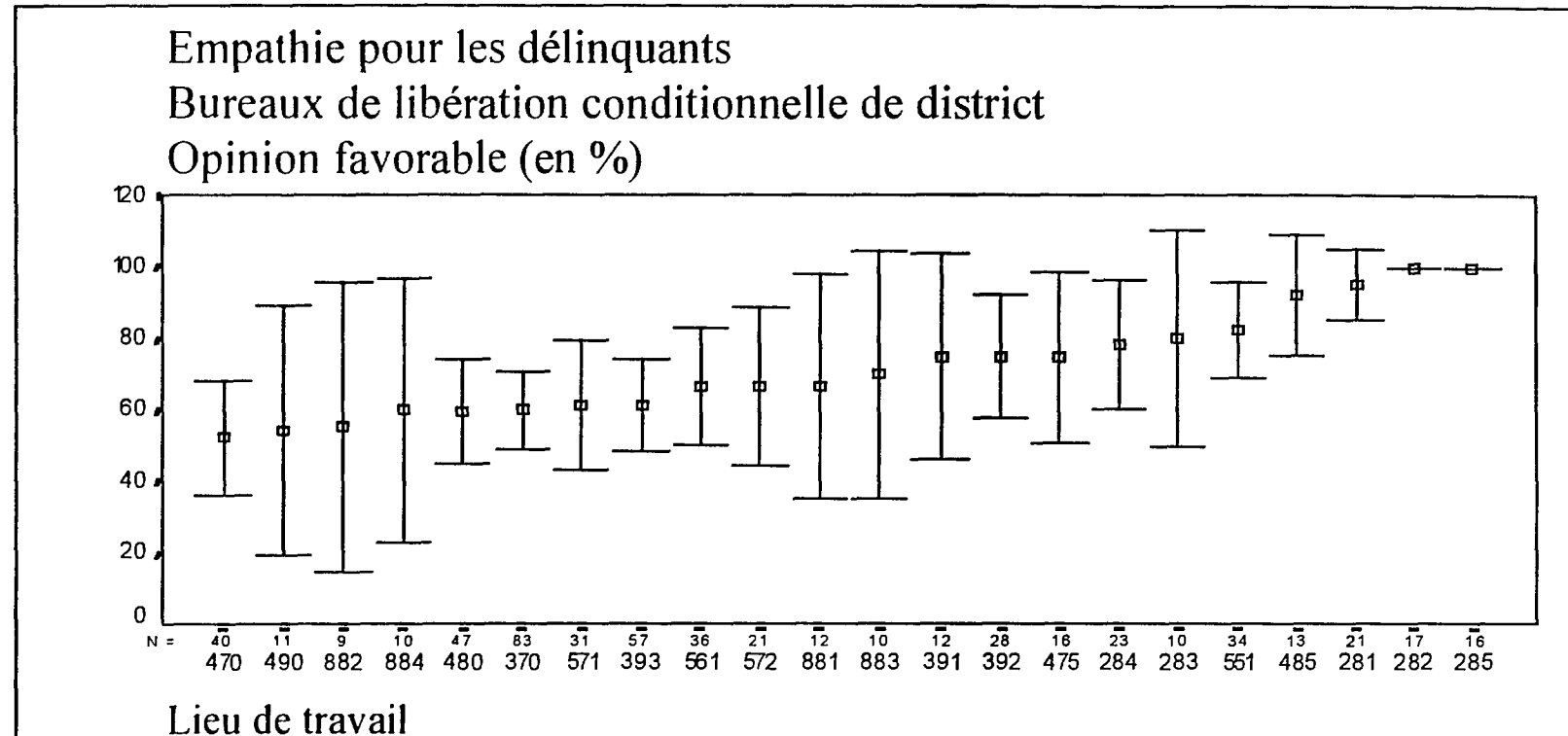
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bow den		352 = La Macaza	

Figure 6-12



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

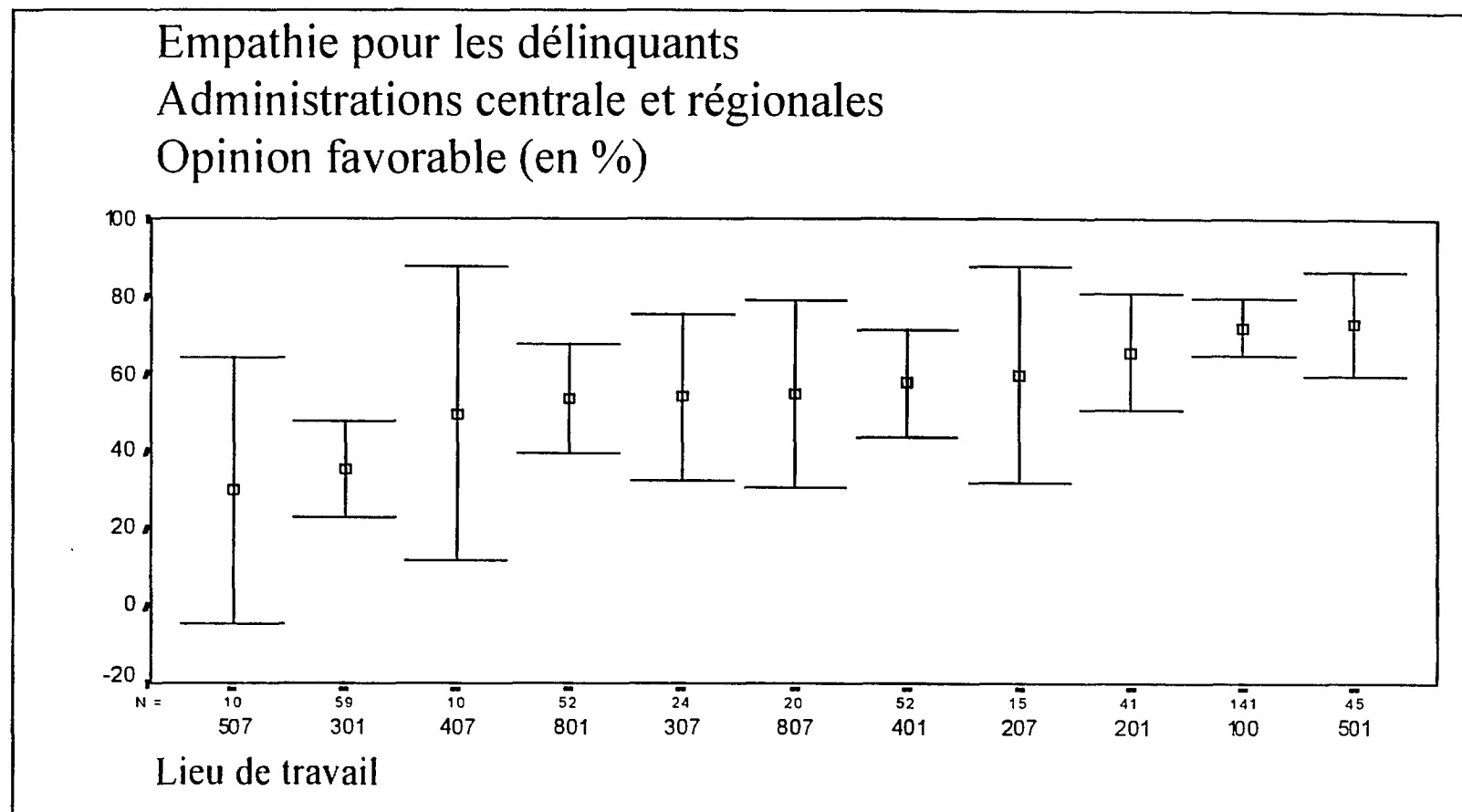
Figure 6-13



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* - Inclut les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 6-14

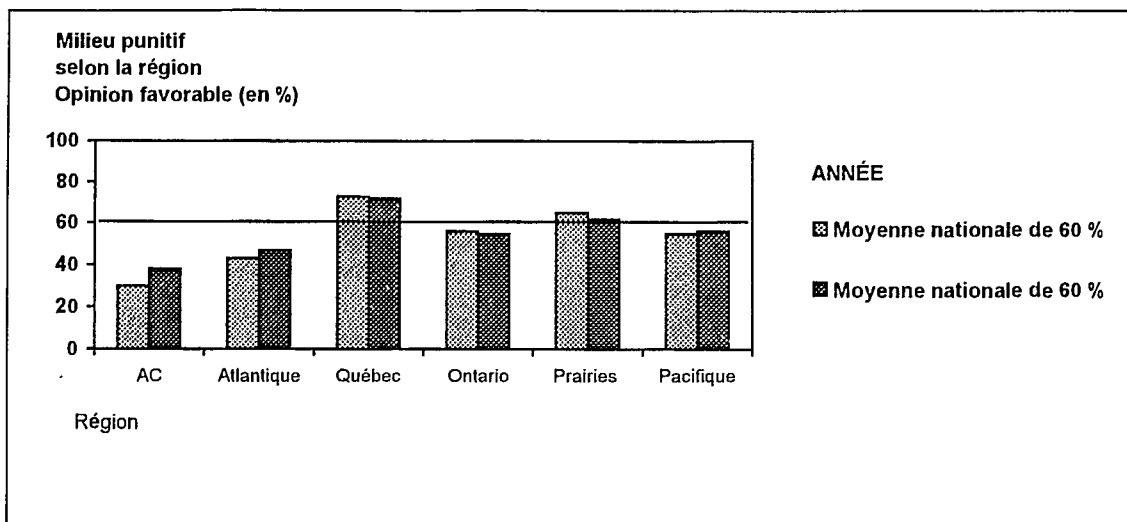


AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Principaux résultats. Plus de la moitié (54 %) des répondants ont indiqué qu'il y aurait beaucoup moins d'actes criminels si les prisons étaient moins confortables. À l'appui de cette opinion, 45 % ont mentionné que la meilleure façon d'administrer une prison constituait à y imposer un régime militaire. Les efforts visant à améliorer les prisons au profit des détenus sont également perçus comme compliquant la tâche du personnel par près de la moitié (49 %) des répondants. En fait, une majorité écrasante (85 %) est d'accord avec l'énoncé selon lequel il faudrait cesser de considérer les délinquants comme étant des victimes de la société.

Appui à un milieu correctionnel punitif. Quatre questions ont été incluses dans l'échelle relative au soutien à un milieu correctionnel punitif. Comme le montre la figure 6-15, la ventilation régionale des réponses en 1996 est similaire à celle de 1994. La moyenne nationale est demeurée la même (60 %), alors que le taux d'appui des régions du Québec, de l'Ontario et des Prairies baisse légèrement et que celui des régions de l'Atlantique et du Pacifique augmente de façon modeste. C'est à l'administration centrale que l'appui à un milieu correctionnel punitif est le moins prononcé (37 %) et au Québec qu'il est le plus prononcé (72 %). Soulignons toutefois que l'administration centrale affiche l'augmentation la plus importante, soit 7 points entre 1994 (30 %) et 1996 (37 %).

Figure 6-15

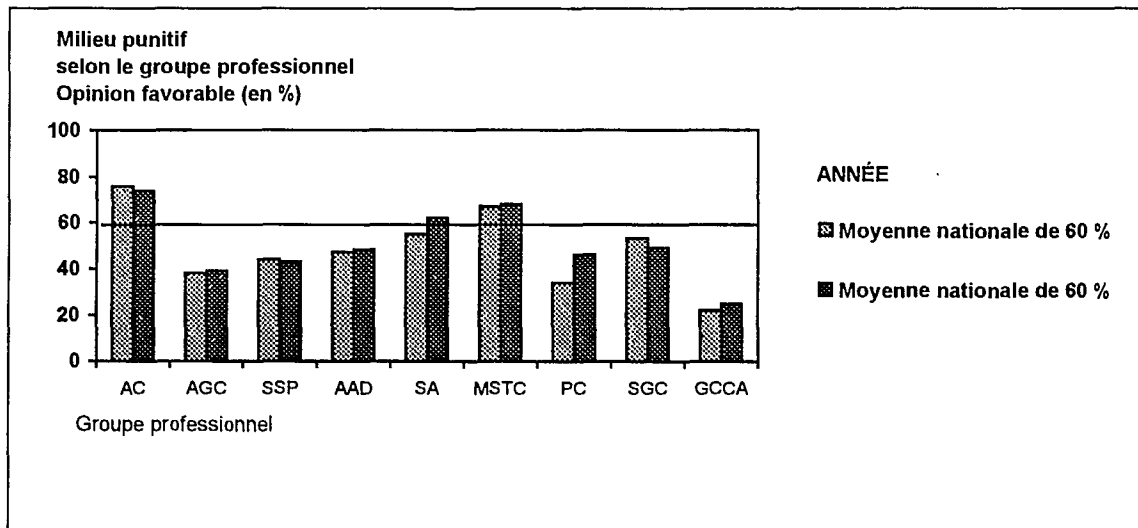


Comme le montre la figure 6-16, la tendance des réponses par groupe professionnel est similaire dans les deux sondages. Les agents de correction sont les plus favorables à un milieu correctionnel punitif (74 %) tandis que les gestionnaires sont les moins favorables (25 %). Les répondants de la plupart des catégories professionnelles se trouvaient au-dessous de la moyenne nationale de 60 %. Toutefois, six des neuf groupes affichent une hausse par rapport aux résultats de 1994. Le personnel de la catégorie des programmes correctionnels affiche la hausse la plus élevée, soit 12 p. 100 entre 1994 (34 %) et 1996 (46 %).

Les figures 6-17 à 6-19 présentent les résultats par établissement selon le niveau de sécurité pour l'échelle relative à l'appui à un milieu correctionnel punitif. La moyenne pour tous les établissements à sécurité minimale (58 %) est inférieure à celle des établissements à sécurité moyenne (66 %) et maximale (62 %). Les résultats des établissements à sécurité minimale varient entre 27 % pour l'établissement Ferndale et 75 % pour Sainte-Anne-des-Plaines. L'écart entre les résultats est moins important pour les établissements à sécurité moyenne, allant de 43 % pour le pénitencier de Dorchester à 79 % à Cowansville. C'est parmi les établissements à sécurité maximale qu'on observe le plus grand écart entre les opinions, avec une absence totale de soutien à un milieu

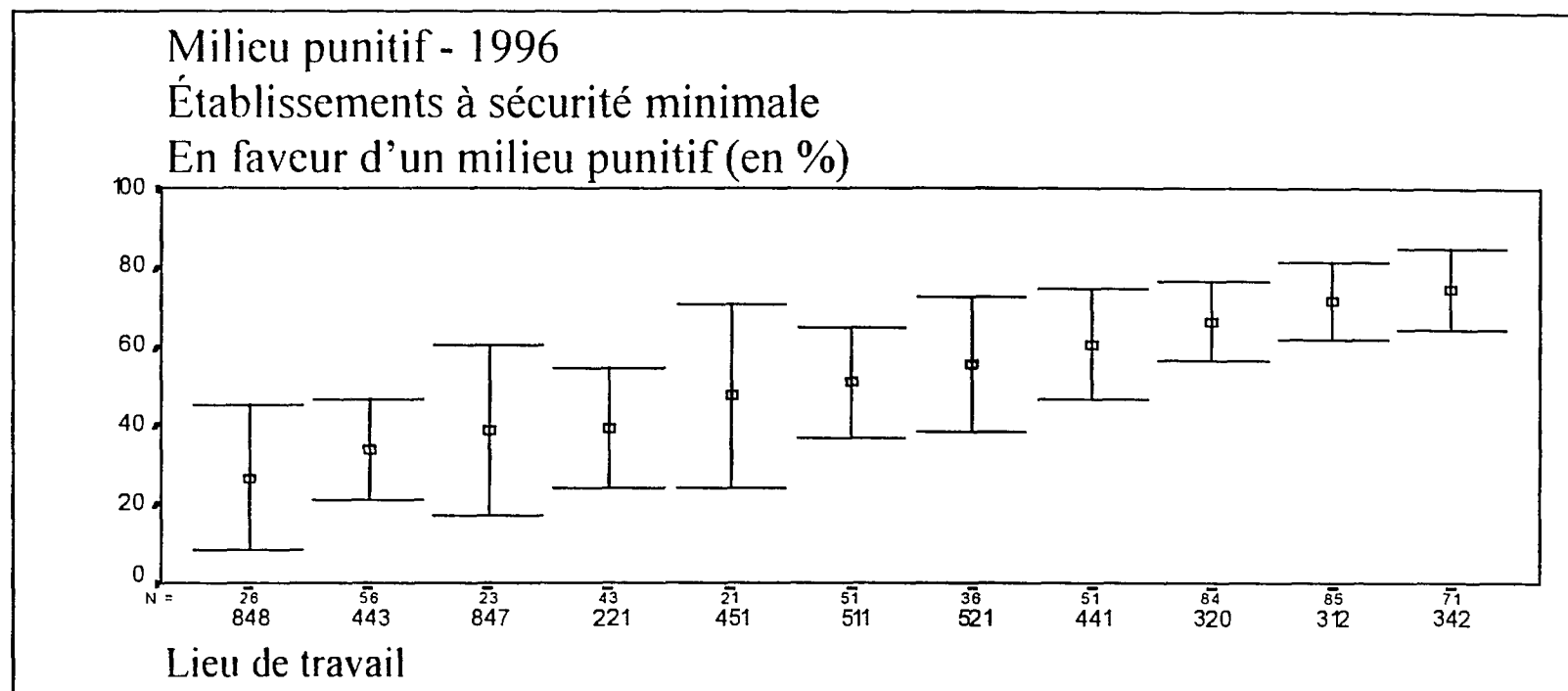
correctionnel punitif au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci à un soutien de 83 % des répondants à l'établissement de Donnacona. Seulement quatre des 11 établissements à sécurité minimale affichent un taux supérieur à la moyenne nationale de 60 %, contre 11 des 20 établissements à sécurité moyenne et six des 18 établissements à sécurité maximale.

Figure 6-16



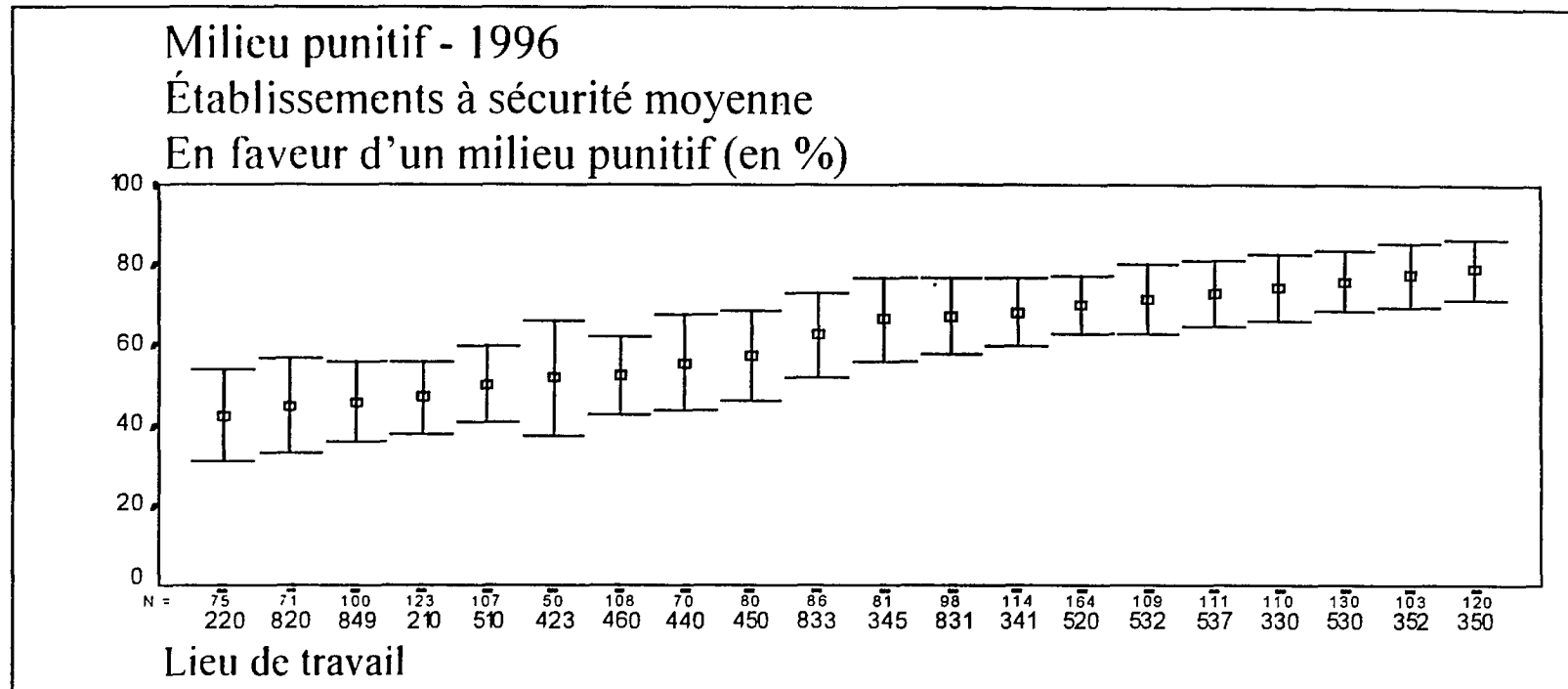
Les figures 6-20 et 6-21 présentent le soutien accordé par les bureaux de libération conditionnelle et les administrations centrale et régionales en faveur d'un milieu correctionnel punitif. Le personnel du bureau de district d'Ottawa se montre le moins favorable au milieu punitif (0 %) tandis que le bureau de Montréal y est le plus favorable (57 %). Pour les administrations régionales, les résultats varient entre 22 % pour l'administration régionale de l'Atlantique et 75 % pour les services regroupés de la région du Québec. En général, le soutien est moindre dans les lieux de travail autres que les établissements, la moyenne étant de 44 % pour les administrations régionales, de 36 % pour l'administration centrale et de 35 % pour les bureaux de libération conditionnelle de district. Aucun des bureaux de libération conditionnelle n'affiche un taux supérieur à la moyenne nationale de 60 %, comparativement à deux de l'administration régionale.

Figure 6-17



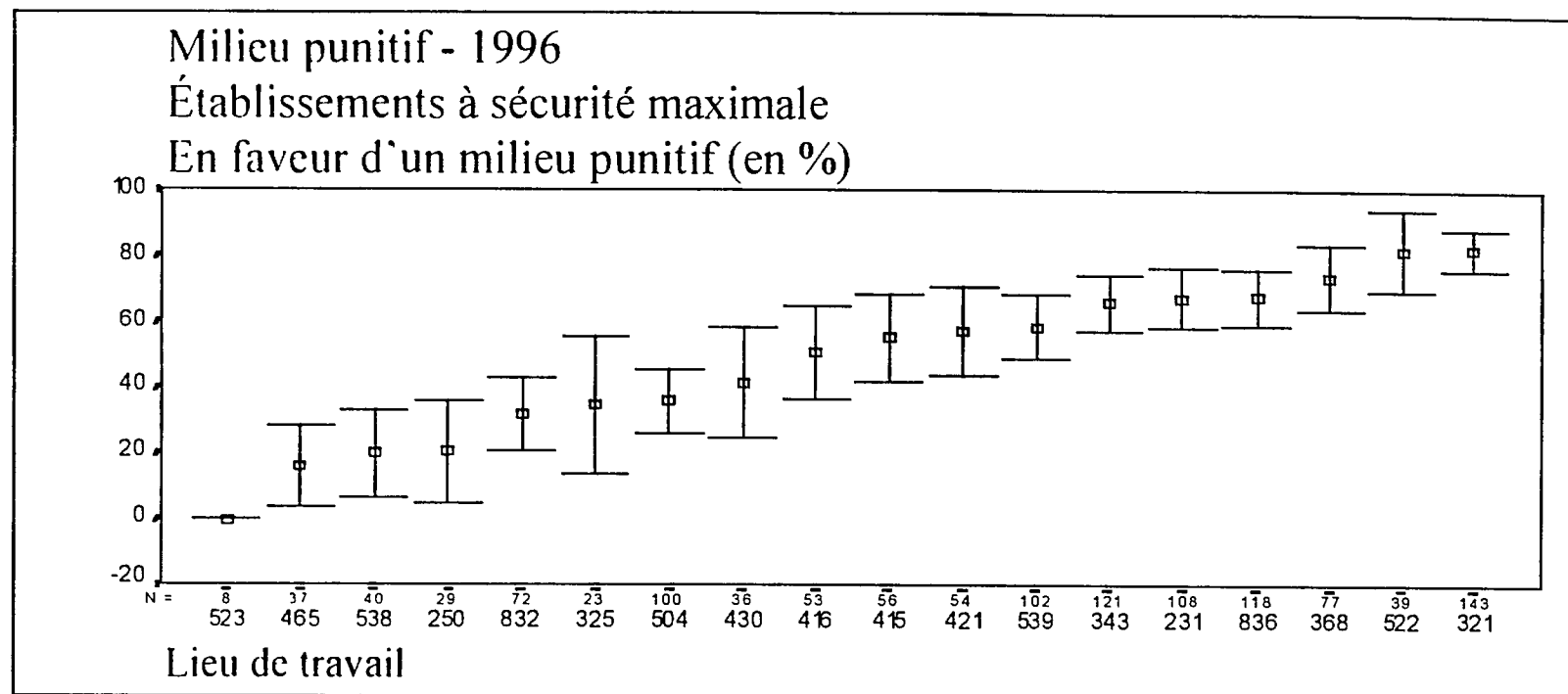
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 6-18



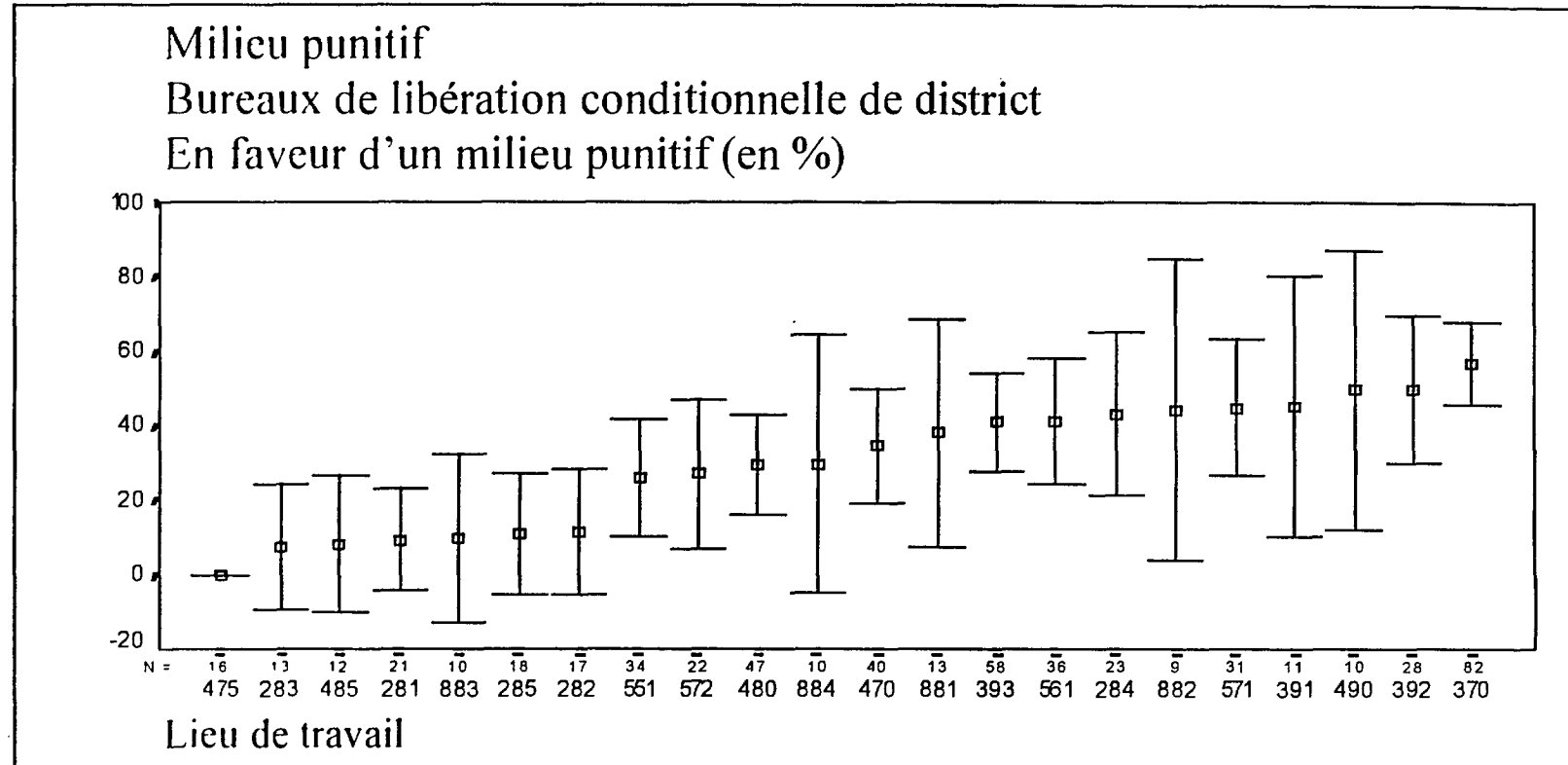
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 6-19



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Olci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

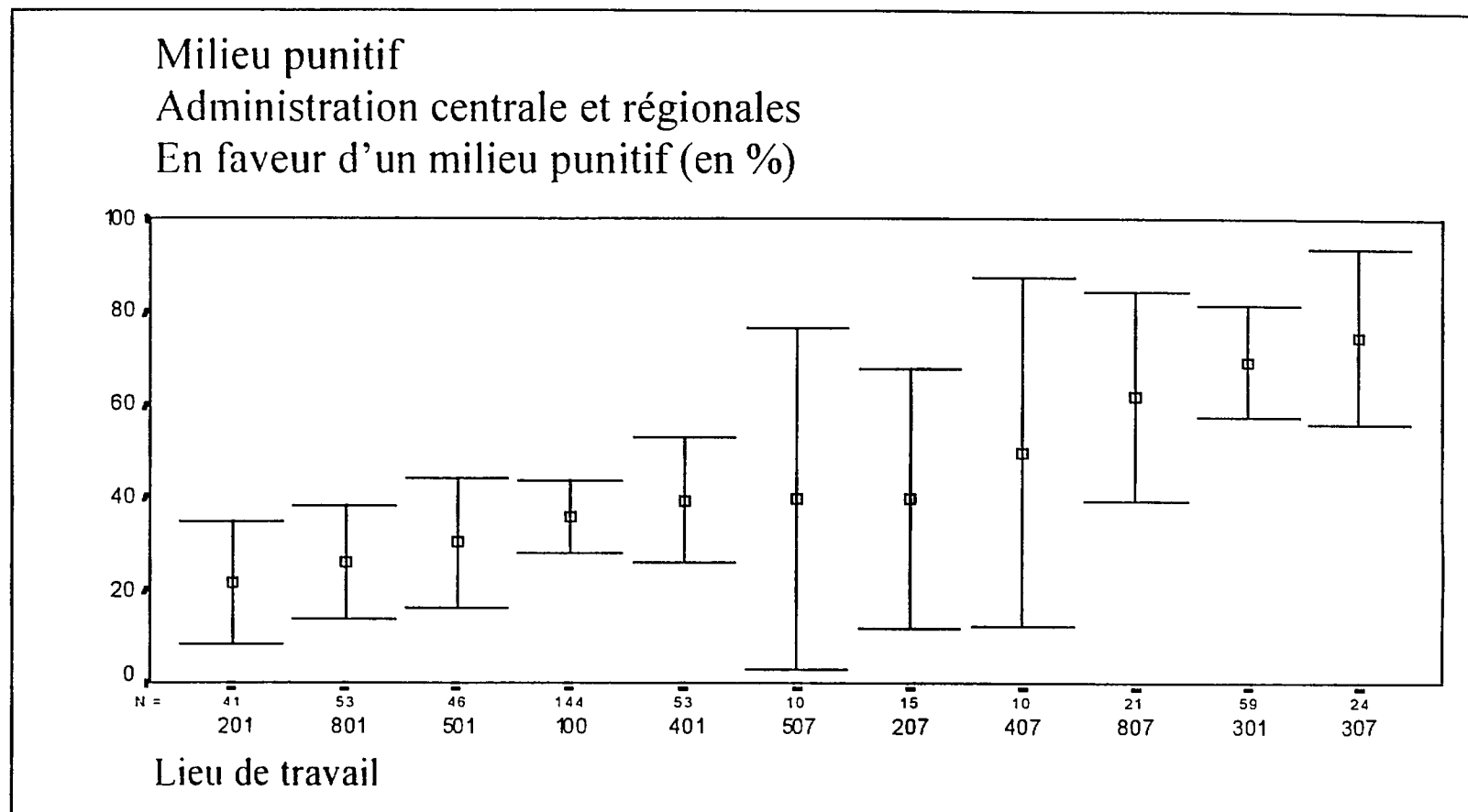
Figure 6-20



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* - Inclut les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 6-21



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

7.0 Programmes destinés aux délinquants

Tous les employés du SCC ont été interrogés sur divers aspects des programmes destinés aux délinquants. Sauf en ce qui concerne le personnel des administrations centrale et régionales, on a posé aux employés des questions plus détaillées sur la prestation de programmes en établissement et de programmes communautaires aux délinquants.

Aperçu

Pour cette section du questionnaire, nous avons produit une échelle relative à l'intérêt pour la participation aux programmes destinés aux délinquants.

Principaux résultats. Le personnel du SCC a été invité à indiquer si, selon lui, l'objectif de la stratégie correctionnelle visant les programmes, à savoir réduire le comportement ou la récidive, était réalisable. Environ un répondant sur sept (15 %) a indiqué que cet objectif ne pouvait être atteint tandis que 35 % considèrent qu'il pourrait l'être, mais très difficilement dans la plupart des cas. Une proportion similaire (37 %) est d'avis que l'objectif de la stratégie correctionnelle visant les programmes destinés aux délinquants pourrait être atteint, mais que ce serait toutefois très difficile dans certains cas. Seulement 10 % ont mentionné qu'il serait possible de l'atteindre et 3 % n'ont pas répondu à la question.

Tous les employés ont été invités à évaluer relativement à 10 programmes différents les résultats et les avantages que pourraient en découler pour le SCC s'il en assurait la prestation. Les répondants ont été invités à choisir autant de résultats et d'avantages qui s'appliquent, selon eux, à chacun des programmes. Comme le montre le tableau 7-1, plus d'un tiers (36 %) des employés du SCC ne connaissent pas le Service de liaison avec les Autochtones tandis que 23 % ne connaissent pas les programmes de traitement des délinquants sexuels et que 17 % ignorent l'existence des programmes de lutte contre la violence familiale. Selon la majorité des répondants, les emplois dans les services de l'établissement et CORCAN ont pour objectif de garder les détenus occupés (80 et 80 %)

et de les aider à répondre aux besoins opérationnels de l'établissement (68 et 46 %). Les programmes de traitement des délinquants sexuels est le plus souvent considérée (55 %) comme permettant de prévenir la réincarcération. Viennent ensuite les formations professionnelle (54 %) et les programmes de lutte contre la violence familiale (51 %). Selon les répondants, le plus grand avantage des visites familiales privées est de faciliter l'interaction avec les détenus (46 %) et de susciter une attitude plus positive chez eux (62 %). Fait peu surprenant, le Programme prélibératoire pour détenus toxicomanes est jugé le plus efficace pour réduire la consommation de drogues (51 %) tandis que les programmes de lutte contre la violence familiale sont le plus souvent considérés (33 %) comme utiles pour la réduction de la violence dans l'établissement.

Tableau 7-1

Programmes	Résultats/avantages des programmes							
	Je ne connais pas du tout le programme	Occupe les détenus	Réduit le risque de réincarcération	Facilite l'interaction avec les détenus	Suscite une attitude plus positive chez les délinquants	Contribue à réduire l'usage de drogues dans l'établissement	Contribue à réduire la violence dans l'établissement	Aide à répondre aux besoins opérationnels de l'établissement
Formation de base pour adultes	17.1 %	55.9 %	41.2 %	28.8 %	60.4 %	3.8 %	8.1 %	20.2 %
Emploi dans les services pénitentiaires (p. ex., cuisine)	4.5 %	79.7 %	10.1 %	21.4 %	33.8 %	2.8 %	8.2 %	68.3 %
Programme prélibératoire pour détenus toxicomanes	18.1 %	35.5 %	49.7 %	21.6 %	45.7 %	50.8 %	24.8 %	17.4 %
Service de liaison avec les Autochtones	35.9 %	38.7 %	25.8 %	41.3 %	56.4 %	12.3 %	21.4 %	22.4 %
Développement des aptitudes cognitives	17.2 %	41.8 %	48.2 %	50.8 %	67.1 %	12.9 %	30 %	17.1 %
Formation professionnelle	11.5 %	65.2 %	54.3 %	27.6 %	57.8 %	4.8 %	9.3 %	28.3 %
Emploi à CORCAN	13.3 %	80.1 %	25.7 %	23.5 %	42.7 %	3.8 %	7.6 %	46.2 %
Visites familiales privées	5.7 %	30.5 %	15.6 %	45.6 %	61.8 %	4.7 %	24.8 %	13 %
Programmes de traitement des délinquants sexuels	23.4 %	39 %	55.4 %	23.2 %	43.3 %	4.7 %	16.1 %	17.5 %
Programmes de lutte contre la violence familiale	19.1 %	35.3 %	50.5 %	27.9 %	52.2 %	6 %	33.1 %	15.5 %

Plus d'un tiers (35 %) du personnel travaillant en établissement et dans la collectivité (à l'exception de celui de l'administration centrale et des administrations régionales) s'accorde pour dire que les programmes du SCC parviennent à réduire le taux de récidive tandis qu'une proportion légèrement supérieure (40 %) indiquent qu'ils permettent également la réadaptation des délinquants. Selon la majorité des répondants (65 %), les programmes peuvent être tout aussi efficaces dans la collectivité que dans l'établissement.

Les employés du SCC semblent sceptiques quant à l'objectif visé par le délinquant qui participe aux programmes, ce qui explique peut-être en partie qu'une minorité seulement a une perception positive des programmes. Par exemple, au moins 82 % d'entre eux considèrent que les délinquants participent aux programmes dans le but de manipuler le système plutôt que pour s'améliorer.

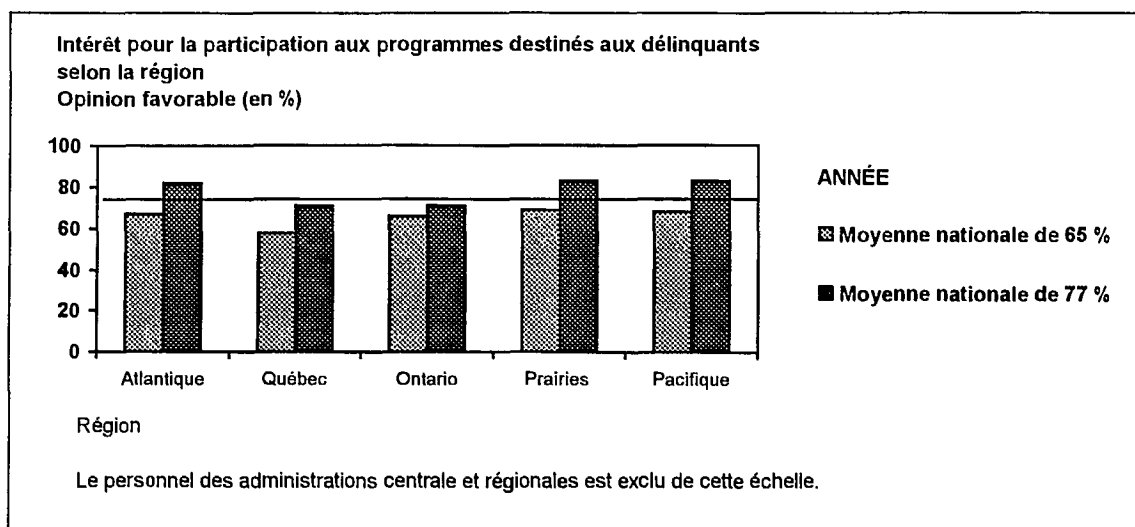
Par ailleurs, selon 80 % d'entre eux, de nombreux délinquants participent à des programmes inutiles, dans le seul but d'améliorer leurs chances d'élargissement. Trois quarts (75 %) des répondants ont indiqué que, par leur participation à des programmes, les délinquants pouvaient souvent tromper les membres de la CNLC en vue de se voir accorder une libération anticipée.

Les préoccupations opérationnelles ainsi que celles liées aux ressources pourraient également expliquer pourquoi le personnel voit négativement l'intention des délinquants de participer aux programmes. Pour une majorité d'employés, les listes d'attente en vue de participer aux programmes sont trop longues (59 %) et les délinquants non motivés ne devraient pas être admis aux programmes (77 %). Toutefois, seulement un peu plus de la moitié des répondants (56 %) ont convenu que des ressources supplémentaires devraient être allouées aux programmes de réadaptation.

Intérêt pour la participation aux programmes destinés aux délinquants Au total, cinq questions ont été incluses dans l'échelle relative à l'intérêt pour la participation aux programmes destinés aux délinquants. Les questions ont trait au rôle des répondants relativement aux programmes dont le but est d'éduquer les délinquants, de leur faire acquérir certaines compétences ou de les aider à changer de comportement. Comme le montre la figure 7-1, le

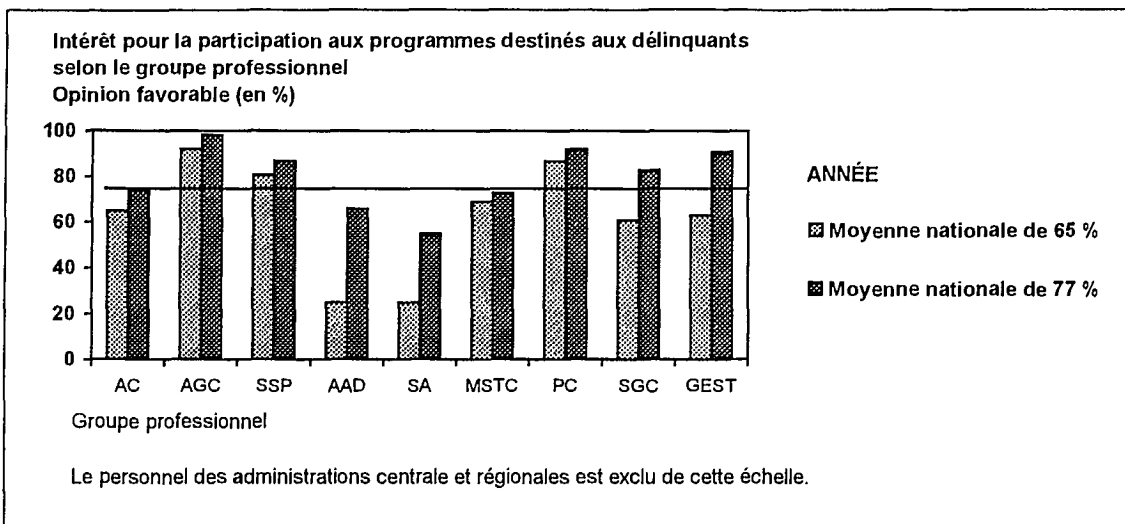
personnel de toutes les régions fait état d'un intérêt plus marqué pour la participation aux programmes destinés aux délinquants, ce qui accroît la moyenne nationale de 11 points en 1996 (76 %) par rapport à 1994 (65 %). Les régions du Pacifique et des Prairies affichent les taux les plus élevés (83 % chacune) tandis que le Québec et l'Ontario enregistrent les taux les plus faibles (71 %).

Figure 7-1



Comme pour les analyses régionales, la figure 7-2 montre que chaque groupe professionnel fait état d'un intérêt accru pour la participation aux programmes destinés aux délinquants. Il n'est pas surprenant que les agents de gestion des cas aient fait état de l'intérêt le plus marqué (98 %) tandis que le personnel de la catégorie du soutien administratif a fait état du niveau le plus bas (55 %). Parmi les employés ayant de nombreux contacts avec les délinquants, on observe la hausse la plus élevée chez les agents de correction (9 %) entre les deux années (1994 - 65 %; 1996 - 74 %).

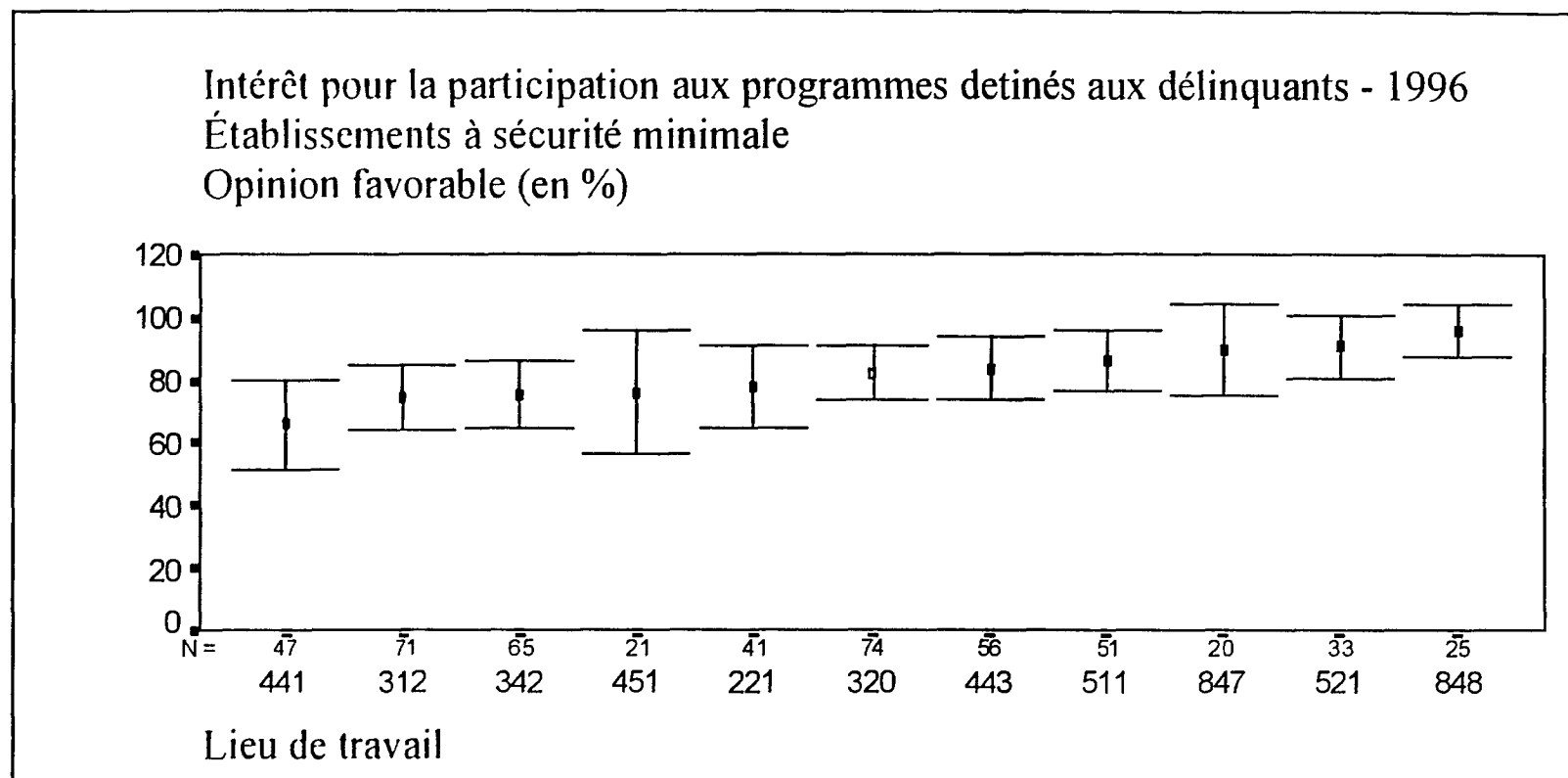
Figure 7-2



SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

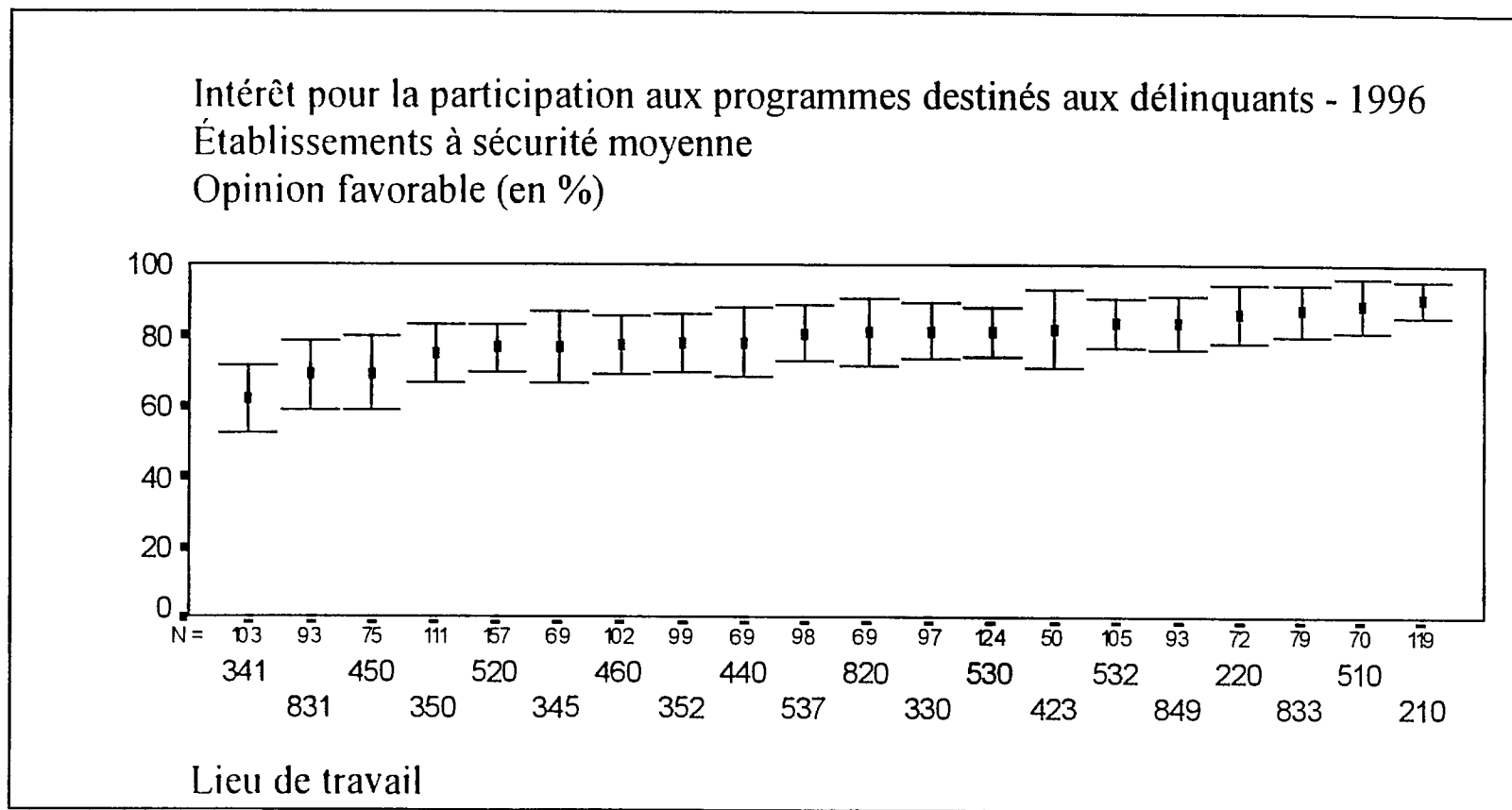
Les résultats en fonction de l'échelle relative à l'intérêt pour la participation aux programmes destinés aux délinquants sont présentés par établissement selon le niveau de sécurité aux figures 7-3 à 7-6. Le résultat moyen des établissements à sécurité minimale (78 %) est similaire à celui des établissements à sécurité moyenne (77 %) et à peine supérieur à celui des établissements à sécurité maximale (72 %). Les résultats concernant les établissements à sécurité minimale vont de 66 % à Frontenac à 96 % à Ferndale. On observe une ventilation similaire des résultats entre les établissements à sécurité moyenne. Les taux vont de 62 % à Archambault à 91 % à Springhill. Les résultats pour les établissements à sécurité maximale varient entre 50 % à l'établissement de Donnacona et 97 % à l'établissement pour femmes d'Edmonton. Le niveau moyen d'intérêt est le plus marqué dans les bureaux de libération conditionnelle de district (85 %), où les taux varient entre 75 % dans les bureaux de libération conditionnelle ruraux du Québec et 100 % dans les bureaux de district de Hamilton et de l'île de Vancouver. Trois des 11 établissements à sécurité minimale affichent un taux inférieur à la moyenne nationale de 76 %, par rapport à quatre des 20 établissements à sécurité moyenne et à six des 18 établissements à sécurité maximale. Un bureau de libération conditionnelle de district seulement enregistre un taux inférieur à la moyenne nationale de 76 %.

Figure 7-3



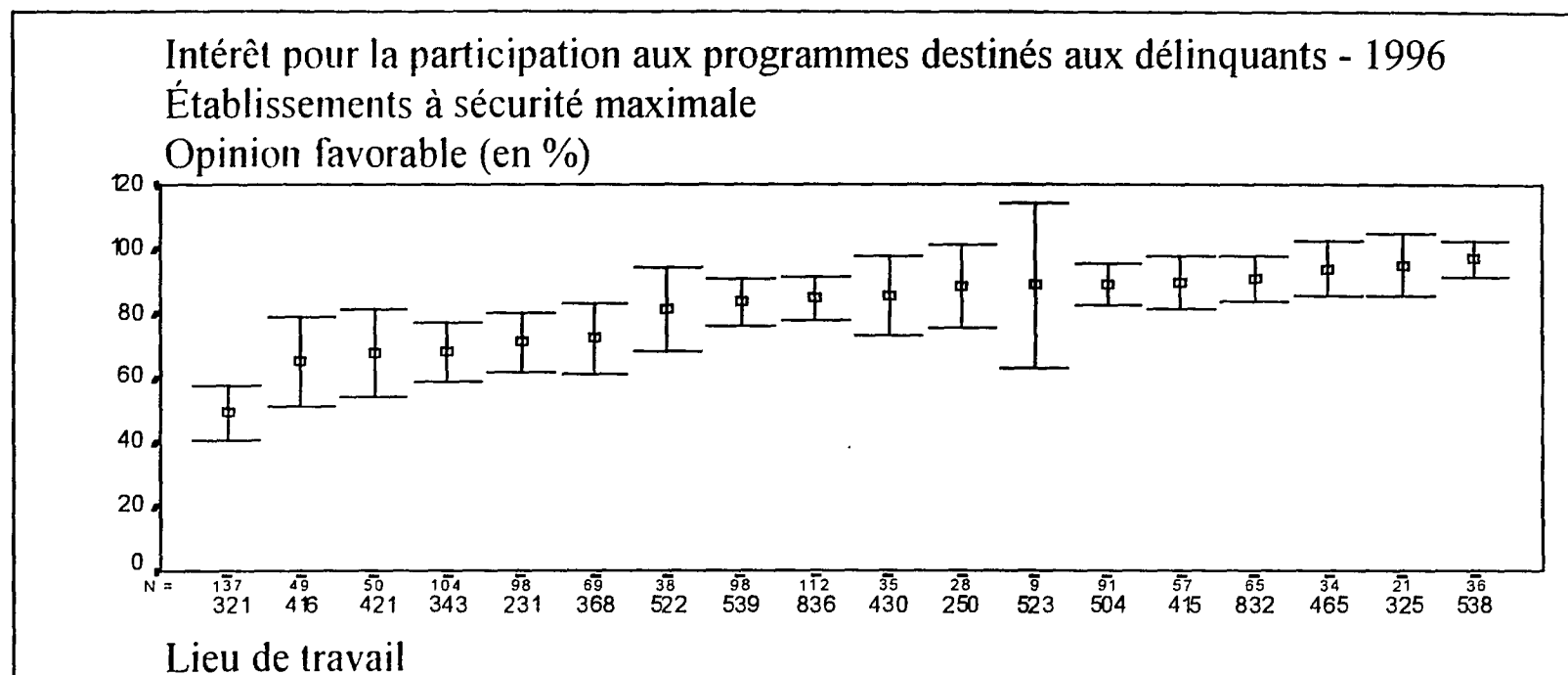
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 7-4



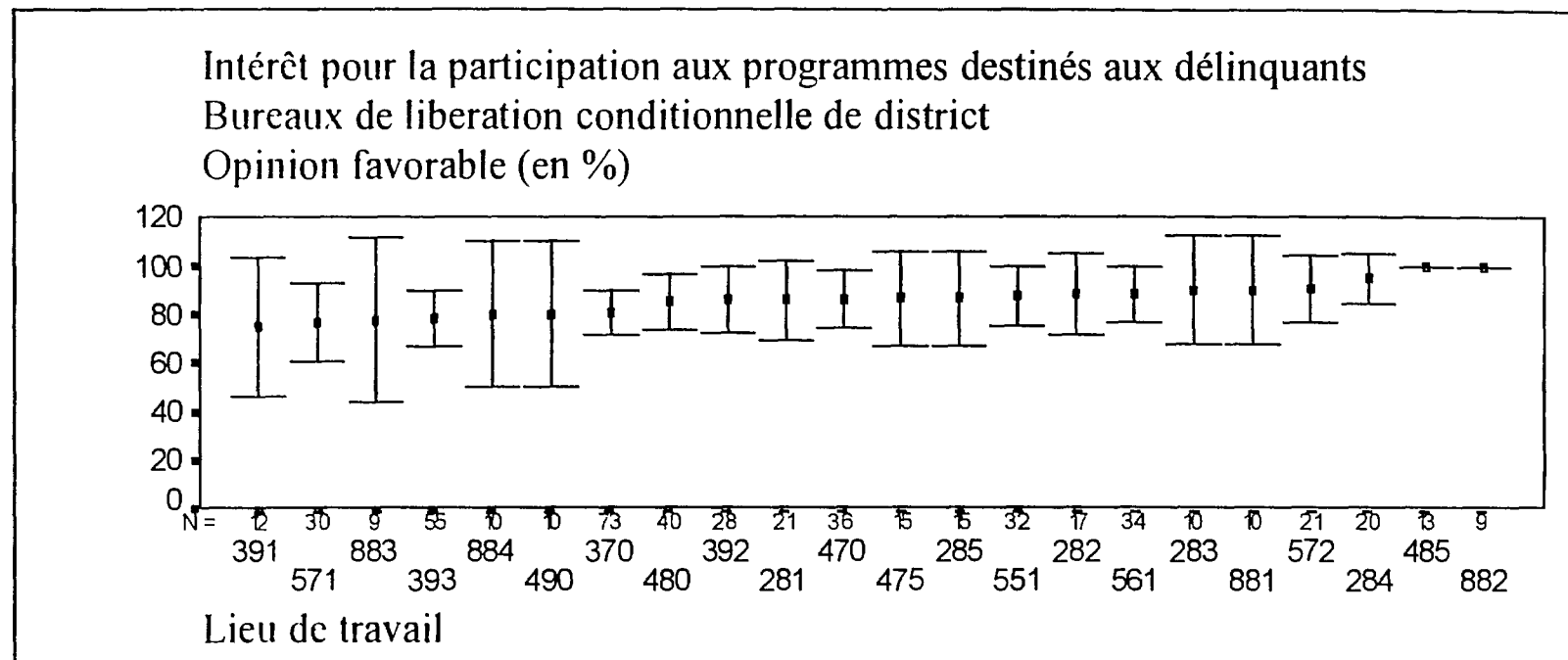
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 7-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

Figure 7-6



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* - Inclut les bureaux sectoriels et les CCC.

8.0 Milieu de travail

On a posé 42 questions en tout aux répondants concernant la communication au sein du SCC, la qualité de la vie au travail et le degré de satisfaction par rapport au travail actuel. Cette section du questionnaire devait être remplie par tous les employés.

Aperçu

Huit échelles composites ont été établies pour cette section du questionnaire : communication organisationnelle, liberté d'action du personnel, qualité de la supervision, reconnaissance du personnel, prestation de services au personnel, traitement équitable des employés, satisfaction au travail et équité des promotions.

Communication organisationnelle. Moins de la moitié de tous les employés du SCC (48 %) considéraient que la délégation de pouvoirs était claire et 71 % considéraient qu'elle n'était pas claire et qu'on ne savait pas vraiment qui était habilité à prendre une décision. Toutefois, 65 % des répondants ont indiqué que l'information qui leur était transmise par les voies normales de communication les aidait à bien faire leur travail et 47 % ont mentionné qu'on les informait rapidement lorsqu'il y avait une modification aux politiques, aux principes ou aux règles qui les touchent directement.

Quatre questions ont été regroupées pour produire l'échelle relative à la communication organisationnelle. Les questions mettent l'accent sur la communication au sein du SCC et sur son incidence sur le rendement au travail. Les figures 8-1 et 8-2 montrent la ventilation selon la région et le groupe professionnel. À 43 %, la moyenne nationale des opinions favorables pour tout le personnel du SCC est à peine un peu plus élevée que la moyenne de 1994, qui était de 41 %. Les résultats dans la plupart des régions et à l'administration centrale sont uniformes d'un sondage à l'autre étant donné que les répondants de l'administration centrale affichent le degré de satisfaction le plus élevé avec 50 % alors que le personnel de l'Ontario présente le degré de satisfaction le plus bas avec 36 %. L'écart est plus important selon le groupe professionnel, puisque la proportion de répondants satisfaits varie de 27 % pour les agents de correction à 68 % pour les

surveillants ou gestionnaires correctionnels. Ce sont les répondants du groupe professionnel des soins de santé et de la psychologie qui affichent la plus importante augmentation du taux de satisfaction concernant la communication organisationnelle puisque ce taux est passé de 34 % en 1994 à 57 % en 1996, soit un gain de 23 points.

Figure 8-1

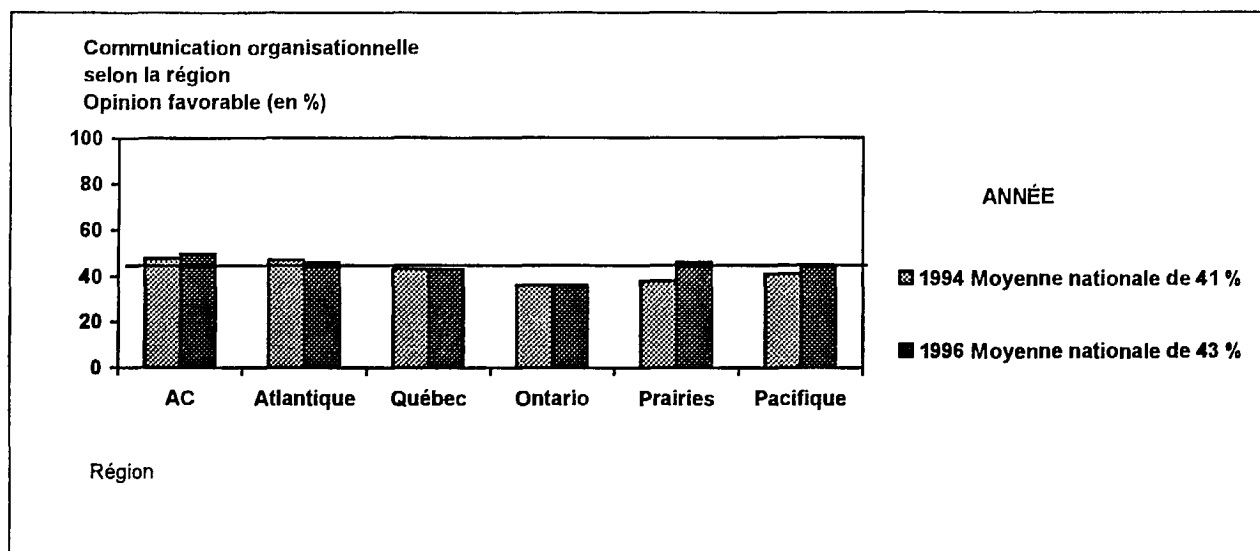
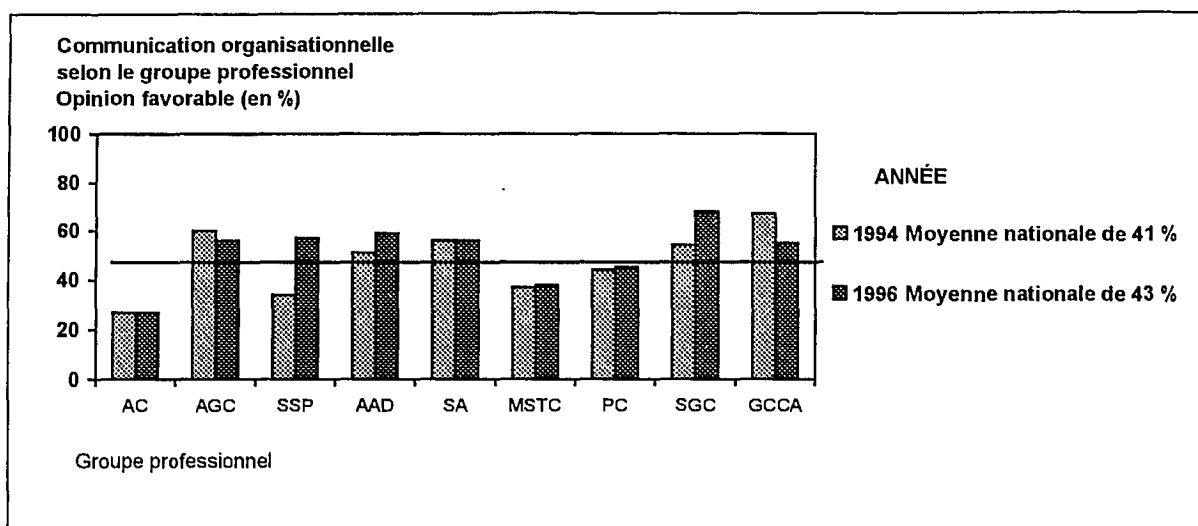


Figure 8-2

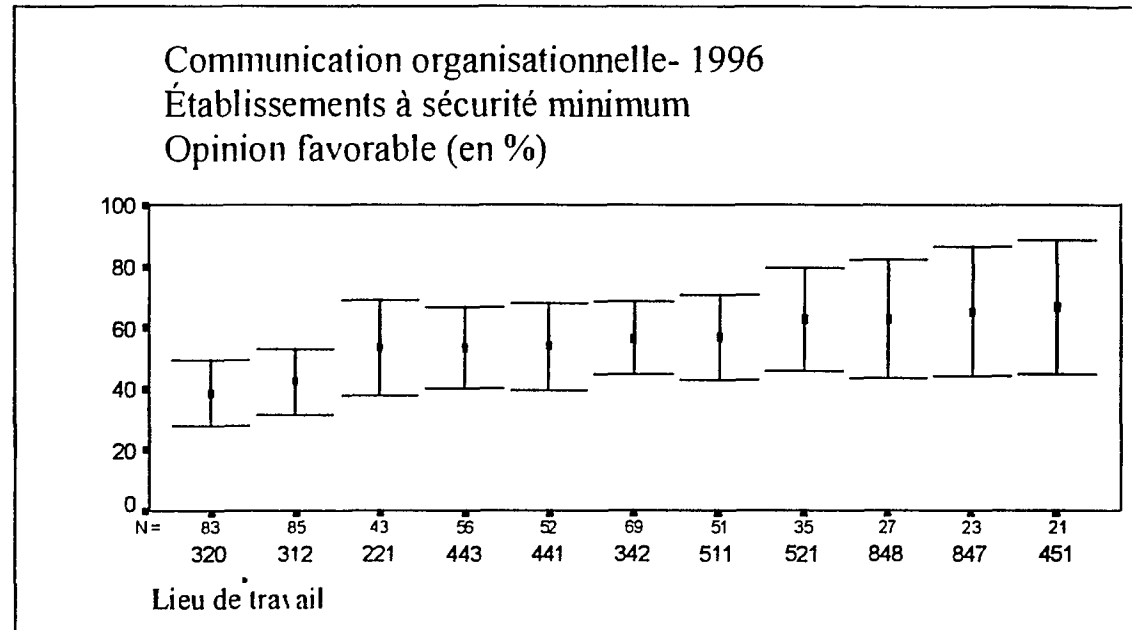


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les analyses par établissement selon le niveau de sécurité sont présentées aux figures 8-3 à 8-5. Ce sont les établissements à sécurité minimale qui affichent le taux de satisfaction le plus élevé sur l'échelle relative à la communication organisationnelle, avec un taux moyen de 50 % comparativement à 39 % pour les établissements à sécurité moyenne et à 38 % pour les établissements à sécurité maximale. L'éventail des résultats pour les établissements à sécurité minimale se situe entre 39 % au Centre fédéral de formation du Québec et 67 % à l'établissement Pittsburg. La ventilation parmi les établissements à sécurité moyenne varie entre 28 % à La Macaza et 55 % à l'établissement de Springhill. Le taux de satisfaction parmi les établissements à sécurité maximale présente l'écart le plus considérable avec un minimum de 26 % à Donnacona et un maximum de 89 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci. Deux établissements à sécurité maximale seulement sont au-dessous de la moyenne nationale de 43 % par rapport à la moitié des établissements à sécurité moyenne et à sept des 18 établissements à sécurité maximale.

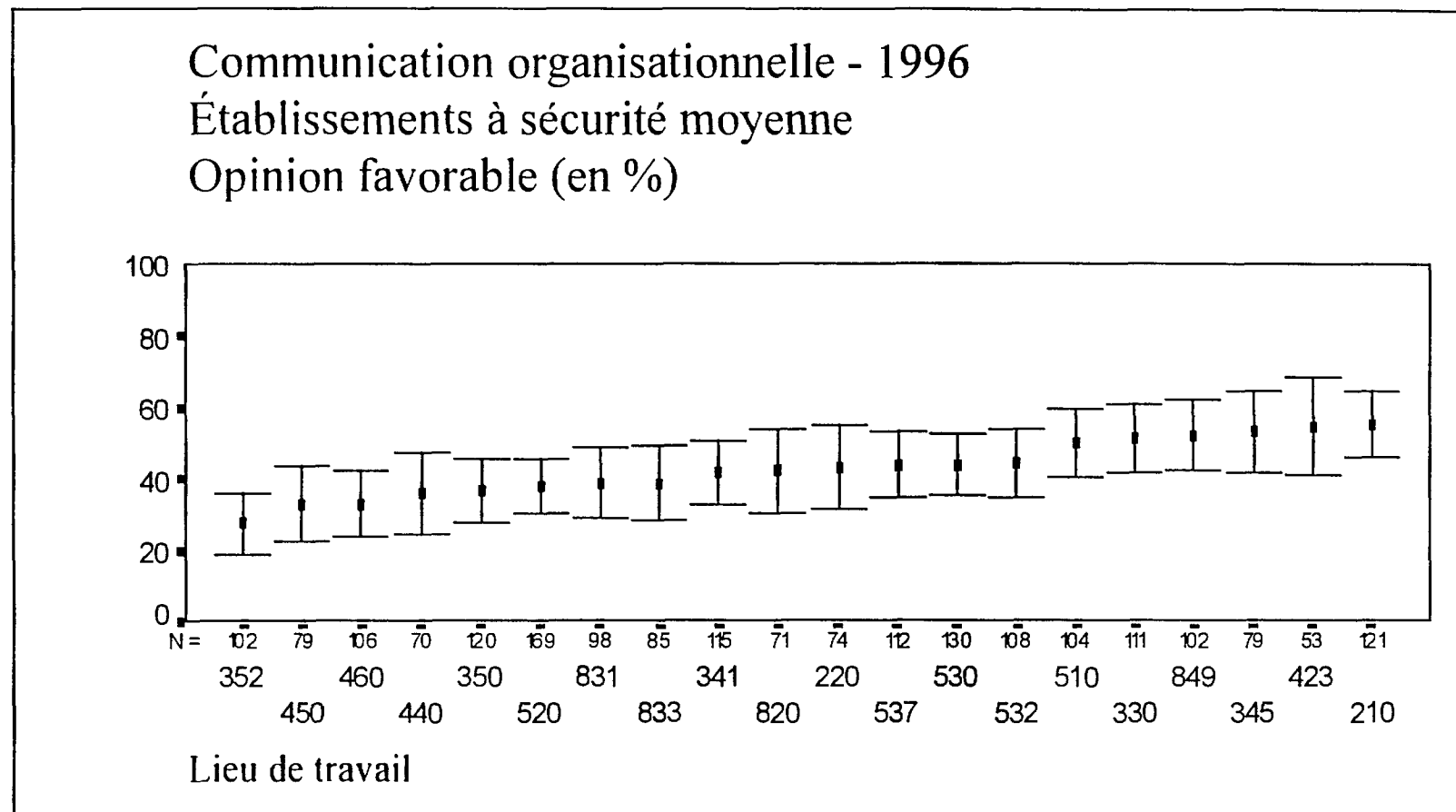
Les évaluations de la communication organisationnelle parmi les bureaux de libération conditionnelle et les lieux de travail de l'administration centrale et des administrations régionales sont présentées aux figures 8-6 et 8-7. Entre les différents bureaux de libération conditionnelle, les taux de satisfaction varient de 33 % au bureau de Vancouver à 79 % au bureau central de Québec et dans les bureaux de l'est du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. On observe un éventail d'opinions plus étendu parmi les lieux de travail des administrations régionales où le taux de satisfaction se situe entre 43 % dans les services regroupés de la région du Pacifique et 100 % dans les services regroupés de la région de l'Atlantique. C'est pour les lieux de travail des administrations régionales (68 %) que les résultats moyens sont les plus élevés, suivis des bureaux de libération conditionnelle (62 %) et des lieux de travail de l'administration centrale (49 %).

Figure 8-3



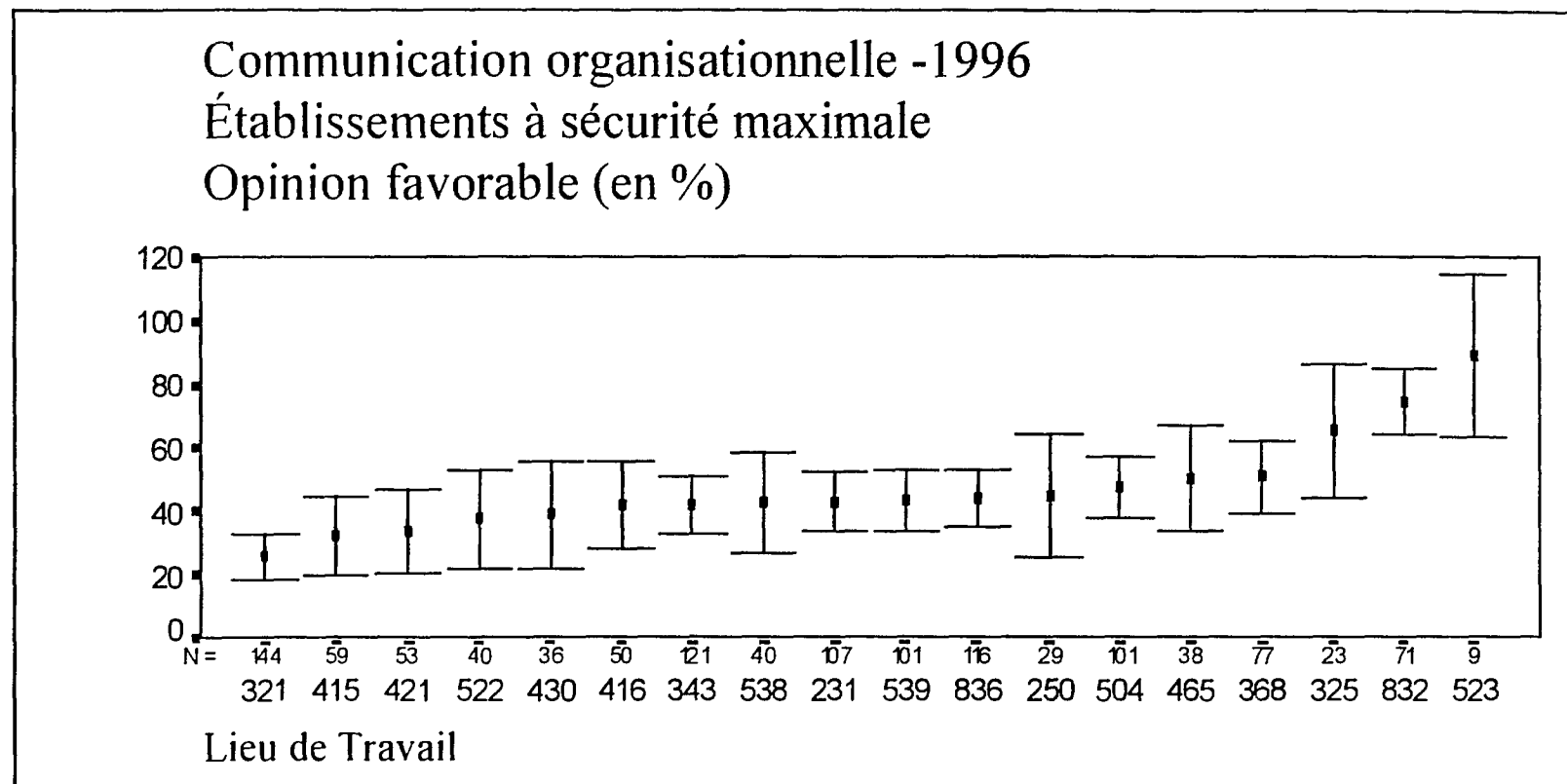
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 8-4



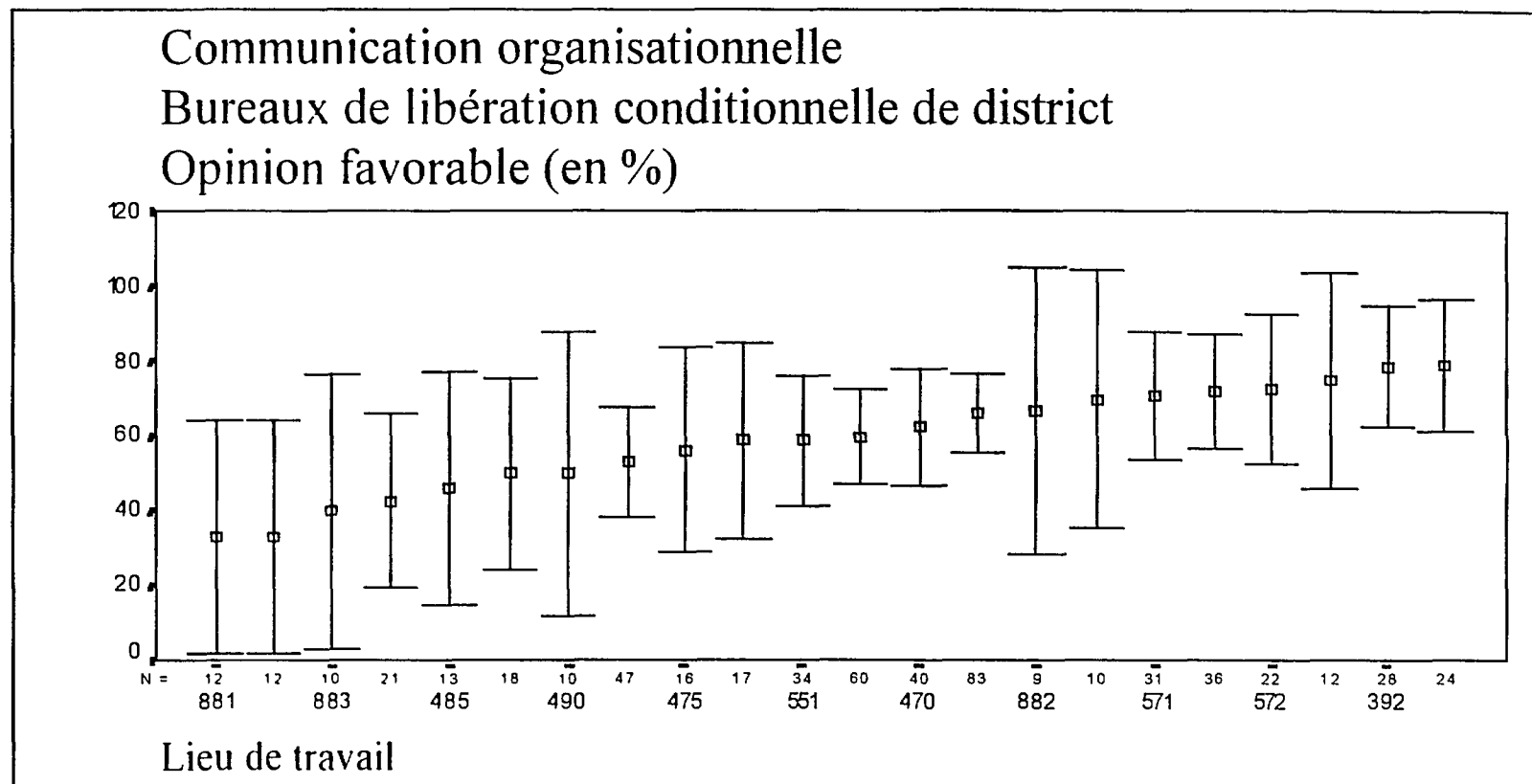
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 8-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

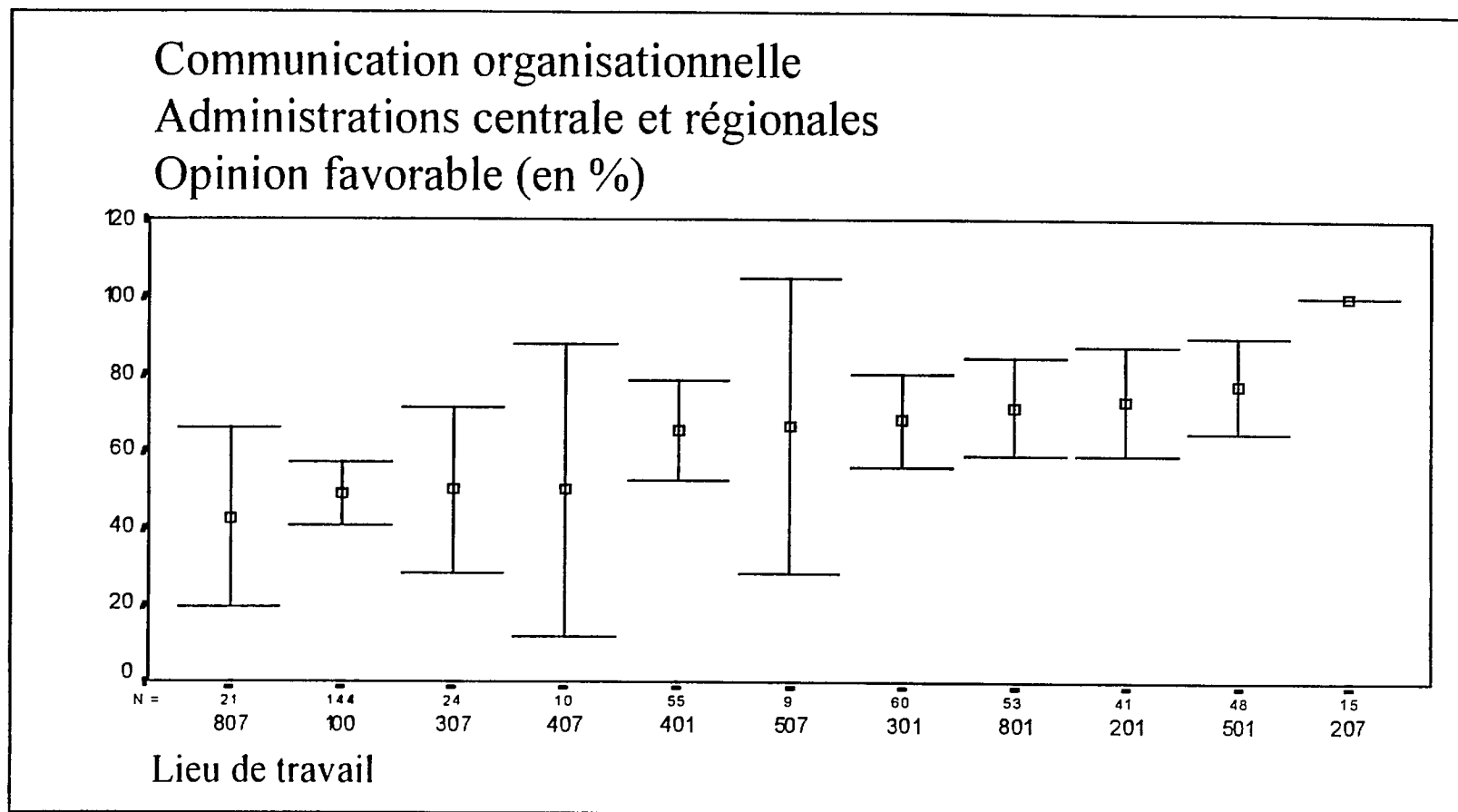
Figure 8-6



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 8-7



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Liberté d'action du personnel. La majorité des répondants (59 %) ont indiqué qu'ils possédaient le degré de pouvoir requis pour réaliser leurs objectifs de travail. Une proportion similaire (58 %) considèrent que, dans leur lieu de travail, la direction est suffisamment souple pour apporter les changements quand le besoin s'impose. Toutefois, même si une minorité seulement de répondants (47 %) jugent qu'il n'est pas vraiment possible de changer les choses dans leur lieu de travail, une proportion relativement élevée d'entre eux (74 %) considèrent que les employés n'ont pas vraiment leur mot à dire sur ce qui se passe au SCC. L'échelle relative à la liberté d'action du personnel comprend quatre questions portant sur le niveau perçu de pouvoir et d'influence exercé par les employés dans leur poste actuel. Les figures 8-8 et 8-9 montrent les résultats selon la région et les catégories professionnelles. Les répondants de l'administration centrale sont ceux qui affichent l'opinion la plus favorable en ce qui a trait à la liberté d'action du personnel (59 %) alors que ceux de la région du Québec considèrent qu'ils n'ont que très peu de liberté d'action (34 %). La légère baisse des résultats pour l'administration centrale et les régions du Québec et de l'Ontario par rapport au sondage d'il y a deux ans explique le léger recul de la moyenne nationale, qui est passée d'un taux de satisfaction de 45 % à 44 %. Les figures 8-9 montrent une tendance analogue des résultats selon le groupe professionnel par rapport à 1994, avec un taux de satisfaction variant d'un minimum de 26 % pour les agents de correction à un maximum de 68 % pour les gestionnaires. Cinq des neuf catégories professionnelles affichent un recul quant à la satisfaction relativement à la liberté d'action dont dispose le personnel sur la période allant de 1994 à 1996.

Figure 8-8

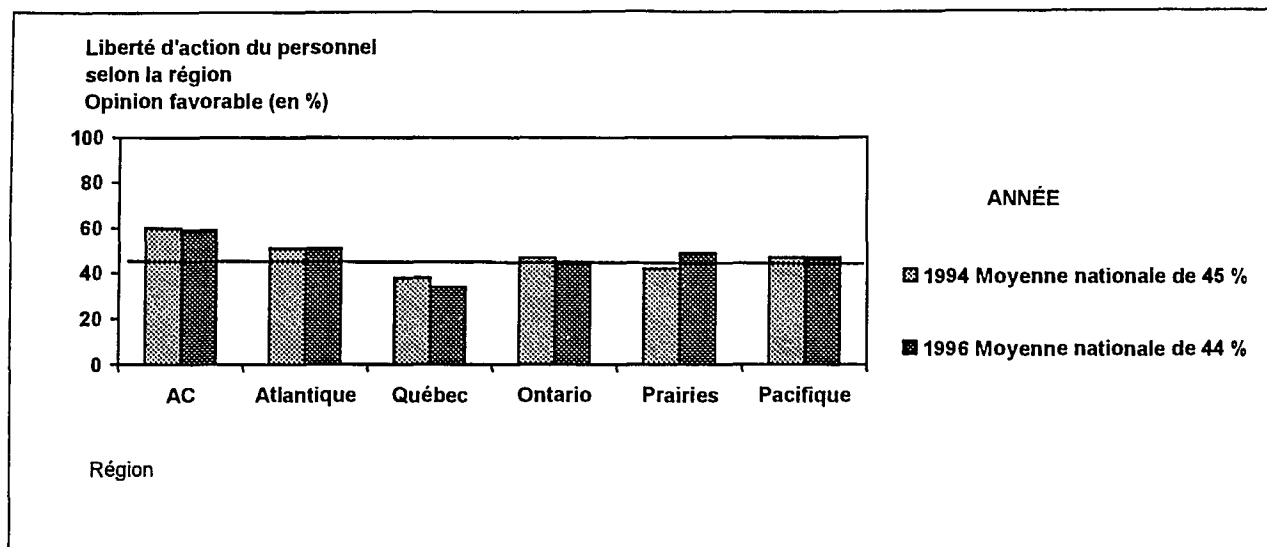
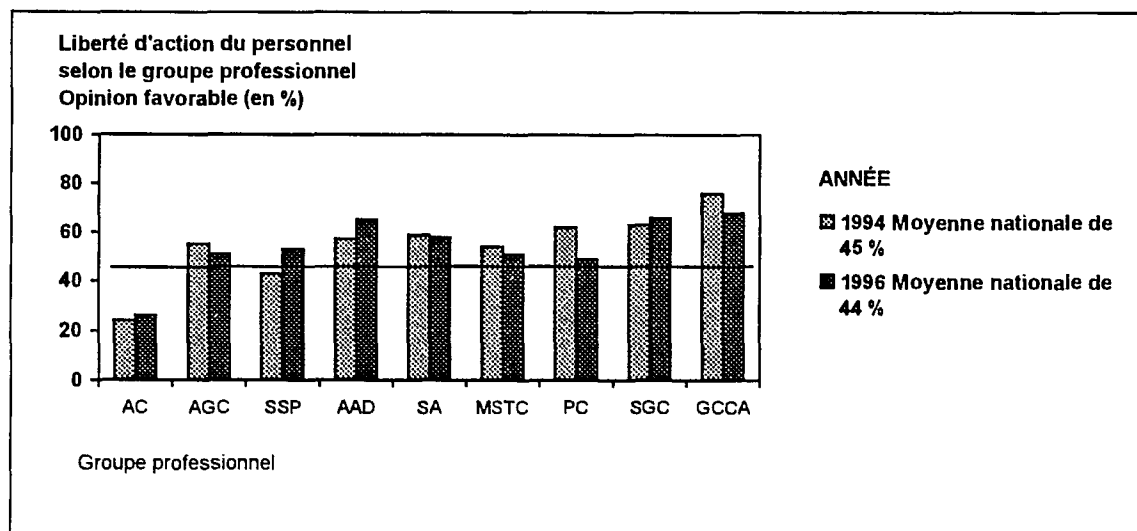


Figure 8-9

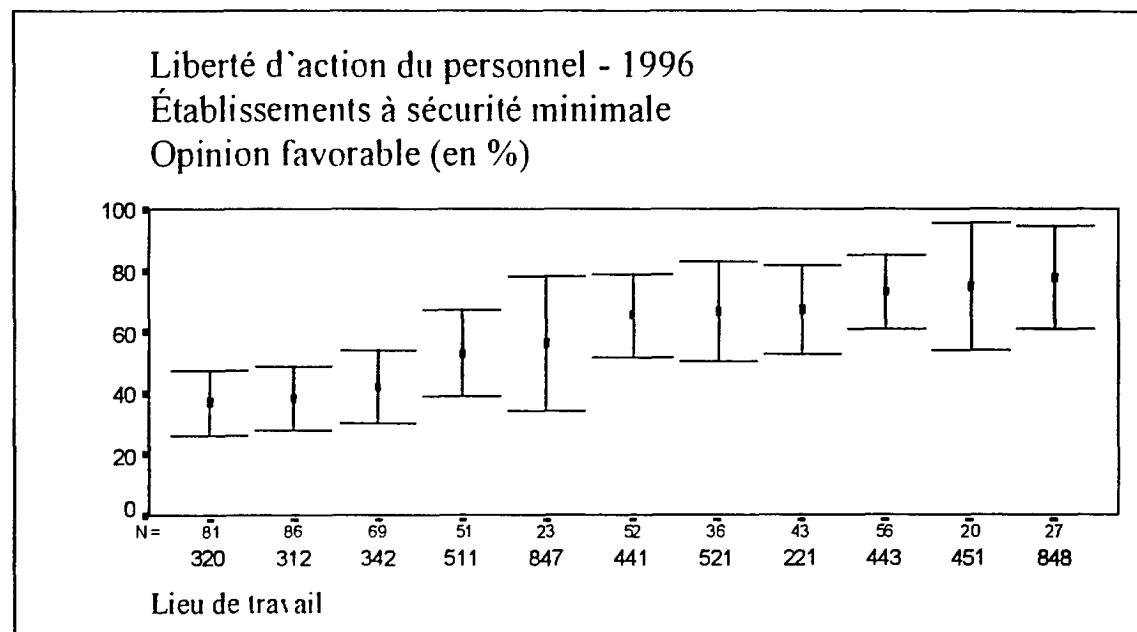


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les figures 8-10 à 8-12 montrent le taux de satisfaction concernant la liberté d'action du personnel par établissement selon le niveau de sécurité. Le taux moyen de satisfaction des répondants est nettement plus élevé dans les établissements à sécurité minimale (53 %) que dans les établissements à sécurité moyenne (39 %) ou à sécurité maximale (40 %). Trois seulement des 11 établissements à sécurité minimale sont au-dessus de la moyenne nationale de 44 % et le taux de variation se situe entre 37 % au Centre fédéral de formation du Québec et 78 % à l'établissement Ferndale. L'éventail des opinions parmi les établissements à sécurité moyenne est moins étendu, et varie entre 27 % à Cowansville et 58 % à l'établissement de Bath. C'est dans les établissements à sécurité maximale que l'on observe le plus haut degré de variation dans le taux de satisfaction, avec un taux de 20 % à Donnacona et un taux de 100 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci. Même avec des moyennes générales similaires, la moitié des établissements à sécurité moyenne sont au-dessous de la moyenne nationale de 44 % comparativement à cinq seulement des 18 établissements à sécurité maximale.

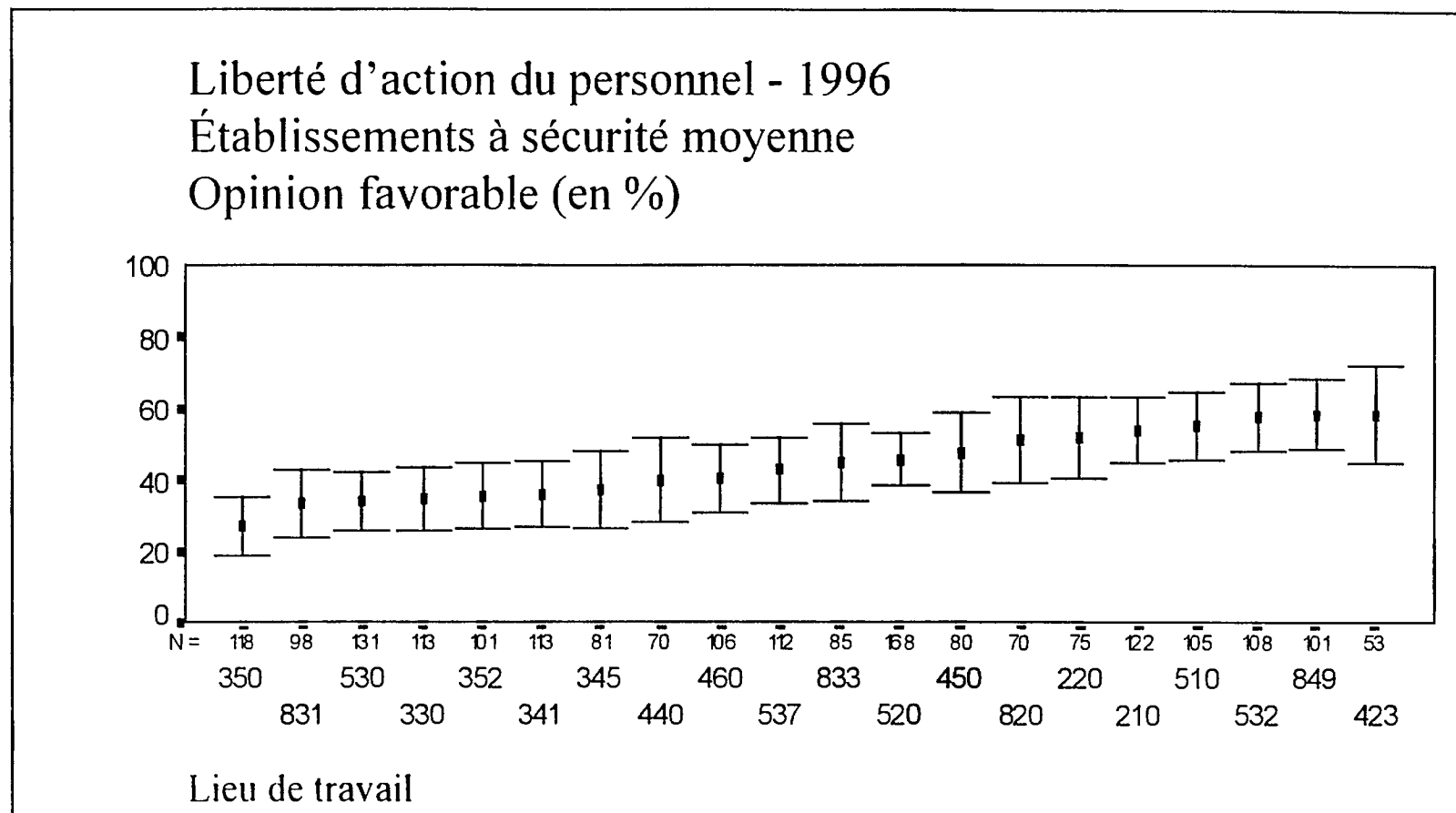
Les figures 8-13 et 8-14 présentent les niveaux de liberté d'action des employés pour les bureaux de libération conditionnelle de district et les Administrations centrale et régionales. Comparativement aux lieux de travail en établissement, les taux moyens sont plus élevés dans les administrations régionales (71 %) et dans les bureaux de libération conditionnelle ou dans les lieux de travail de l'administration centrale (59 % respectivement). Le bureau de district d'Ottawa affiche le degré de satisfaction le plus faible (38 %) parmi les bureaux de libération conditionnelle alors qu'on trouve le taux de satisfaction le plus élevé au bureau de l'île de Vancouver (89 %). Les taux sont similaires parmi les administrations régionales, puisque les taux de satisfaction varient d'un minimum de 42 % dans les services regroupés de la région du Québec à un maximum de 80 % dans les services regroupés de la région de l'Atlantique.

Figure 8-10



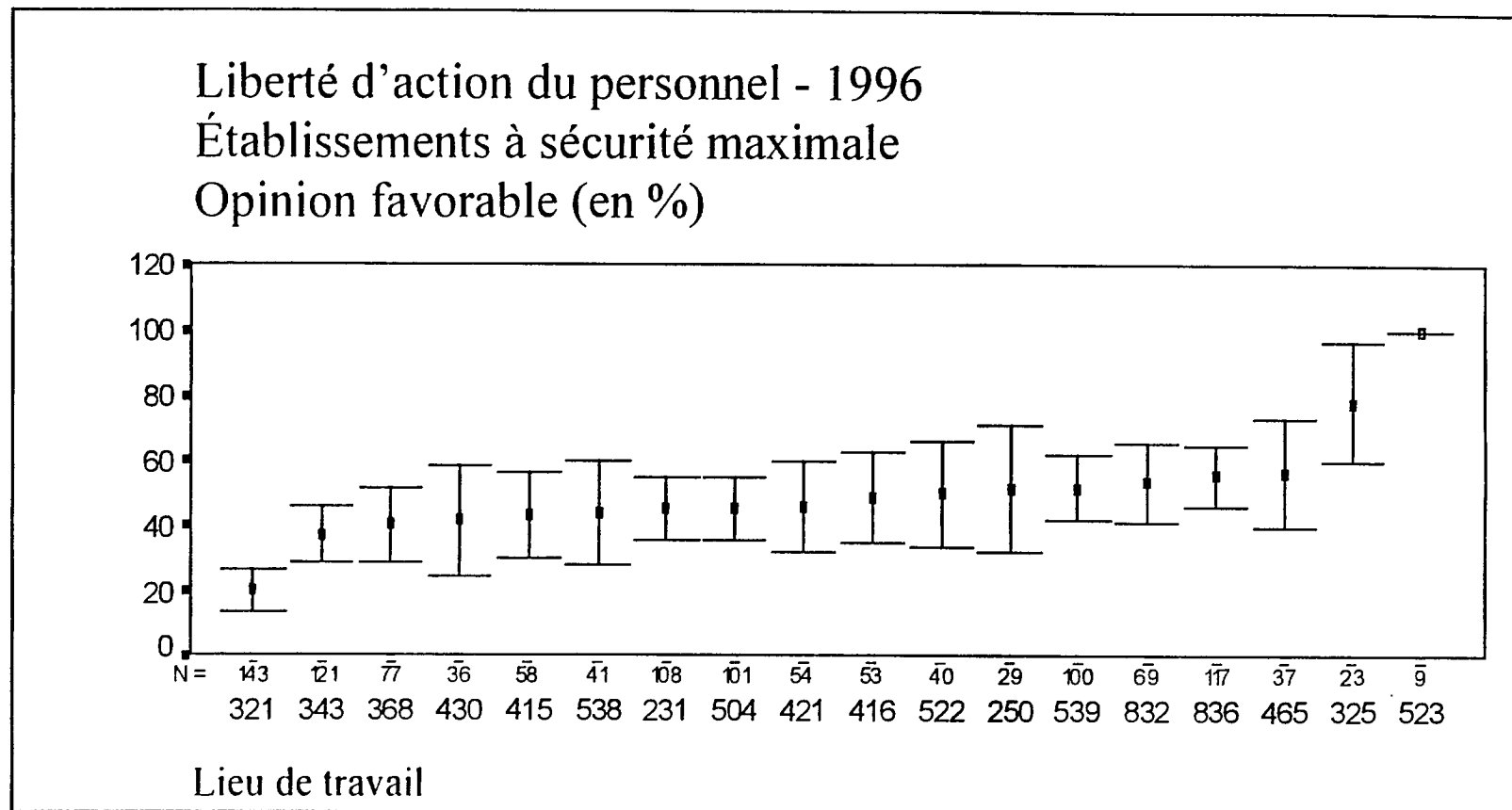
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 8-11



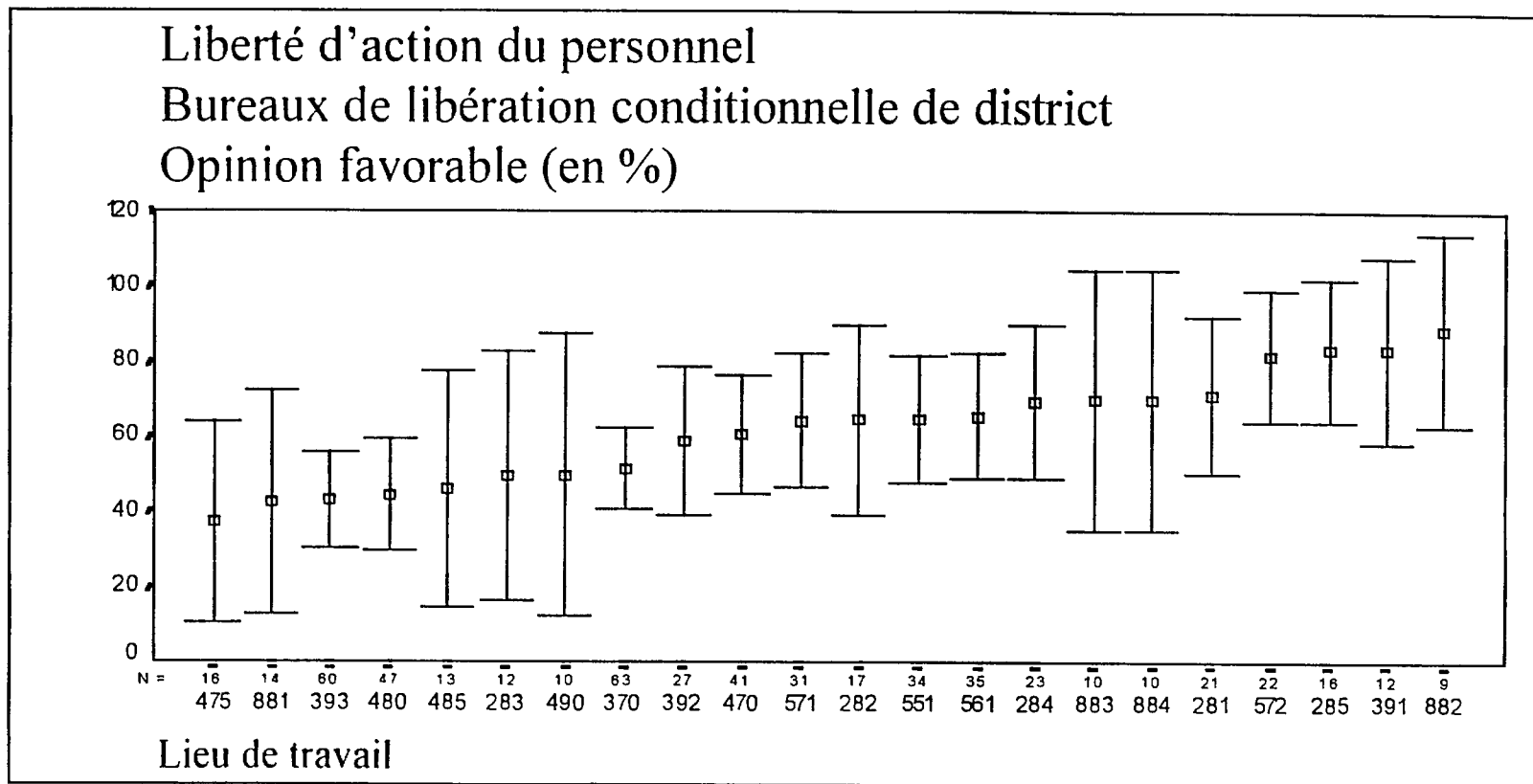
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 8-12



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

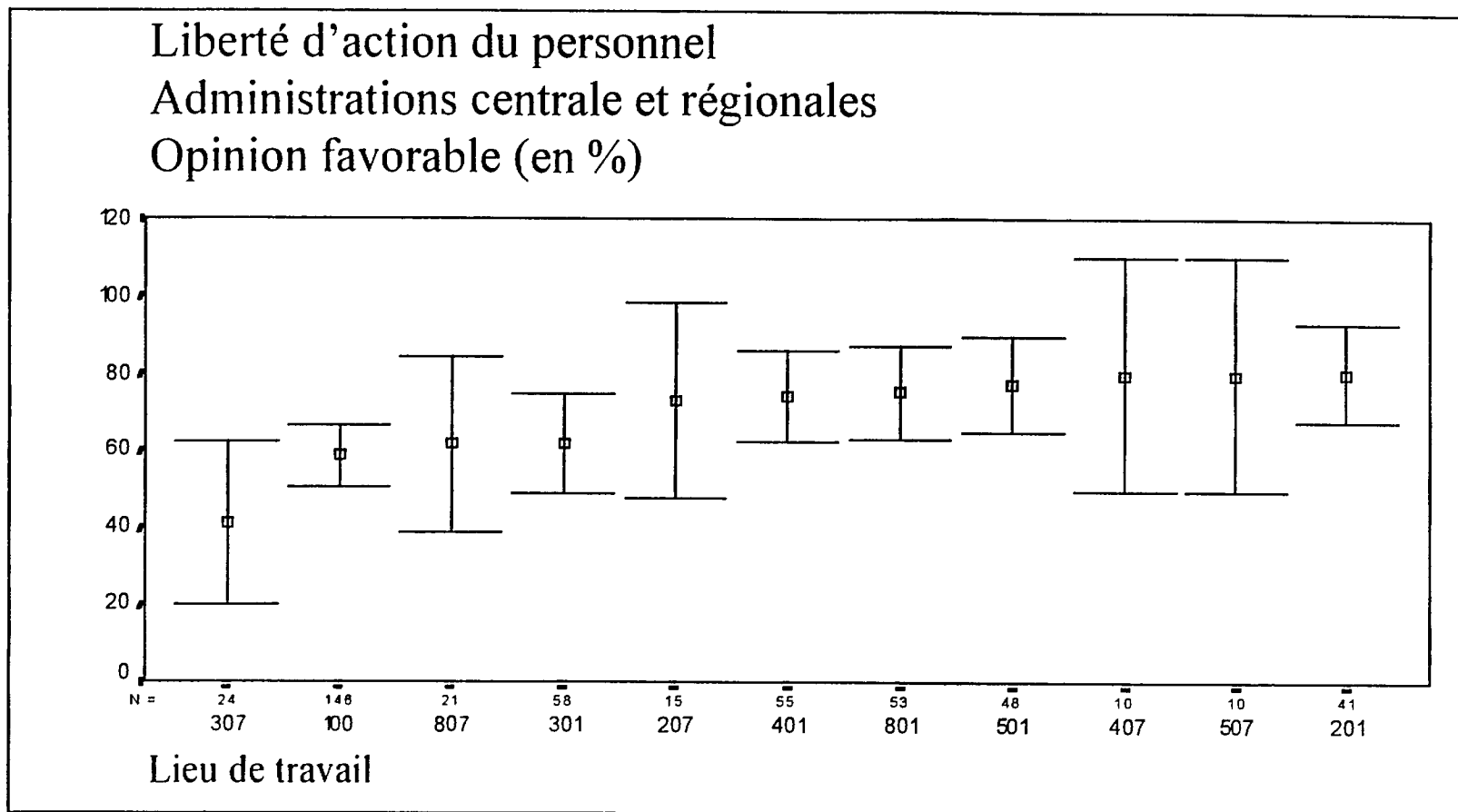
Figure 8-13



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 8-14



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Qualité de la supervision. Plus de la moitié (53 %) des répondants ont indiqué qu'ils considéraient qu'ils avaient vraiment leur mot à dire en ce qui concerne leur poste et environ les deux tiers (66 %) mentionnent que leur supérieur cherche à connaître leur opinion lorsqu'un problème de travail se présente. Cinquante-sept pour cent des répondants jugent que leur superviseur les renseigne bien en ce qui a trait à leur rendement. Une écrasante majorité (83 %) mentionnent que leur superviseur se montre sensible aux besoins personnels des employés, par exemple les demandes de changement de poste ou les demandes de congé en s'efforçant de les satisfaire de la manière la plus juste possible, compte tenu des nécessités du service.

Cinq questions ont été regroupées pour former l'échelle relative à la qualité de la supervision. Les questions mettent l'accent sur l'autonomie accordée au personnel, de même que sur la rétroaction et sur le style de gestion des superviseurs. Les analyses selon la région et le groupe professionnel sont présentées aux figures 8-15 et 8-16. La qualité de la supervision est demeurée relativement uniforme d'une région à l'autre, bien que le personnel de l'administration centrale affiche un pourcentage de satisfaction légèrement plus élevé par rapport à la période précédente (73 % en 1994 contre 80 % en 1996). La moyenne nationale est demeurée inchangée à 63 %. On constate peu d'écart à l'intérieur des catégories professionnelles entre 1994 et 1996. Les agents de correction continuent à faire état du taux de satisfaction le plus bas (43 %) par rapport à la qualité de la supervision alors que les gestionnaires montrent le taux de satisfaction le plus élevé (84 %).

Figure 8-15

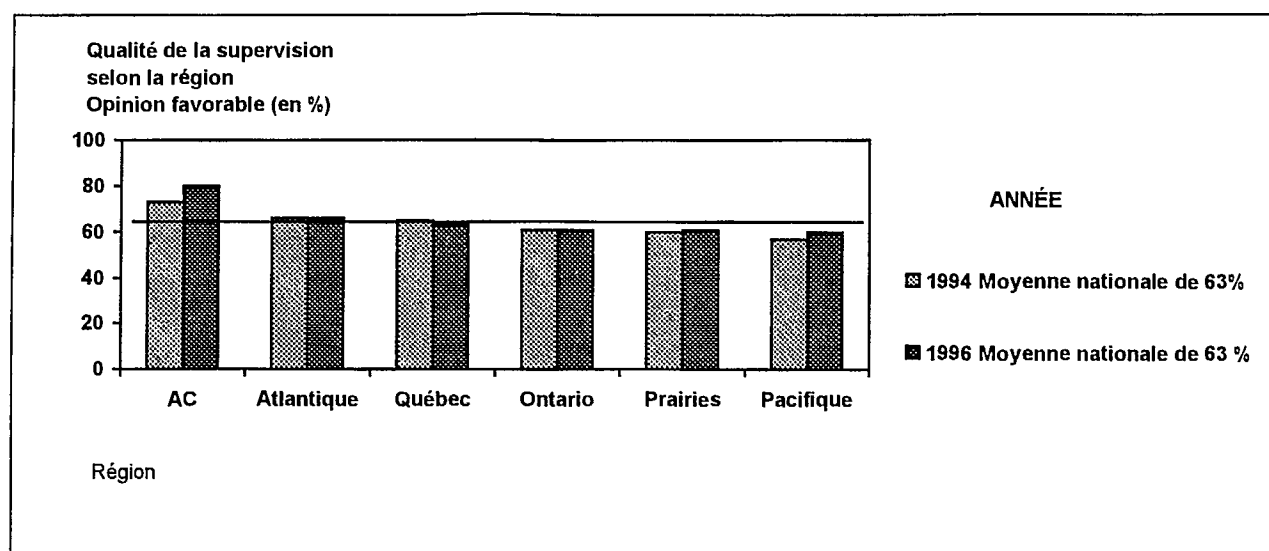
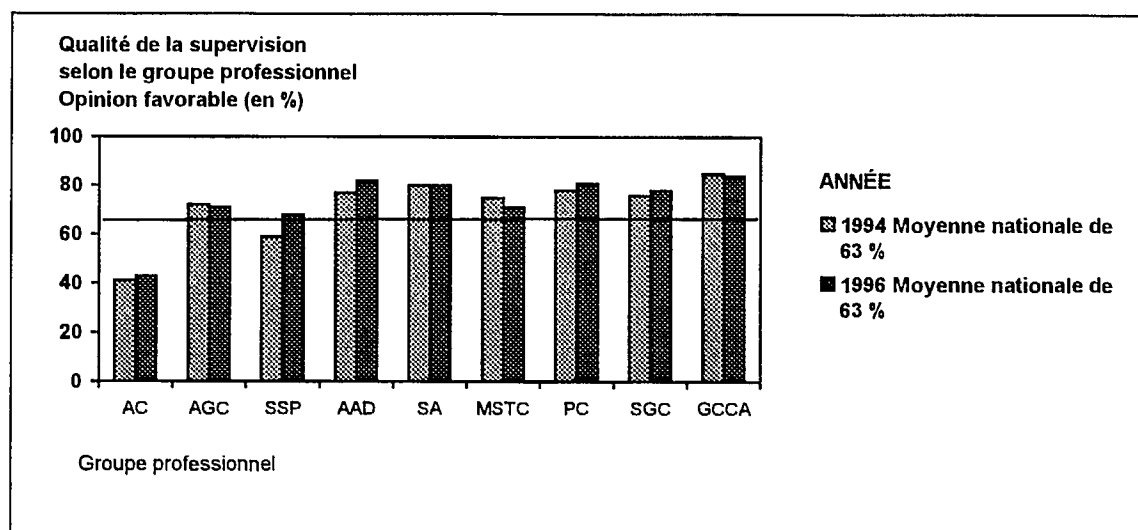


Figure 8-16



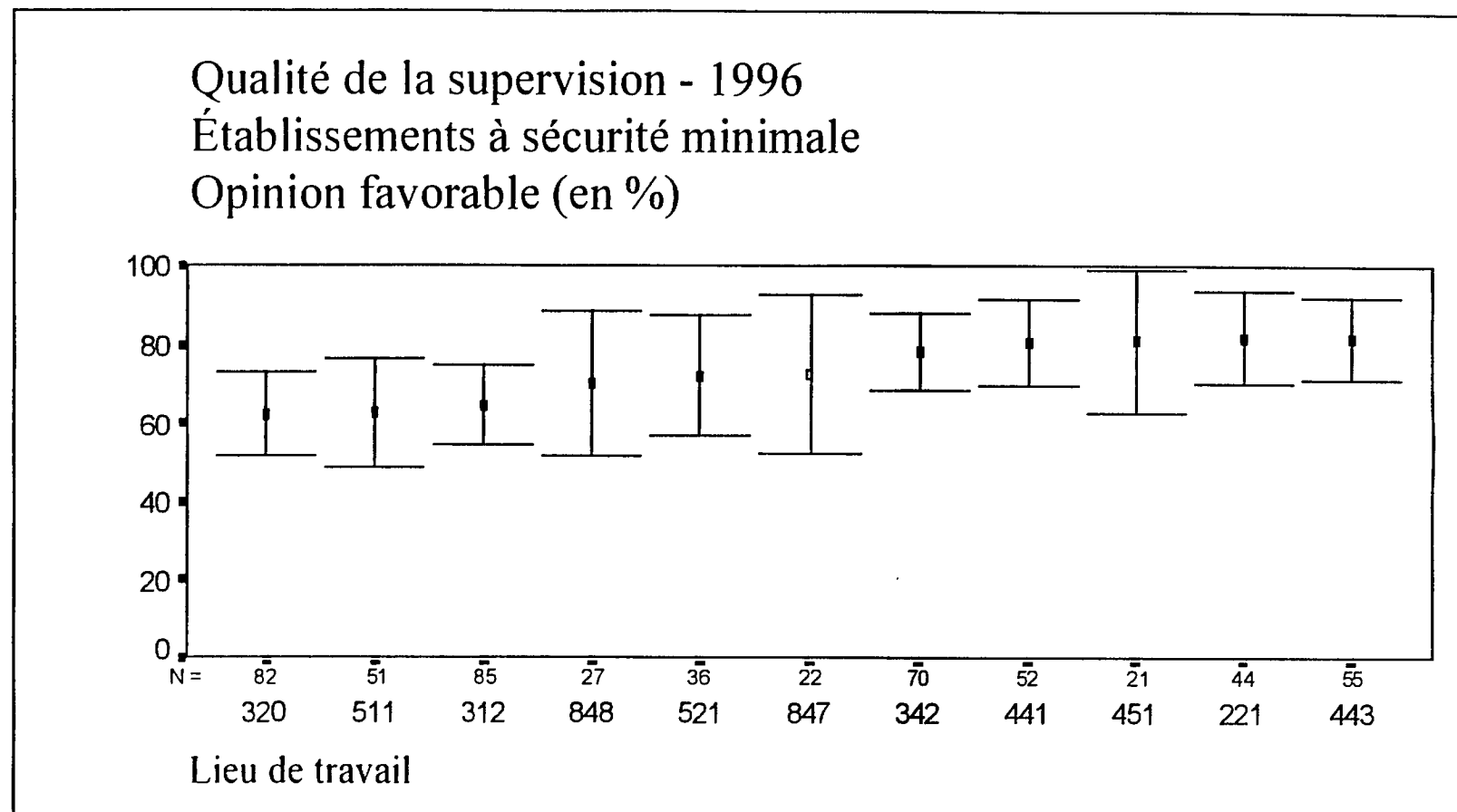
SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les figures 8-17 à 8-19 présentent les taux de satisfaction relativement à la qualité de la supervision par établissement selon le niveau de sécurité. Ce sont les établissements à

sécurité minimale qui affichent le taux moyen de satisfaction le plus élevé avec 71 % de répondants satisfaits par rapport à 59 % dans les établissements à sécurité moyenne et à 58 % dans les établissements à sécurité maximale. Parmi les établissements à sécurité minimale, l'écart entre les taux de satisfaction est étroit puisqu'ils varient de 62 % au Centre fédéral de formation du Québec à 82 % aux établissements de Beaver Creek et de Westmorland. On observe une ventilation similaire parmi les établissements à sécurité moyenne avec des taux de satisfaction se situant entre 52 % au pénitencier de la Saskatchewan et 72 % à l'établissement de Springhill. La qualité de la supervision varie beaucoup plus d'un établissement à sécurité maximale à un autre puisque les résultats vont d'un taux de satisfaction de 39 % à l'établissement pour femmes de Nova à 91 % à l'établissement pour femmes de Joliette. Un seulement des 11 établissements à sécurité minimale est au-dessous de la moyenne nationale de 63 % comparativement à six des 20 établissements à sécurité moyenne et à sept des 18 établissements à sécurité maximale.

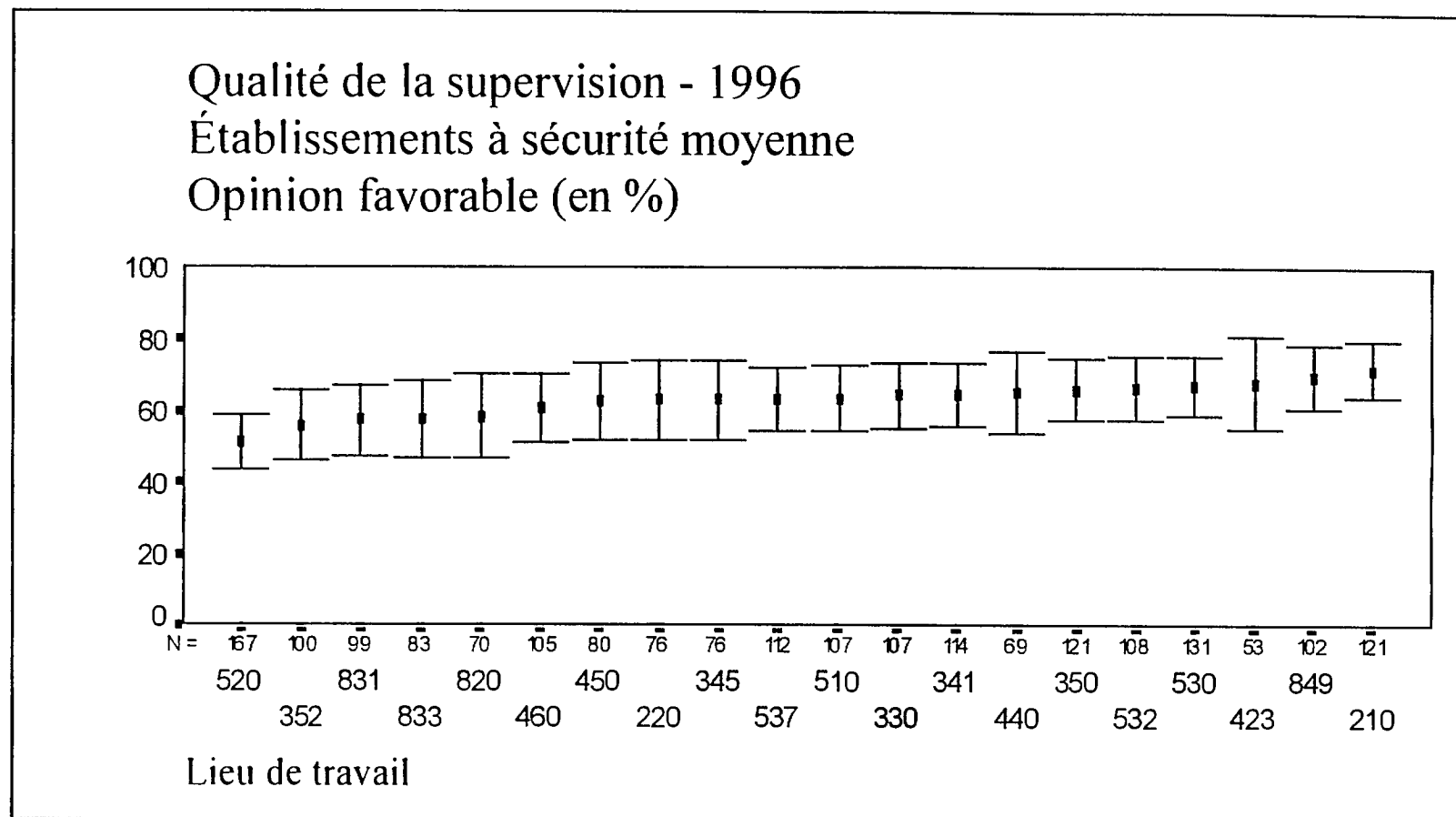
Les figures 8-20 et 8-21 montrent les résultats concernant la qualité de la supervision pour les lieux de travail qui ne sont pas des établissements. Les taux parmi les bureaux de libération conditionnelle de district varient de 50 % au bureau de district d'Ottawa à 100 % au bureau de l'île de Vancouver. La gamme des opinions est plus étroite pour les lieux de travail des administrations régionales puisqu'elle varie d'un minimum de 67 % d'opinions favorables dans les services regroupés de la région du Pacifique à un maximum de 93 % dans les services regroupés de la région de l'Atlantique. C'est à l'administration régionale que le taux moyen de la qualité de la supervision est le plus élevé (83 %). Viennent ensuite les lieux de travail de l'administration centrale (80 %) et les bureaux de libération conditionnelle de district (75 %).

Figure 8-17



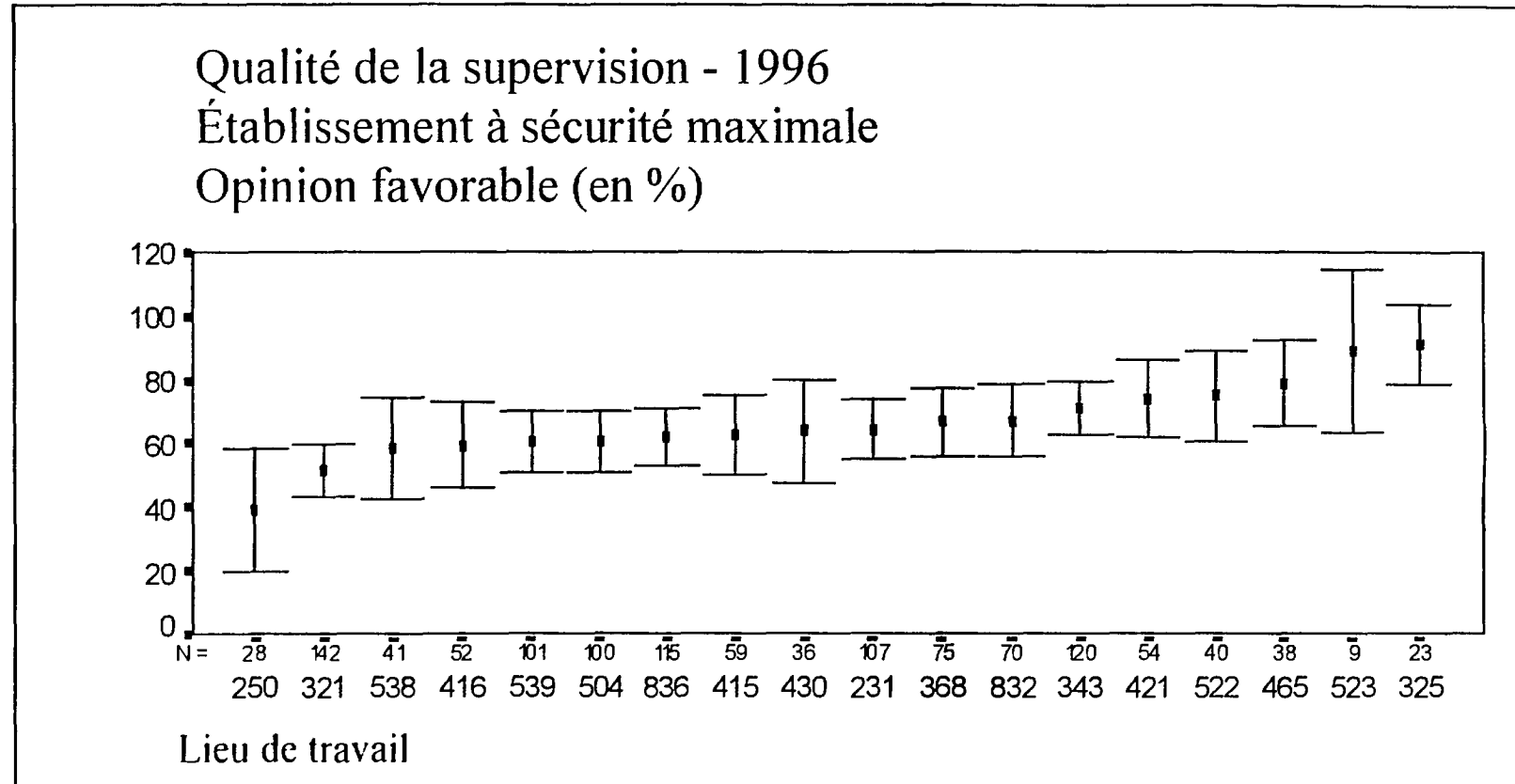
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 8-18



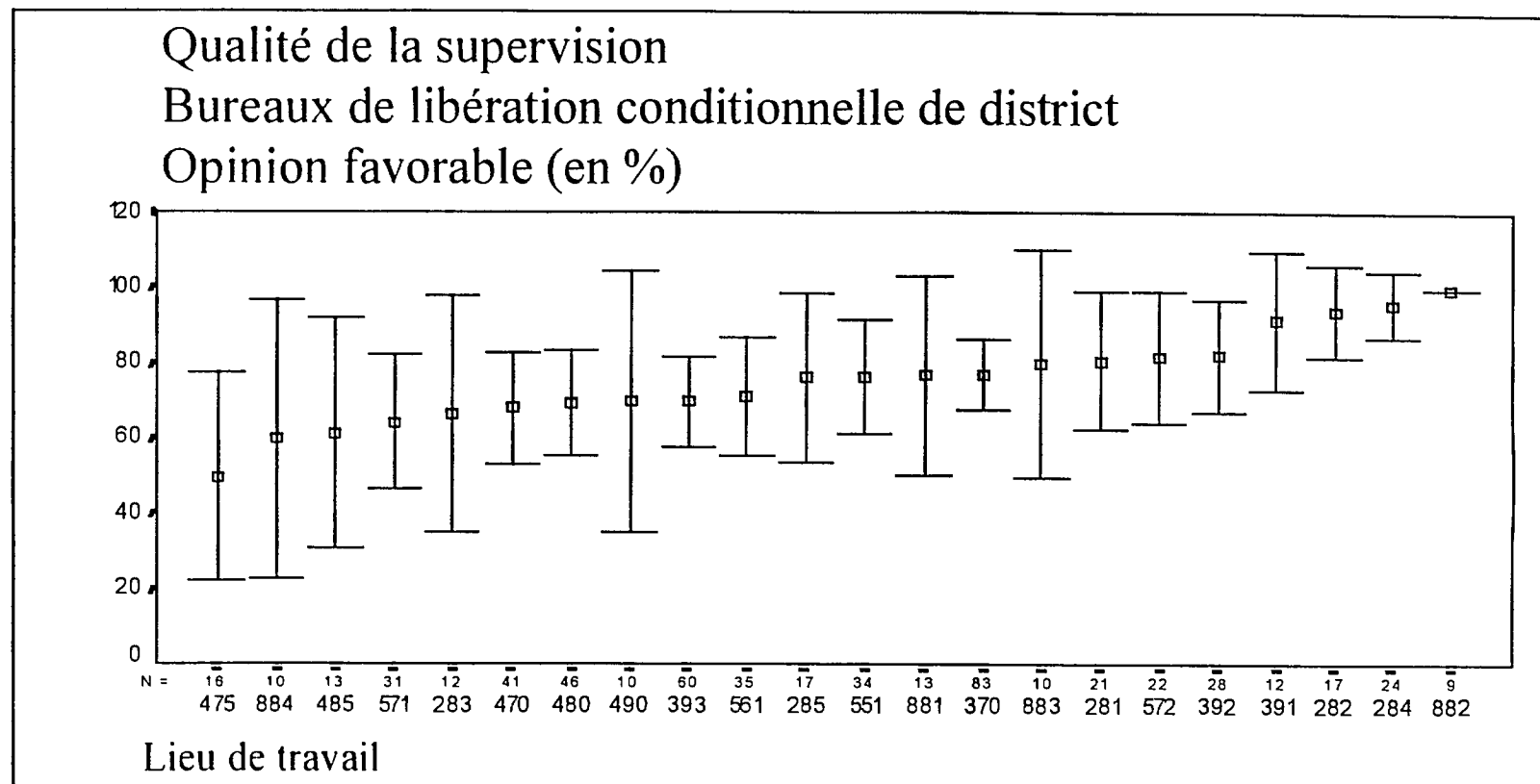
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 8-19



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

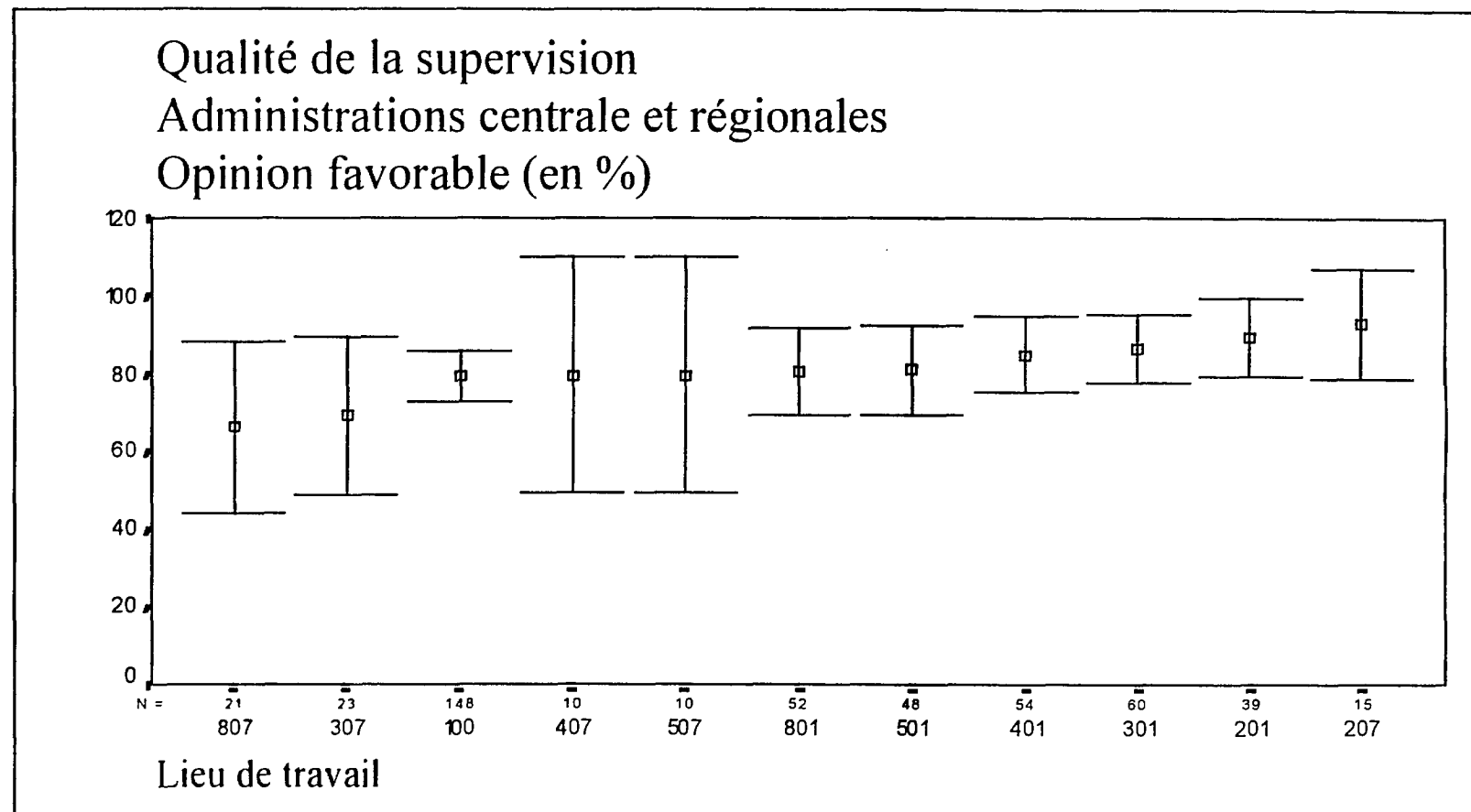
Figure 8-20



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 8-21



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Reconnaissance du personnel par l'organisation. Près des deux tiers (65 %) de tous les employés sont au courant du programme de reconnaissance des employés du SCC, mais seulement 38 % considèrent qu'il offre des moyens appropriés de reconnaissance. Un pourcentage encore plus petit (29 %) de répondants est d'avis que le superviseur fait un bon usage des programmes de reconnaissance disponibles.

L'échelle relative à la reconnaissance du personnel comprend trois questions portant sur la connaissance du programme et sur la façon dont le personnel fait usage des mécanismes existant au SCC. La figure 8-22 illustre que les résultats concernant la reconnaissance des employés sont plus élevés à l'administration centrale (69 %) que dans toutes les régions, où le pourcentage des opinions favorables varie de 36 % dans la région du Pacifique à 53 % au Québec. Outre l'administration centrale, toutes les régions, à l'exception du Québec, affichent un recul des opinions favorables par rapport au sondage de 1994, ce qui explique la perte de trois points dans la moyenne nationale, qui s'établit à 44 % en 1996. Comme l'indique la figure 8-23, les réponses pour chaque groupe professionnel demeurent relativement uniformes dans les deux sondages, les agents de correction ayant donné l'opinion la moins favorable avec 29 % et les gestionnaires l'opinion la plus favorable avec 69 %.

Figure 8-22

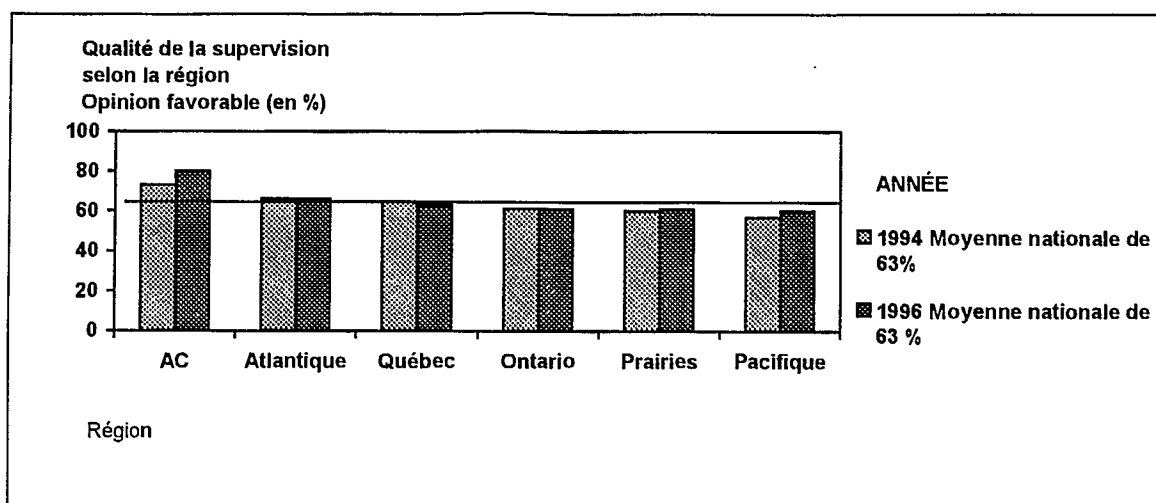
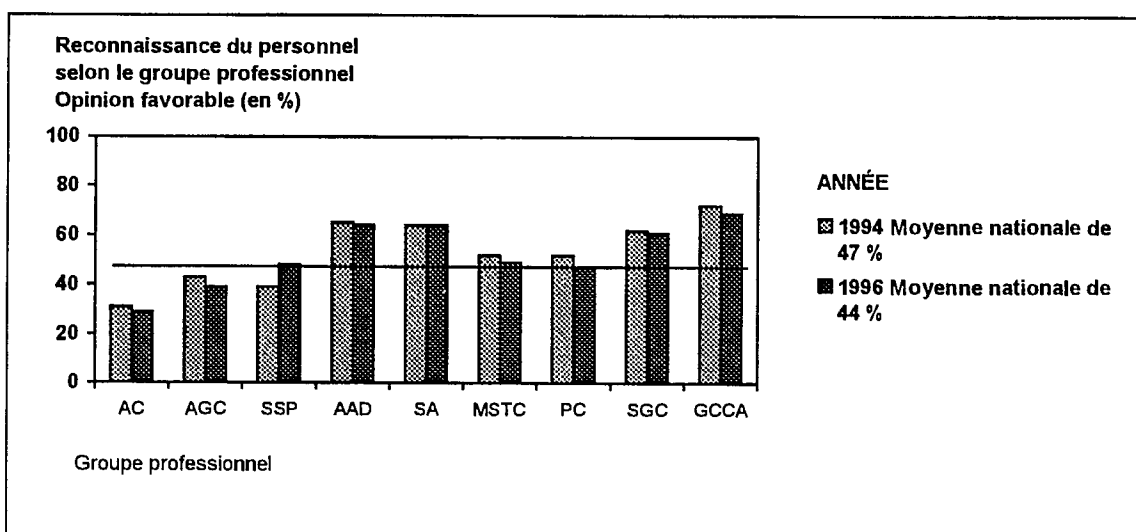


Figure 8-23



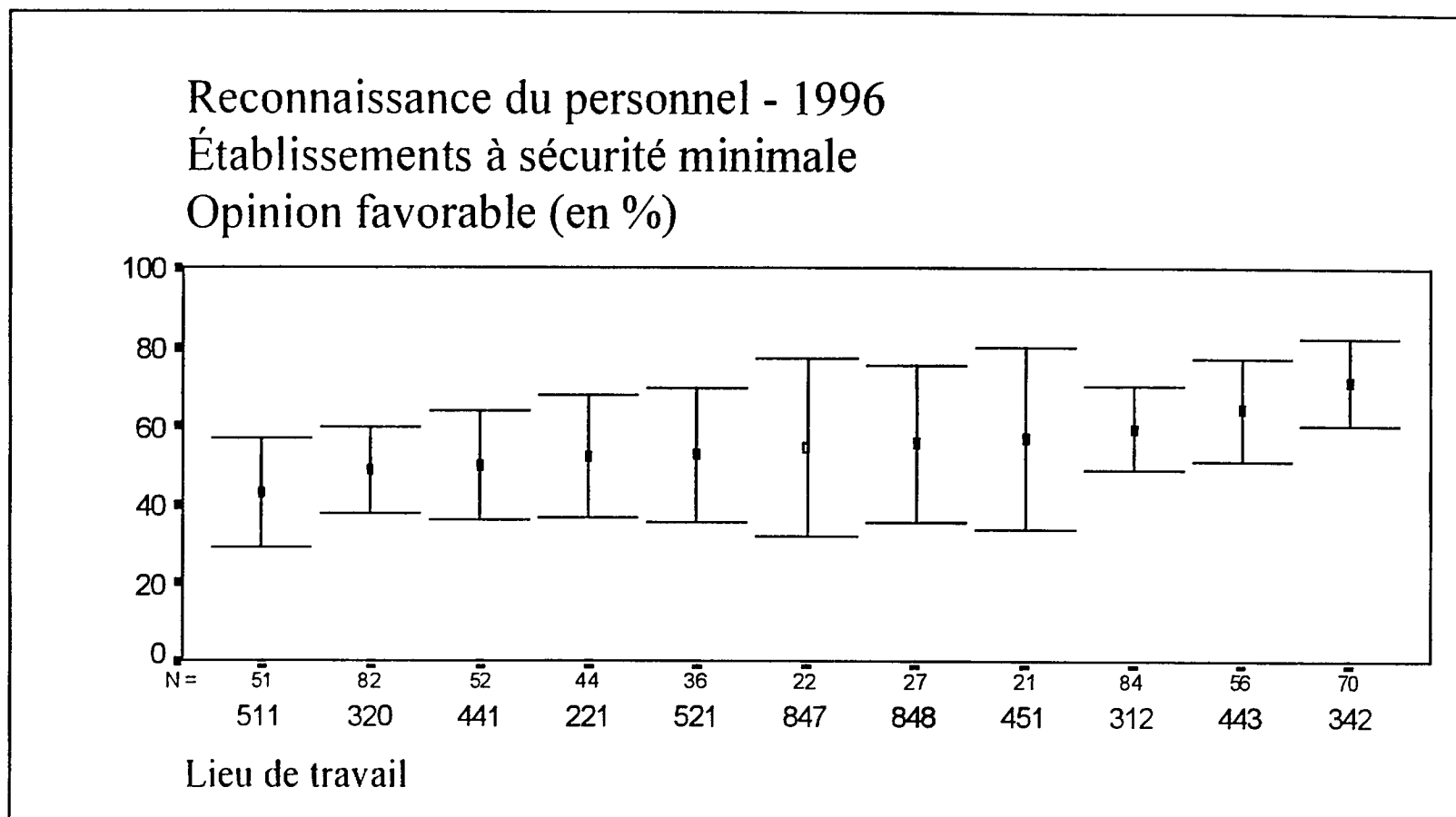
SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les figures 8-24 à 8-26 présentent le niveau de reconnaissance du personnel par l'organisation, par établissement selon le niveau de sécurité. La proportion de répondants satisfaits parmi les établissements à sécurité minimale se situe entre 43 % à l'établissement de Rockwood et 71 % à Sainte-Anne-des-plaines. L'éventail des opinions est plus limité

parmi les établissements à sécurité moyenne puisque les taux varient de 30 % d'opinions favorables à Grande Cache à 56 % à Archambault. L'appréciation de la reconnaissance du personnel varie davantage parmi les établissements à sécurité maximale puisque les résultats se situent entre 31 % d'opinions favorables au pénitencier de Kingston et 58 % au Centre régional de réception de Québec. L'opinion moyenne est plus favorable dans les établissements à sécurité minimale (54 %) que dans les établissements à sécurité moyenne (42 %) ou à sécurité maximale (39 %). Par ailleurs, un seul établissement à sécurité minimale affiche un résultat inférieur à la moyenne nationale de 44 % comparativement à 10 des 20 établissements à sécurité moyenne et à six des 18 établissements à sécurité maximale.

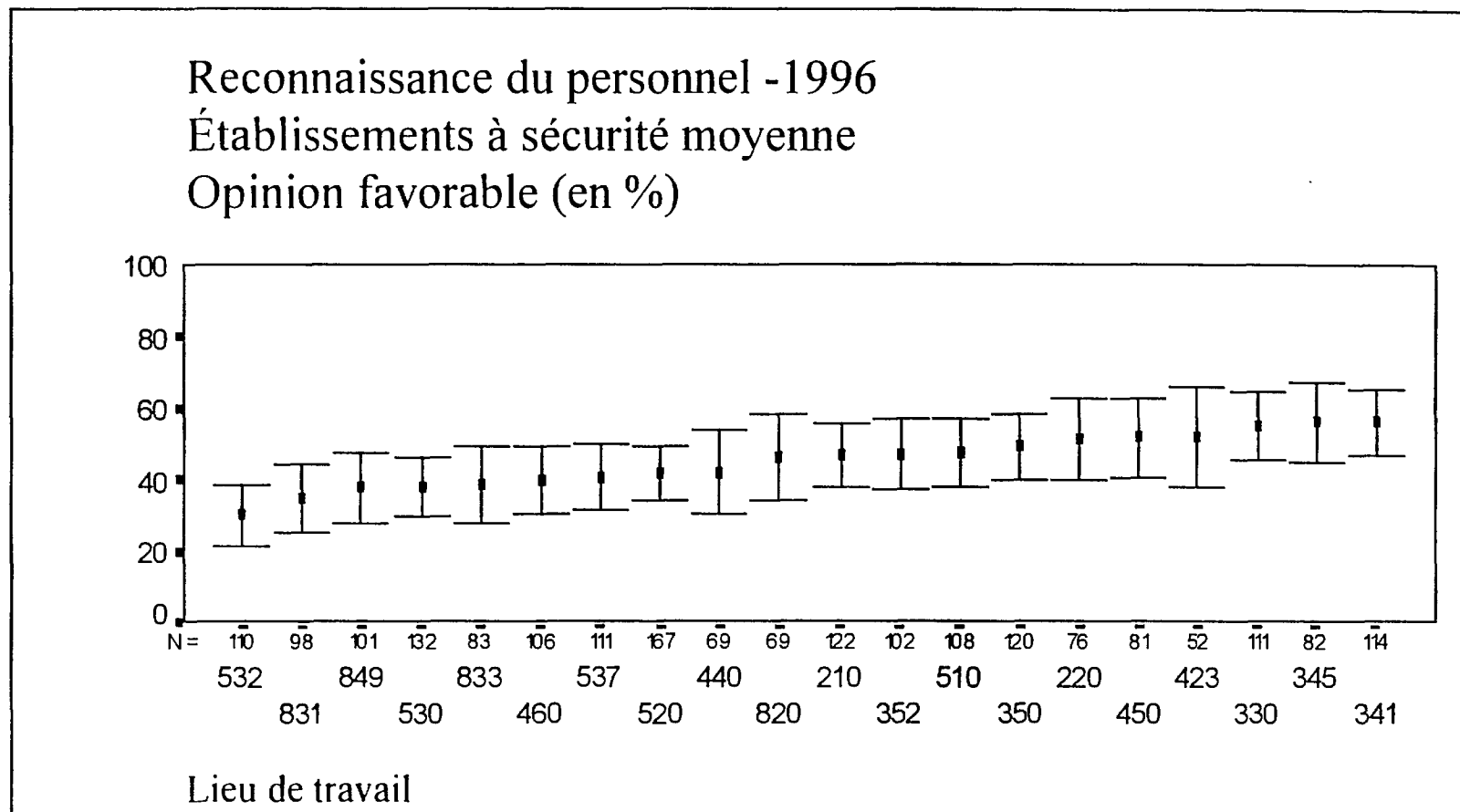
Les figures 8-27 et 8-28 présentent les niveaux de reconnaissance du personnel pour les bureaux de libération conditionnelle de district ainsi que pour les lieux de travail de l'administration centrale et des administrations régionales. Les opinions varient entre 18 % au bureau de libération conditionnelle de Calgary et 76 % aux bureaux de Truro, Kentville et Sydney, le pourcentage d'opinions favorables se situant à 44 % pour l'ensemble des bureaux de libération conditionnelle de district. C'est parmi les lieux de travail des administrations régionales qu'on observe les variations les plus importantes entre les opinions puisque l'on passe de 38 % d'opinions favorables dans les services regroupés de la région du Pacifique à 85 % à l'administration régionale du Québec. Le résultat moyen est de 69 % d'opinions favorables à l'administration centrale et dans les administrations régionales. Treize bureaux de libération conditionnelle arrivent au-dessous de la moyenne nationale de 44 % par rapport à seulement un lieu de travail de l'administration régionale.

Figure 8-24



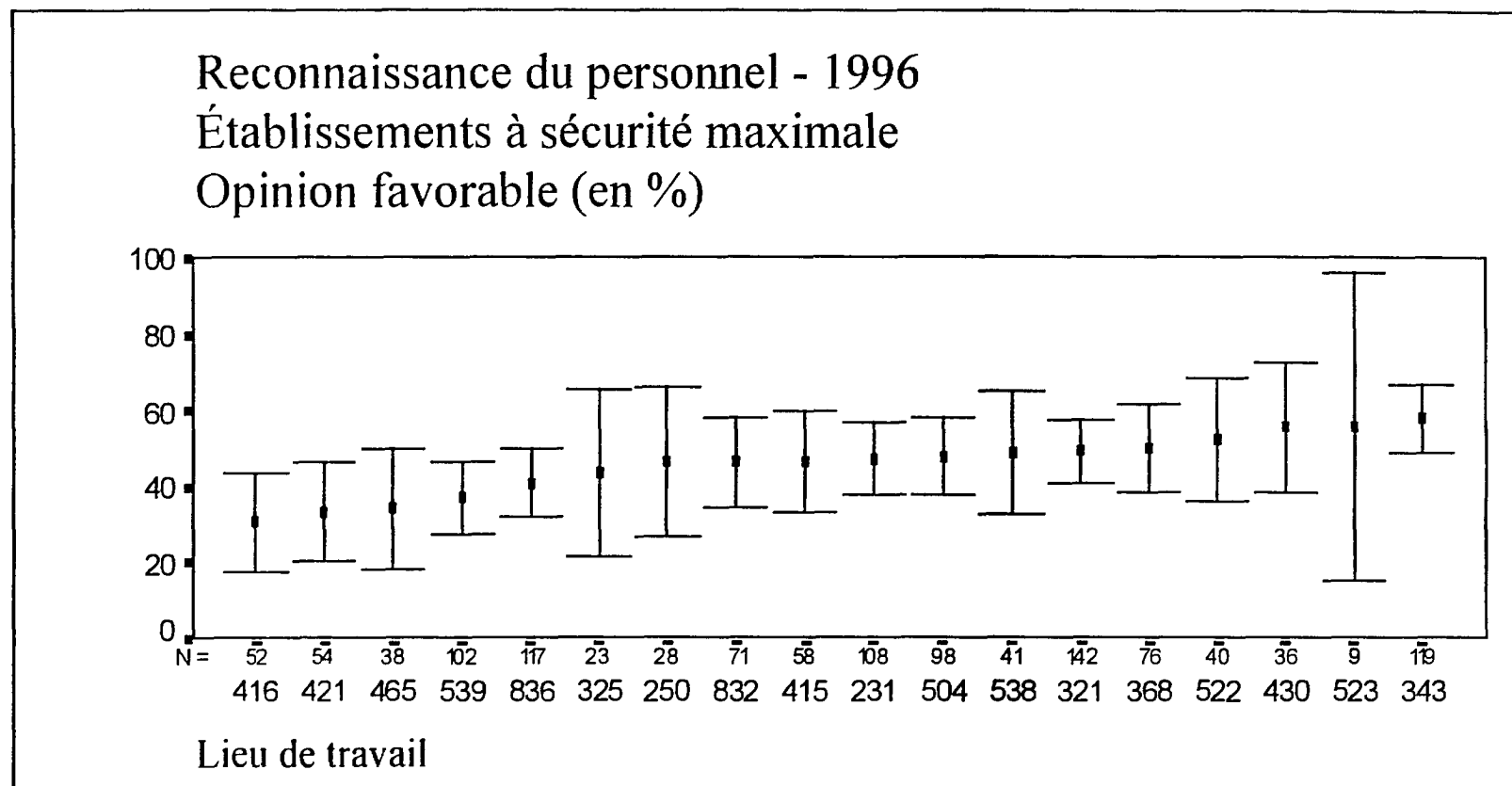
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 8-25



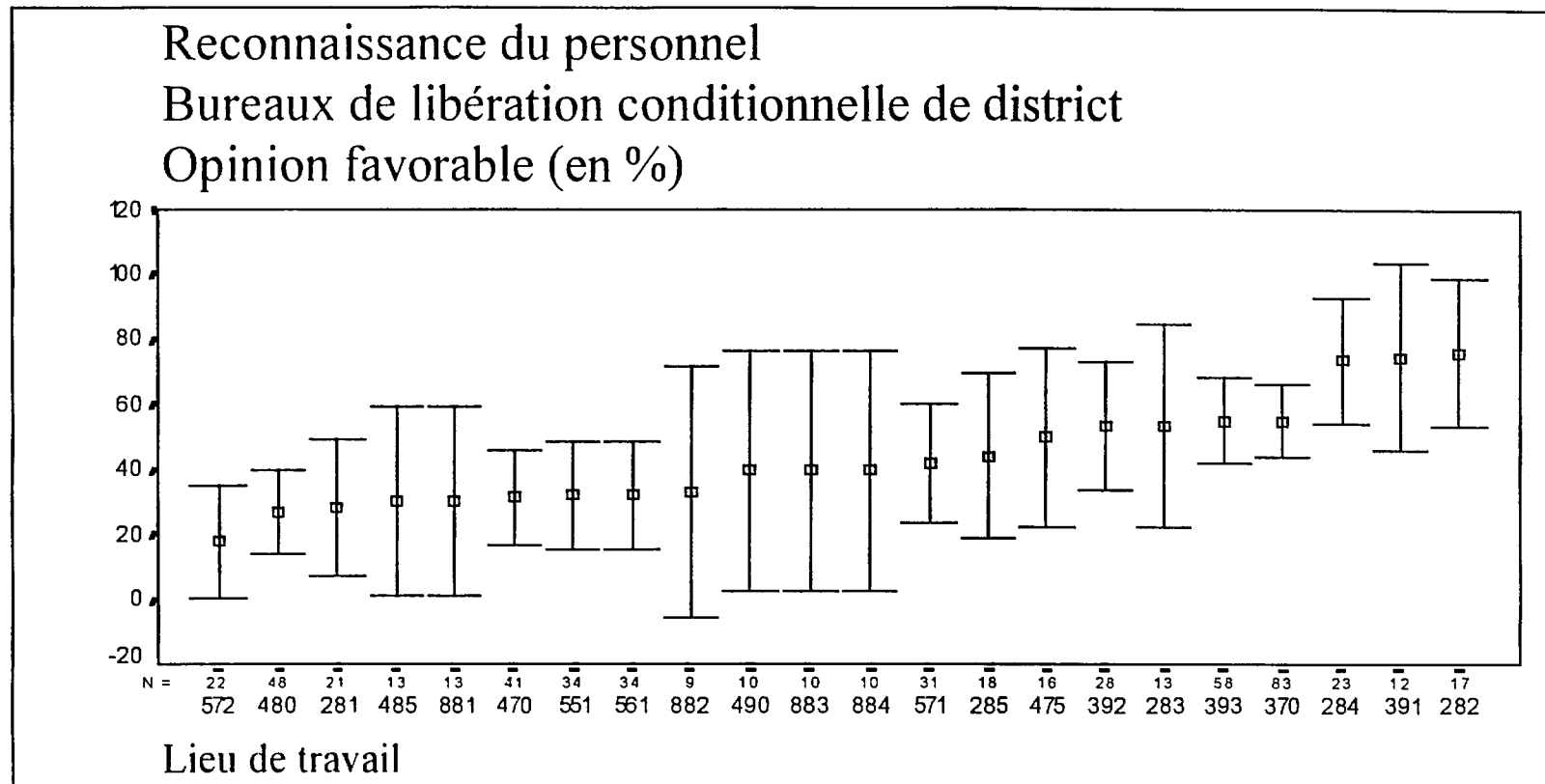
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 8-26



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

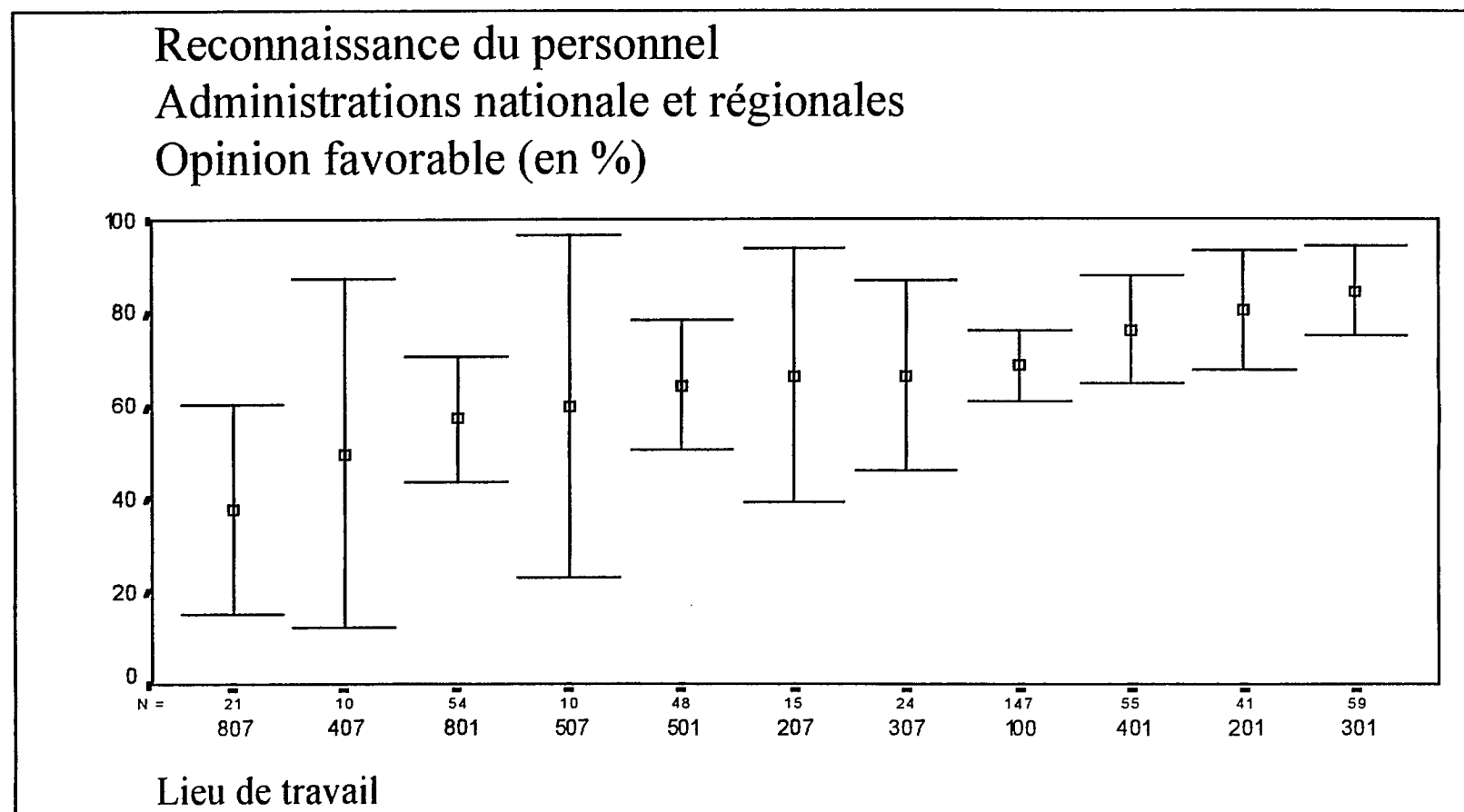
Figure 8-27



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 8-28



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Prestation de services au personnel. Un peu plus d'un tiers des répondants (39 %) conviennent que le SCC met à la disposition de ses employés des installations adéquates pour qu'ils pratiquent des activités de mise en forme ou de conditionnement physique répondant à leurs besoins. Un pourcentage inférieur d'employés (30 %) considèrent que les services mis à leur disposition leur permettent de s'adonner à d'autres activités de mieux-être ou d'adhérer à des programmes.

Trois questions portant sur les installations et les types de services offerts aux employés du SCC ont été incluses dans l'échelle relative à la prestation de services au personnel par le SCC. La figure 8-29, qui présente également la ventilation des résultats du sondage de 1994, montre que c'est le personnel de l'administration centrale qui est le moins satisfait des services offerts (20 %) alors que les répondants de la région des Prairies affichent le niveau de satisfaction le plus élevé (54 %). La moyenne nationale est demeurée relativement constante, et n'a reculé que d'un point, passant de 45 % en 1994 à 44 % en 1996. La figure 8-30 montre peu d'écart selon le groupe professionnel, les agents de correction étant demeurés les moins satisfaits des services offerts aux employés par le SCC (30 %) alors que les groupes des programmes correctionnels continuent à être les plus satisfaits (68 %).

Figure 8-29

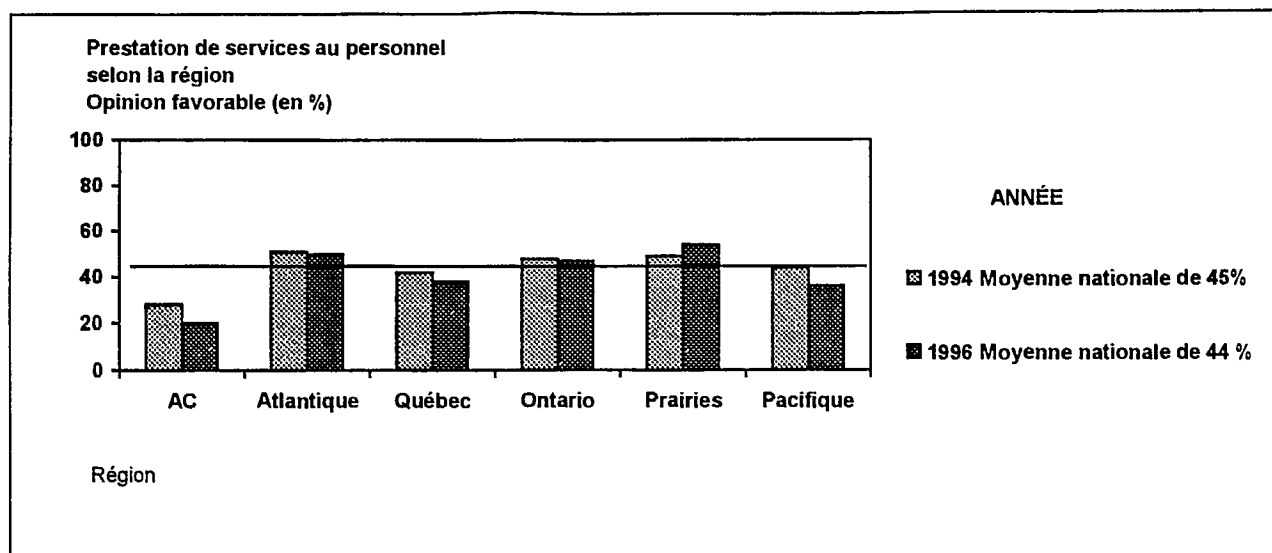
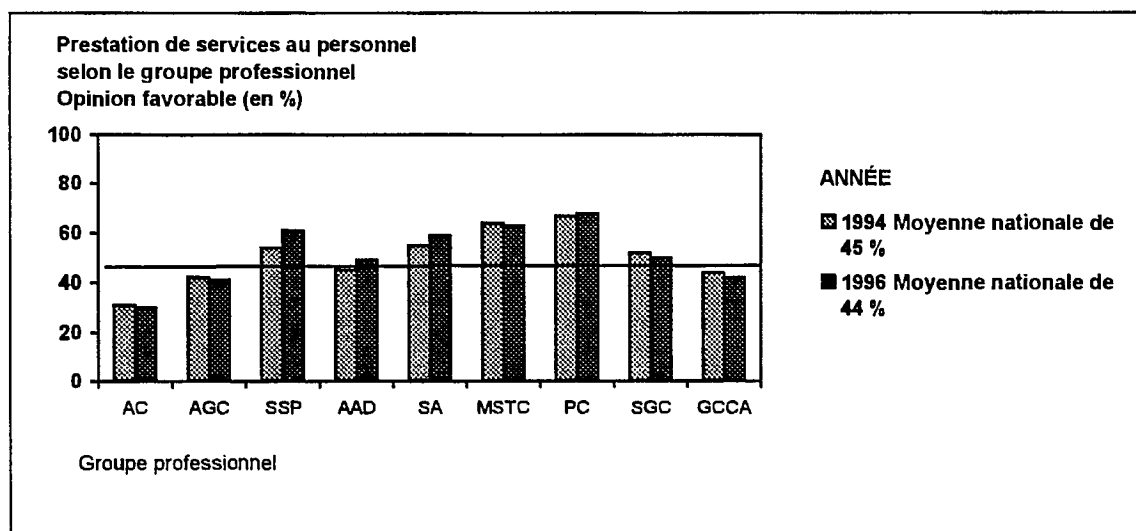


Figure 8-30



SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

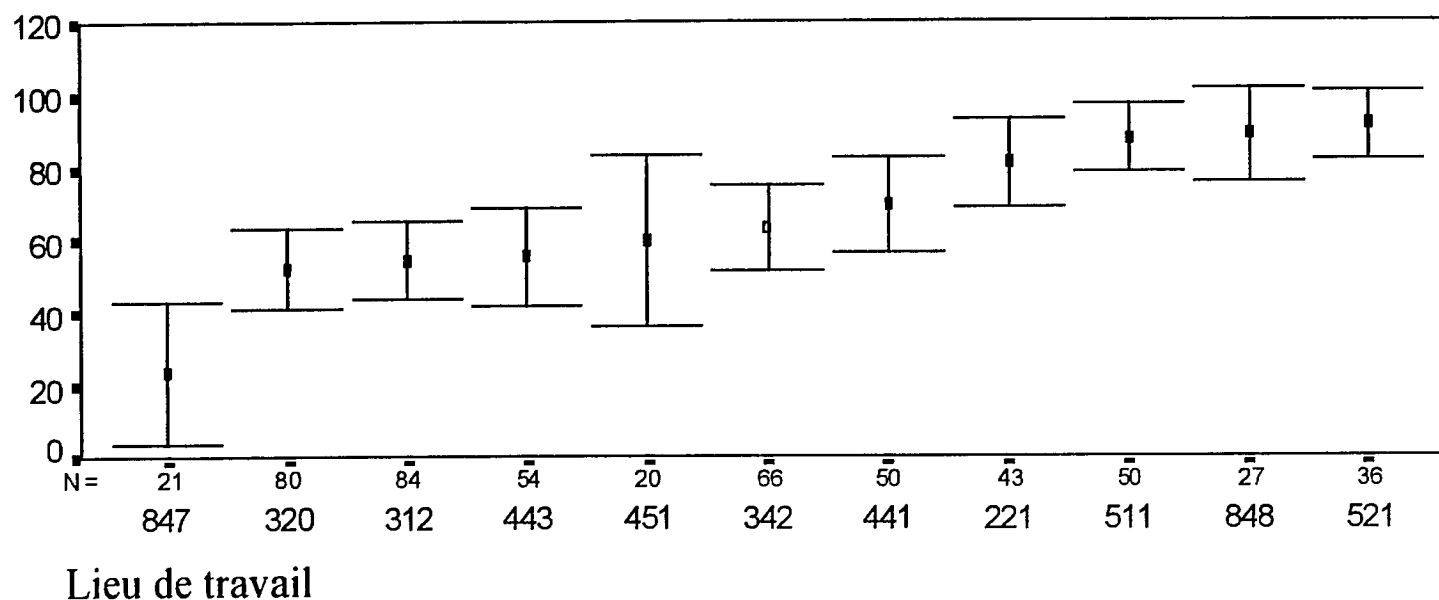
L'analyse des résultats en fonction de l'échelle de prestation de services au personnel, par établissement selon le niveau de sécurité, est présentée aux figures 8-31 à 8-33. Le résultat moyen des établissements à sécurité minimale (63 %) est nettement plus élevé que le résultat moyen des établissements à sécurité moyenne (46 %) et celui des établissements à sécurité maximale (43 %). C'est parmi les établissements à sécurité minimale que l'on

trouve le plus grand éventail d'opinions puisque le pourcentage d'opinions favorables varie de 24 % à Elbow Lake à 92 % à l'établissement Riverbend. La ventilation est similaire pour les établissements à sécurité moyenne puisque les opinions varient d'un minimum d'opinions favorables de 22 % à l'établissement Mountain à un maximum de 82 % d'opinions favorables au pénitencier de la Saskatchewan. La satisfaction en ce qui a trait à la prestation de services au personnel atteint son plus haut degré de variation parmi les établissements à sécurité maximale où les opinions varient entre 16 % d'opinions favorables à Port-Cartier et 100 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci. Une plus grande proportion d'établissements à sécurité moyenne (six sur 20) et d'établissements à sécurité maximale (cinq sur 18) font état de résultats inférieurs à la moyenne nationale de 44 % alors qu'un établissement seulement sur les 11 établissements à sécurité minimale arrive au-dessous de la moyenne.

Les figures 8-34 et 8-35 présentent les taux de réponses favorables dans les bureaux de libération conditionnelle et dans les lieux de travail de l'administration centrale ou de l'administration régionale concernant la prestation de services aux employés. Les pourcentages d'opinions favorables sont relativement faibles dans les bureaux de libération conditionnelle de district et l'écart varie de 0 % de répondants satisfaits au bureau de Vancouver à 42 % de répondants satisfaits au bureau du Manitoba ou du nord-ouest de l'Ontario. Les taux sont plus élevés parmi les lieux de travail des administrations régionales puisque l'on trouve des taux de satisfaction variant entre 10 % dans les services regroupés de la région des Prairies et 90 % dans les services regroupés de la région de l'Ontario. C'est dans les lieux de travail des administrations régionales que les moyennes sont les plus élevées (48 %) et dans les bureaux de libération conditionnelle qu'elles sont nettement plus faibles (22 %), de même qu'à l'administration centrale (19 %).

Figure 8-31

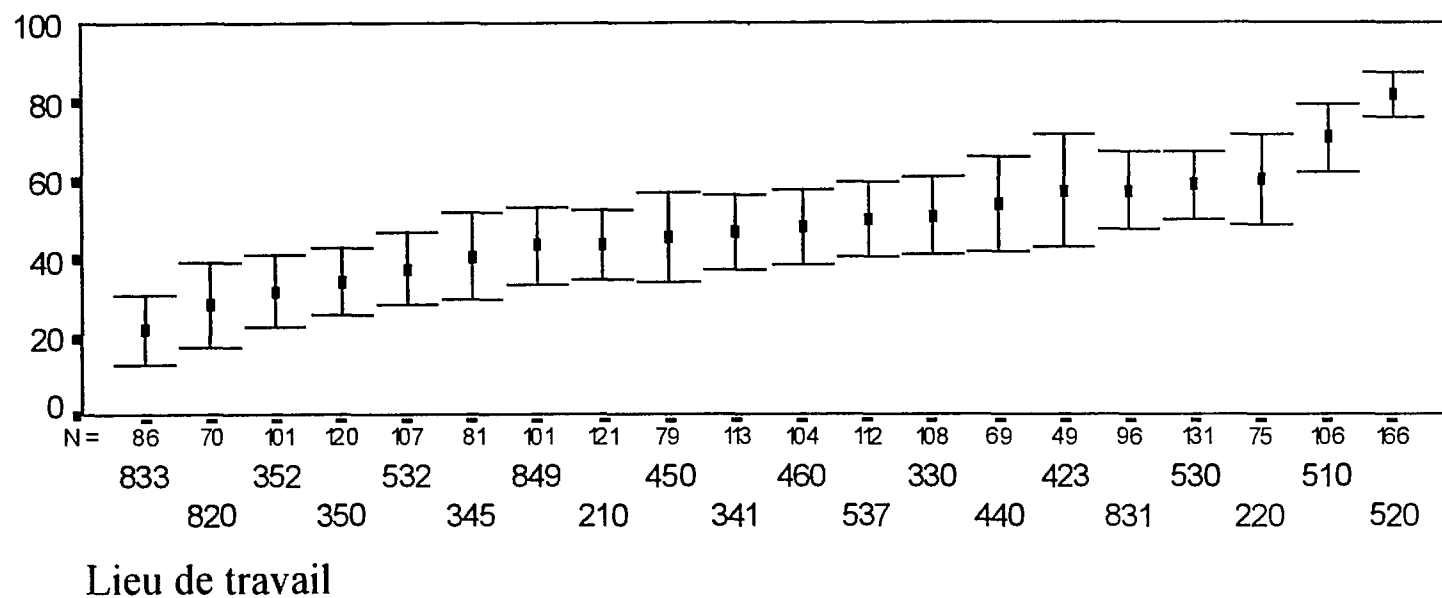
Presentation de services au personnel - 1996
Établissements à sécurité minimale
Opinion favorable (en %)



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

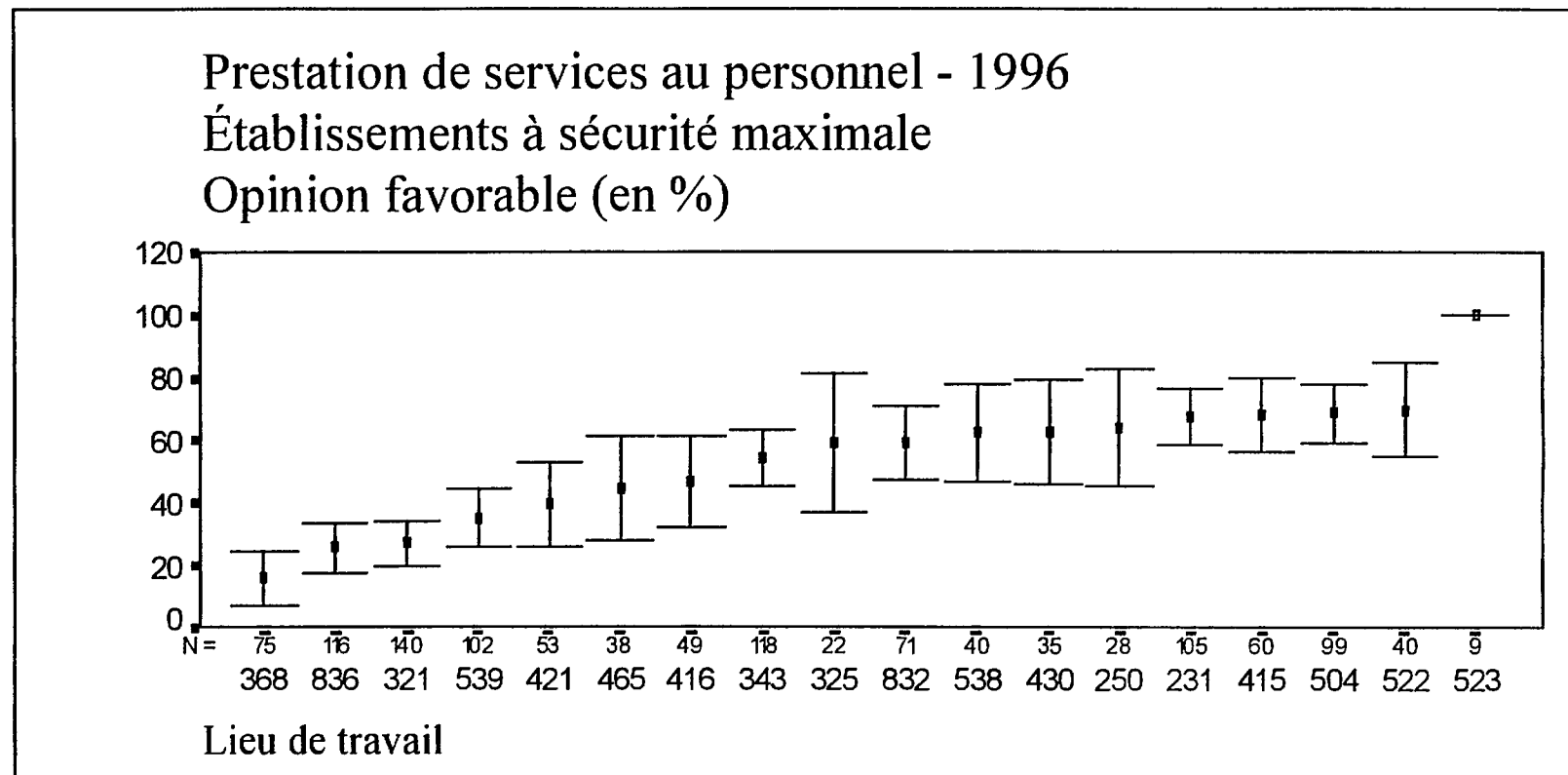
Figure 8-32

Presentation de services au personnel - 1996
Établissements à sécurité moyenne
Opinion favorable (en %)



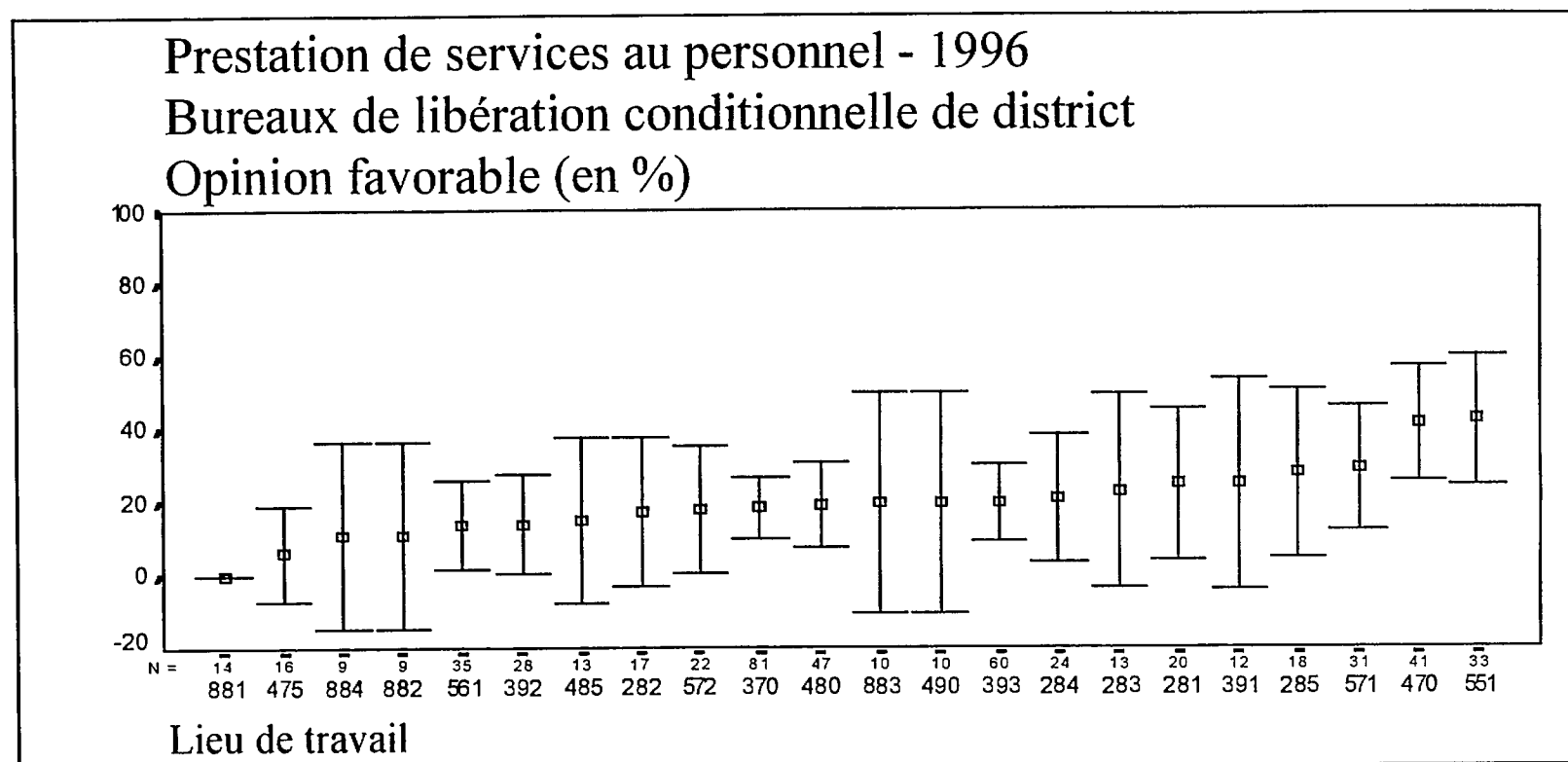
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 8-33



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

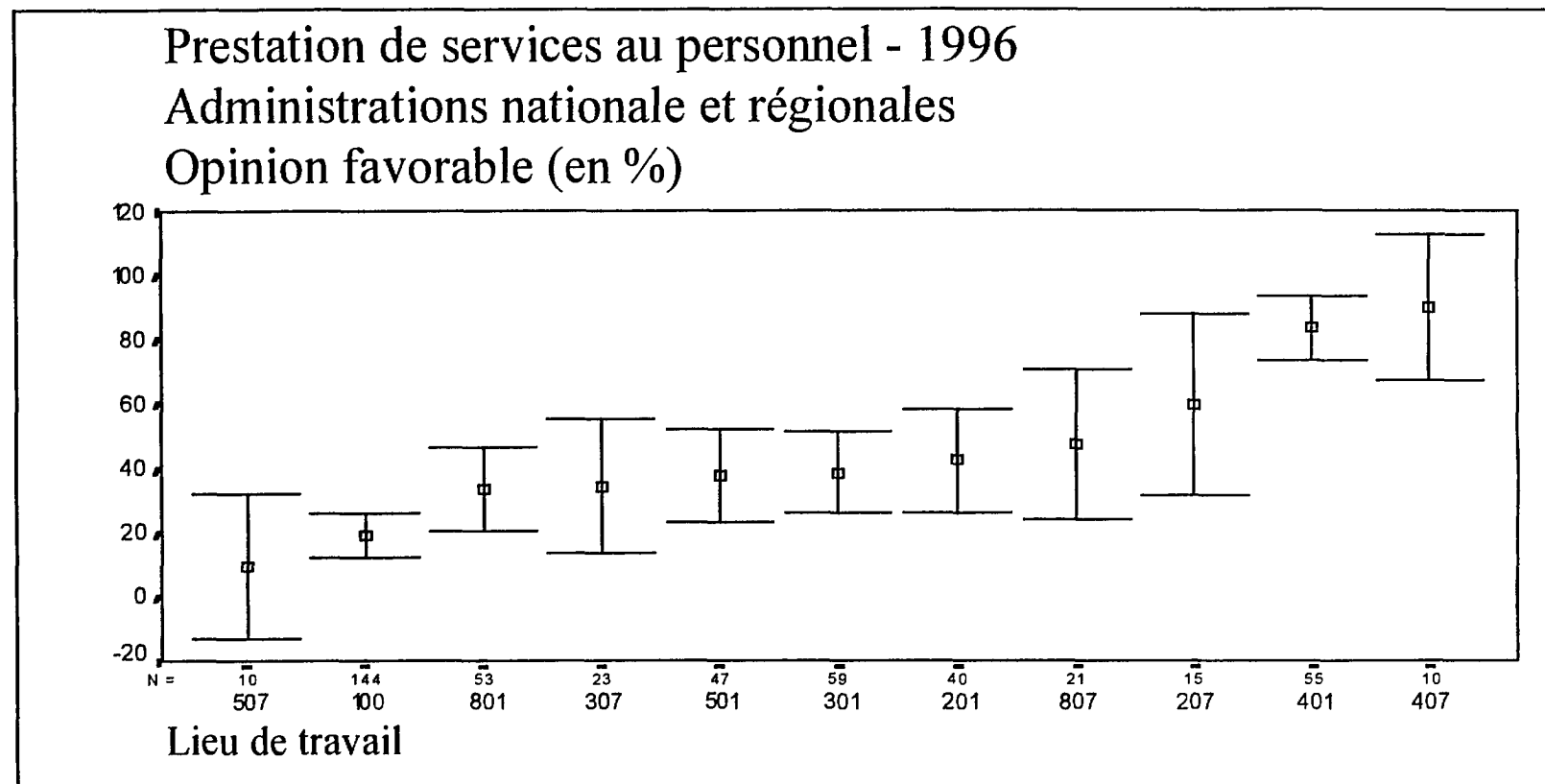
Figure 8-34



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 8-35



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Traitement équitable des employés. Le tableau 8-1 présente les réponses du personnel du SCC concernant le traitement équitable des employés. En ce qui a trait à la perception de l'équité du traitement, le sexe du répondant semble avoir une incidence importante. Viennent ensuite l'origine raciale et l'origine nationale ou ethnique. Moins de la moitié des répondants (47 %) considèrent que le SCC est déterminé à offrir des chances égales à tous ses employés.

Tableau 8-1

Les employés du SCC sont traités équitablement, indépendamment des caractéristiques ci-dessous	Catégories de réponses		
	D'accord	Indécis	En désaccord
Origine raciale	70 %	7 %	23 %
Origine nationale ou ethnique	70 %	8 %	22 %
Sexe	57 %	6 %	37 %
Déficiences physiques	65 %	16 %	19 %
Langue	70 %	9 %	21 %

Trois questions ont été regroupées pour établir l'échelle relative au traitement équitable des employés. Les questions mettent l'accent sur les caractéristiques des employés qui pourraient être reliées à un traitement équitable et visent à déterminer dans quelle mesure le SCC s'efforce d'offrir des chances égales à tous ses employés. Les figures 8-36 et 8-37 montrent les résultats selon la région et le groupe professionnel. La moyenne nationale a progressé, passant de 64 % en 1994 à 67 % en 1996. Chaque région affiche une augmentation dans les résultats, les répondants de l'administration centrale affichant pour leur part un léger recul. Globalement, le Québec est la région où l'on trouve le plus de répondants satisfaits (74 %) concernant l'approche du SCC relativement au traitement équitable des employés alors que la région de l'Ontario est celle où l'on observe le moins de répondants satisfaits (61 %). La figure 8-37 montre une augmentation dans chaque

groupe professionnel au cours de la période de deux ans. Les agents de correction sont ceux qui affichent le taux de satisfaction le moins élevé (53 %) alors que les surveillants ou les gestionnaires correctionnels sont ceux qui affichent le plus haut taux de satisfaction (84 %).

Figure 8-36

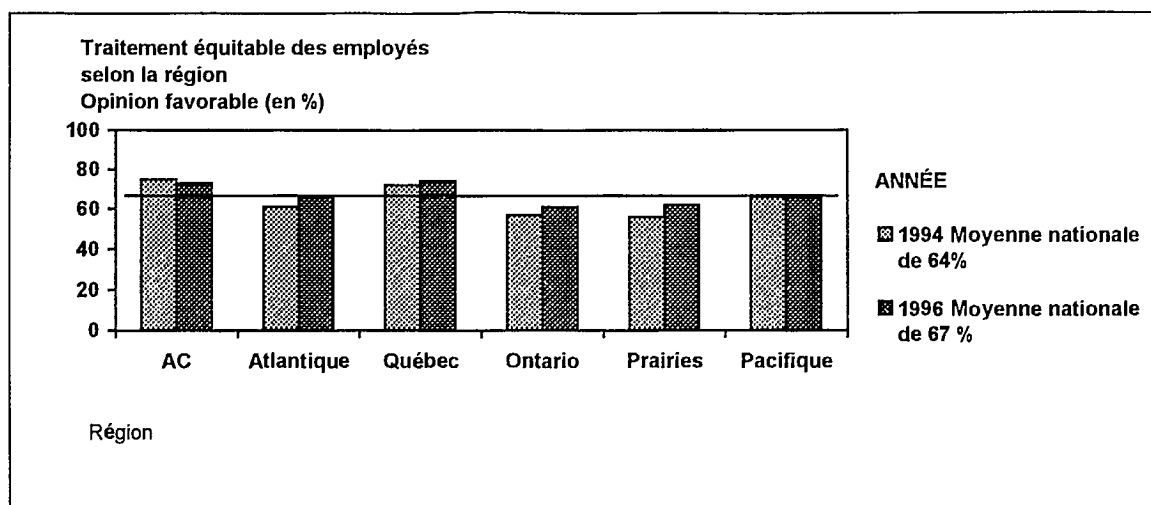
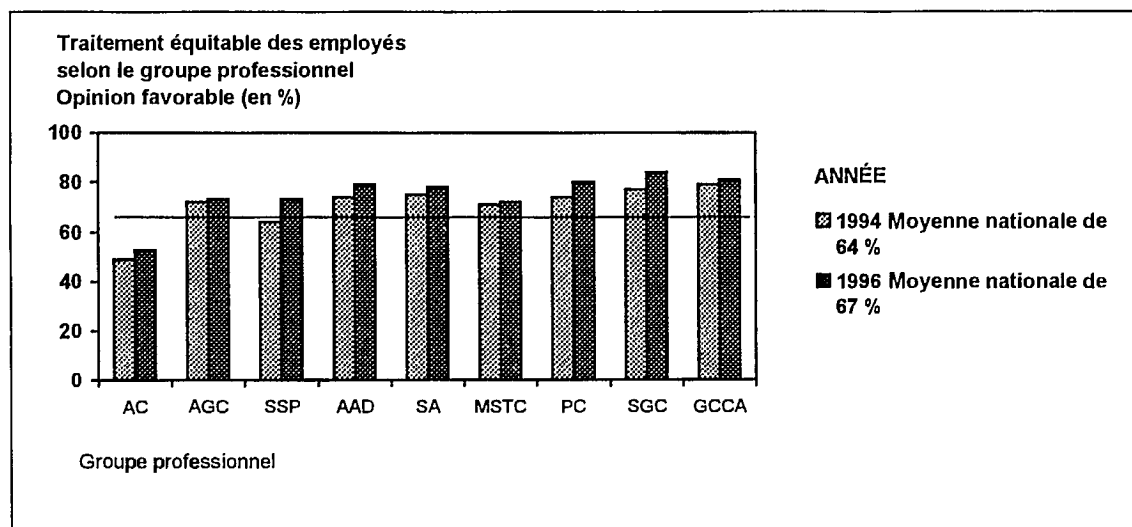


Figure 8-37



SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

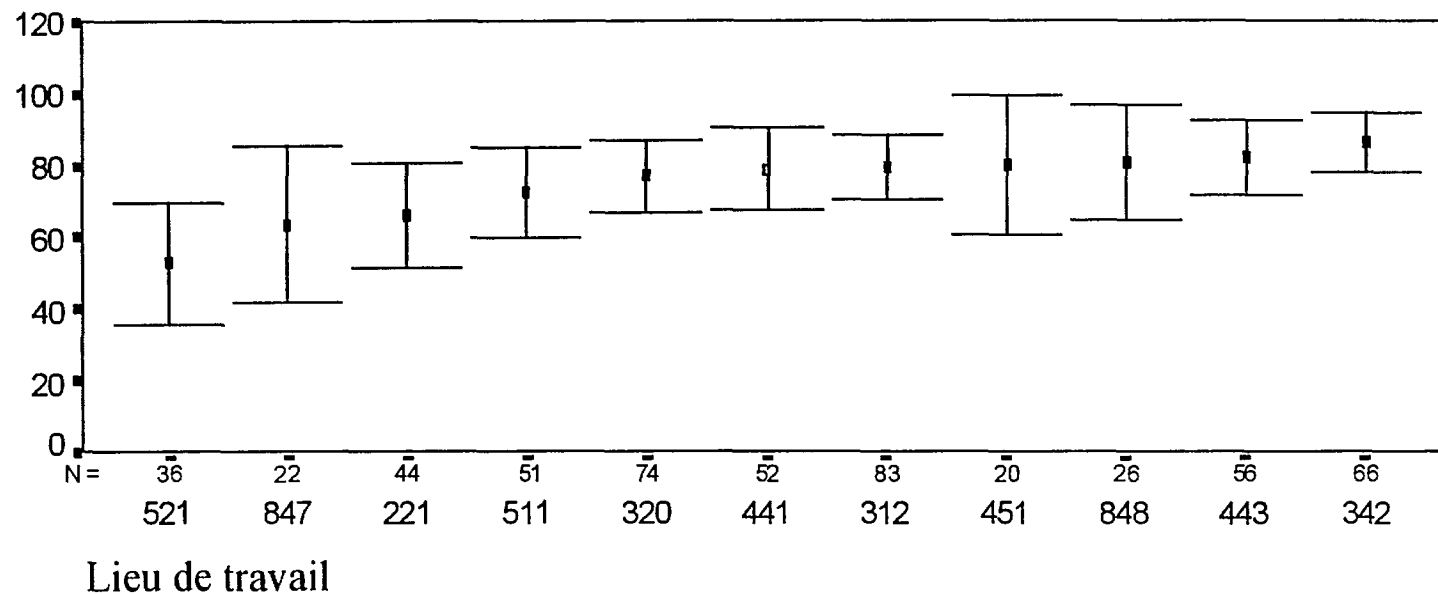
Les figures 8-38 à 8-40 montrent la ventilation des opinions favorables en fonction de l'échelle relative au traitement équitable des employés par établissement selon le niveau de sécurité. Le personnel du SCC qui travaille dans les établissements à sécurité minimale est

celui qui affiche le taux moyen de satisfaction le plus élevé (76 %), dépassant de beaucoup le taux de satisfaction du personnel des établissements à sécurité moyenne (64 %) ou maximale (63 %). L'écart dans les taux de satisfaction entre les établissements à sécurité minimale varie de 53 % à Riverbend à 86 % à Sainte-Anne-des-plaines. Seulement trois établissements se situent au-dessous de la moyenne nationale de 67 %. On observe une ventilation similaire pour les établissements à sécurité moyenne, où l'écart varie de 52 % à Warkworth à 77 % à l'établissement de Cowansville. C'est parmi les établissements à sécurité maximale que les opinions sont les plus diverses concernant le traitement équitable des employés puisque les résultats varient d'un minimum de 49 % à l'USD des Prairies à un maximum de 91 % à l'établissement pour femmes de Joliette. Les établissements à sécurité moyenne (neuf sur 20) affichent une plus faible proportion d'opinions au-dessous de la moyenne nationale de 67 % comparativement à la moitié (neuf sur 18) des établissements à sécurité maximale.

Les taux de satisfaction à l'égard du traitement équitable des employés parmi les bureaux de libération conditionnelle et les lieux de travail de l'administration centrale et des administrations régionales sont présentés aux figures 8-41 et 8-42. Les résultats moyens sont généralement plus élevés que pour les établissements, variant d'un taux de 83 % de répondants satisfaits dans les lieux de travail des administrations régionales à 73 % à l'administration centrale et dans les bureaux de libération conditionnelle de district. Le bureau de district d'Ottawa est celui qui affiche le taux de satisfaction le plus bas (38 %) alors que le personnel du bureau du centre du Québec est celui qui affiche le taux le plus élevé (100 %). L'éventail des résultats parmi les administrations régionales se situe entre 70 % dans les services regroupés de la région des Prairies et 100 % dans les services regroupés de la région de l'Ontario. Aucun des lieux de travail des administrations régionales ne se situe au-dessous de la moyenne nationale de 67 %, mais c'est le cas de quatre bureaux de libération conditionnelle de district.

Figure 8-38

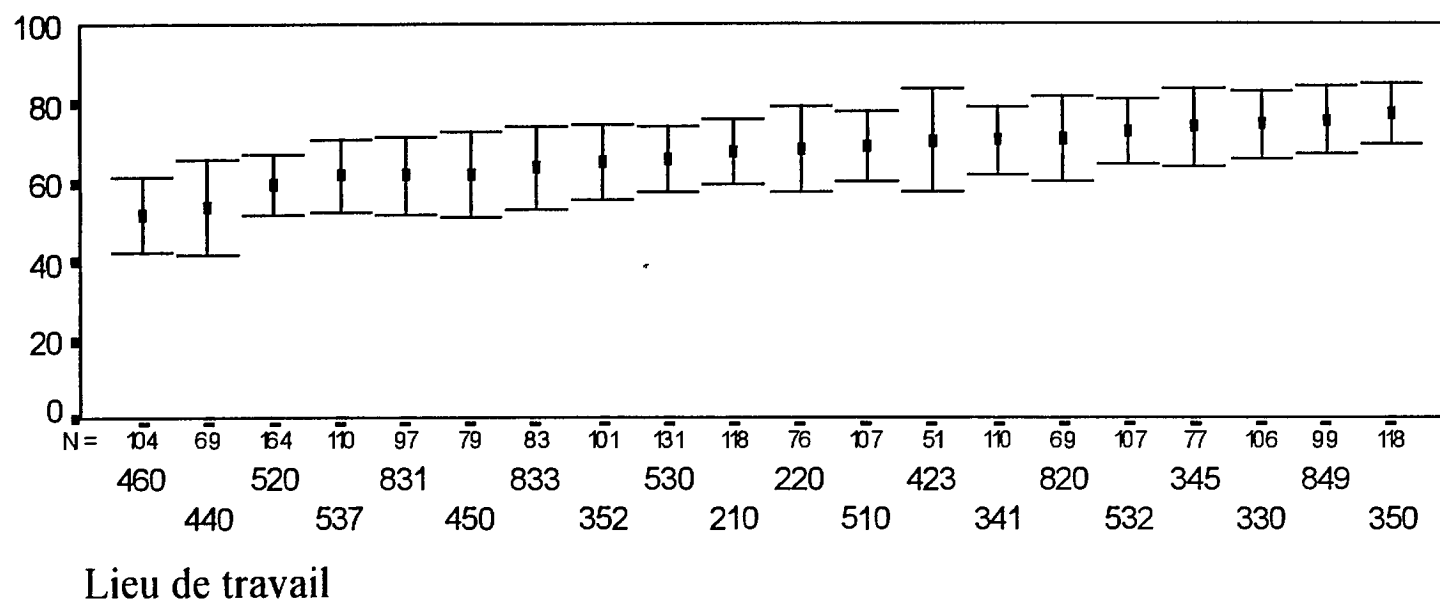
Traitement équitable des employés - 1996
Établissements à sécurité minimale
Opinion favorable (en %)



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 8-39

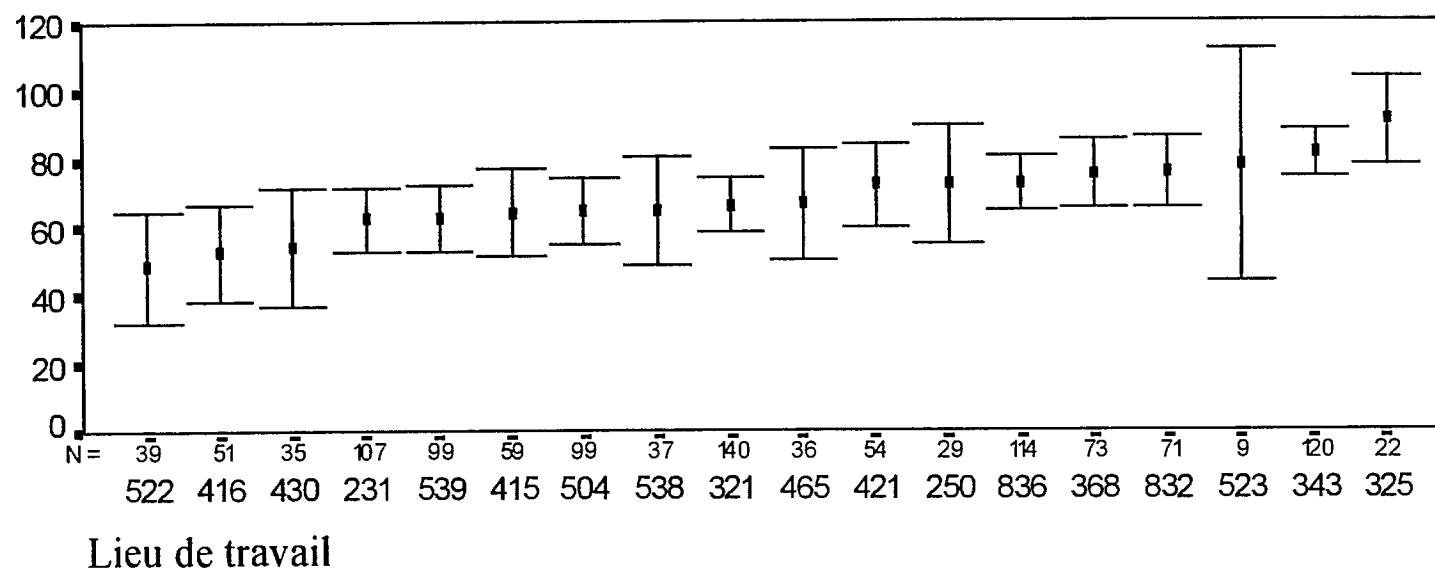
Traitement équitable des employés - 1996
Établissements à sécurité moyenne
Opinion favorable (en %)



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

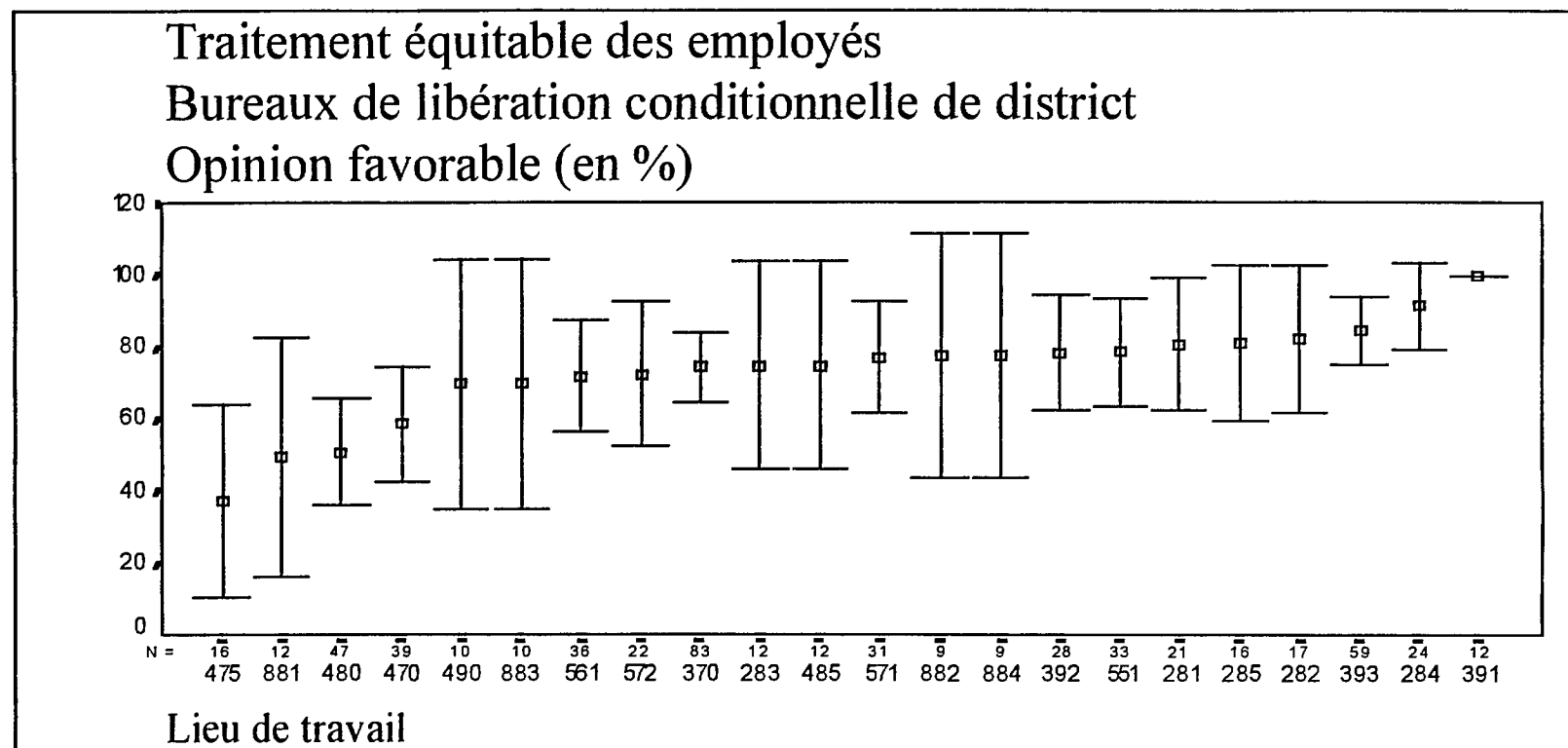
Figure 8-40

Traitement équitable des employés - 1996
Établissements à sécurité maximale
Opinion favorable (en %)



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

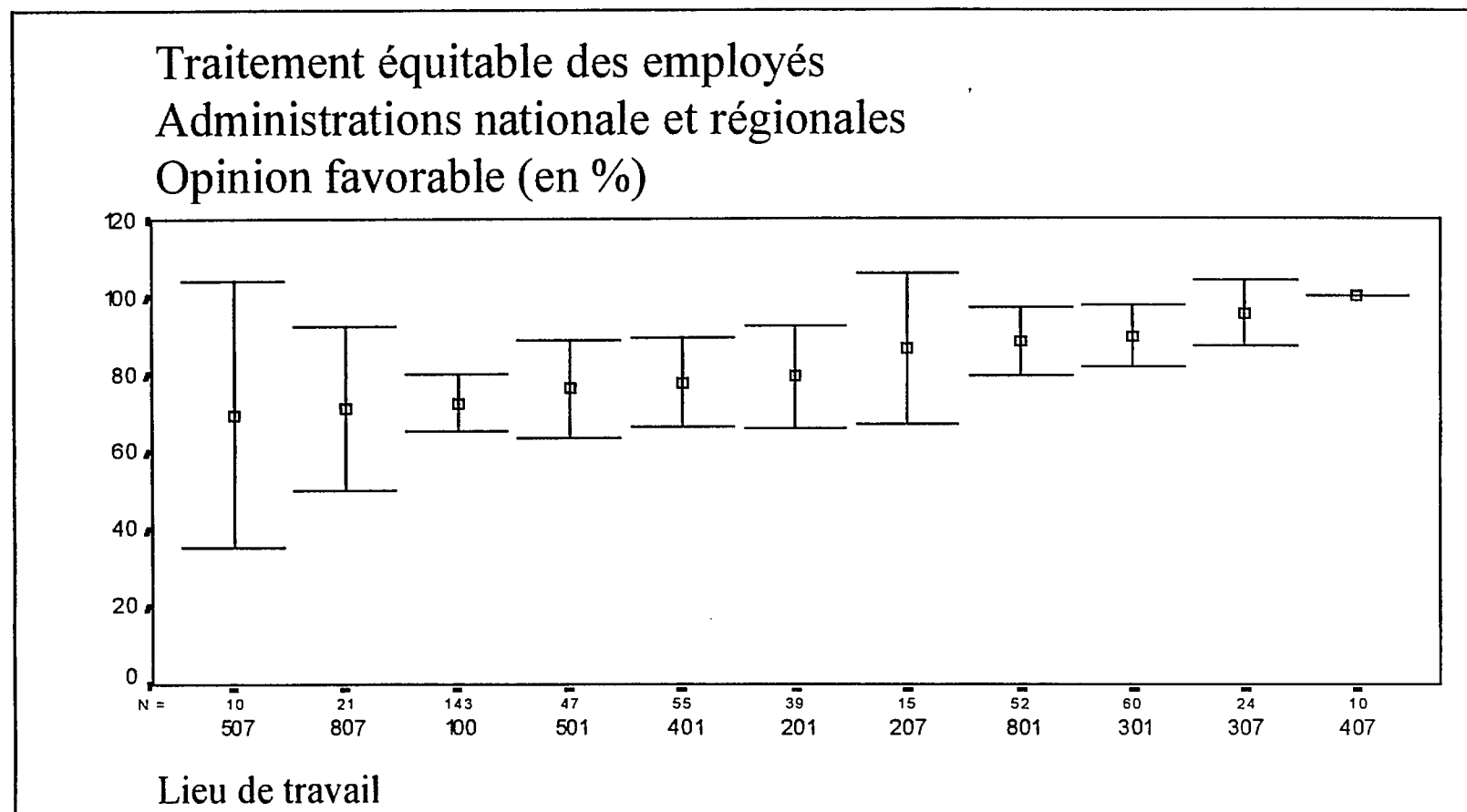
Figure 8-41



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 8-42



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Satisfaction au travail. Deux questions figurent dans l'échelle relative à la satisfaction au travail. Elles portent sur la satisfaction relativement au type de travail et au type d'emploi en général. Les analyses selon la région et le lieu de travail sont présentées aux figures 8-43 et 8-44. La satisfaction au travail est demeurée relativement stable entre 1994 et 1996, avec un point d'augmentation seulement, le taux de satisfaction étant passé de 72 % à 73 %. La satisfaction au travail est plus élevée chez les employés de l'administration centrale (79 %) et c'est dans la région du Québec qu'elle est la plus faible (68 %). Les taux selon le groupe professionnel sont demeurés également uniformes entre les deux sondages, étant donné que les agents de correction affichent le taux de satisfaction au travail le plus faible (60 %) et que le personnel des programmes correctionnels affiche le taux de satisfaction le plus élevé (88 %).

Figure 8-43

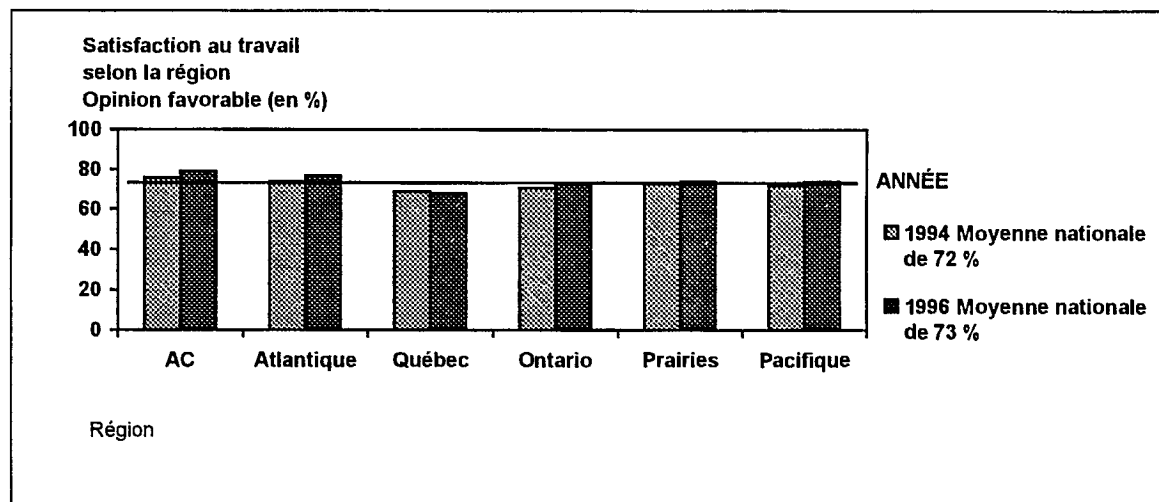
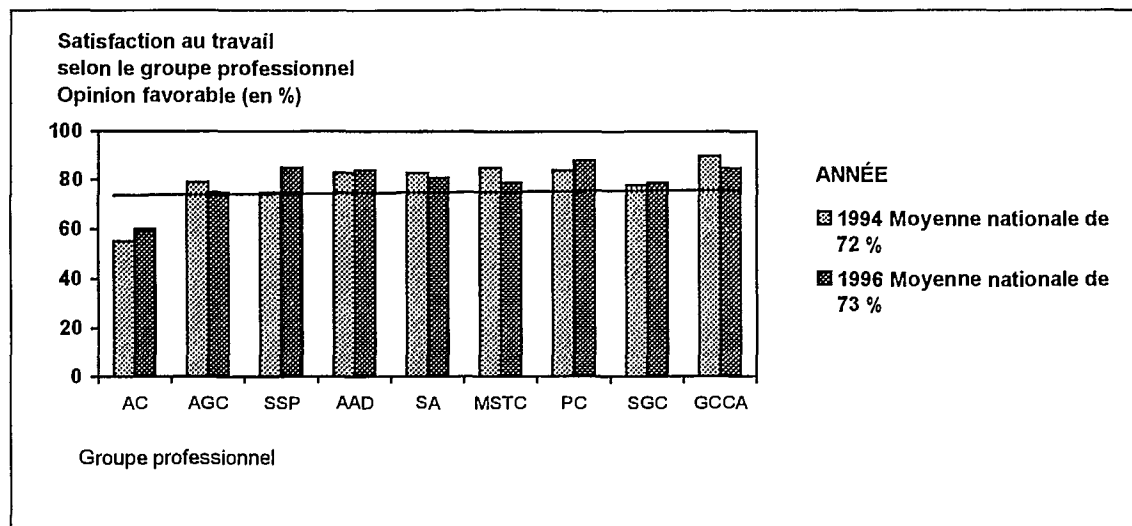


Figure 8-44

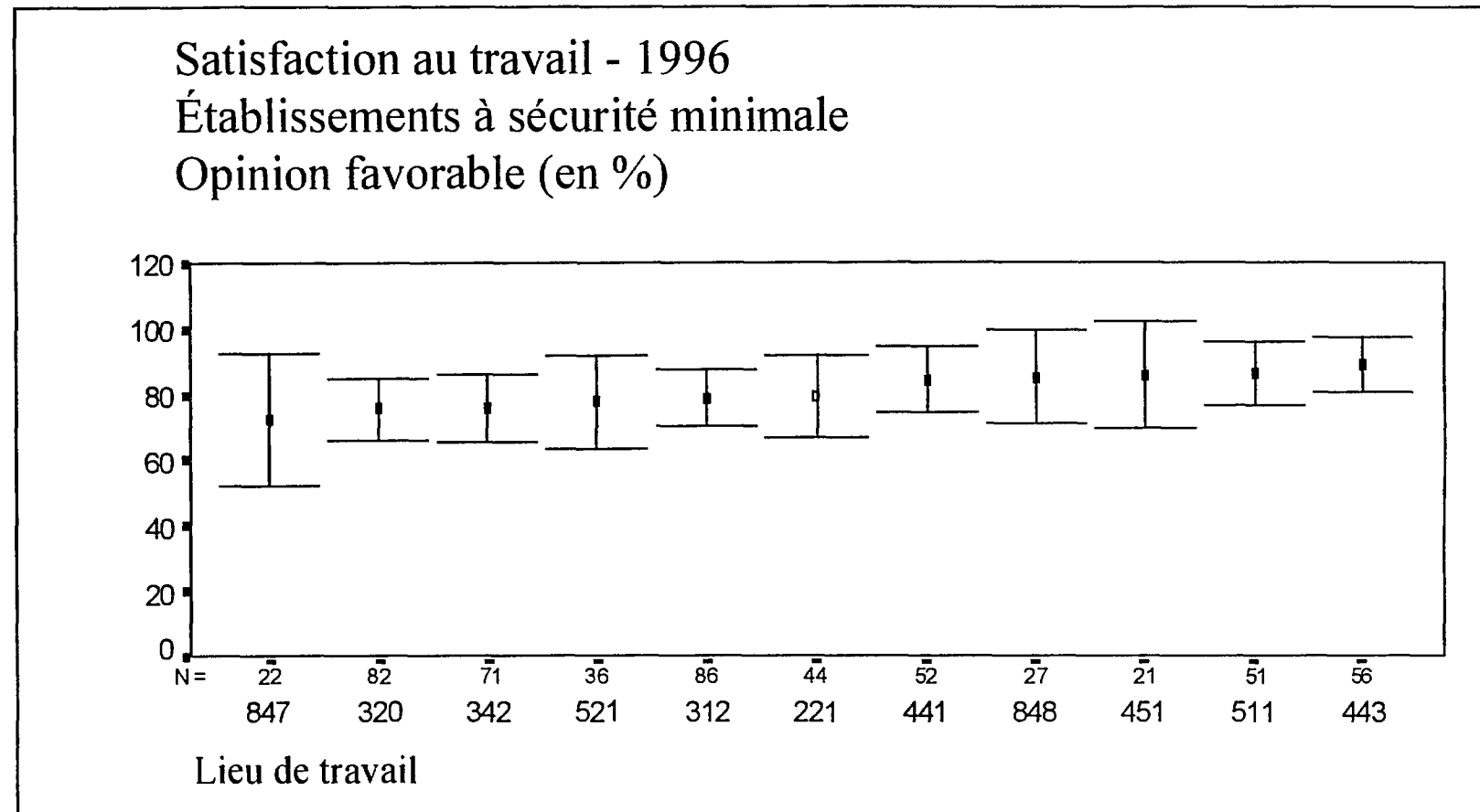


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les taux de satisfaction au travail par établissement selon le niveau de sécurité sont indiqués aux figures 8-45 à 8-47. Les employés des établissements à sécurité minimale sont ceux qui affichent le taux de satisfaction le plus élevé (79 %) alors que les répondants des établissements à sécurité maximale sont les moins satisfaits de leur travail (69 %). Aucun établissement à sécurité minimale ne se situe au-dessous de la moyenne nationale et les résultats varient de 73 % à l'établissement d'Elbow Lake à 89 % à Beaver Creek. Huit des 20 établissements à sécurité moyenne sont au-dessous de la moyenne nationale de 73 % avec des taux de satisfaction variant d'un minimum de 59 % à La Macaza à un maximum de 90 % à l'établissement de Bath. On observe une ventilation similaire des niveaux de satisfaction au travail parmi les établissements à sécurité maximale, où le taux de satisfaction varie de 58 % à Donnacona à 100 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci. Seulement cinq des 18 établissements à sécurité maximale arrivent au-dessous de la moyenne nationale.

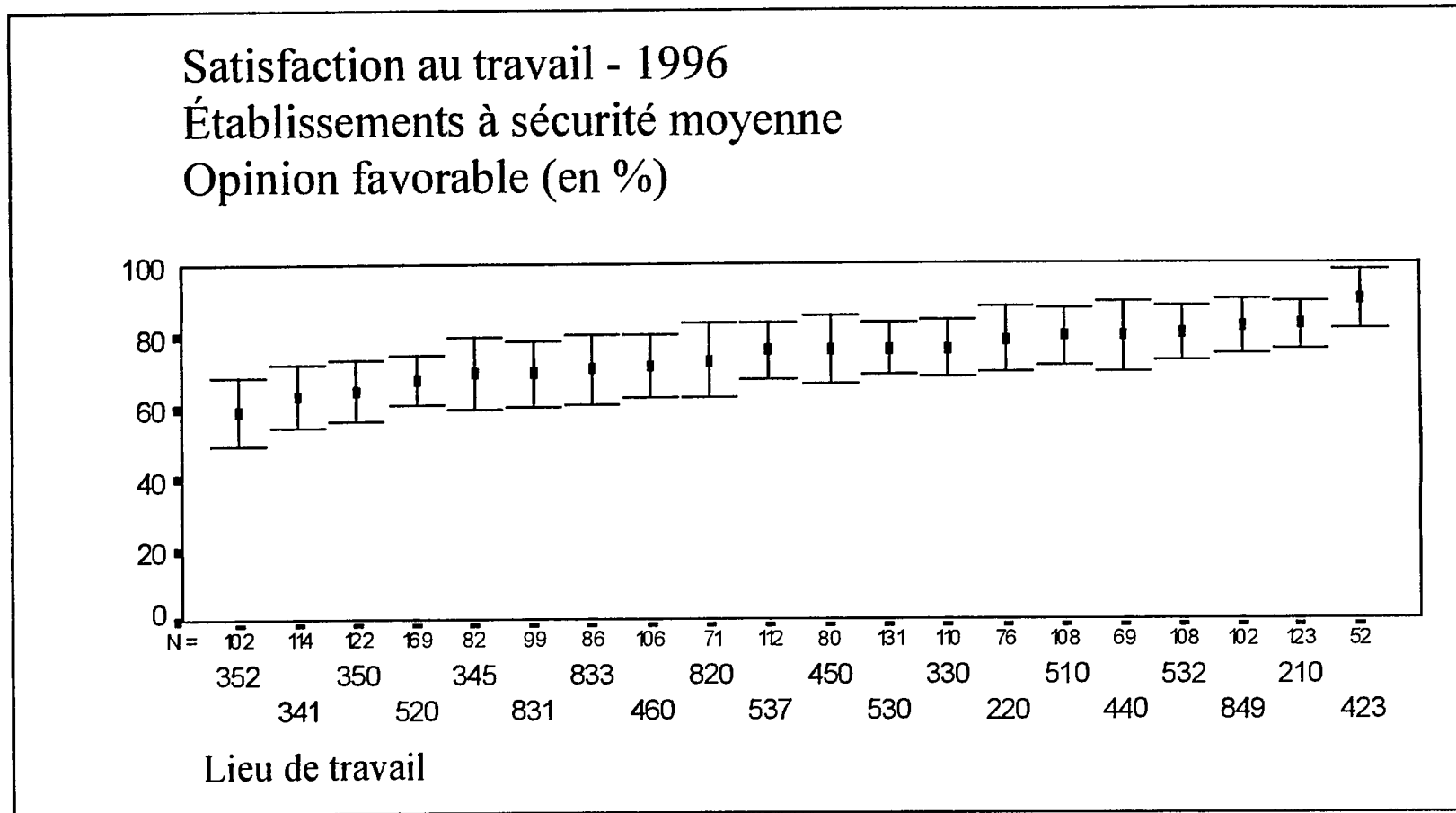
Les figures 8-48 et 8-49 présentent les taux de satisfaction au travail pour le personnel travaillant dans les bureaux de libération conditionnelle de district et celui des lieux de travail de l'administration centrale et des administrations régionales. Avec des résultats similaires à ceux des établissements à sécurité minimale, le personnel des administrations régionales est celui qui affiche le plus haut taux de satisfaction au travail (87 %), suivi du personnel de l'administration centrale (80 %) et du personnel des bureaux de libération conditionnelle (78 %). Le bureau de l'ouest de l'Ontario est celui où les employés sont le moins satisfaits de leur travail (60 %) alors que le bureau de l'île de Vancouver est celui où les employés sont les plus satisfaits (100 %). On trouve une ventilation similaire des résultats parmi les administrations régionales, où les taux varient entre 70 % dans les services regroupés de la région des Prairies et 93 % à l'administration régionale de l'Atlantique. Les bureaux de libération conditionnelle de district sont plus nombreux (sept sur 22) à être au-dessous de la moyenne nationale de 73 % que les lieux de travail des administrations régionales (un sur 10).

Figure 8-45



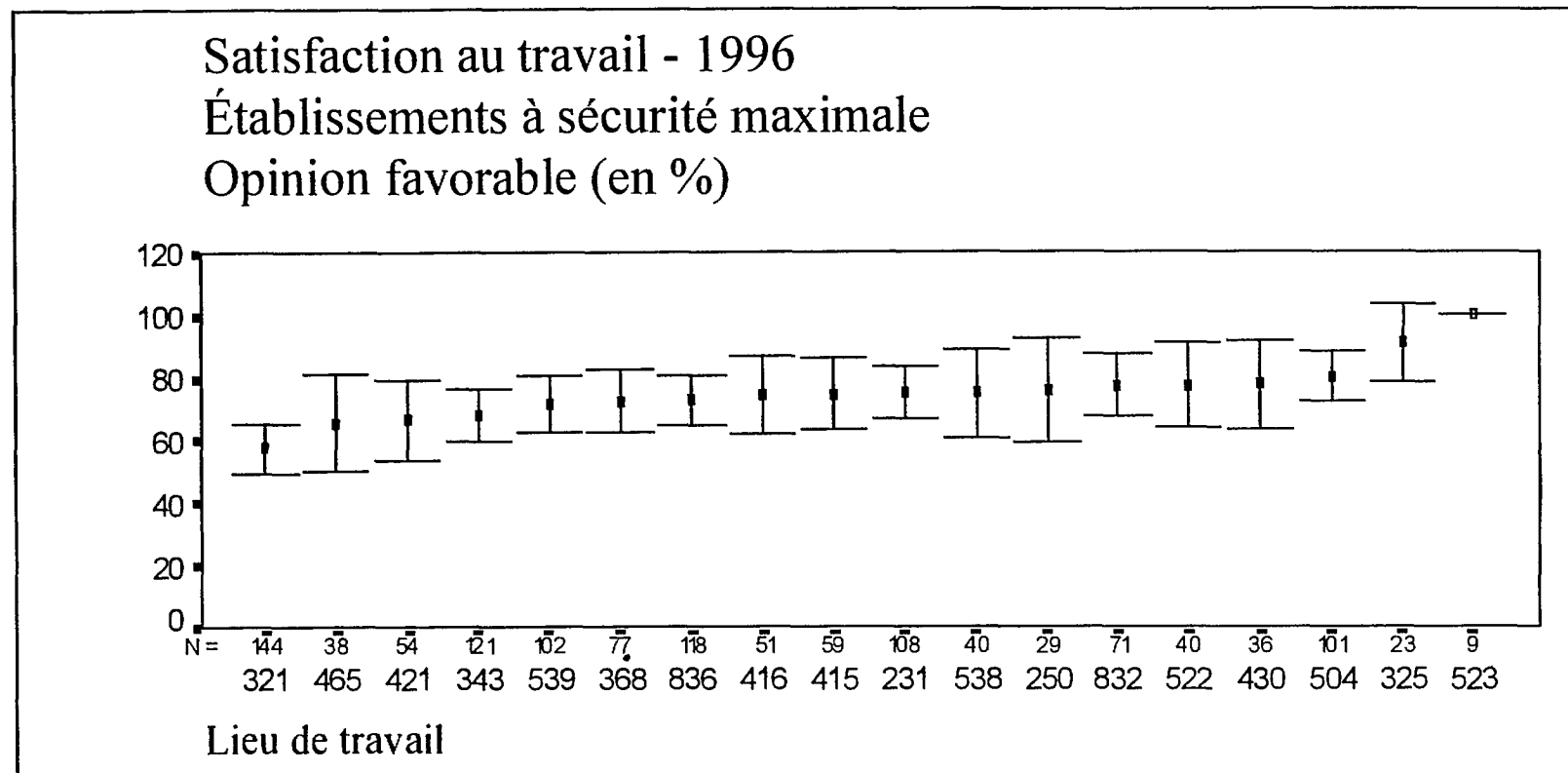
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 8-46



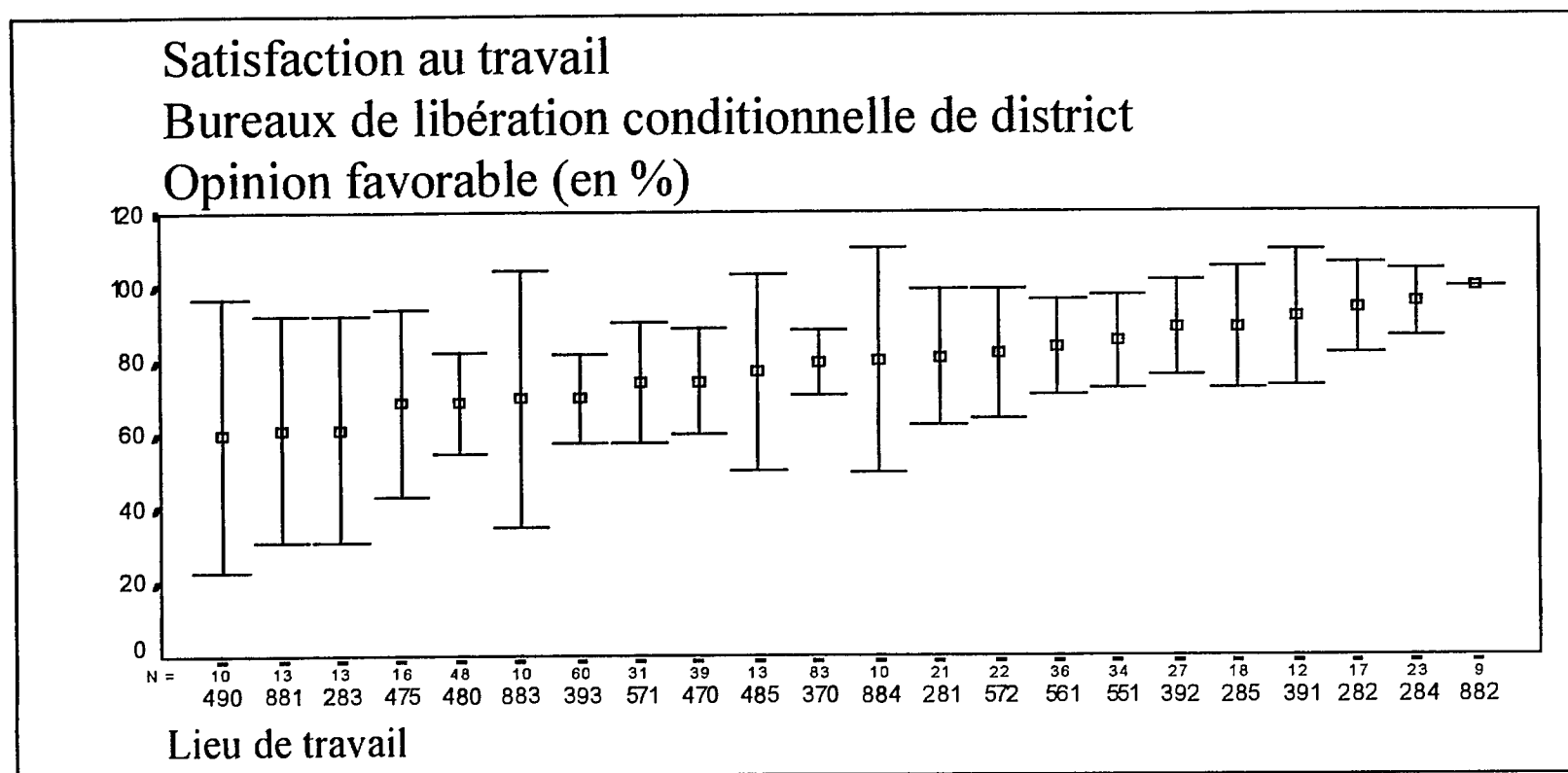
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 8-47



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

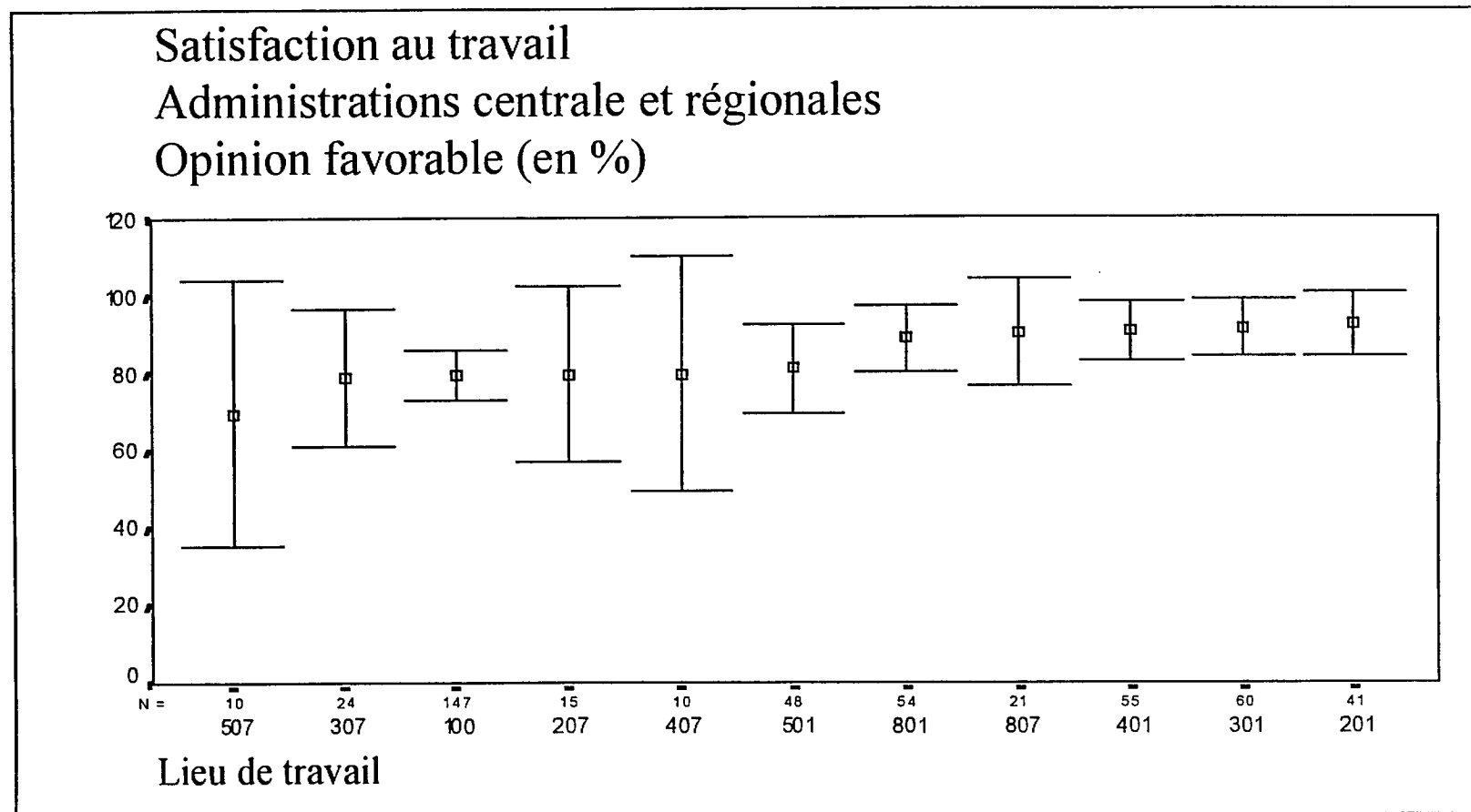
Figure 8-48



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 8-49



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Stress lié au travail. Plus de moitié des répondants (56 %) ont déclaré qu'ils se sentaient tendus ou nerveux au travail. Une proportion similaire (54 %) se sent sous pression au travail, et un pourcentage inférieur (48 %) se tracasse souvent au sujet des problèmes liés au travail après les heures de travail. La majorité des employés du SCC (58 %) signalent que très souvent leur travail leur inspire une grande frustration et une forte colère. Une proportion encore plus élevée de répondants (60 %) considère que de nombreux aspects de leur travail peuvent les contrarier passablement. En dépit de ces constatations, 43 % des répondants considèrent que, la plupart du temps, ils n'ont pas beaucoup de raisons de se faire du souci et on arrive étonnamment à deux tiers de répondants (68 %) se disant habituellement calmes et à l'aise lorsqu'ils travaillent.

L'échelle relative au stress lié au travail regroupe sept questions qui portent sur la pression et les frustrations subies au travail et sur les répercussions de ces tensions sur le fonctionnement général de l'employé au travail. Les analyses selon la région et le groupe professionnel sont présentées aux figures 8-50 et 8-51. Alors que le personnel de l'administration centrale fait état de niveaux similaires de stress lié au travail, le personnel des cinq régions subit moins de stress, ce qui se manifeste par une diminution de quatre points dans la moyenne nationale entre 1994 (52 %) et 1996 (48 %). La région de l'Ontario est celle où l'on observe le plus haut taux de stress (54 %) alors que les répondants de la région de l'Atlantique sont ceux qui ont le plus faible taux de personnes stressées (44 %). Fait intéressant, la figure 8-51 montre que les niveaux de stress entre les différents groupes professionnels sont demeurés relativement constants au cours de la période de deux ans. Les agents de gestion des cas sont ceux qui ont le plus haut taux de stress (59 %) alors que les employés qui occupent des postes de soutien administratif affichent le plus faible taux (38 %).

Figure 8-50

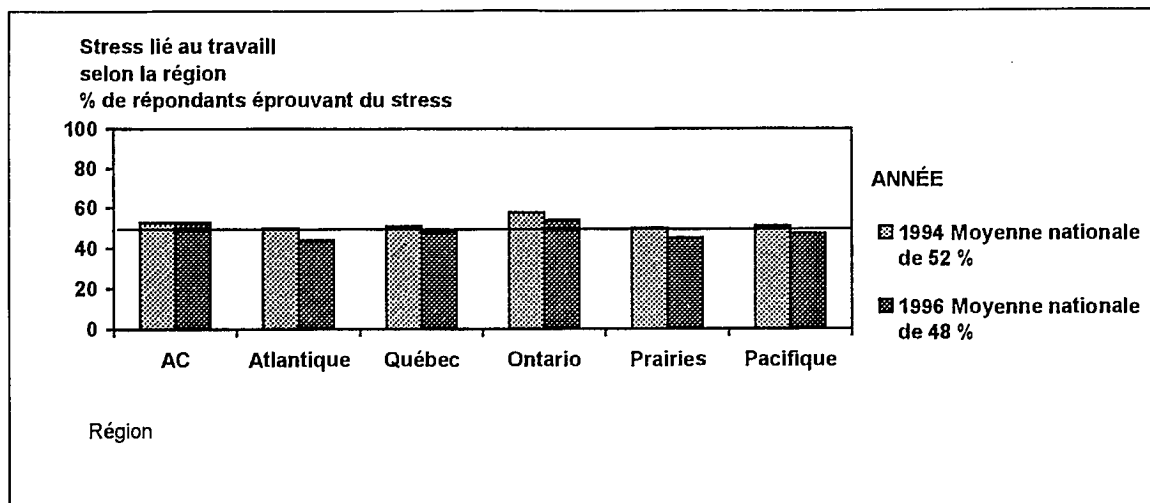
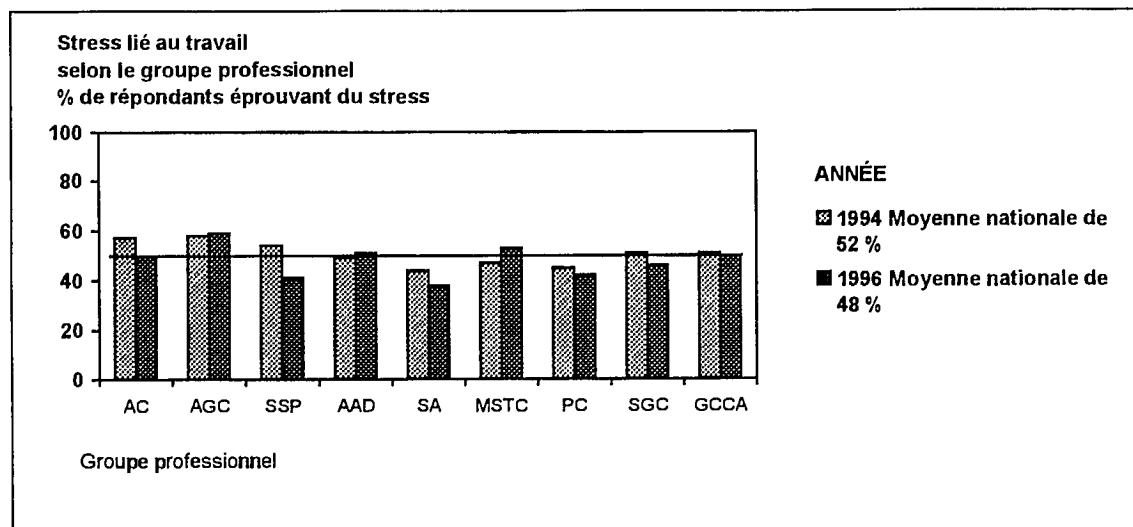


Figure 8-51

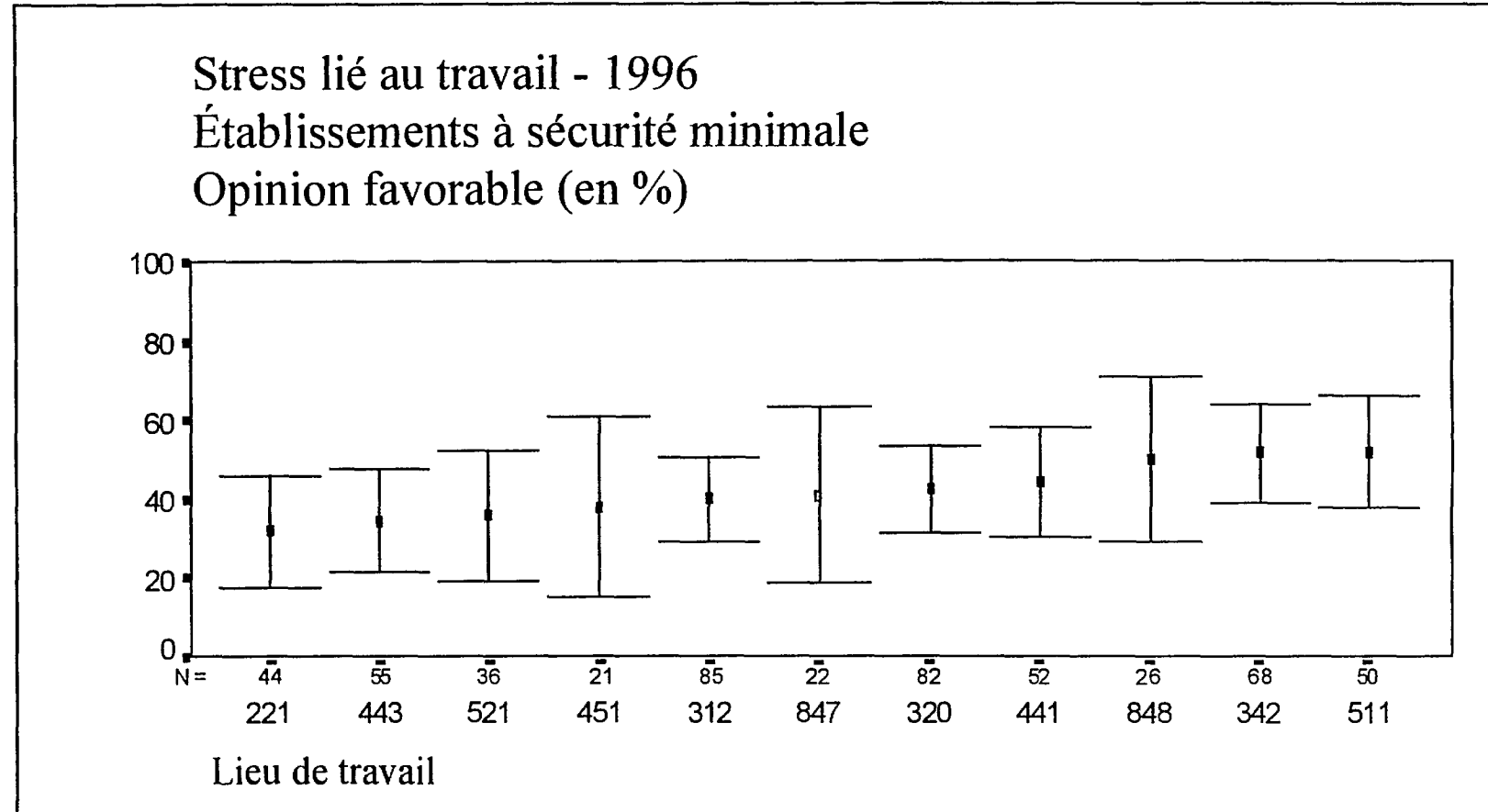


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les niveaux de stress lié au travail ventilés par établissement selon le niveau de sécurité sont présentés aux figures 8-52 à 8-54. C'est le personnel des établissements à sécurité minimale qui éprouve le plus bas niveau de stress lié au travail (41 %) comparativement à des taux moyens de 48 % parmi le personnel des établissements à sécurité moyenne et de 52 % pour celui des établissements à sécurité maximale. Parmi les établissements à sécurité minimale, le stress lié au travail varie entre un minimum de 32 % à Westmorland et un maximum de 52 % à l'établissement de Rockwood. On observe des pourcentages légèrement plus élevés dans les établissements à sécurité moyenne où les résultats varient de 36 % à Mission à 59 % à l'établissement de Collins Bay. Comme on pouvait s'y attendre, les niveaux de stress lié au travail sont généralement plus élevés dans les établissements à sécurité maximale que dans les établissements de niveau inférieur et varient d'un taux de 30 % à l'établissement pour femmes de Joliette à 67 % à la Prison des femmes. Trois seulement des 11 établissements à sécurité minimale sont au-dessus de la moyenne nationale de 48 % comparativement à 10 des 20 établissements à sécurité moyenne et à 10 des 18 établissements à sécurité maximale.

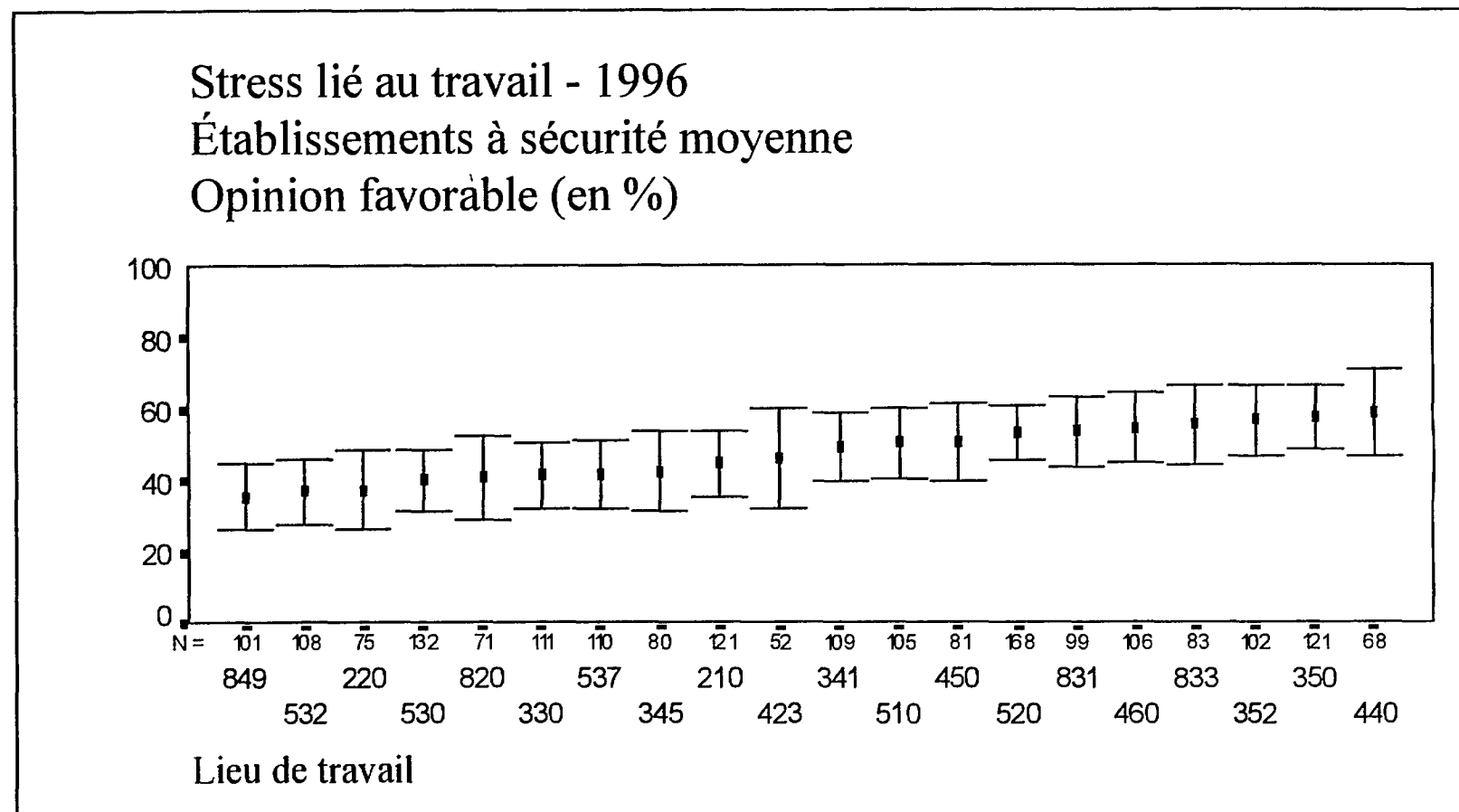
Les figures 8-55 et 8-56 présentent les résultats relatifs au stress lié au travail dans les bureaux de libération conditionnelle de district et dans les lieux de travail de l'administration centrale et des administrations régionales. Les résultats sont extrêmement variés dans les bureaux de libération conditionnelle, l'écart se situant entre un minimum de 11 % au bureau de l'île de Vancouver et un maximum de 83 % au bureau de Terre-Neuve et du Labrador. On observe une ventilation plus étroite des résultats dans les administrations régionales, où l'écart varie de 33 % des répondants éprouvant du stress à l'administration régionale de l'Atlantique, à 60 % des répondants éprouvant du stress dans les services regroupés de la région des Prairies. Plus de la moitié des bureaux de libération conditionnelle de district (12 sur 22) sont au-dessus de la moyenne nationale de 48 % et la proportion est similaire pour les administrations régionales (5 sur 10). C'est à l'administration centrale que les taux moyens de stress lié au travail sont les plus élevés (53 %). Viennent ensuite les bureaux de libération conditionnelle de district (49 %) et l'administration régionale (42 %).

Figure 8-52



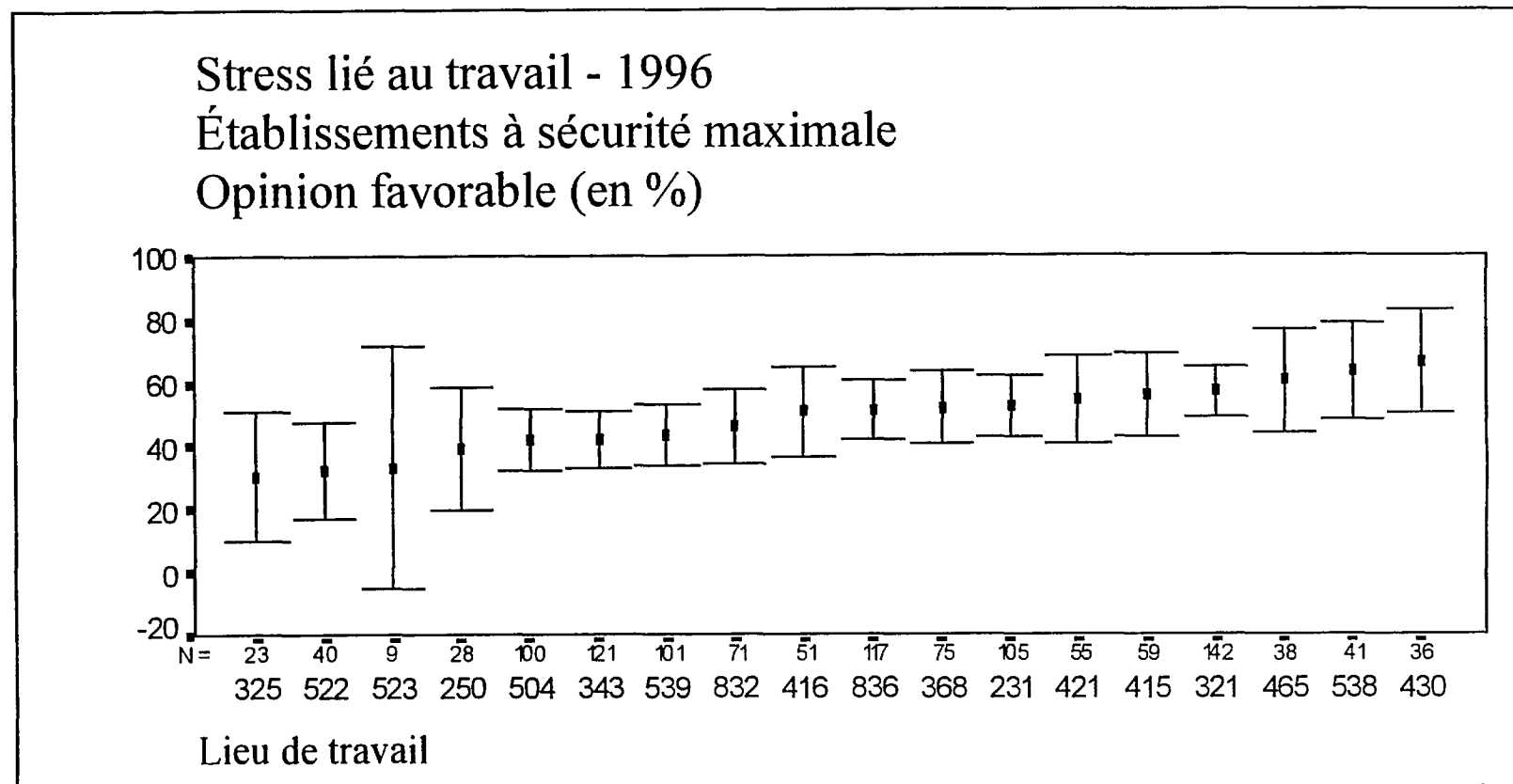
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 8-53



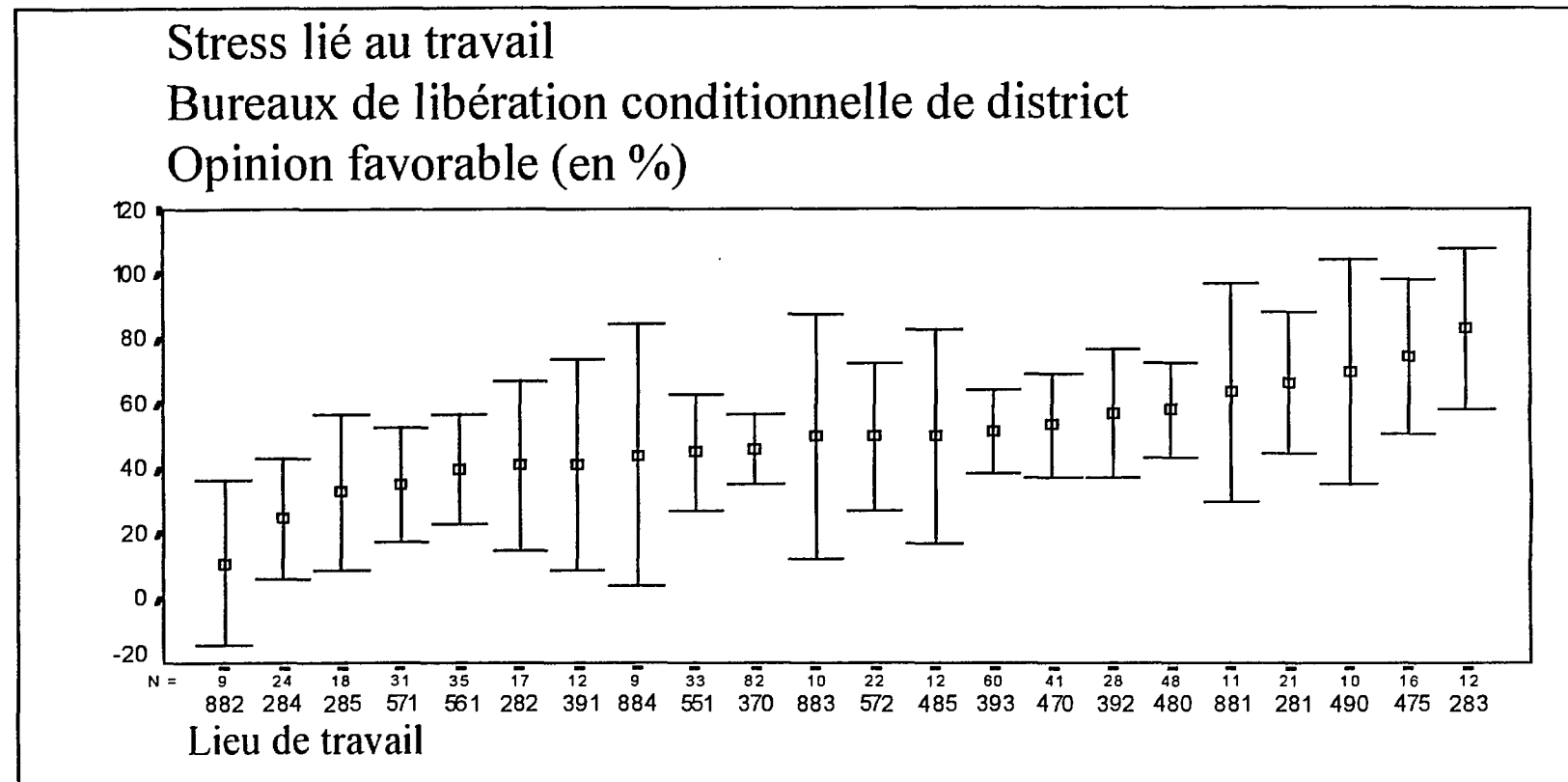
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 8-54



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Fav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

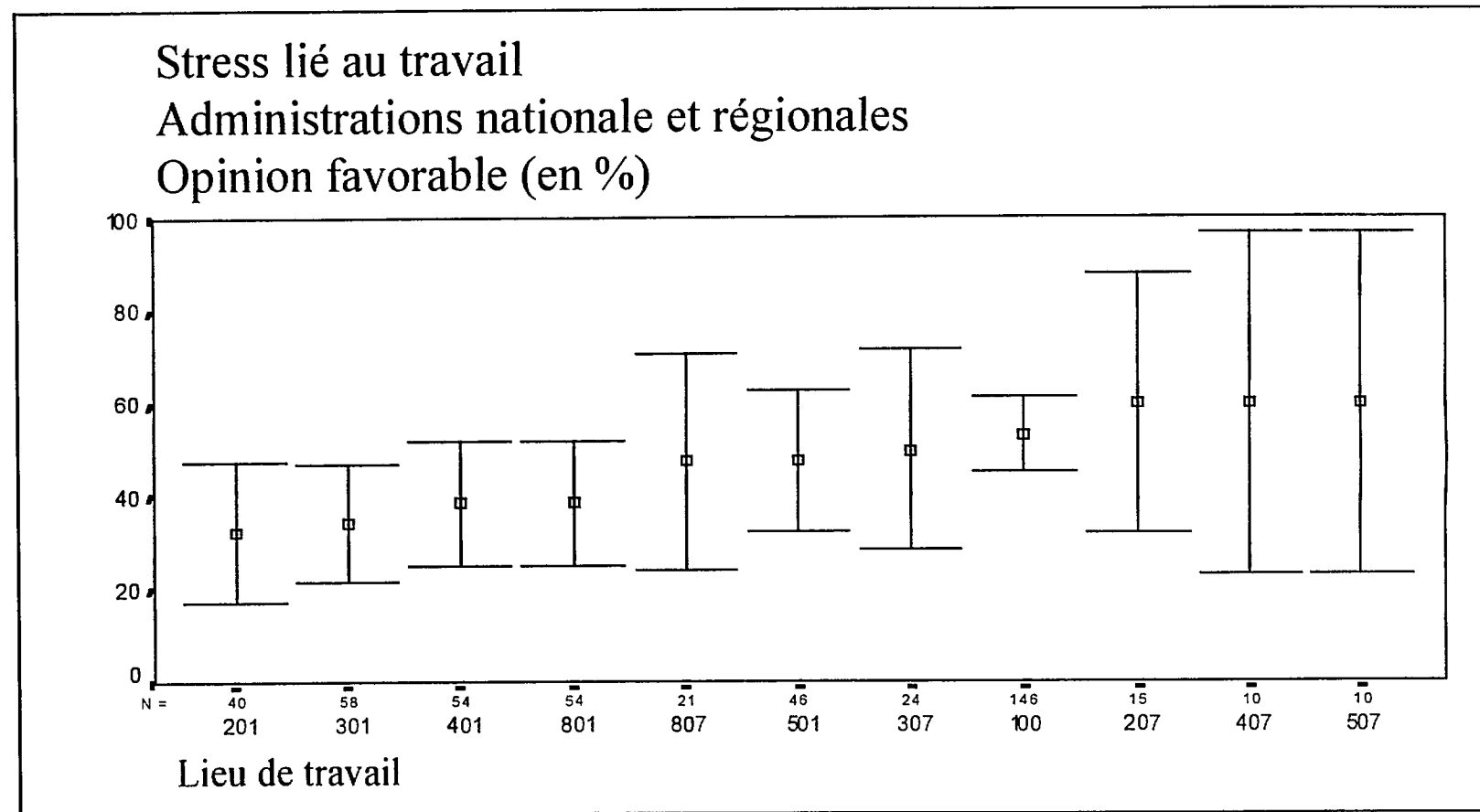
Figure 8-55



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 8-56



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Équité des promotions. L'échelle relative à l'équité des promotions a été établie à partir d'une question qui porte sur la perception du personnel concernant le rapport entre les promotions, au sein du SCC, et le rendement des employés. Les figures 8-57 et 8-58 présentent l'analyse selon la région et le groupe professionnel. En accord avec les résultats de 1994, les taux sont extrêmement bas et varient entre 24 % des répondants ayant une opinion favorable à l'égard de l'équité des promotions à l'administration centrale et 15 % des répondants ayant une opinion favorable à cet égard dans la région de l'Ontario. À l'exception des Prairies, on observe en 1996 un recul de l'opinion favorable dans chacune des régions de même qu'à l'administration centrale, ce qui explique la baisse de trois points de la moyenne nationale, qui est passée de 21 % en 1994 à 18 % en 1996. La diversité d'opinions entre les groupes professionnels qui était notable en 1994 réapparaît en 1996. Les résultats varient d'un minimum de 10 % d'opinions favorables chez les agents de correction à un maximum de 42 % d'opinions favorables chez les gestionnaires. Fait intéressant, c'est également dans ce dernier groupe qu'on observe la baisse la plus importante, avec un recul de 16 points entre 1994 (58 %) et 1996 (42 %).

Figure 8-57

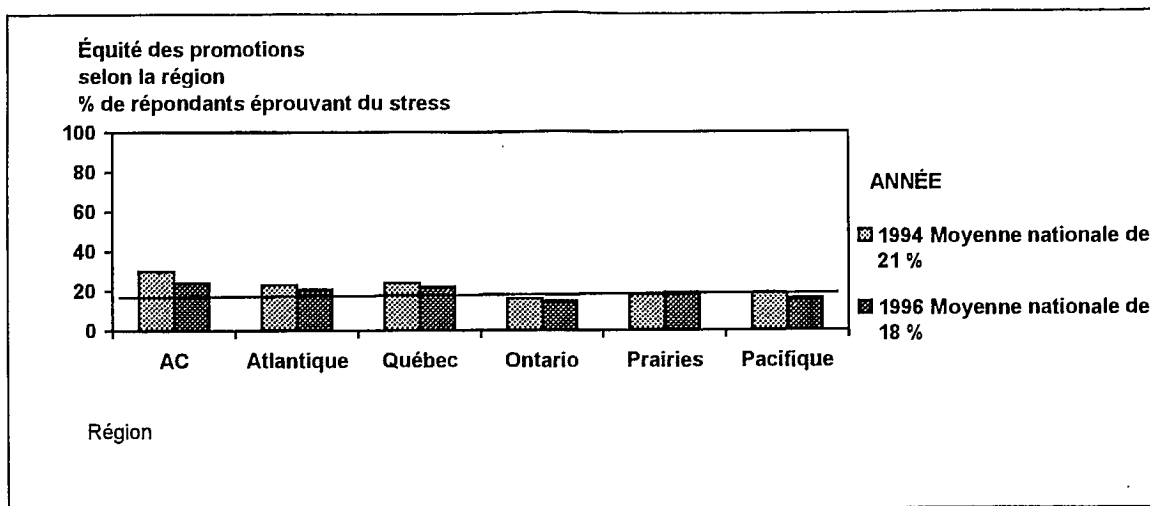
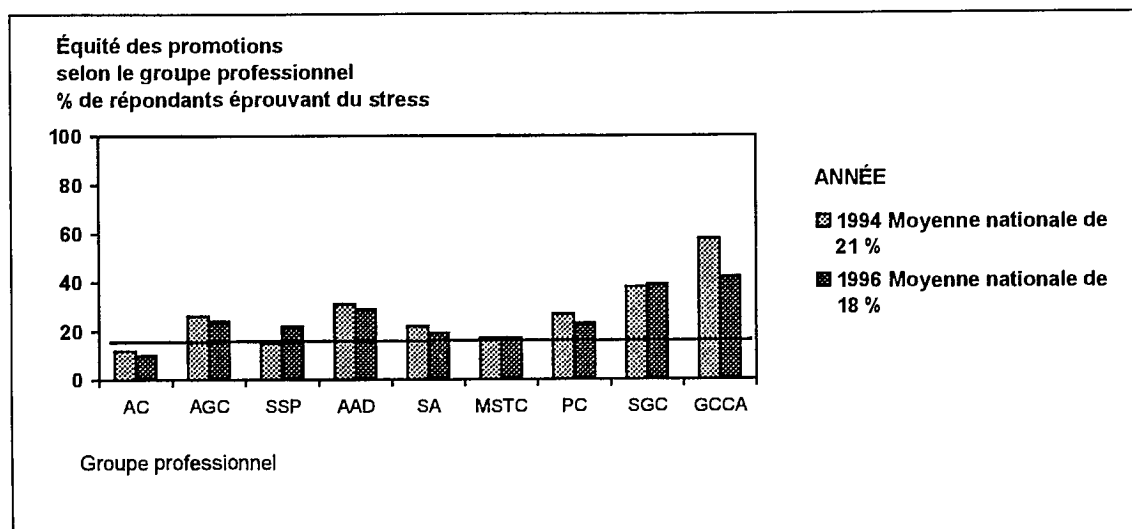


Figure 8-58



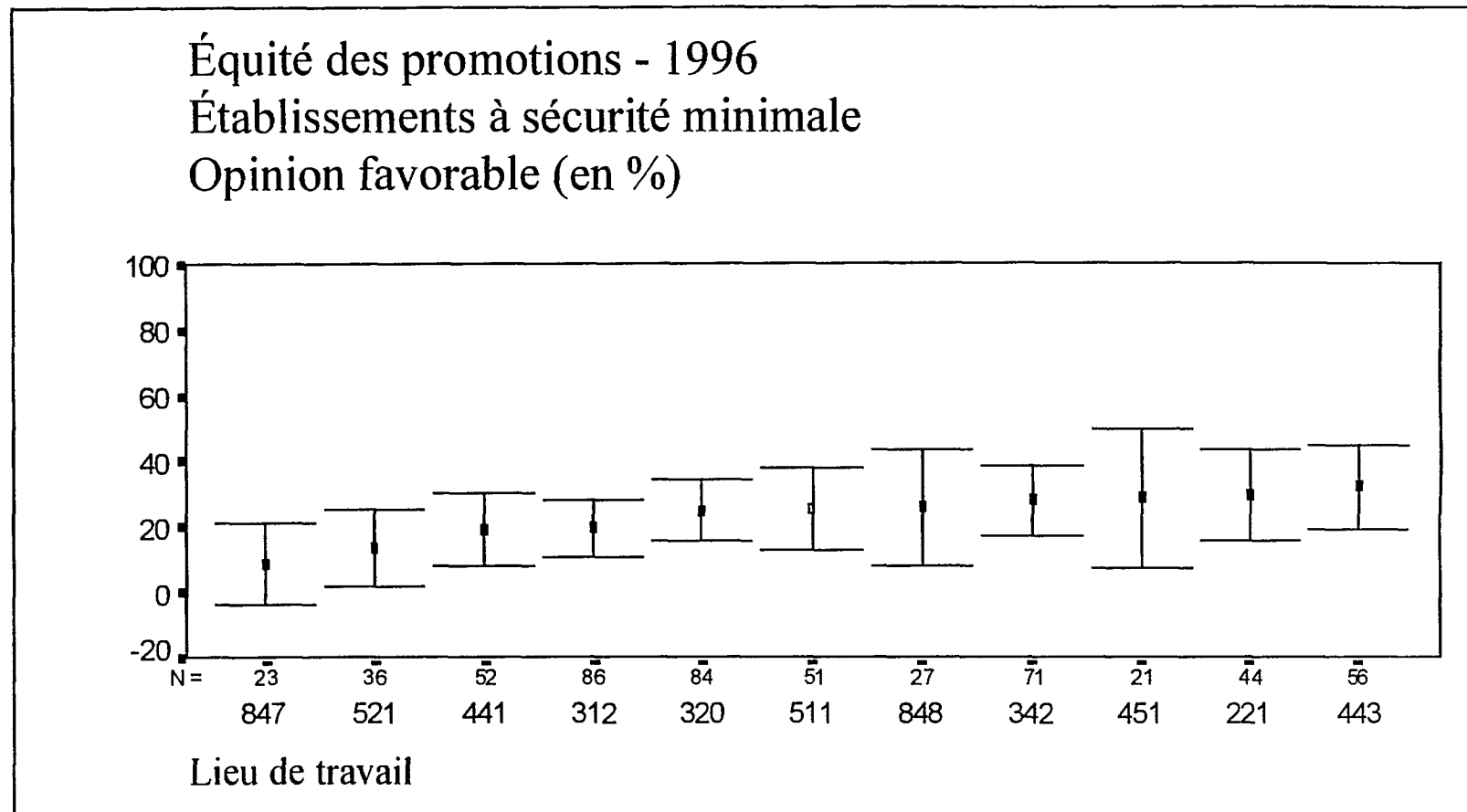
SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les taux de répondants exprimant une opinion favorable concernant l'équité des promotions, ventilés par établissement selon le niveau de sécurité, sont présentés aux figures 8-59 à 8-61. Les établissements à sécurité minimale sont ceux qui affichent le taux moyen le plus élevé de répondants considérant que les promotions sont accordées pour

des motifs équitables (22 %), suivis des établissements à sécurité maximale et à sécurité moyenne (chacun à 16 %). Parmi les établissements à sécurité minimale, les opinions favorables varient entre 9 % à Elbow Lake et 32 % à Beaver Creek. Deux établissements seulement sont au-dessous de la moyenne nationale de 18 %. On observe peu d'écart entre les opinions parmi les établissements à sécurité moyenne puisque les résultats varient de 11 % d'opinions favorables à Joyceville à 27 % à l'établissement de Stony Mountain. La ventilation des résultats entre les établissements à sécurité maximale est similaire, les opinions variant de 11 % d'opinions favorables au Centre psychiatrique régional du Pacifique à 43 % à l'établissement pour femmes de Joliette. Neuf seulement des 20 établissements à sécurité moyenne sont au-dessus de la moyenne nationale de 18 %, comparativement à 11 des 18 établissements à sécurité maximale.

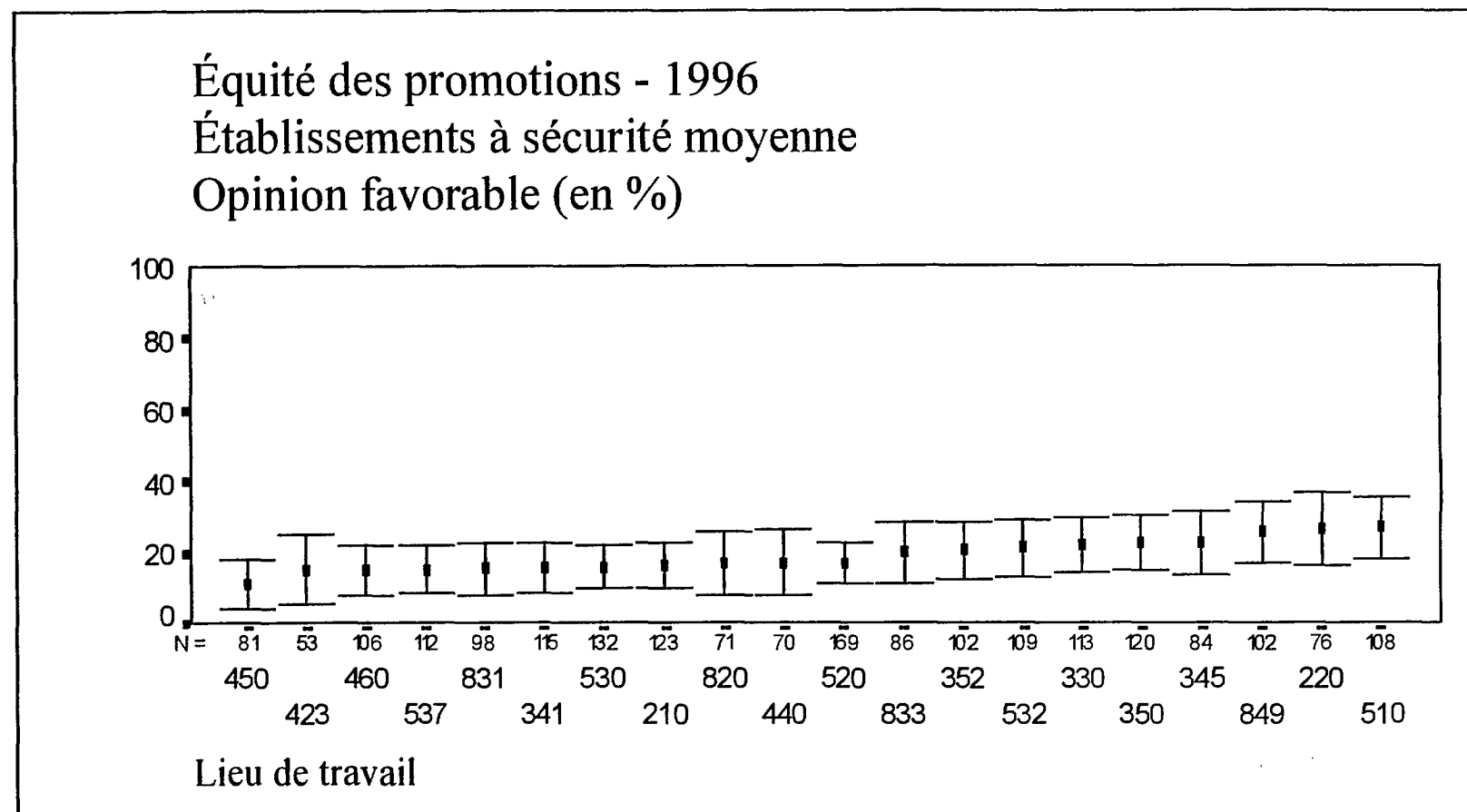
Les figures 8-62 et 8-63 montrent les évaluations de l'équité des promotions par les employés des bureaux de libération conditionnelle de district et ceux des lieux de travail de l'administration centrale et des administrations régionales. Pour les bureaux de libération conditionnelle, les opinions favorables varient de 7 % au bureau de Vancouver à 50 % dans les bureaux ruraux du Québec. On trouve une ventilation similaire dans les administrations régionales où les opinions vont de 14 % d'opinions favorables dans les services regroupés de la région du Pacifique à 53 % dans les services regroupés de la région de l'Atlantique. Le taux moyen de promotions accordées pour des raisons jugées équitables apparaît plus élevé dans ces bureaux que dans les établissements, puisqu'il varie de 38 % dans les lieux de travail des administrations régionales à 26 et 24 % dans les bureaux de libération conditionnelle et à l'administration centrale. Sept des 22 bureaux de libération conditionnelle affichent des résultats inférieurs à la moyenne nationale de 18 %, comparativement à seulement un lieu de travail de l'administration régionale.

Figure 8-59



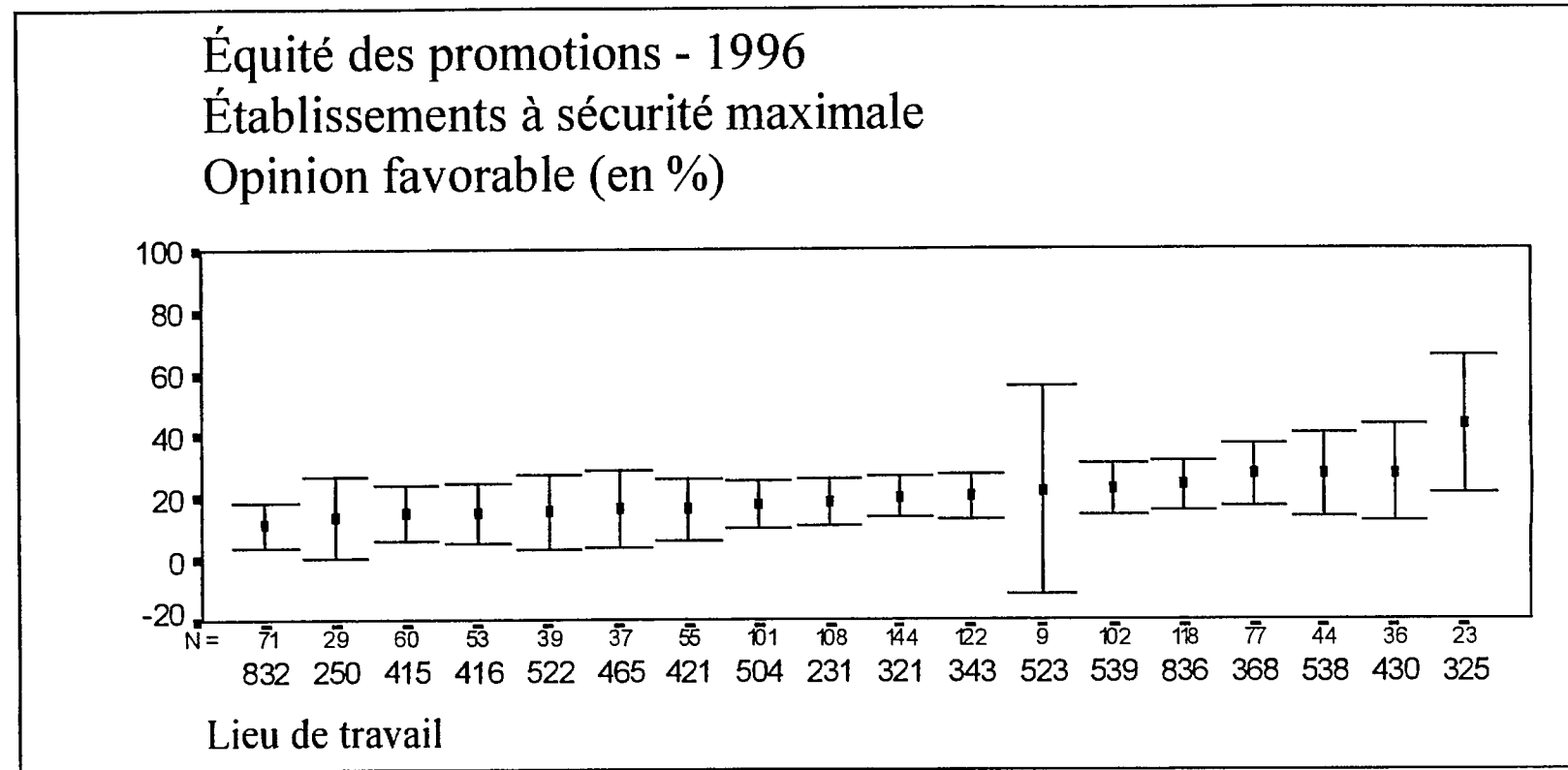
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 8-60



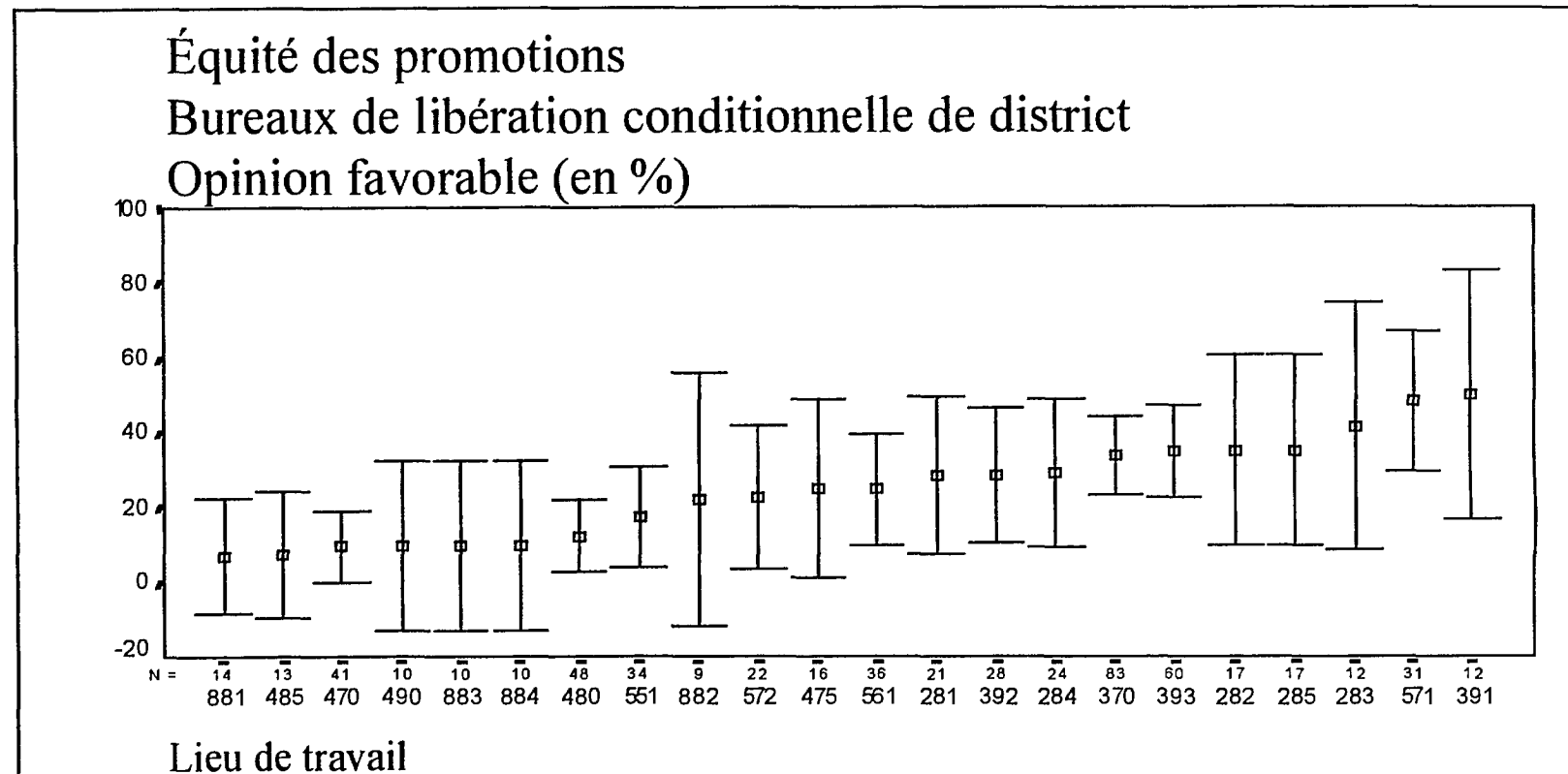
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 8-61



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

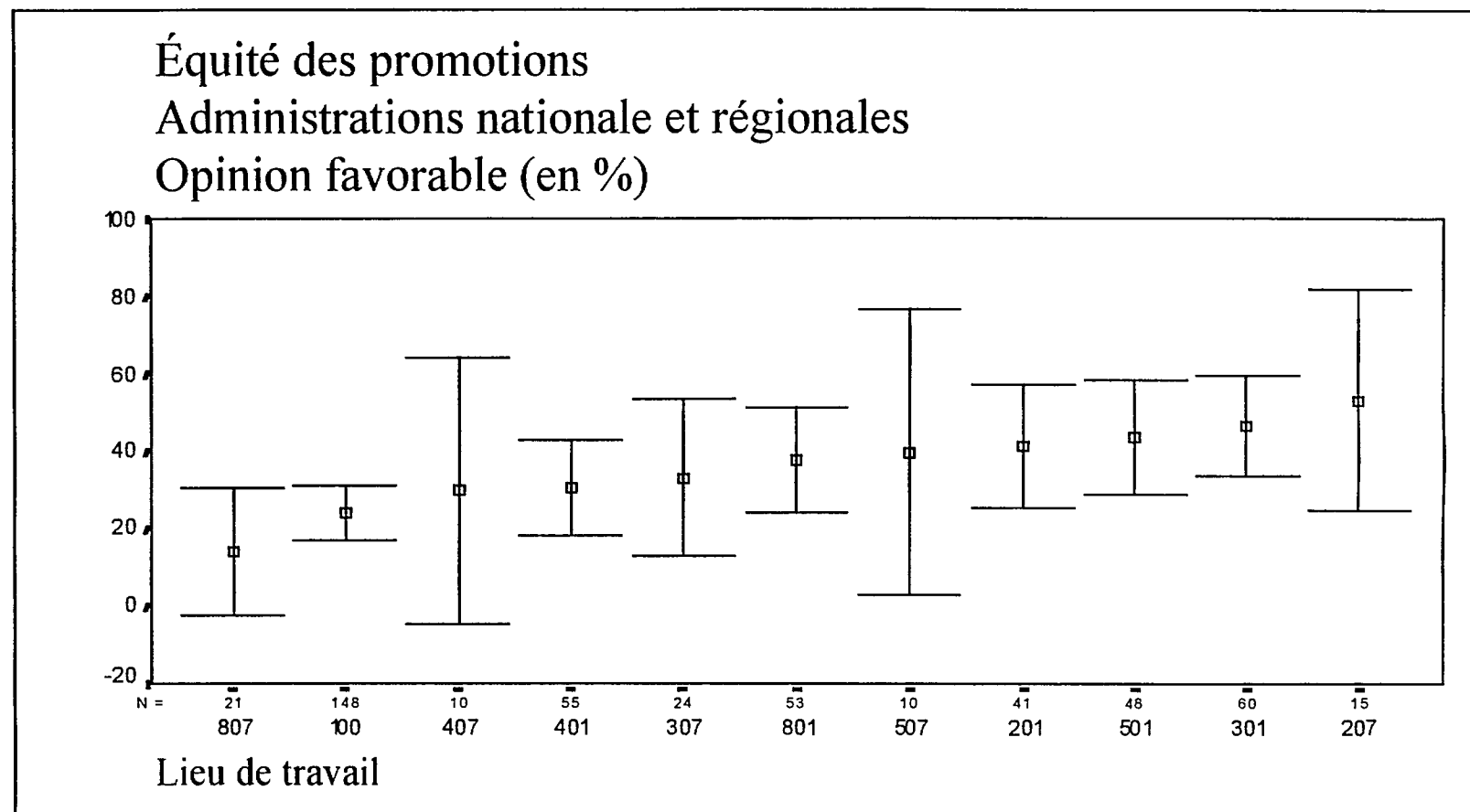
Figure 8-62



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É. *
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 8-63



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Sécurité d'emploi. La question de la sécurité d'emploi constitue une nouvelle échelle introduite dans le sondage de 1996 dans le but de déterminer comment les employés du SCC perçoivent la stabilité de l'emploi dans le climat de mises à pied et de «réduction des effectifs» de la fonction publique. Un peu moins de la moitié (47 %) de tous les répondants conviennent que l'absence de sécurité d'emploi est l'un des problèmes majeurs auxquels le SCC fait face aujourd'hui. Le taux de répondants ayant indiqué qu'ils craignaient pour leur propre sécurité d'emploi au SCC est moins important (39 %) et 41 % des répondants ont mentionné que le SCC faisait tout son possible pour maintenir la sécurité d'emploi à l'échelle de l'organisation.

L'échelle relative à la sécurité d'emploi regroupe trois questions qui mettent l'accent sur la perception des employés relativement à leur propre sécurité d'emploi et aux efforts déployés par le SCC pour apaiser leurs craintes à cet égard. Les analyses selon la région et le lieu de travail sont présentées aux figures 8-64 et 8-65. De façon générale, les taux se situent tous à 58 % ou au-dessous et ils varient de 58 % à l'administration centrale à 44 % dans la région de l'Atlantique. La moyenne nationale pour l'échelle relative à la sécurité d'emploi est de 49 %. L'analyse selon le groupe professionnel indique un écart important entre les groupes. Les employés appartenant au groupe des manoeuvres, des services techniques et de CORCAN sont ceux qui font état du taux de sécurité d'emploi le plus bas (40 %) alors que parmi les autres groupes professionnels le taux varie entre 42 % (agents de correction) et 71 % (gestionnaires).

Figure 8-64

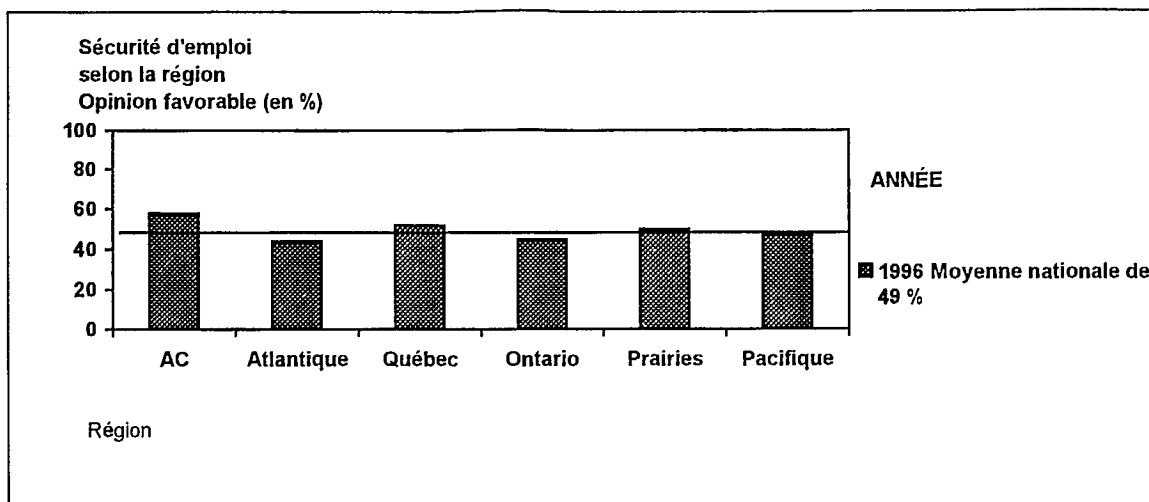
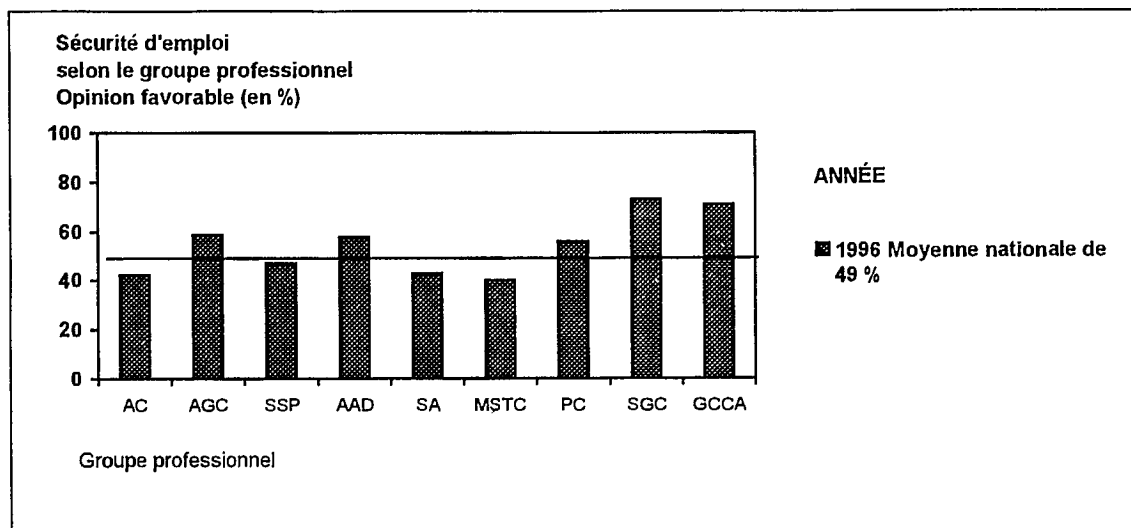


Figure 8-65



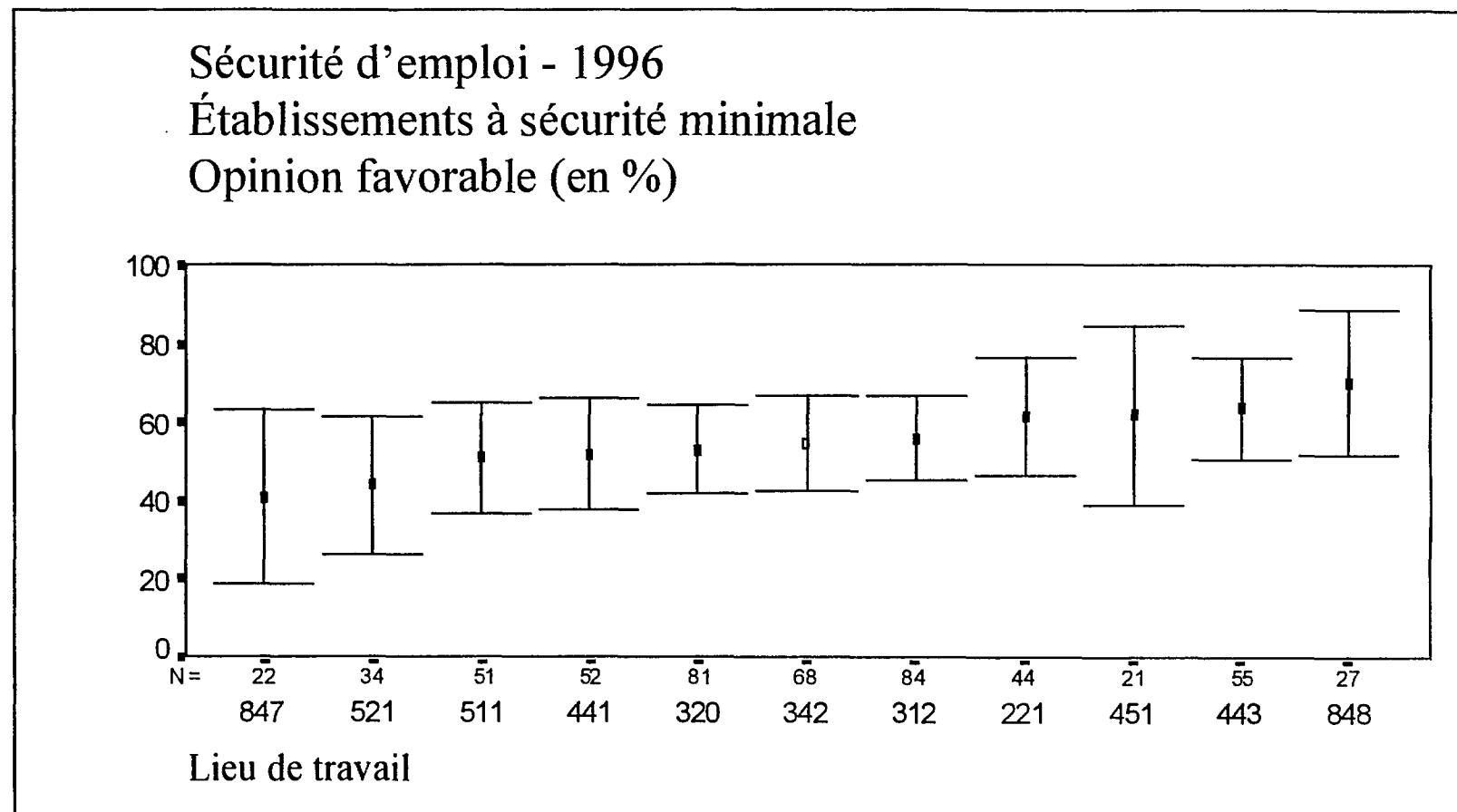
SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les analyses par établissement selon le niveau de sécurité sont présentées aux figures 8-66 à 8-68. Le personnel des établissements à sécurité minimale est celui qui affiche le plus de

réponses favorables concernant la sécurité d'emploi (56 %) contre 47 % pour le personnel des établissements à sécurité moyenne et 45 % pour celui des établissements à sécurité maximale. Les taux parmi les établissements à sécurité minimale varient entre 41 % d'opinions favorables à Elbow Lake et 70 % à l'établissement Ferndale. La ventilation est similaire pour les établissements à sécurité moyenne, où le taux de réponses favorables varie de 38 % à Mountain à un maximum de 62 % à l'établissement de Stony Mountain. Parmi les établissements à sécurité maximale, les taux d'opinions favorables concernant la sécurité d'emploi varient de 29 % à l'établissement de l'Atlantique à 73 % à l'établissement pour femmes d'Edmonton. Deux seulement des 11 établissements à sécurité minimale se situent au-dessous de la moyenne nationale de 49 %, comparativement à sept des 20 établissements à sécurité moyenne et à six des 18 établissements à sécurité maximale.

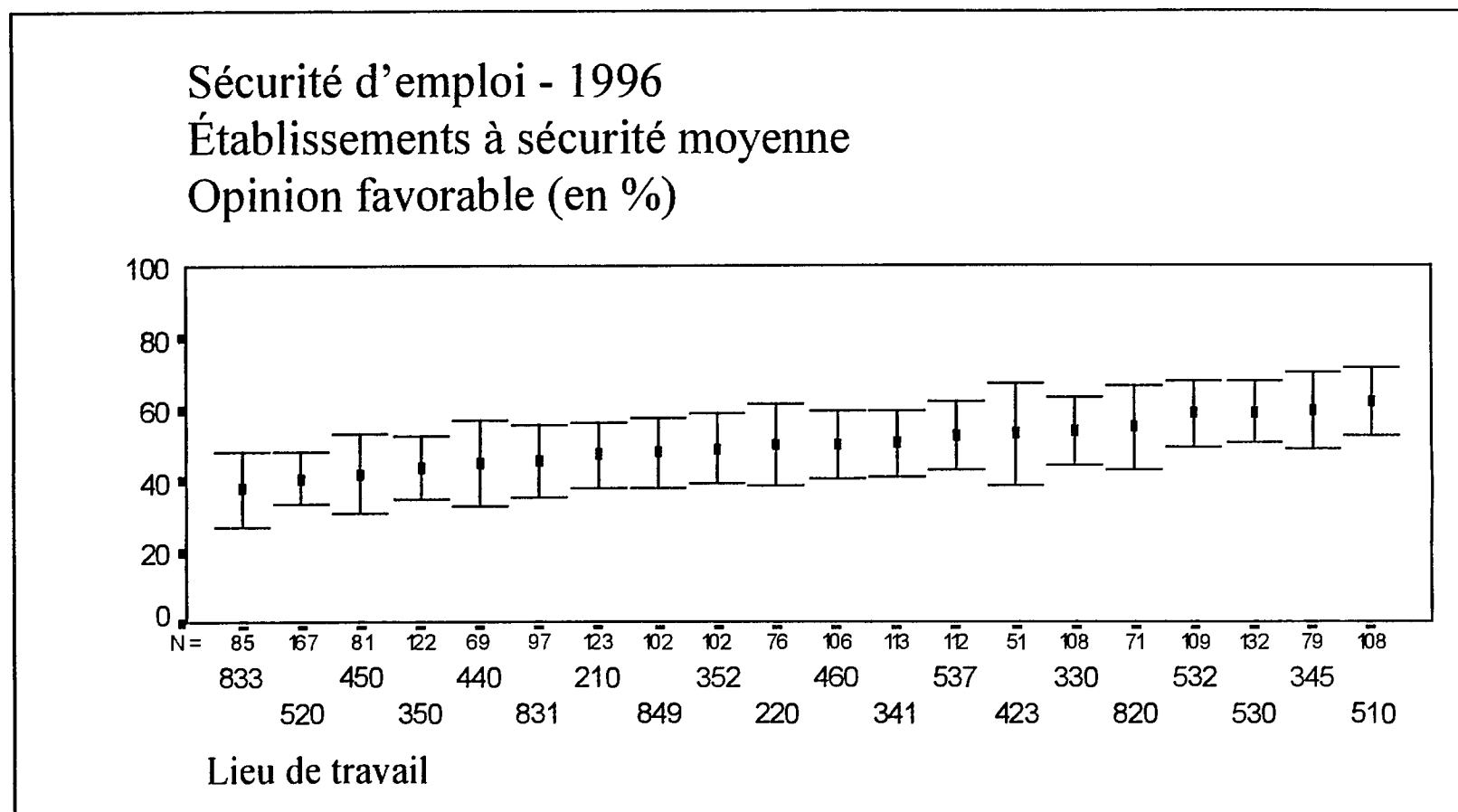
Les taux de réponses favorables concernant la sécurité d'emploi émanant des répondants des bureaux de libération conditionnelle de district et des lieux de travail des administrations centrale et régionales sont présentés aux figures 8-69 et 8-70. Les résultats sont extrêmement variés entre les bureaux de libération conditionnelle, les taux de réponses favorables se situant entre 8 % au bureau de Terre-Neuve et du Labrador et 86 % au bureau de Calgary. L'éventail des réponses est moins varié parmi les lieux de travail des administrations régionales où le pourcentage de répondants affichant une opinion favorable se situe entre 32 % dans les services regroupés de la région du Pacifique et 80 % à l'administration régionale du Québec. Le taux moyen le plus élevé de réponses favorables émane des lieux de travail des administrations régionales (62 %), suivis par les lieux de travail de l'administration centrale (59 %) et les bureaux de libération conditionnelle de district (49 %). Douze des 22 bureaux de libération conditionnelle affichent un résultat moyen au-dessous de la moyenne nationale de 49 %, comparativement à seulement un bureau de l'administration régionale.

Figure 8-66



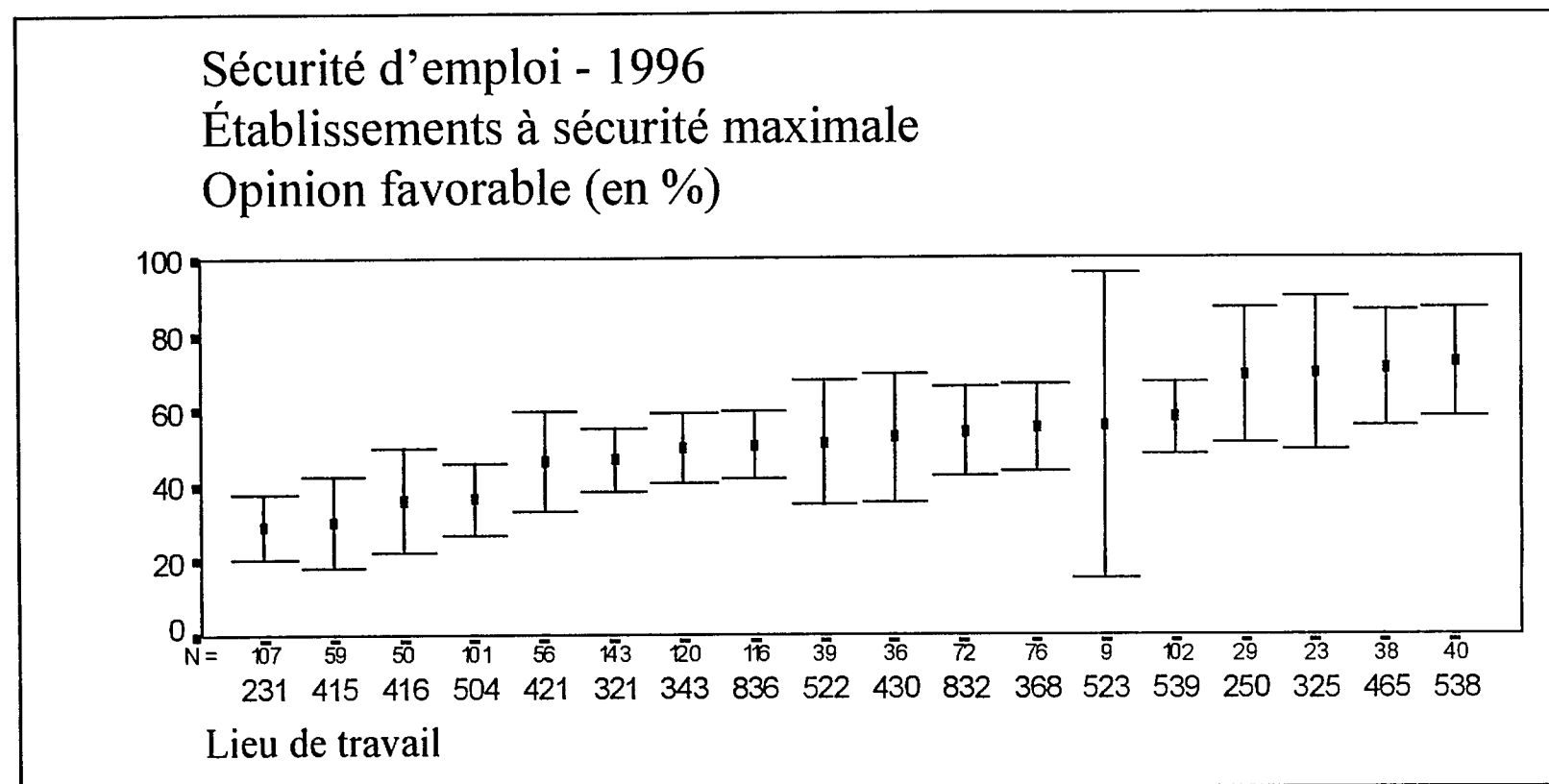
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 8-67



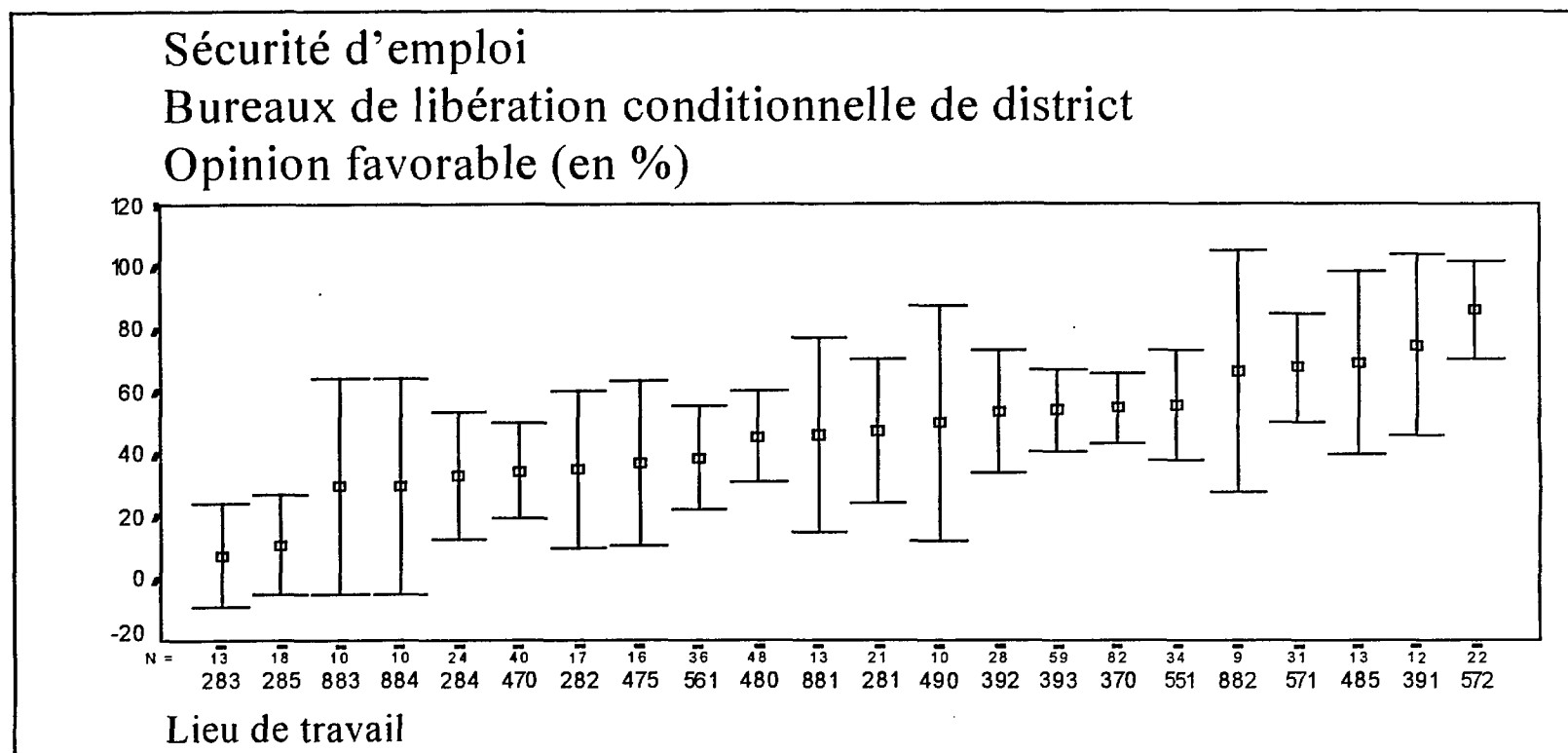
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 8-68



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

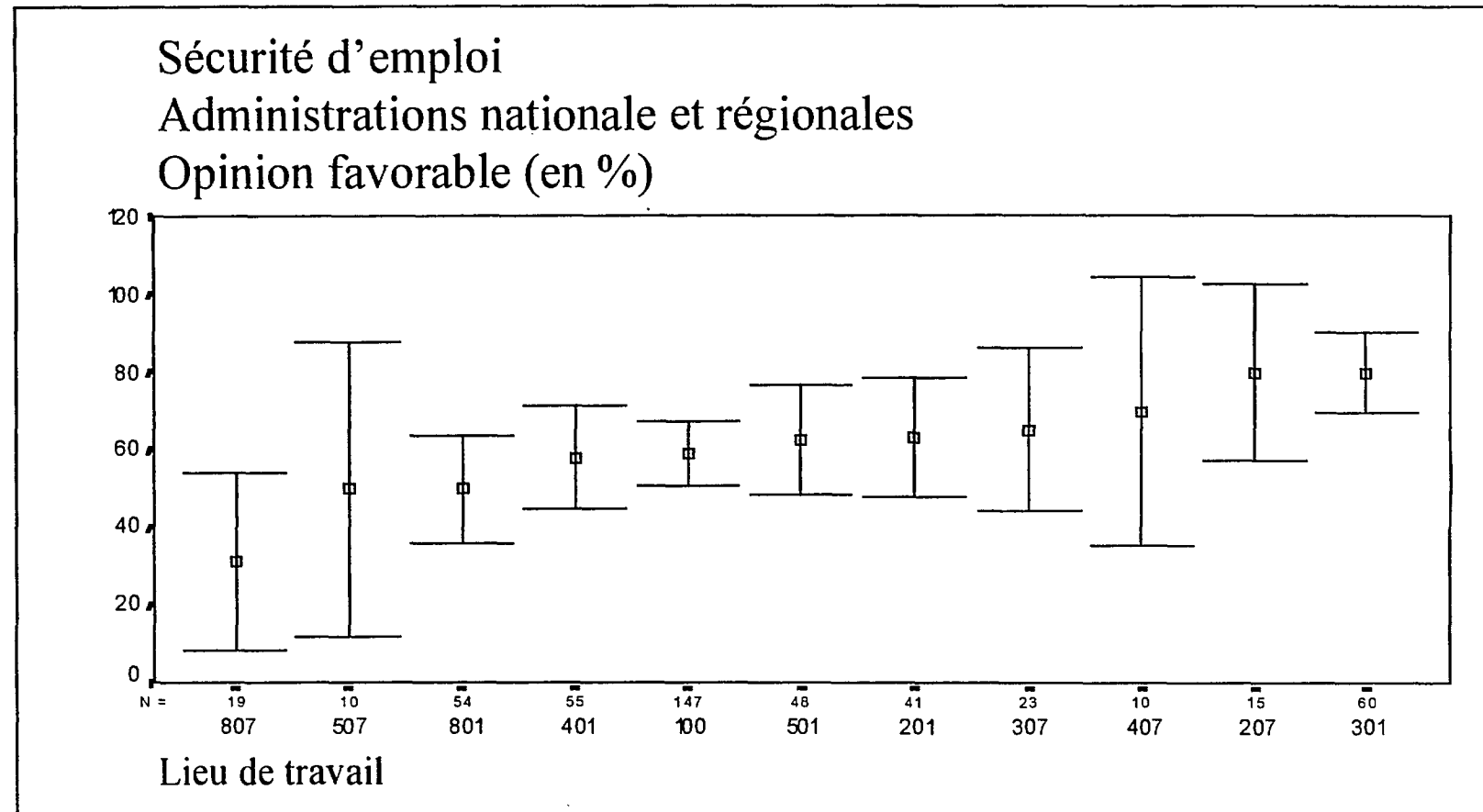
Figure 8-69



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 8-70



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

9.0 Employés temporaires

Il s'agit d'une nouvelle section intégrée au questionnaire de 1996 dans le but de comprendre le rôle de l'emploi temporaire dans l'allègement de la charge de travail d'un certain nombre de groupes professionnels différents. Huit questions en tout mettent l'accent sur le recours aux employés temporaires, le rôle qu'ils jouent et le climat de travail créé par leur présence.

Aperçu

Une échelle relative au recours aux employés temporaires a été établie pour cette section de l'enquête.

Recours aux employés temporaires. Les répondants ont signalé que le recrutement d'employés temporaires avait donné plus de latitude au SCC pour remplacer des employés lors des absences de courte durée (66 %); pour exécuter les projets à court terme (56 %); pour répondre aux besoins imprévus (54 %); et pour répondre aux cas urgents (41 %). Même si l'on a recours à des employés temporaires pour un certain nombre de raisons différentes, seulement 38 % des employés considèrent que ces derniers doivent satisfaire à des exigences supérieures aux exigences minimales des fonctions de leur poste. Toutefois, la majorité des répondants (51 %) pensent que les emplois temporaires augmentent les chances pour un employé d'obtenir un emploi pour une durée indéterminée.

Environ la moitié des employés (54 %) ont mentionné que les employés temporaires comblent parfois des postes appartenant à leur classification. Environ un tiers seulement des employés (38 %) sont d'avis que les employés temporaires reçoivent une formation suffisante pour remplir les fonctions des postes compris dans leur classification. Le tableau 9-1 montre l'incidence des employés temporaires, telle qu'elle est perçue par le personnel qui occupe un poste où il est parfois remplacé par des employés temporaires. Le recours à des employés temporaires pour combler des postes de ce genre n'est pas perçu comme avantageux pour le personnel du SCC, ni sur le plan personnel ni sur le plan professionnel.

Toutefois, ces employés ne sont pas considérés comme susceptibles de nuire aux promotions ou aux affectations de perfectionnement. Soixante-quatre pour cent des employés considèrent que les employés temporaires réduisent le nombre d'heures supplémentaires accomplies par le personnel occupant des postes similaires.

Tableau 9-1

Le recrutement d'employés temporaires a eu les effets suivants :	Catégories de réponses		
	D'accord	Indécis	En désaccord
a) m'a permis de prendre des vacances ou des congés annuels quand je le voulais.	20 %	7 %	73 %
b) m'a permis de suivre plus de cours de formation.	14 %	7 %	79 %
c) a amélioré mon horaire de travail par poste.	9 %	11 %	80 %
d) a réduit mes chances d'obtenir des affectations intérimaires.	28 %	16 %	56 %
e) a réduit mes chances d'obtenir une promotion.	28 %	17 %	55 %
f) m'a empêché de demander des affectations de perfectionnement.	23 %	21 %	56 %
g) a réduit le nombre de mes heures supplémentaires.	64 %	8 %	28 %

Sauf en ce qui concerne les répondants de l'administration centrale et de l'administration régionale, on a demandé aux employés de donner leur opinion sur les répercussions du recrutement d'employés temporaires sur les niveaux de sécurité et les risques dans un milieu carcéral. Pour les deux tiers des répondants (66 %), le recrutement d'employés temporaires contribue à une baisse du niveau de sécurité. En outre, 80 % des répondants sont d'accord avec le fait que l'omission de renseigner les employés temporaires sur les questions particulières relatives à la sécurité dans un milieu carcéral compromet leur sécurité.

Cinq questions ont été regroupées pour former l'échelle relative au recours aux employés temporaires. Les questions portent sur le rôle des employés temporaires par rapport au personnel du SCC et sur la façon dont ce dernier perçoit le rendement au travail des

employés temporaires. Les figures 9-1 et 9-2 montrent les résultats selon la région et le groupe professionnel. On observe un appui plus vigoureux au recrutement d'employés temporaires à l'administration centrale et nettement plus faible dans les régions. La moyenne nationale est de 55 % et le pourcentage d'opinions favorables varie de 82 % à l'administration centrale à 50 % dans la région du Pacifique. L'analyse selon le groupe professionnel témoigne d'un appui variable au recrutement d'employés temporaires, qui se situe entre un minimum de 29 % (agents de correction) et un maximum de 83 % (gestionnaires).

Figure 9-1

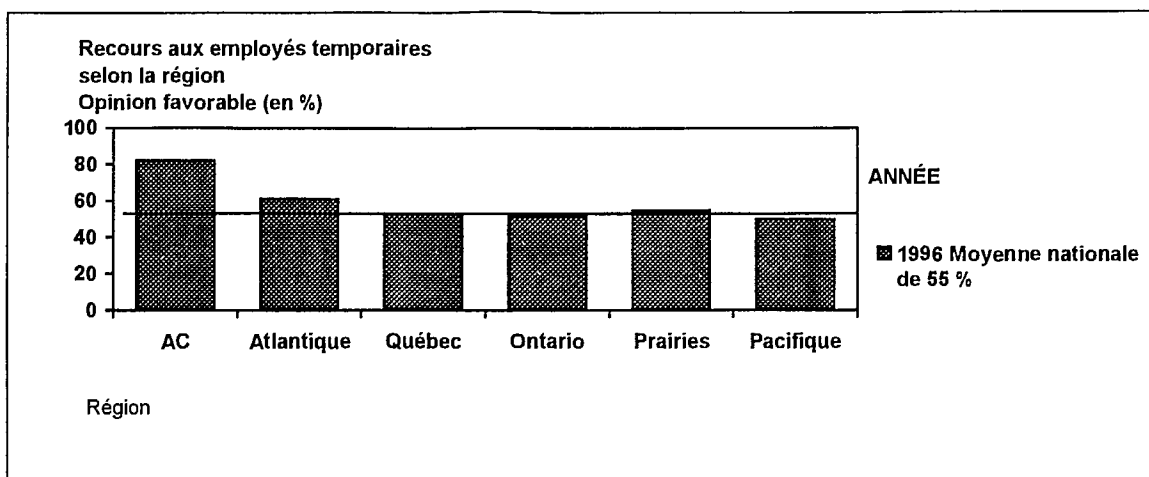
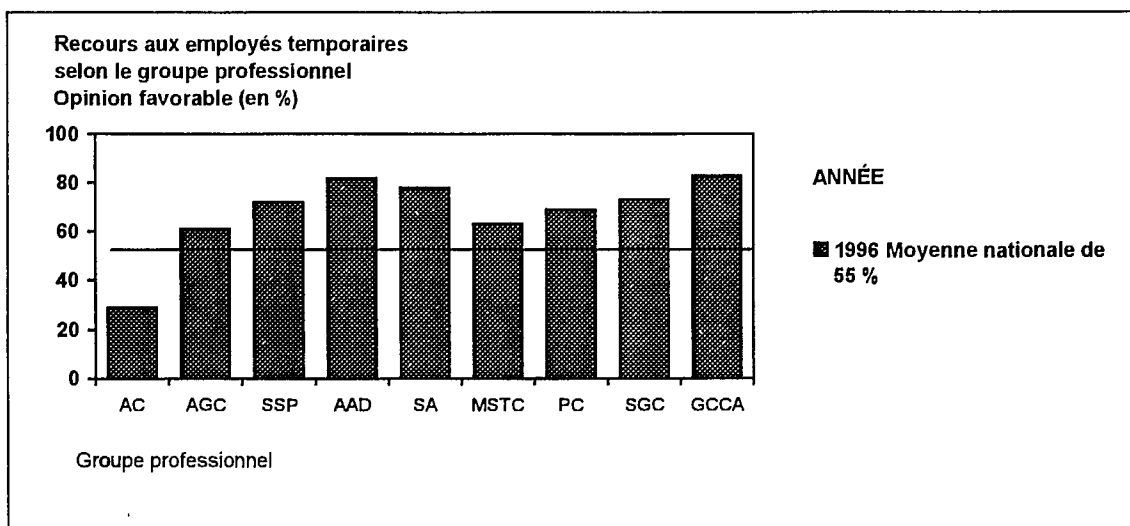


Figure 9-2

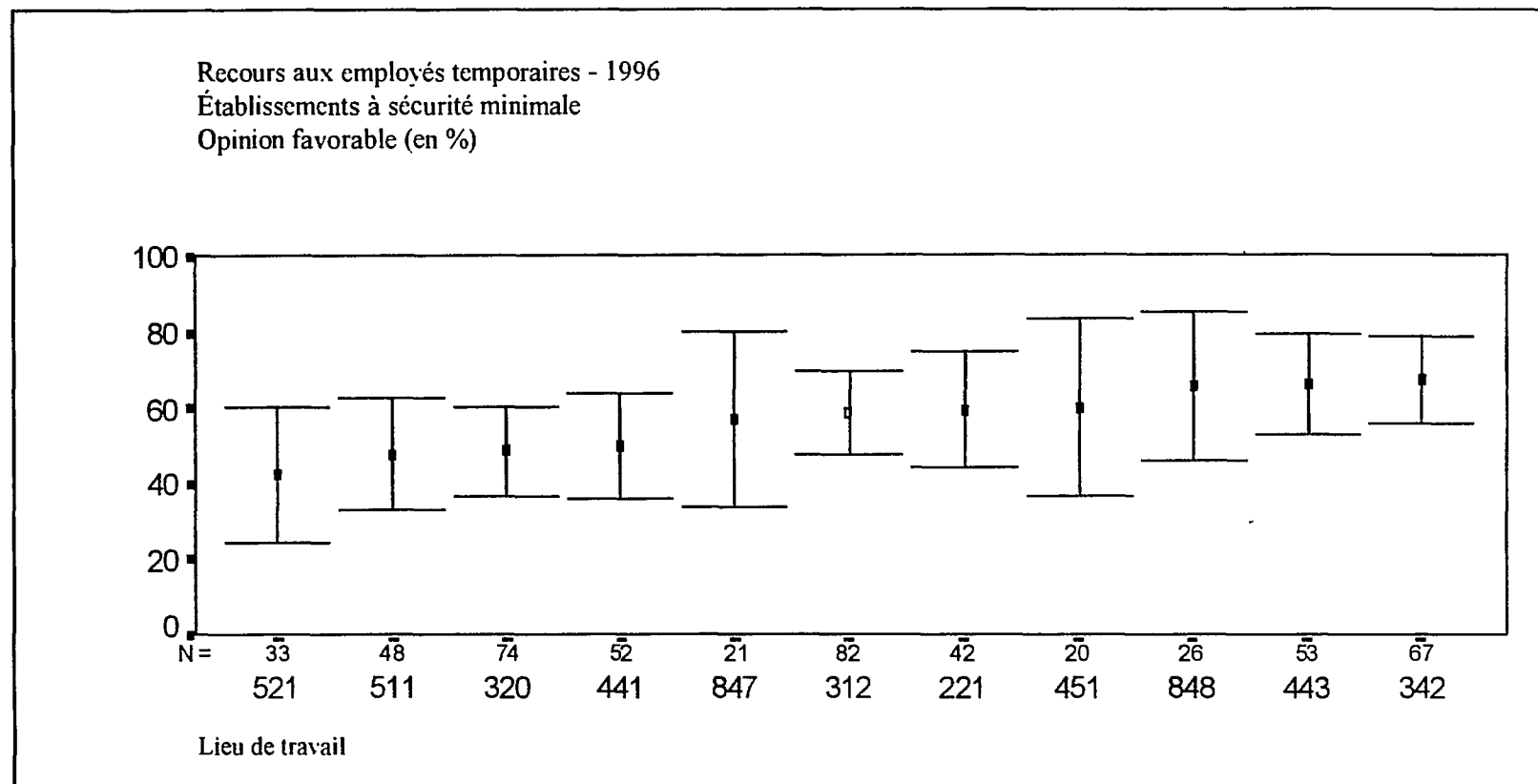


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

L'appui au recrutement d'employés temporaires est présenté pour chaque lieu de travail aux figures 9-3 à 9-7. Parmi les employés travaillant en établissement, c'est dans les établissements à sécurité minimale que l'appui est le plus vigoureux (55 %) contre 50 % dans les établissements à sécurité moyenne et 48 % dans les établissements à sécurité maximale. Parmi les établissements à sécurité minimale, l'éventail des opinions favorables varie entre 42 % à l'établissement Riverbend et 67 % à Sainte-Anne-des-plaines. Dans les établissements à sécurité moyenne, les taux d'appui au recrutement d'employés temporaires varient entre 39 % à Matsqui et 73 % à l'établissement de Grande Cache. On observe un plus grand éventail d'opinions parmi les établissements à sécurité maximale, où l'écart varie d'un minimum de 41 % d'opinions favorables à Donnacona à un maximum de 100 % d'opinions favorables au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci.

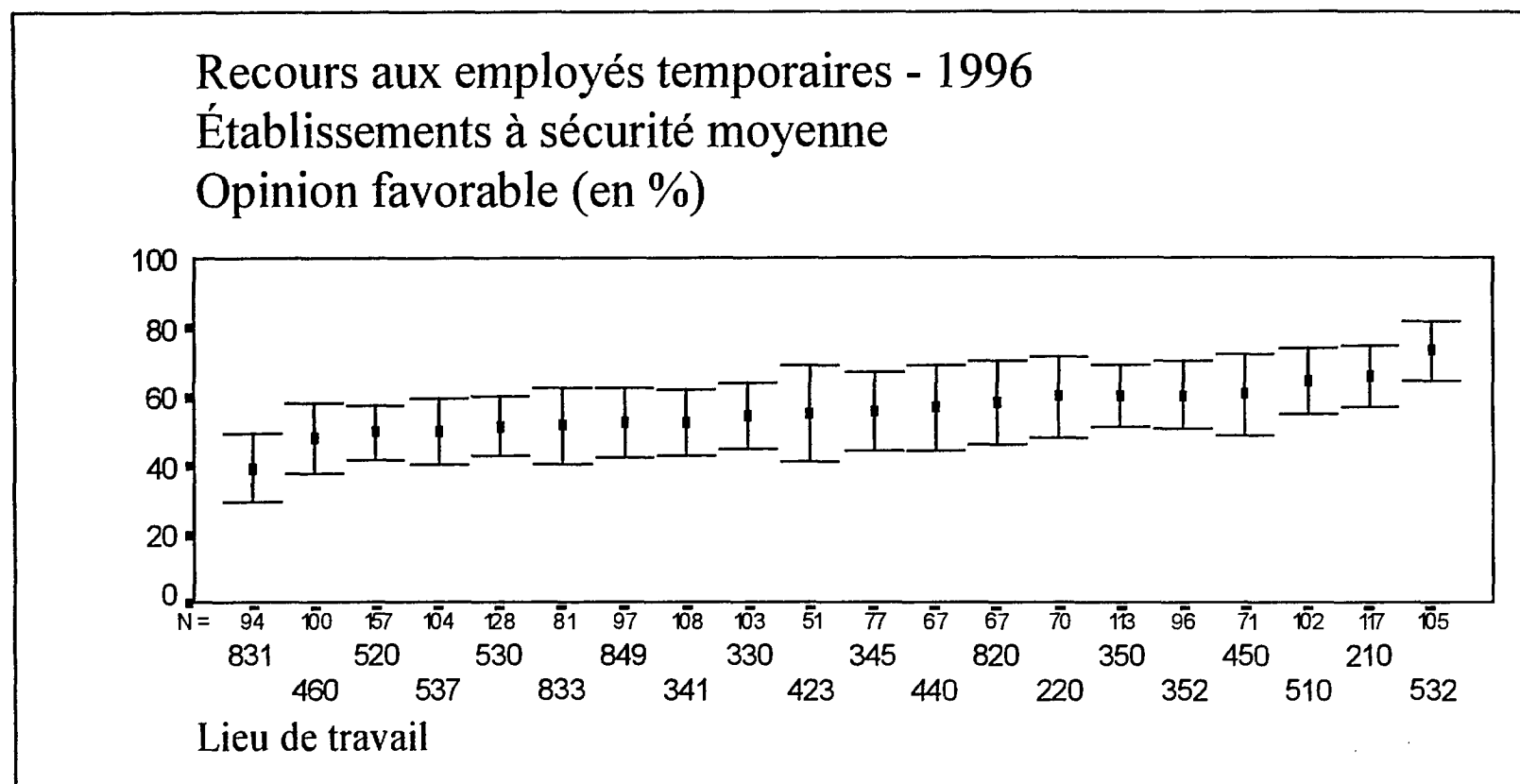
À l'extérieur des établissements, on observe les plus hauts niveaux d'appui chez le personnel des administrations régionales (84 %), suivi du personnel de l'administration centrale (83 %) et du personnel des bureaux de libération conditionnelle de district (69 %). La figure 9-6 montre l'éventail des résultats pour les bureaux de libération conditionnelle, qui varie de 44 % au bureau de Vancouver à 92 % au BLCD rural du Québec. Dans les lieux de travail de l'administration centrale et des administrations régionales, l'éventail des opinions varie d'un minimum de 67 % d'opinions favorables dans les services regroupés de la région du Pacifique à un maximum de 100 % d'opinions favorables dans les services regroupés de l'Atlantique et des Prairies.

Figure 9-3



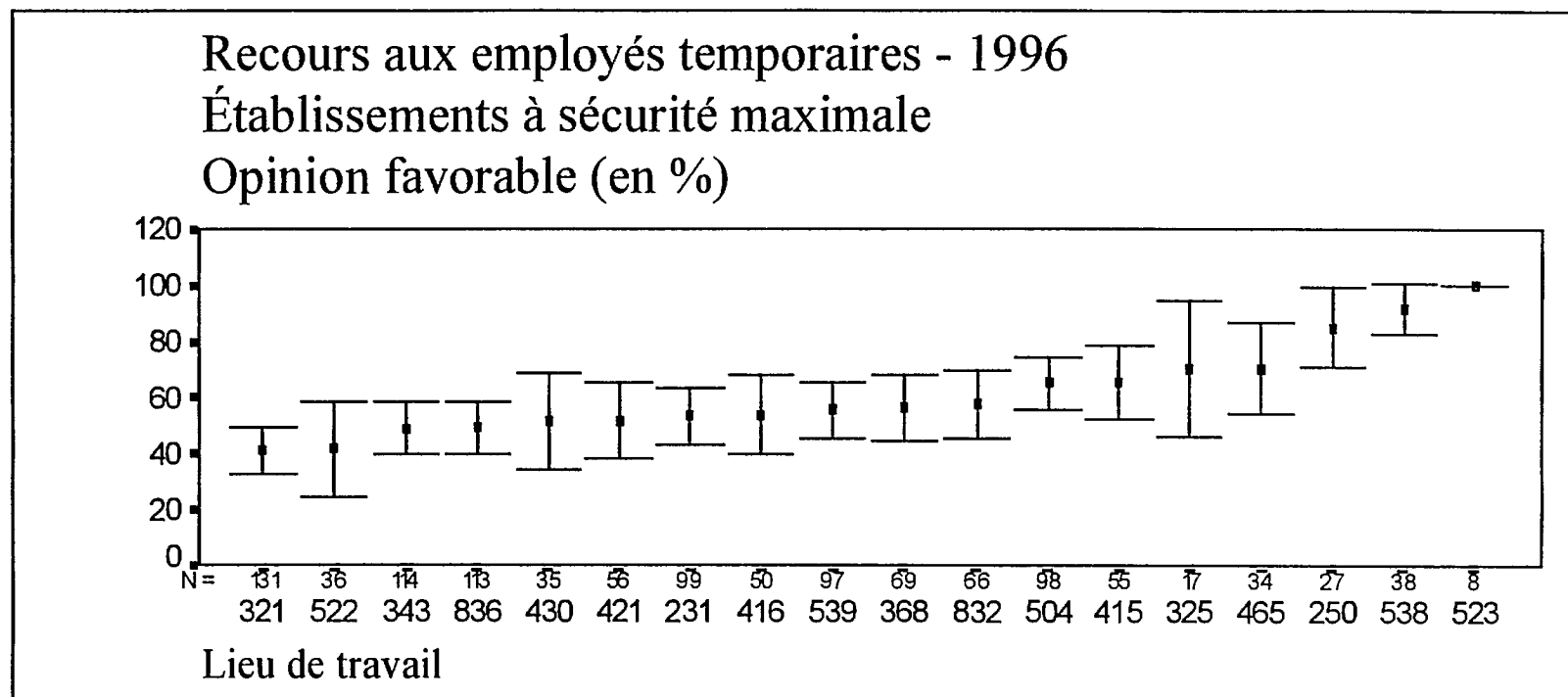
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-plaines	

Figure 9-4



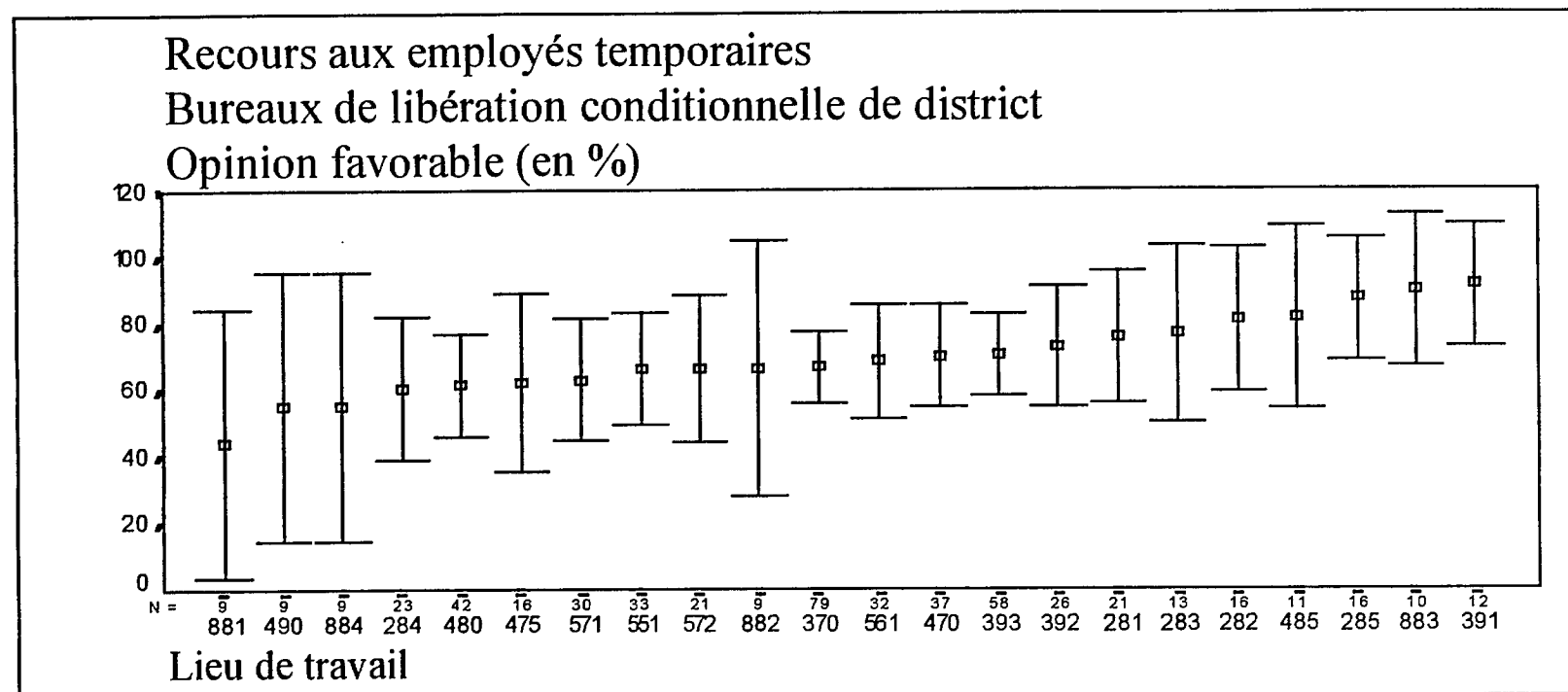
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 9-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

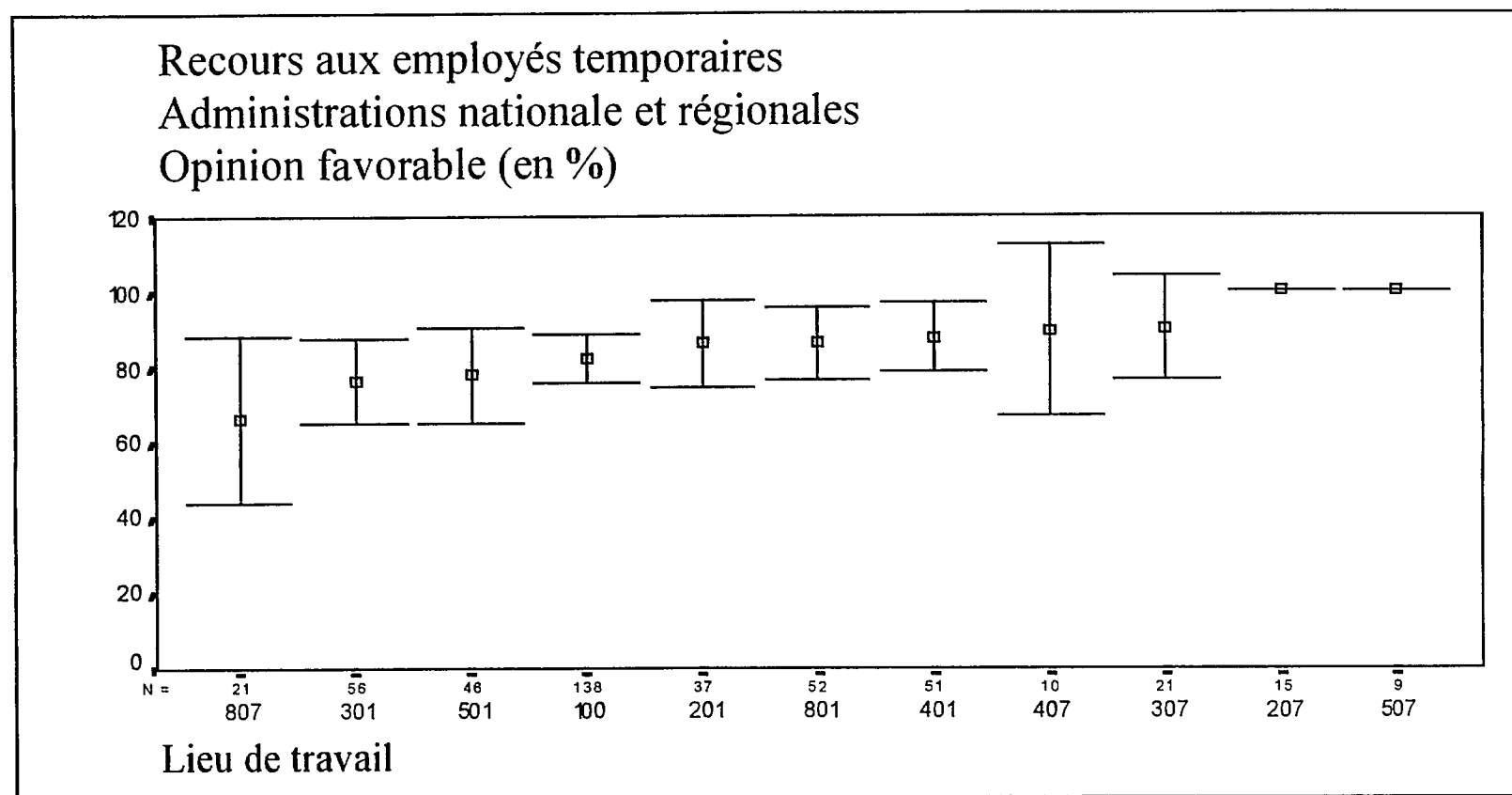
Figure 9-6



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 9-7



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

10.0 Politiques, règles et règlements

Ce nouveau thème a été intégré au sondage de 1996. Un grand nombre de politiques, de règles et de règlements régissent la manière dont les employés exercent leurs activités quotidiennes. Le SCC tenait à déterminer dans quelle mesure les employés connaissent les principaux règlements et politiques qui s'appliquent à leurs fonctions. Tous les répondants ont été invités à remplir cette section du questionnaire.

Aperçu

Cette section du questionnaire renferme six échelles, qui portent respectivement sur l'application des politiques (LSCMLC et RSCMLC), les Directives du commissaire, les instructions régionales, les ordres permanents et les ordres de poste. Les cinq mêmes questions ont été posées à tous les répondants pour chaque échelle.

Application des politiques (LSCMLC et RSCMLC). Près de la moitié (48 %) des répondants ont déclaré avoir une « bonne » ou une « excellente » compréhension de la LSCMLC et du RSCMLC dans la mesure où ils s'appliquent à leur travail quotidien, mais seulement 42 % ont coté de la même manière leur connaissance des dispositions particulières des politiques, des règles et des règlements. Quatre-vingts pour cent des participants considèrent comme « mauvaise » ou « passable » la qualité de leur formation concernant la LSCMLC et le RSCMLC, mais 85 % estiment que l'information dans le domaine est « assez accessible » ou « facilement accessible. Les deux tiers (67 %) des répondants appliquent « parfois », « souvent » ou « toujours » la LSCMLC et le RSCMLC pour les besoins de leur travail.

L'échelle portant sur l'application des politiques (LSCMLC et RSCMLC) a été établie d'après les réponses à cinq questions. Elle montre la proportion d'employés qui ont évalué de façon favorable leur rendement quant à l'application de la LSCMLC et du RSCMLC. Aux figures 10-1 et 10-2, les résultats sont ventilés entre les régions et les groupes professionnels. Ce sont les répondants de l'administration centrale qui ont exprimé l'opinion la plus favorable (84 %). Les résultats varient très peu d'une région à l'autre : ils vont de 70 % en Ontario à 73 % dans le Pacifique. En revanche, comme l'indique la figure 10-2, les résultats varient beaucoup entre les groupes professionnels, se situant entre 50 %, pour les membres du groupe des manœuvres, des services techniques et de CORCAN, et 97 %, pour les agents de gestion des cas. La moyenne nationale s'établit à 71 % pour l'échelle portant sur l'application des politiques.

Figure 10-1

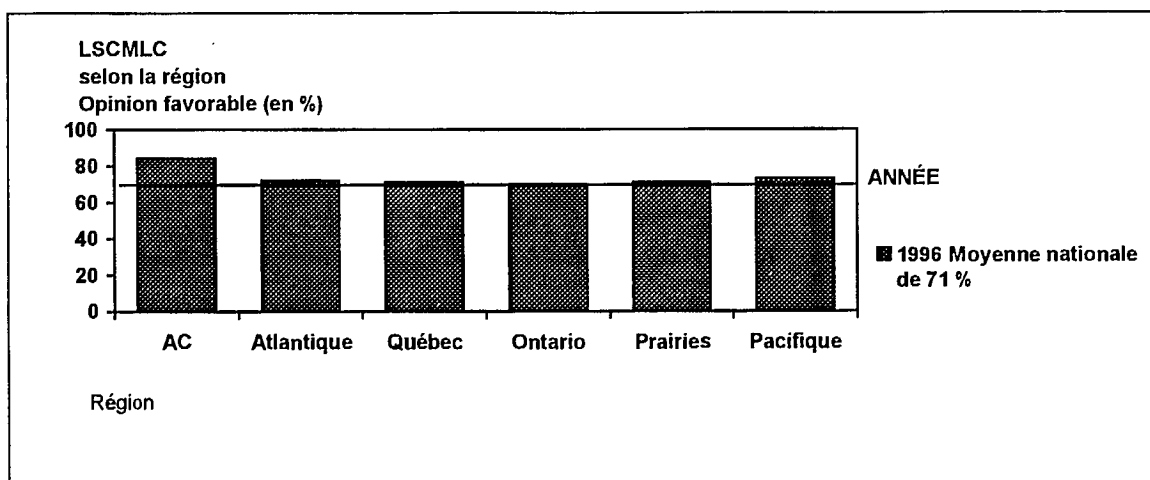
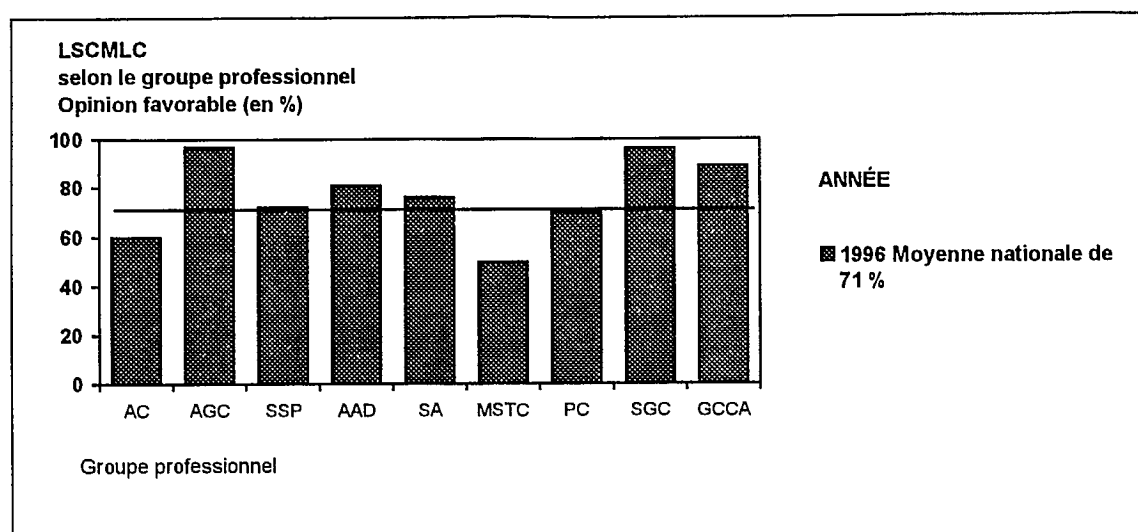


Figure 10-2



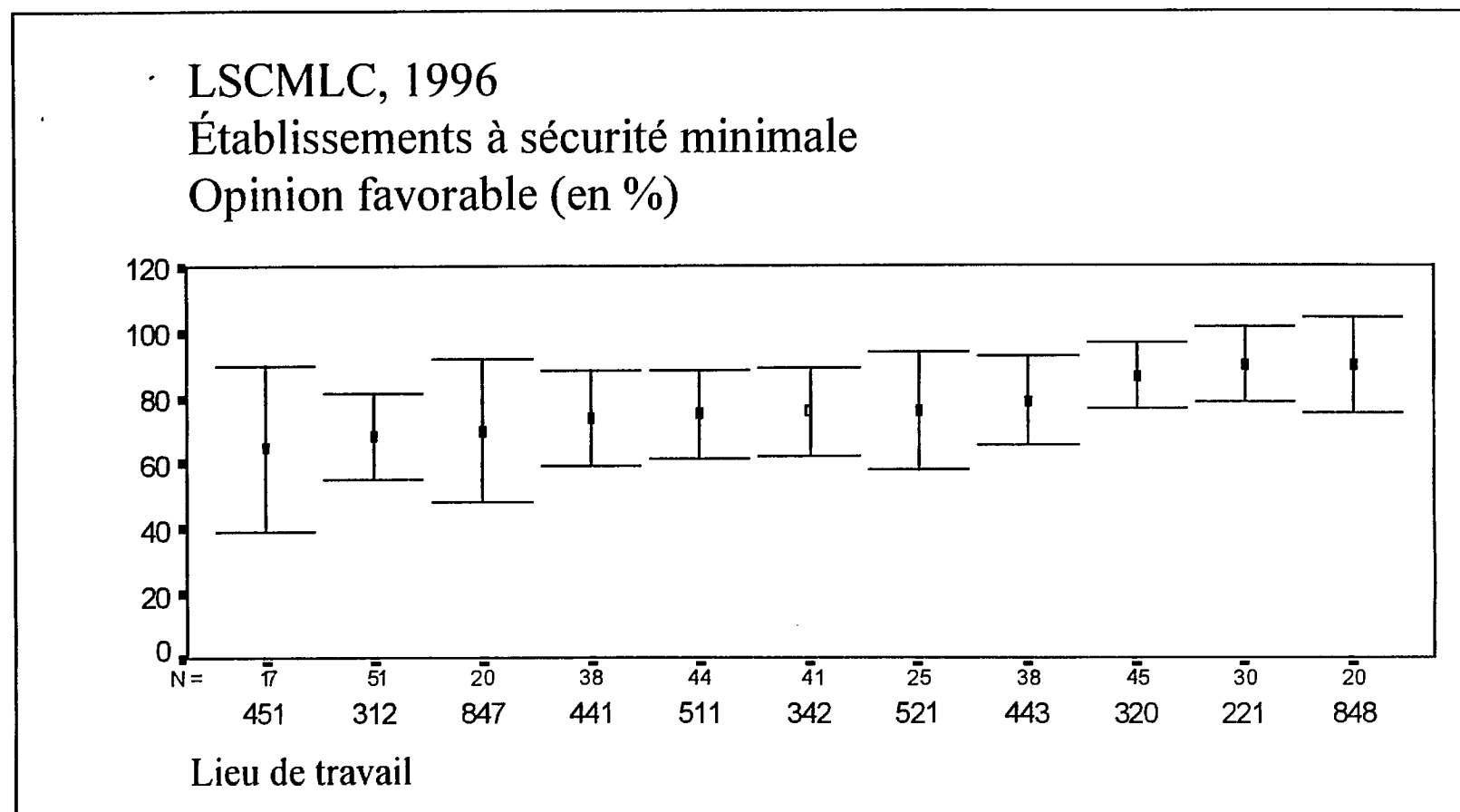
SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

Les figures 10-3 à 10-7 montrent les résultats concernant l'application des politiques de la LSCMLC et du RSCMLC ventilés entre les lieux de travail. La proportion de répondants qui ont exprimé une opinion favorable s'échelonne entre 67 %, dans les établissements à sécurité moyenne ou maximale, et 76 %, dans les établissements à sécurité minimale. Parmi les établissements à sécurité minimale, les taux varient entre 65 %, à l'établissement Pittsburg, et 90 %, à l'établissement Ferndale. On observe un écart similaire pour les établissements à sécurité moyenne, où les taux vont de 63 %, à l'établissement Leclerc, à 80 %, à l'établissement de Joyceville. Les établissements à sécurité maximale ont affiché l'écart le plus marqué en ce qui concerne l'application des politiques de la LSCMLC et du RCMLC : les taux s'échelonnent entre 57 %, à l'USD des Prairies, et 100 %, au Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci.

Parmi les lieux de travail situés dans la collectivité et ceux des administrations centrale et régionales, les bureaux de libération conditionnelle de district ont affiché le taux moyen le plus élevé (93 %), la proportion de répondants qui ont exprimé une opinion favorable

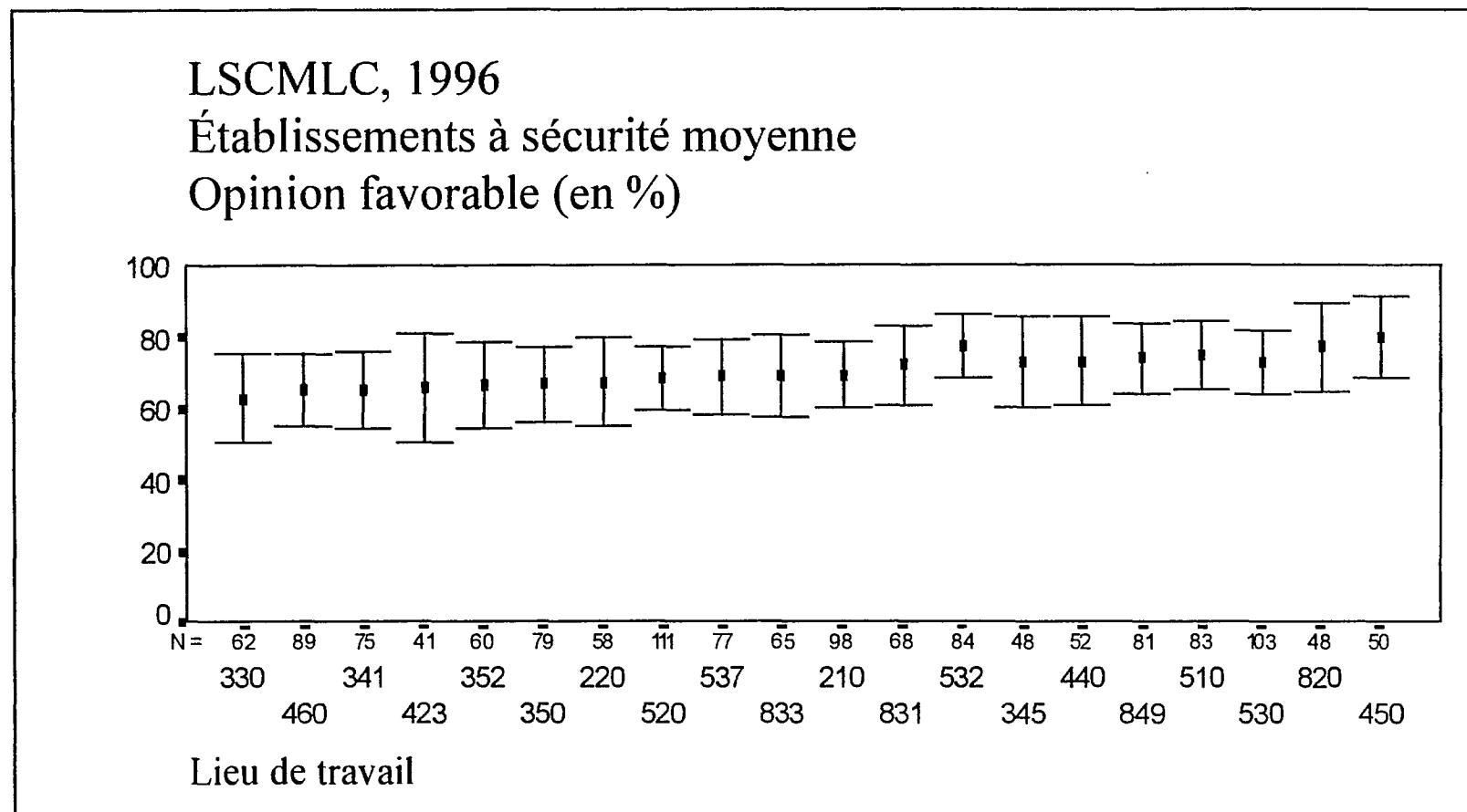
variant entre 85 %, au bureau de libération conditionnelle de Halifax/Dartmouth, et 100 %, dans 7 des 22 bureaux de libération conditionnelle. Les lieux de travail des administrations centrale et régionales ont enregistré un taux moyen de 85 % et 83 % respectivement, soit des taux variant entre 79 % à l'administration régionale du Pacifique et 94 % et à celle du Québec.

Figure 10-3



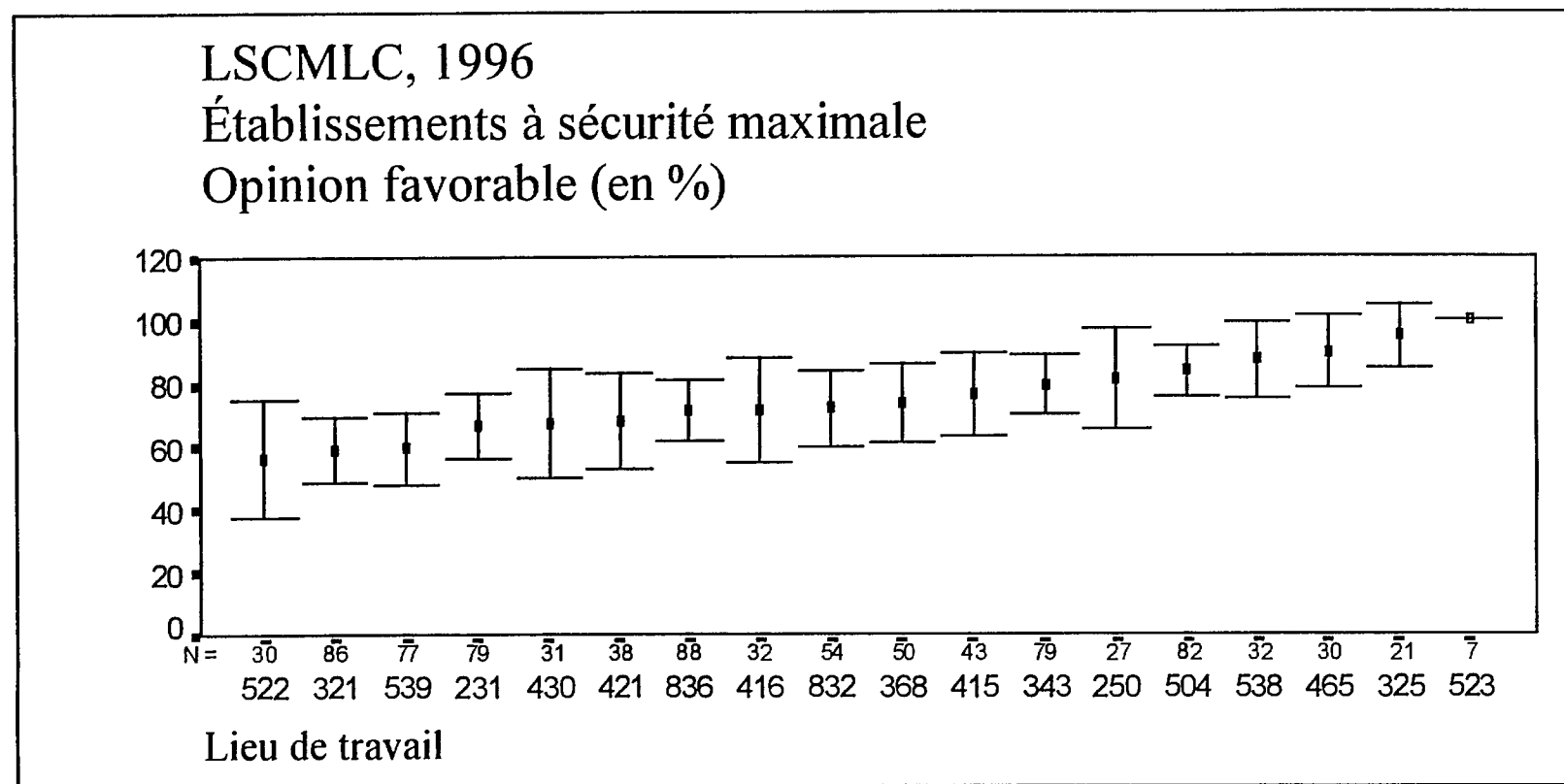
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 10-4



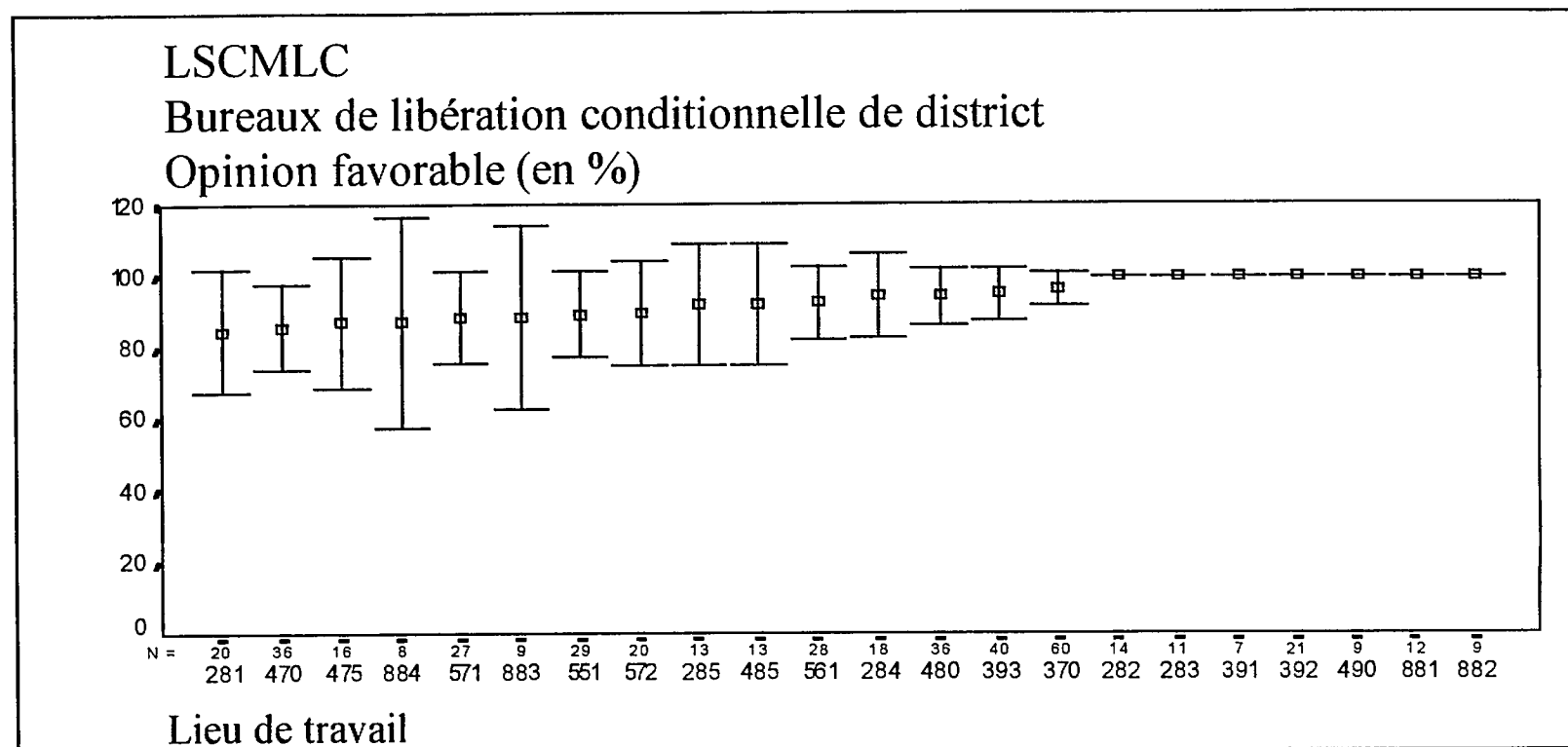
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 10-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ressourcement Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

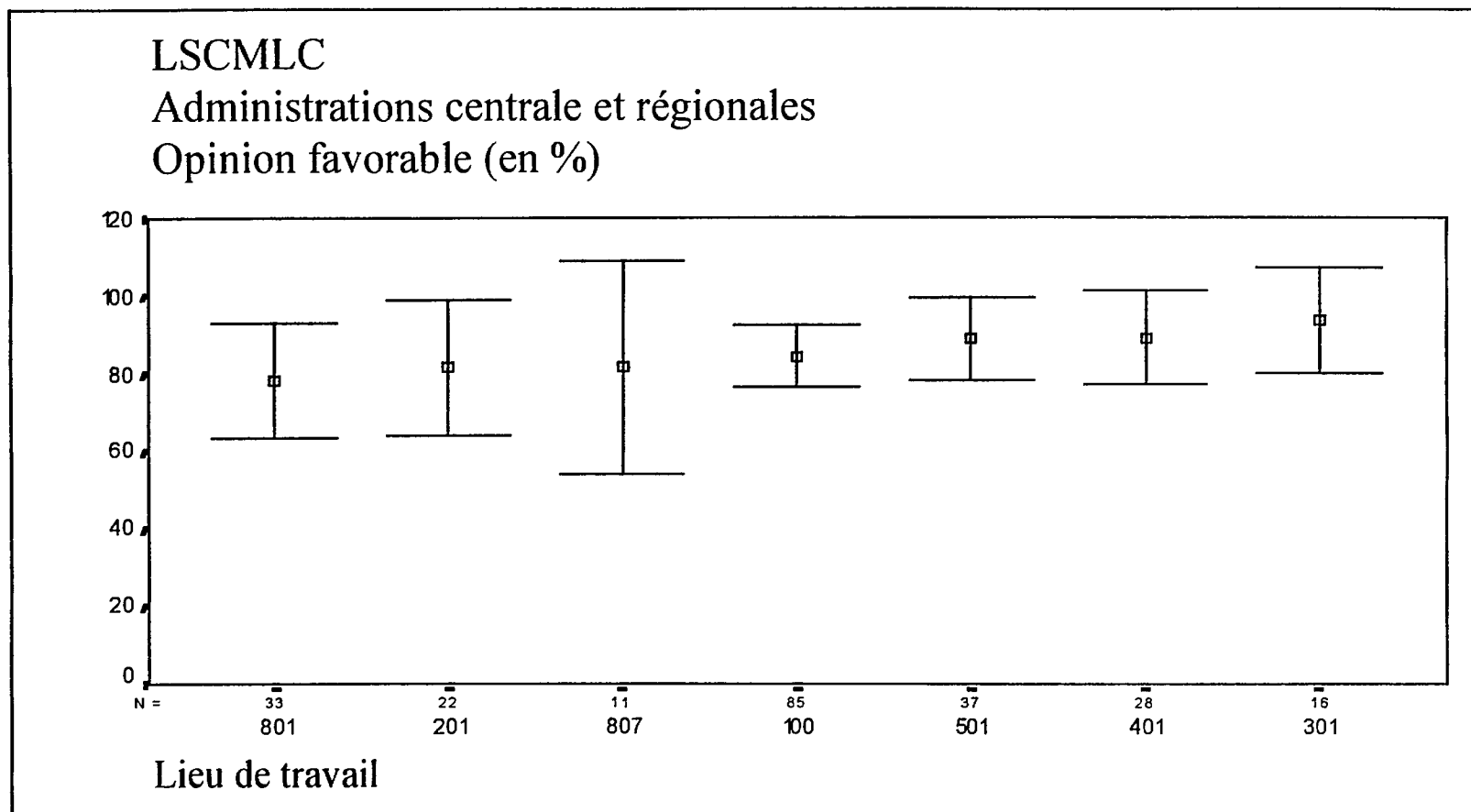
Figure 10-6



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba – N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 10-7



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Directives du commissaire. Cinquante-sept pour cent des répondants ont affirmé avoir une « bonne » ou une « excellente » compréhension des Directives du commissaire qui s'appliquent à leur travail quotidien; une proportion similaire (50 %) de répondants ont évalué de la même manière leur connaissance des dispositions particulières des Directives. Soixante-dix-sept des participants jugent « mauvaise » ou « passable » la qualité de leur formation concernant les Directives du commissaire, mais 90 % estiment que l'information à cet égard est « assez accessible » ou « facilement accessible ». La proportion de répondants qui appliquent « parfois », « souvent » ou « toujours » les Directives dans l'exercice de leurs fonctions s'établit à 80 %.

Les figures 10-8 et 10-9 montrent les résultats selon la région et le groupe professionnel. Les résultats sont similaires à l'administration centrale et dans les cinq régions, le taux le plus faible et le taux le plus élevé ayant été obtenus respectivement dans la région de l'Ontario (79 %) et à l'administration centrale (87 %). L'écart est plus prononcé dans le cas de groupes professionnels, les taux variant entre 67 %, dans le groupe des manœuvres, des services techniques et de CORCAN, et 98 %, dans celui des surveillants ou gestionnaires correctionnels.

Figure 10-8

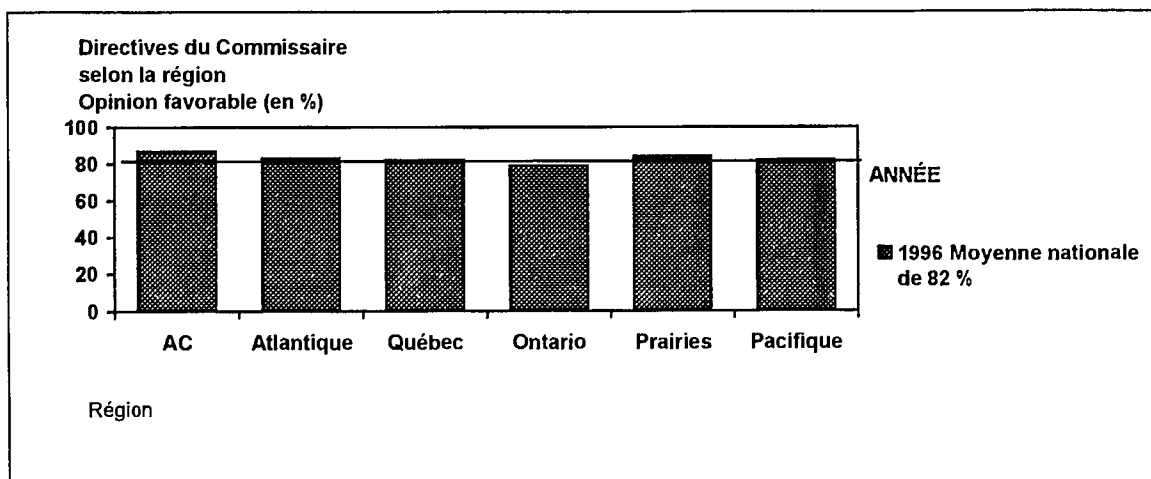
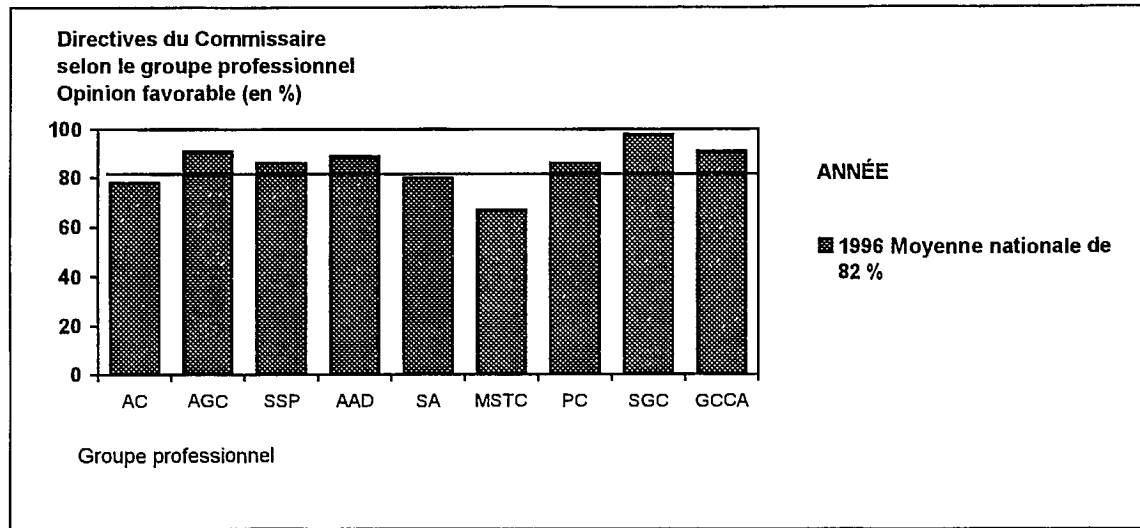


Figure 10-9

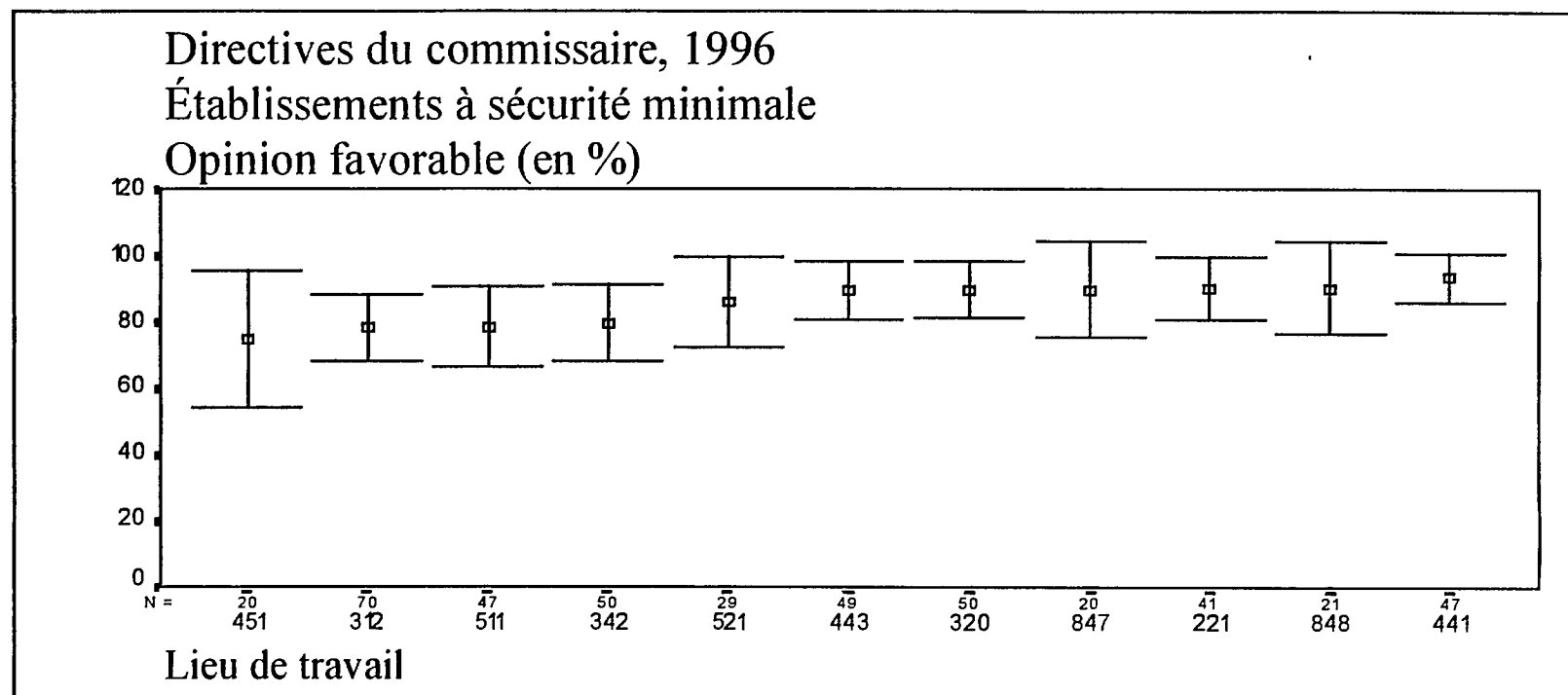


AS = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

Les figures 10-10 à 10-12 montrent les résultats concernant la compréhension et l'application des Directives du commissaire ventilés entre les établissements selon les trois niveaux de sécurité. Le taux moyen dans les établissements à sécurité minimale se chiffre à 85 %, les taux variant entre 75 % à Pittsburg et 94 % à Frontenac. Le taux moyen est légèrement inférieur (81 %) pour les établissements à sécurité moyenne, où les taux s'échelonnent entre 73 %, à l'établissement de Warkworth, et 89 %, à l'établissement de Grande Cache. On observe entre les établissements à sécurité maximale un écart plus marqué quant à la compréhension et à l'application des Directives du commissaire; à cet égard, les taux varient entre 75 %, à l'établissement d'Edmonton, et 100 %, à l'établissement pour femmes de Joliette (81 %).

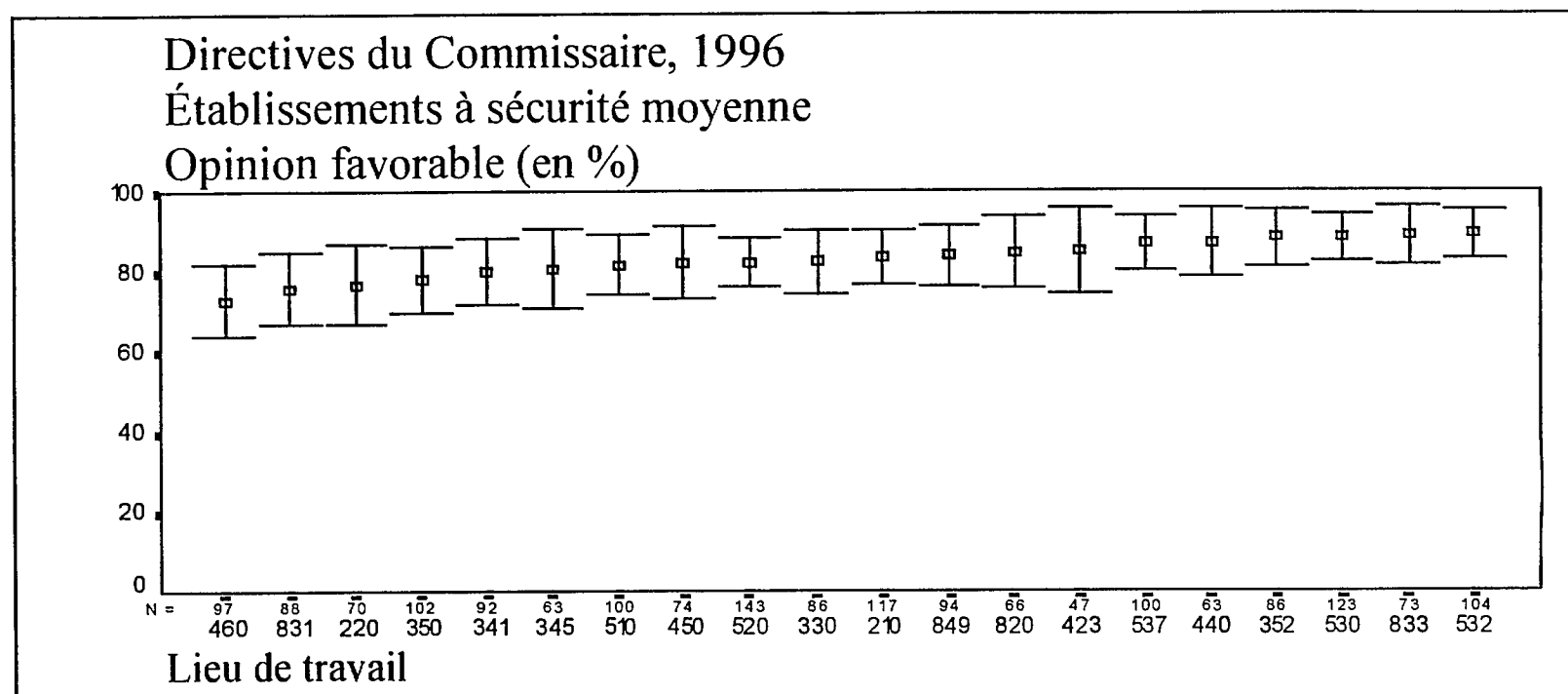
Les figures 10-13 et 10-14 font état des résultats obtenus dans les bureaux de libération conditionnelle de district et les administrations centrale et régionales. La moyenne enregistrée dans les bureaux de libération conditionnelle de district (84 %) est inférieure à celle des administrations centrale et régionales (88 % dans les deux cas). Pour les bureaux de libération conditionnelle, les résultats varient entre 70 %, au bureau de Halifax /Dartmouth, et 100 %, à ceux des secteurs ruraux du Québec, de l'île de Vancouver et de l'Intérieur-Nord de la Colombie-Britannique. Dans les lieux de travail des administrations centrale et régionales, les taux s'échelonnent entre 63 %, pour les services regroupés de la région des Prairies, et 98 %, pour l'administration régionale des Prairies.

Figure 10-10



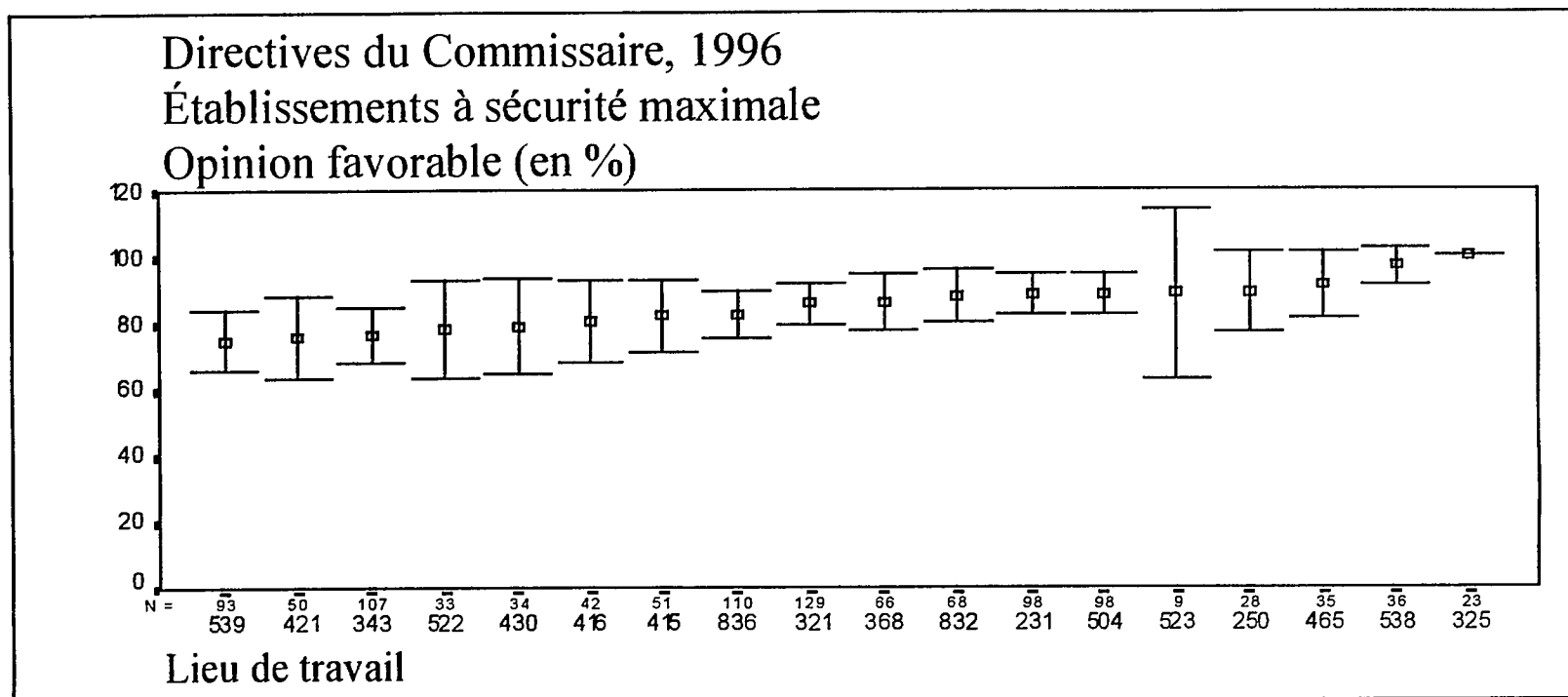
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 10-11



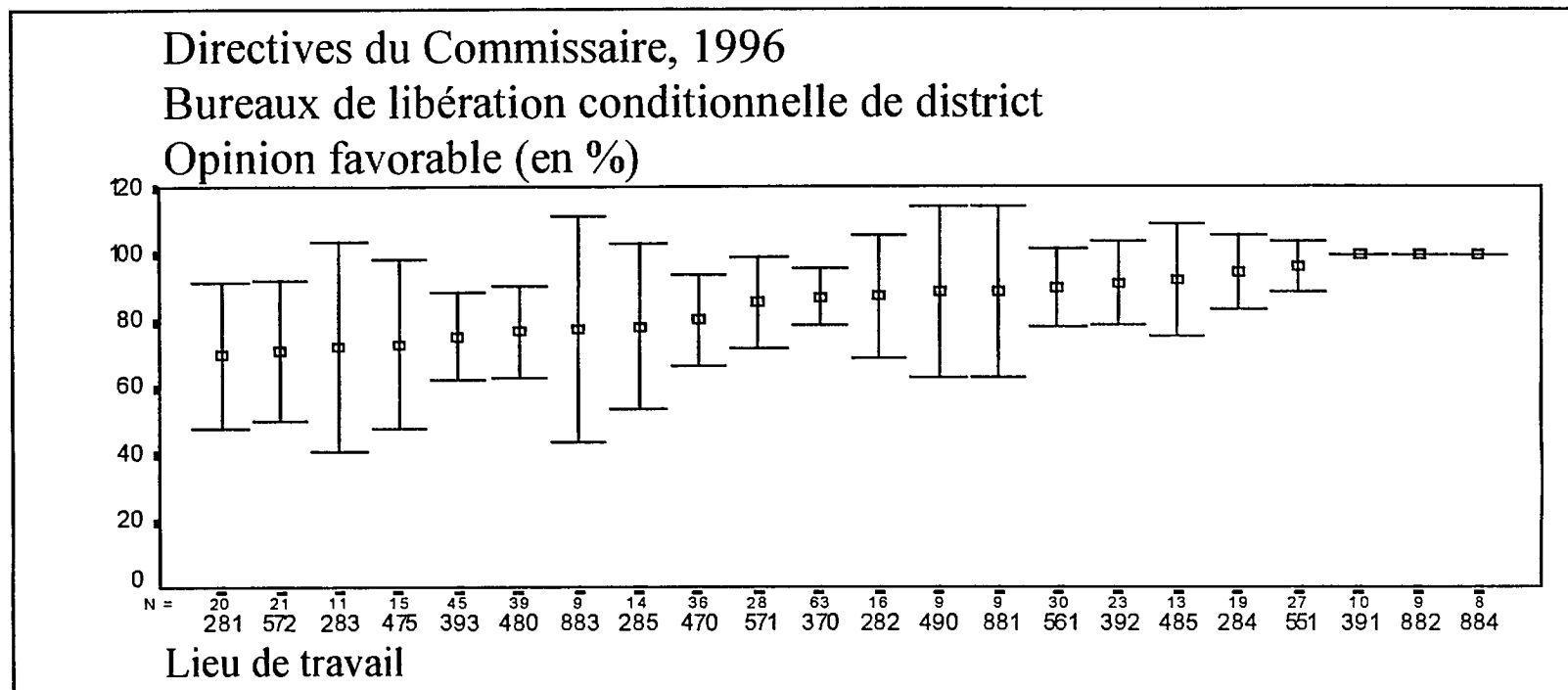
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 10-12



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

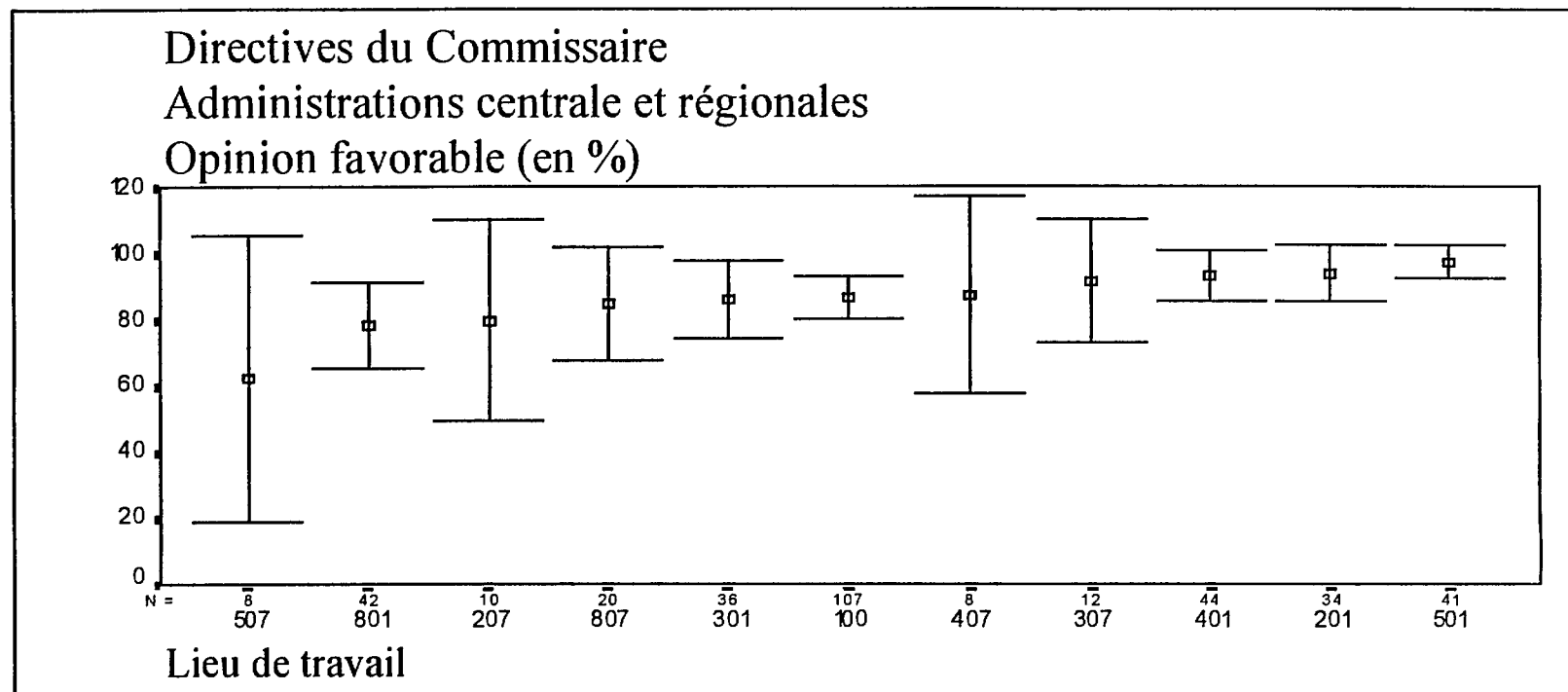
Figure 10-13



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba – N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 10-14



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Instructions régionales. Un peu plus de la moitié (51 %) des répondants ont indiqué avoir une « bonne » ou une « excellente » compréhension des instructions régionales pertinentes pour les besoins de leur travail; ils ont été moins nombreux (44 %) à évaluer de la même manière leur connaissance des dispositions particulières des instructions régionales. Quatre-vingts pour cent des participants considèrent comme « mauvaise » ou « passable » leur formation à cet égard, mais 87 % estiment que l'information concernant ces instructions est « assez accessible » ou « facilement accessible ». Enfin, 84 % des répondants appliquent « parfois », « souvent » ou « toujours » les instructions régionales dans l'exercice de leurs fonctions.

Les figures 10-15 et 10-16 ventilent les résultats entre les régions et entre les groupes professionnels. En ce qui touche les cinq régions, les taux s'échelonnent entre 74 %, dans la région de l'Ontario, et 80 %, dans celle de l'Atlantique. Quant aux groupes professionnels, ils ont enregistré des taux allant de 70 %, pour les agents de correction et le groupe des manœuvres, des services techniques et de CORCAN, à 93 %, pour les surveillants ou gestionnaires correctionnels.

Figure 10-15

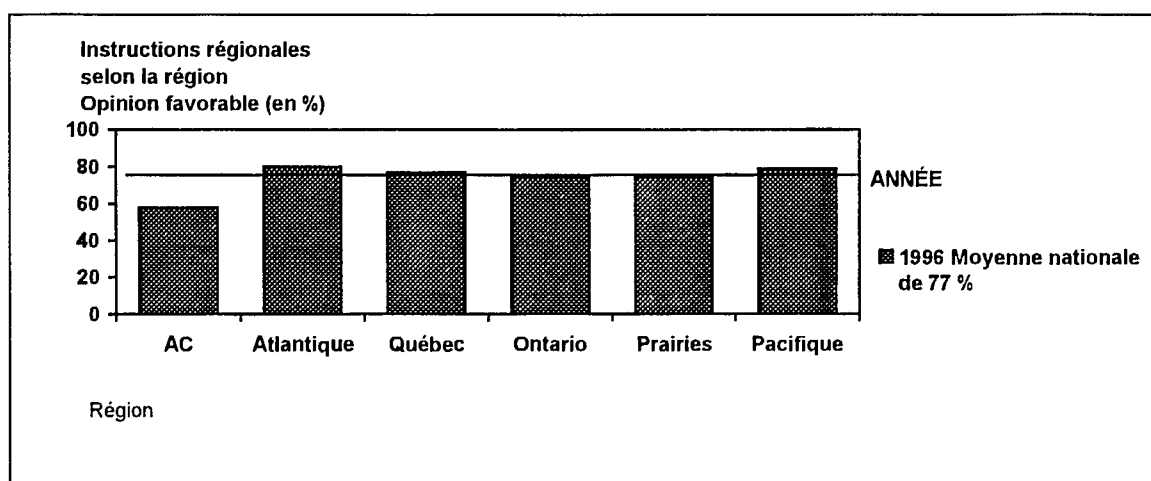
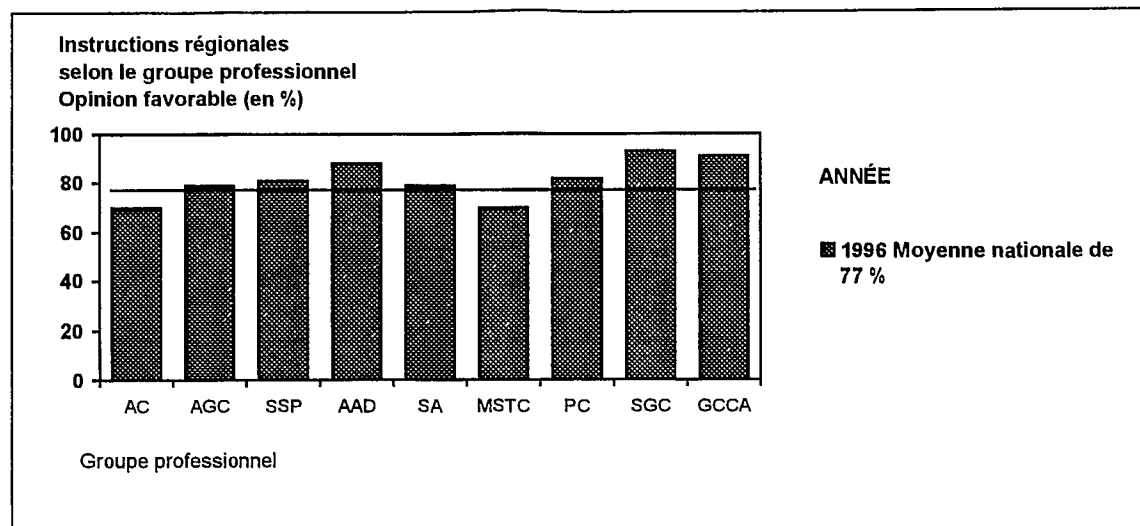


Figure 10-16

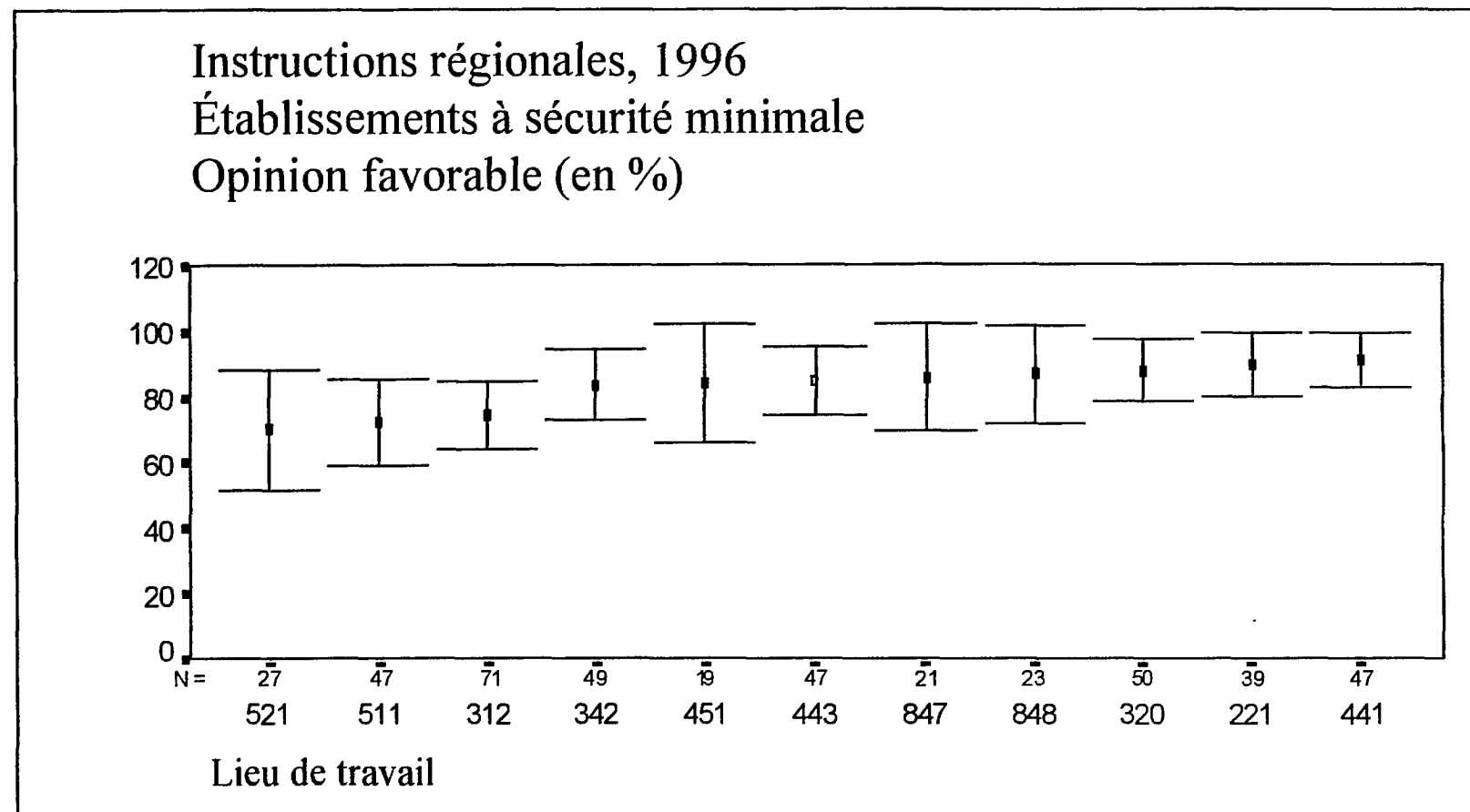


AS = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

Les figures 10-17 à 10-19 montrent la ventilation des résultats entre les établissements, selon les trois niveaux de sécurité, en ce qui concerne la compréhension et l'application des instructions régionales. Le taux moyen est plus élevé pour les établissements à sécurité minimale (82 %) que pour les établissements à sécurité moyenne (76 %) ou maximale (74 %). Dans les établissements à sécurité minimale, les taux varient entre 70 %, à Riverbend, et 90 %, à Frontenac. L'écart est similaire dans le cas des établissements à sécurité moyenne, le pénitencier de la Saskatchewan et l'établissement de Bath enregistrant respectivement le taux le plus faible (71 %) et le plus élevé (85 %). Ce sont les établissements à sécurité maximale qui affichent l'écart le plus marqué : les taux se situent entre 68 %, à la Prison des femmes, et 95 %, à l'établissement pour femmes de Joliette.

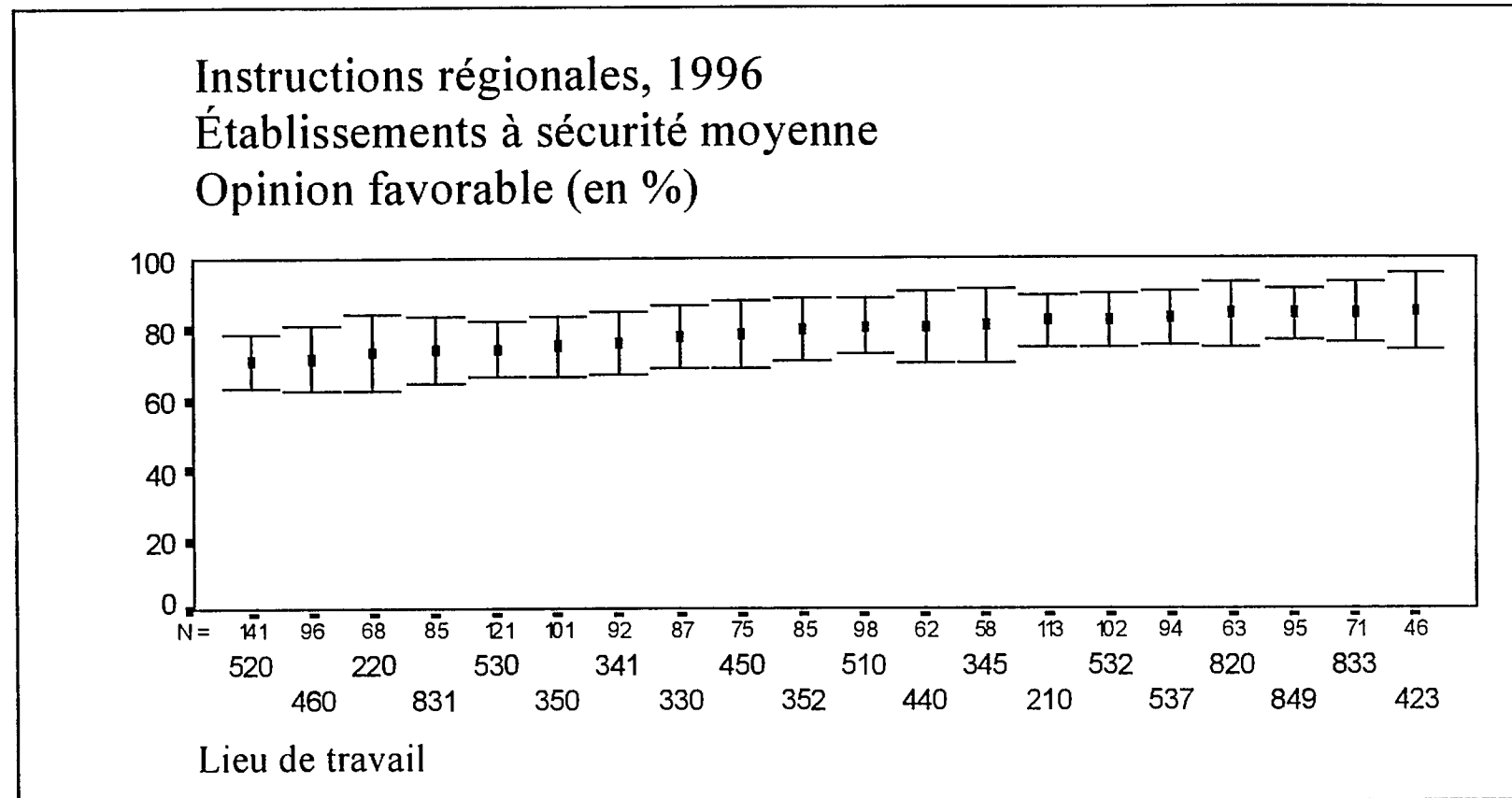
Les figures 10-20 et 10-21 montrent les résultats pour les bureaux de libération conditionnelle de district et les administrations régionales. Les taux s'établissent à 78 % pour les bureaux de libération conditionnelle et 90 % pour les administrations régionales. Le bureau de libération conditionnelle de Halifax/Dartmouth a enregistré le taux le plus faible, soit 65 %; un taux de 100 % a été atteint aux bureaux de libération conditionnelle de l'île de Vancouver et de l'Intérieur-Nord de la Colombie-Britannique. Les lieux de travail des administrations régionales ont enregistré des taux variant entre 68 % (services regroupés dans les Prairies) et 100 % (services regroupés dans la région du Québec).

Figure 10-17



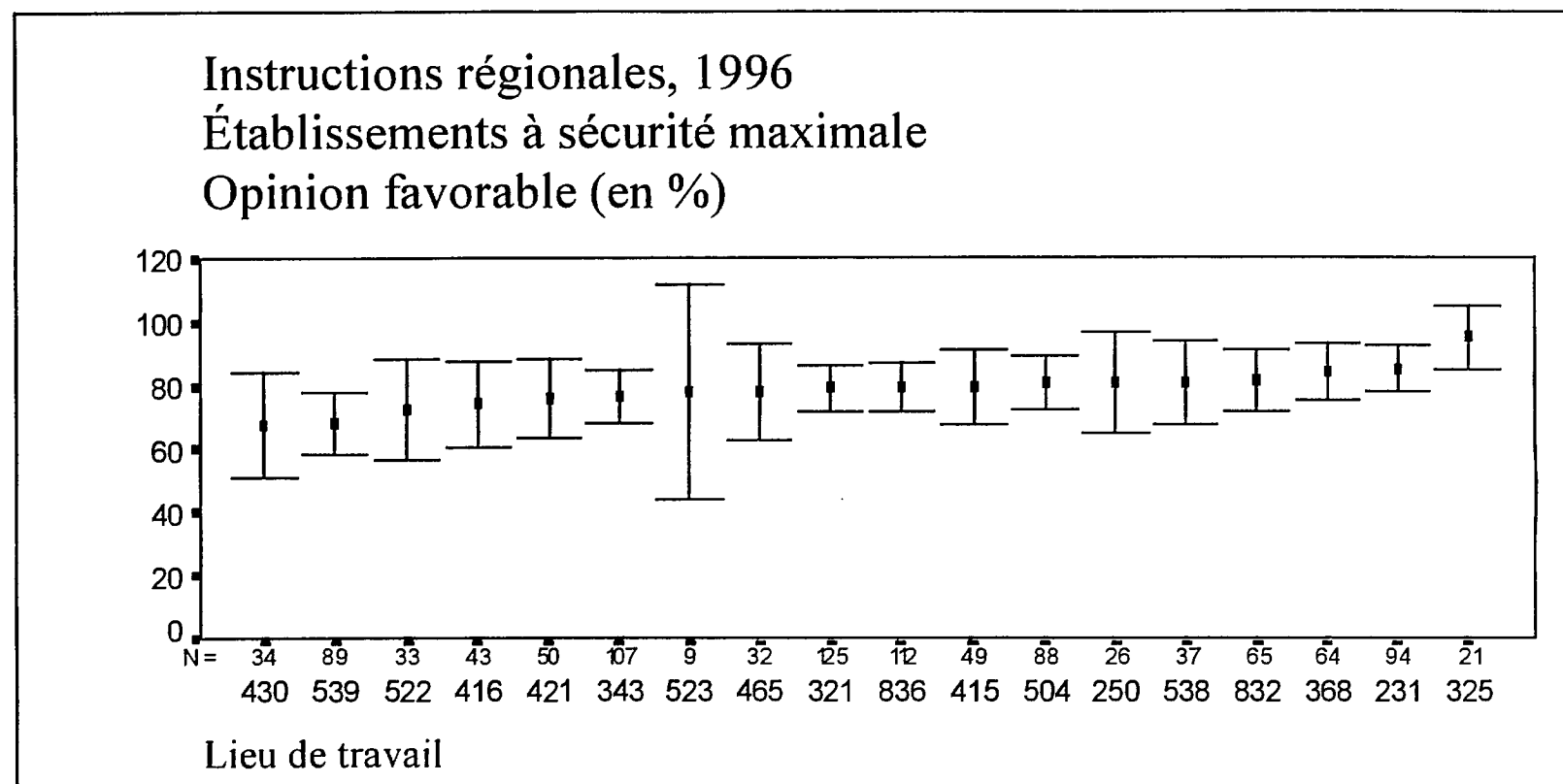
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 10-18



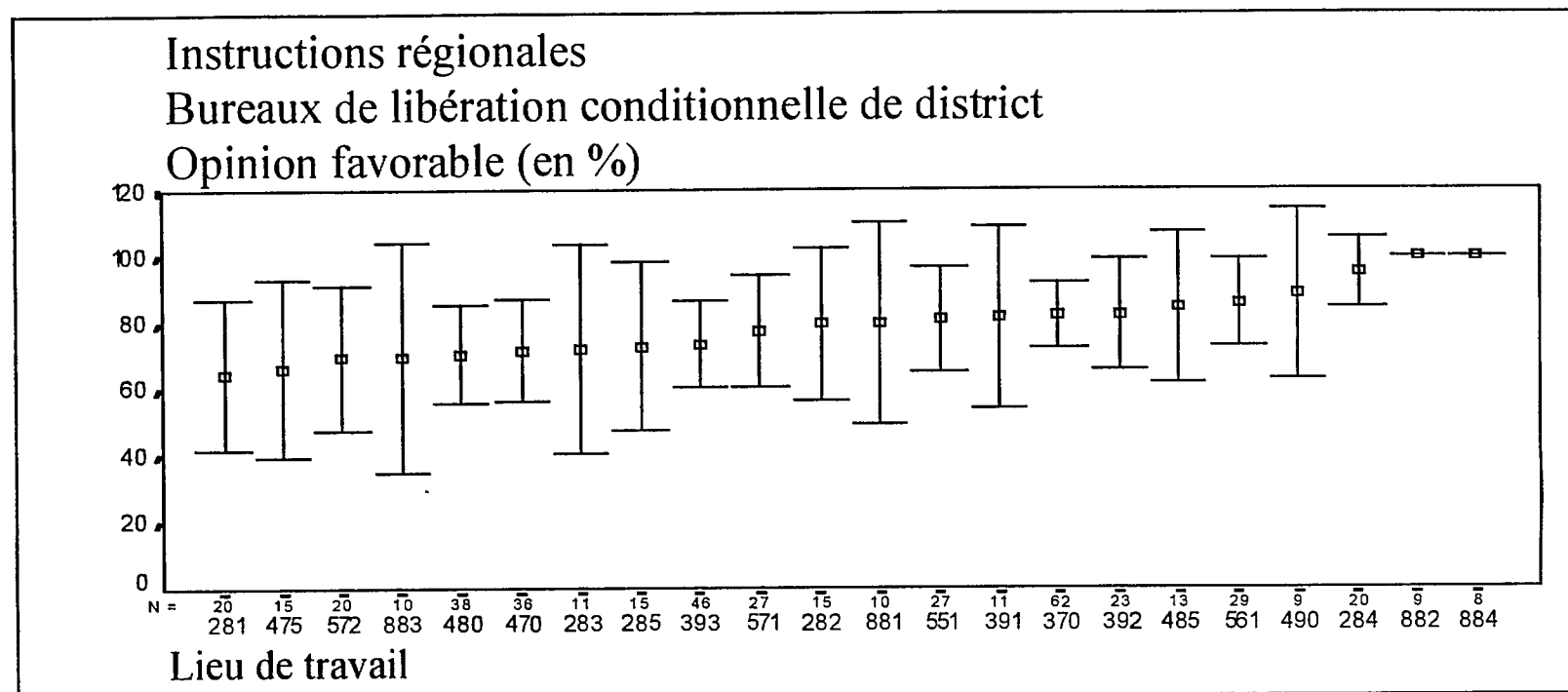
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 10-19



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR – Pacifique	504 = CPR – Prairies	415 = CRT – Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD – Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

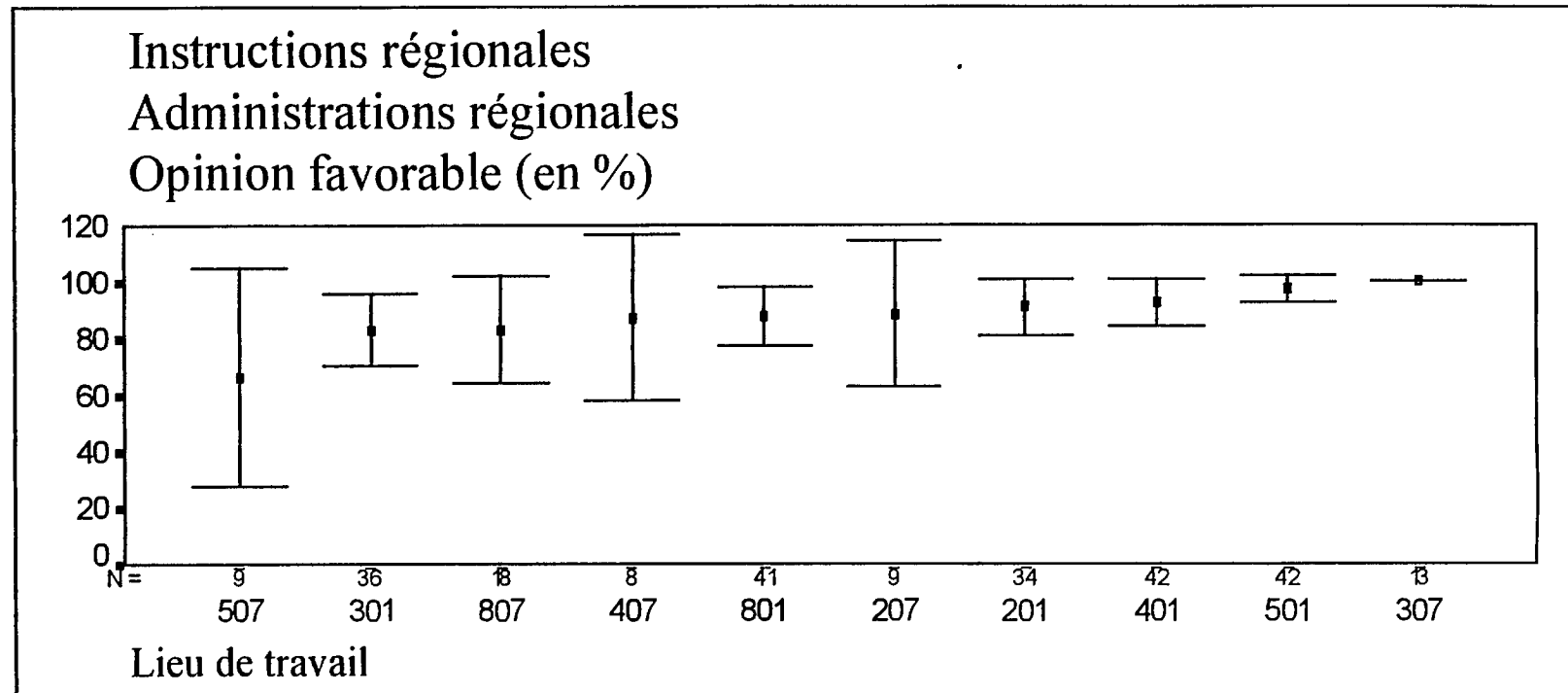
Figure 10-20



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 10-21



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Ordres permanents. Soixante et onze pour cent des répondants estiment avoir une compréhension « bonne » ou « excellente » des ordres permanents qui s'appliquent à leur travail quotidien et 66 % ont coté de la même manière leur connaissance des dispositions particulières de ces ordres. Les deux tiers (67 %) des répondants ont qualifié de « mauvaise » ou de « passable » la qualité de leur formation relative aux ordres permanents, tandis que 93 % ont déclaré que l'information dans le domaine est « assez accessible » ou « facilement accessible ». Par ailleurs, 87 % des répondants ont affirmé appliquer « parfois », « souvent » ou « toujours » les ordres permanents dans l'exercice de leurs fonctions.

Les figures 10-22 et 10-23 présentent les résultats selon la région et le groupe professionnel. Pour la compréhension et la connaissance des ordres permanents, les taux vont de 88 %, en Ontario et dans l'Atlantique, à 93 %, dans les Prairies. Dans le cas des groupes professionnels, ils s'échelonnent entre 80 % (agents de gestion des cas et groupe des manœuvres, des services techniques et de CORCAN) à 100 % (surveillants ou gestionnaires correctionnels).

Figure 10-22

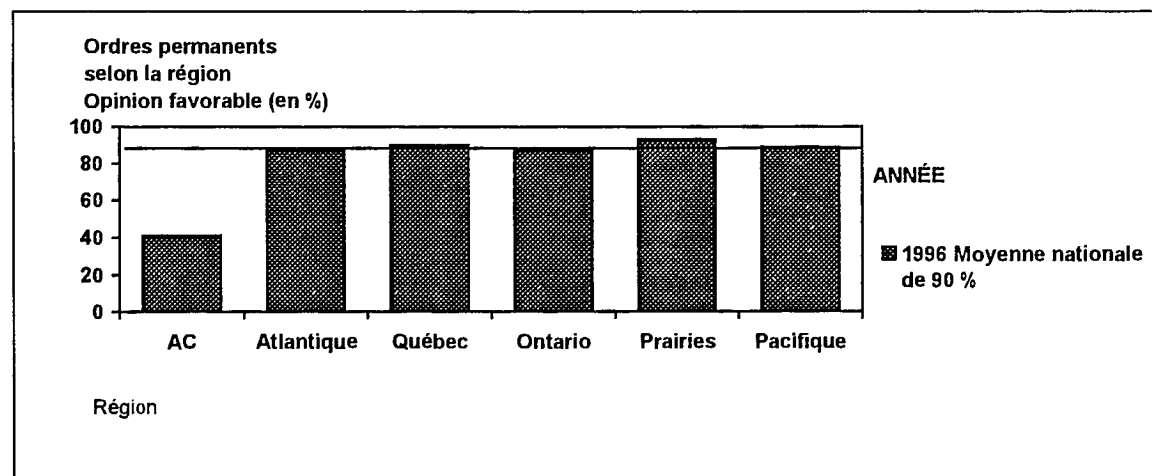
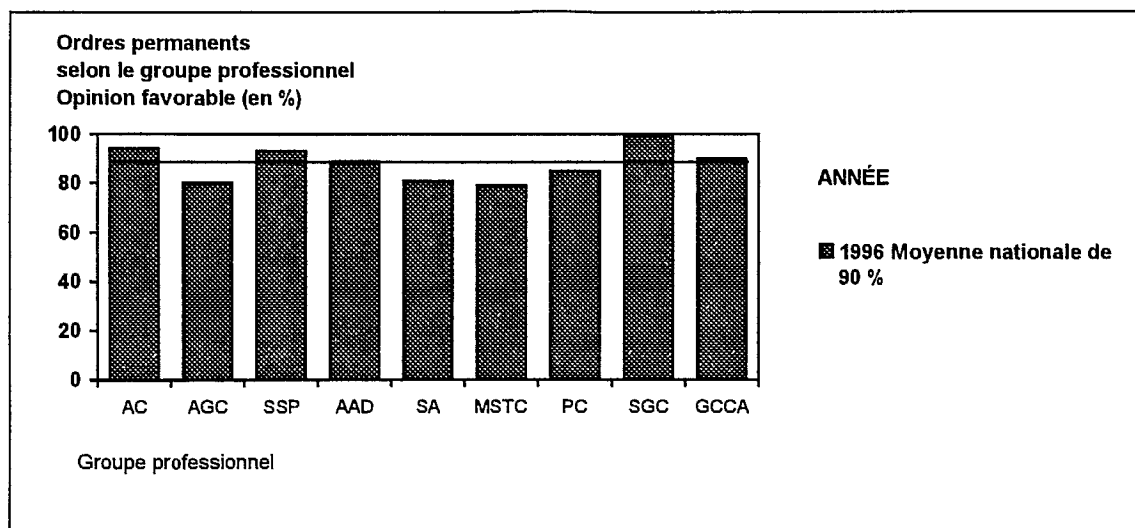


Figure 10-23

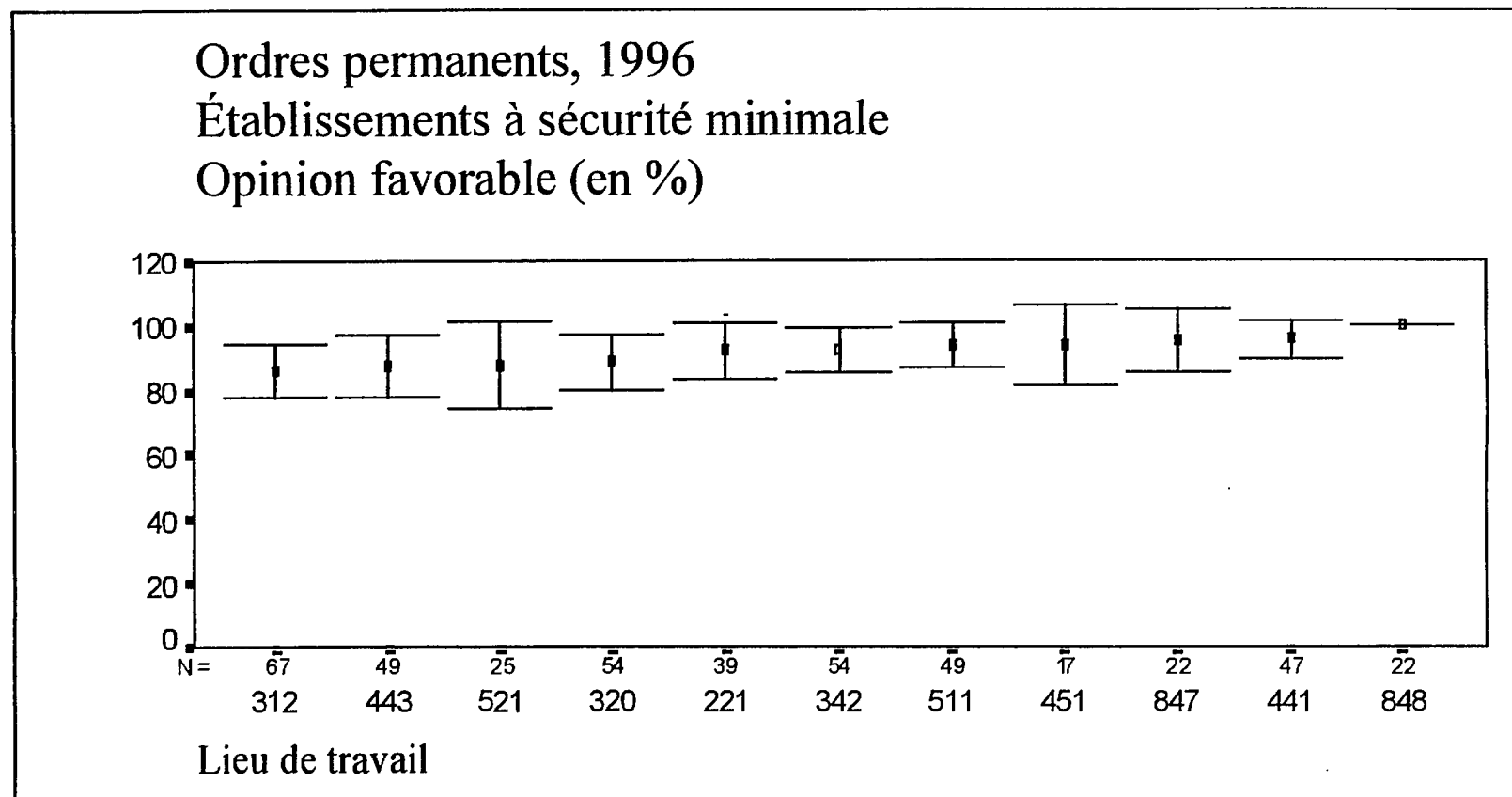


AS = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

Les figures 10-24 à 10-26 font état des taux relatifs à la compréhension et à l'application des ordres permanents dans les établissements selon les trois niveaux de sécurité. Le taux moyen se chiffre à 91 % pour les établissements à sécurité minimale ou maximale; il a été très légèrement supérieur dans les établissements à sécurité moyenne (92 %). En ce qui touche les établissements à sécurité minimale, les taux varient entre 87 %, à Montée Saint-François, et 100 %, à Ferndale. L'écart est semblable dans le cas des établissements à sécurité moyenne, pour lesquels les taux s'échelonnent entre 84 %, à l'établissement de Warkworth, et 98 %, à Grande Cache. Pour les établissements à sécurité maximale, les taux concernant la compréhension et l'application des ordres permanents varient entre 82 %, à l'établissement de Millhaven, et 100 %, à l'établissement pour femmes de Joliette, à Grand Valley et à l'établissement pour femmes d'Edmonton.

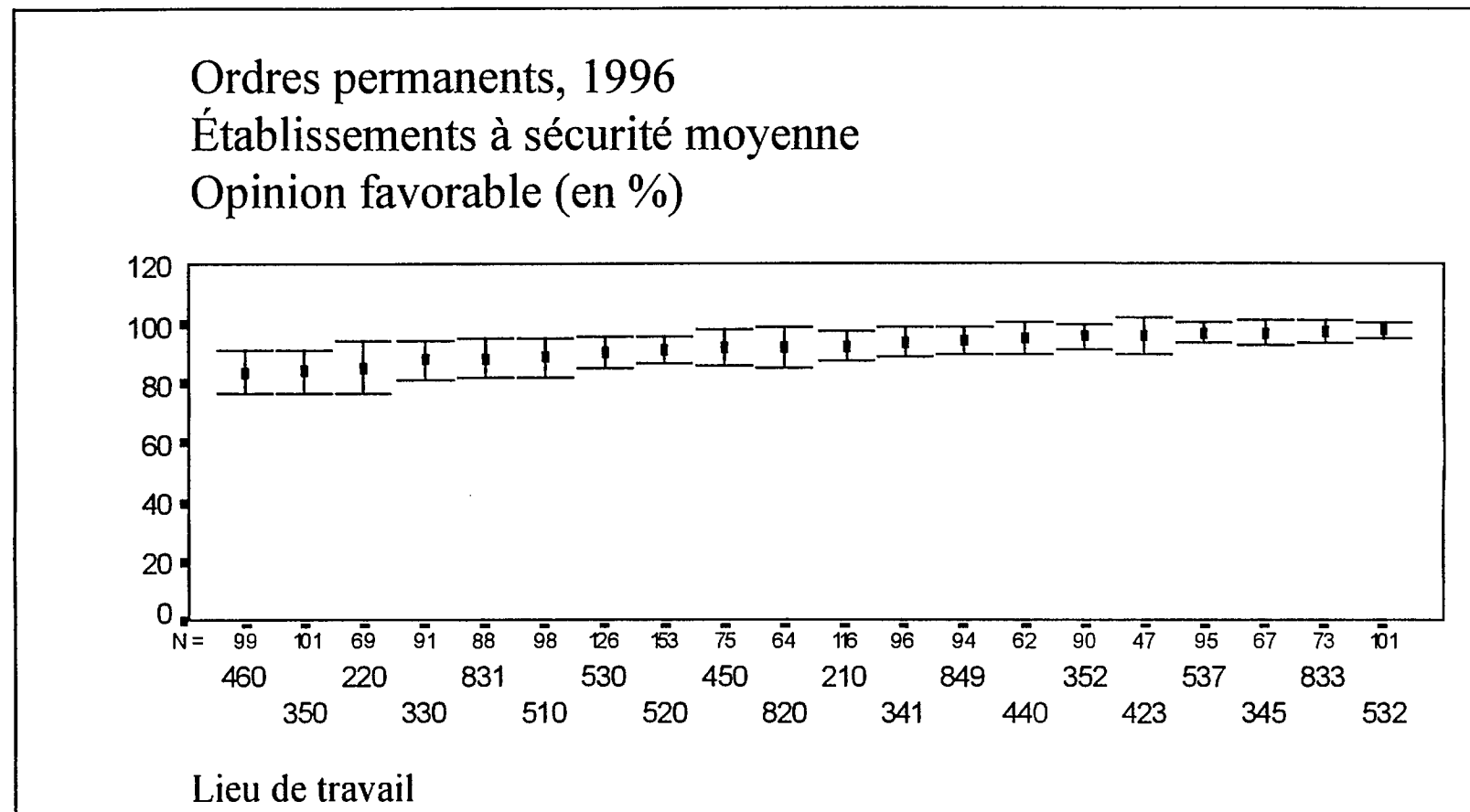
Les figures 10-27 et 10-28 indiquent les résultats pour les bureaux de libération conditionnelle de district et les administrations régionales. Les bureaux de libération conditionnelle de district ont enregistré un taux inférieur à celui des administrations régionales, soit 76 % contre 81 %. Pour ces bureaux, les taux se situent entre 50 %, au bureau du district d'Ottawa, et 92 %, au bureau du district de Hamilton et à celui du Manitoba et du nord-ouest de l'Ontario. Dans les lieux de travail des administrations régionales, ils varient entre 68 %, à l'administration régionale de l'Atlantique, à 89 %, à celle de l'Ontario.

Figure 10-24



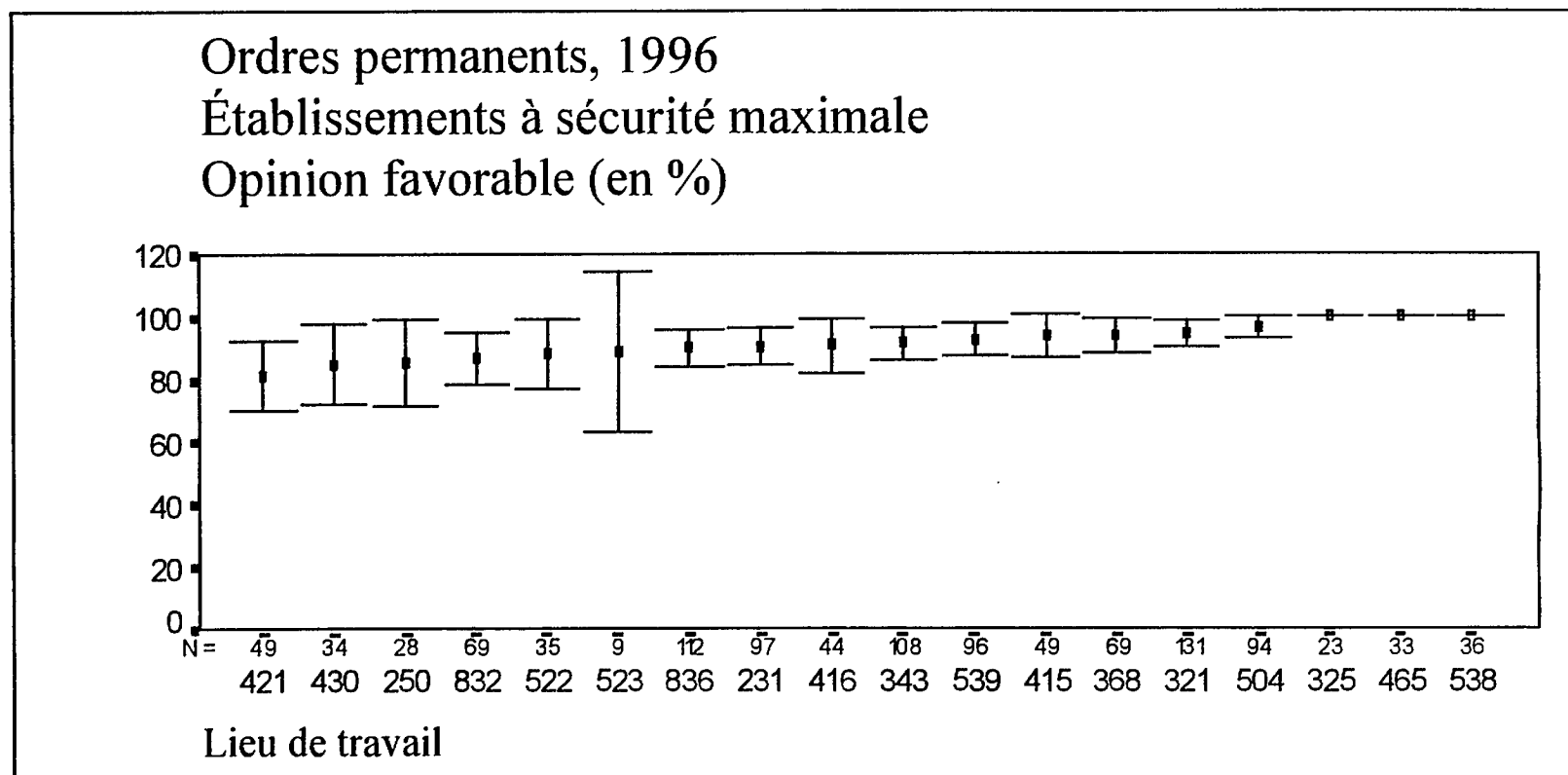
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 10-25



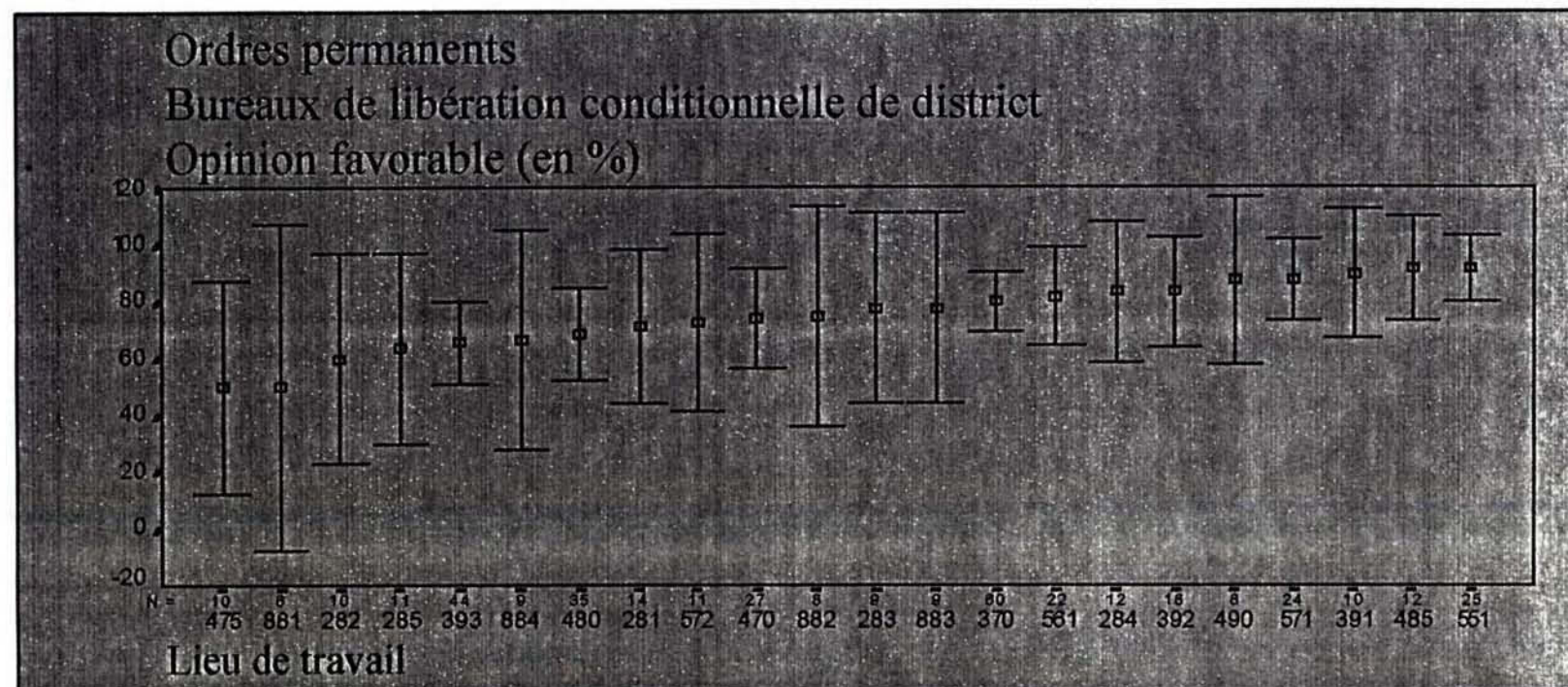
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 10-26



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cardier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

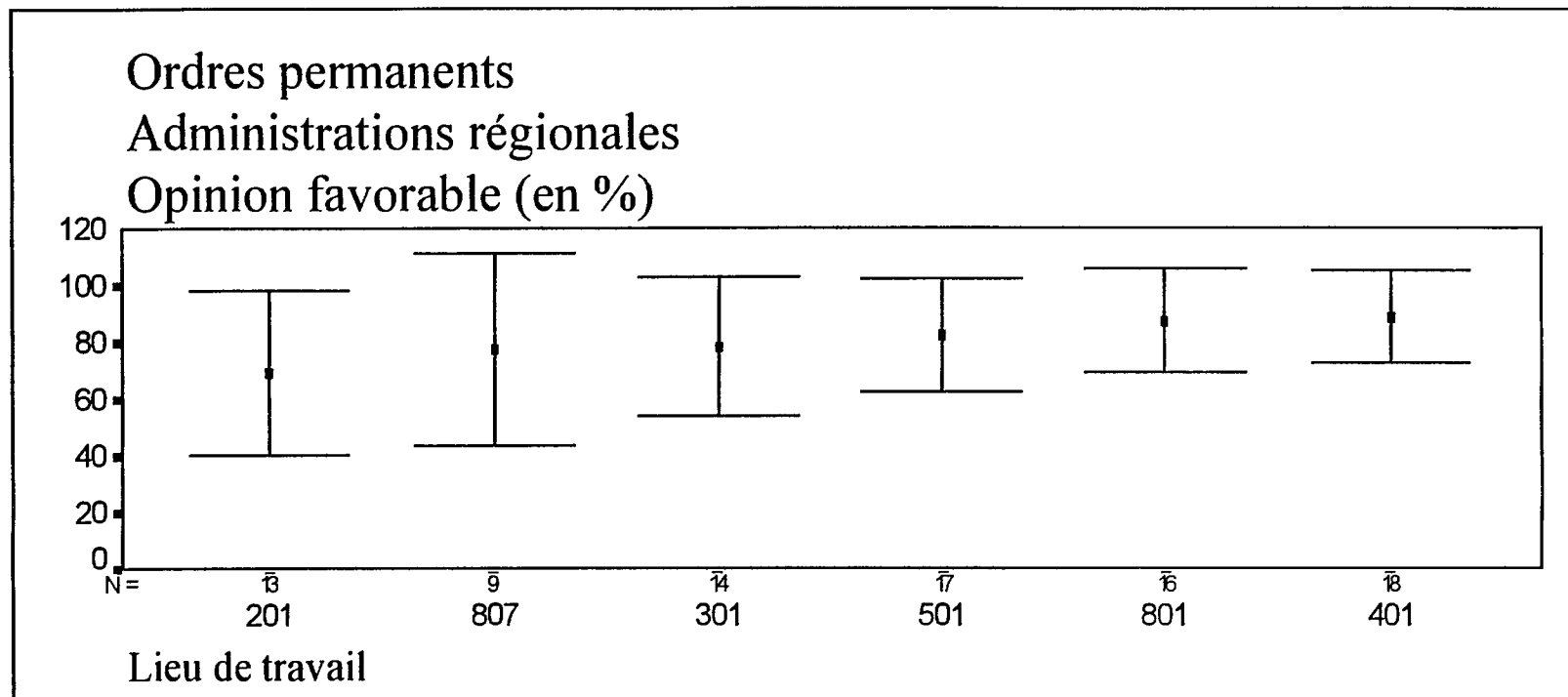
Figure 10-27



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 10-28



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Ordres de poste. Soixante-douze pour cent des répondants considèrent comme « bonne » ou « excellente » leur compréhension des consignes de poste pertinentes dans l'exercice de leurs fonctions et une proportion similaire (69 %) de répondants ont qualifié de la même manière leur connaissance des dispositions particulières de ces consignes. Soixante-deux pour cent des répondants estiment que la qualité de leur formation concernant les consignes de poste est « mauvaise » ou « passable », mais 93 % jugent l'information à cet égard « assez accessible » ou « facilement accessible ». Dans l'ensemble, 83 % des répondants appliquent « parfois », « souvent » ou « toujours » les consignes de poste pour les besoins de leur travail.

Les résultats ventilés entre les régions et les groupes professionnels sont présentés aux figures 10-29 et 10-30. Les taux observés dans les cinq régions se situent entre 87 %, dans les régions de l'Ontario et de l'Atlantique, et 92 %, dans celle des Prairies. L'écart est plus prononcé dans le cas des groupes professionnels : le groupe du soutien administratif a enregistré le taux le plus faible (62 %), tandis que celui des surveillants ou gestionnaires correctionnels a affiché le plus élevé (99 %).

Figure 10-29

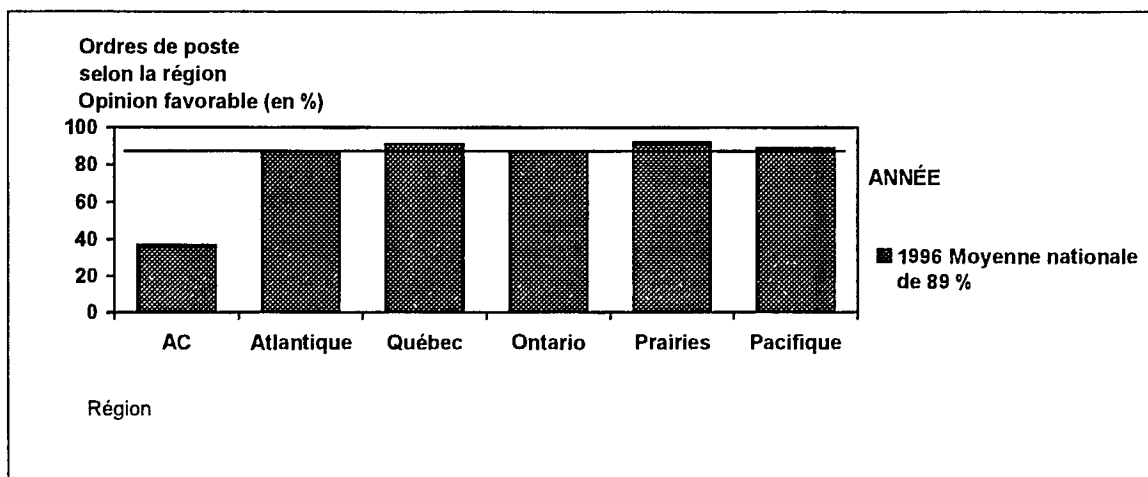
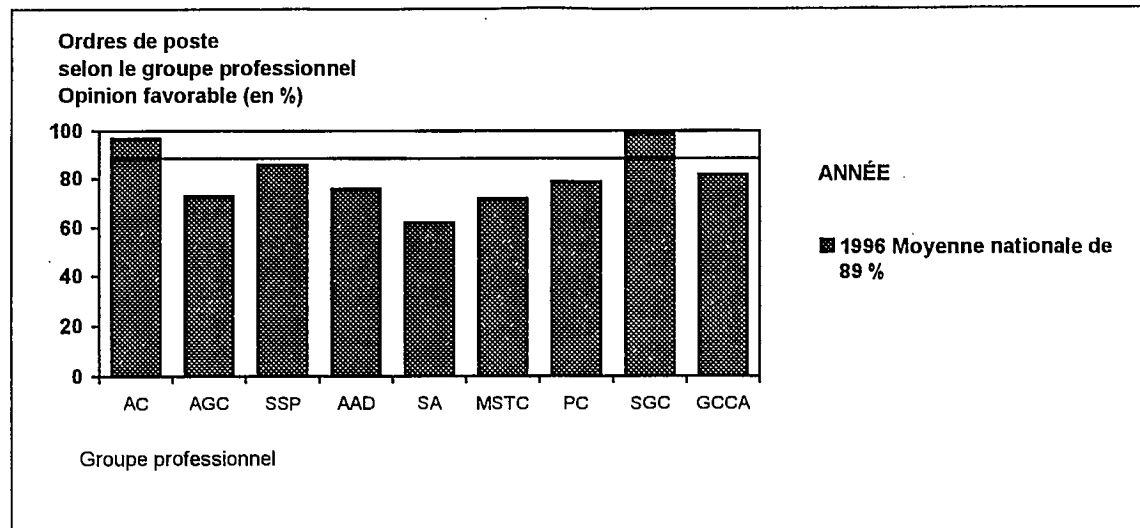


Figure 10-30



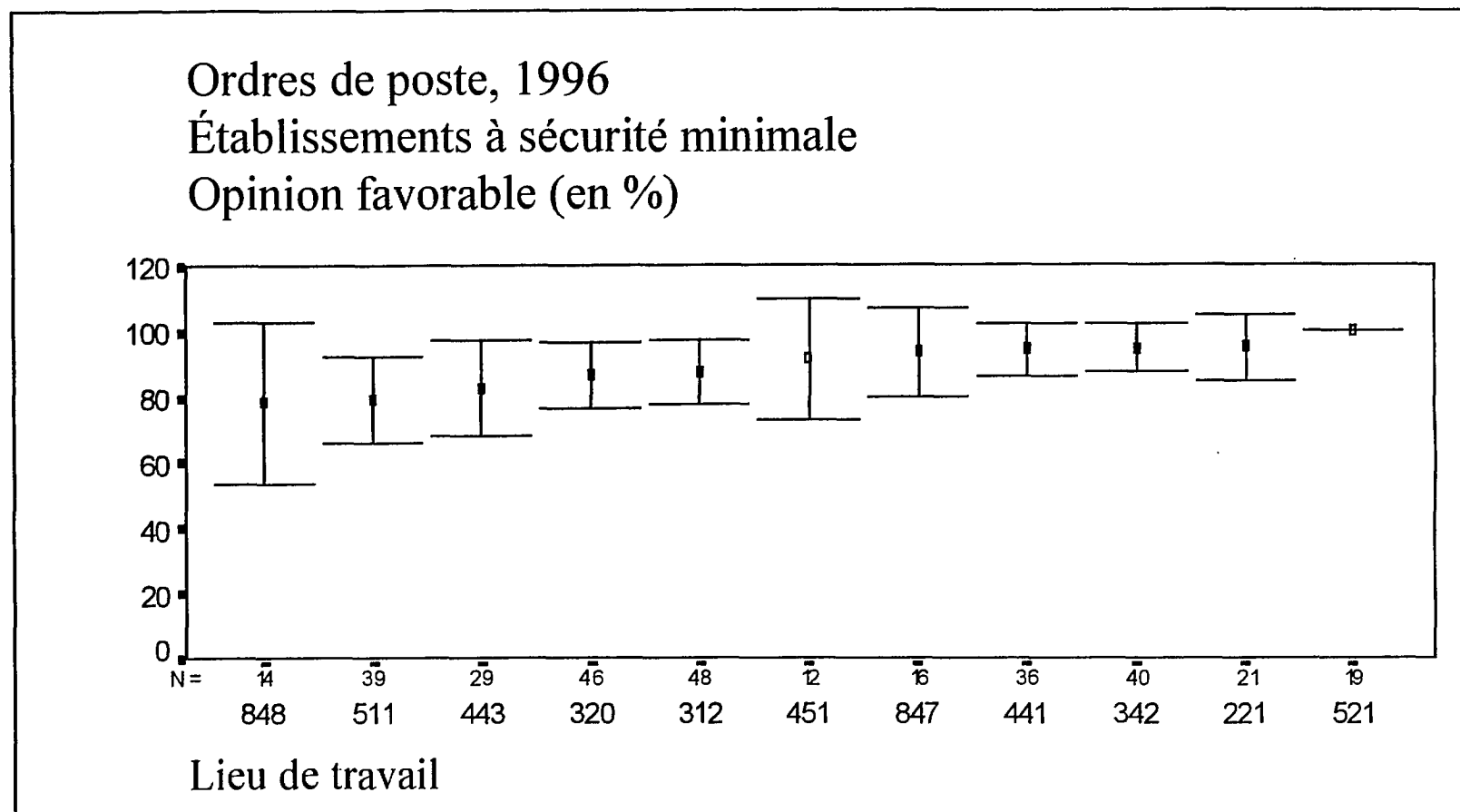
AS = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

Les résultats obtenus en ce qui touche la compréhension et l'application des consignes de poste dans les établissements sont présentés selon les trois niveaux de sécurité aux figures 10-31 à 10-33. Dans le cas des établissements à sécurité minimale, le taux moyen se situe à 89 %; les taux s'échelonnent entre 79 %, à Ferndale, à 100 %, à Riverbend. Les établissements à sécurité moyenne ont affiché un taux moyen légèrement supérieur (92 %); dans ce cas, le pénitencier de Dorchester et l'établissement de Collins Bay ont enregistré respectivement le taux le plus faible (75 %) et le plus élevé (97 %). La compréhension et l'application des consignes de poste dans les établissements à sécurité maximale vont de 73 %, au pénitencier de Kingston, à 100 % à l'établissement pour femmes de Joliette. Le taux moyen pour ce niveau de sécurité se chiffre à 91 %, soit un point de moins que celui des établissements à sécurité moyenne.

Le taux moyen est similaire pour les bureaux de libération conditionnelle de district (65 %) et les administrations régionales (66 %). En ce qui touche les bureaux de libération conditionnelle de district, les réponses favorables concernant les consignes de poste se

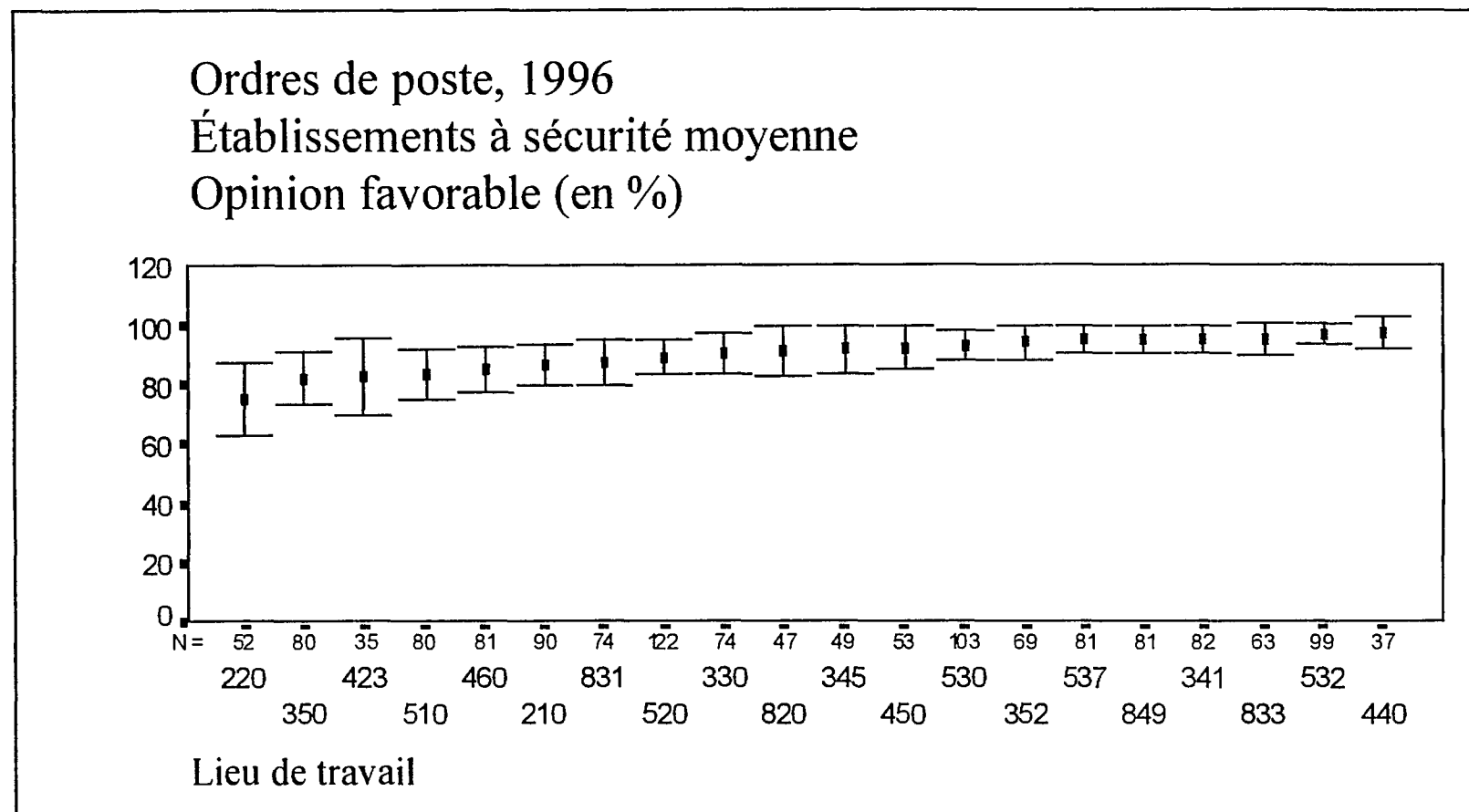
situent entre 50 %, au bureau du centre du Québec, et 100 %, à celui de la Saskatchewan. Pour les administrations régionales, les taux varient entre 56 % (administration régionale de l'Ontario) et 75 % (administration régionale et services regroupés du Québec).

Figure 10-31



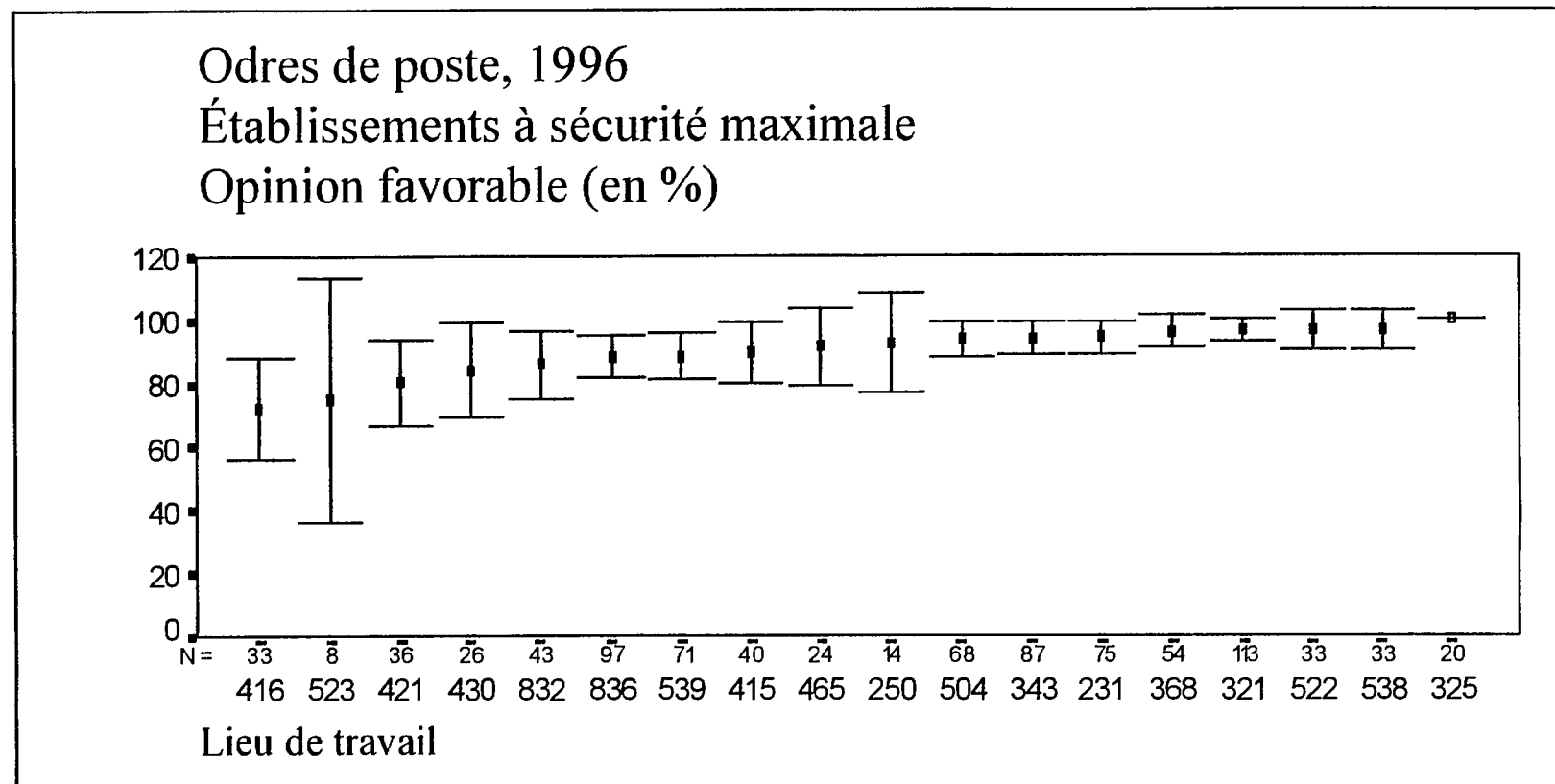
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 10-32



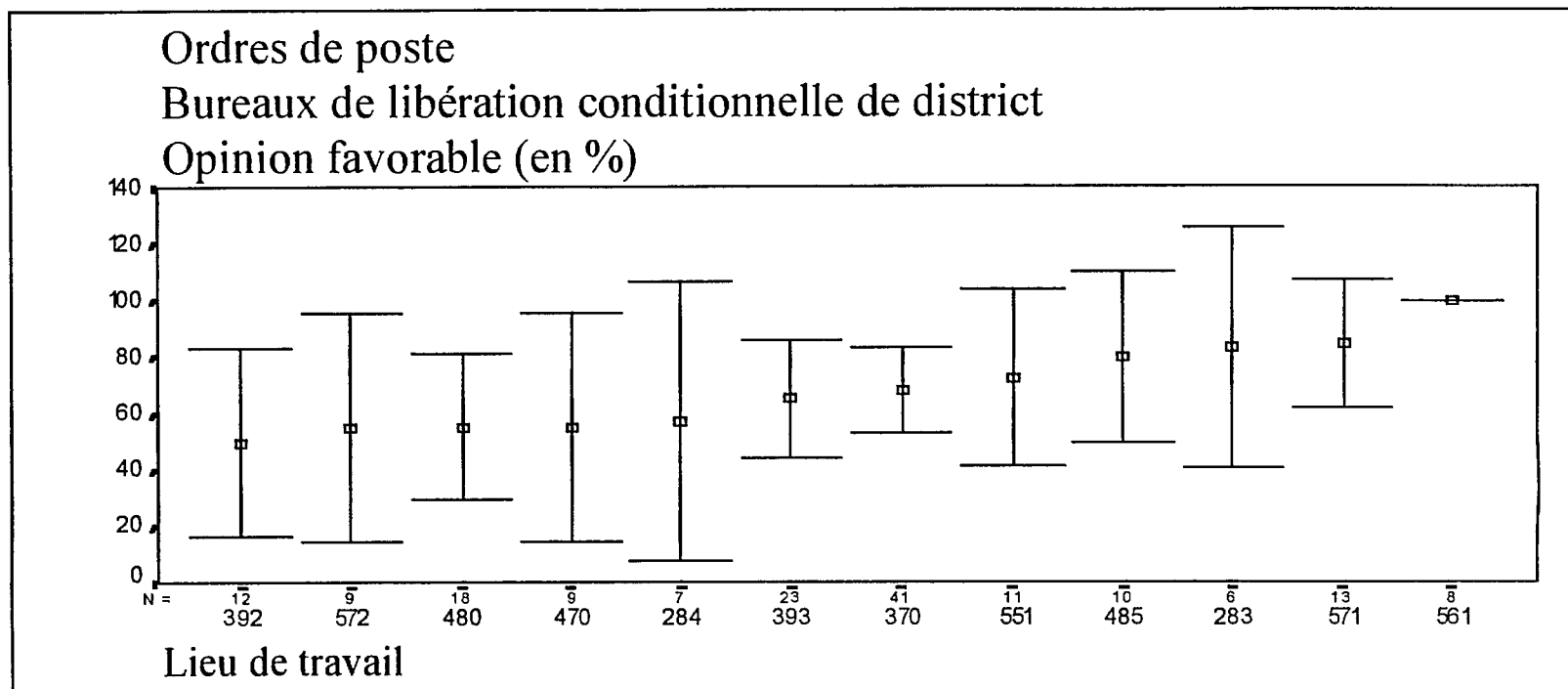
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 10-33



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimav Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

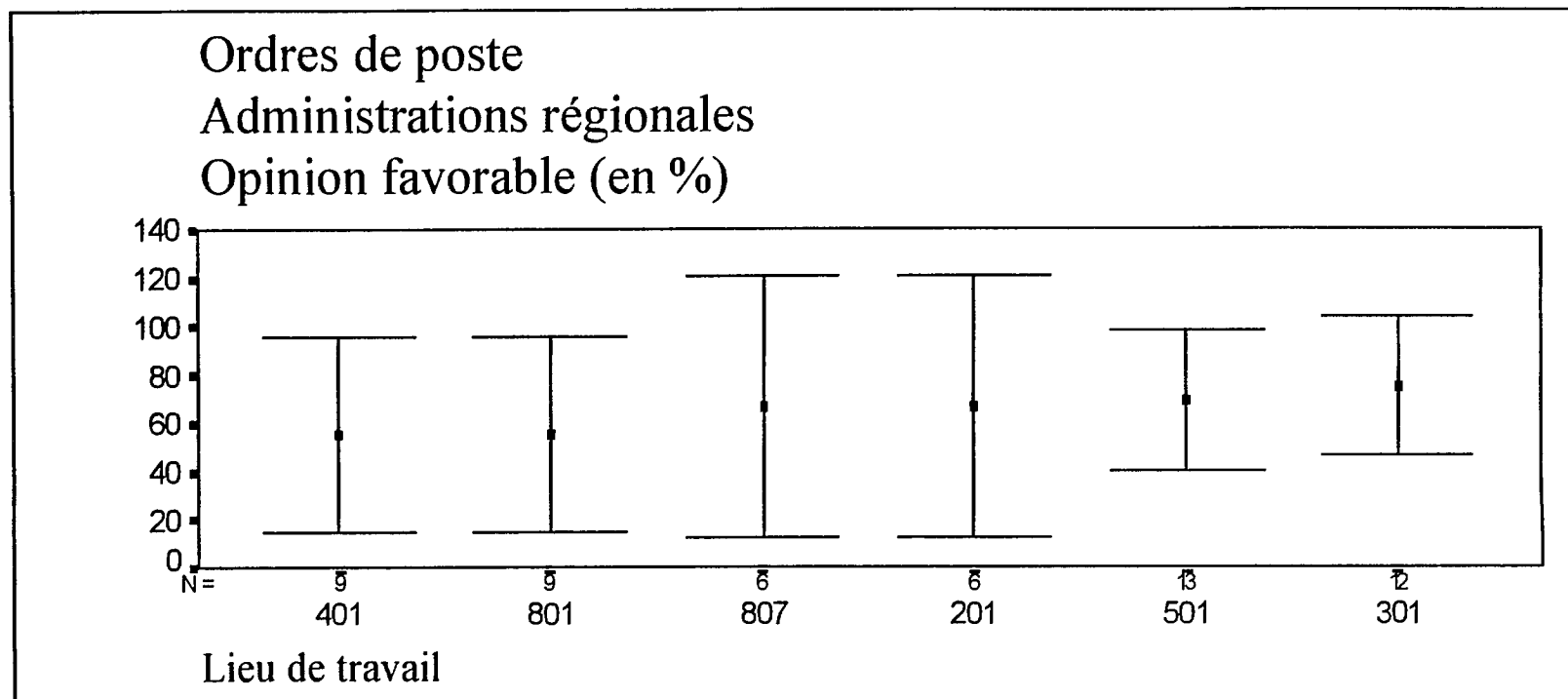
Figure 10-34



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 10-35



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Orientation de la politique de gestion. Moins de la moitié (46 %) des répondants estiment que les énoncés de politique, les règles et les règlements sont habituellement clairs et faciles à interpréter, tandis que près des trois quarts (73 %) sont d'avis qu'il existe trop de politiques, de règles et de règlements au sein du SCC. Moins du tiers (32 %) des répondants considèrent que les employés ont la possibilité d'influencer ou de modifier les politiques, les règles et les règlements.

Par ailleurs, la proportion de participants selon lesquels il est important pour les cadres supérieurs, les gestionnaires à leur lieu de travail et leur supérieur immédiat que les employés connaissent et appliquent les politiques, les règles et les règlements atteint respectivement 75, 77 et 81 %. Une forte majorité de répondants estiment que le non-respect des politiques, des règles et des règlements peut avoir des conséquences négatives pour l'organisation (92 %) et pour eux-mêmes à titre d'employés (94 %).

Cinq questions ont servi à l'établissement de l'échelle concernant l'orientation de la politique de gestion. Ces questions portaient sur l'importance qu'accordent aux politiques, aux règles et aux règlements les gestionnaires des différents niveaux et sur les conséquences liées à leur non-respect. Les figures 10-36 et 10-37 montrent les résultats ventilés entre les régions et les groupes professionnels. On observe un faible écart entre l'administration centrale et les régions, les taux variant entre 88 %, dans la région de l'Ontario, et 93 %, dans celle du Québec. L'écart est plus marqué dans le cas des groupes professionnels, car les taux se situent entre 79 %, pour les manœuvres, les services techniques et CORCAN, et 97 %, pour le groupe du soutien administratif et celui des surveillants ou gestionnaires correctionnels.

Figure 10-36

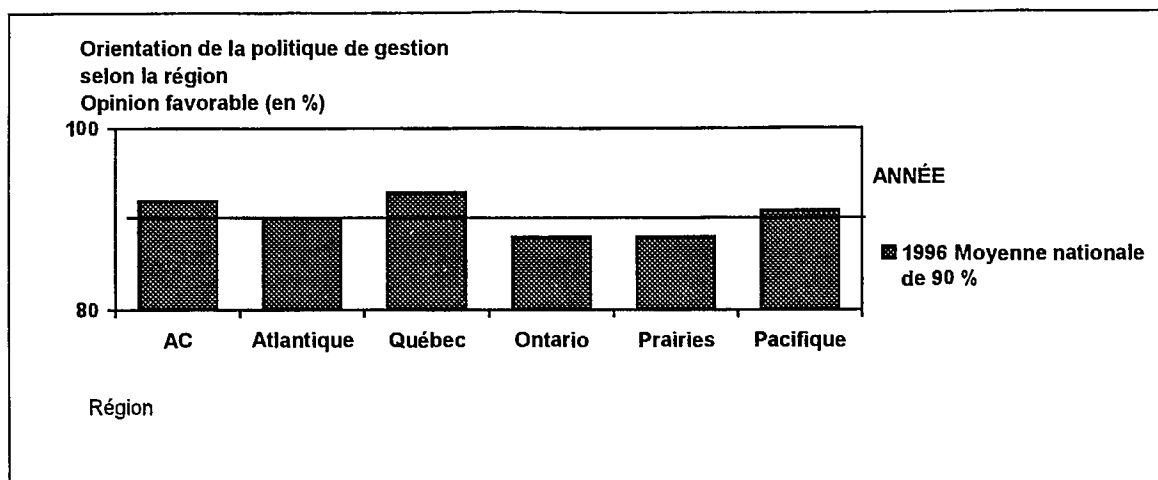
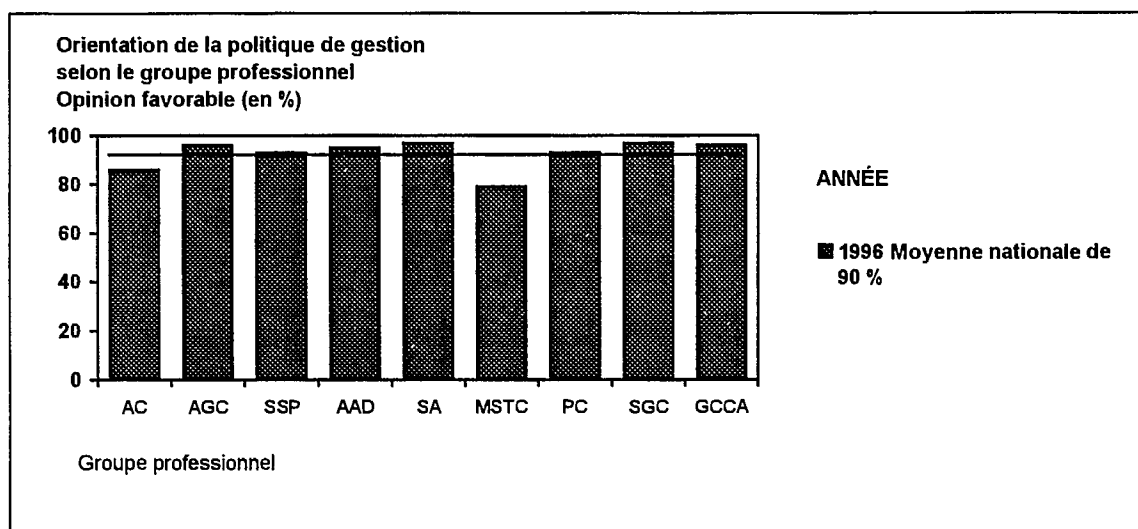


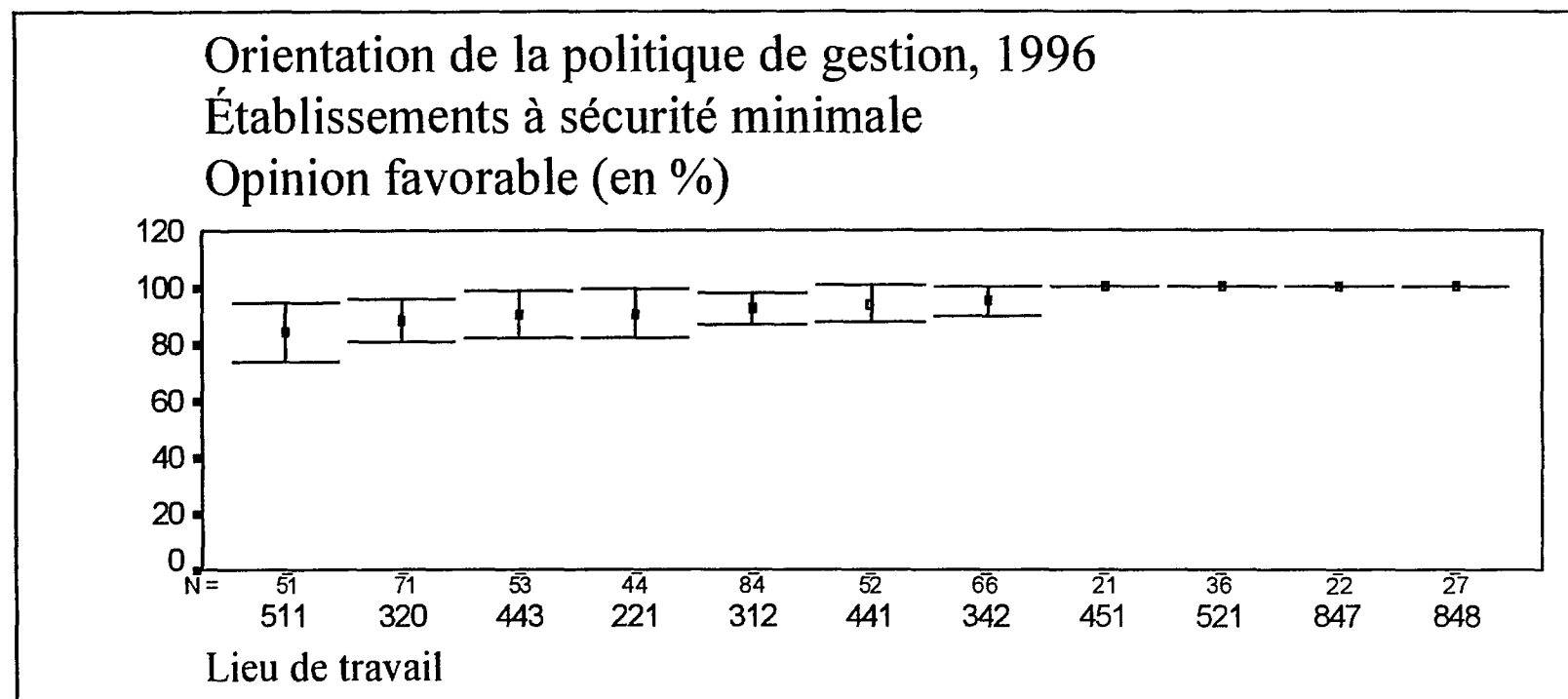
Figure 10-37



AS = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

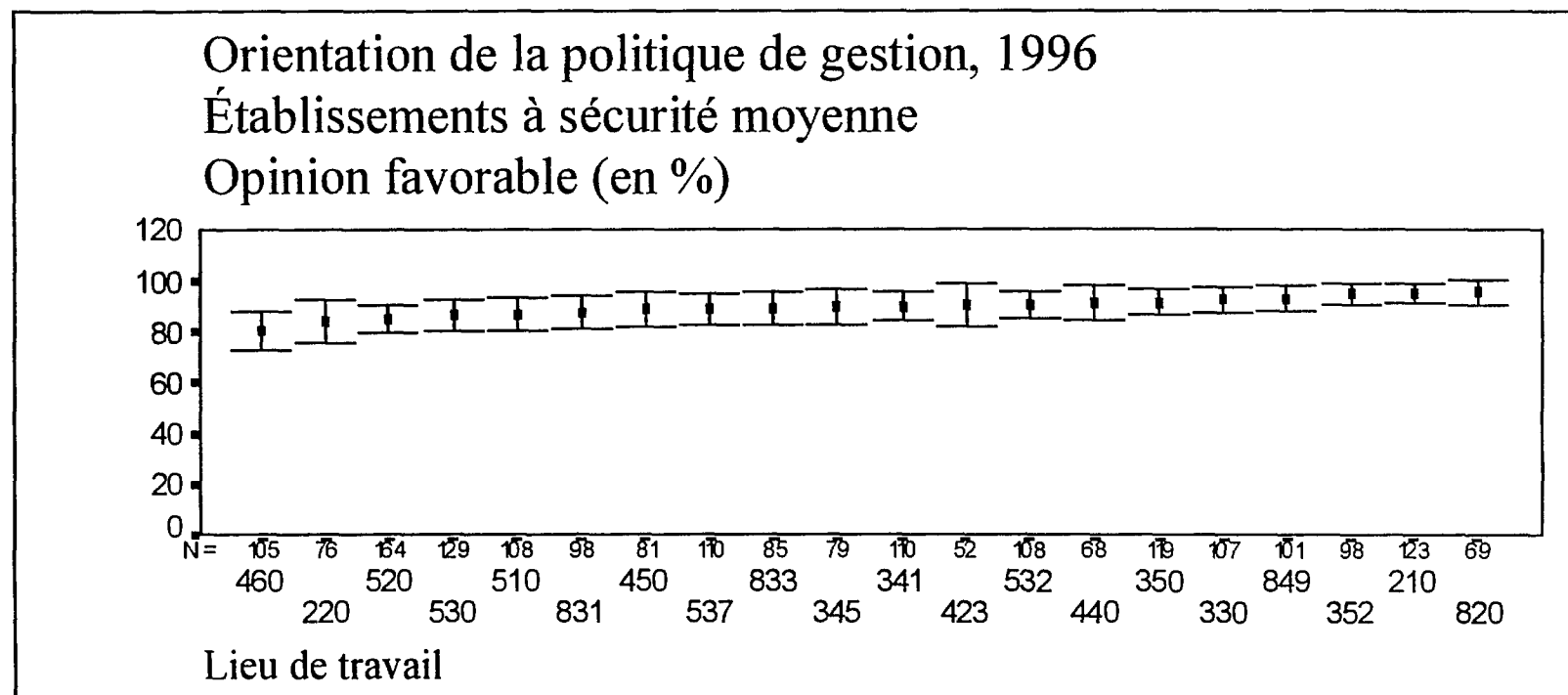
Les figures 10-38 à 10-42 présentent selon le lieu de travail les taux enregistrés à l'égard de l'orientation de la politique. Les établissements à sécurité minimale ont affiché un taux moyen de 92 %, pour des taux variant entre 84 % (établissement de Rockwood) et 100 % (établissements Pittsburg, Riverbend et Ferndale; établissement d'Elbow Lake). L'écart est moins marqué dans le cas des établissements à sécurité moyenne, où les taux varient entre 81 %, à l'établissement de Warkworth, et 96 %, à William Head. Dans les établissements à sécurité maximale, les taux s'échelonnent entre 73 %, au pénitencier de Kingston, et 100 %, à l'établissement pour femmes de Joliette et à l'établissement Grand Valley. Le taux moyen est similaire dans les établissements à sécurité moyenne (88 %) ou maximale (89 %).

Figure 10-38



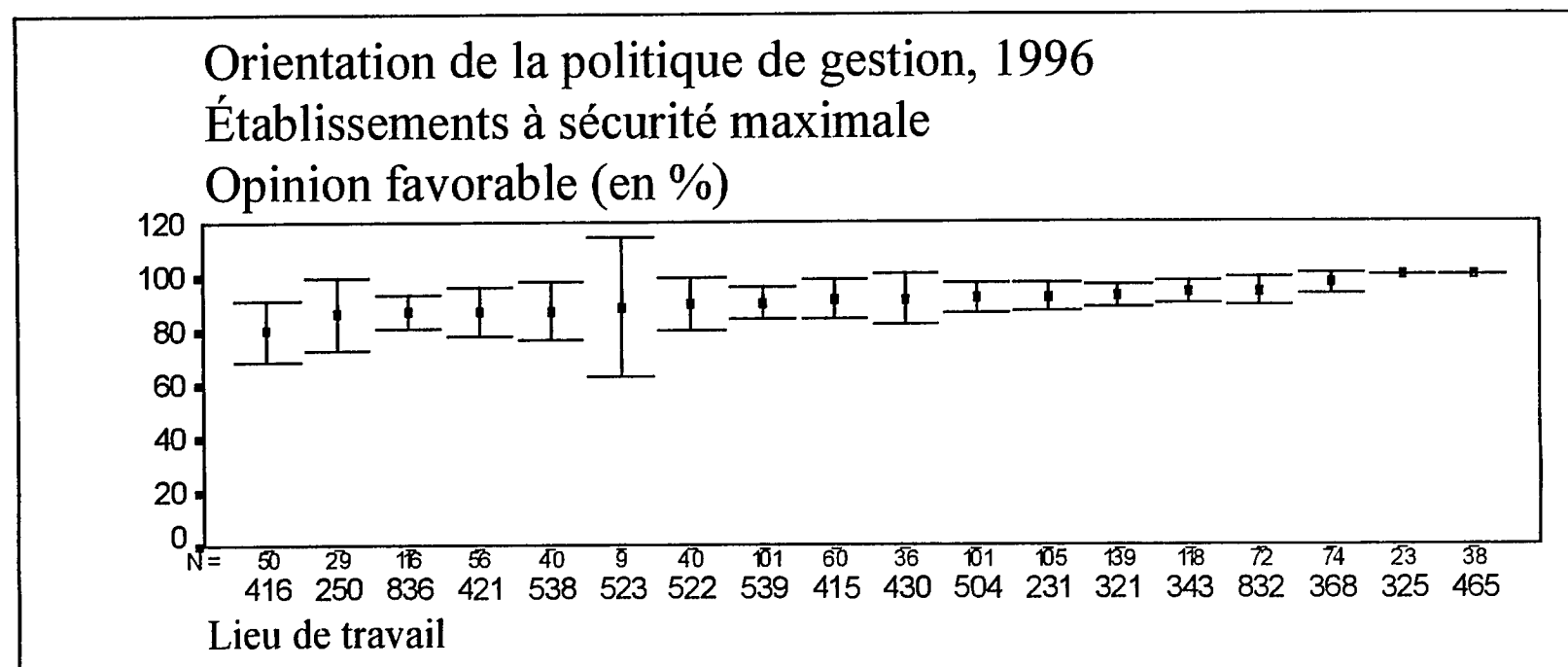
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 10-39



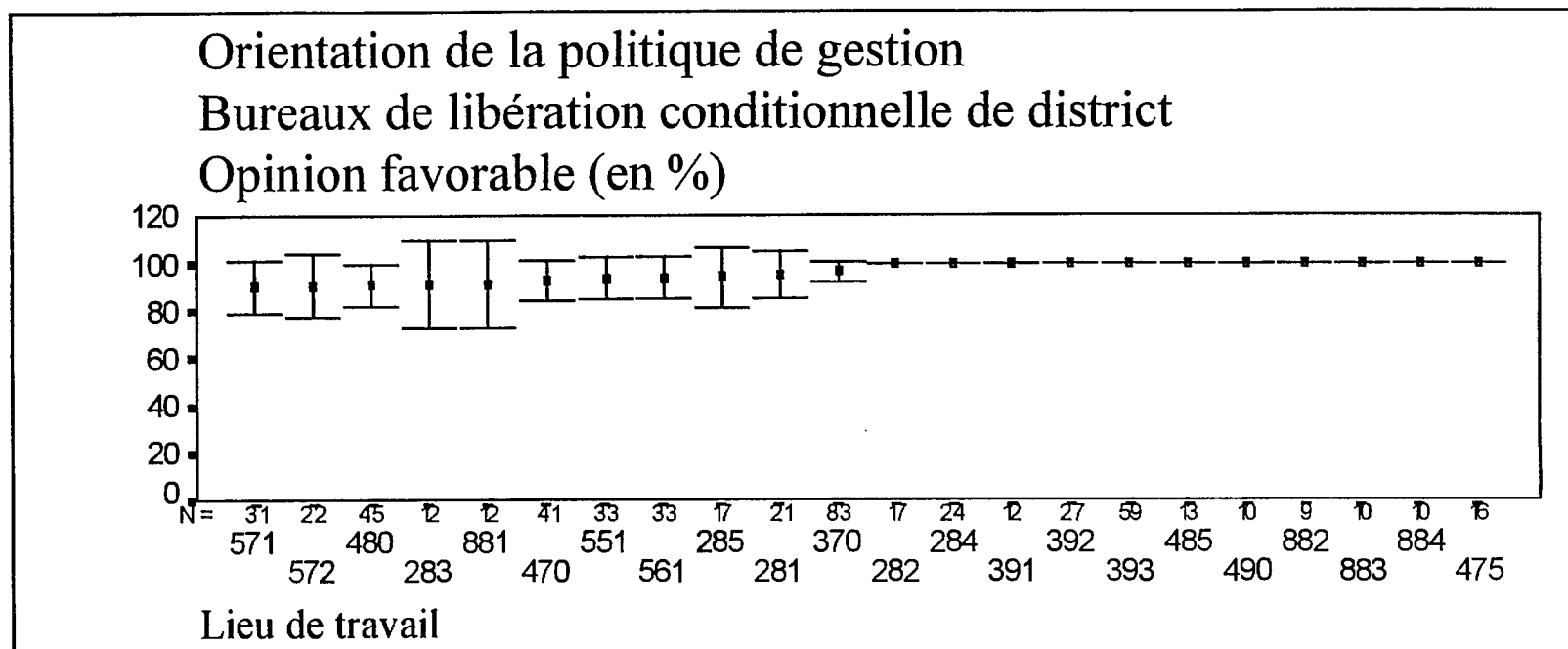
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 10-40



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR – Pacifique	504 = CPR – Prairies	415 = CRT – Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD – Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

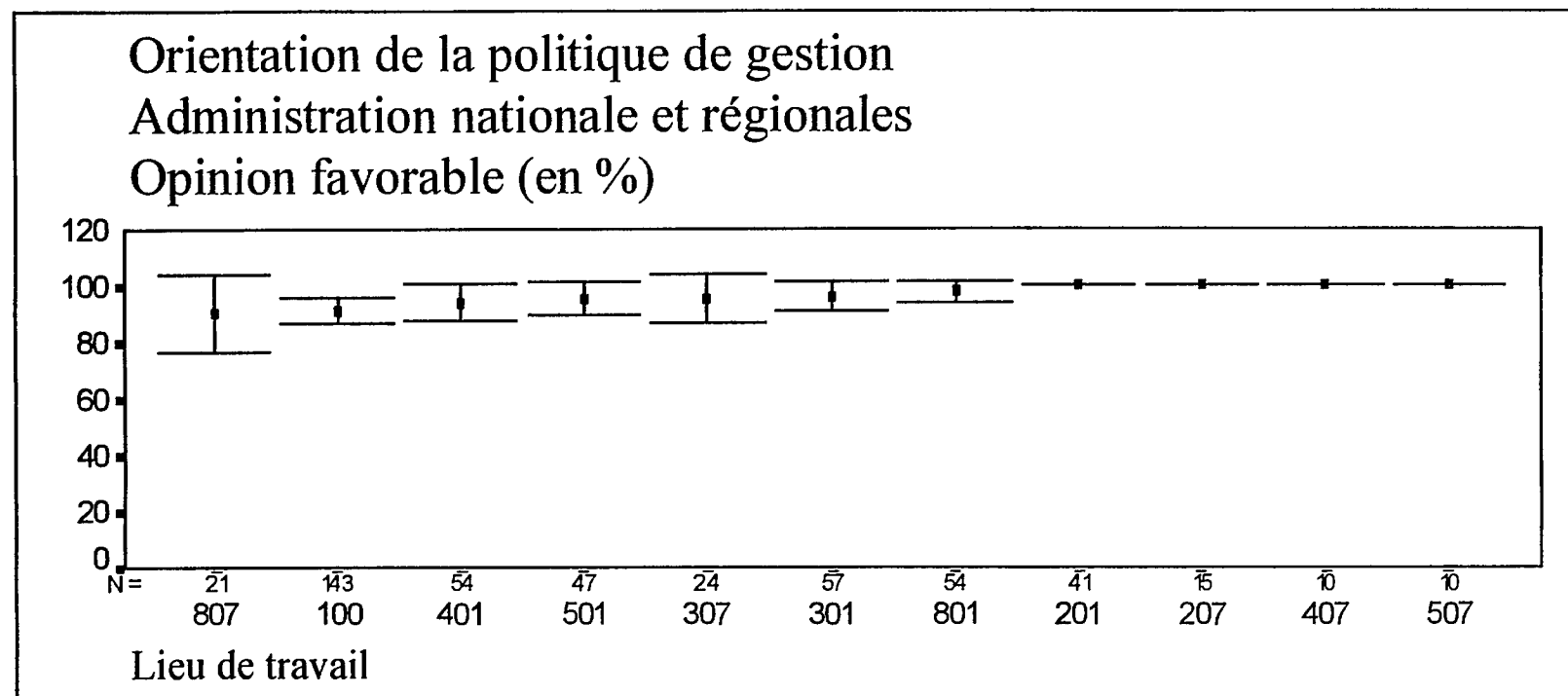
Figure 10-41



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 10-42



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

11.0 Travail par postes

La section portant sur le travail par postes comprenait sept questions s'adressant à tous les répondants qui n'ont pas un régime de travail normal.

Aperçu

Cette section du questionnaire n'a fait l'objet d'aucune échelle composite. Toutefois, nous avons déterminé de concert avec le SCC que l'analyse porterait particulièrement sur la question considérée comme étant la plus importante de la section, c'est-à-dire celle qui visait à recueillir le point de vue des répondants quant à l'incidence de leur horaire de travail sur les relations avec leur famille et leurs amis et sur leurs activités de loisir.

Principales constatations. La majorité des répondants qui travaillent par postes ont déclaré que leur horaire de travail a une incidence négative sur différents aspects de leur vie en dehors du travail. Près des trois quarts (73 %) estiment que leur horaire de travail a une incidence *un peu négative* (54 %) ou *très négative* (19 %) sur les relations avec leur famille; 8 % considèrent qu'il a une incidence positive et 19 %, qu'il n'en a aucune. Une proportion similaire de répondants (75 %) ont fait état d'une incidence *un peu négative* (47 %) ou *très négative* (28 %) sur les relations avec leurs amis; 7 % affirment qu'il a une incidence positive, tandis que 18 % croient qu'il n'en a aucune. Enfin, plus des trois quarts (77 %) ont déclaré que leur travail a une incidence *un peu négative* (48 %) ou *très négative* (29 %) sur leurs activités de loisir; 8 % croient qu'il a une incidence positive, alors que 16 % sont d'avis qu'il n'en a aucune.

Les agents de correction et les surveillants ou gestionnaires correctionnels ont été proportionnellement plus nombreux à faire état d'une incidence négative sur leurs activités de loisir (77 % et 79 % respectivement qualifient cette incidence d'*un peu négative* ou de *très négative*), sur les relations avec leurs amis (79 % et 76 % respectivement la considèrent *un peu négative* ou *très négative*) et sur les relations avec leur famille (76 % et 71 % respectivement affirment qu'il s'agit d'une incidence *un peu négative* ou *très négative*). Toutes

proportions gardées, les membres du groupes des manœuvres, des services techniques et de Corcan ont été les moins nombreux à faire état d'une incidence négative sur leurs activités de loisir (30 % estiment que cette incidence est *un peu négative* ou *très négative*), les relations avec leur famille (29 % la qualifient d'*un peu négative* ou de *très négative*) et les relations avec leurs amis (22 % ont parlé d'une incidence *un peu négative* ou *très négative*).

Soixante pour cent des répondants ont déclaré travailler à trois postes différents. Les autres ont un horaire qui comporte deux postes de travail, sans poste de nuit (22 %) ou deux postes de travail, y compris un poste de nuit (9 %) ou encore qui repose sur une autre formule de travail par postes (10 %). Presque tous les répondants (95 %) travaillent par postes de 8 heures; les autres travaillent par postes de 10 heures (1 %) ou de 12 heures (4 %). Environ les deux tiers (62 %) des membres du groupe des manœuvres, des services techniques et de CORCAN et le tiers (33 %) des membres du groupe des soins de santé et de la psychologie travaillent par postes de 12 heures.

La proportion de répondants qui avaient travaillé au même poste pour les quatre journées précédentes est la moins élevée dans le groupe des manœuvres, des services techniques et de CORCAN (35 %). Dans tous les autres groupes, une majorité de répondants (allant de 50 %, dans le groupe des soins de santé et de la psychologie, à 75 %, dans celui des agents de gestion des cas) avaient travaillé au même poste pour ces quatre journées.

En supposant qu'ils puissent travailler pendant le même nombre d'heures par année, 73 % des répondants préféreraient des postes plus longs et davantage de congés. Les agents de correction, les membres du groupe des manœuvres, des services techniques et de CORCAN et de celui des soins de santé et de la psychologie sont proportionnellement plus nombreux (73 % dans le cas des trois groupes) à privilégier cette option. Par ailleurs, les répondants de l'Atlantique (79 %) et ceux des Prairies (76 %) sont moins disposés que ceux des autres régions à préférer des postes plus longs (72 % dans le Pacifique, 71 % en Ontario et 69 % au Québec). Les avis sont partagés quant au nombre d'heures que devrait comporter un poste de travail : 50 % des répondants privilégient les postes de 12 heures; 29 %, les postes de 8 heures; et 21 %, ceux de 10 heures.

12.0 Harcèlement

La section consacrée au harcèlement comportait neuf questions, qui s'adressaient à tous les répondants. Ces questions concernaient uniquement le harcèlement pratiqué à l'endroit des employés par d'autres employés (et non pas par les délinquants).

Aperçu

Cette section a fait l'objet de quatre échelles portant respectivement sur la fréquence du harcèlement, la pertinence de l'intervention du SCC face au harcèlement, la volonté de signaler le harcèlement et la gravité du harcèlement subi par les répondants.

Fréquence du harcèlement. Les répondants étaient priés d'indiquer dans quelle mesure différentes formes de harcèlement (harcèlement personnel, harcèlement sexuel, abus de pouvoir et discrimination) existent à l'endroit où ils travaillent. C'est sur la base des réponses *souvent* fournies pour au moins l'une de ces formes de harcèlement que l'on a établi l'échelle portant sur la fréquence du harcèlement.

Les figures 12-1 et 12-2 montrent la fréquence du harcèlement selon la région et le groupe professionnel. La fréquence, qui a diminué considérablement à l'administration centrale et dans chaque région, a été ramenée de 42 % en 1994 à 33 % en 1996 à l'échelle nationale. Cette diminution est le fruit des efforts énergiques déployés par le SCC depuis quelques années. La ventilation des réponses n'a guère changé par rapport à 1994 : la fréquence du harcèlement est demeurée la plus faible à l'administration centrale (26 %), tandis que la région des Prairies et celle de l'Ontario continuent d'enregistrer le taux le plus élevé, soit 36 % dans les deux cas

Comme l'indique la figure 12-2, on a observé une diminution de la fréquence du harcèlement pour tous les groupes professionnels, sauf celui des manoeuvres, des services techniques et de CORCAN. Même s'il a affiché la baisse la plus considérable, soit 16 points de pourcentage (42 % en 1996 contre 58 % en 1994), le groupe des agents de correction a enregistré le taux le plus élevé parmi tous les groupes dans le sondage de 1996. La fréquence du harcèlement a été la plus

faible (17 %) dans le groupe des gestionnaires.

Figure 12-1

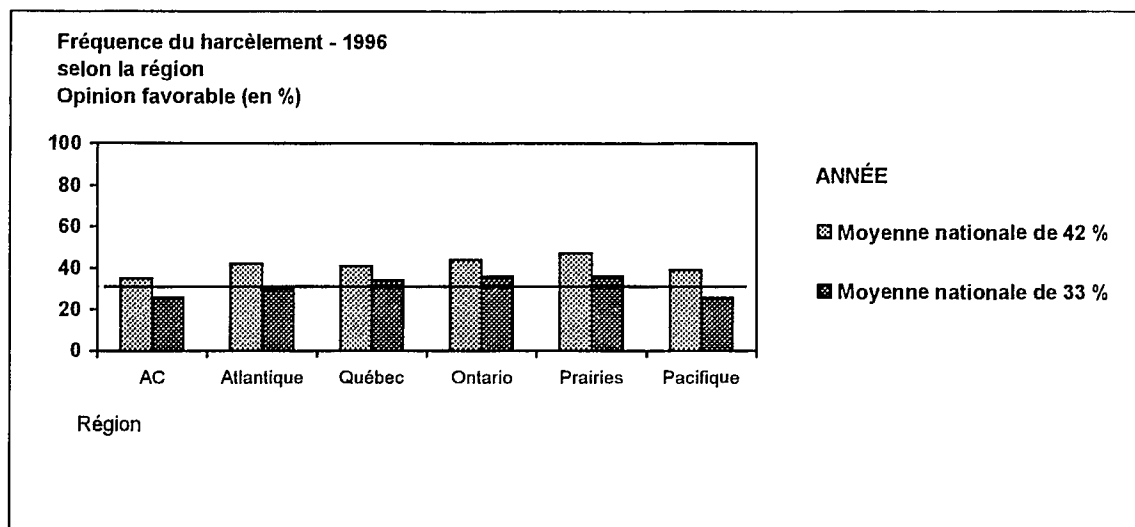
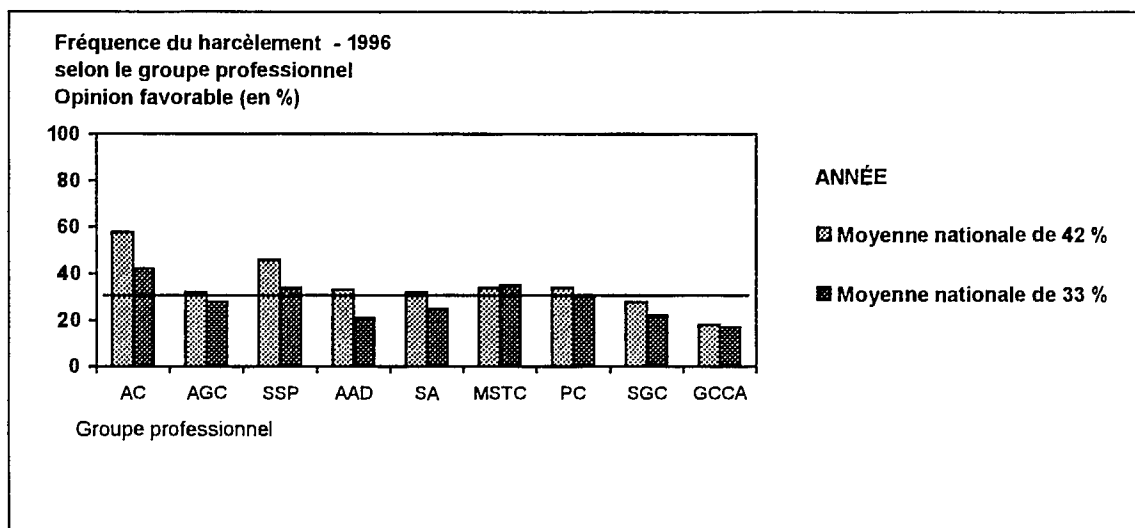


Figure 12-2

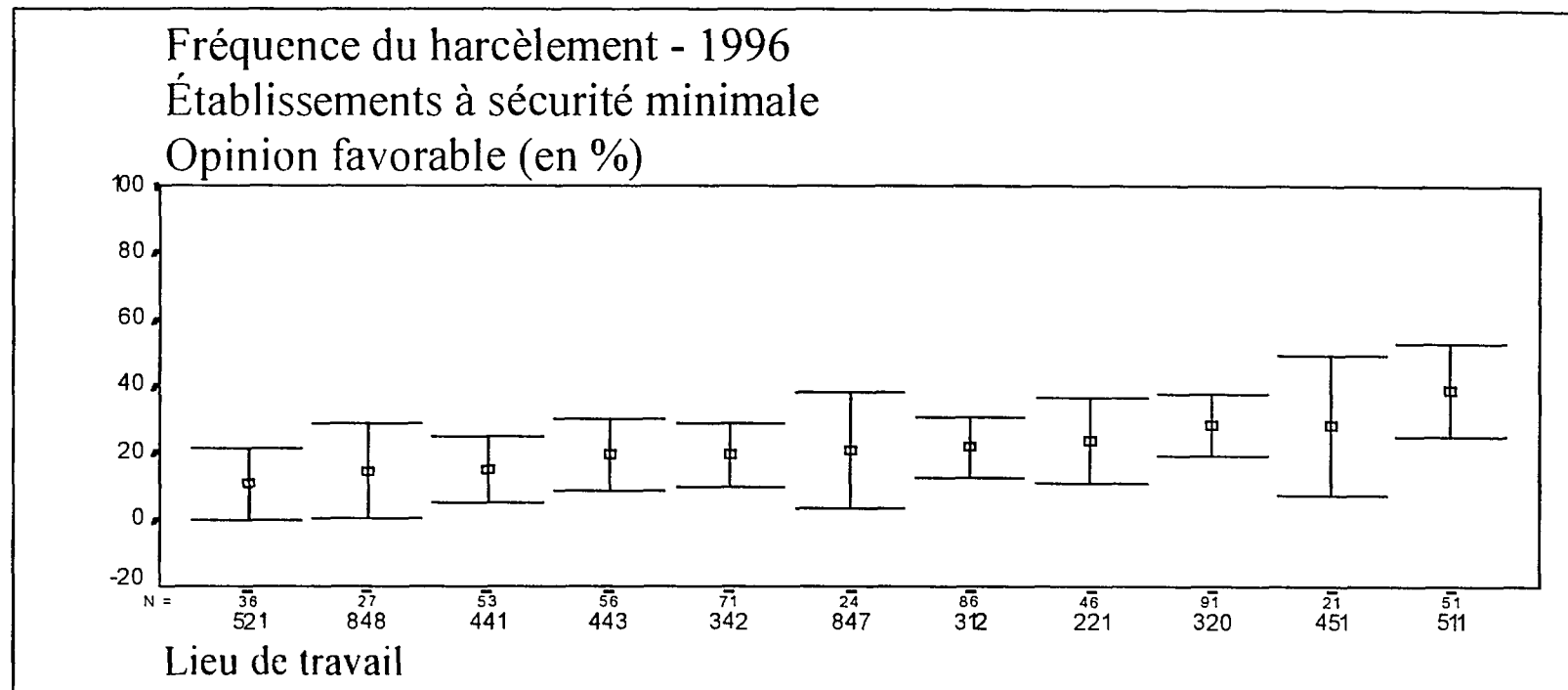


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/ gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé /Psychologie	GCCA = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

Les figures 12-3 à 12-7 ventilent les résultats entre les établissements selon les trois niveaux de

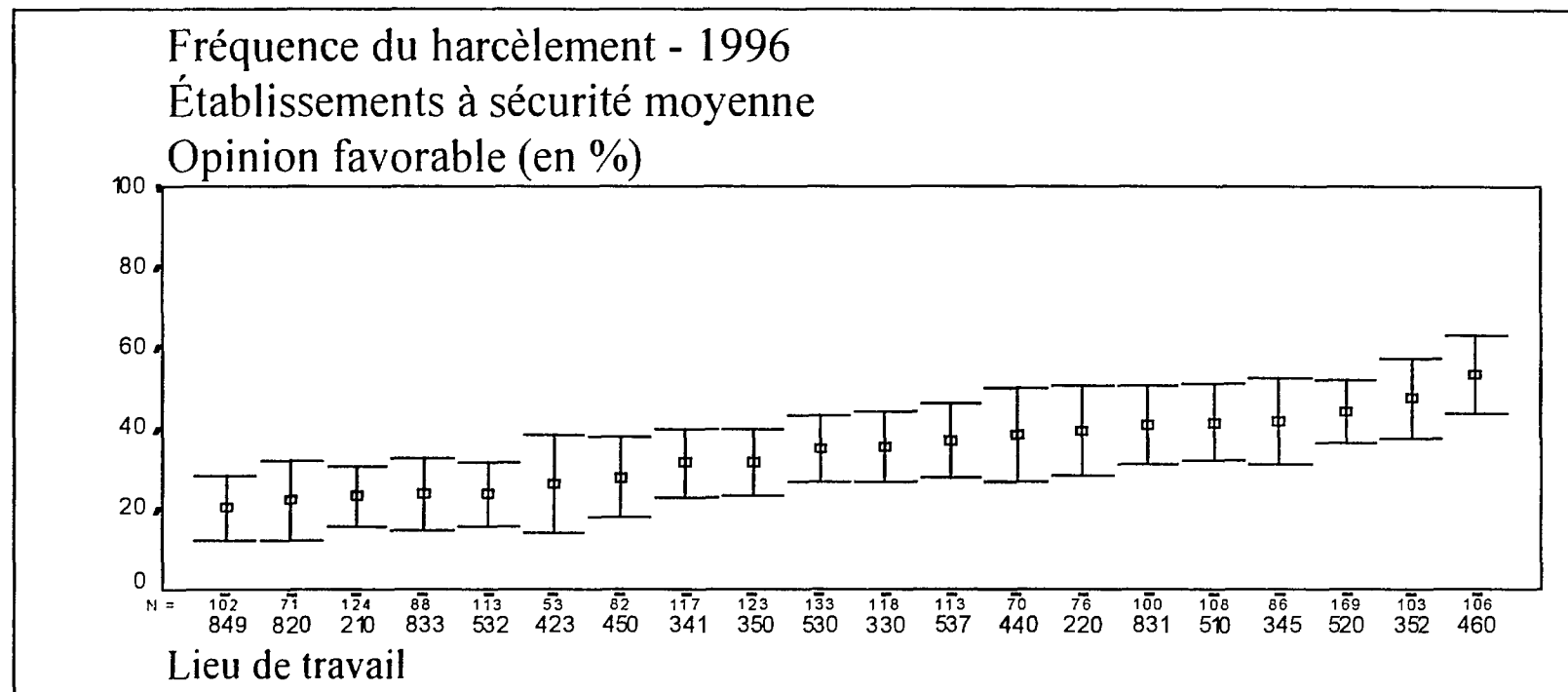
sécurité. Dans les établissements à sécurité minimale, la fréquence du harcèlement varie entre 11 %, à Riverbend, et 39 % à l'établissement de Rockwood. L'écart est plus marqué dans le cas des établissements à sécurité moyenne, où les taux s'échelonnent entre 21 %, à l'établissement de Mission, et 54 %, à celui de Warkworth. Quant aux établissements à sécurité maximale, la fréquence du harcèlement va de 4 %, à l'établissement pour femmes de Joliette, à 49 %, à l'établissement de Donnacona. Dans les bureaux de libération conditionnelle de district, les résultats varient entre 0 %, au bureau de l'Intérieur-Nord, en Colombie-Britannique, et 43 %, à celui de Vancouver. La fréquence du harcèlement se révèle relativement faible dans les bureaux des administrations régionales, s'échelonnant entre 0 % (services regroupés des régions de l'Atlantique, de l'Ontario et des Prairies) et 29 % (services regroupés de la région du Pacifique). En ce qui concerne la fréquence du harcèlement, les établissements à sécurité maximale ou moyenne ont enregistré les taux moyens les plus élevés (39 et 37 % respectivement), suivis dans l'ordre de l'administration centrale (26 %), des établissements à sécurité minimale (24 %), des bureaux de libération conditionnelle de district (19 %) et des bureaux des administrations régionales (14 %). Seulement 1 des 11 établissements à sécurité minimale se situe au-dessus de la moyenne nationale de 33 %, par comparaison avec 11 des 20 établissements à sécurité moyenne, 10 des 18 établissements à sécurité maximale et 1 des 22 bureaux de libération conditionnelle de district.

Figure 12-3



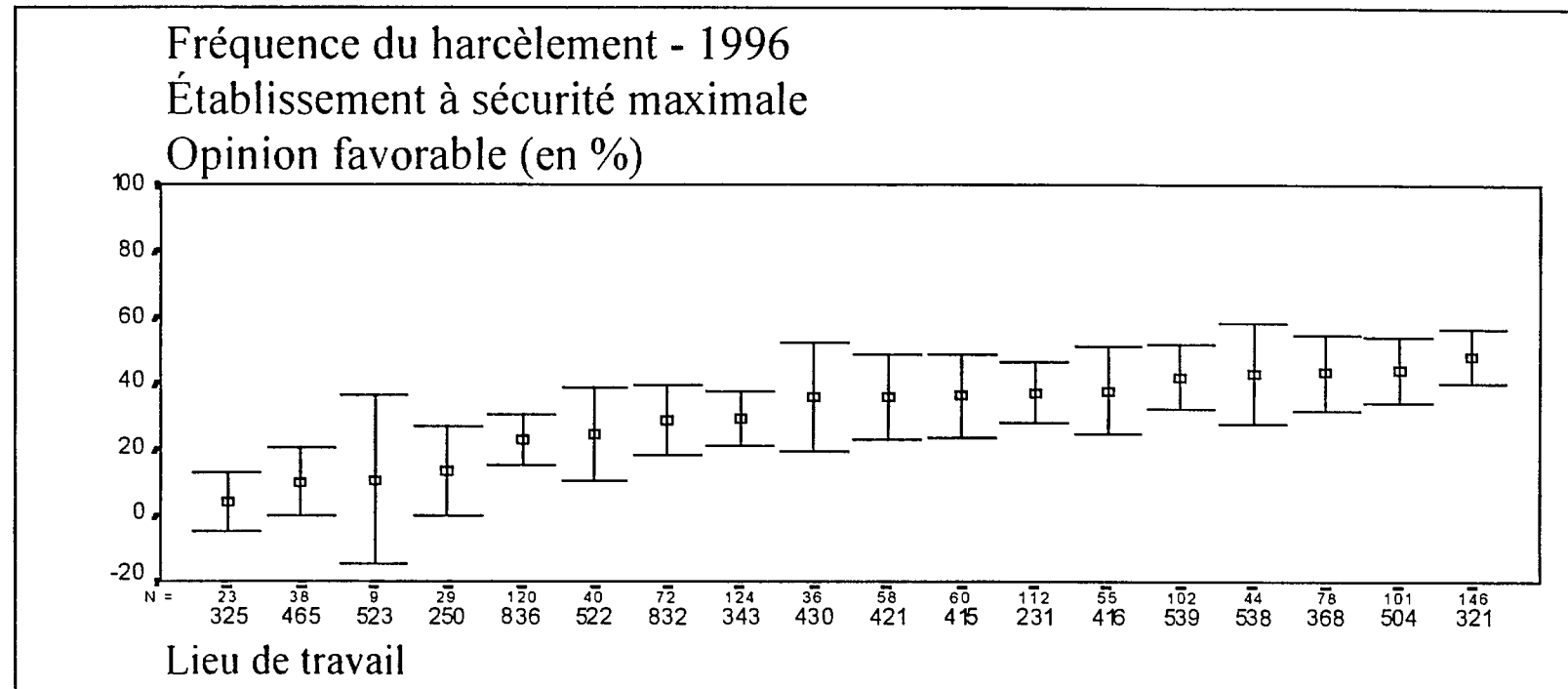
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF – Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 12-4



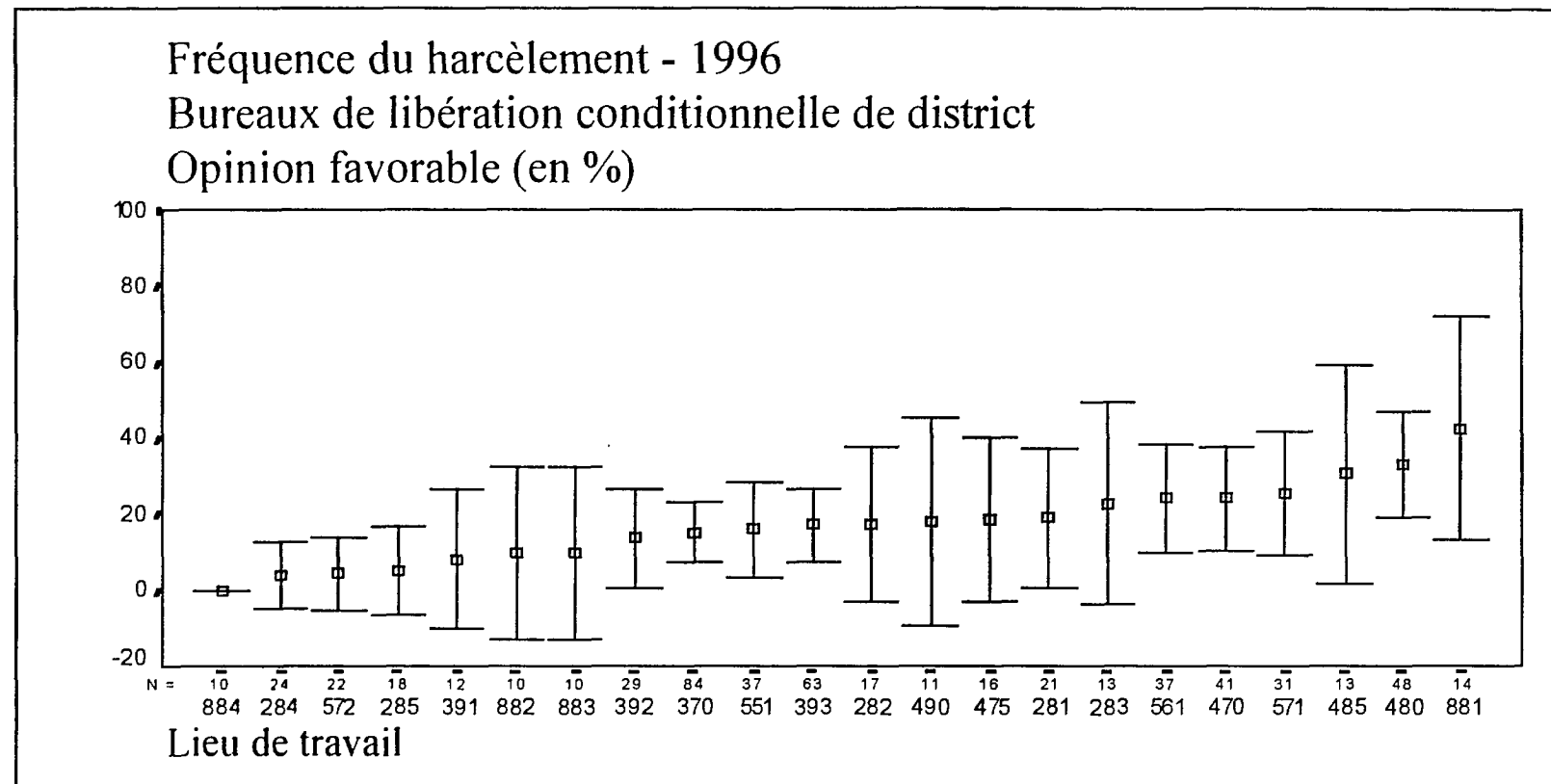
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 12-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR – Pacifique	504 = CPR – Prairies	415 = CRT – Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD – Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR – Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

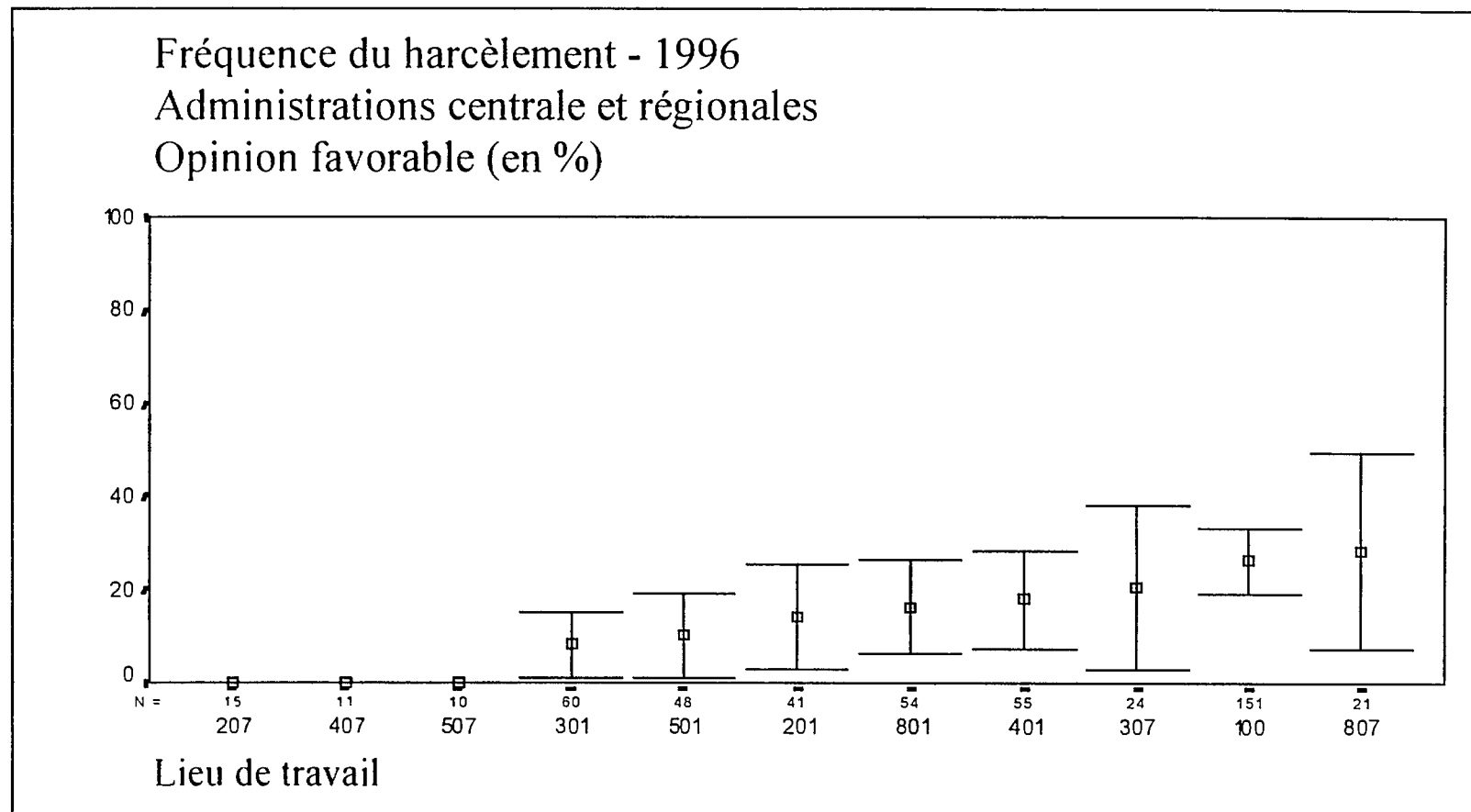
Figure 12-6



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba/ N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/ Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/ Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./ Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 12-7



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Pertinence de l'intervention du SCC face au harcèlement. La majorité (61 %) des répondants estiment que leur supérieur est déterminé à éliminer le harcèlement dans le milieu de travail. Cependant, un nombre appréciable de répondants ont l'impression que la direction (47 %) ou leurs collègues (45 %) exerceraient des représailles à leur endroit s'ils portaient plainte pour harcèlement.

L'échelle illustrant la pertinence de l'intervention du SCC face au harcèlement a été établie d'après les réponses à trois questions visant à examiner la perception des employés quant à la détermination de leur supérieur à éliminer le harcèlement et aux répercussions qu'ils subiraient s'ils portaient plainte. Les figures 12-8 et 12-9 présentent les résultats selon la région et le groupe professionnel. Dans la majorité des régions (sauf l'administration centrale et la région de l'Ontario), on a observé une augmentation de la proportion de répondants qui considèrent comme pertinente l'intervention du SCC face au harcèlement; à l'échelle nationale, cette proportion est passée de 47 % en 1994 à 51 % en 1996. La ventilation des résultats entre les différents groupes professionnels est similaire à celle de 1994, mais la proportion d'opinions favorables a augmenté pour tous les groupes, sauf les gestionnaires. Les taux de satisfaction varient entre 39 %, pour les agents de correction, et 71 %, pour les gestionnaires.

Figure 12-8

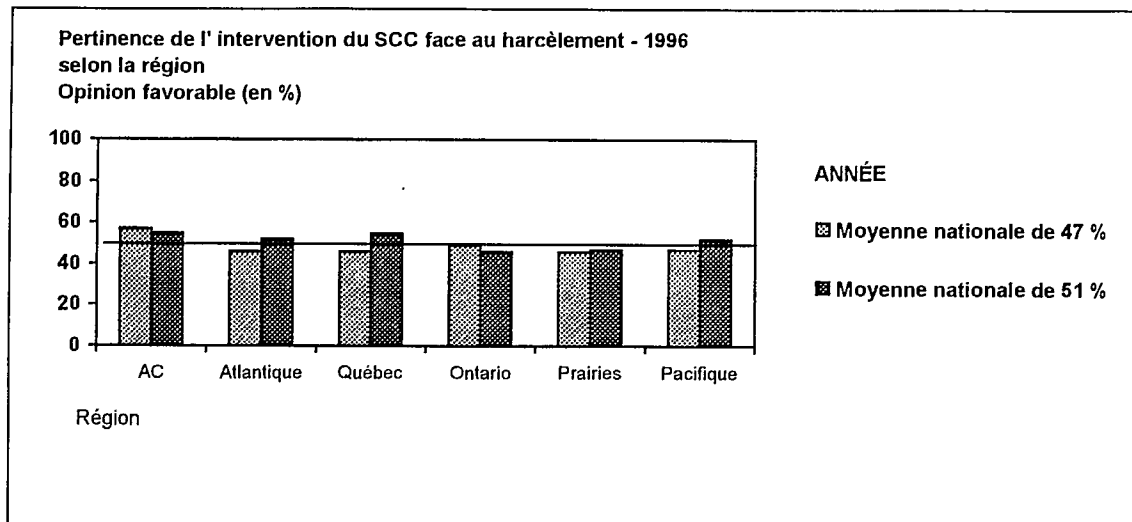
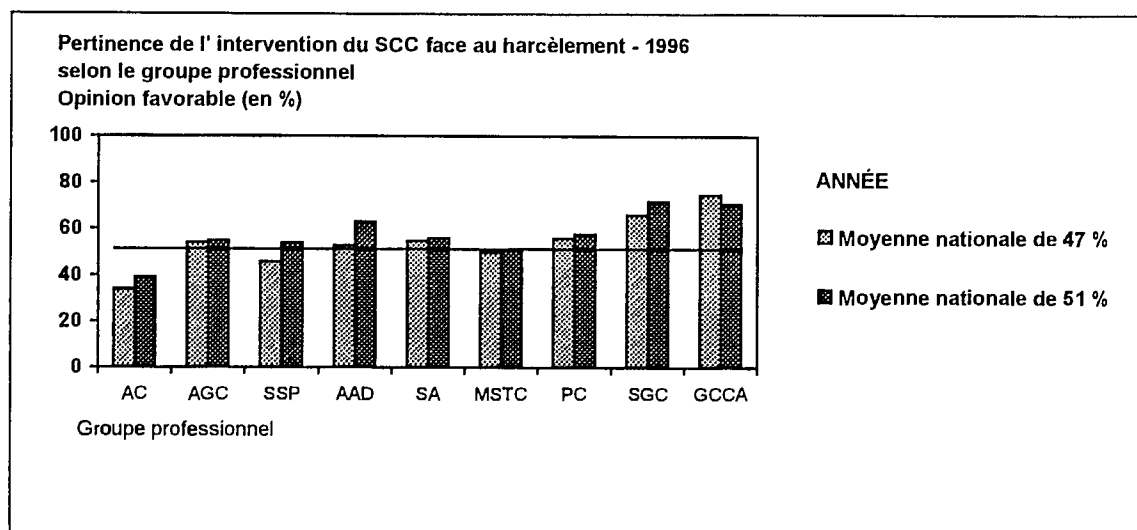


Figure 12-9

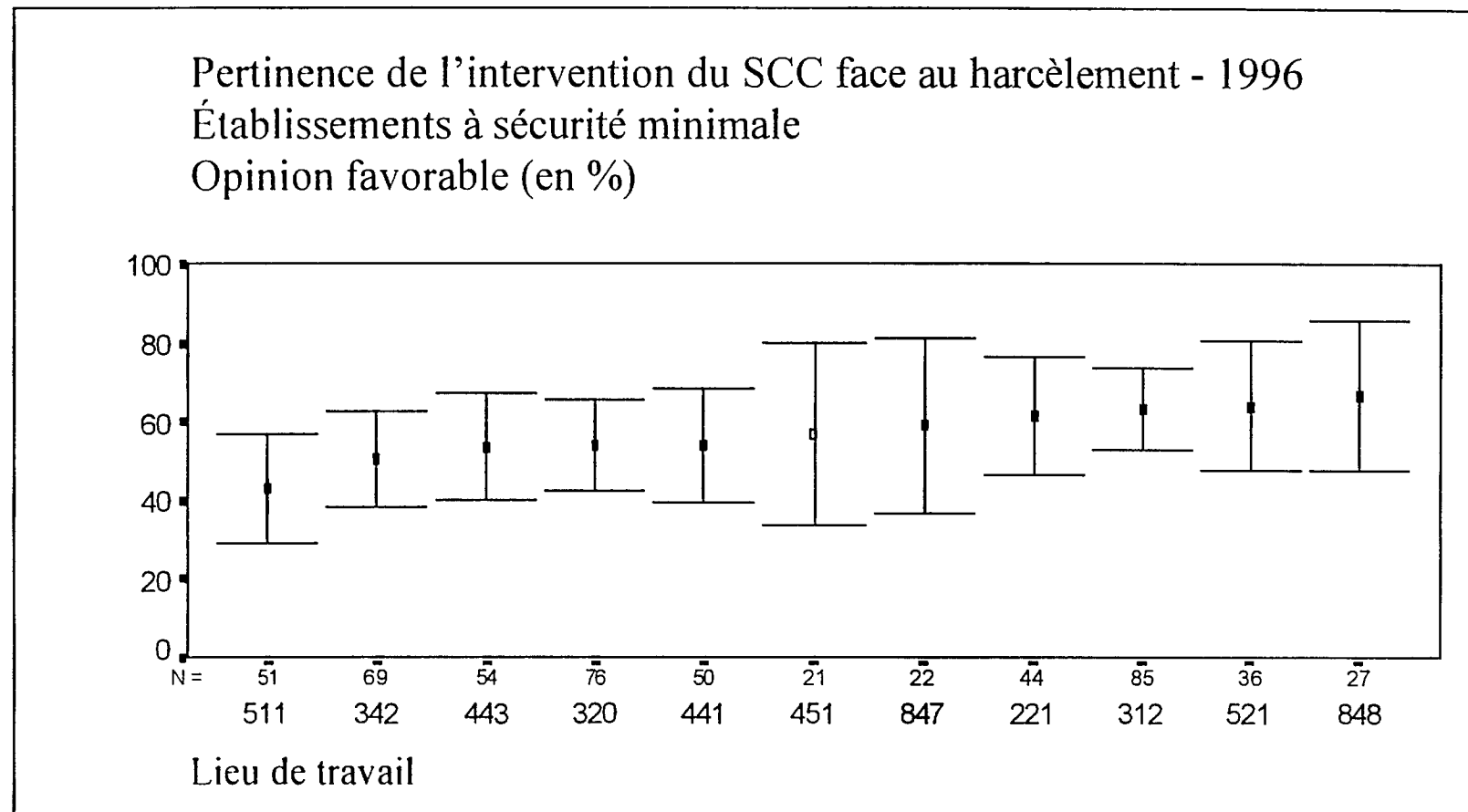


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/ gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/ Psychologie	GCCA = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

Les résultats sont présentés selon le type d'établissement aux figures 12-10 à 12-14. Dans les établissements à sécurité minimale, la proportion d'opinions favorables quant à la pertinence de

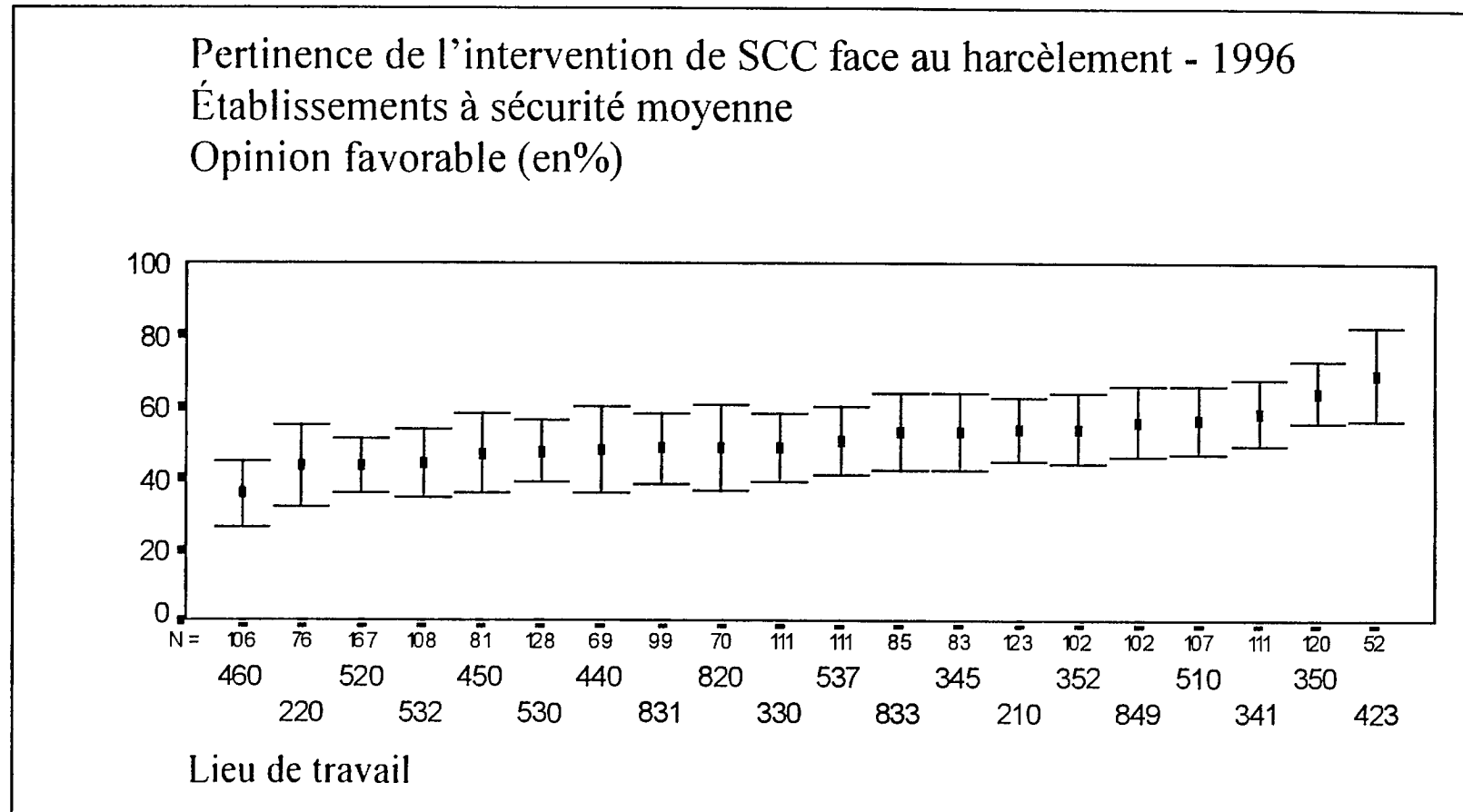
l'intervention du SCC face au harcèlement s'échelonne entre 43 %, à Rockwood, et 67 %, à Ferndale. Dans le cas des établissements à sécurité moyenne, l'établissement de Mission a enregistré le taux le plus faible, soit 36 %, tandis que celui de Bath a affiché le plus élevé, c'est-à-dire 69 %. En ce qui concerne les établissements à sécurité maximale, ce sont le pénitencier de Kingston et le pavillon de ressourcement Okimaw Ohci qui ont enregistré respectivement le taux de satisfaction le plus faible (38 %) et le plus élevé (89 %). Dans les bureaux de libération conditionnelle de district, les résultats vont de 31 %, dans le district d'Ottawa, à 83 %, dans les secteurs ruraux du Québec. Le personnel des administrations régionales est relativement satisfait de cet aspect : les taux de satisfaction se situent entre 59 %, à l'administration régionale du Pacifique, et 80 %, dans les services regroupés de la région de l'Ontario. Ce sont les répondants des établissements à sécurité maximale ou moyenne qui ont exprimé l'opinion la moins favorable quant à la pertinence de l'intervention du SCC face au harcèlement (taux de satisfaction de 46 % et 48 % respectivement), suivis des répondants des établissements à sécurité minimale (55 %), de l'administration centrale (57 %), des bureaux de libération conditionnelle de district (60 %) et des services des administrations régionales (69 %). Seulement 1 des 11 établissements à sécurité minimale a enregistré un taux de satisfaction inférieur à la moyenne nationale de 51 %, par comparaison avec 11 des 20 établissements à sécurité moyenne, 8 des 18 établissements à sécurité maximale et 8 des 22 bureaux de libération conditionnelle de district.

Figure 12-10



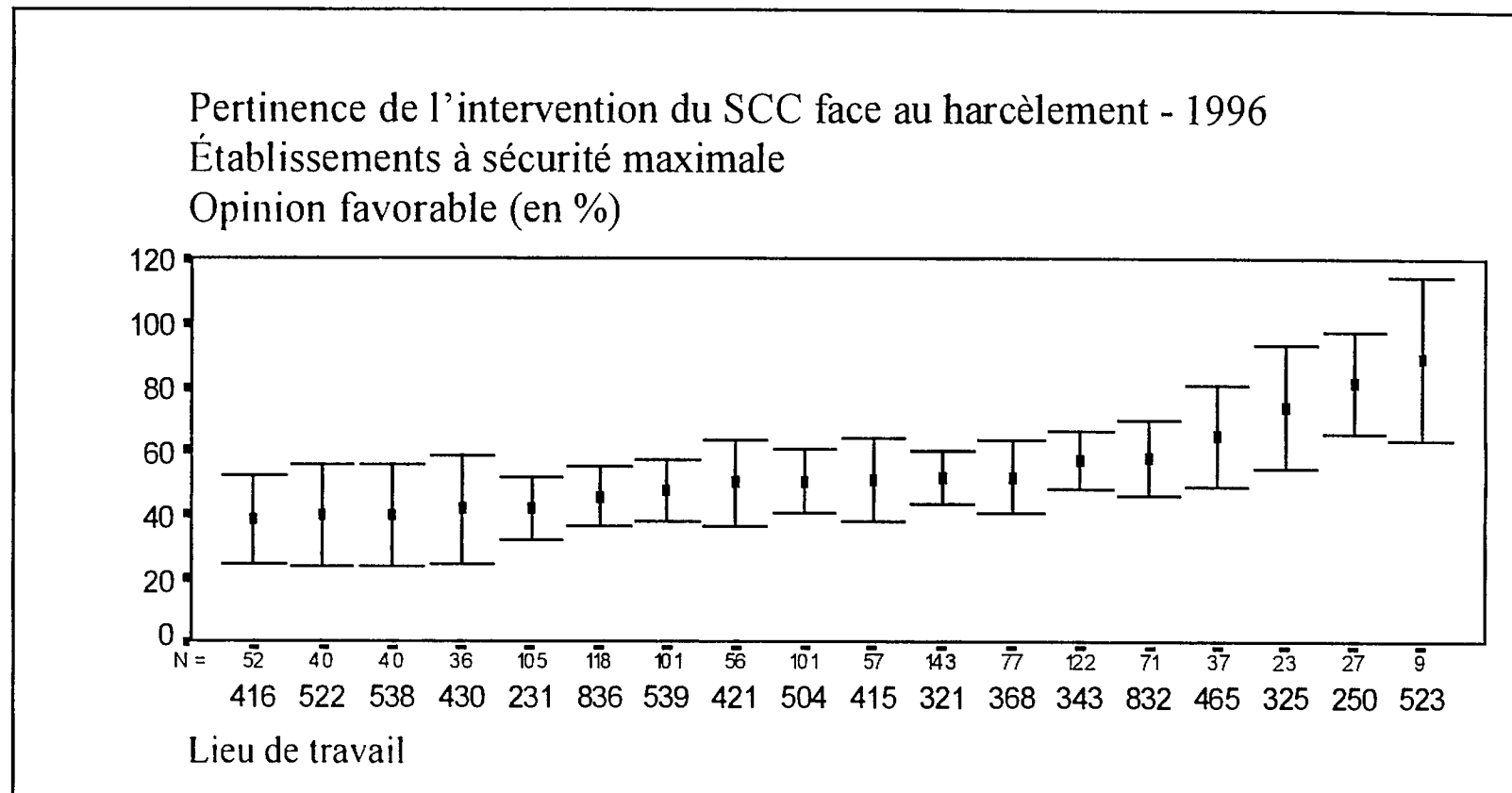
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF – Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 12-11



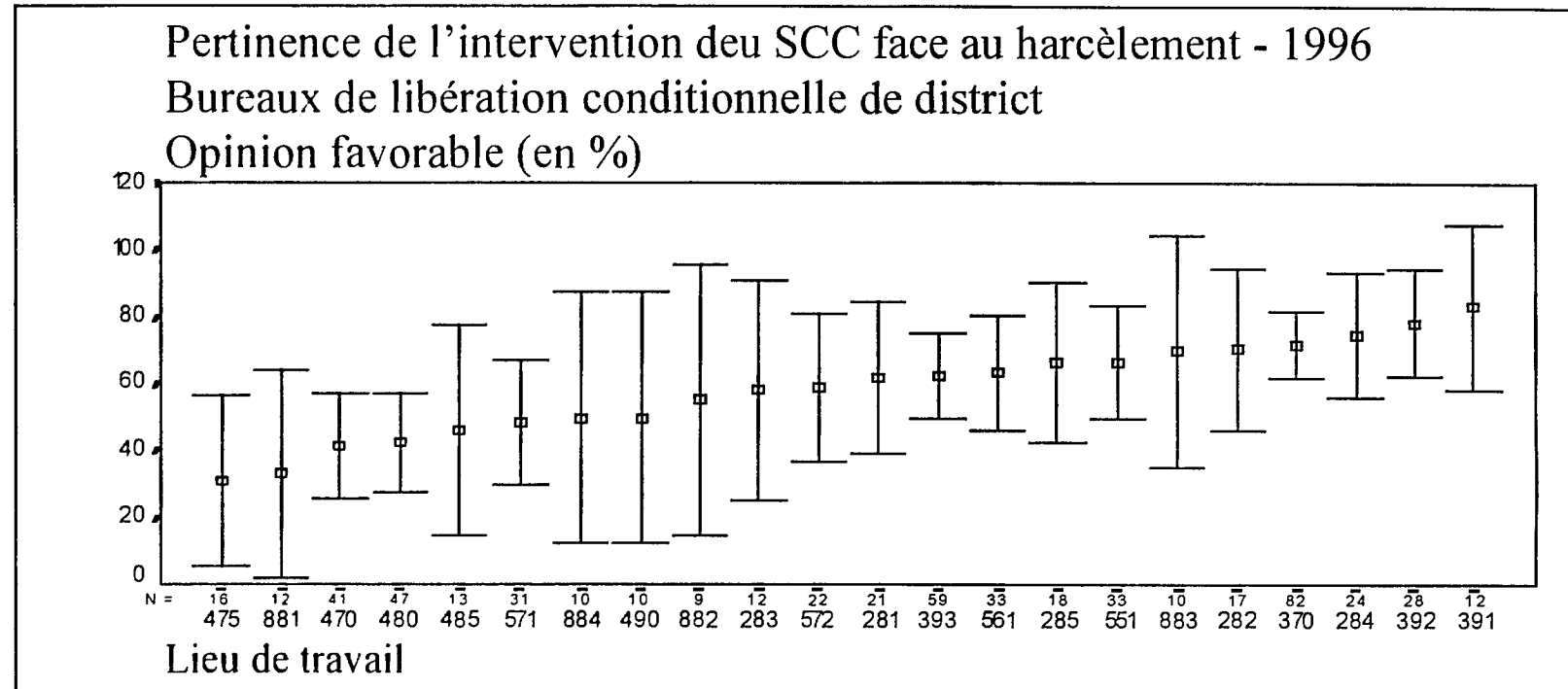
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 12-12



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR – Pacifique	504 = CPR – Prairies	415 = CRT – Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD – Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR – Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

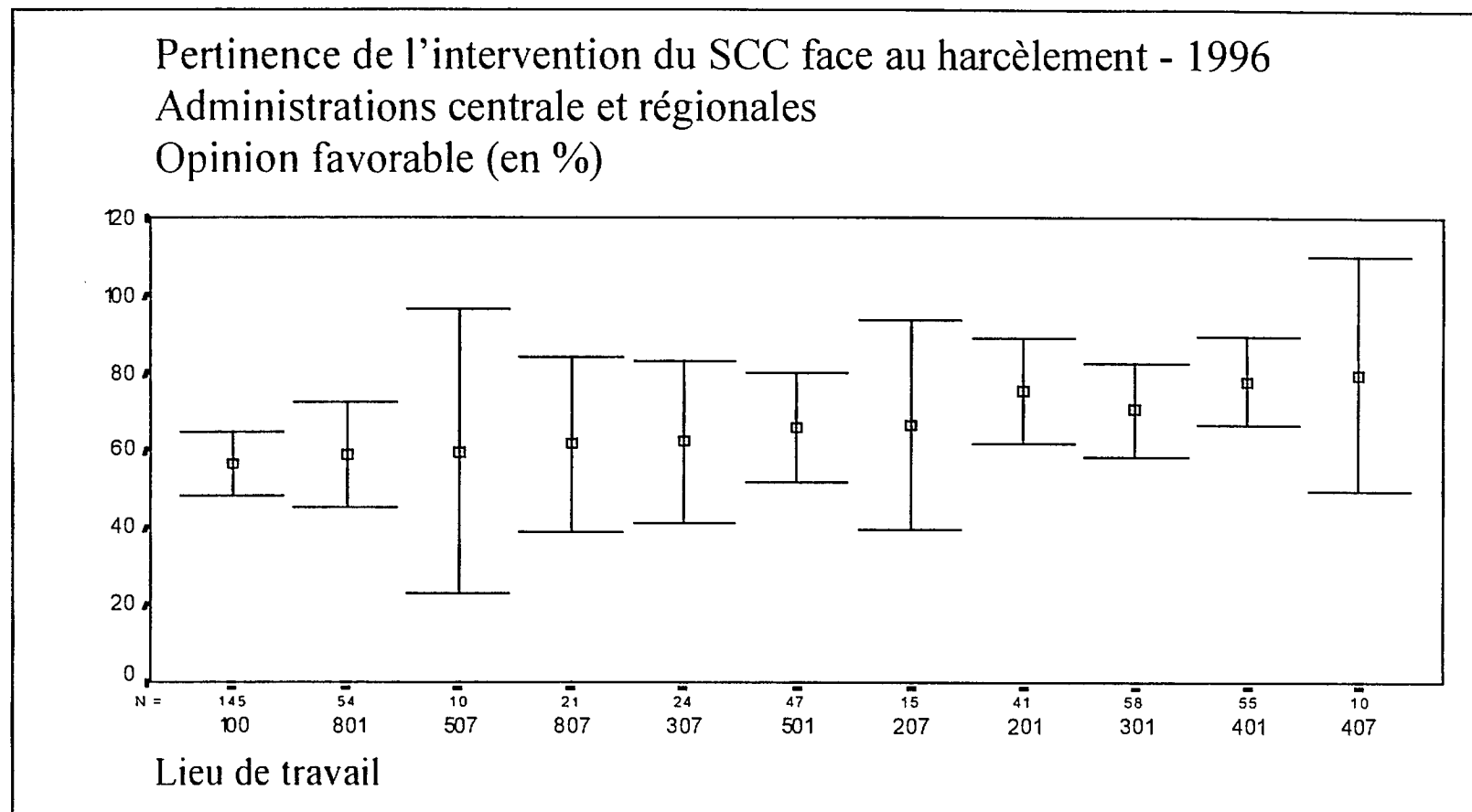
Figure 12-13



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba/ N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/ Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/ Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 12-14



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Volonté de signaler le harcèlement. La majorité (85 %) des répondants sont au courant du processus de traitement des plaintes de harcèlement au sein du SCC et plus des trois quarts (77 %) accepteraient de témoigner s'ils observaient un incident relié au harcèlement. Fait étonnant, seulement 65 % des répondants ont affirmé qu'ils porteraient plainte s'ils en étaient victimes.

L'échelle montrant la volonté de signaler le harcèlement repose sur trois questions, qui portent sur la connaissance du processus de plainte et la volonté de porter plainte ou de témoigner en cas de harcèlement. Les figures 12-15 et 12-16 ventilent les résultats entre les régions et les groupes professionnels. Par rapport à 1994, la proportion de répondants disposés à porter plainte a augmenté à l'administration centrale ainsi que dans les régions de l'Atlantique et des Prairies, mais elle a diminué dans celles du Québec, de l'Ontario et du Pacifique. La moyenne nationale a diminué d'un seul point de pourcentage, les taux variant entre 84 %, dans la région de l'Ontario, et 91 %, dans celle de l'Atlantique. Comme le montre la figure 12-16, la ventilation entre les groupes professionnels n'a guère changé d'un sondage à l'autre. Les surveillants ou gestionnaires correctionnels étaient les plus disposés à porter plainte en cas de harcèlement (96 %); les agents de correction étaient les moins enclins à le faire (81 %).

Figure 12-15

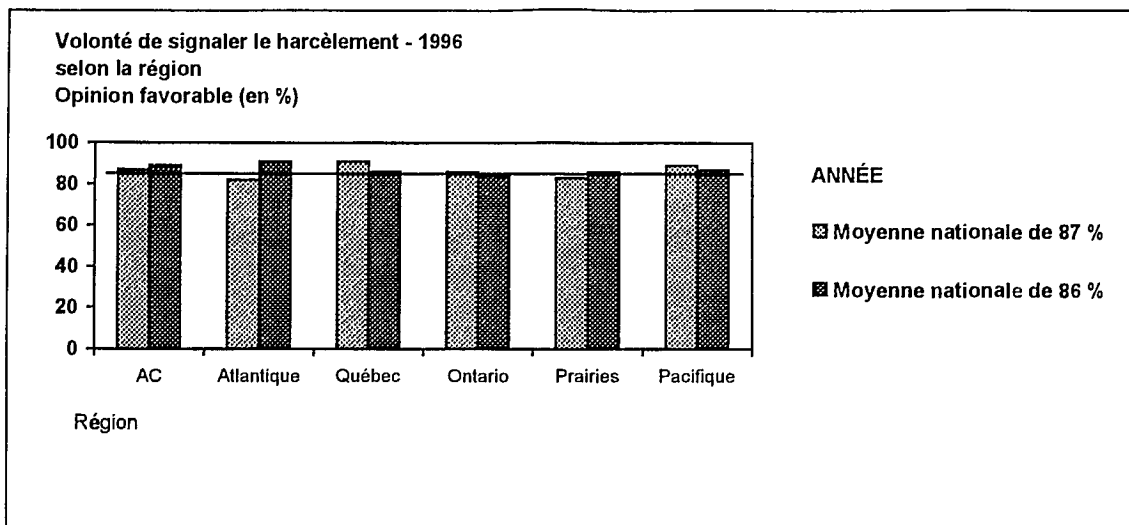
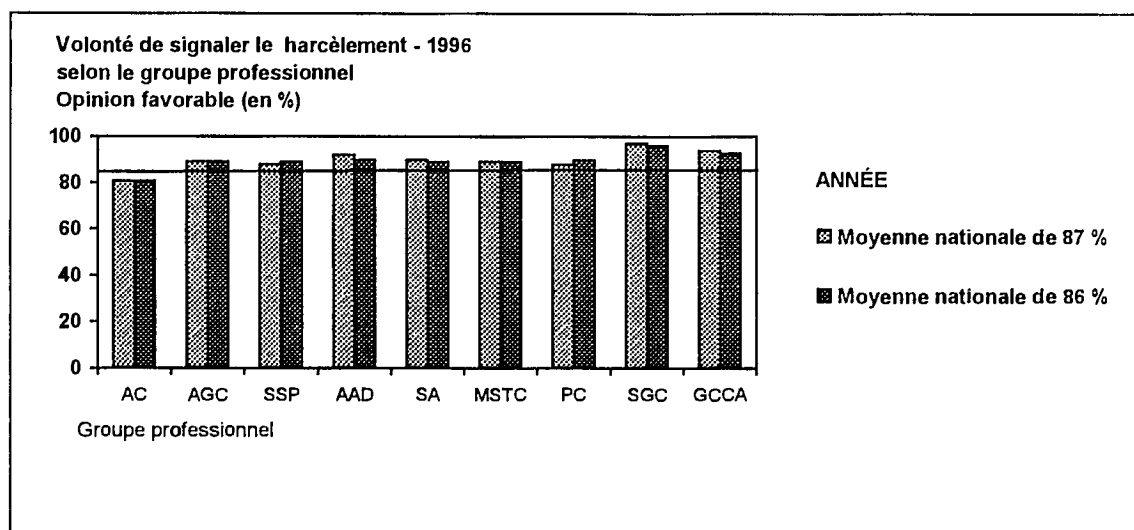


Figure 12-16

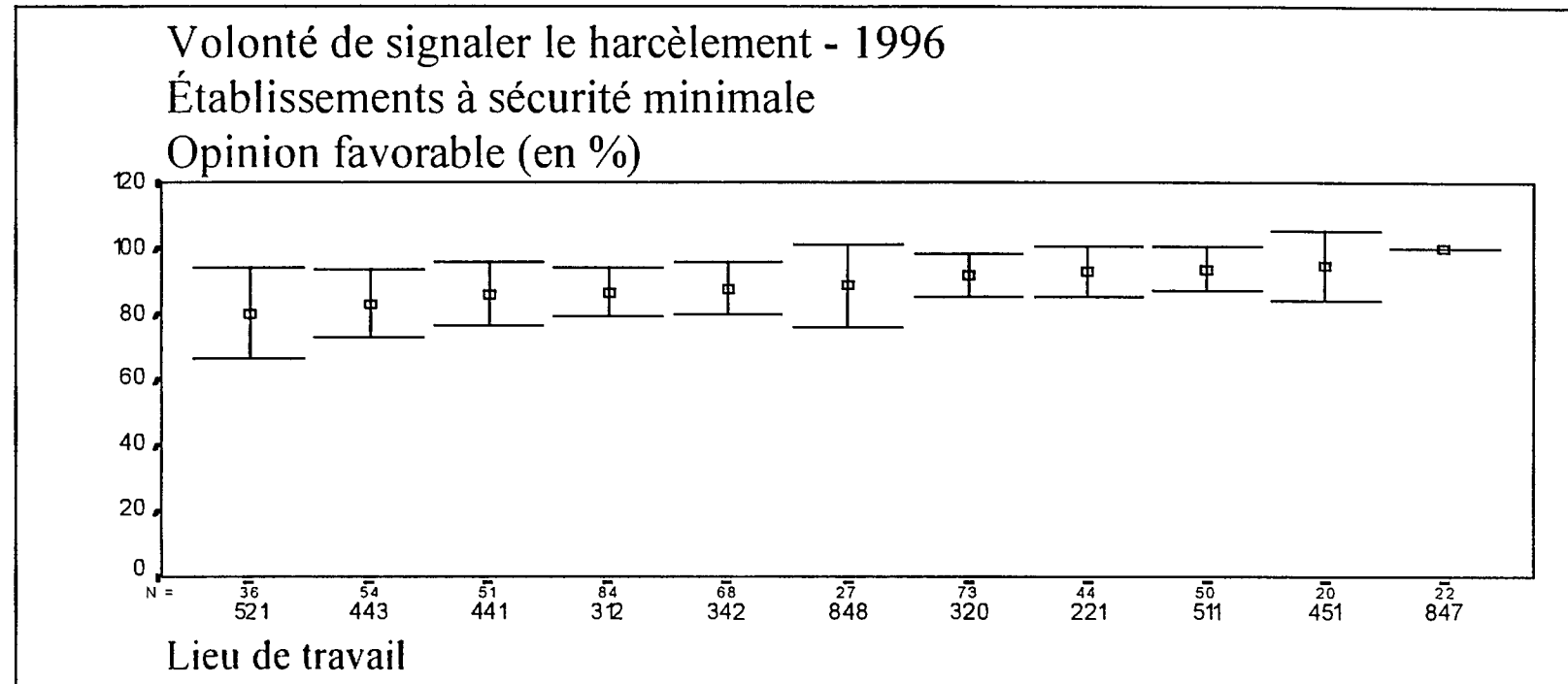


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/ gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/ Psychologie	GCCA = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

Les figures 12-17 à 12-21 montrent les résultats selon le lieu de travail. Les répondants des établissements à sécurité minimale sont légèrement plus disposés à porter plainte pour harcèlement (89 %) que ceux des établissements à sécurité moyenne ou maximale (85 % dans les deux cas). Pour les établissements à sécurité minimale, les résultats s'échelonnent entre 81 %, à Riverbend, et 100 %, à l'établissement d'Elbow Lake. L'écart est similaire pour les deux autres types d'établissements. Ainsi, dans les établissements à sécurité moyenne, la proportion de répondants disposés à porter plainte varie entre 81 %, à Archambault, et 93 %, à Mountain; dans les établissements à sécurité maximale, elle s'échelonne entre 80 %, à la Prison des femmes, et 100 %, à l'établissement pour femmes Nova et au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci. Seulement 2 des 11 établissements à sécurité minimale ont enregistré un taux inférieur à la moyenne nationale de 86 %, par comparaison avec 7 des 20 établissements à sécurité moyenne et 6 des 18 établissements à sécurité maximale

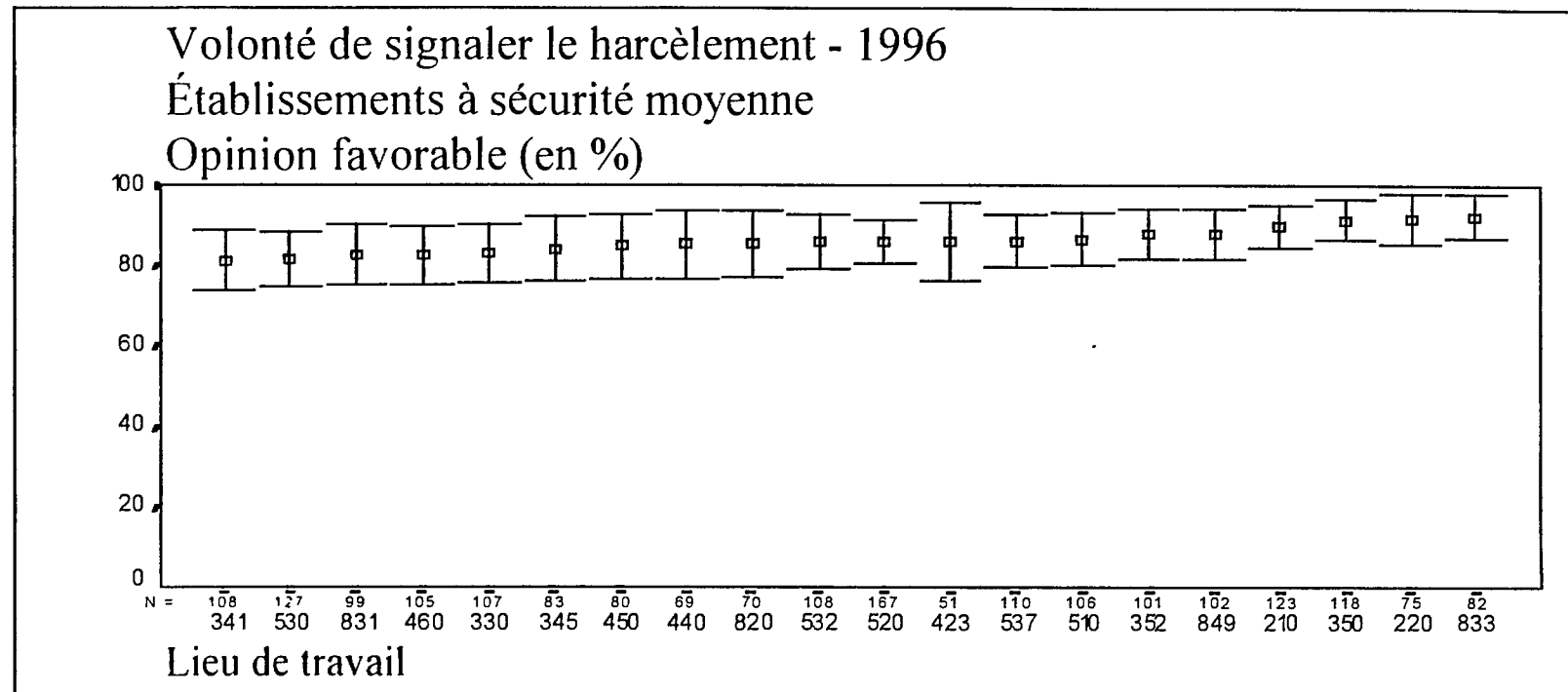
Par rapport aux répondants des établissements, on a observé une plus forte proportion de répondants disposés à porter plainte en cas de harcèlement parmi le personnel des administrations régionales (92 %), des bureaux de libération conditionnelle de district (91 %) et de l'administration centrale (89 %). C'est dans le cas des bureaux de libération conditionnelle que l'écart est le plus marqué, les taux variant entre 70 %, dans l'ouest de l'Ontario, à 100 %, dans les secteurs ruraux du Québec, ainsi que dans les districts de Hamilton, de l'île de Vancouver et du nord de l'Ontario. Toujours en ce qui concerne la volonté de porter plainte, l'écart est similaire pour l'administration centrale et les administrations régionales, où les taux varient entre 70 %, dans les services regroupés de la région des Prairies, et 100 %, dans les services regroupés de la région de l'Ontario. Seulement 2 des 22 bureaux de libération conditionnelle ont enregistré un taux inférieur à la moyenne nationale de 86 %, par comparaison avec deux lieux de travail des administrations régionales. À l'administration centrale, le taux moyen a été supérieur à la moyenne nationale.

Figure 12-17



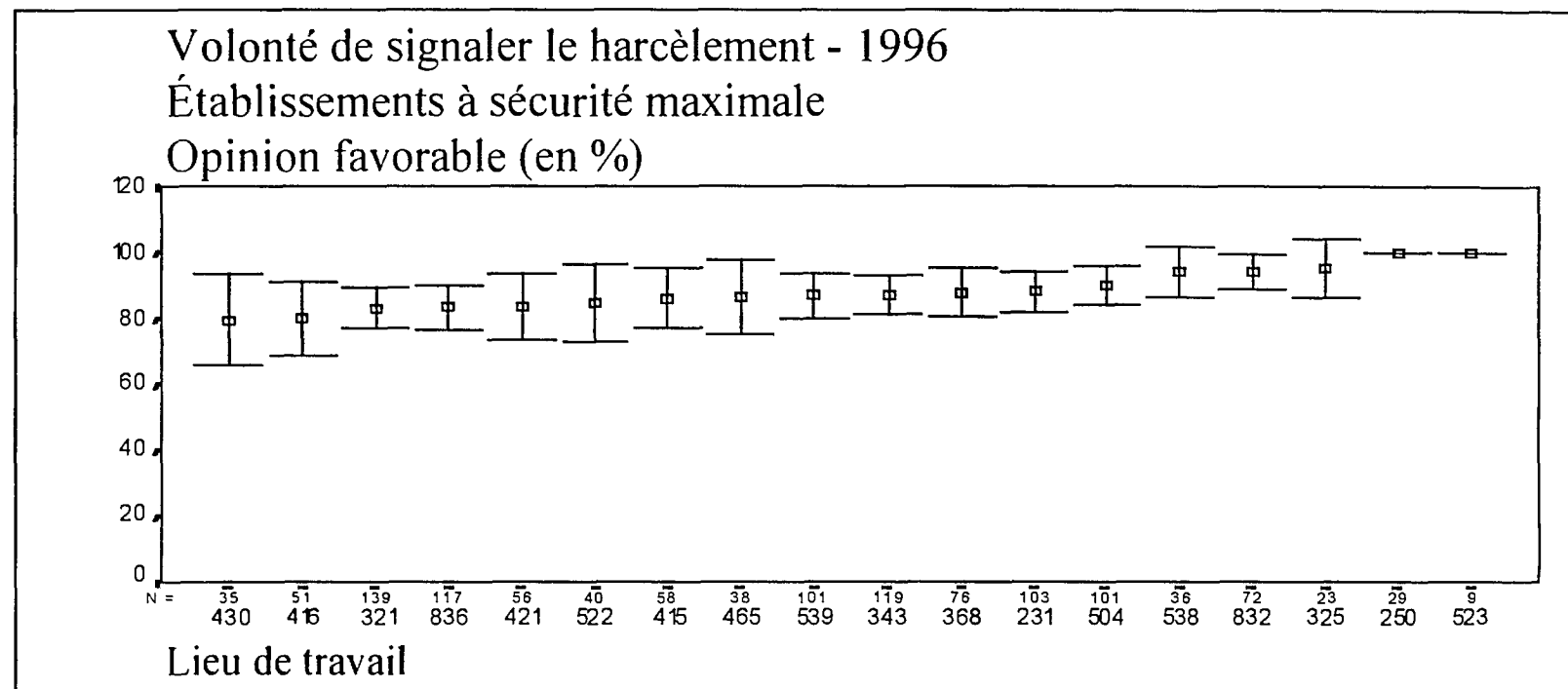
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 12-18



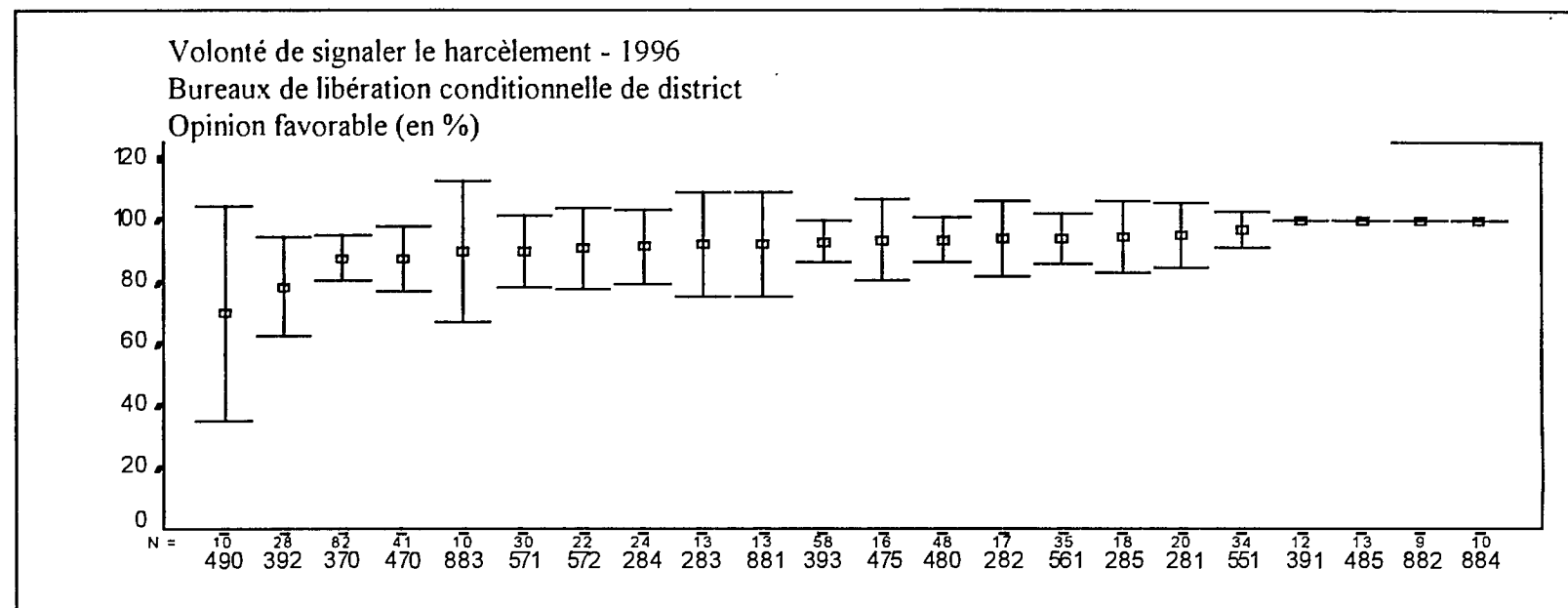
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 12-19



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR – Pacifique	504 = CPR – Prairies	415 = CRT – Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD – Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR – Québec	
	538 = Établ. Pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

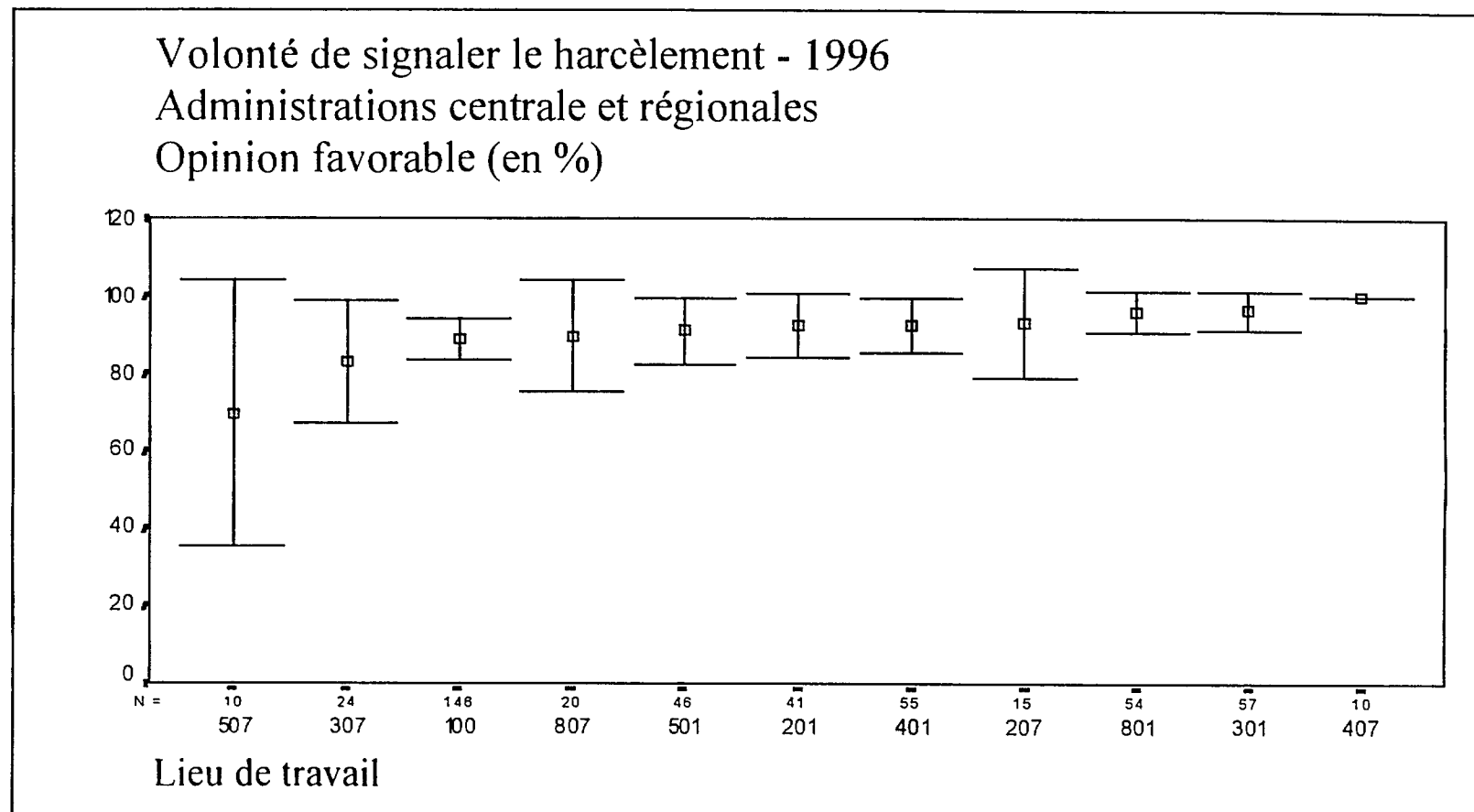
Figure 12-20



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba/ N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/ Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/ Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./ Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 12-21



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Gravité du harcèlement subi. Nous avons demandé aux répondants s'ils croient avoir été victimes de harcèlement personnel, de harcèlement sexuel, d'abus de pouvoir ou de discrimination à leur travail. Dans l'affirmative, ils étaient priés de préciser si le harcèlement était *assez grave* ou *très grave*. Pour établir l'échelle illustrant la gravité du harcèlement, nous avons tenu compte de chaque réponse *très grave* pour au moins l'une des formes de harcèlement mentionnées.

Les figures 12-22 et 12-23 montrent la gravité du harcèlement selon la région et le groupe professionnel. La proportion de répondants faisant état de harcèlement grave a diminué tant à l'administration centrale que dans les régions, exception faite de celle des Prairies. Ainsi, le taux moyen à cet égard a été ramené de 33 % en 1994 à 30 % en 1996. La région du Québec et celle des Prairies ont enregistré respectivement le taux le plus faible (26 %) et le plus élevé (38 %).

Comme en témoigne la figure 12-23, la proportion de répondants qui considèrent avoir été victimes de harcèlement grave a augmenté dans trois des neuf catégories professionnelles. C'est dans le groupe des manœuvres, des services techniques et de CORCAN qu'a été observée la plus forte augmentation, soit trois points de pourcentage (32 % en 1996 contre 29 % en 1994). Le taux demeure le plus élevé chez les agents de correction (38 %) et le plus faible chez les membres du groupe du soutien administratif (19 %).

Figure 12-22

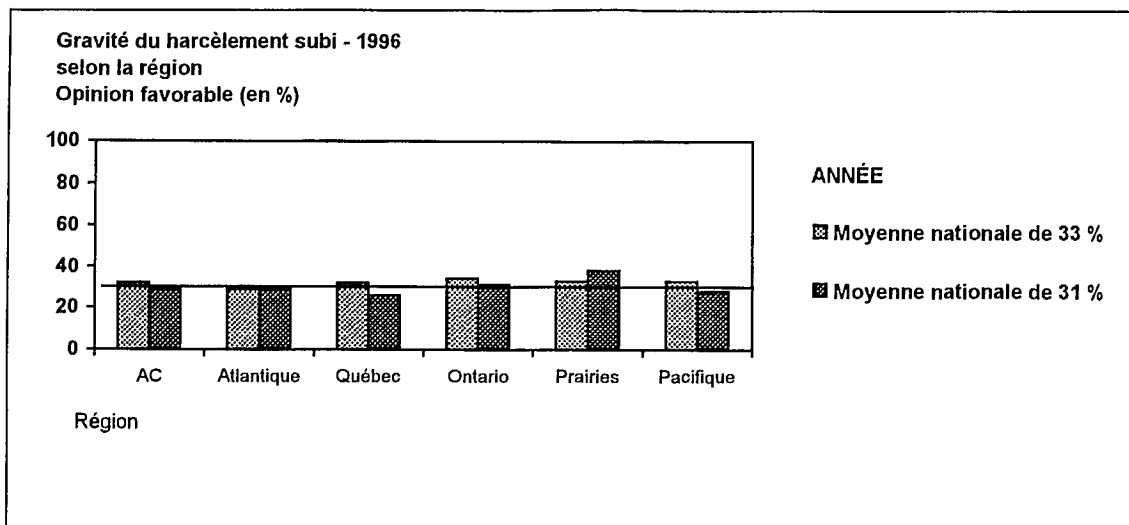
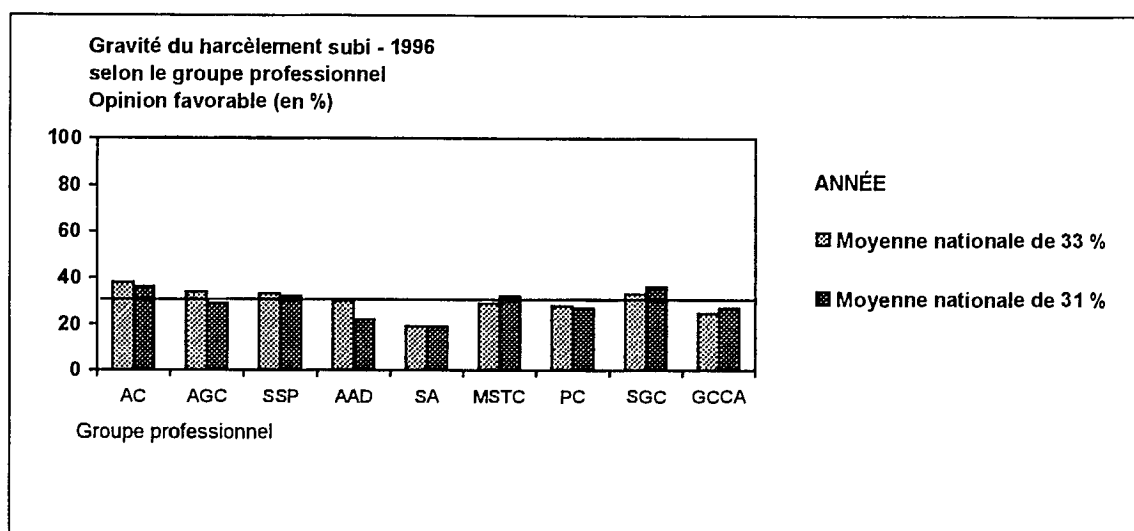


Figure 12-23

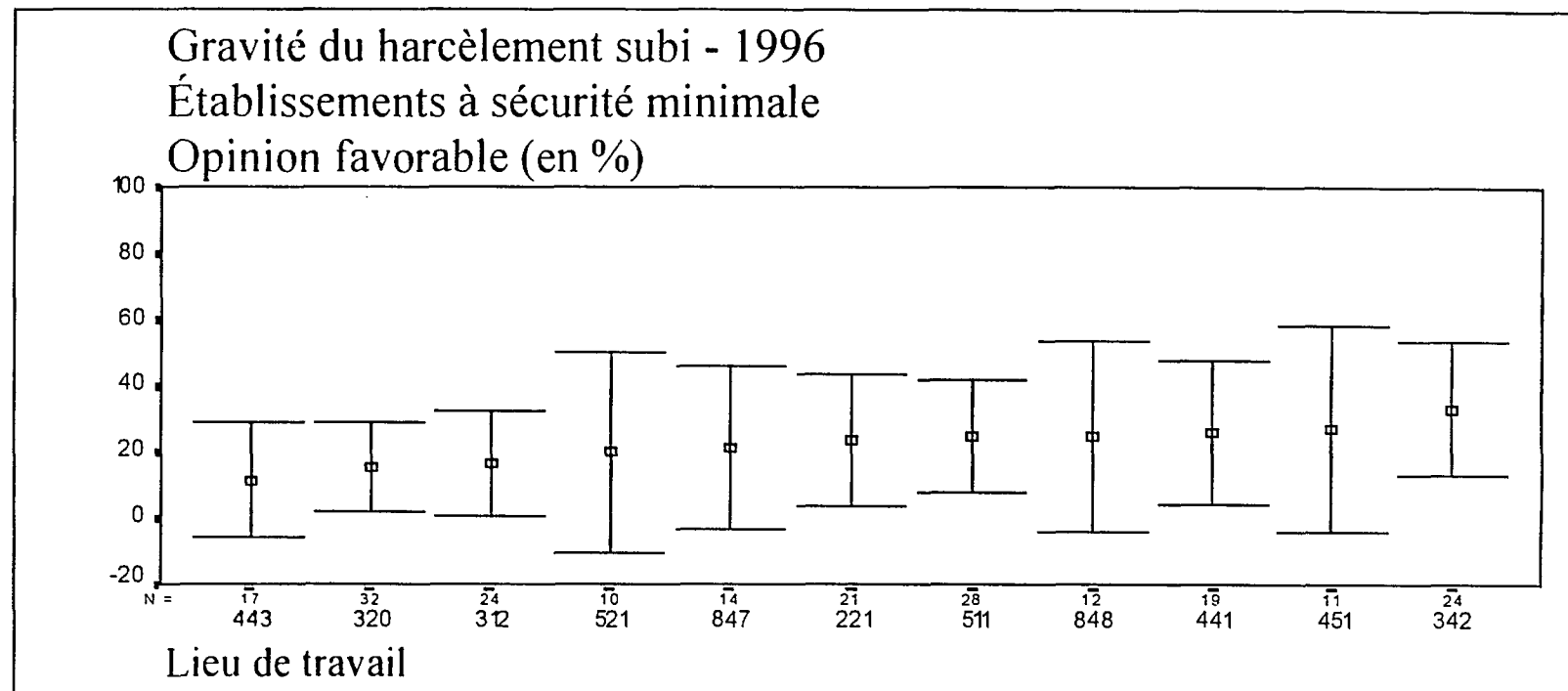


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/ gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/ Psychologie	GCCA = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

Les figures 12-24 à 12-28 présentent les résultats selon le lieu de travail. Dans les établissements à sécurité minimale, la proportion de répondants qui s'estiment victimes de harcèlement grave

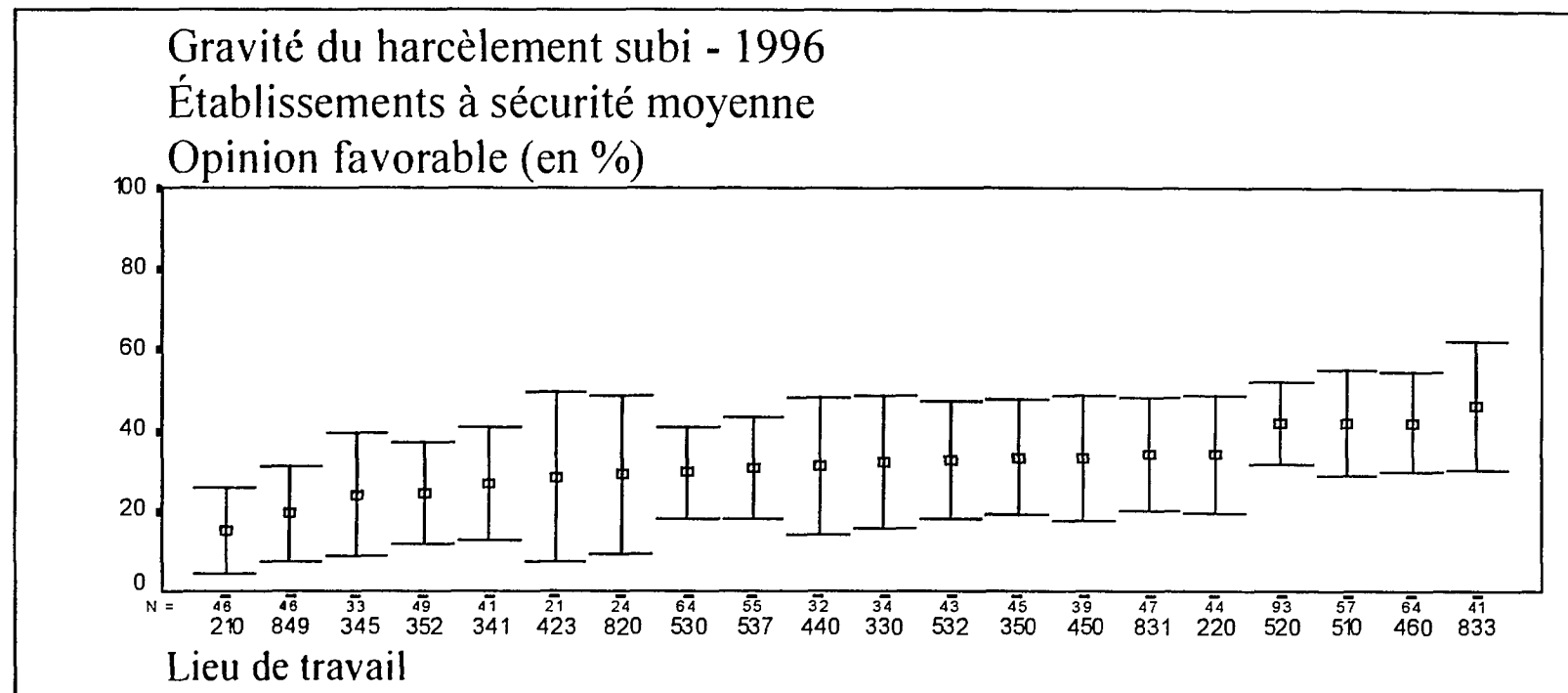
varie entre 12 %, à l'établissement de Beaver Creek, et 33 %, à celui de Sainte-Anne-des-Plaines. L'écart est plus marqué dans les établissements à sécurité moyenne, où les taux se situent entre 15 %, à l'établissement de Springhill, et 46 %, à l'établissement Mountain. En ce qui concerne les établissements à sécurité maximale, la proportion des participants qui affirment avoir été victimes de harcèlement grave va de 9 %, à l'établissement pour femmes Nova, à 61 %, à l'établissement pour femmes d'Edmonton. Les résultats dans les bureaux de libération conditionnelle de district se situent entre 48 %, au bureau de Montréal, et 62 %, à celui de Truro/Kentville/Sydney. Ce sont les répondants des établissements à sécurité maximale ou moyenne qui sont le plus souvent victimes de harcèlement grave (33 %), suivis de ceux de l'administration centrale (29 %), des bureaux de libération conditionnelle de district (23 %), des établissements à sécurité minimale (22 %) et des lieux de travail des administrations régionales (16 %).

Figure 12-24



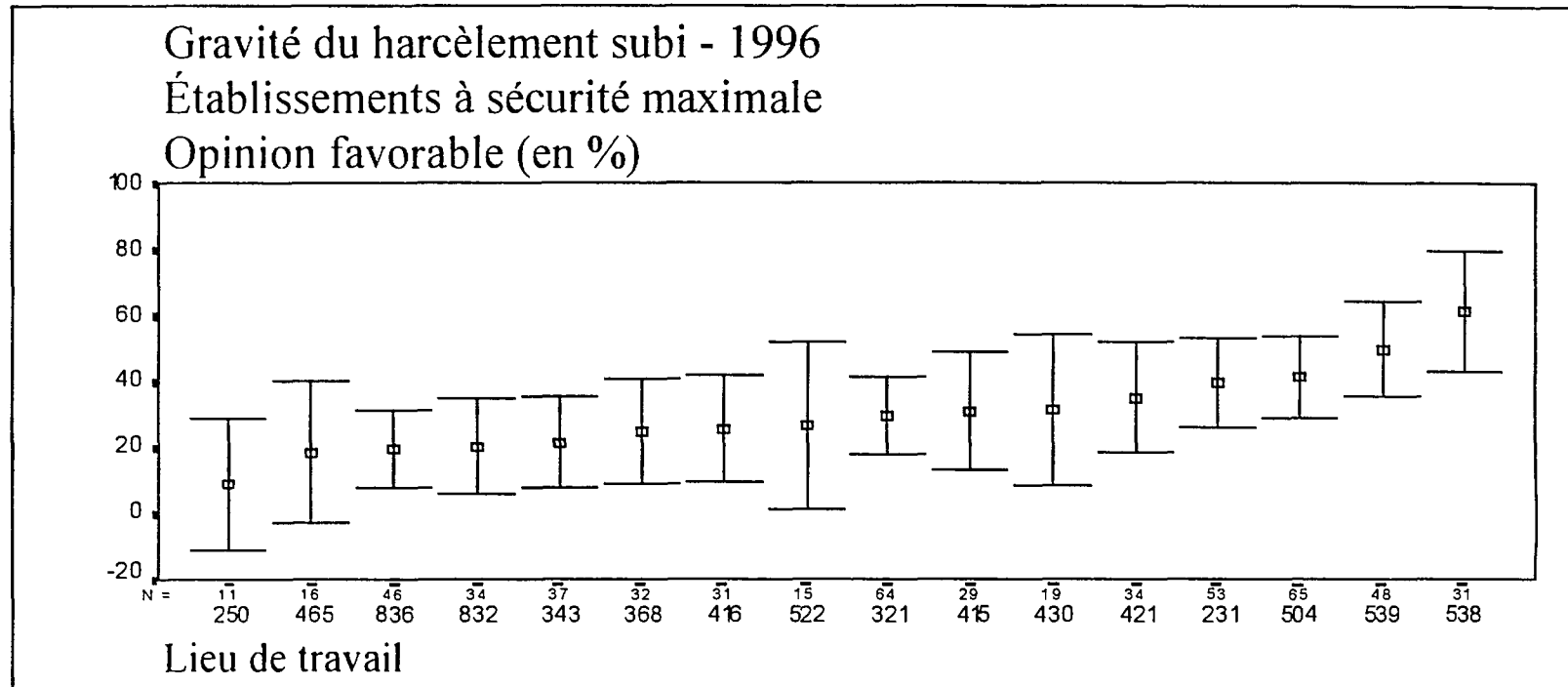
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF – Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 12-25



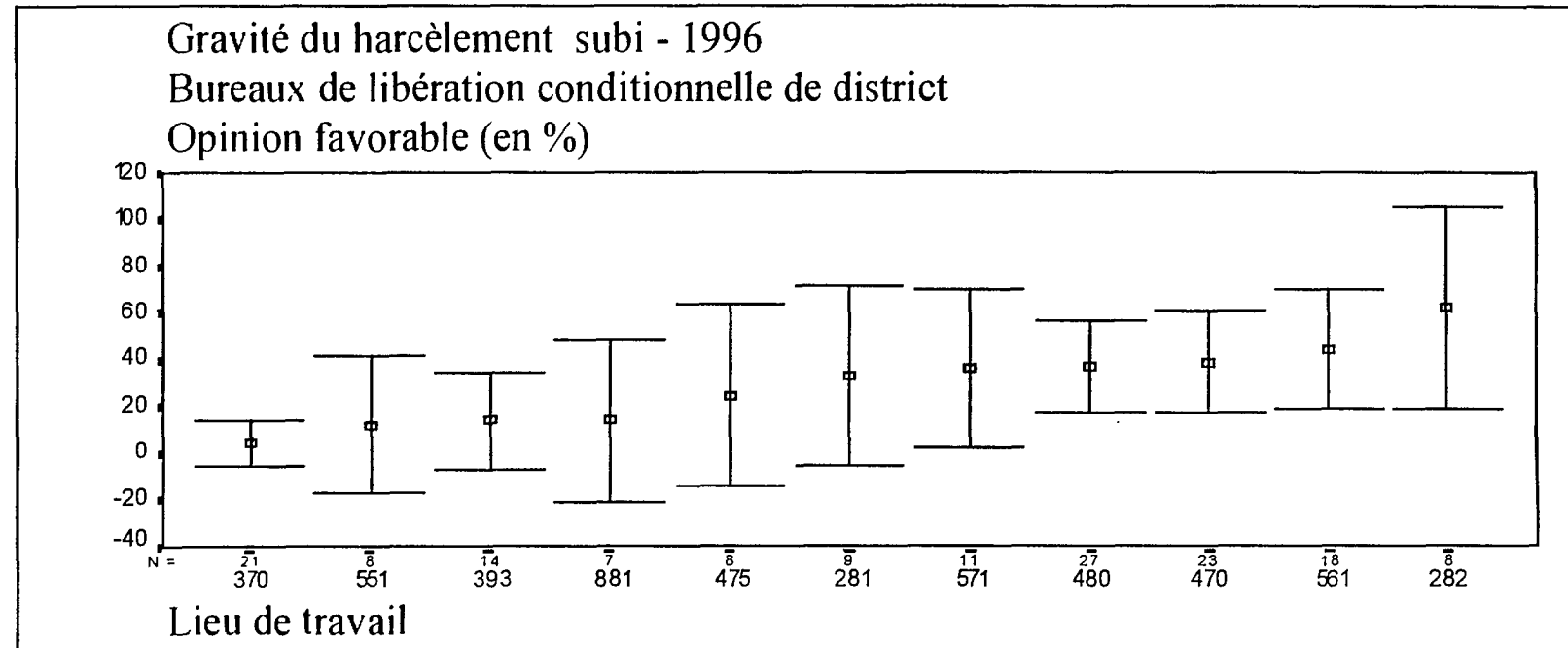
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 12-26



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR – Pacifique	504 = CPR – Prairies	415 = CRT – Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD – Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR – Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

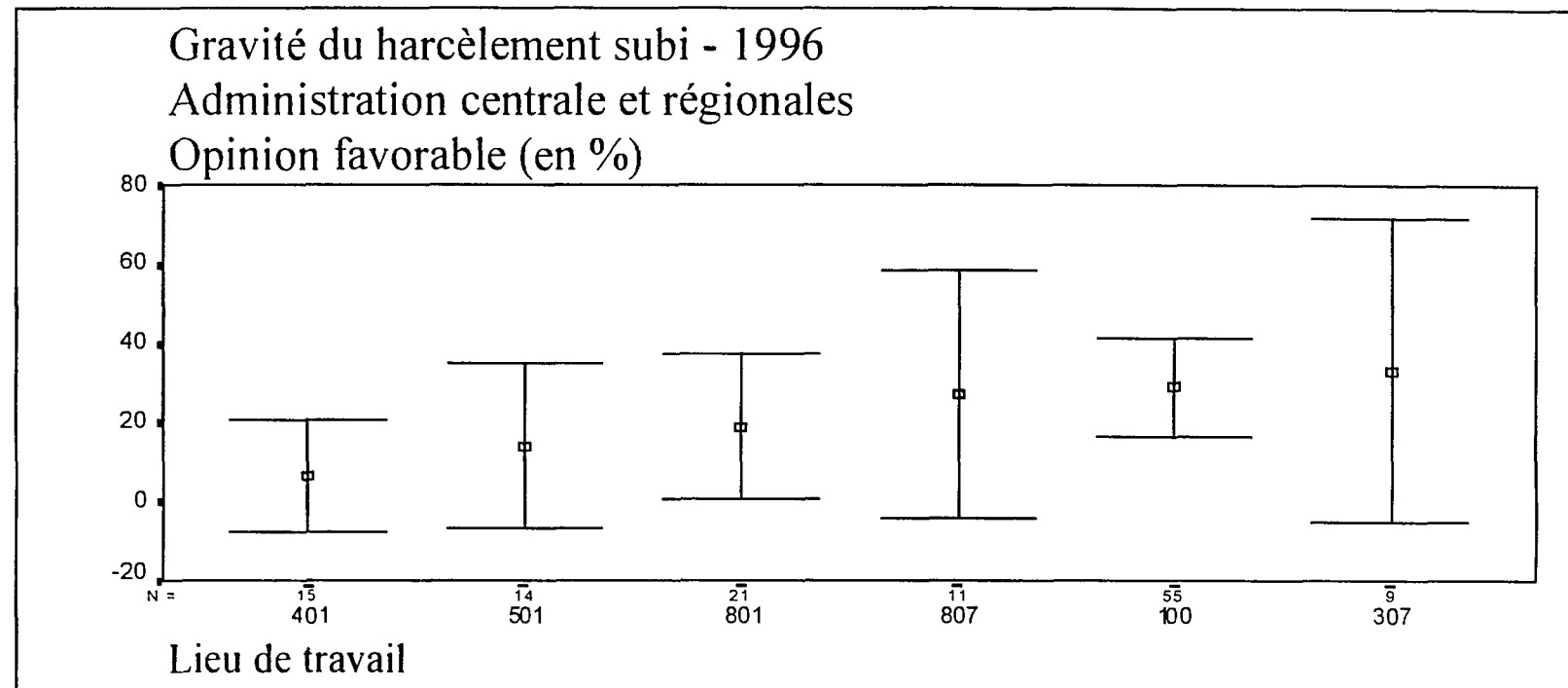
Figure 12-27



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba/ N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/ Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/ Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./ Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 12-28



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

13.0 Perfectionnement de carrière

On a posé 21 questions en tout dans la section du questionnaire portant sur le perfectionnement de carrière qui s'adressait à tous les employés du SCC. Les répondants ont répondu à des questions qui portaient sur la planification de carrière et le perfectionnement au sein du SCC.

Aperçu

Quatre échelles ont été établies pour cette section du questionnaire : gestion de carrière; appui du SCC au perfectionnement personnel en cours d'emploi; satisfaction à l'égard du processus de concours; et évaluation du rendement.

Gestion de carrière. Seulement 61 % des employés du SCC ont répondu par l'affirmative à la question leur demandant s'il leur était facile de se procurer l'information dont ils ont besoin pour gérer leur carrière. Quarante-trois pour cent ont indiqué que leur superviseur joue un rôle actif dans la planification et la gestion de leur carrière. Environ 13 % des répondants mentionnent qu'ils n'ont pas de plan de perfectionnement personnel pour répondre à leurs besoins de formation et de perfectionnement. Parmi les 87 % qui ont un plan de perfectionnement personnel, plus de la moitié (56 %) considèrent que ce plan est réaliste et répond à leurs objectifs de formation et de perfectionnement.

Quatre questions ont été regroupées pour produire l'échelle relative à la gestion de carrière. Les questions étaient destinées à recueillir les perceptions des employés concernant leur planification de carrière et leur perfectionnement et les mécanismes mis à leur disposition par le SCC pour les aider à atteindre leurs objectifs d'emploi. Les résultats selon la région et le groupe professionnel sont indiqués aux figures 13-1 et 13-2. Relativement à la gestion de carrière, les taux de satisfaction de tous les répondants de l'administration centrale et des régions sont plus élevés qu'en 1994. La moyenne nationale a progressé de huit points (passant de 49 % en 1994 à 57 % en 1996) et les résultats s'échelonnent entre des taux de satisfaction de 66 % pour l'administration centrale et un minimum de 56 % pour les régions du Québec, de l'Ontario et du Pacifique. On observe également des gains dans chaque groupe professionnel, à l'exception du personnel du groupe des manoeuvres, des services techniques et de CORCAN qui enregistre une baisse d'un

point. L'éventail des résultats entre les groupes professionnels va de 49 % de taux de satisfaction chez les agents correctionnels et 69 % chez les employés du soutien administratif.

Figure 13-1

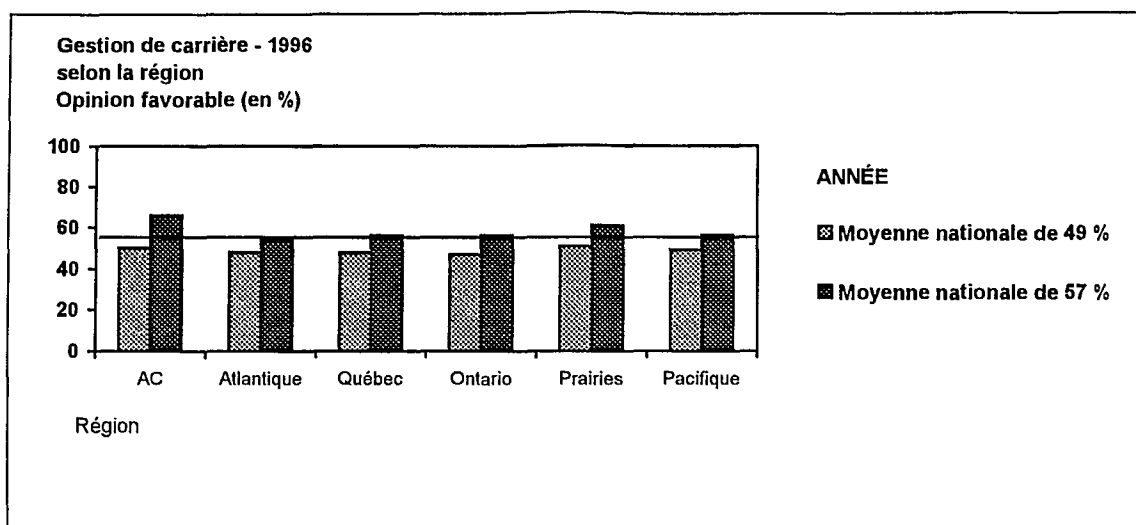
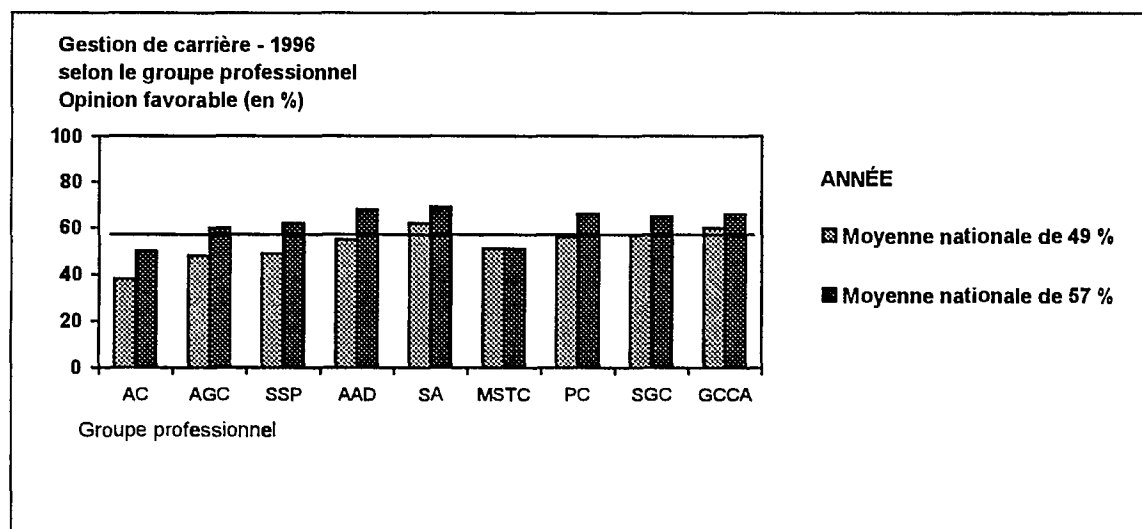


Figure 13-2

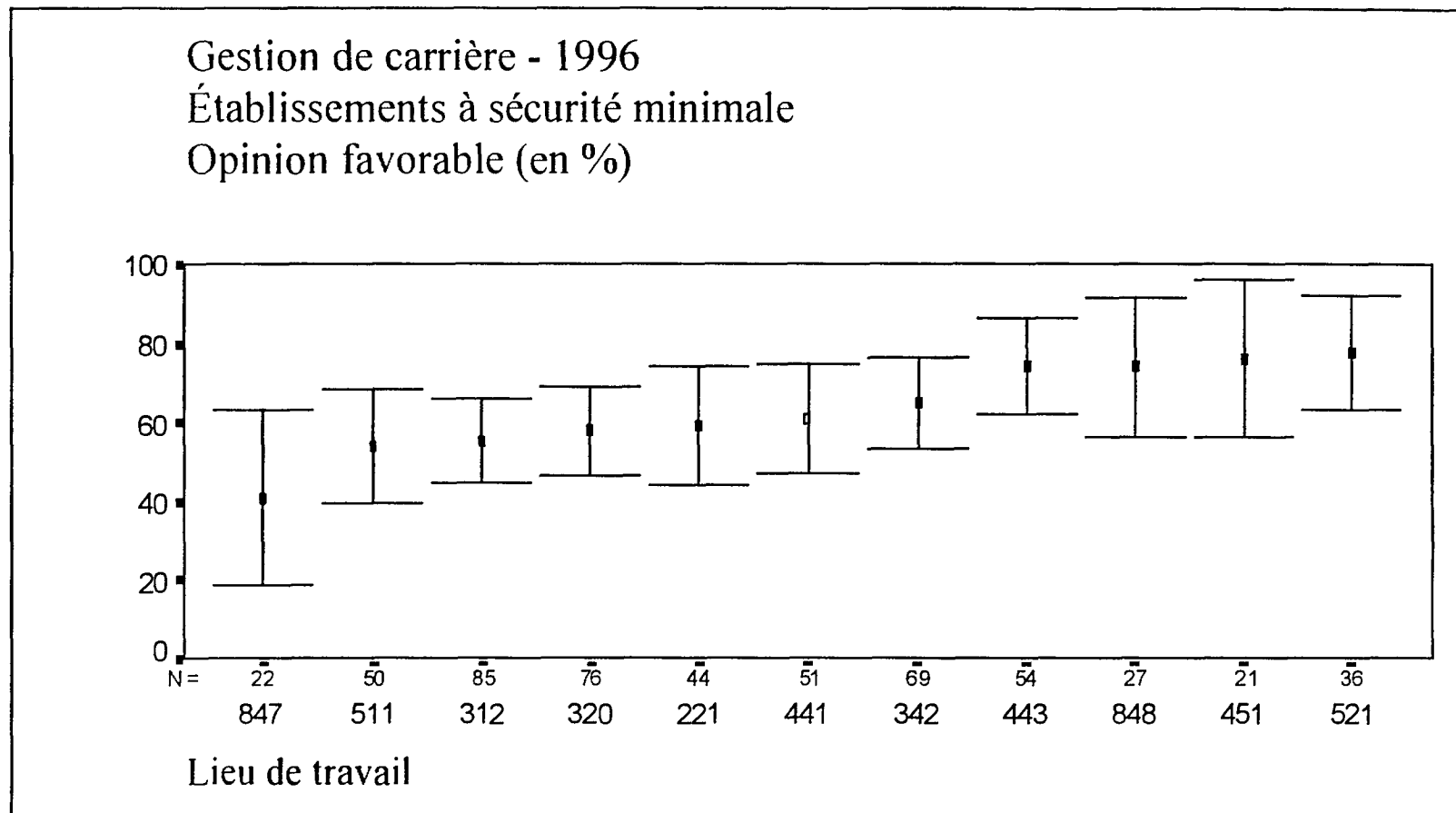


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GCCA = Gestionnaires

Les analyses selon le lieu de travail sont présentées aux figures 13-3 à 13-7. Le taux de satisfaction moyen relativement à la gestion de carrière est plus élevé dans les établissements à sécurité minimale (61 %) que dans les établissements à sécurité moyenne (55 %) et maximale (56 %). Les taux affichés dans les établissements à sécurité minimale varient d'un minimum de 41 % à Elbow Lake à un maximum de 78 % à l'établissement Riverbend. On observe une variation similaire entre les établissements à sécurité moyenne, avec un taux d'opinion favorable allant de 43 % au pénitencier de Dorchester à 67 % à Archambault. C'est dans les établissements à sécurité maximale que l'on trouve la plus grande divergence d'opinions puisque les résultats s'échelonnent entre un minimum de 45 % d'opinion favorable à l'établissement pour femmes Nova à un maximum de 100 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci. Trois établissements à sécurité minimale seulement sont au-dessous de la moyenne nationale de 57 % par rapport à neuf établissements à sécurité moyenne et à neuf établissements à sécurité maximale.

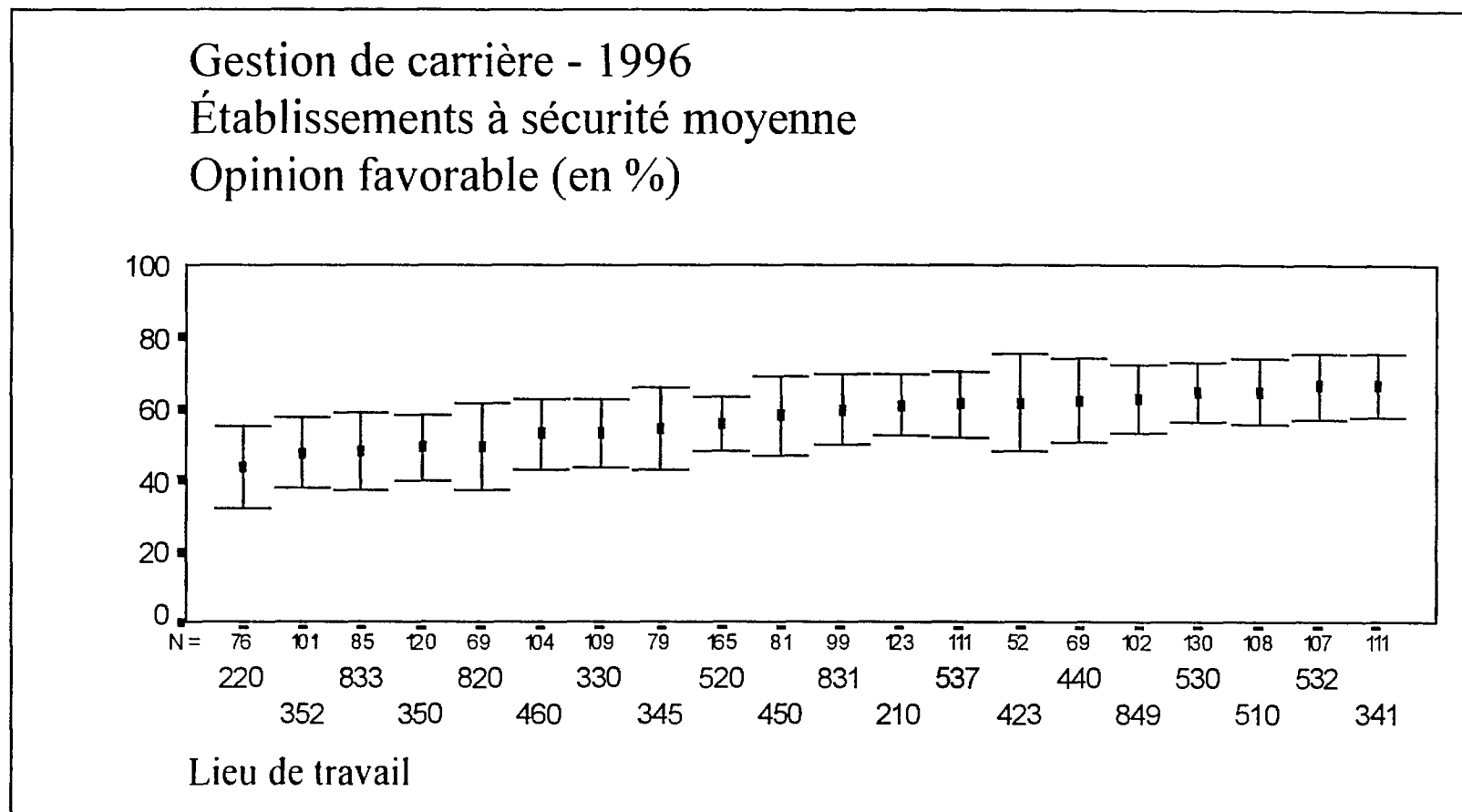
La figure 13-6 présente une ventilation similaire des résultats parmi les bureaux de libération conditionnelle, qui se situent entre 38 % au bureau de district d'Ottawa et 80 % au bureau de la vallée du Fraser. Les taux de satisfaction à l'administration centrale et à l'administration régionale varient entre 40 % dans les services regroupés de la région du Pacifique et 82 % dans les services regroupés de la région de l'Ontario. Le taux moyen parmi les bureaux de libération conditionnelle est légèrement inférieur (64 %) à celui des administrations centrale et régionales (qui se situe à 66 %). Huit des 22 bureaux de libération conditionnelle sont au-dessous de la moyenne nationale de 57 % comparativement à seulement deux des lieux de travail des administrations régionales.

Figure 13-3



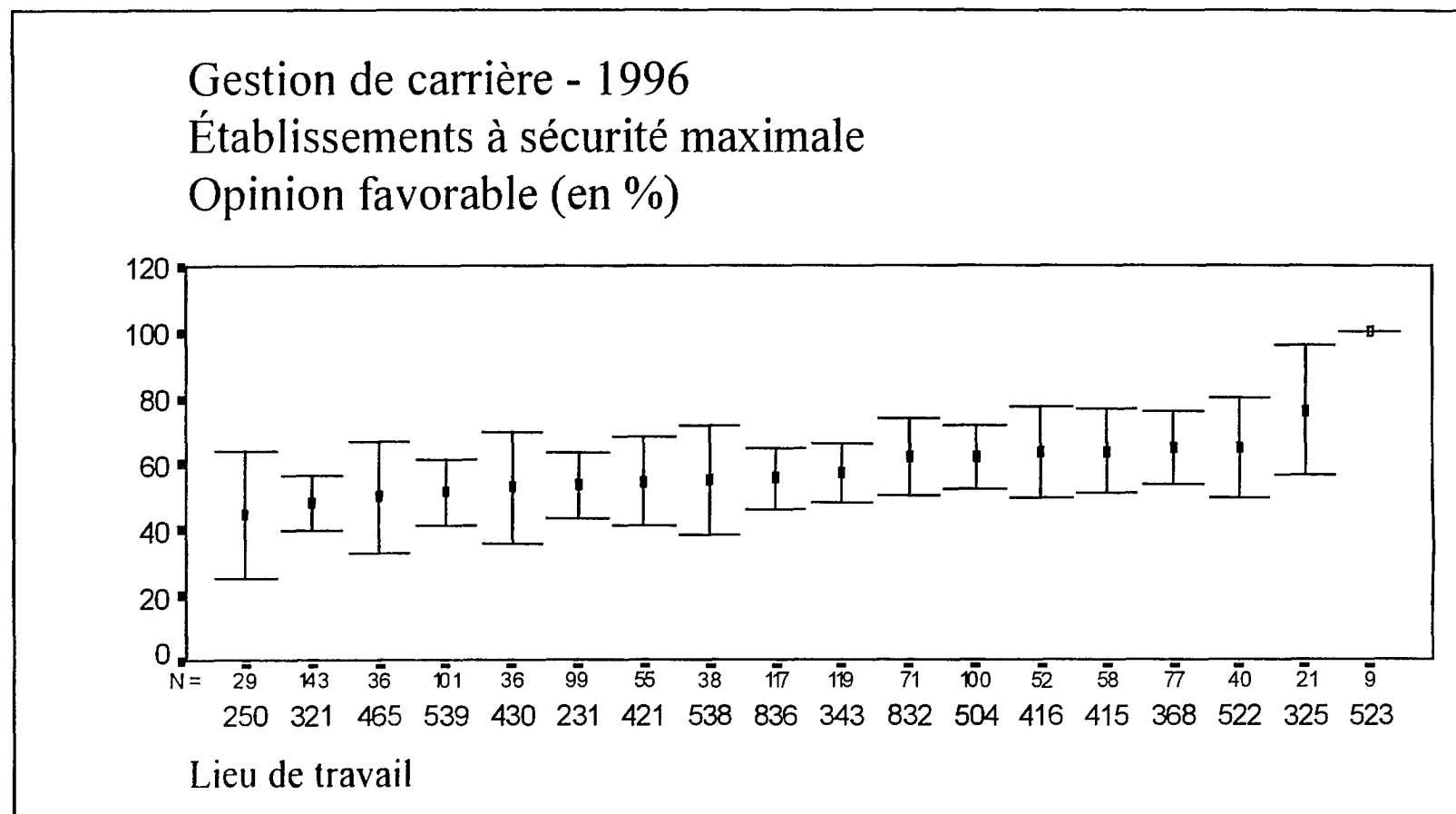
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 13-4



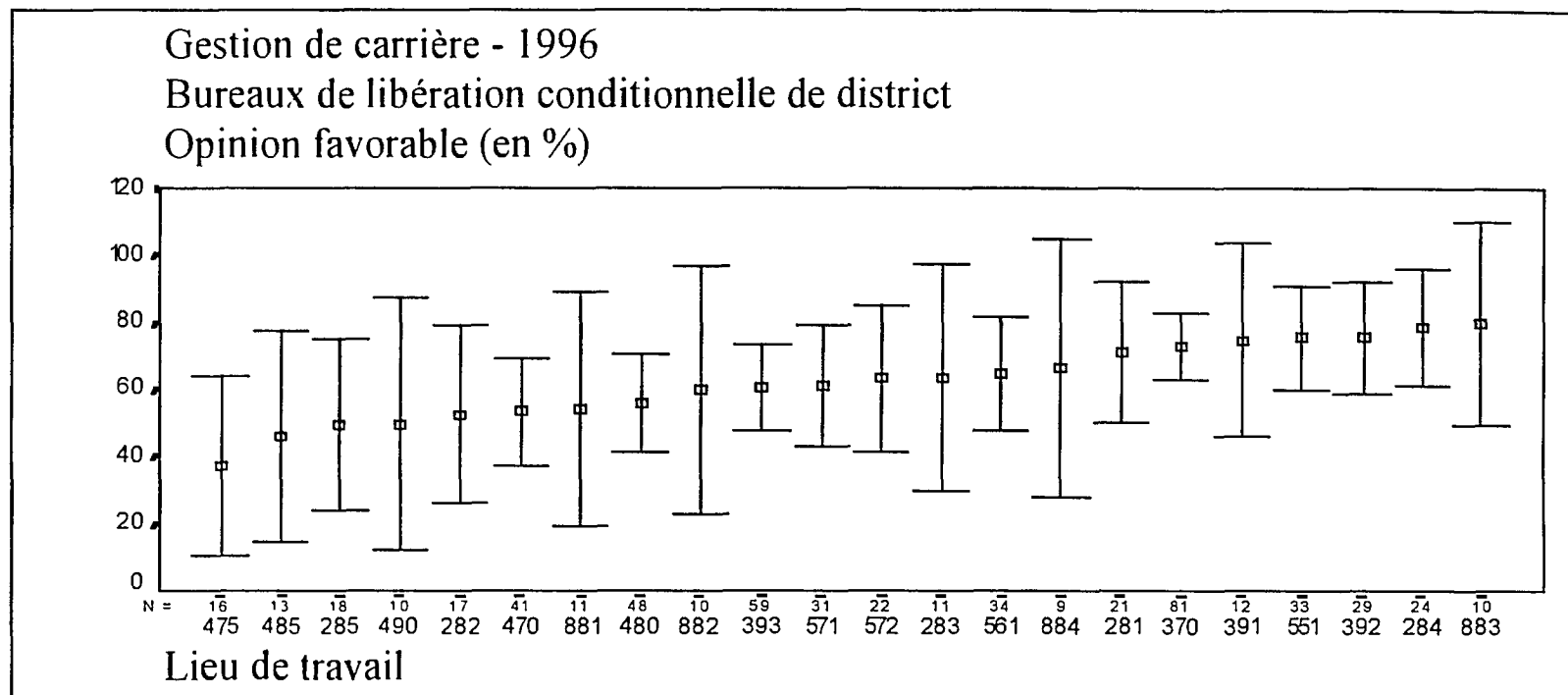
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 13-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

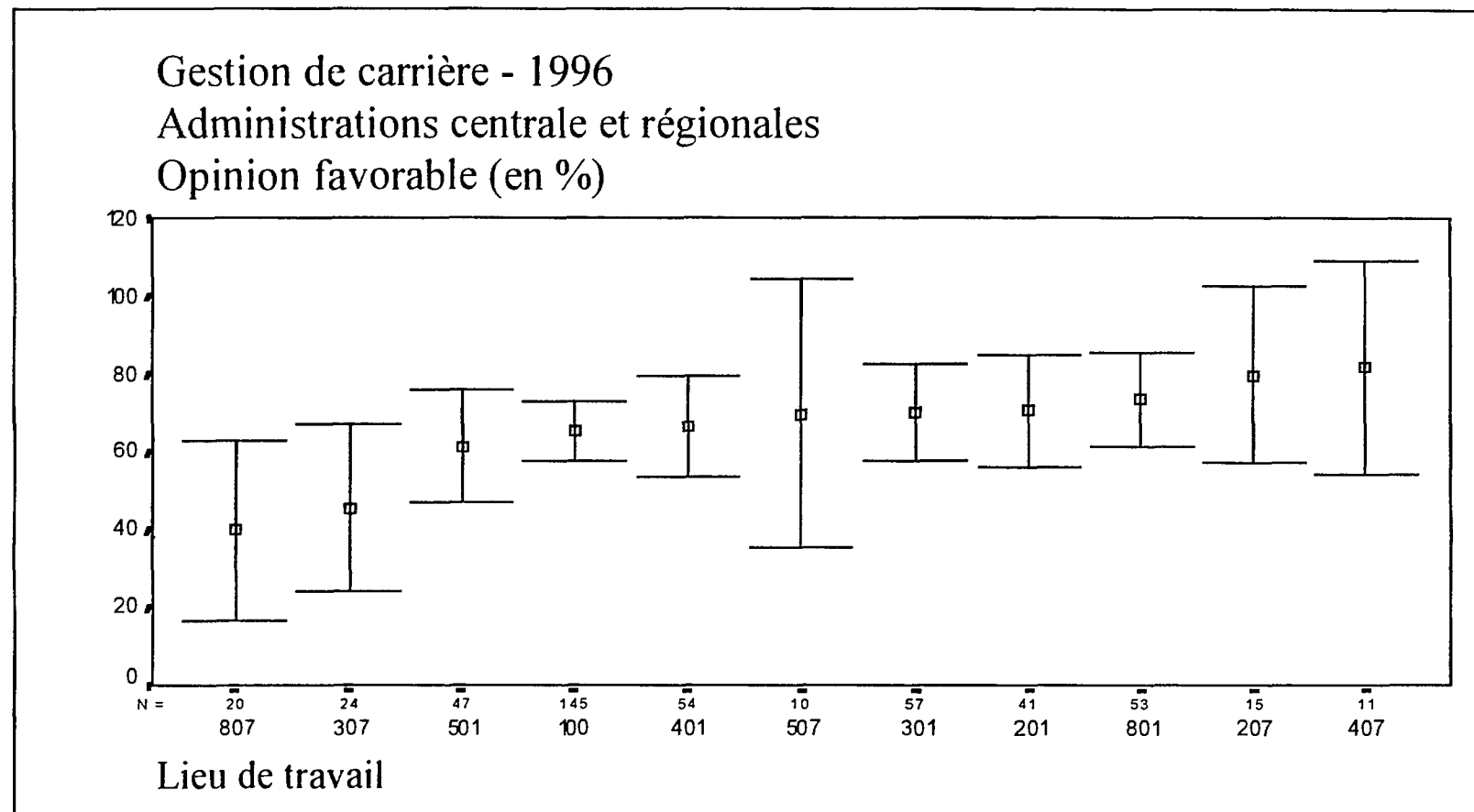
Figure 13-6



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 13-7



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Appui du SCC au perfectionnement personnel en cours d'emploi. Il s'agissait d'une nouvelle échelle intégrée au sondage de 1996 afin de déterminer la volonté du SCC d'améliorer les compétences et les aptitudes professionnelles de ses employés. À une majorité écrasante (91 %), les employés sont intéressés à acquérir des compétences additionnelles qui contribueraient à améliorer leur efficacité au travail. Plus de la moitié (55 %) considèrent qu'ils ont besoin de nouvelles idées pour améliorer leur rendement au travail. Même si la moitié des répondants (49 %) se sont dits d'accord avec l'énoncé selon lequel la direction du SCC encourage le perfectionnement du personnel, un taux intérieur (45 %) a mentionné que le SCC assure un milieu de travail qui facilite l'apprentissage des employés.

L'échelle relative à l'appui du SCC au perfectionnement personnel en cours d'emploi inclut deux questions qui mettent l'accent sur l'intérêt et la capacité du personnel à perfectionner ses compétences au sein du SCC. La moitié des répondants pensent que le SCC appuie le perfectionnement personnel et les résultats varient de 39 % en Ontario à 53 % pour l'administration centrale, avec une moyenne nationale de 45 %. Parmi les groupes professionnels, ce sont les agents de correction qui affichent le plus faible taux d'opinion favorable (49 %) alors que les taux des autres groupes s'échelonnent entre 49 % (agents de gestion des cas) et 63 % (gestionnaires).

Figure 13-8

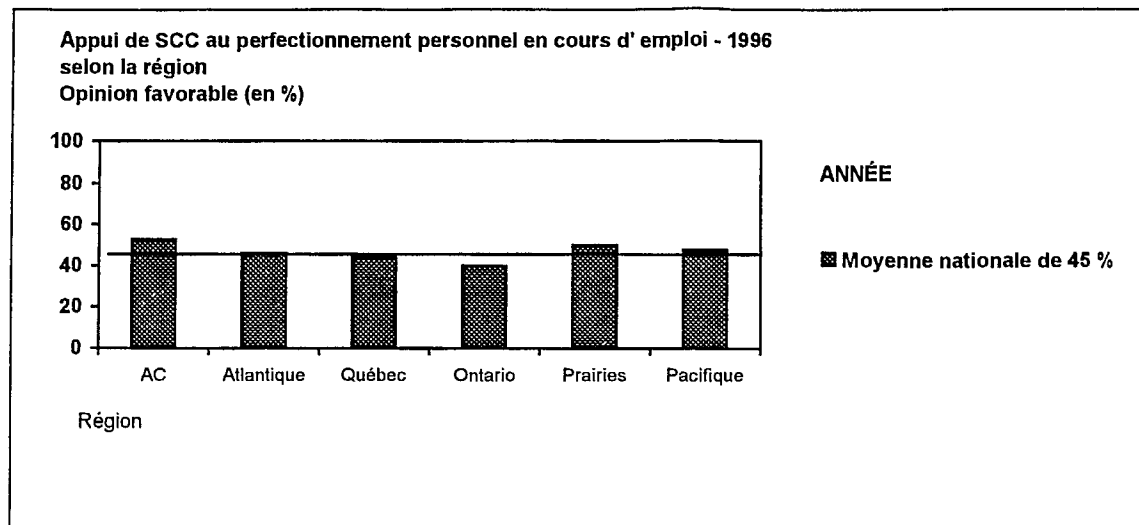
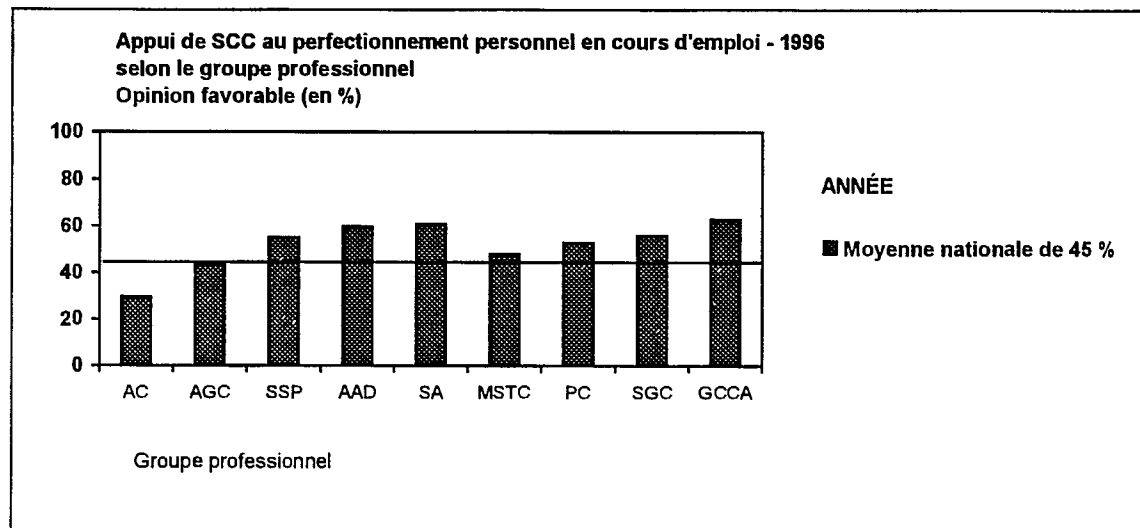


Figure 13-9



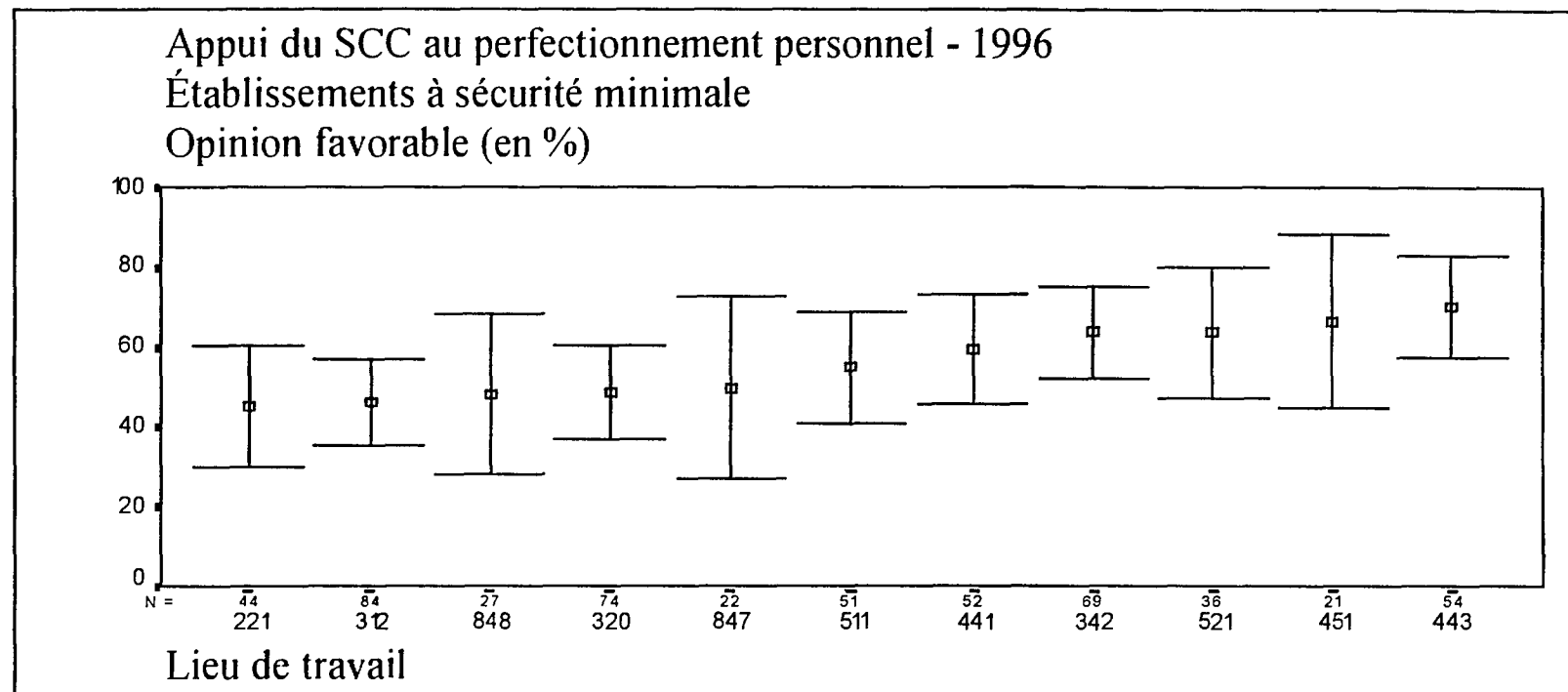
SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GCCA = Gestionnaires

L'appui au perfectionnement personnel est présenté par lieu de travail aux figures 13-10 à 13-14. Les employés des établissements à sécurité minimale affichent des taux de satisfaction moyens plus élevés (54 %) que ceux des établissements à sécurité moyenne (42 %) et maximale (40 %).

Relativement à l'échelle, les taux de satisfaction des établissements à sécurité minimale s'échelonnent entre 45 % à Westmorland et 70 % à l'établissement de Beaver Creek. La ventilation entre les établissements à sécurité moyenne est similaire avec des résultats variant entre 36 % à Joyceville et 61 % à l'établissement Grande Cache. On trouve la plus grande divergence d'opinions concernant l'appui au perfectionnement personnel parmi les établissements à sécurité maximale où les taux de satisfaction se situent entre un minimum de 24 % à Donnacona et un maximum de 78 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci.

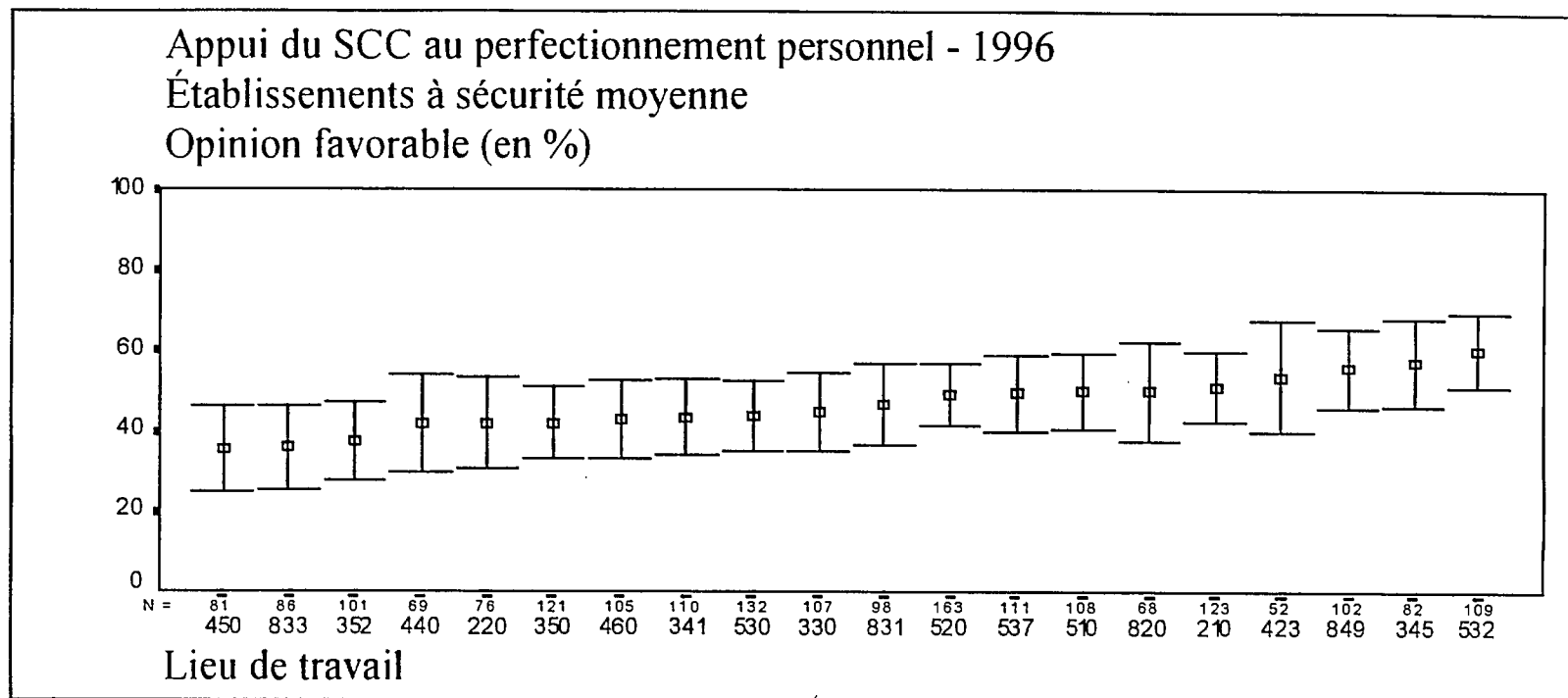
C'est le personnel de l'administration centrale qui fait état du plus haut niveau d'appui au perfectionnement personnel (63 %). Les bureaux de libération conditionnelle (53 %) et les administrations régionales (60 %) sont en moyenne plus ouverts au perfectionnement personnel que les établissements. Les résultats parmi les bureaux de libération conditionnelle s'échelonnent entre 33 % dans les lieux de travail du centre de l'Ontario et 92 % dans les bureaux ruraux du Québec. Les analyses selon l'administration centrale et les administrations régionales montrent un éventail d'opinion favorable variant de 40 % dans les services regroupés du Pacifique à 76 % à l'administration régionale de l'Ontario.

Figure 13-10



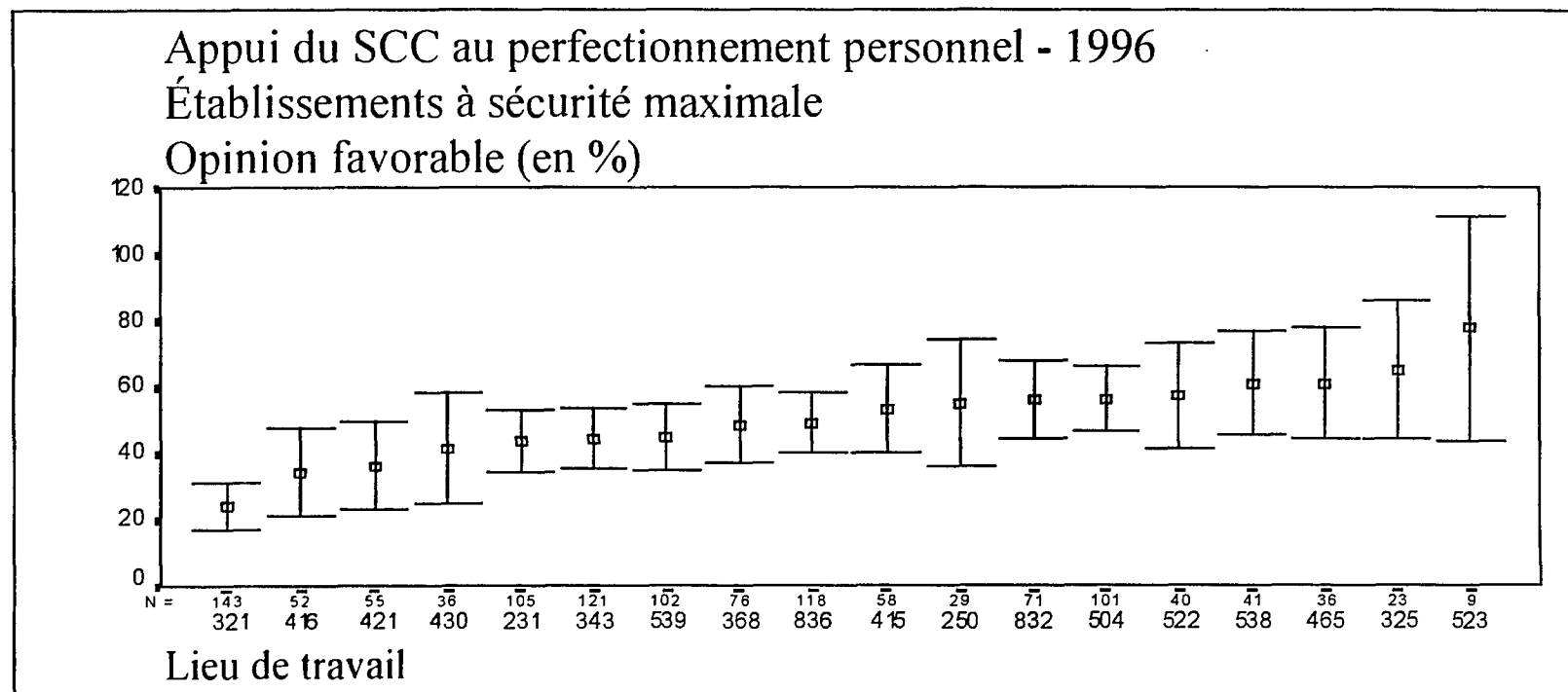
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 13-11



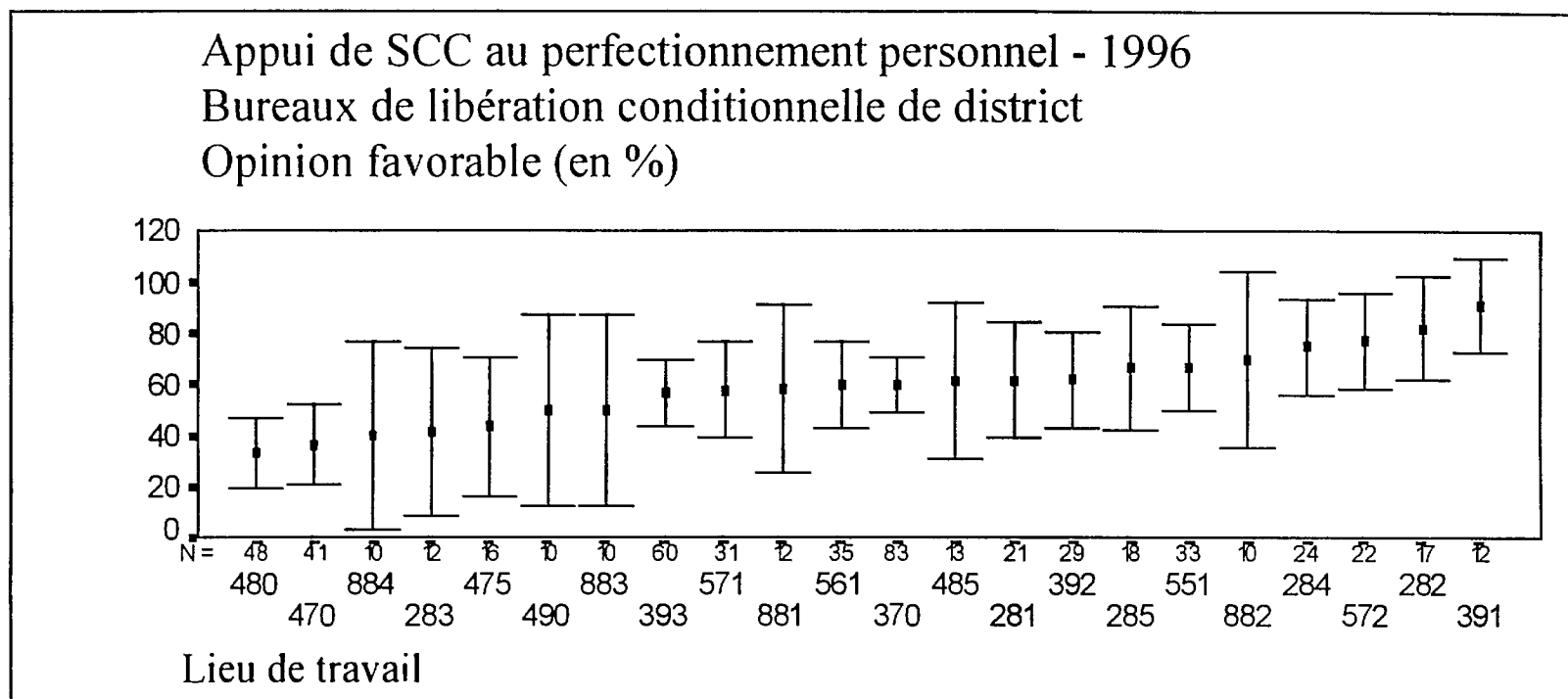
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 13-12



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

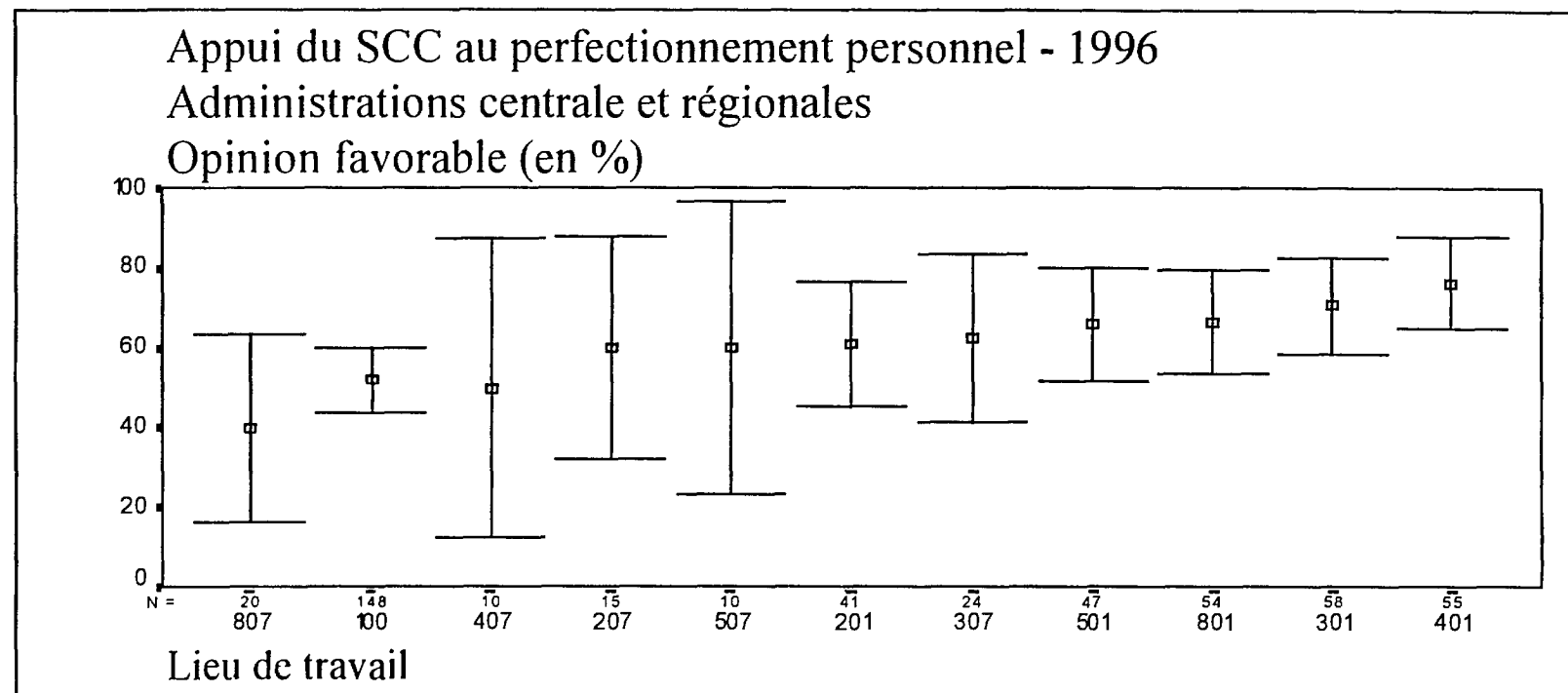
Figure 13-13



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 13-14



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Satisfaction à l'égard du processus de concours des employés. C'est la seconde nouvelle échelle intégrée au questionnaire de 1996 dans la section sur le perfectionnement de carrière. Son inclusion découle du fait que le SCC tient à connaître l'opinion du personnel à l'égard du processus de sélection et de concours dans le contexte de son propre climat organisationnel.

Moins d'un tiers des répondants (29 %) se sont montrés d'accord avec l'énoncé disant que les supérieurs fournissent un apport suffisant dans le processus de sélection lors des concours. Une proportion similaire (29 %) considère que le processus d'évaluation utilisé dans le cadre des concours permet d'évaluer la qualité des candidats. Le même pourcentage (29 %) est d'accord également avec l'affirmation selon laquelle les instruments d'évaluation utilisés à des fins de sélection dans les concours permettent d'évaluer les candidats en regard des normes des postes. Compte tenu de ces taux généralement faibles, on ne s'étonnera pas de voir que seulement 28 % des employés du SCC considèrent que les renseignements fournis au terme du processus de sélection suffisent pour que l'on puisse comprendre comment le mérite a été déterminé.

Quatre questions ont été regroupées dans l'échelle relative à la satisfaction par rapport au processus de concours. Les questions analysent l'équité des instruments et du processus d'évaluation et le caractère adéquat de l'information d'après laquelle les décisions sont prises. Les résultats selon la région et le groupe professionnel sont présentés aux figures 13-15 et 13-16. On observe un faible niveau de satisfaction par rapport au processus de concours chez le personnel de l'administration centrale et des régions, puisque la moyenne nationale est de 29 % seulement. Les répondants de l'Ontario font état du niveau de satisfaction le plus faible (24 %) et c'est au Québec que l'on trouve le plus haut niveau (33 %). On observe une plus grande divergence d'opinions parmi les groupes professionnels, dont les taux de satisfaction s'échelonnent entre 16 % pour les agents de correction à 52 % pour les gestionnaires. Toutefois, deux seulement des neuf groupes professionnels (les agents de correction et les agents de gestion des cas) sont au-dessous de la moyenne nationale de 29 %.

Figure 13-15

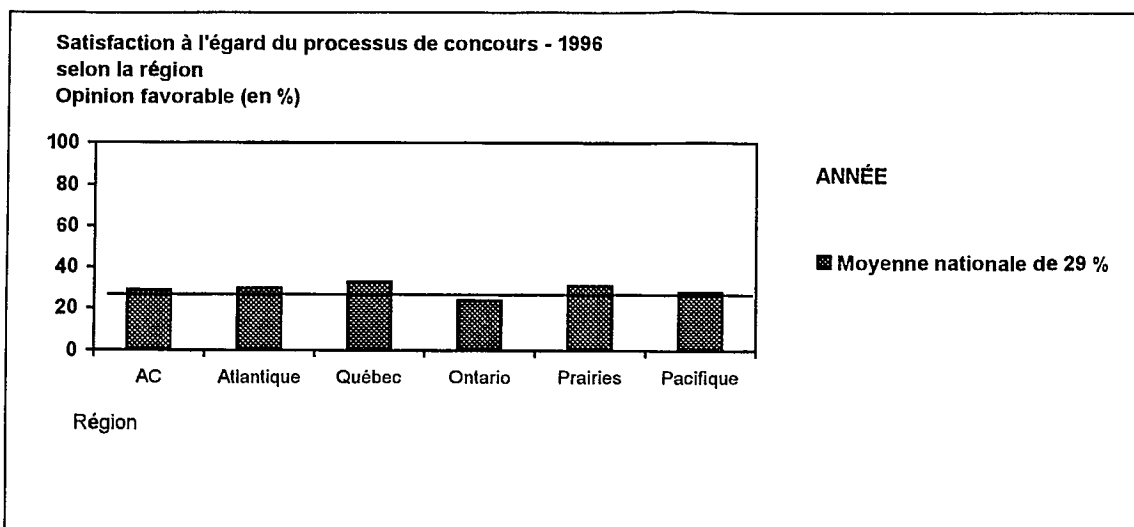
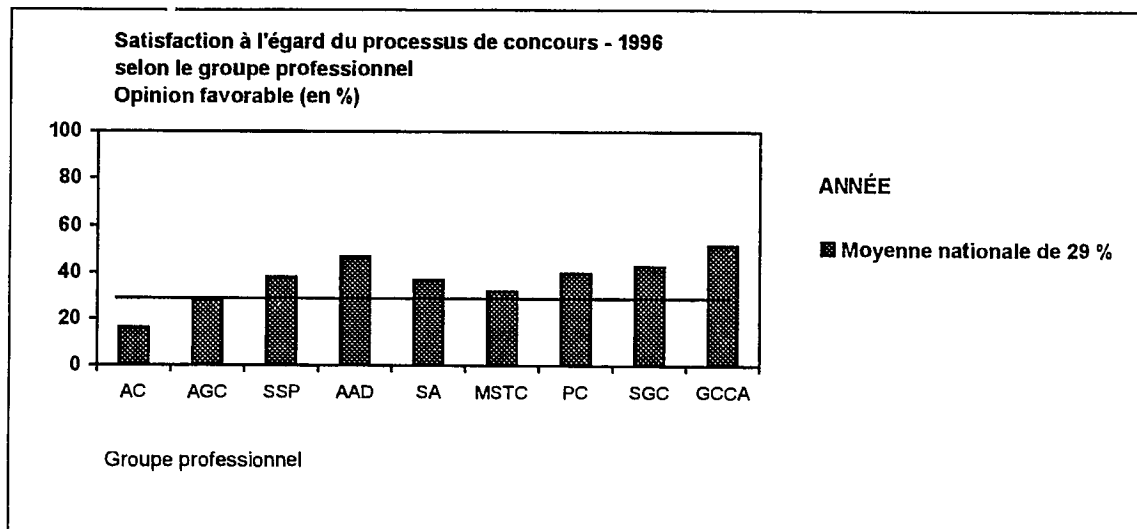


Figure 13-16

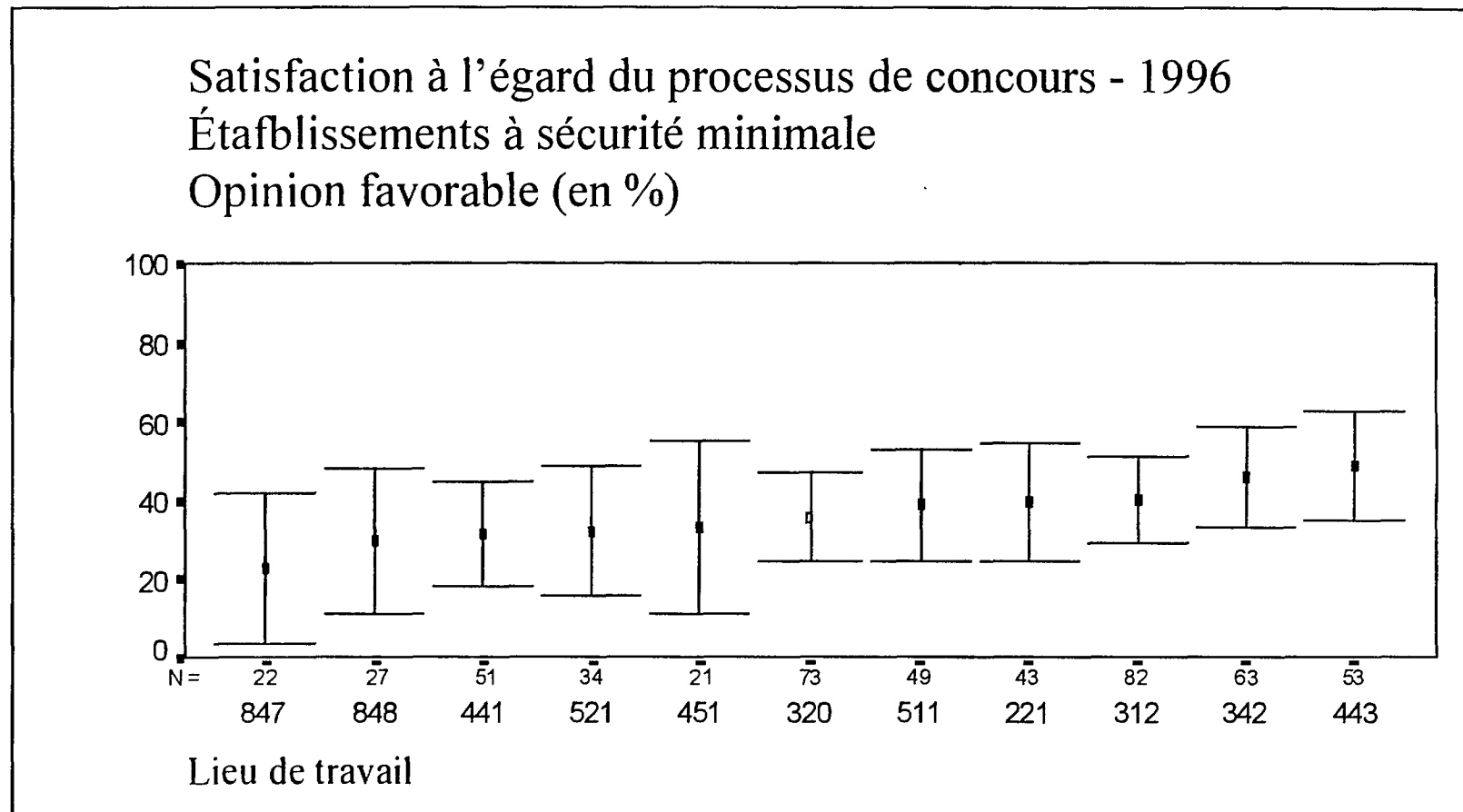


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GCCA = Gestionnaires

Les figures 13-17 à 13-21 présentent l'analyse des résultats selon le lieu de travail. Parmi les établissements à sécurité minimale, les résultats ont varié de 23 % à Elbow Lake à 49 % à l'établissement de Beaver Creek. La gamme d'opinions est légèrement plus étroite pour les établissements à sécurité moyenne puisqu'elle se situe entre 21 % à Matsqui et un maximum de 44 % à l'établissement de Grande Cache. Pour les établissements à sécurité maximale, la satisfaction à l'égard des concours varie entre 24 % au pénitencier de Kingston et 55 % à l'établissement pour femmes de Joliette. Le résultat moyen a été nettement plus élevé pour les établissements à sécurité minimale (36 %) que pour les établissements à sécurité moyenne (25 %) et maximale (27 %). Un seulement des onze établissements à sécurité minimale a été au-dessous de la moyenne nationale de 29 % comparativement à 12 des 20 établissements à sécurité moyenne et à 7 des 18 établissements à sécurité maximale.

Pour ce qui est de la satisfaction à l'égard du processus de concours (29 %), le personnel de l'administration centrale se situe au niveau de la moyenne nationale, alors que les administrations régionales affichent un taux de satisfaction moyen nettement plus élevé (52 %). La ventilation des résultats pour les administrations régionales s'échelonne entre 33 % dans les services regroupés de la région du Pacifique et un maximum de 80 % dans les services regroupés de la région de l'Atlantique. Le taux de satisfaction moyen pour les bureaux de libération conditionnelle (35 %) est également bien supérieur à la moyenne nationale de 29 %. Les résultats varient d'un taux de satisfaction minimal de 11 % dans l'île de Vancouver à un taux de satisfaction maximal de 64 % dans les bureaux ruraux de libération conditionnelle du Québec. Cinq des 22 bureaux de libération conditionnelle ont obtenu des taux de satisfaction inférieurs à la moyenne nationale.

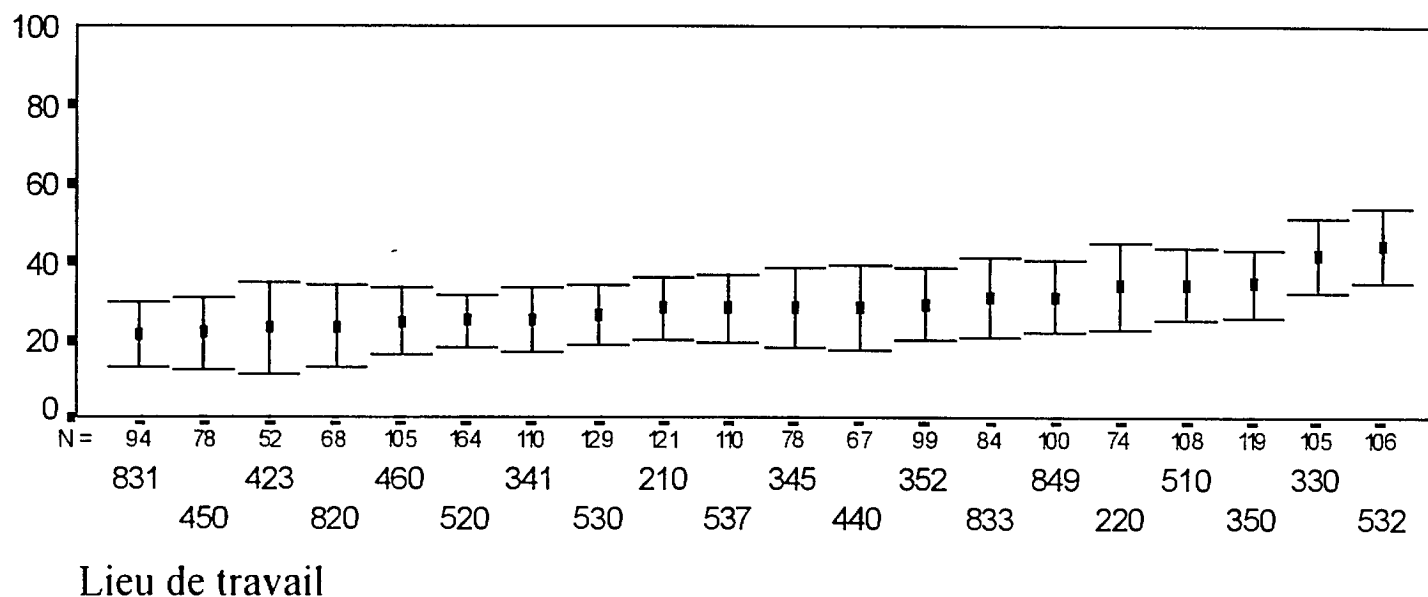
Figure 13-17



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 13-18

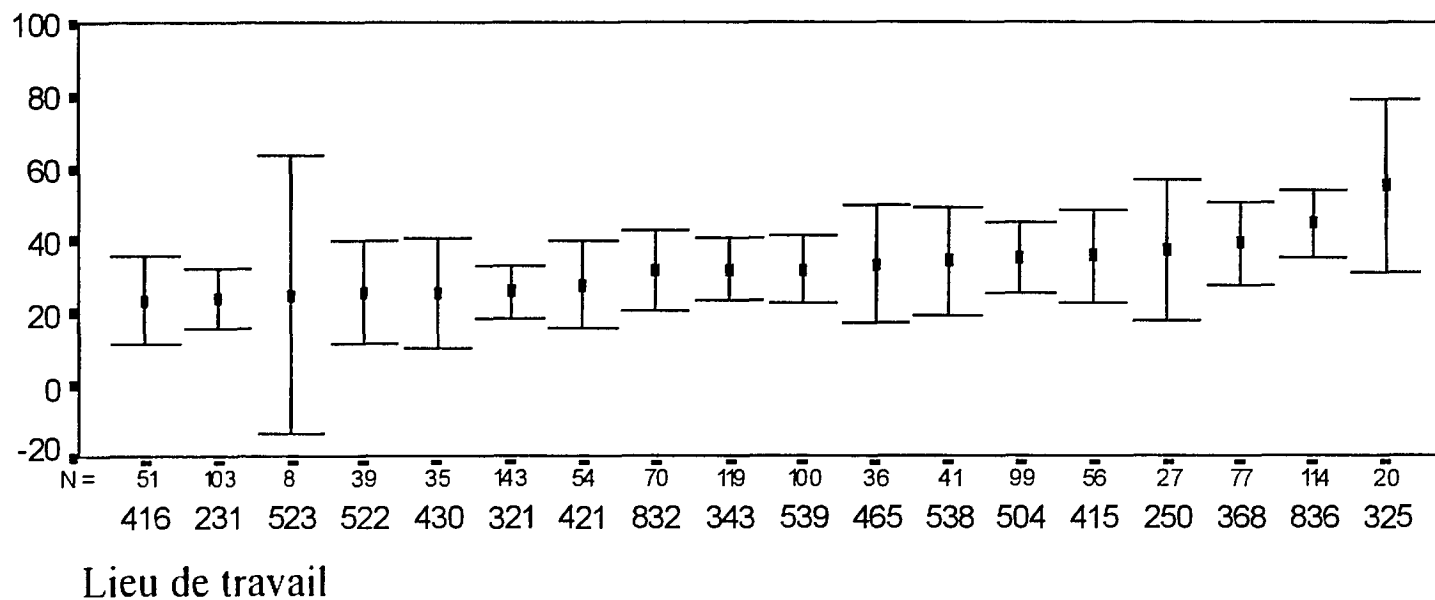
Satisfaction à l'égard du processus de concours - 1996
Établissements à sécurité moyenne
Opinion favorable (en %)



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

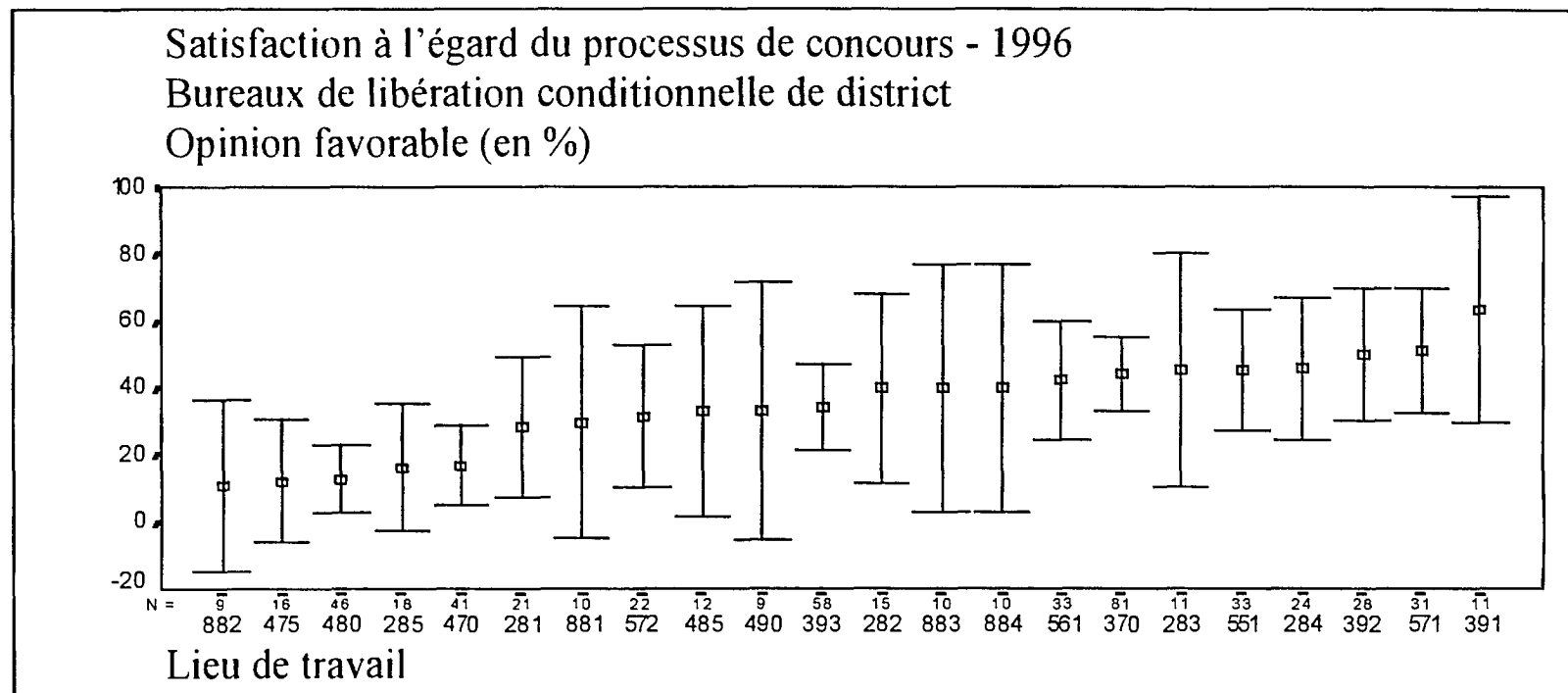
Figure 13-19

Satisfaction à l'égard du processus de concours - 1996
Établissements à sécurité maximale
Opinion favorable (en %)



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

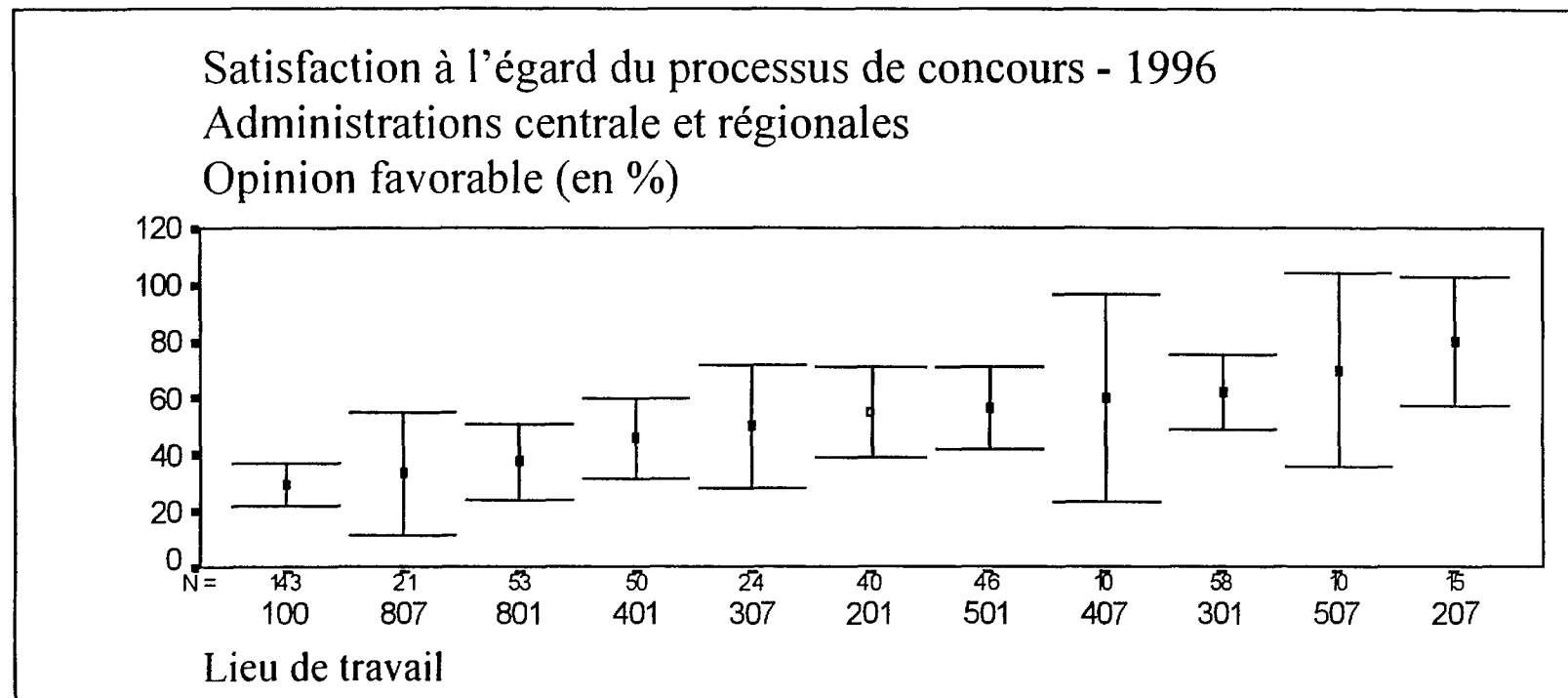
Figure 13-20



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 13-21



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Évaluation du rendement. Seulement 41 % des employés du SCC considèrent que le processus d'évaluation ou d'appréciation du rendement les renseigne suffisamment bien sur leur rendement pour leur permettre de gérer leur carrière. Toutefois, la majorité des répondants (58 %) sont d'accord avec l'énoncé affirmant que les critères utilisés pour évaluer leur rendement sont justes et objectifs. Un pourcentage encore plus élevé (66 %) mentionnent que la dernière évaluation annuelle de leur rendement donnait une image juste et exacte de leur rendement au travail.

Trois questions ont été regroupées dans l'échelle relative à l'évaluation du rendement. Les questions mettent l'accent sur l'équité et sur l'exactitude des évaluations de même que sur l'utilité de l'information pour la gestion de carrière. Les figures 13-22 et 13-23 présentent l'analyse selon la région et le groupe professionnel. Relativement à l'évaluation du rendement, l'administration centrale et les cinq régions ont obtenu des taux d'opinion favorable inférieurs aux taux de 1994, ce qui se traduit par une baisse de six points au cours de la période de deux ans (soit 64 % en 1994 et 58 % en 1996). Les résultats s'échelonnent entre un taux de satisfaction de 56 % pour l'administration centrale et un taux de 61 % pour la région des Prairies. Les analyses par groupe professionnel montrent également un recul dans chaque catégorie excepté pour le groupe des soins de santé et de la psychologie qui a gagné quatre points, passant d'un taux de satisfaction de 63 % en 1994 à un taux de satisfaction de 67 % en 1996. La diversité des opinions varie d'un minimum de 50 % parmi les agents de correction à un maximum de 70 % parmi les agents d'administration divers.

Figure 13-22

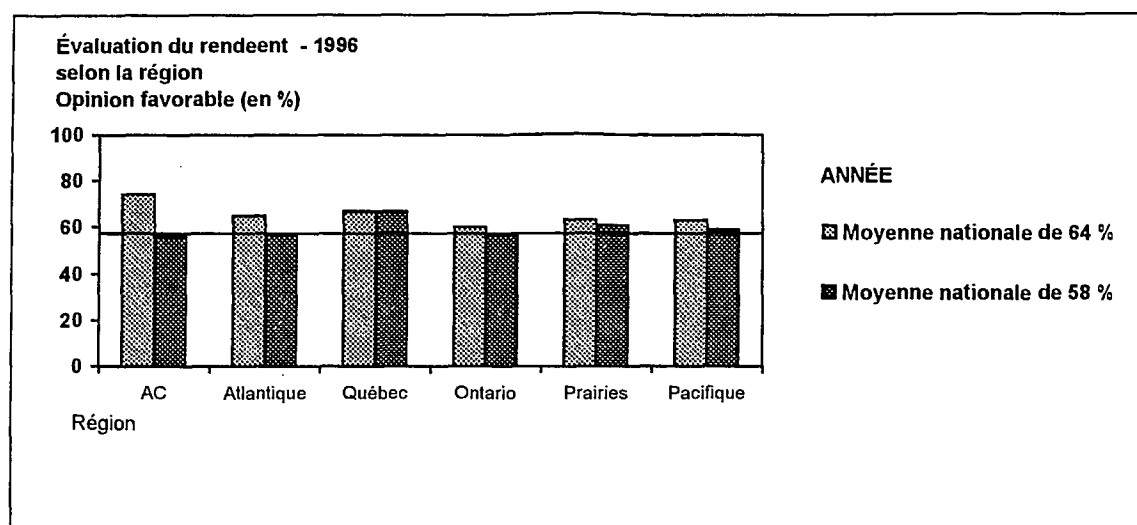
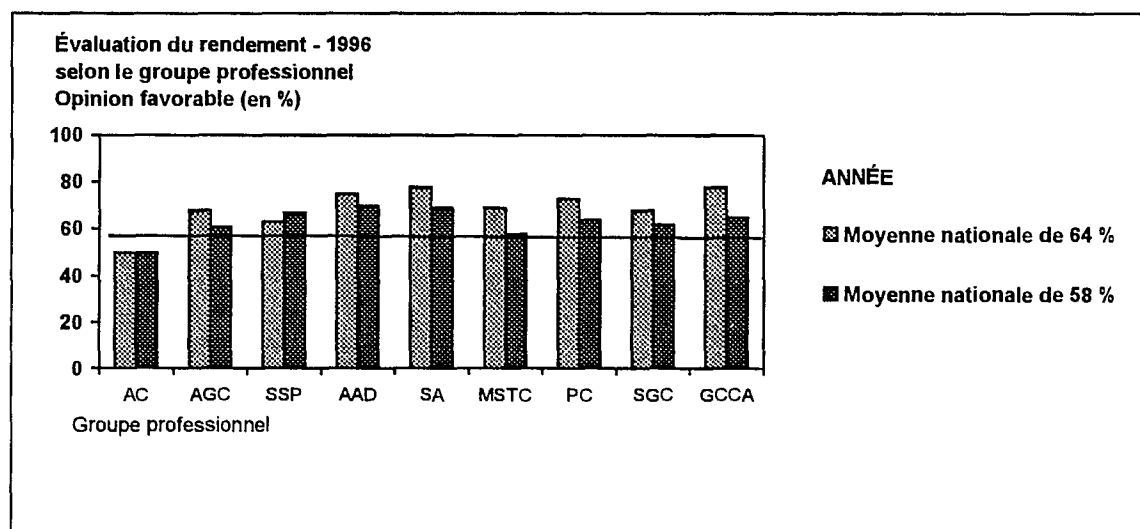


Figure 13-23



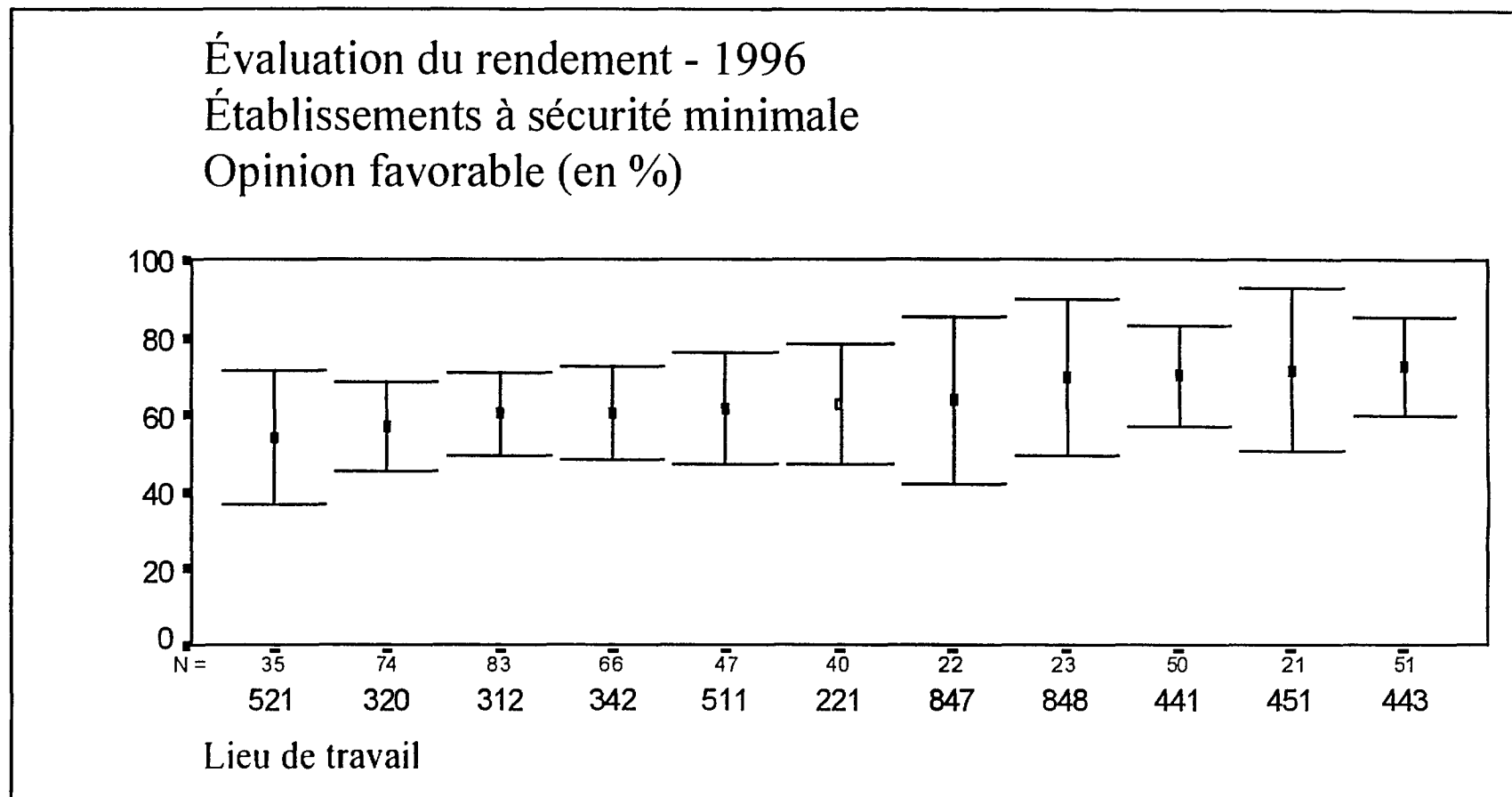
SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les figures 13-24 à 13-28 présentent les taux de satisfaction relativement à l'évaluation du rendement selon le lieu de travail. Le taux de satisfaction moyen est plus élevé parmi les établissements à sécurité minimale (63 %) que parmi les établissements à sécurité moyenne (57 %) et maximale (56 %). L'éventail des résultats pour les établissements à sécurité minimale se situe

entre 54 % à Riverbend et 73 % à l'établissement de Beaver Creek. La ventilation des résultats entre les établissements à sécurité moyenne est similaire puisque le taux de satisfaction varie d'un minimum de 47 % à La Macaza à un maximum de 74 % à l'établissement William Head. On observe un plus large éventail parmi les établissements à sécurité maximale, où les taux de satisfaction s'échelonnent entre 42 % à l'établissement pour femmes d'Edmonton et 80 % à l'unité spéciale de détention des Prairies. Deux seulement des 11 établissements à sécurité minimale sont au-dessous de la moyenne nationale de 58 % comparativement à huit des 20 établissements à sécurité moyenne et à sept des 18 établissements à sécurité maximale.

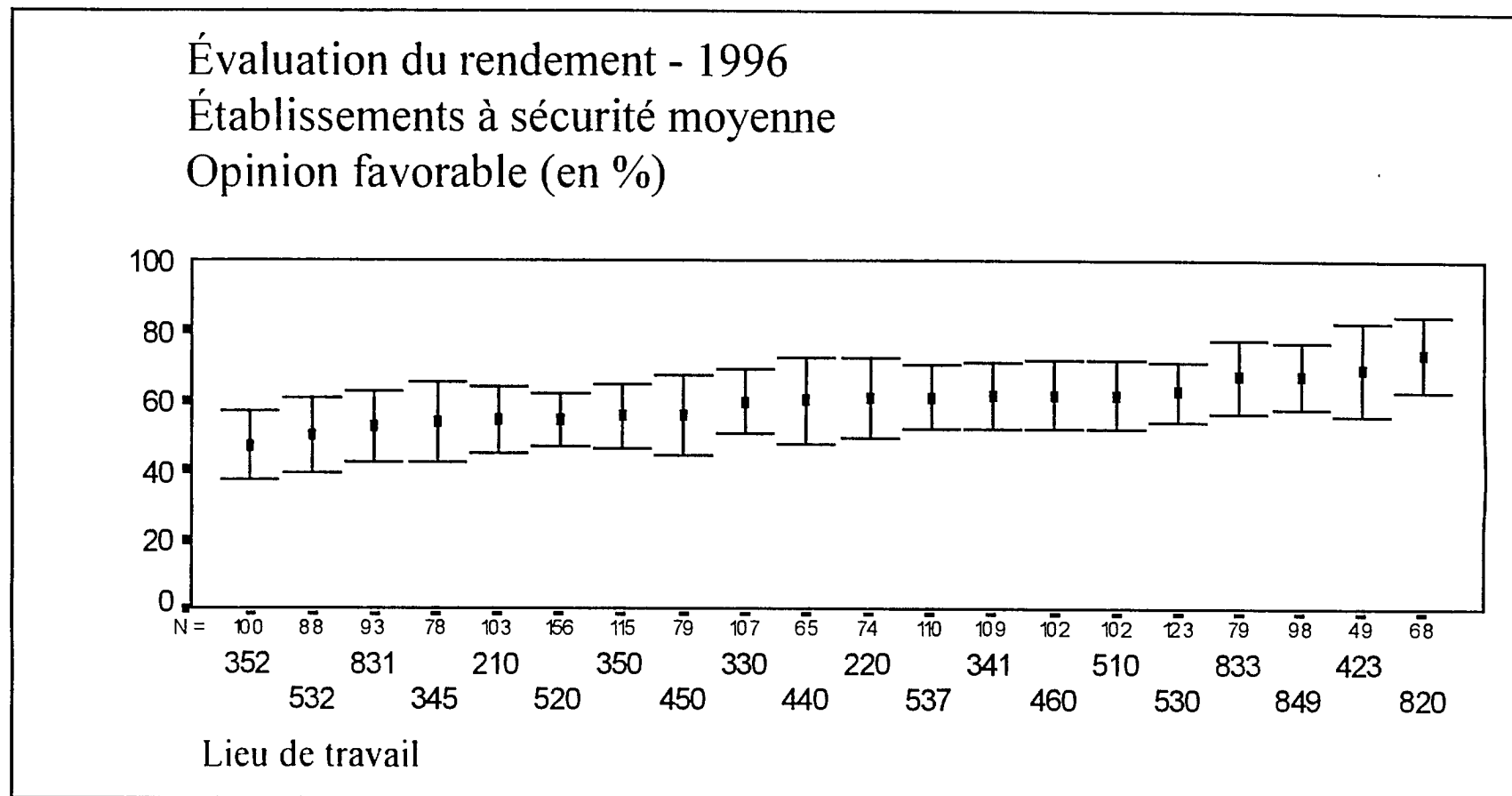
Les bureaux de libération conditionnelle de district affichent un plus large éventail de résultats que les établissements. Les taux de satisfaction varient d'un minimum de 38 % pour le bureau de l'est/nord de l'Ontario à un maximum de 83 % pour le bureau de district de Hamilton. Le taux moyen pour tous les bureaux de libération conditionnelle est de 64 % et huit des 22 lieux de travail sont au-dessous de la moyenne nationale de 58 %. Les analyses selon le lieu de travail de l'administration centrale ou de l'administration régionale révèlent un taux de variation qui se situe entre 47 % dans les services regroupés de la région du Pacifique et 88 % dans les services regroupés de la région de l'Ontario. L'administration centrale affiche un taux de moyen de 56 % alors que les administrations régionales affichent un taux nettement plus élevé de 68 %. Seulement deux des lieux de travail des administrations régionales sont au-dessous de la moyenne nationale de 58 %.

Figure 13-24



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

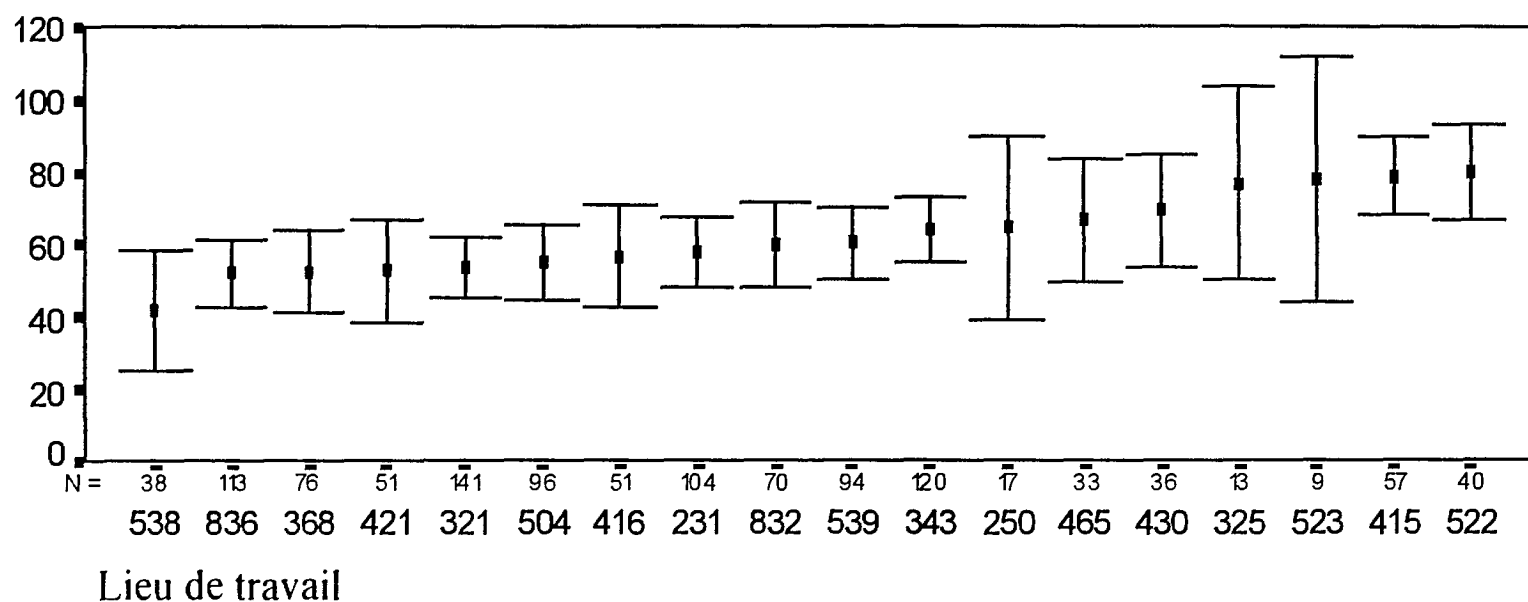
Figure 13-25



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

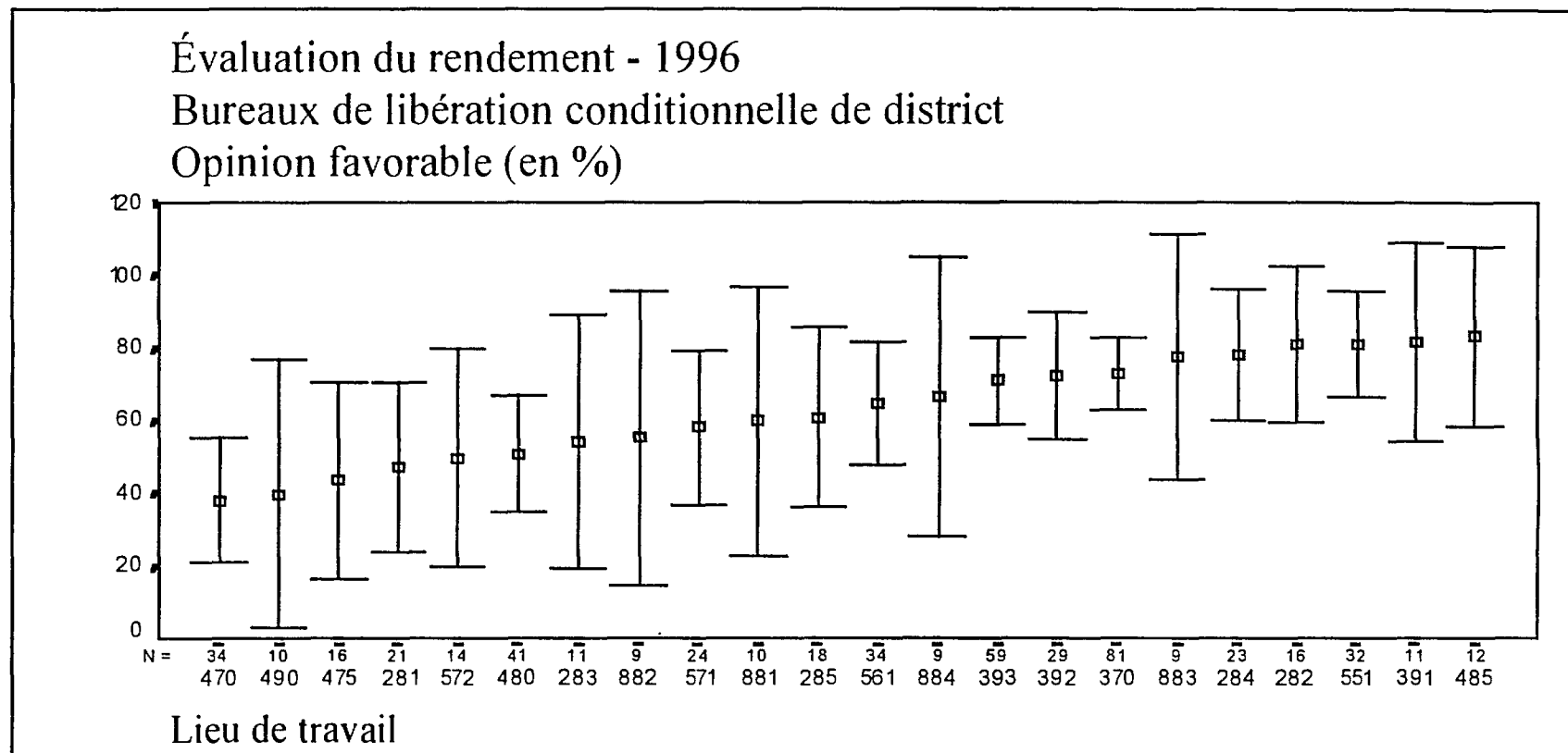
Figure 13-26

Évaluation du rendement - 1996
Établissements à sécurité maximale
Opinion favorable



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

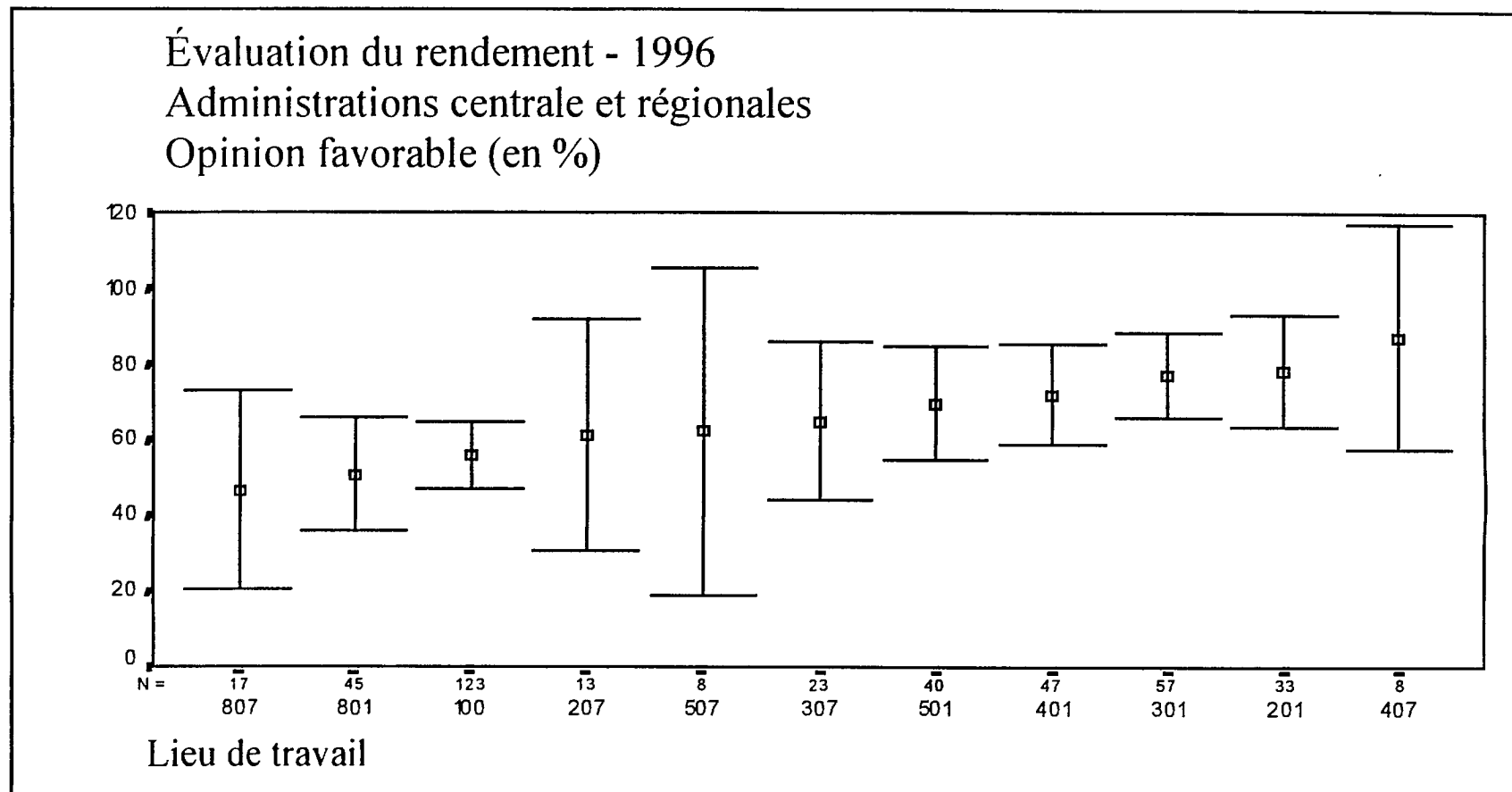
Figure 13-27



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 13-28



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

14.0 Attitudes à l'égard du SCC

Vingt questions en tout ont été incluses dans cette section du questionnaire. On a posé des questions à tous les employés concernant leur engagement à l'égard du SCC et de ses objectifs, de même que sur le rôle du SCC relativement aux comptes à rendre à la population et à son image dans les médias.

Aperçu

Quatre échelles ont été incluses dans cette section du questionnaire : engagement à l'égard du SCC; appui à l'égard des objectifs du SCC; obligation du SCC à rendre davantage de comptes à la population; et image du SCC auprès du public.

Engagement à l'égard du SCC. Les trois quarts des répondants (75 %) affirment qu'ils sont prêts à fournir beaucoup plus d'efforts qu'on leur en demande généralement pour contribuer au succès du SCC. Plus de la moitié des employés (52 %) mentionnent que leurs valeurs et les valeurs du SCC sont très semblables et près des deux tiers (65 %) affirment qu'ils sont fiers de dire qu'ils appartiennent au SCC. Seulement 29 % des employés disent ressentir très peu de loyauté à l'endroit du SCC. Toutefois, 58 % ont reconnu qu'ils pourraient tout aussi bien travailler pour une organisation différente pourvu que le genre de travail soit semblable.

Cinq questions ont été regroupées pour produire l'échelle relative à l'engagement à l'égard du SCC. Les questions portent sur les valeurs et les efforts du personnel du SCC dans l'accomplissement de ses fonctions. Les résultats selon la région et le lieu de travail sont présentés aux figures 14-1 et 14-2. En ce qui a trait au niveau d'engagement à l'égard du SCC, la moyenne nationale a progressé de quatre points entre 1994 (61 %) et 1996 (65 %). Les employés de l'administration centrale et ceux de la région de l'Ontario sont les seuls à faire état d'un niveau d'engagement plus faible à l'égard du SCC alors que le personnel des régions affiche un niveau d'engagement plus élevé. La diversité d'opinions varie entre un taux d'opinion favorable de 59 % en Ontario et de 80 % à l'administration centrale. Les analyses selon le groupe professionnel révèlent une tendance similaire, puisque seulement deux des neuf groupes professionnels

(manoeuvres/services techniques/CORCAN et programmes correctionnels) affichent un taux d'engagement plus faible que deux ans auparavant. Les agents de correction sont ceux qui affichent le plus faible niveau d'engagement à l'égard du SCC (49 %) alors que les gestionnaires se situent au sommet (86 %).

Figure 14-1

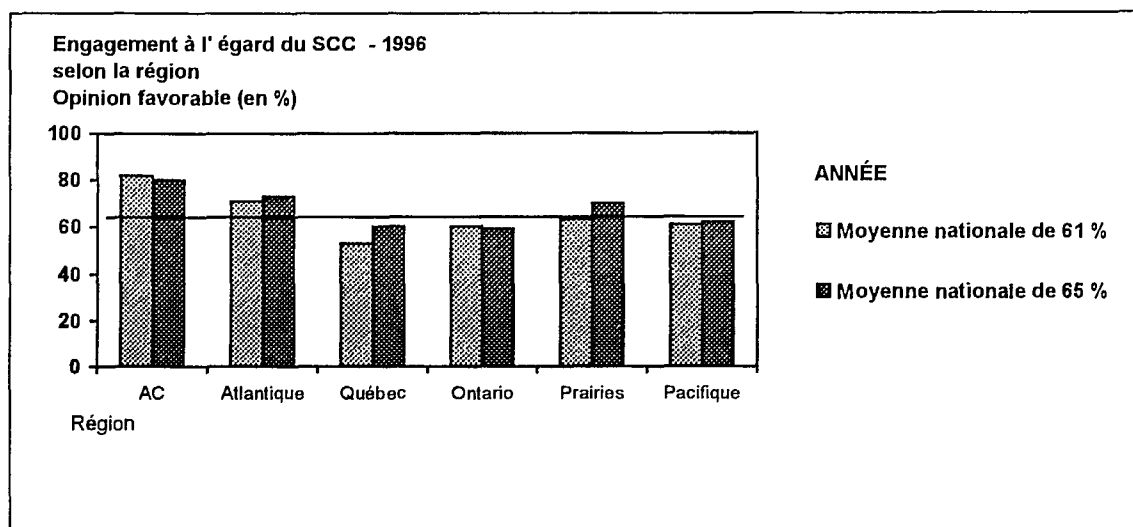
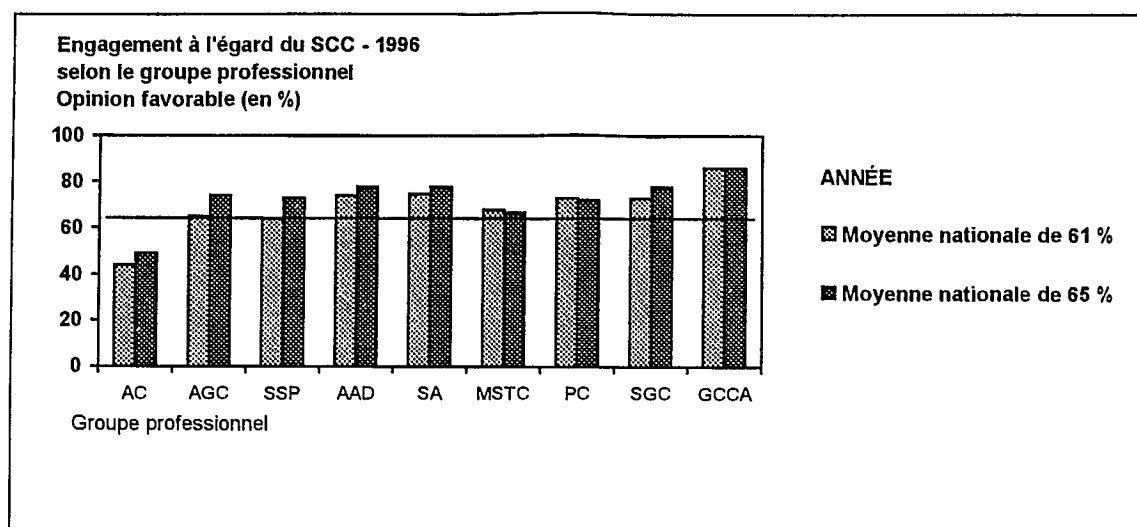


Figure 14-2



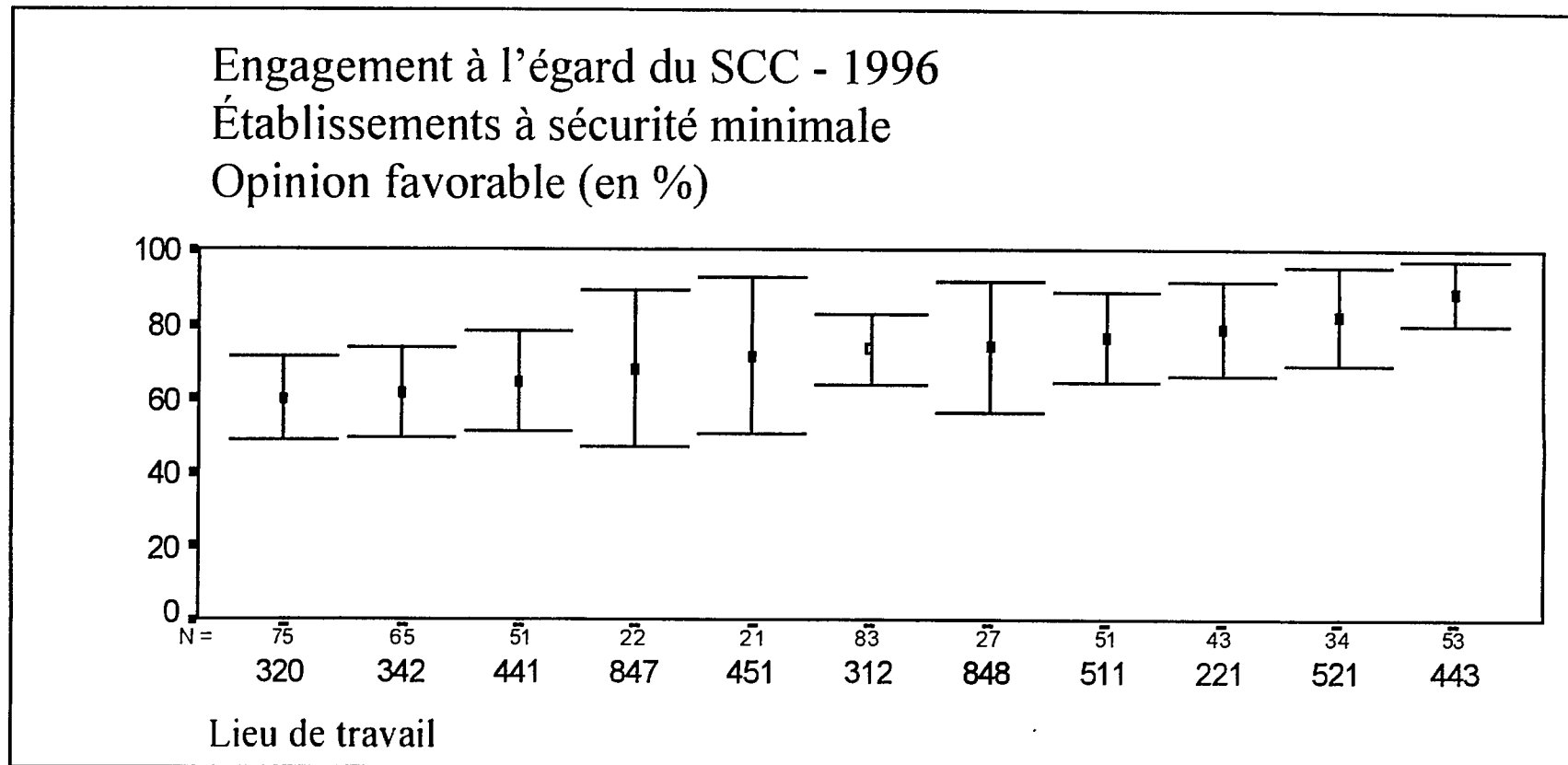
SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les figures 14-3 à 14-7 présentent l'engagement à l'égard du SCC selon le lieu de travail. Les taux moyens d'engagement sont plus élevés parmi les établissements à sécurité minimale (70 %) que parmi les établissements à sécurité moyenne et maximale (61 % pour chaque catégorie). Les niveaux d'engagement pour les établissements à sécurité minimale varient entre 60 % au centre fédéral de formation du Québec et 89 % à l'établissement de Beaver Creek. La ventilation pour les établissements à sécurité moyenne est analogue avec des résultats s'échelonnant entre 47 % à La Macaza et 78 % à l'établissement de Stony Mountain. C'est parmi les établissements à sécurité maximale que l'on observe l'écart le plus important avec des résultats variant d'un minimum de 52 % à Donnacona à un maximum de 100 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci. Deux des 11 établissements à sécurité minimale arrivent au-dessous de la moyenne nationale de 65 %, comparativement à 11 des 20 établissements à sécurité moyenne et à 9 des 18 établissements à sécurité maximale.

Les résultats moyens sont plus élevés parmi les administrations régionales (82 %), l'administration centrale (80 %) et les bureaux de libération conditionnelle de district (75 %) que parmi les

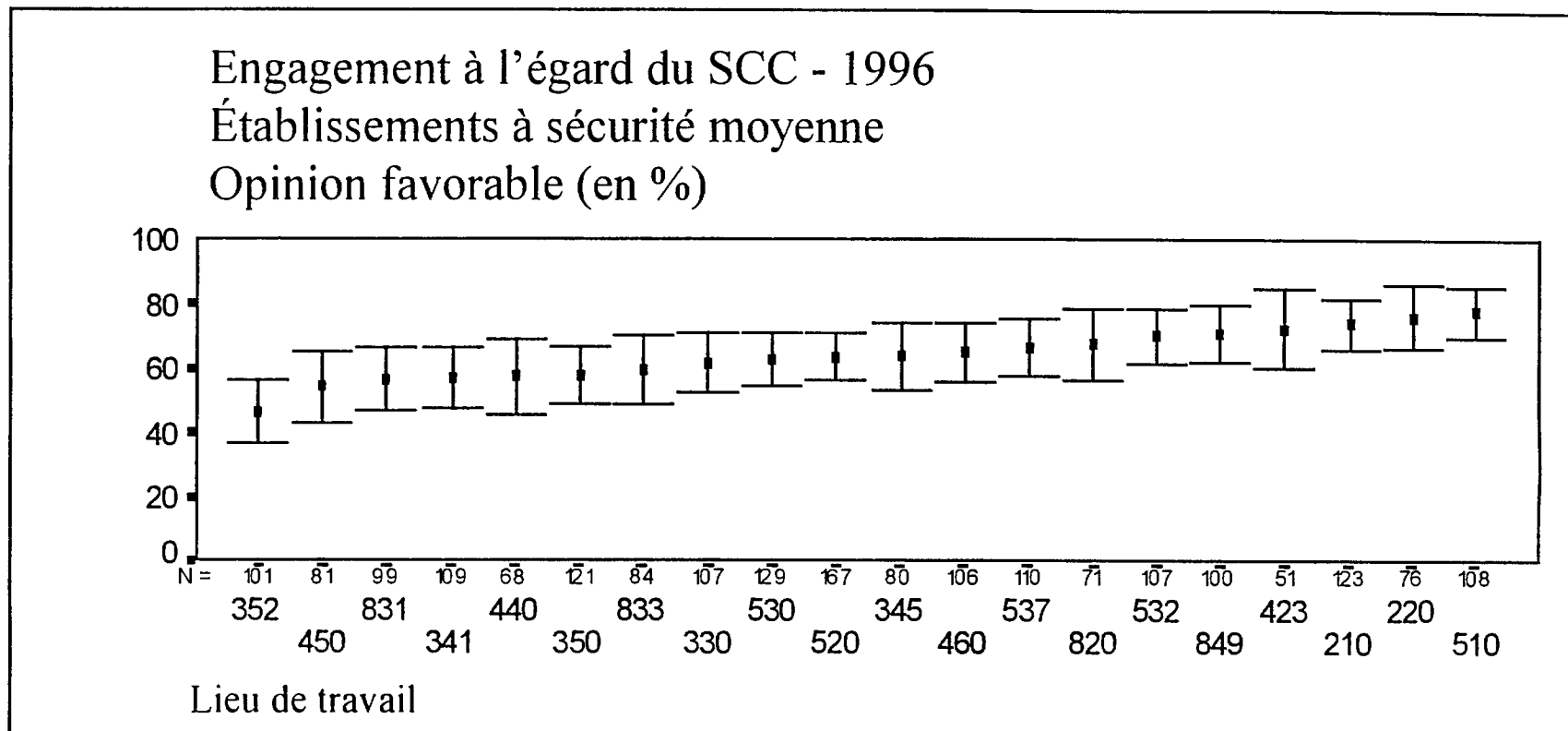
établissements. Quant au niveau d'engagement, on observe un écart entre les bureaux de libération conditionnelle qui va de 56 % au bureau de district d'Ottawa à 100 % au bureau de l'île de Vancouver. Dans les lieux de travail des administrations régionales, les taux s'échelonnent entre 67 % dans les services regroupés de la région du Pacifique et 94 % à l'administration régionale des Prairies. Trois des 22 bureaux de libération conditionnelle sont au-dessous de la moyenne nationale de 65 % tandis que l'administration centrale et les administrations régionales sont au-dessus de cette moyenne.

Figure 14-3



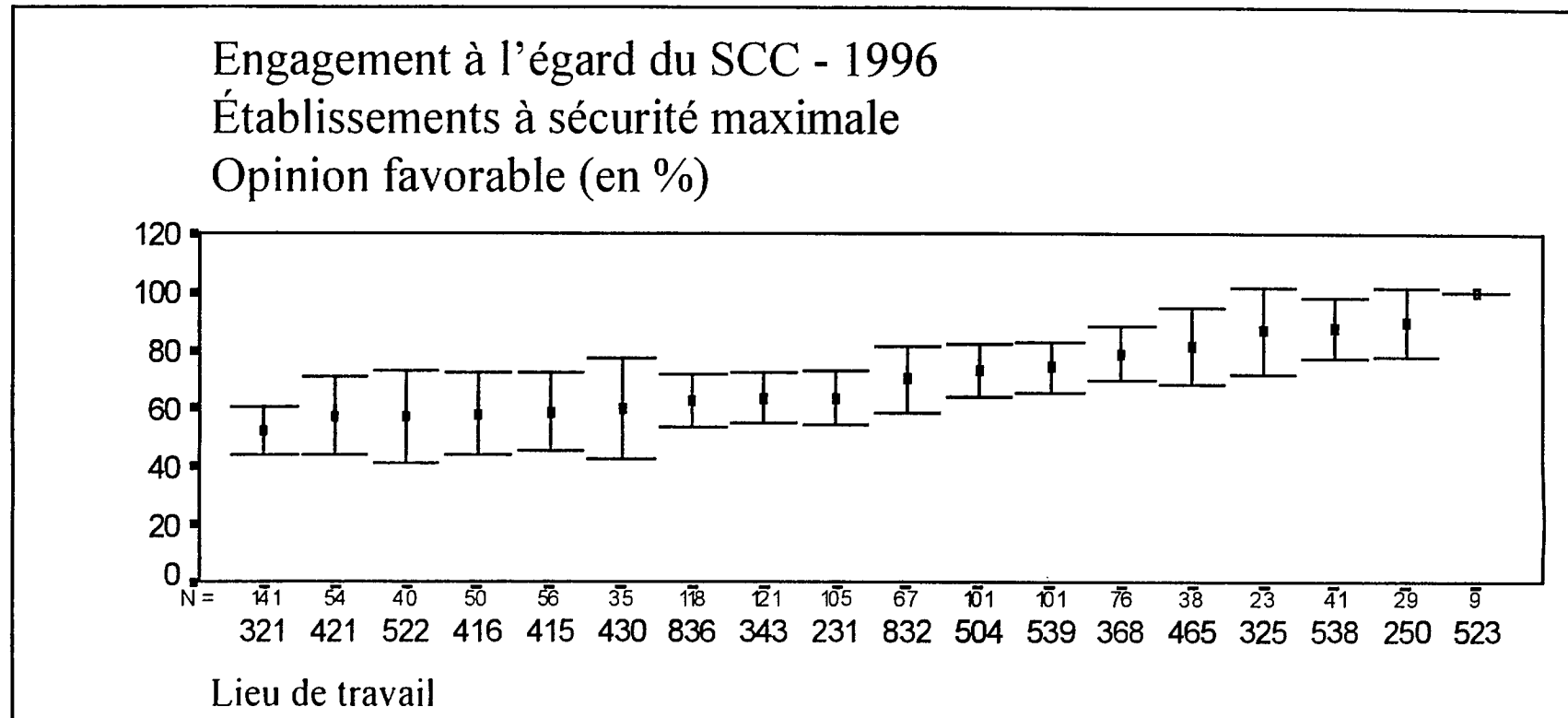
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 14-4



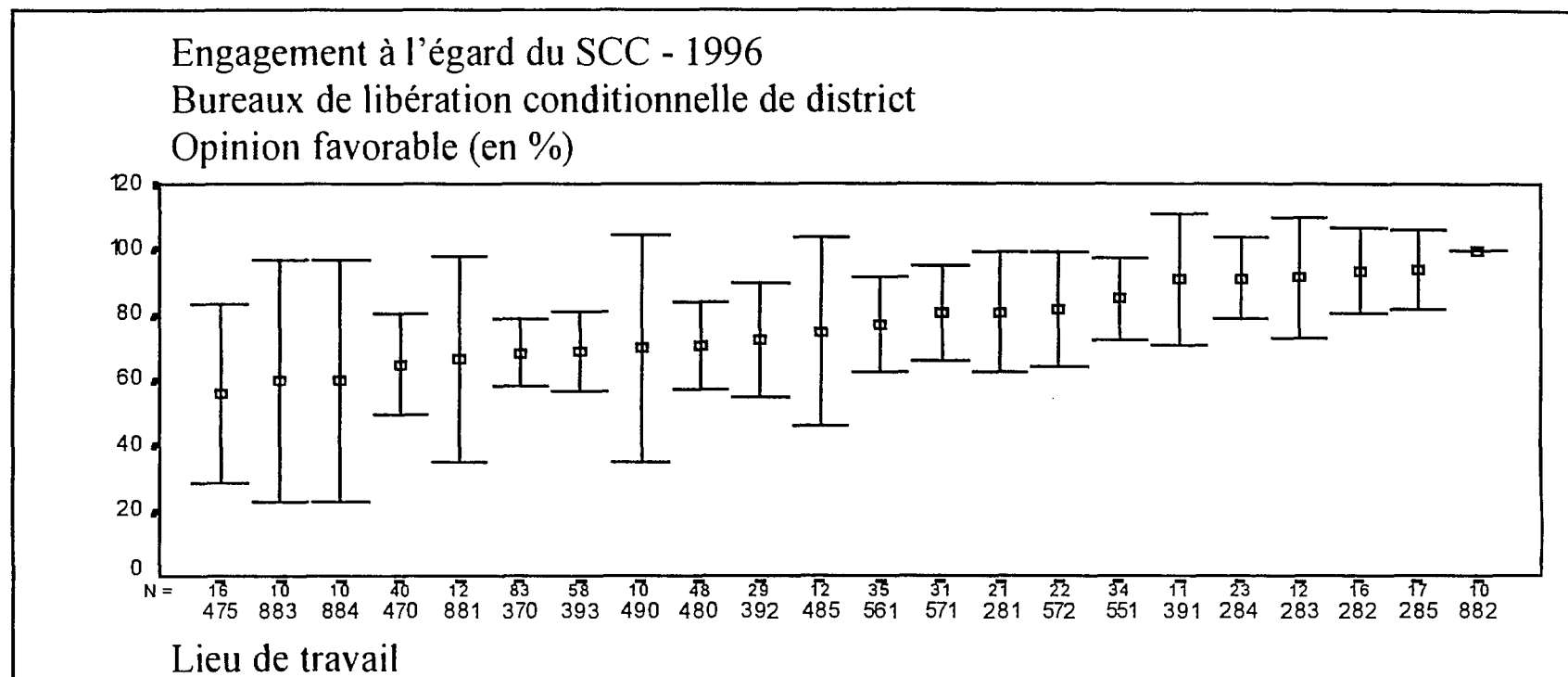
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 14-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

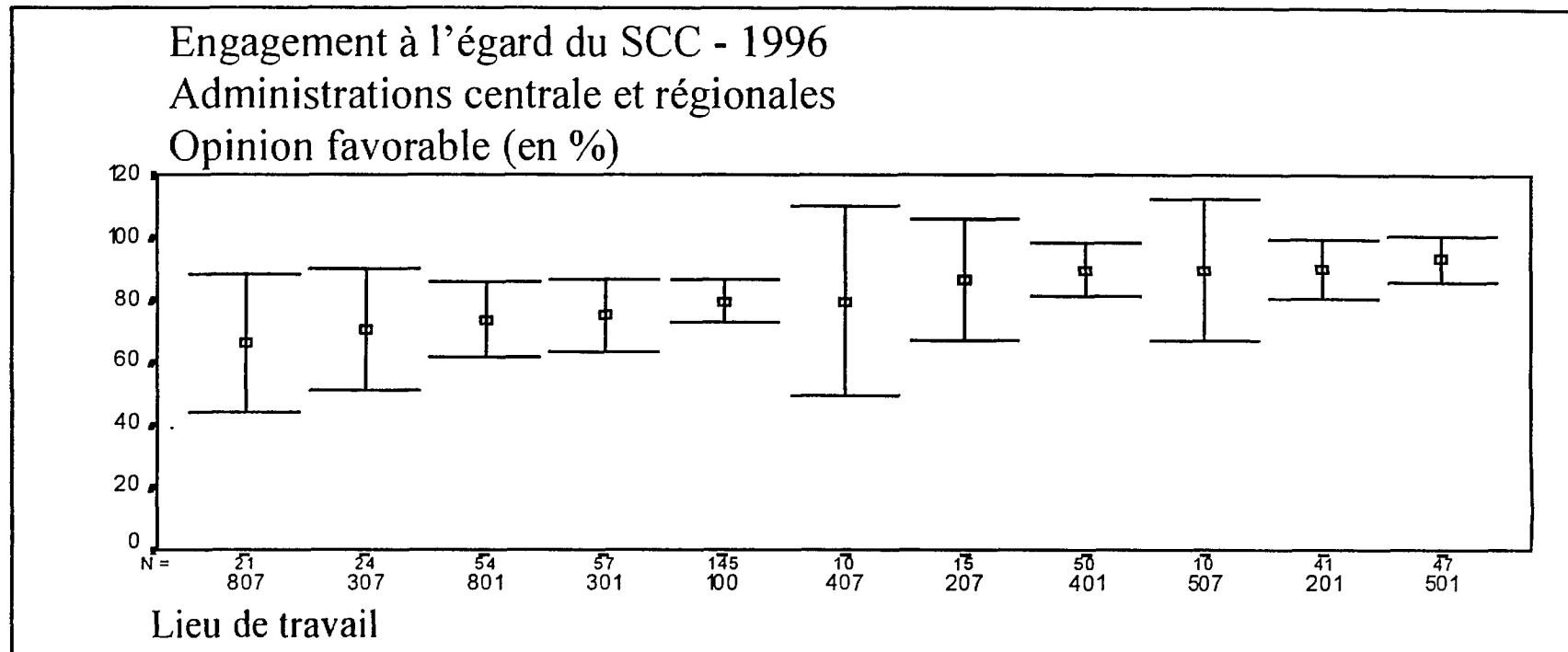
Figure 14-6



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 14-7



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Appui à l'égard des objectifs du SCC. Seulement 63 % des employés sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle les objectifs du SCC décrivent ce que devraient être les priorités du Service. Toutefois, un pourcentage plus élevé (70 %) appuie la mission du SCC.

Deux questions ont été incluses dans l'échelle relative à l'appui à l'égard des objectifs du SCC dans le but d'examiner la perception des employés concernant les objectifs du SCC et la mission du Service. Les figures 14-8 et 14-9 présentent les résultats selon la région et le groupe professionnel. La moyenne nationale n'a pas progressé de façon sensible entre 1994 (68 %) et 1996 (69 %). À l'exception du groupe des manoeuvres, des services techniques et de CORCAN et du groupe des gestionnaires, l'appui aux objectifs du SCC a progressé, variant de 50 % (agents de correction) à 87 % (agents d'administration divers).

Figure 14-8

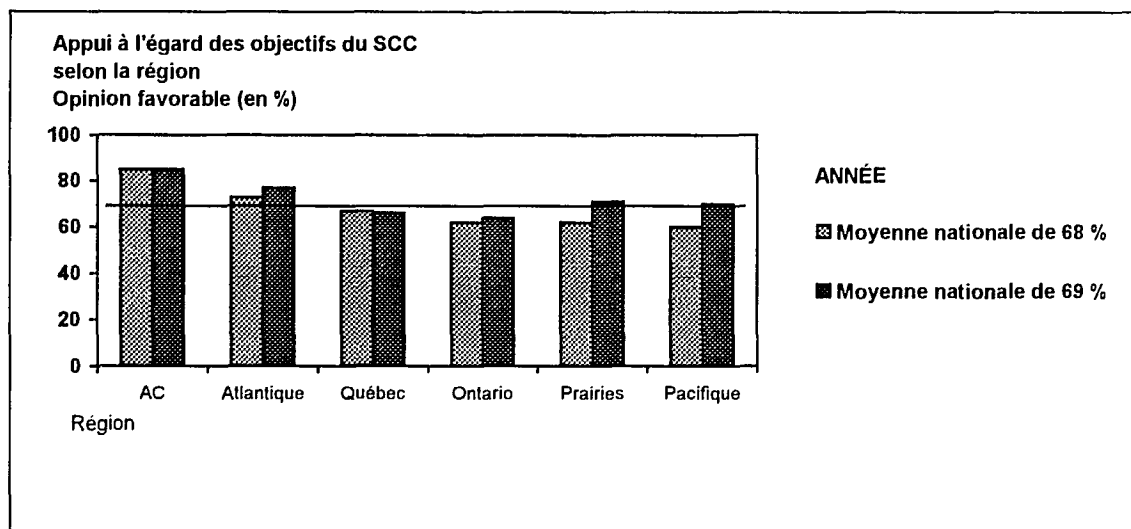
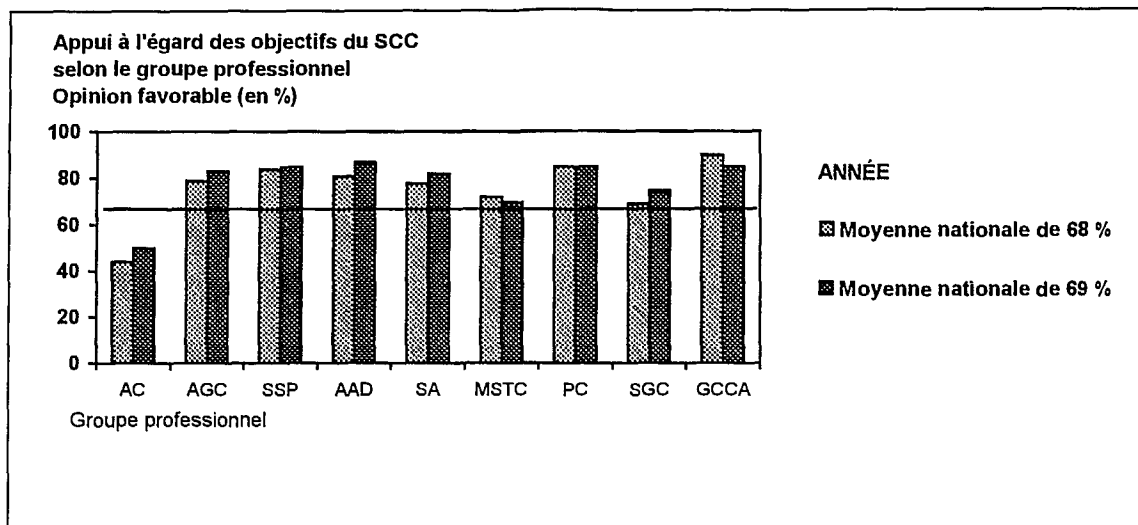


Figure 14-9



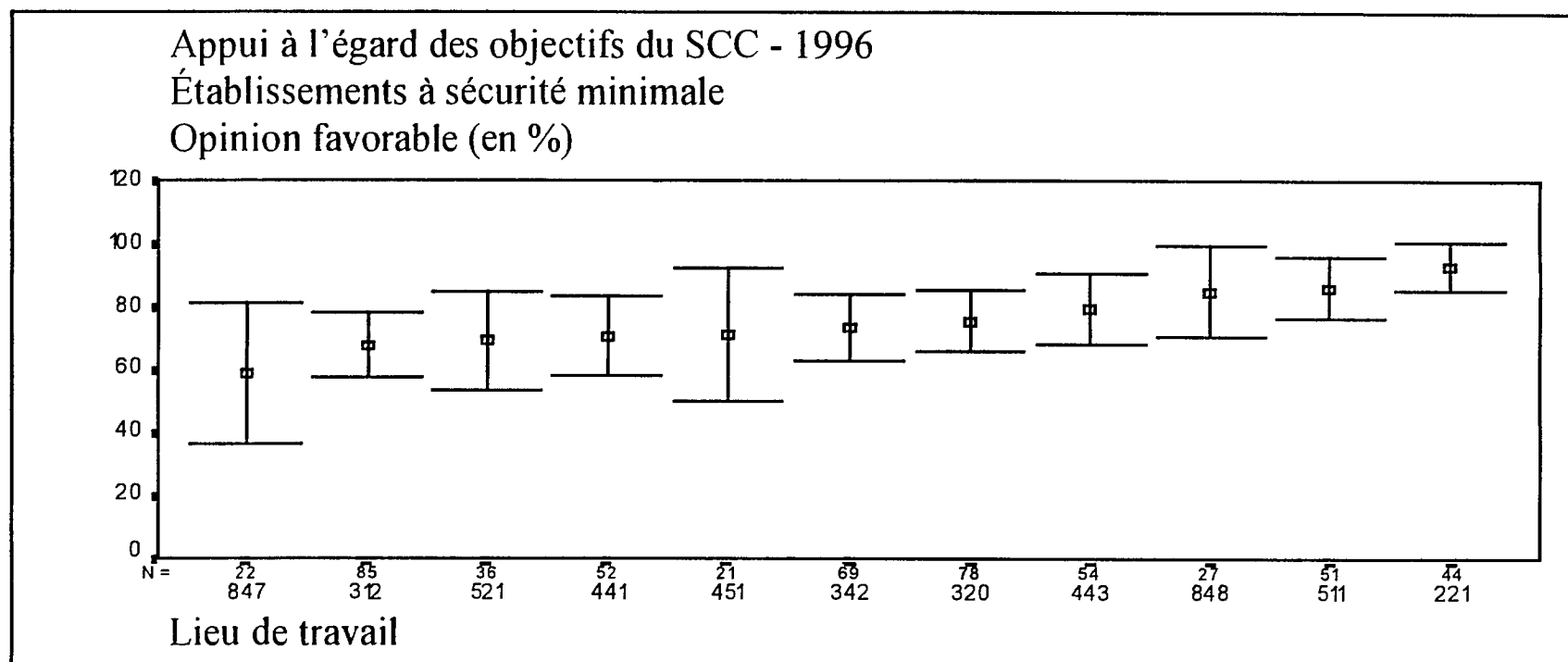
SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les figures 14-9 à 14-13 présentent l'appui à l'égard des objectifs du SCC selon le lieu de travail. Les résultats moyens sont plus élevés parmi les établissements à sécurité minimale (76 %) que parmi les établissements à sécurité moyenne (67 %) et maximale (72 %). Les taux d'appui parmi les établissements à sécurité minimale s'échelonnent entre 59 % à Elbow Lake et 93 % à l'établissement Westmorland. La ventilation est similaire pour les établissements à sécurité moyenne avec des résultats variant entre 57 % à Drumheller et 82 % au pénitencier de Dorchester. C'est parmi les établissements à sécurité maximale que l'on observe la plus grande divergence d'opinions puisque les résultats vont d'un minimum de 48 % à l'unité spéciale de détention des Prairies à un maximum de 100 % d'appui au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci et à Grand Valley.

Les taux d'appui moyens sont plus élevés dans les lieux de travail des administrations régionales (90 %), des bureaux de libération conditionnelle de district (87 %) et de l'administration centrale (85 %) qu'au sein des établissements. Les bureaux de libération conditionnelle affichent des niveaux d'appui qui varient de 75 % au bureau de district

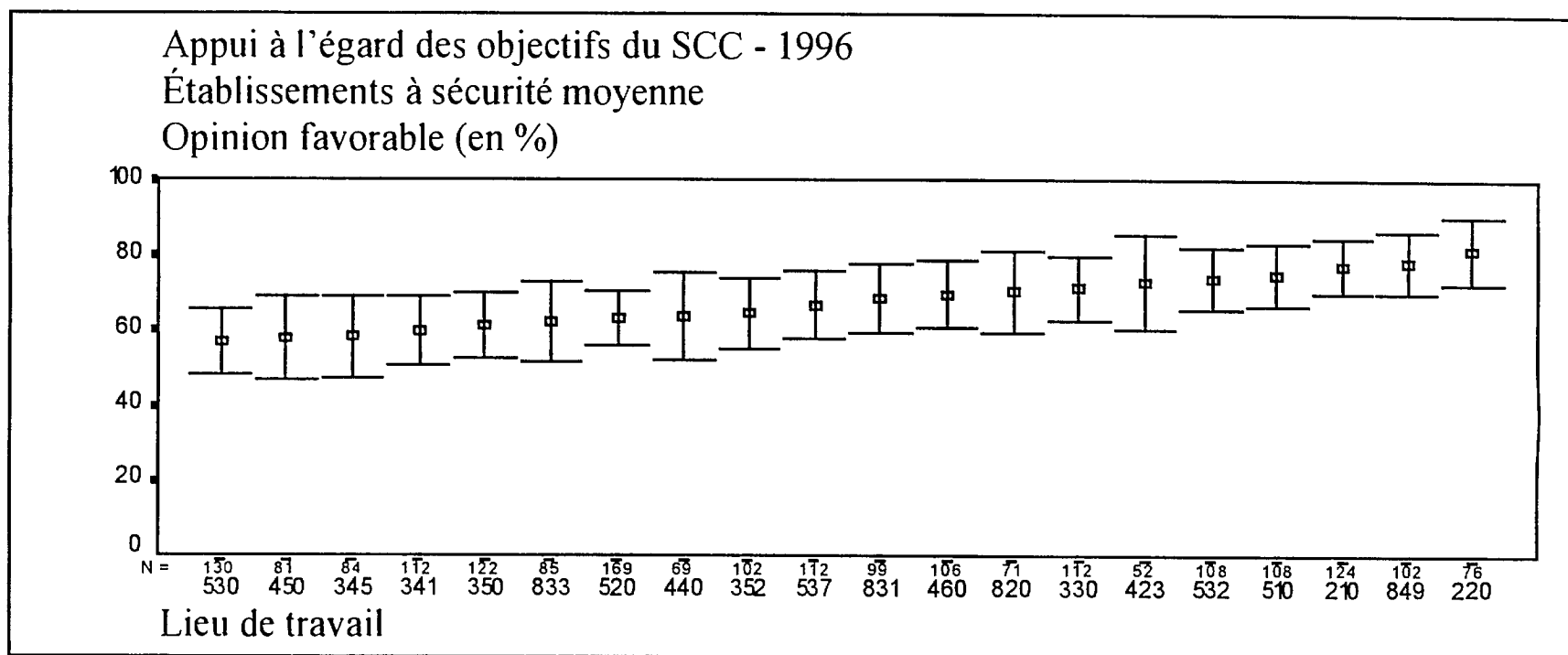
d'Ottawa à 100 % dans les bureaux de district de Hamilton, de Terre-Neuve et Labrador, et de l'Intérieur-Nord de la Colombie-Britannique. Les résultats pour les lieux de travail des administrations régionales se situent entre 70 % dans les services regroupés de la région de l'Ontario et 100 % dans les services regroupés de la région de l'Atlantique.

Figure 14-10



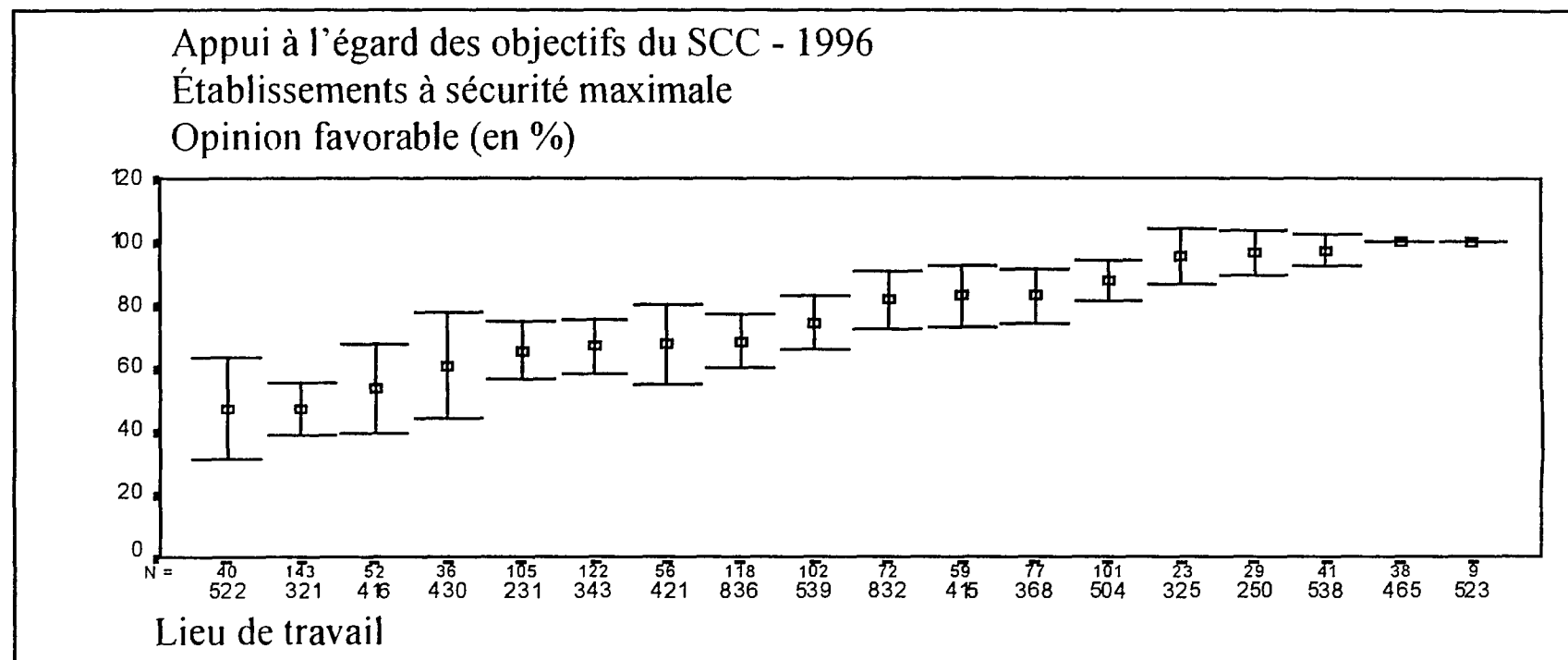
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 14-11



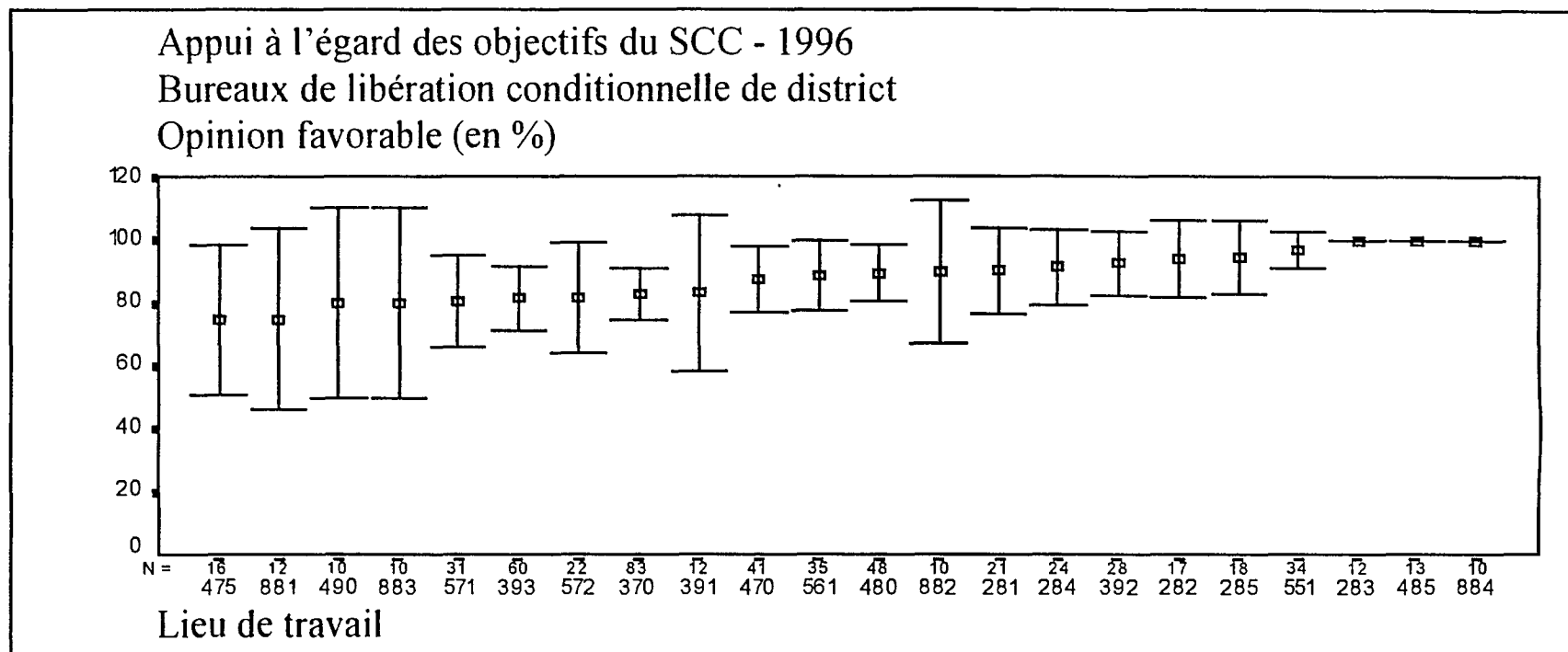
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 14-12



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

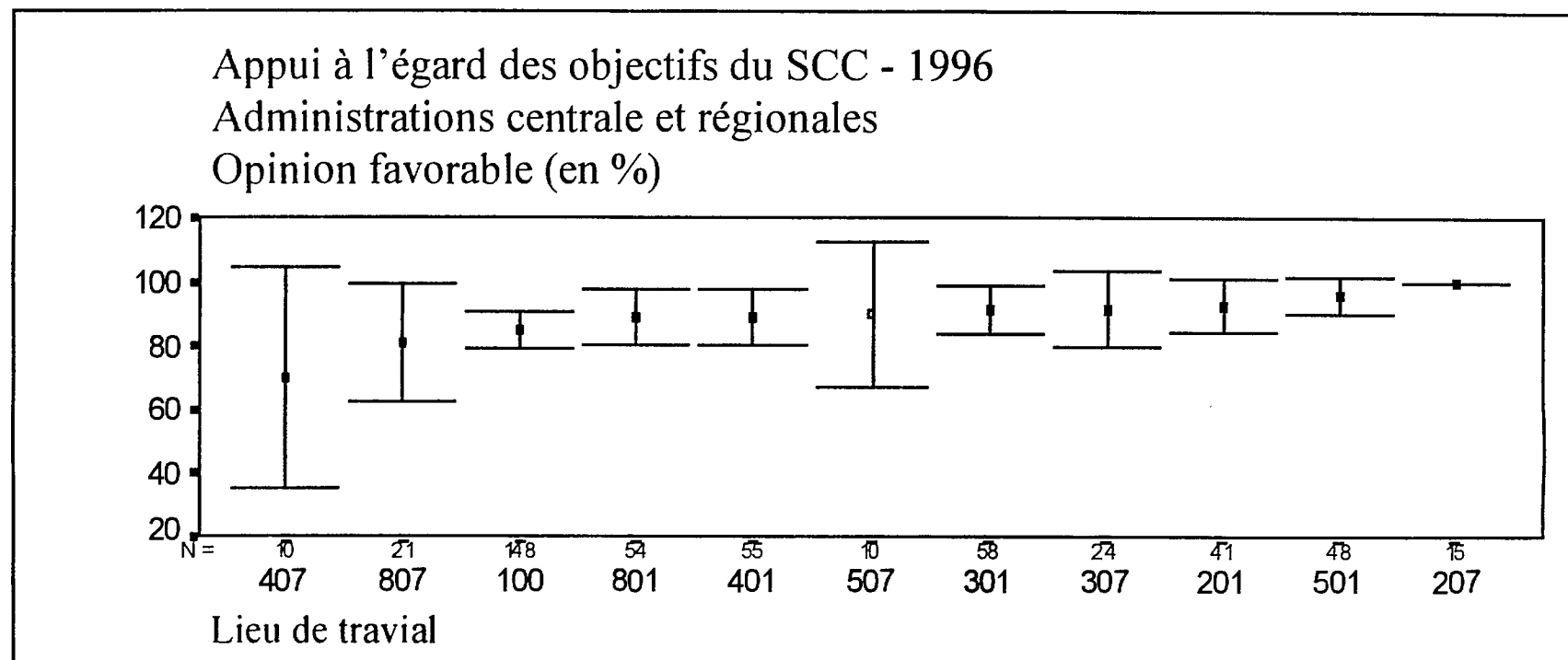
Figure 14-13



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 14-14



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Obligation du SCC à rendre davantage de comptes à la population. Les trois quarts des répondants (76 %) considèrent que le SCC pourrait améliorer sensiblement son efficacité en ce qui concerne la protection de la société. Par exemple, 69 % sont d'accord avec l'énoncé selon lequel la population devrait exiger du SCC qu'il soit plus responsable quant à la réinsertion sociale des délinquants en toute sécurité. Un pourcentage légèrement inférieur de répondants (61 %) sont d'avis que le SCC devrait consulter davantage la société sur les questions concernant la gestion des délinquants. En outre, 87 % des employés mentionnent que le SCC devrait jouer un rôle plus proactif en ce qui concerne la sensibilisation de la population aux questions correctionnelles.

L'échelle relative à l'obligation du SCC à rendre davantage de comptes à la population est une nouvelle échelle introduite dans le sondage de 1996, qui regroupe cinq questions permettant de déterminer la perception du personnel concernant le rôle et les responsabilités du SCC à l'égard de la population. Les figures 14-15 et 14-16 montrent les résultats selon la région et le groupe professionnel. La moyenne nationale est de 77 % et l'éventail des opinions varie d'un taux d'opinion favorable de 73 % en Ontario à un taux maximal de 81 % au Québec. Des résultats similaires sont obtenus pour les différents groupes professionnels, l'éventail d'opinions se situant entre 66 % parmi les surveillants ou gestionnaires correctionnels et 84 % parmi les agents de correction.

Figure 14-15

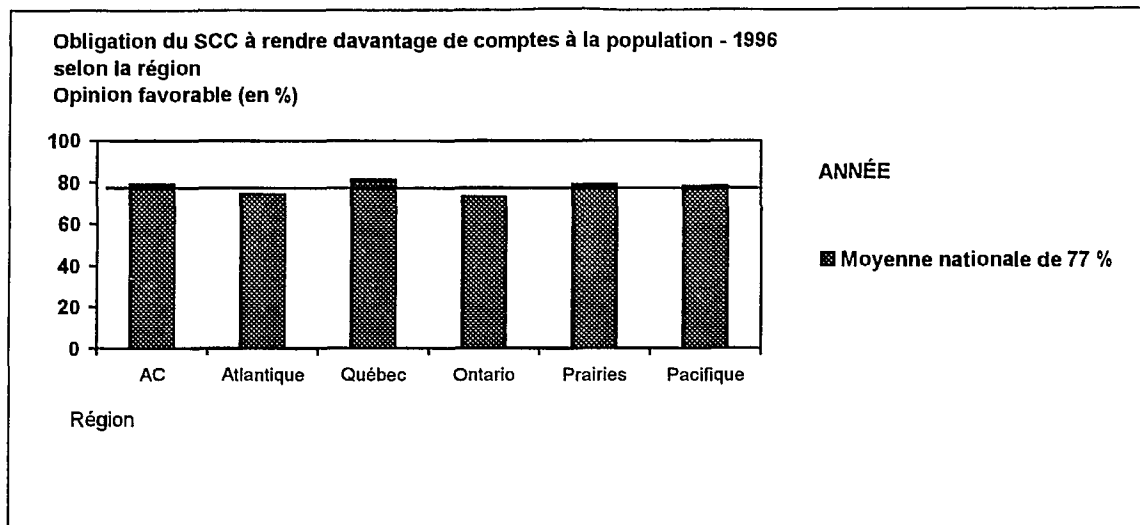
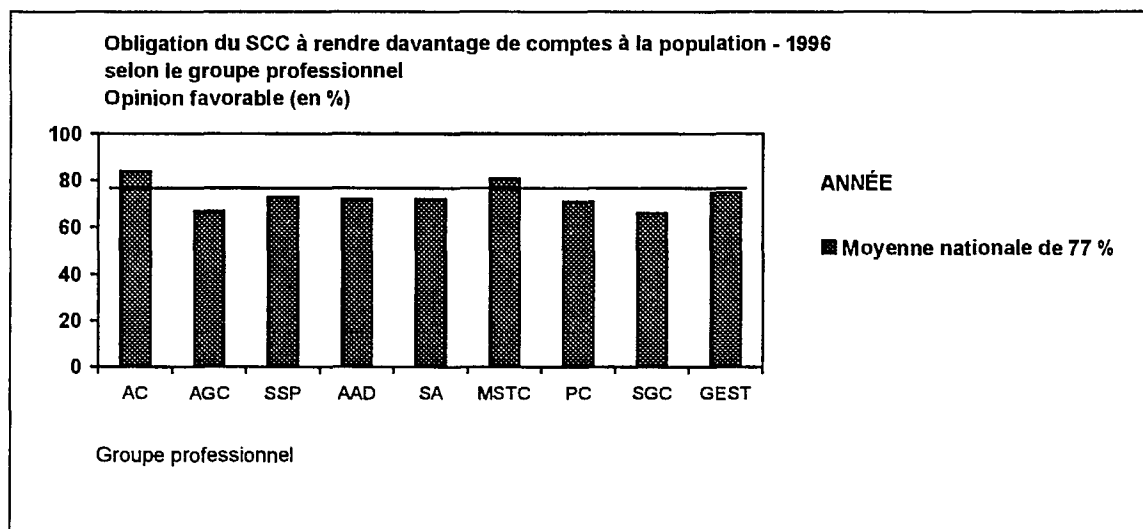


Figure 14-16

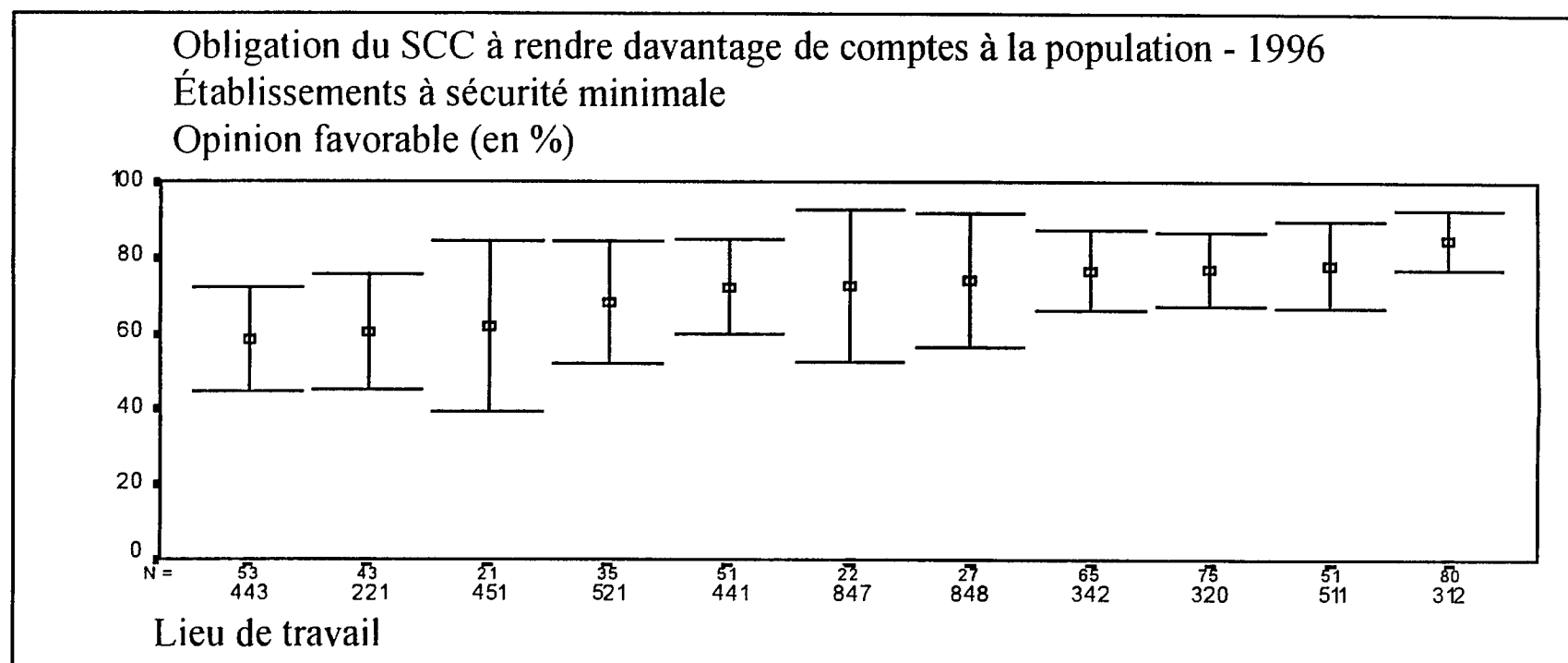


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

L'appui à l'obligation du SCC à rendre davantage de comptes à la population est indiqué, selon le lieu de travail, aux figures 14-17 à 14-21. Les résultats pour les établissements à sécurité minimale s'échelonnent entre 58 % à Beaver Creek et 85 % à l'établissement Montée Saint-François. Les taux de répondants qui se prononcent en faveur de cette obligation sont généralement plus élevés dans les établissements à sécurité moyenne où

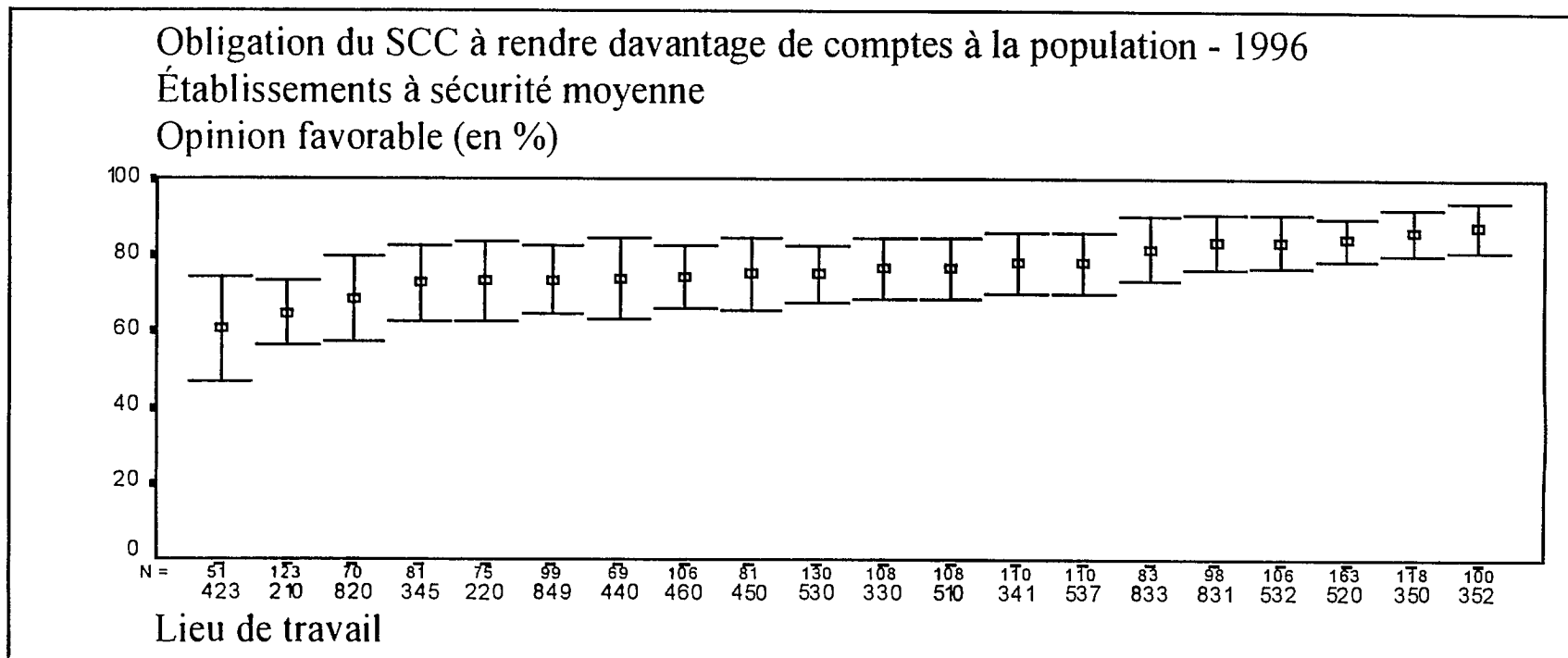
l'écart se situe entre 61 % à Bath et 88 % à l'établissement La Macaza. Parmi les établissements à sécurité maximale, on observe une variation similaire entre les taux d'appui à l'affirmation selon laquelle il y aurait lieu d'obliger le SCC à rendre davantage de comptes à la population, puisque les résultats s'échelonnent entre un taux d'appui de 61 % à cette opinion à la Prison des femmes et un taux d'appui de 88 % au Centre régional de réception du Québec. On observe un plus haut degré de variation parmi les bureaux de libération conditionnelle de district, avec des taux variant d'un minimum de 45 % dans les bureaux ruraux du Québec à un maximum de 90 % au bureau de l'Intérieur-Nord de la Colombie-Britannique. L'administration centrale et les bureaux des régions affichent une ventilation similaire, les taux allant de 62 % dans les services regroupés du Pacifique à 80 % dans les services regroupés des Prairies.

Figure 14-17



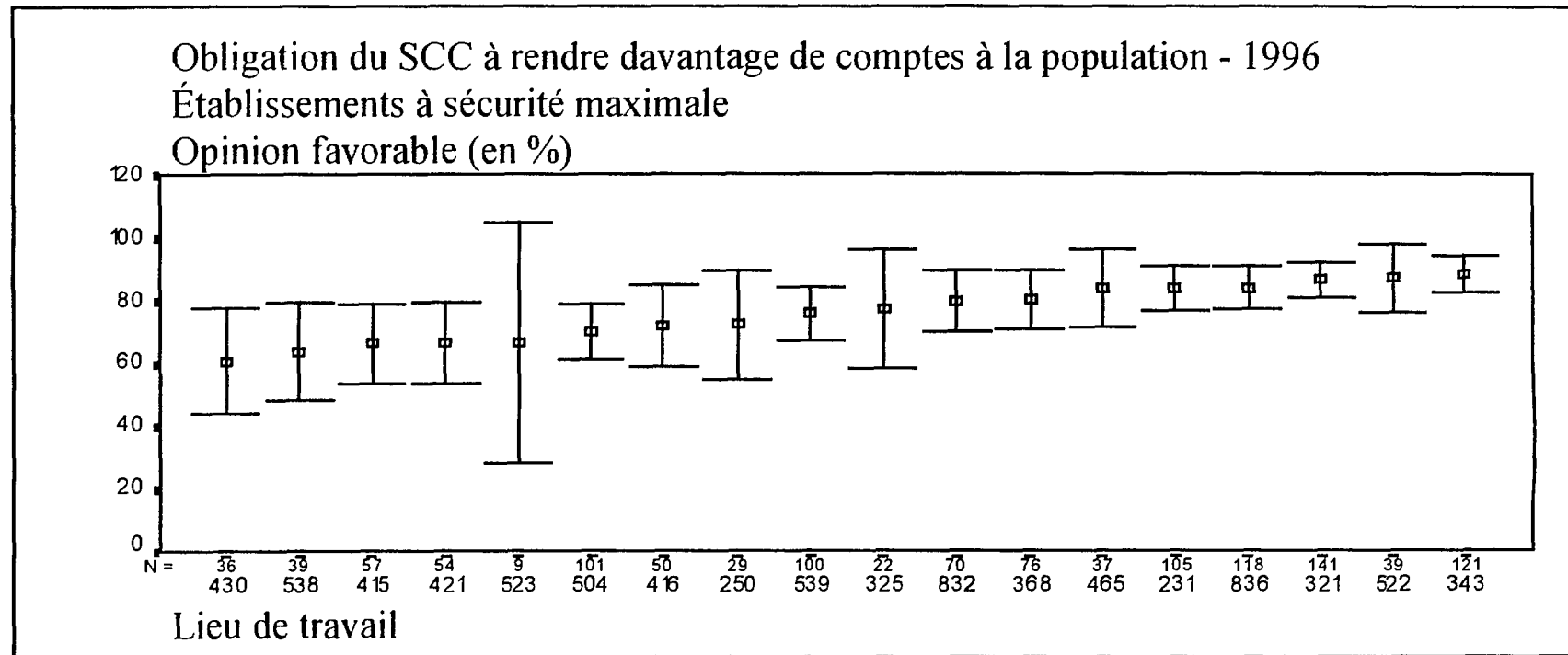
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 14-18



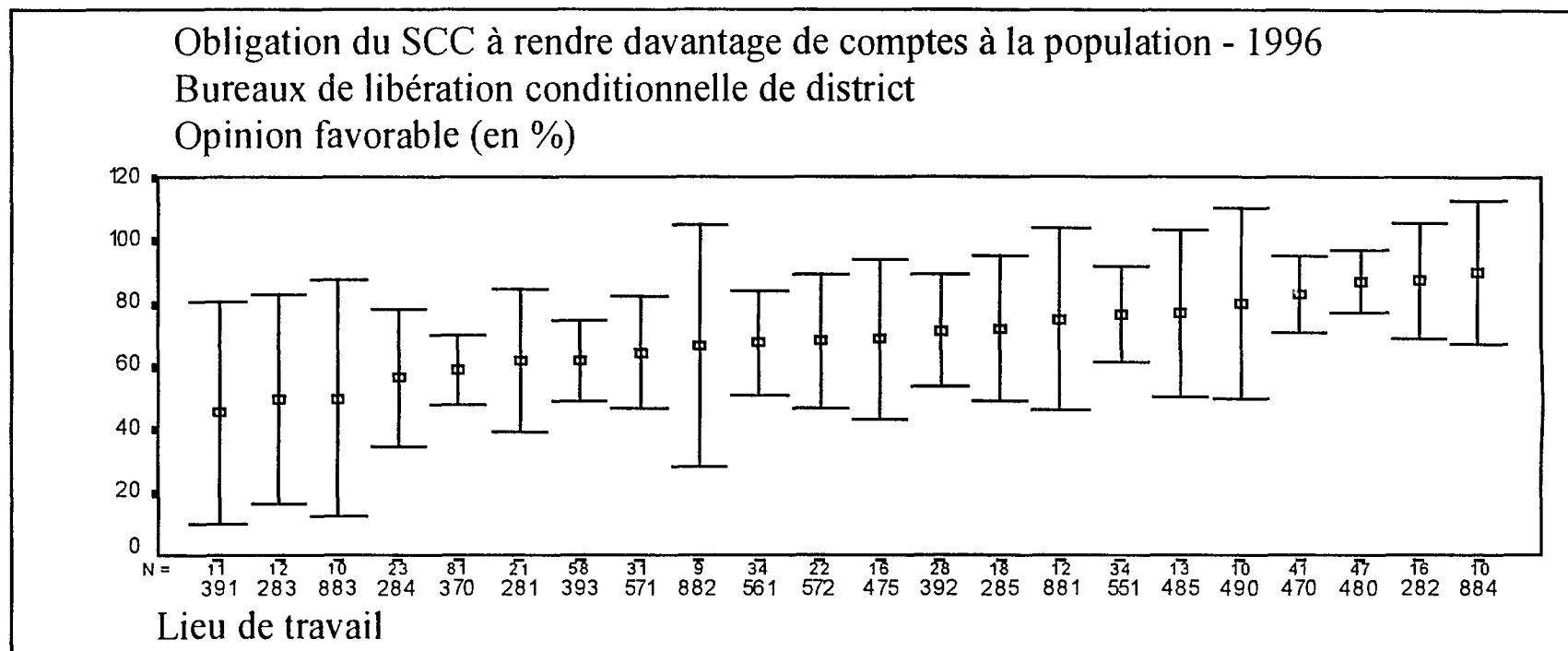
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 14-19



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

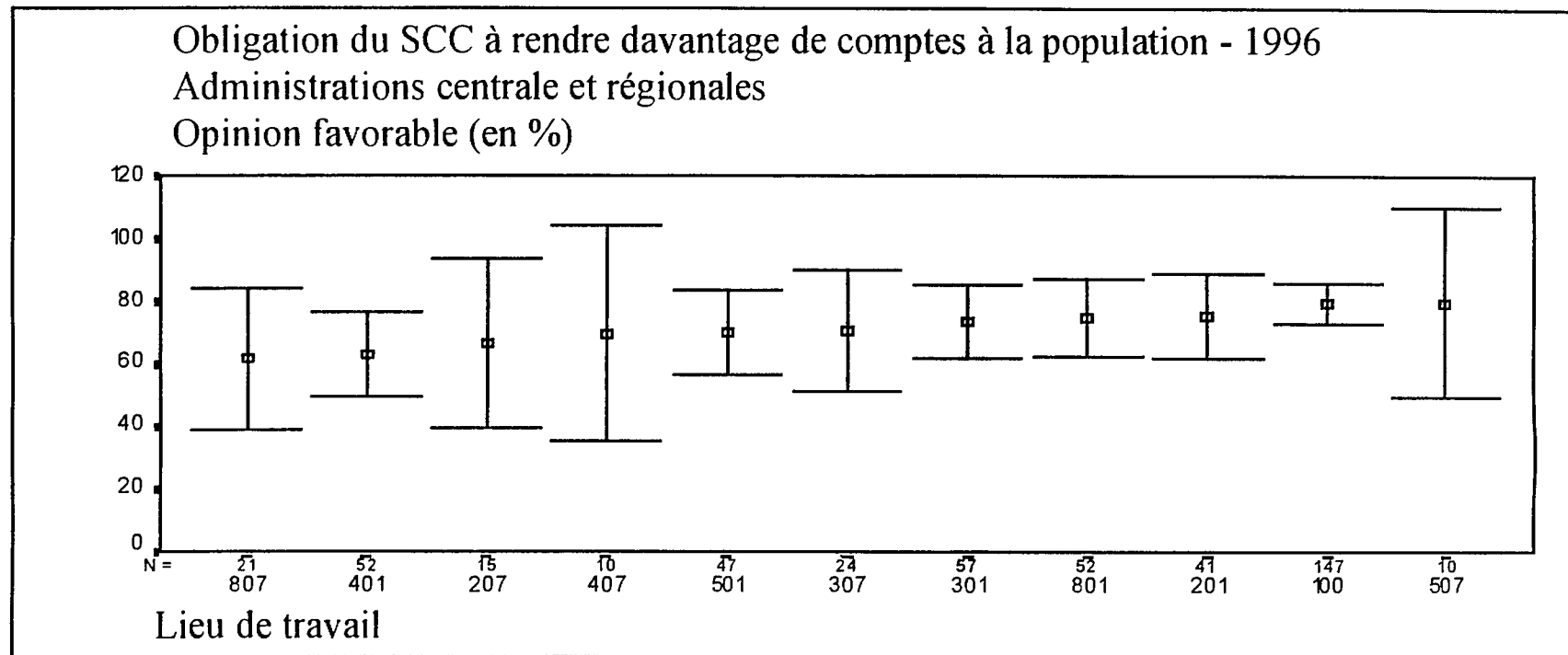
Figure 14-20



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 14-21



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Image du SCC auprès du public. Les deux tiers des répondants (66 %) considèrent que le SCC est traité injustement par les médias. Un pourcentage similaire (68 %) pense que les services correctionnels fédéraux ne seront jamais perçus favorablement par la population. La perception relativement pessimiste du personnel s'explique peut-être par le fait que la majorité des répondants (79 %) considèrent que la société a des attentes irréalistes quant à la capacité du Service à amener les délinquants à changer de comportement.

L'échelle relative à l'image du SCC auprès du public est la seconde nouvelle échelle de la section sur les attitudes à l'égard du SCC du sondage de 1996. L'échelle inclut trois questions qui mettent l'accent sur la perception du personnel relativement à la façon dont le SCC est considéré par les médias et par la population en général. Les analyses selon la région et le groupe professionnel sont présentées aux figures 14-22 et 14-23. On observe des taux de réponse similaires parmi les régions et à l'administration centrale concernant la mauvaise image du SCC auprès du public. La moyenne nationale est de 79 % et les résultats s'échelonnent entre 75 % au Québec et 88 % en Ontario. Les analyses par groupe professionnel montrent également des taux de réponse similaires, qui varient de 77 % (soins de santé/psychologie et programmes correctionnels) à 85 % chez les agents de gestion des cas.

Figure 14-22

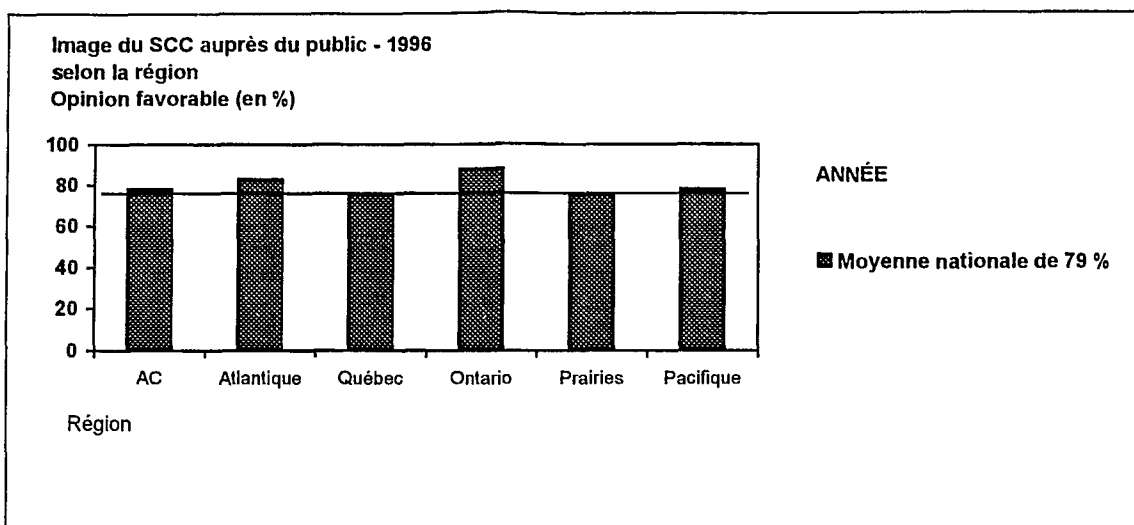
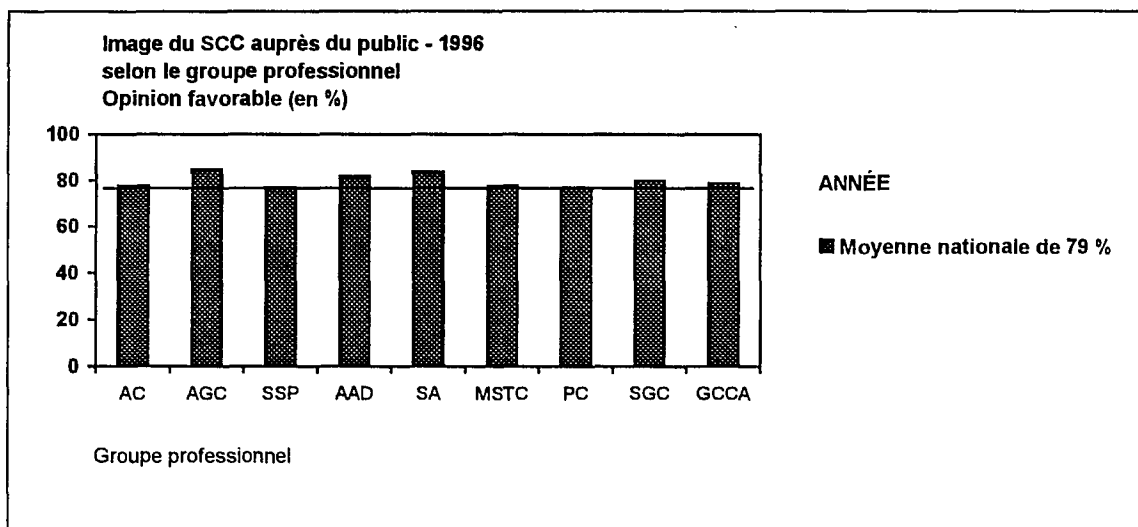


Figure 14-23

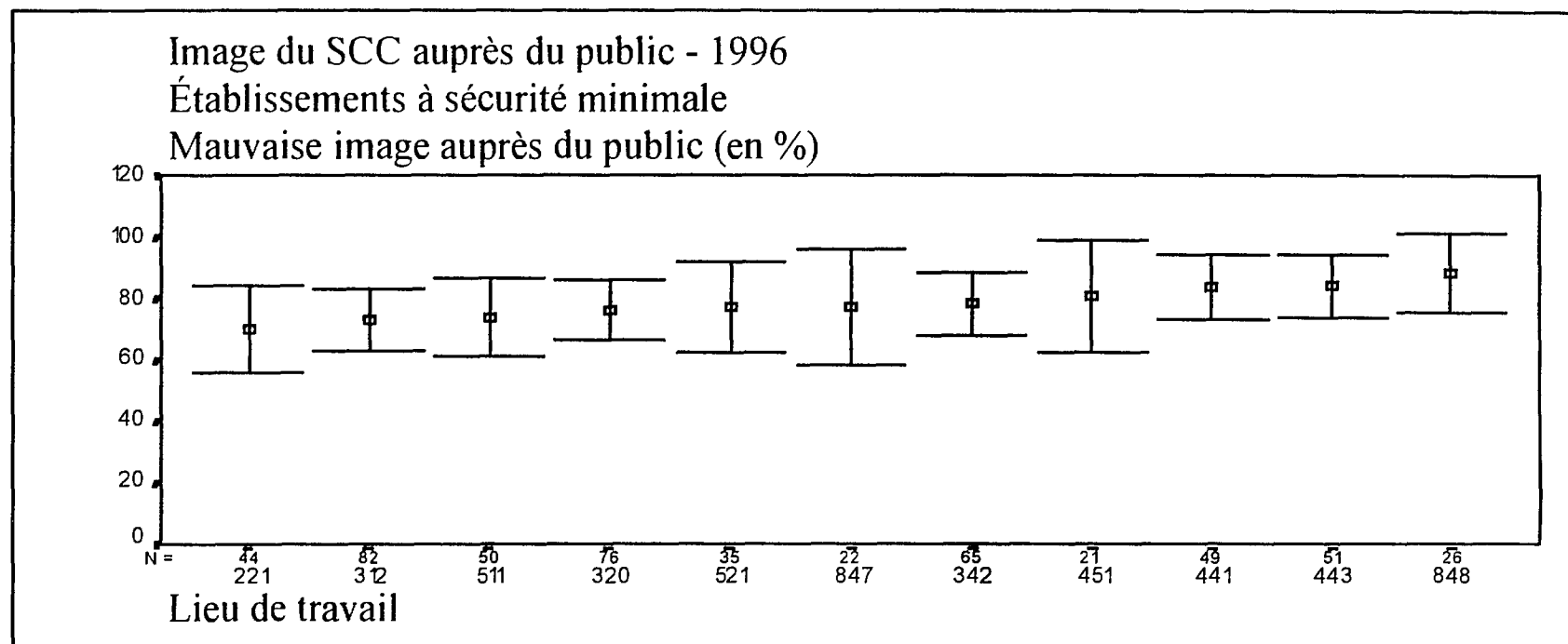


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

Les analyses des résultats selon le lieu de travail sont présentées aux figures 14-24 à 14-28. Parmi les établissements à sécurité minimale, le pourcentage de répondants qui considèrent que le SCC a une mauvaise image auprès du public varie de 70 % à Westmorland à 88 % à l'établissement Ferndale. Les établissements à sécurité moyenne

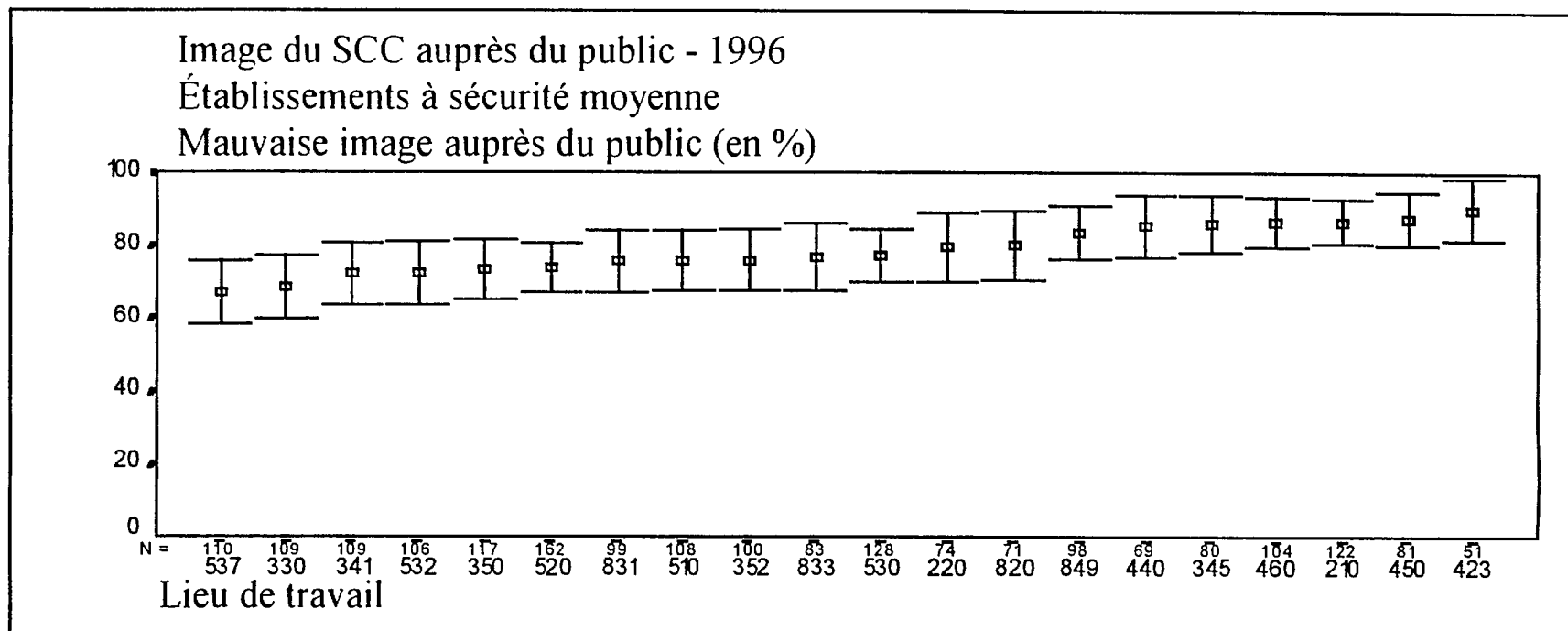
font état de taux généralement plus élevés, qui s'échelonnent de 67 % à Bowden à 90 % à l'établissement de Bath. Les établissements à sécurité maximale ont une ventilation similaire avec des taux variant entre 67 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci et 83 % à la Prison des femmes. Les bureaux de libération conditionnelle de district affichent une plus grande diversité d'opinions puisque les taux de répondants qui considèrent que le SCC a une mauvaise image auprès du public varient d'un minimum de 60 % au bureau de l'Intérieur-Nord de la Colombie-Britannique à 100 % (bureaux de libération conditionnelle du centre du Québec, de l'ouest de l'Ontario et de la vallée du Fraser). Le personnel des bureaux des administrations régionales a également une perception variée de l'image du SCC auprès du public puisque les taux se situent entre 67 % dans les services regroupés de la région des Prairies et 100 % au collège du personnel et dans les services regroupés de la région de l'Ontario. Quatre établissements à sécurité minimale seulement affichent des taux au-dessus de la moyenne nationale de 79 % contre huit des établissements à sécurité moyenne, huit des établissements à sécurité maximale, 15 des bureaux de libération conditionnelle de district et six des administrations régionales.

Figure 14-24



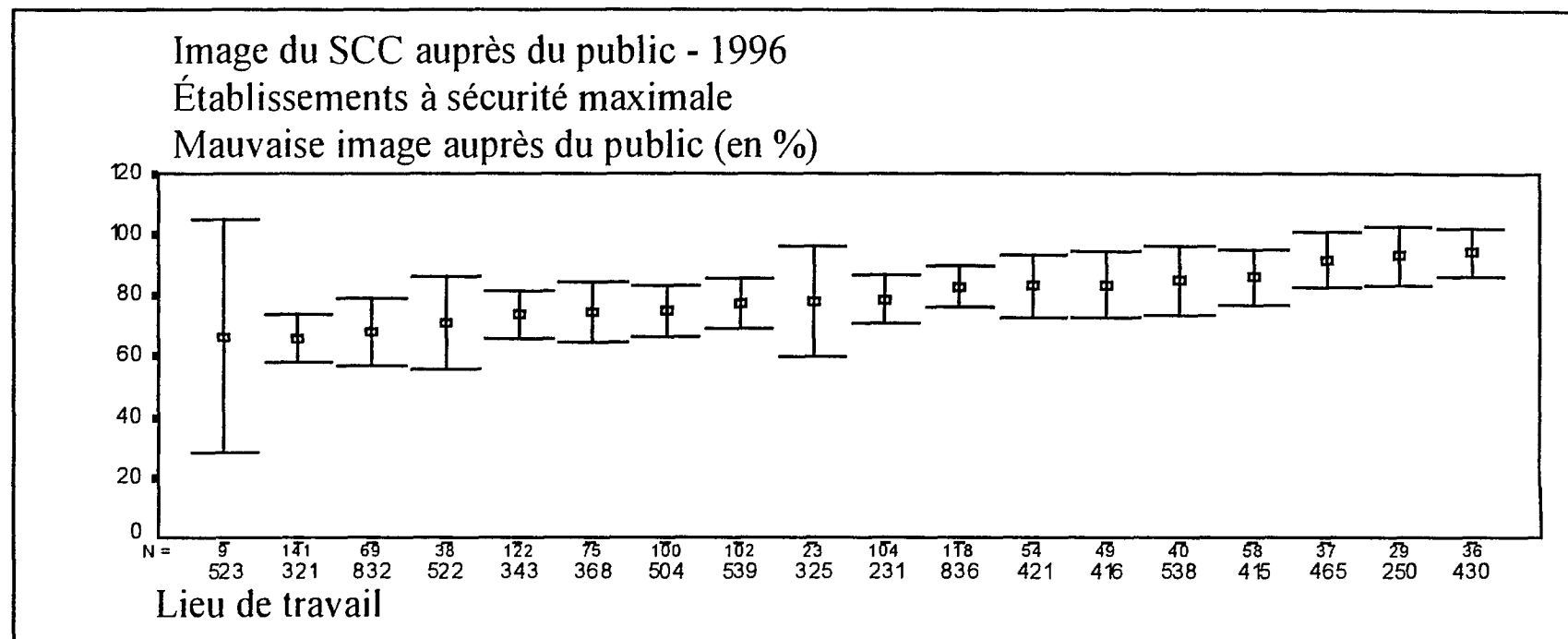
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 14-25



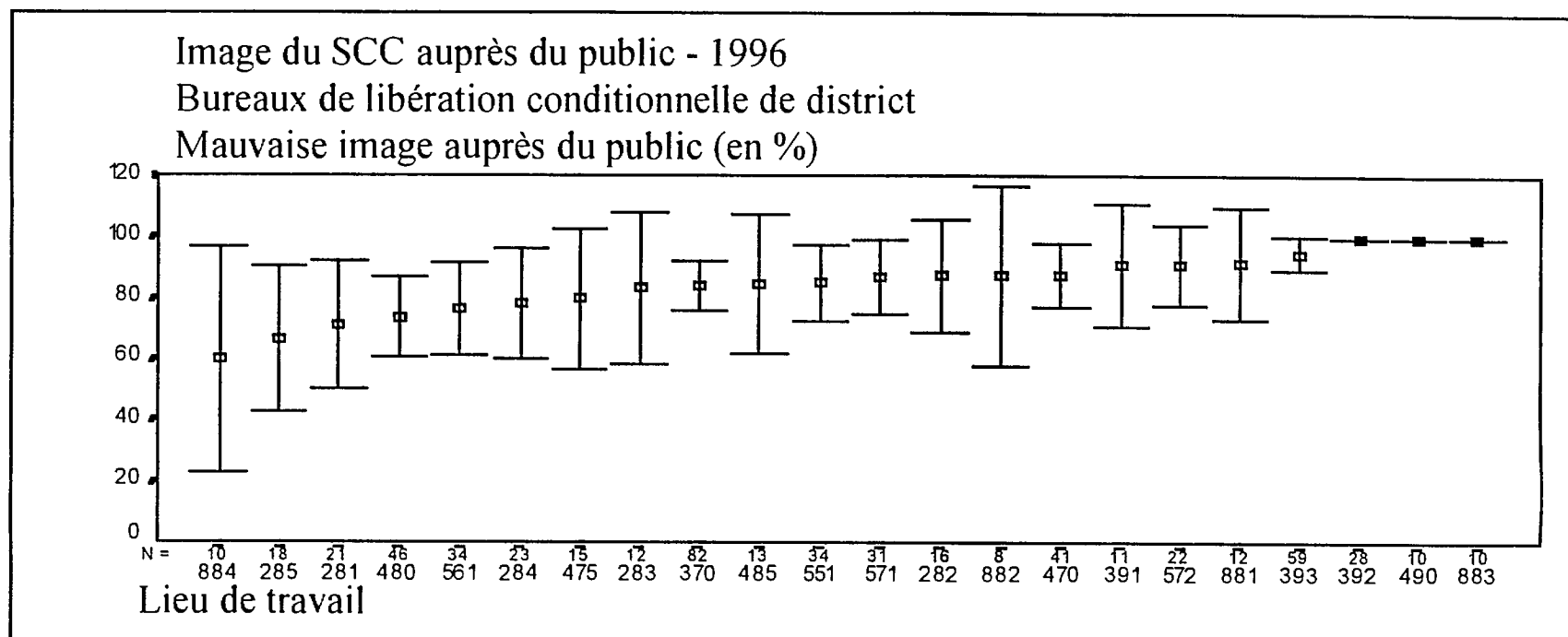
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 14-26



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

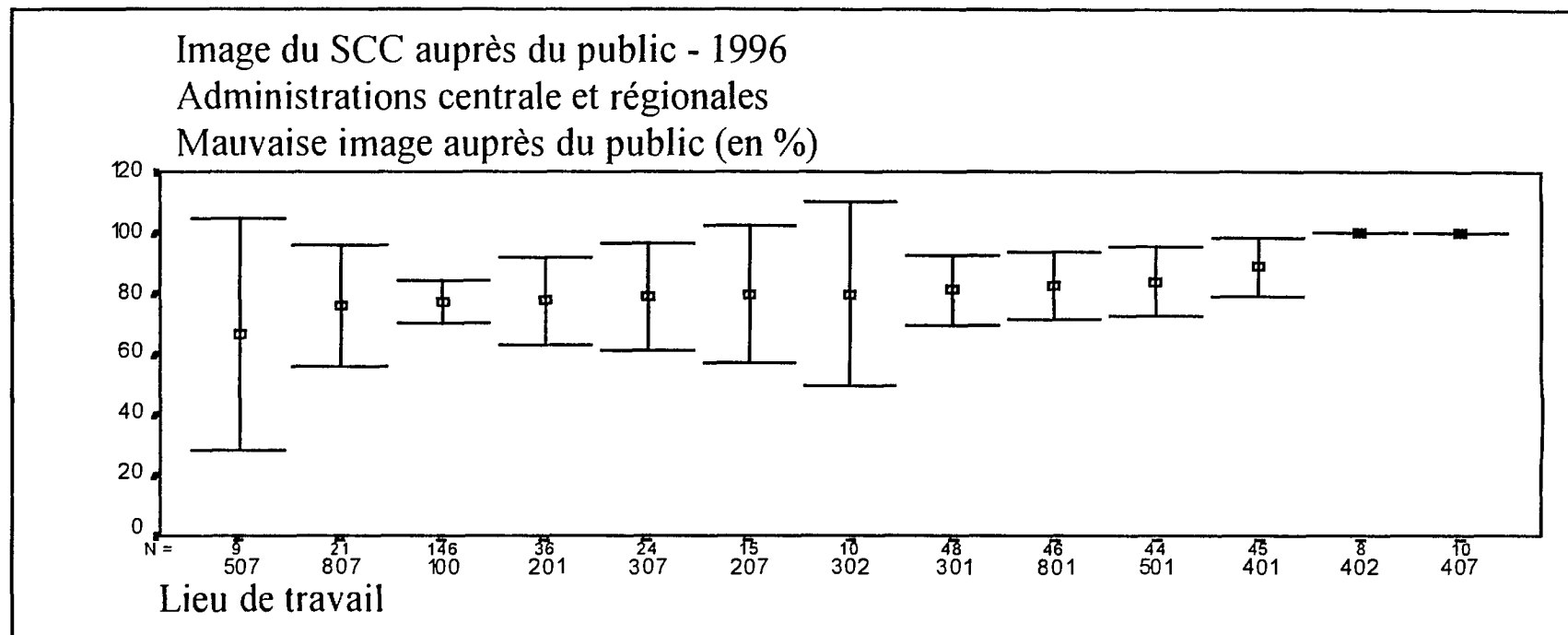
Figure 14-27



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 14-28



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

15.0 Sécurité et hygiène au travail

Dix-sept questions en tout ont été incluses dans cette section du questionnaire portant sur la sécurité et l'hygiène au travail. Même si une partie de la section s'adressait à tous les employés, la plupart ne s'adressaient pas aux employés travaillant dans les administrations centrale et régionales.

Aperçu

Pour cette section du questionnaire, nous avons produit quatre échelles : satisfaction à l'égard du milieu physique, promotion par le SCC des règles de sécurité et d'hygiène au travail, perceptions de la sécurité personnelle et politique relative à l'usage du tabac dans les établissements.

Satisfaction à l'égard du milieu physique. Tous les employés du SCC ont été invités à évaluer leur milieu de travail. Les taux de satisfaction des employés sont présentés en fonction de quatre facteurs : qualité de l'air (45 %), chauffage (54 %), éclairage (70 %) et ergonomie (chaises et postes de travail bien conçus) (59 %).

L'échelle relative à la satisfaction à l'égard du milieu physique regroupait les réponses aux questions portant sur ces quatre facteurs. Les figures 15-1 et 15-2 présentent les résultats selon la région et le groupe professionnel. Les répondants de l'administration centrale et des régions ont fait état de réponses similaires, ce qui explique la légère baisse de la moyenne nationale d'à peine 1 % entre 1994 (54 %) et 1996 (53 %). Le personnel de la région du Pacifique affiche le taux de satisfaction le plus élevé (57 %) tandis que celui de l'administration centrale se révèle le moins satisfait (44 %). Les analyses selon le groupe professionnel révèlent des résultats similaires, avec sept des neuf groupes faisant état du même degré ou d'un degré moindre de satisfaction à l'égard du milieu physique depuis 1994. Les résultats de 1996 varient entre 42 % pour les agents de correction et 72 % pour le personnel du groupe des manoeuvres, des services techniques et de CORCAN.

Figure 15-1

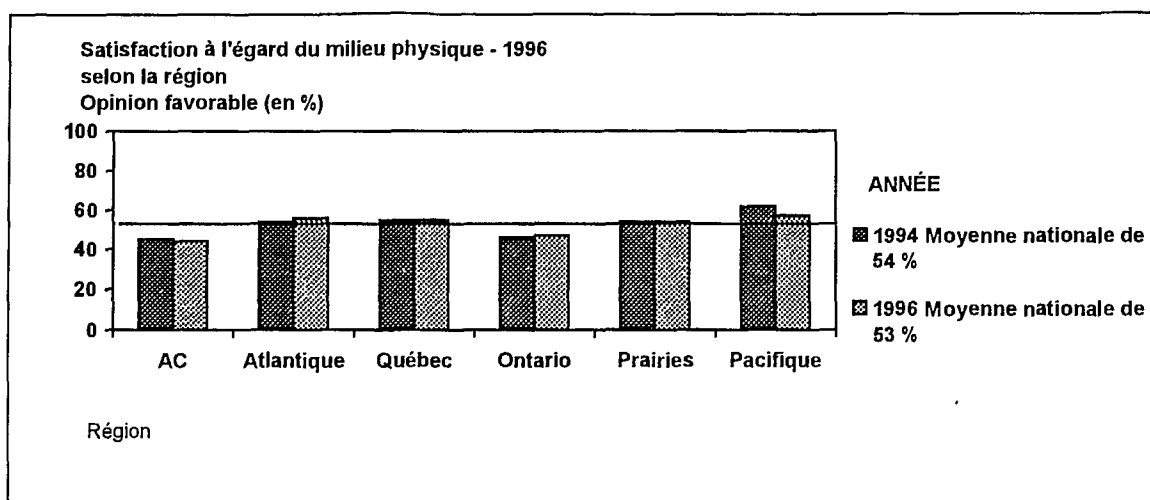
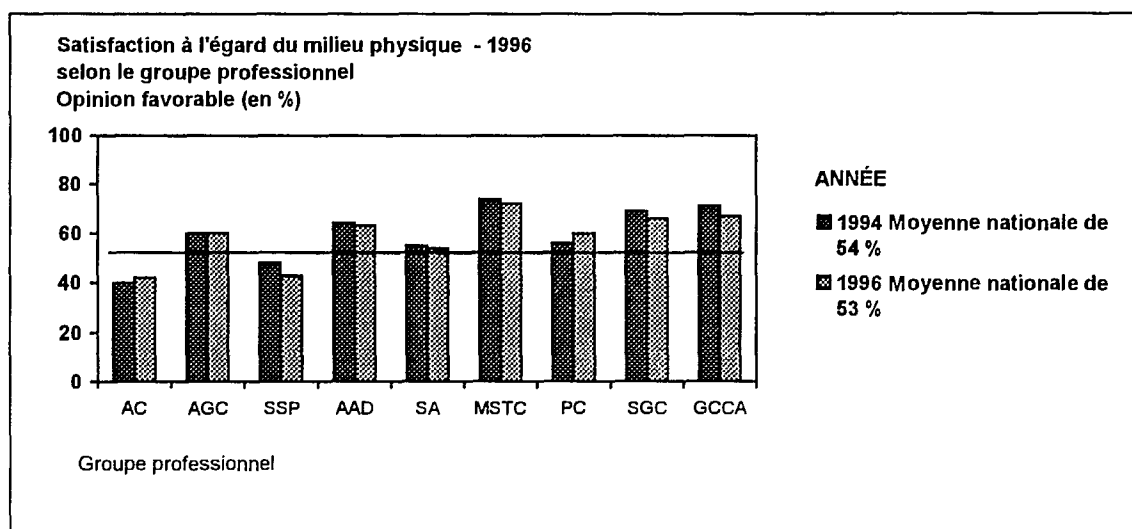


Figure 15-2

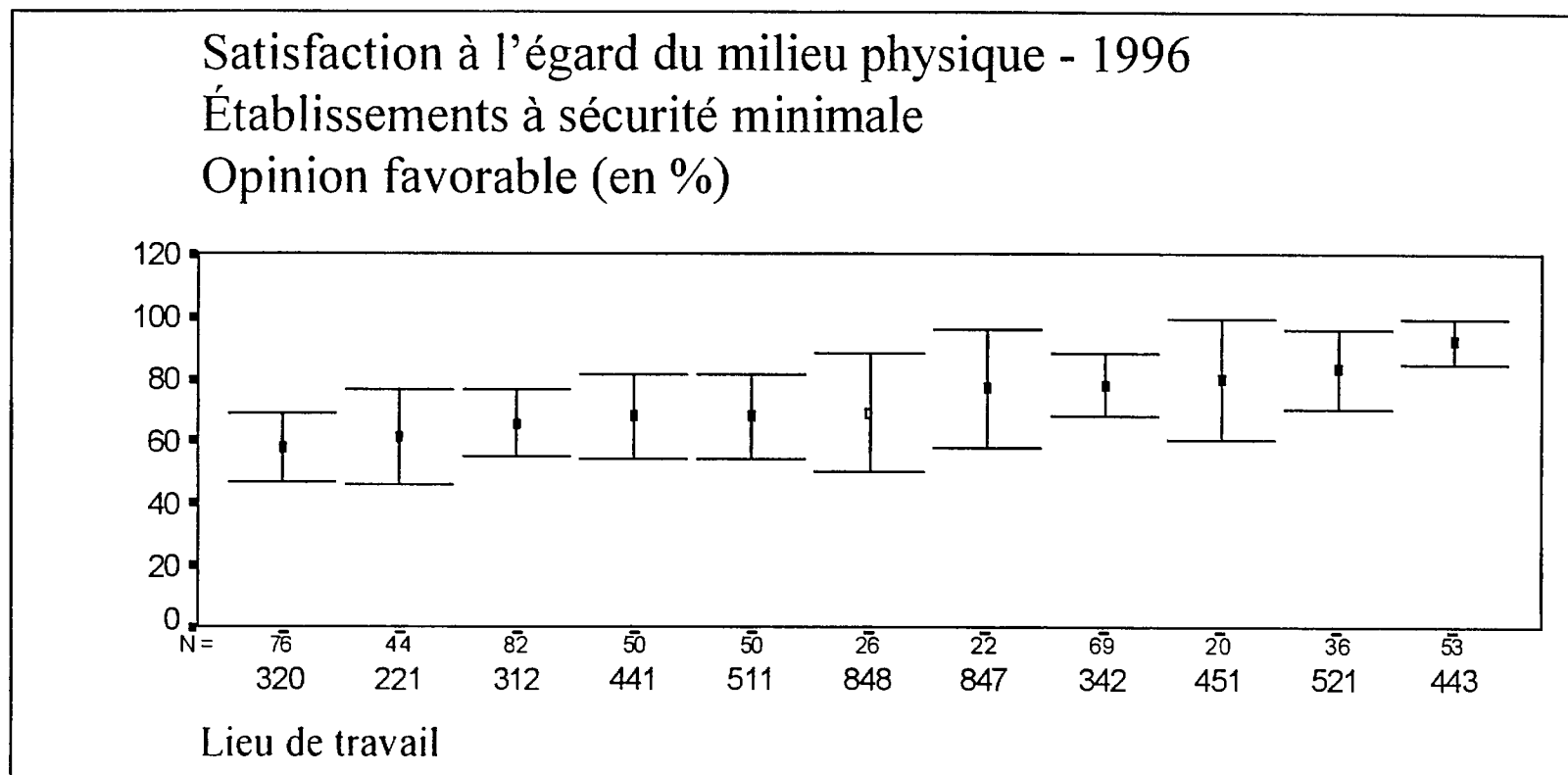


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre d'activité/de coûts

Les figures 15-3 à 15-7 présentent le degré de satisfaction à l'égard du milieu physique selon le lieu de travail. Le personnel des établissements à sécurité minimale fait état d'un degré de satisfaction bien plus élevé (69 %) que celui des établissements à sécurité moyenne (54 %) et à sécurité maximale (42 %). Les taux des établissements à sécurité minimale varient entre 58 % au Centre fédéral de formation du Québec et 92 % à l'établissement de Beaver Creek. Pour les établissements à sécurité moyenne, les résultats sont plus serrés, variant entre 41 % à Warkworth et 74 % au pénitencier de Dorchester. Les établissements à sécurité maximale affichent le plus grand écart sur le plan de la satisfaction à l'égard du milieu physique, avec des résultats qui s'échelonnent entre 20 % au pénitencier de Kingston et 91 % à l'établissement pour femmes de Joliette.

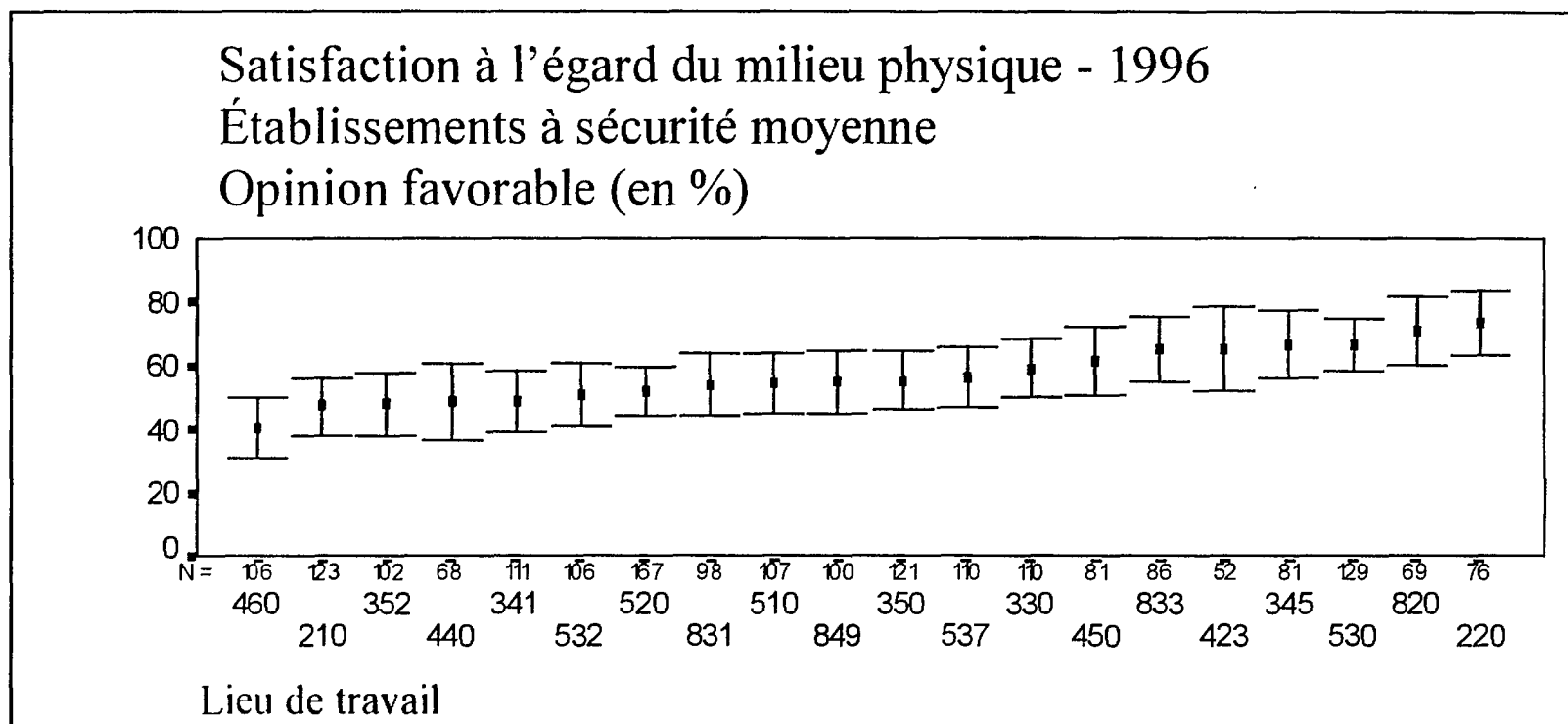
Les résultats moyens des bureaux de libération conditionnelle de district (68 %) et des administrations régionales (61 %) sont similaires à ceux des établissements. Toutefois, le personnel de l'administration centrale affiche un degré de satisfaction beaucoup moins élevé (44 %) à l'égard du milieu physique. Les résultats des bureaux de libération conditionnelle de district varient entre 31 % pour le bureau de district d'Ottawa et 100 % pour les bureaux ruraux du Québec. En ce qui concerne les lieux de travail des administrations centrale et régionales, les taux varient entre 42 % dans les services regroupés de la région du Québec et 85 % à l'administration régionale de l'Atlantique.

Figure 15-3



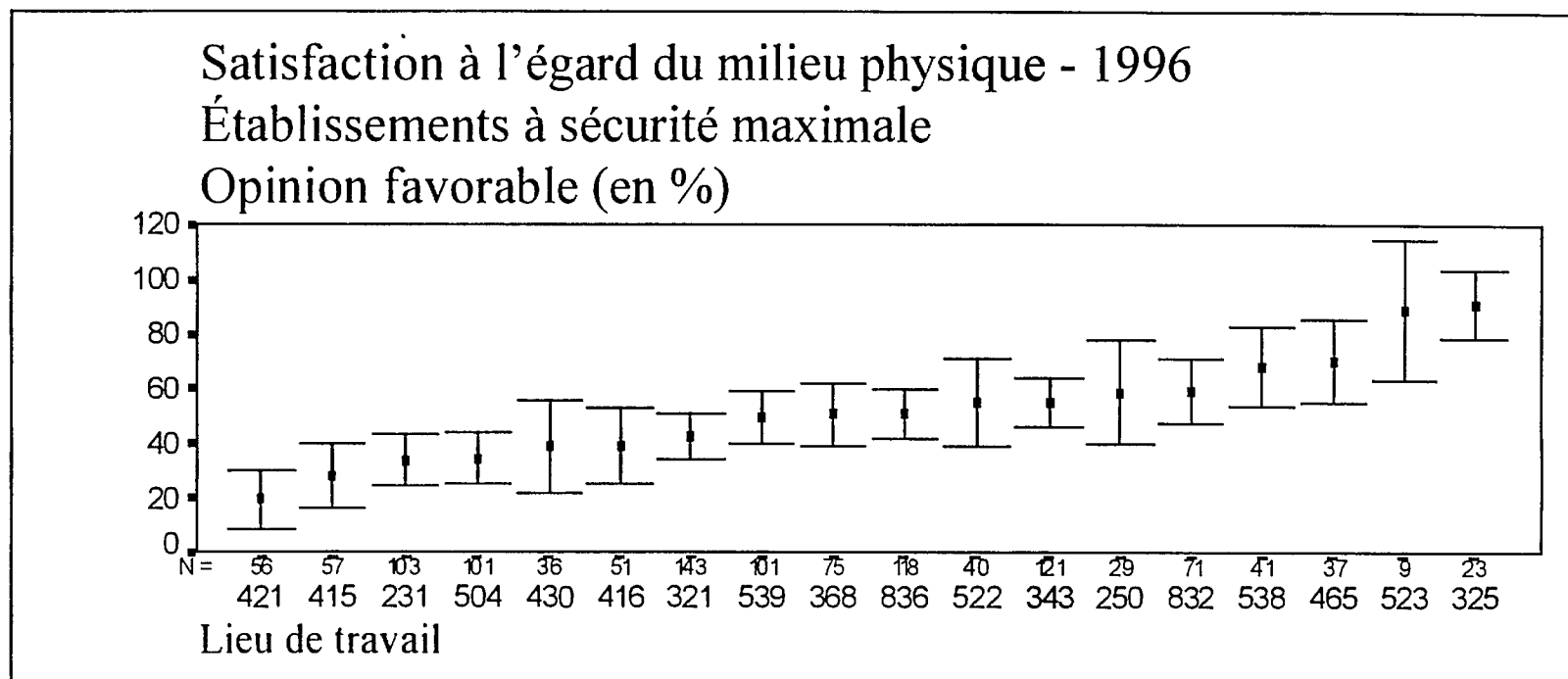
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 15-4



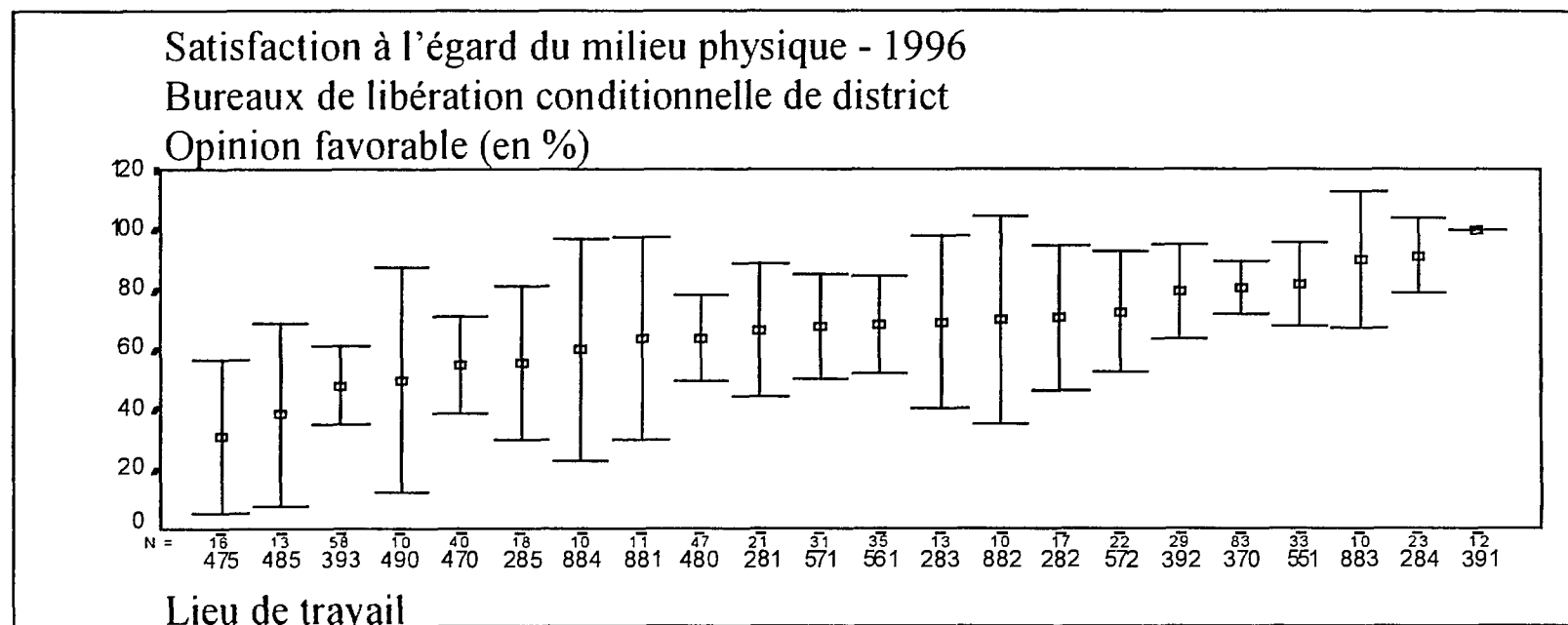
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 15-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

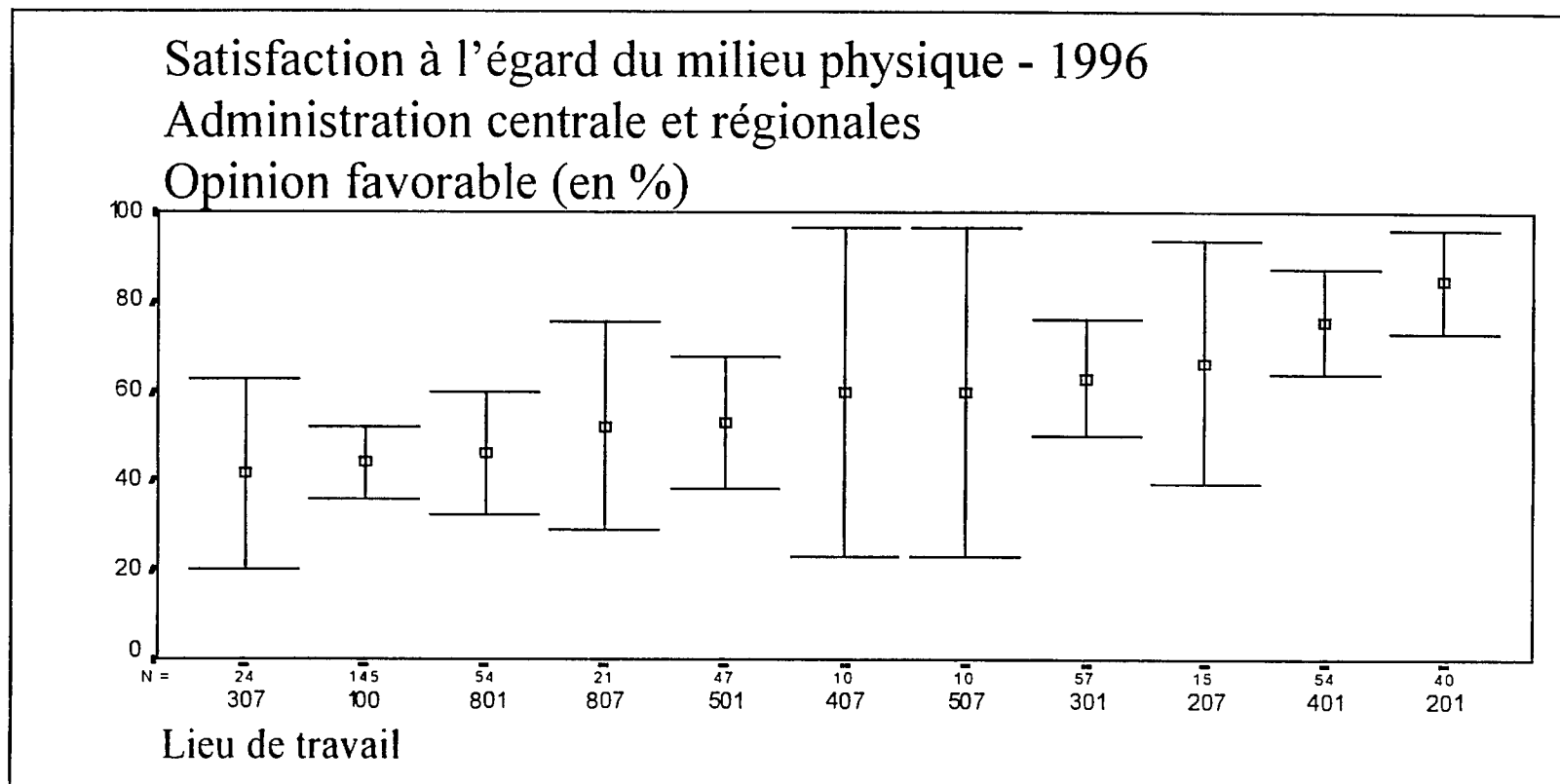
Figure 15-6



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* - Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 15-7

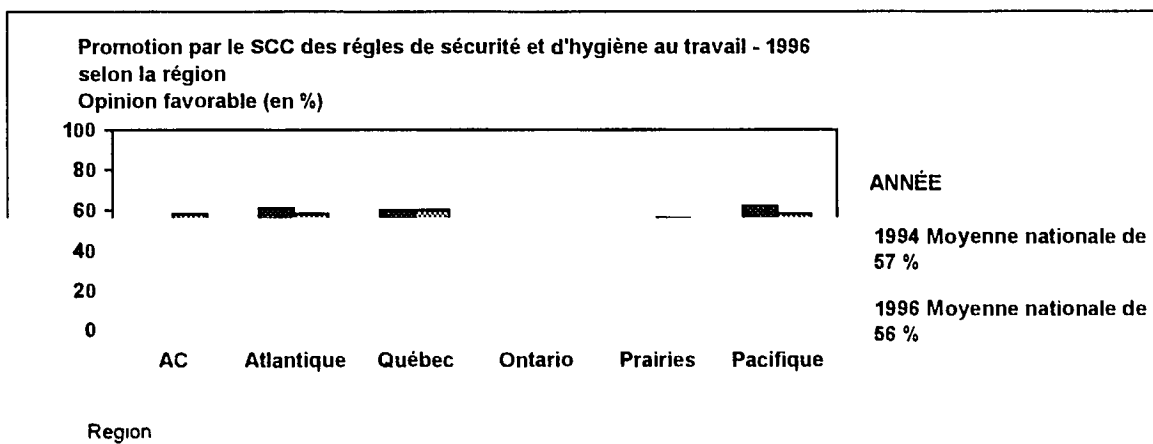


AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Promotion par le SCC des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Cinquante-neuf pour cent des répondants ont indiqué que leur superviseur était déterminé à promouvoir les règles de sécurité et d'hygiène au travail. Un pourcentage de répondants un peu moins élevé (53 %) sont d'avis que la direction du lieu où ils travaillent prend les mesures qui s'imposent en cas d'infractions aux règlements de sécurité et d'hygiène.

L'échelle relative à la promotion par le SCC des règles de sécurité et d'hygiène au travail regroupe deux questions portant sur l'engagement du Service à régler les problèmes liés à la sécurité et à l'hygiène au travail. Les figures 15-8 et 15-9 présentent les analyses selon région et le groupe professionnel. En ce qui concerne le personnel des administrations centrale et régionales, les résultats de 1996 sont similaires à ceux de 1994. La moyenne nationale a baissé seulement de 1 % (1994 - 57 %, 1996 - 56 %) et les taux varient entre 50 % en Ontario et 60 % au Québec. La ventilation des résultats par groupe professionnel est similaire, les agents de correction affichant un taux de satisfaction de 38 % et les surveillants et gestionnaires correctionnels, un taux de 80 %.

Figure 15-8



15.0 Sécurité et hygiène au travail

Dix-sept questions en tout ont été incluses dans cette section du questionnaire portant sur la sécurité et l'hygiène au travail. Même si une partie de la section s'adressait à tous les employés, la plupart ne s'adressaient pas aux employés travaillant dans les administrations centrale et régionales.

Aperçu

Pour cette section du questionnaire, nous avons produit quatre échelles : satisfaction à l'égard du milieu physique, promotion par le SCC des règles de sécurité et d'hygiène au travail, perceptions de la sécurité personnelle et politique relative à l'usage du tabac dans les établissements.

Satisfaction à l'égard du milieu physique. Tous les employés du SCC ont été invités à évaluer leur milieu de travail. Les taux de satisfaction des employés sont présentés en fonction de quatre facteurs : qualité de l'air (45 %), chauffage (54 %), éclairage (70 %) et ergonomie (chaises et postes de travail bien conçus) (59 %).

L'échelle relative à la satisfaction à l'égard du milieu physique regroupait les réponses aux questions portant sur ces quatre facteurs. Les figures 15-1 et 15-2 présentent les résultats selon la région et le groupe professionnel. Les répondants de l'administration centrale et des régions ont fait état de réponses similaires, ce qui explique la légère baisse de la moyenne nationale d'à peine 1 % entre 1994 (54 %) et 1996 (53 %). Le personnel de la région du Pacifique affiche le taux de satisfaction le plus élevé (57 %) tandis que celui de l'administration centrale se révèle le moins satisfait (44 %). Les analyses selon le groupe professionnel révèlent des résultats similaires, avec sept des neuf groupes faisant état du même degré ou d'un degré moindre de satisfaction à l'égard du milieu physique depuis 1994. Les résultats de 1996 varient entre 42 % pour les agents de correction et 72 % pour le personnel du groupe des manoeuvres, des services techniques et de CORCAN.

Figure 15-1

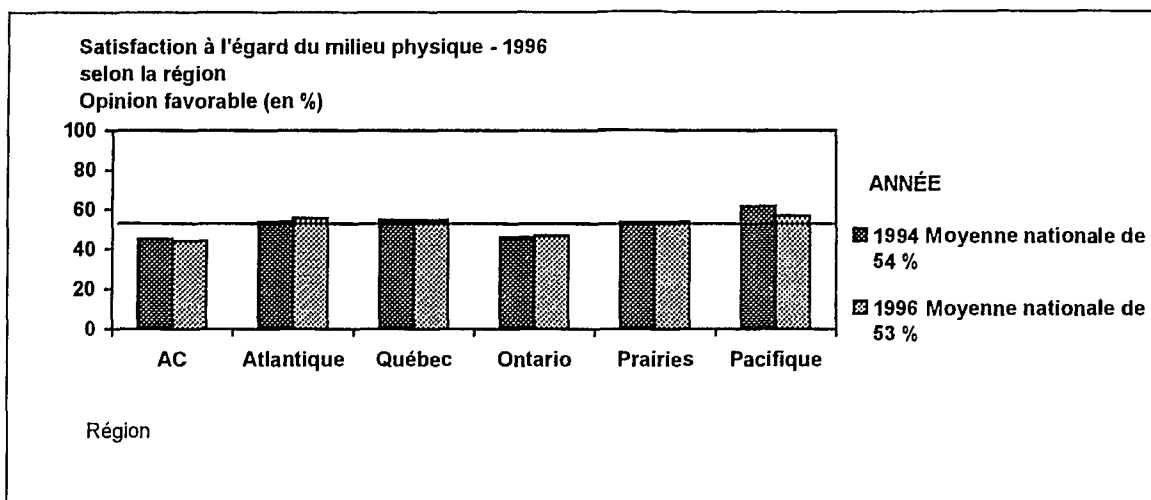
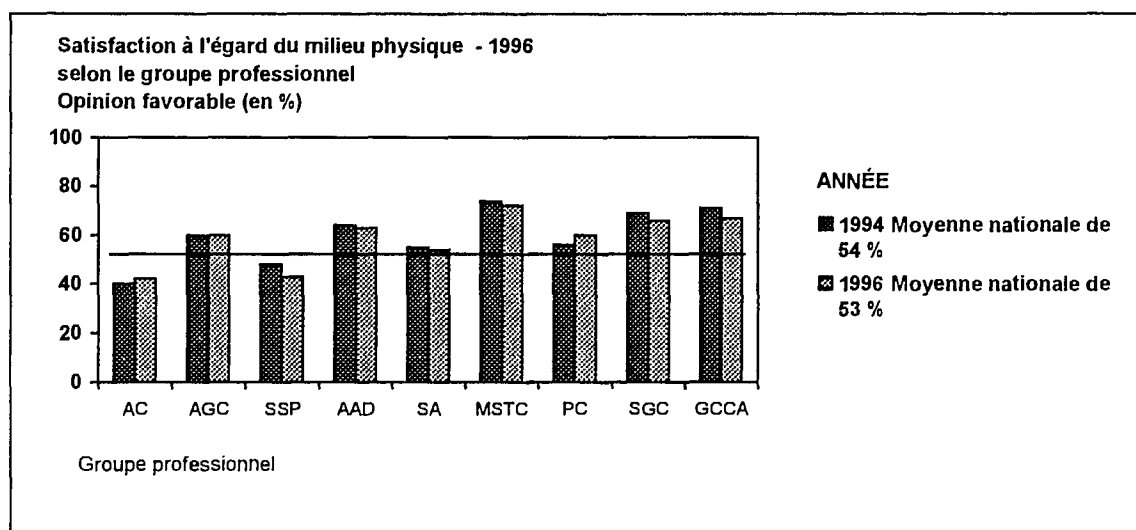


Figure 15-2

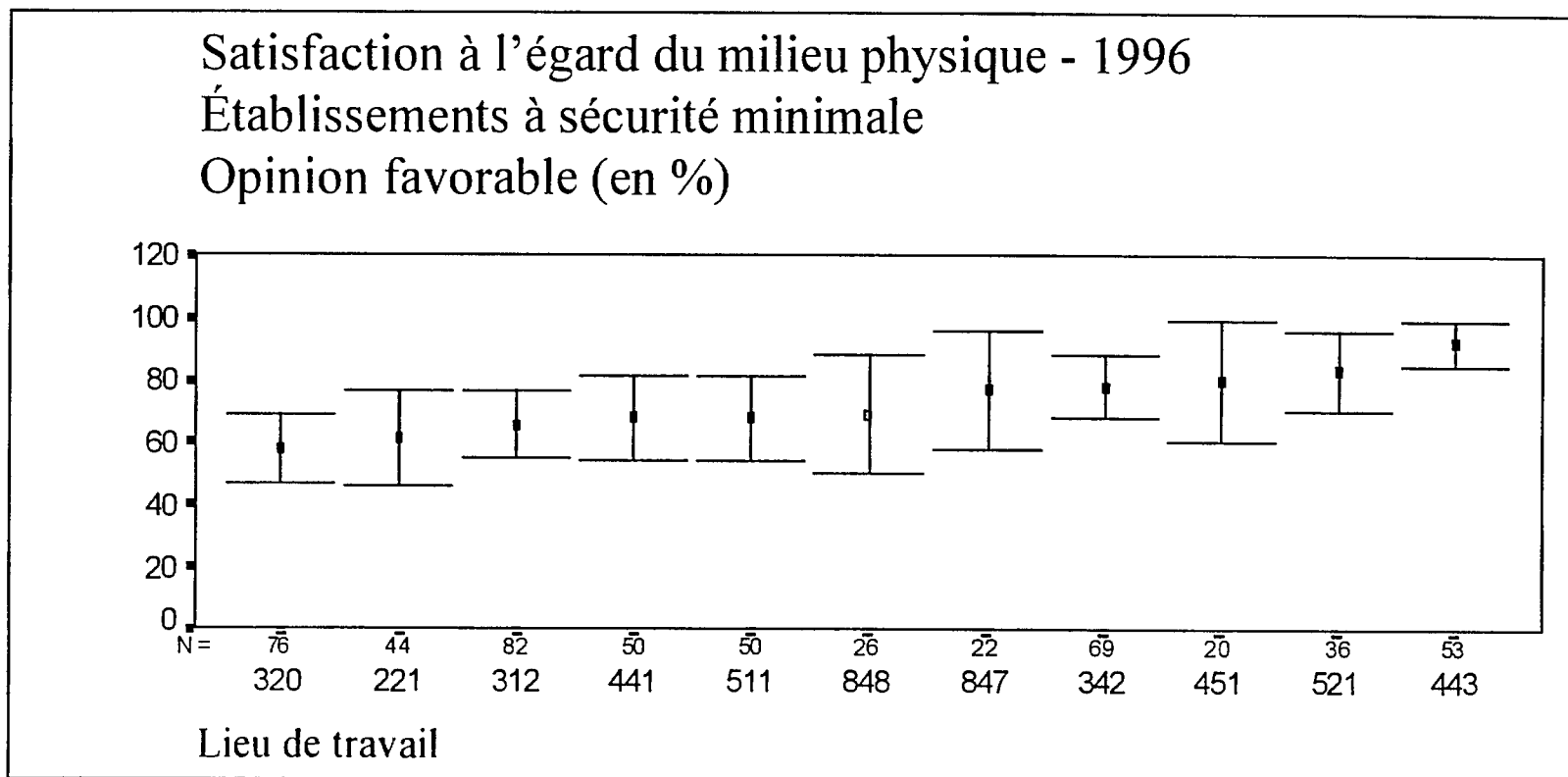


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre d'activité/de coûts

Les figures 15-3 à 15-7 présentent le degré de satisfaction à l'égard du milieu physique selon le lieu de travail. Le personnel des établissements à sécurité minimale fait état d'un degré de satisfaction bien plus élevé (69 %) que celui des établissements à sécurité moyenne (54 %) et à sécurité maximale (42 %). Les taux des établissements à sécurité minimale varient entre 58 % au Centre fédéral de formation du Québec et 92 % à l'établissement de Beaver Creek. Pour les établissements à sécurité moyenne, les résultats sont plus serrés, variant entre 41 % à Warkworth et 74 % au pénitencier de Dorchester. Les établissements à sécurité maximale affichent le plus grand écart sur le plan de la satisfaction à l'égard du milieu physique, avec des résultats qui s'échelonnent entre 20 % au pénitencier de Kingston et 91 % à l'établissement pour femmes de Joliette.

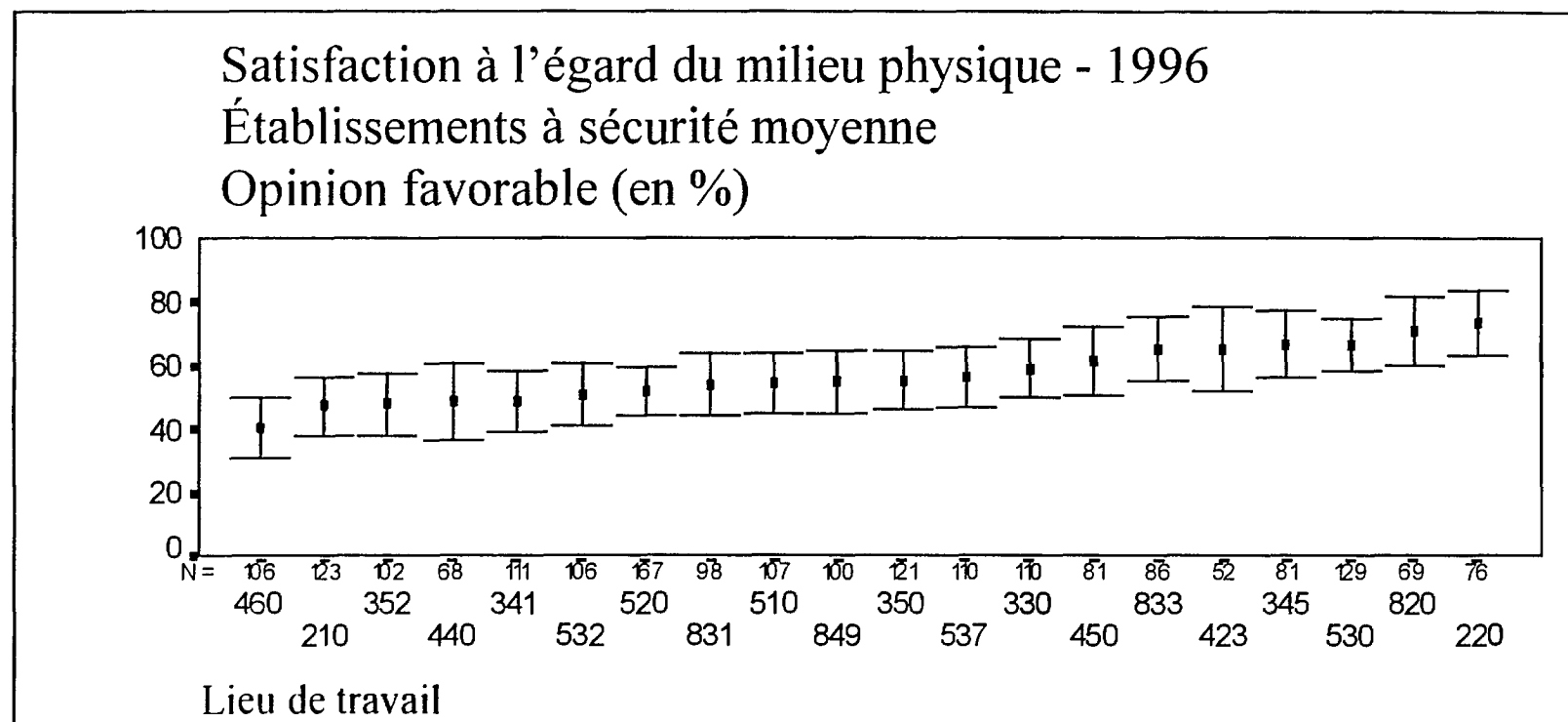
Les résultats moyens des bureaux de libération conditionnelle de district (68 %) et des administrations régionales (61 %) sont similaires à ceux des établissements. Toutefois, le personnel de l'administration centrale affiche un degré de satisfaction beaucoup moins élevé (44 %) à l'égard du milieu physique. Les résultats des bureaux de libération conditionnelle de district varient entre 31 % pour le bureau de district d'Ottawa et 100 % pour les bureaux ruraux du Québec. En ce qui concerne les lieux de travail des administrations centrale et régionales, les taux varient entre 42 % dans les services regroupés de la région du Québec et 85 % à l'administration régionale de l'Atlantique.

Figure 15-3



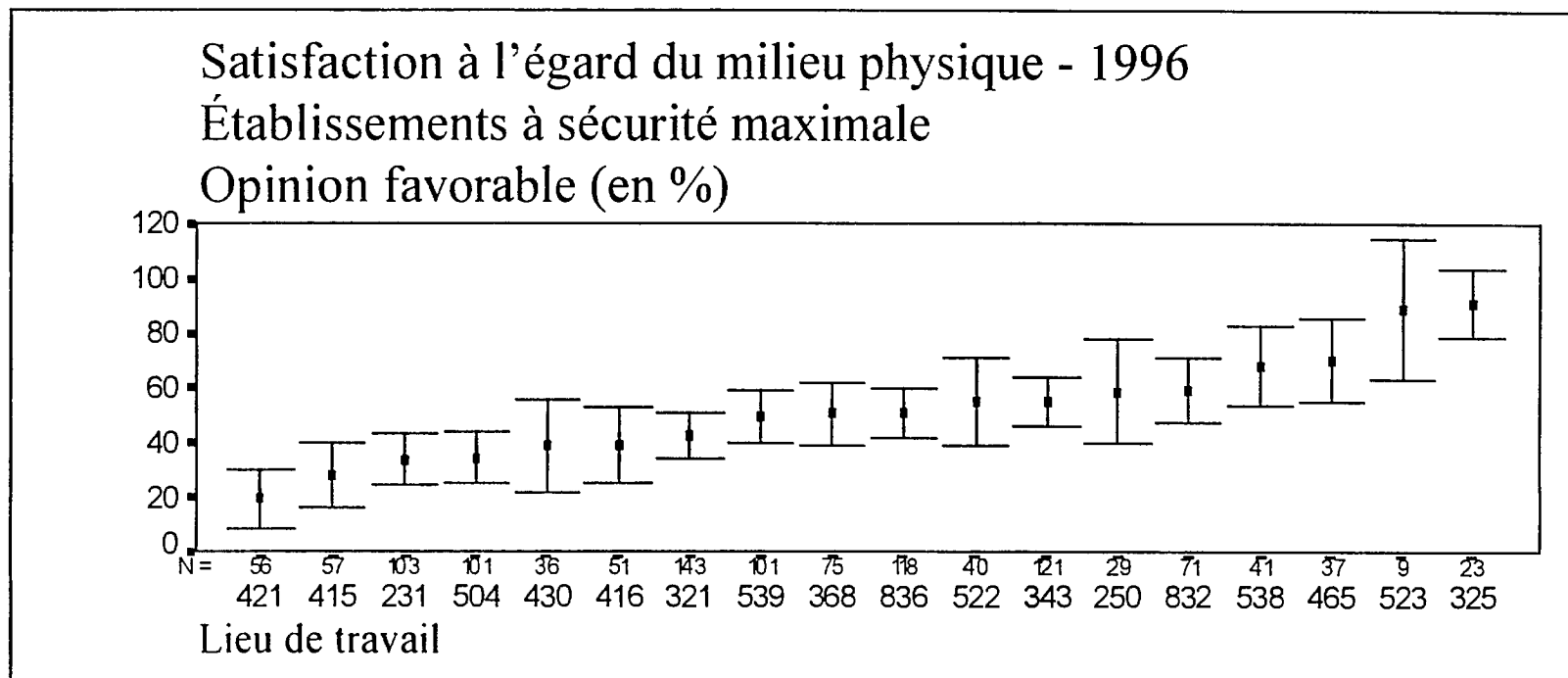
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 15-4



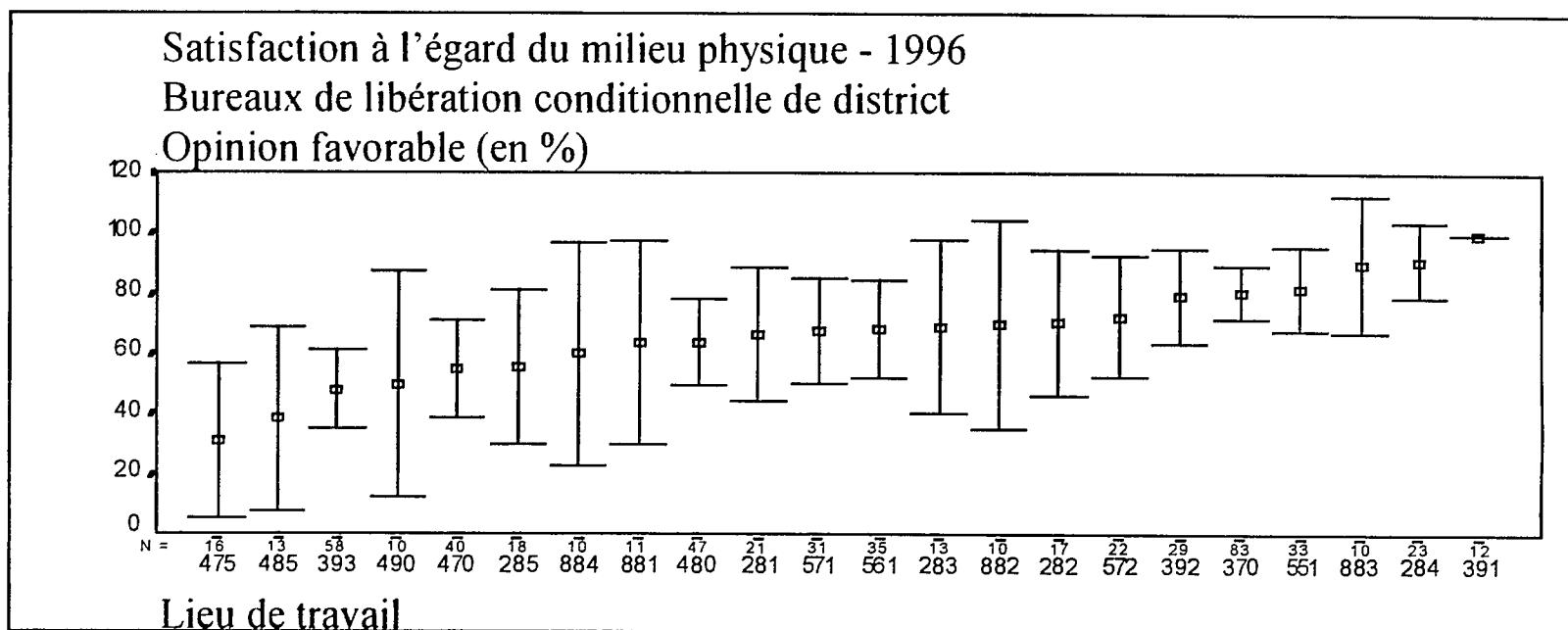
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 15-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

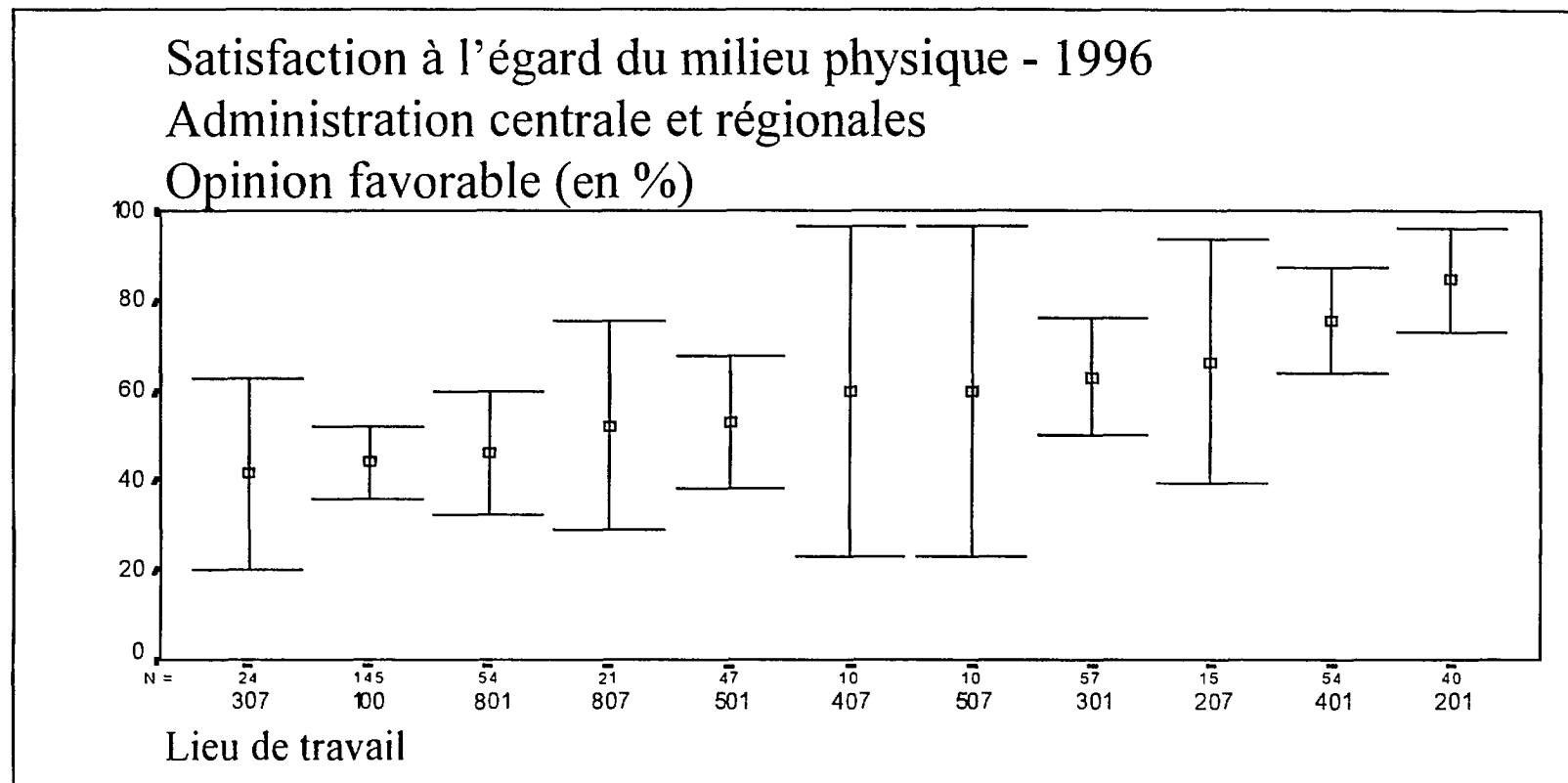
Figure 15-6



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* - Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 15-7



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Promotion par le SCC des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Cinquante-neuf pour cent des répondants ont indiqué que leur superviseur était déterminé à promouvoir les règles de sécurité et d'hygiène au travail. Un pourcentage de répondants un peu moins élevé (53 %) sont d'avis que la direction du lieu où ils travaillent prend les mesures qui s'imposent en cas d'infractions aux règlements de sécurité et d'hygiène.

L'échelle relative à la promotion par le SCC des règles de sécurité et d'hygiène au travail regroupe deux questions portant sur l'engagement du Service à régler les problèmes liés à la sécurité et à l'hygiène au travail. Les figures 15-8 et 15-9 présentent les analyses selon région et le groupe professionnel. En ce qui concerne le personnel des administrations centrale et régionales, les résultats de 1996 sont similaires à ceux de 1994. La moyenne nationale a baissé seulement de 1 % (1994 - 57 %, 1996 - 56 %) et les taux varient entre 50 % en Ontario et 60 % au Québec. La ventilation des résultats par groupe professionnel est similaire, les agents de correction affichant un taux de satisfaction de 38 % et les surveillants et gestionnaires correctionnels, un taux de 80 %.

Figure 15-8

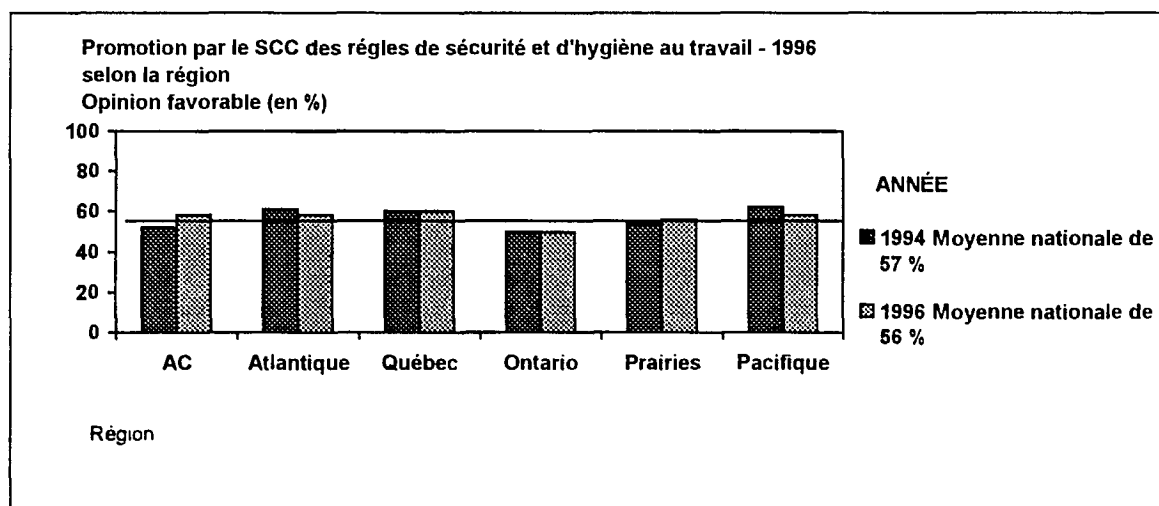
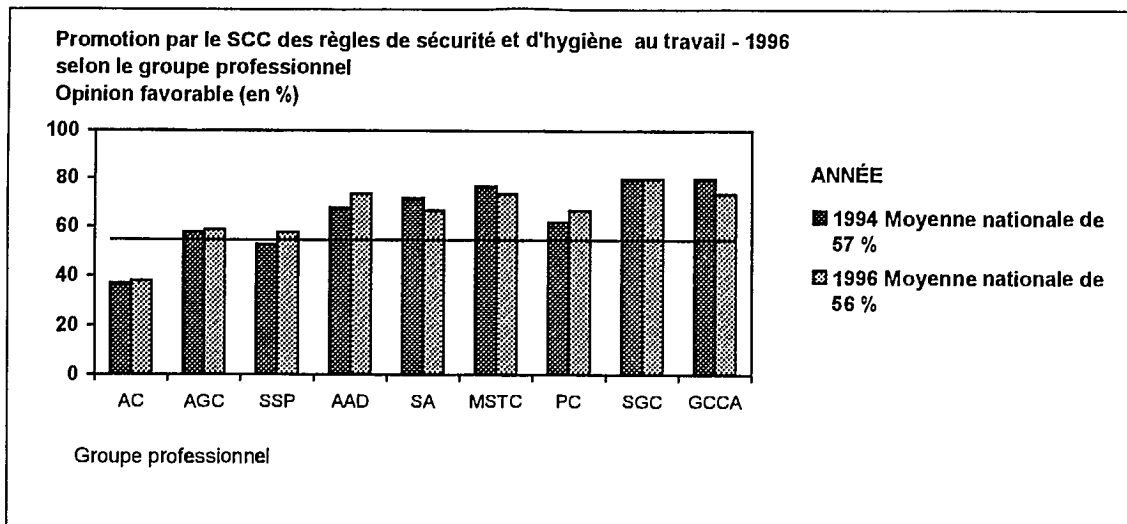


Figure 15-9

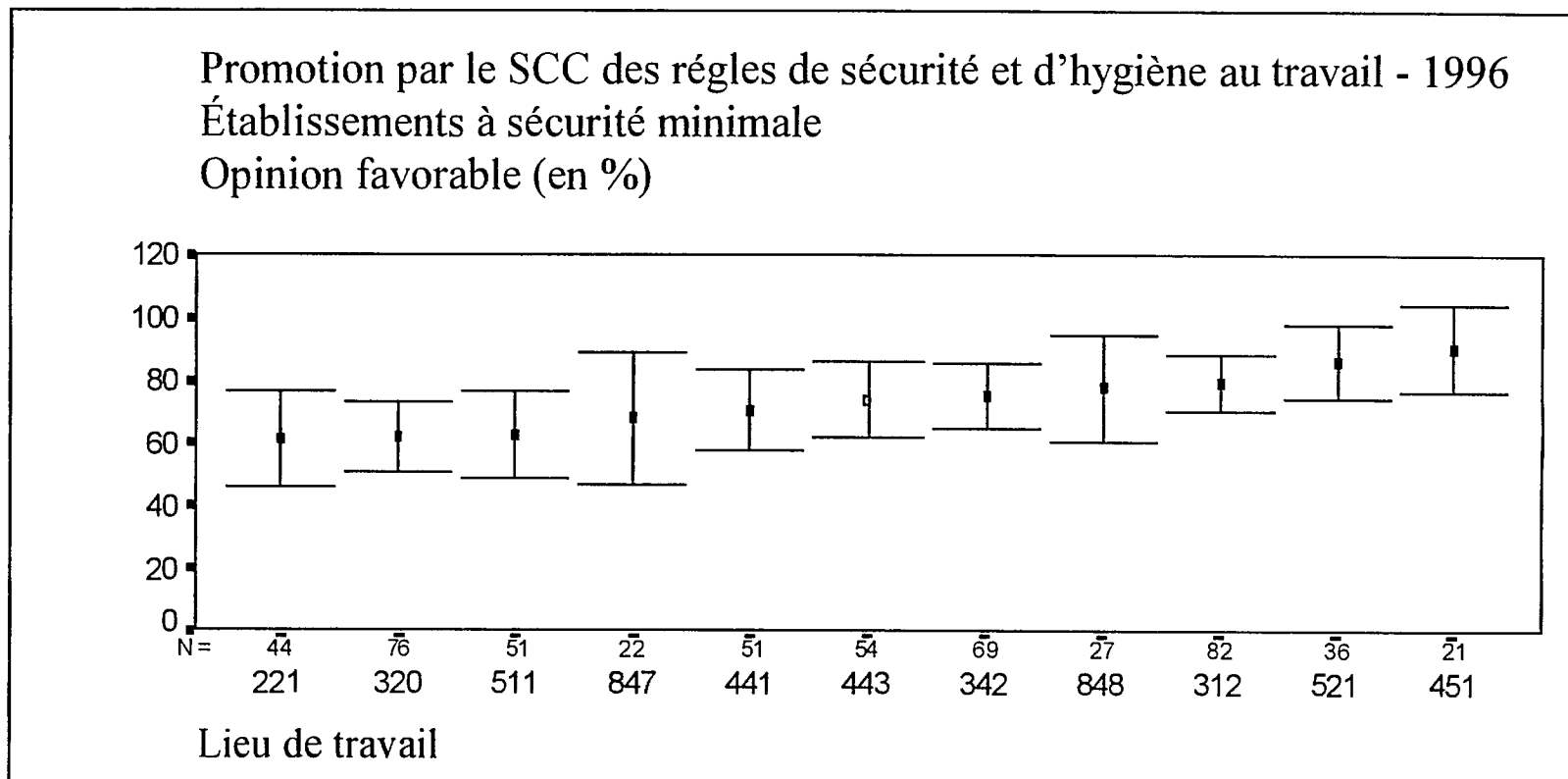


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvre, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre d'activité/de coûts

Les figures 15-10 à 15-14 présentent les analyses selon le lieu de travail. Les résultats des établissements à sécurité minimale varient entre 61 % à Westmorland et 90 % à l'établissement Pittsburg. Parmi les établissements à sécurité moyenne, les résultats s'échelonnent entre 43 % à Warkworth et 72 % à l'établissement Drummond. Parmi les établissements à sécurité maximale, on observe un plus grand écart entre les résultats, qui vont de 29 % à Millhaven à 89 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci. Il en est de même pour les bureaux de libération conditionnelle de district, où les résultats se situent entre 31 % pour le bureau de district de Hamilton et 100 % pour le bureau de libération conditionnelle de l'est du Nouveau-Brunswick/Île-du-Prince-Édouard. Les administrations centrale et régionales affichent des taux variant entre 57 % dans les services regroupés de la région des Prairies et 87 % dans les services regroupés de la région de l'Atlantique. Les résultats moyens concernant la promotion par le SCC des règles de sécurité et d'hygiène

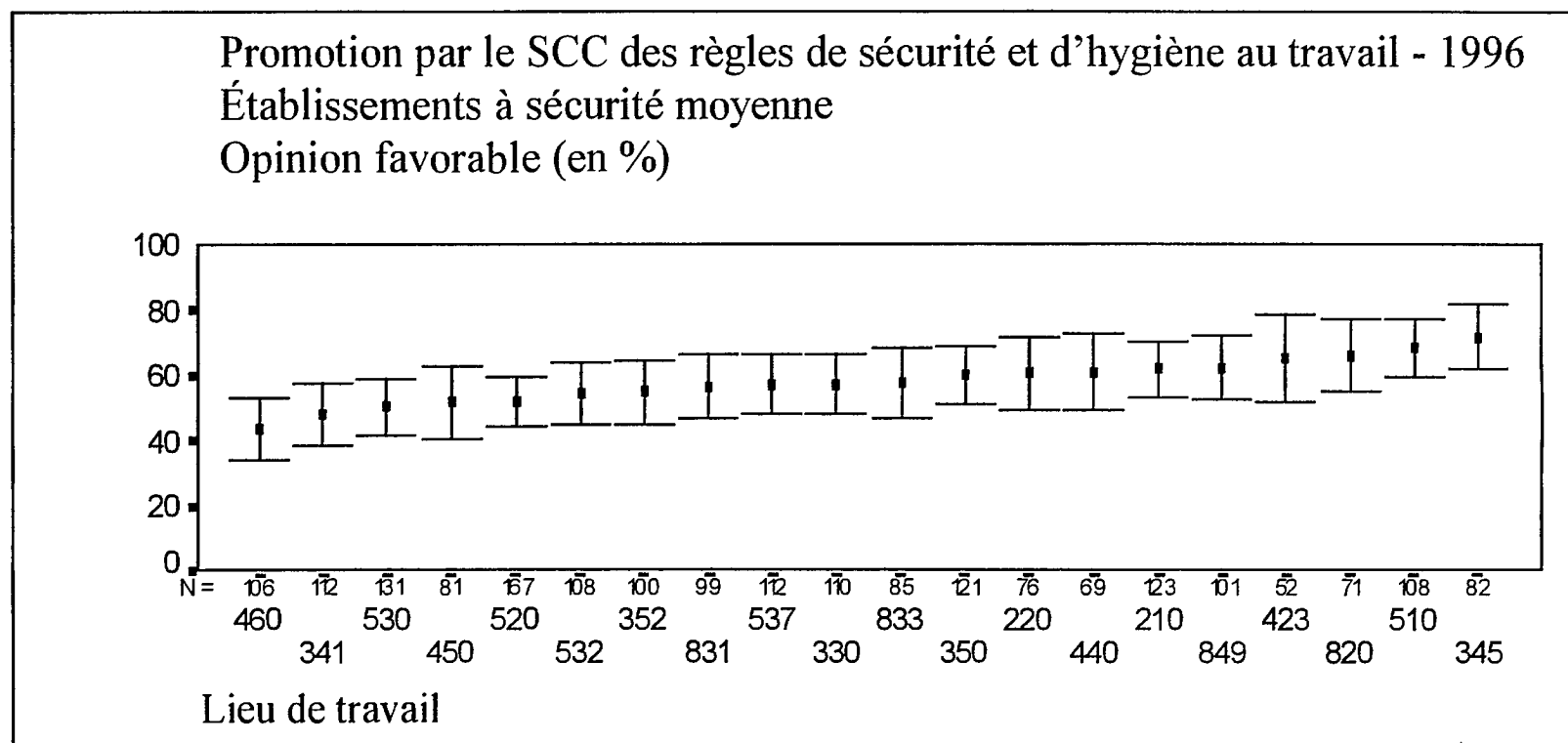
au travail sont généralement moins élevés pour les établissements (établissements à sécurité minimale - 69 %; établissements à sécurité moyenne - 53 %; établissements à sécurité maximale - 50 %) que pour les administrations régionales (76 %), les bureaux de libération conditionnelle de district (71 %) et l'administration centrale (59 %).

Figure 15-10



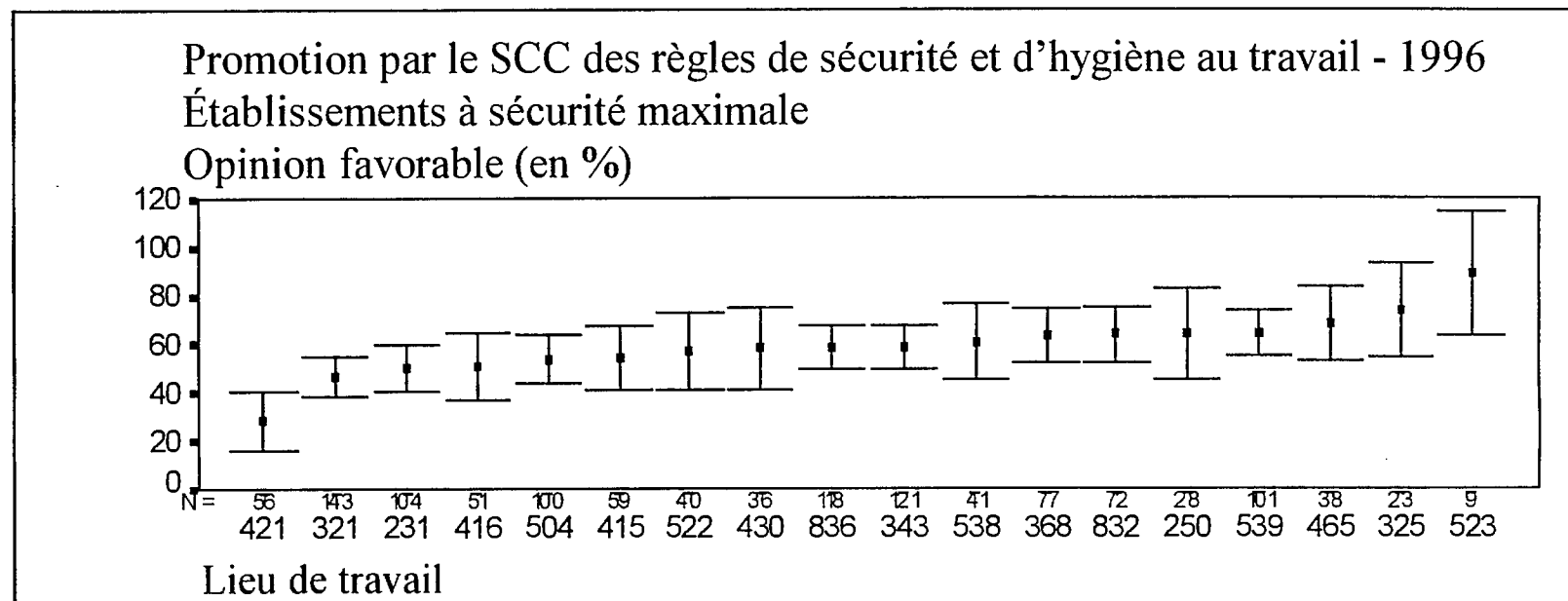
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 15-11



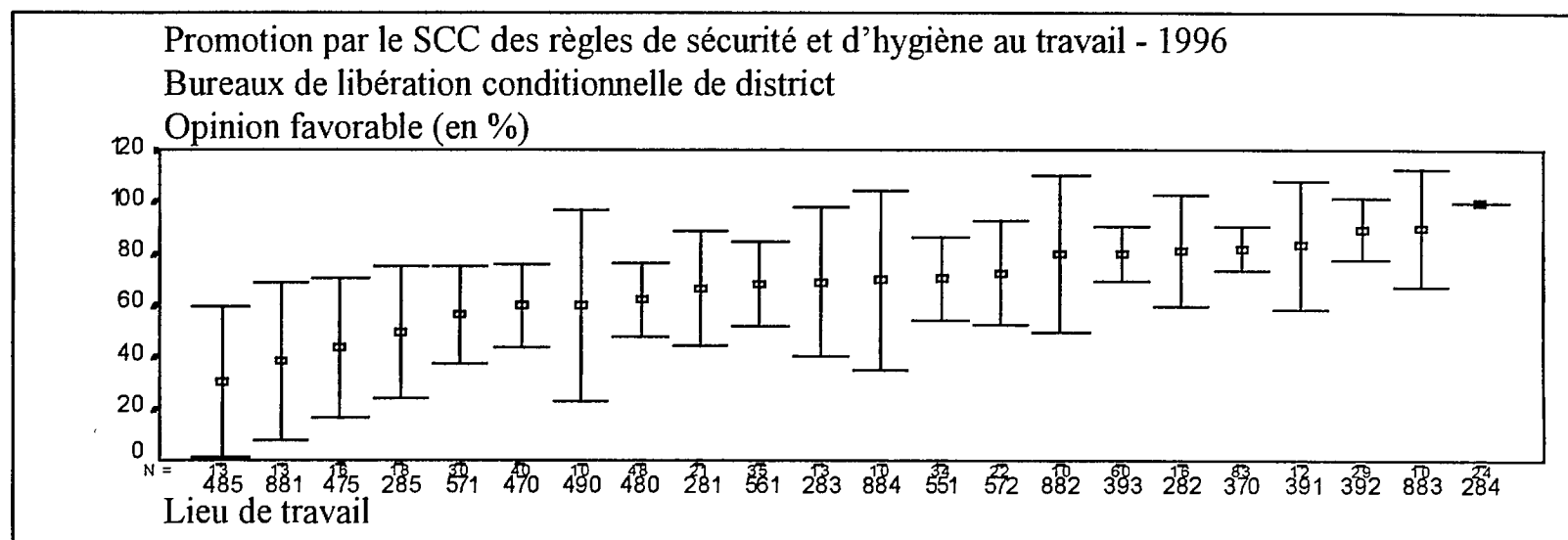
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 15-12



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

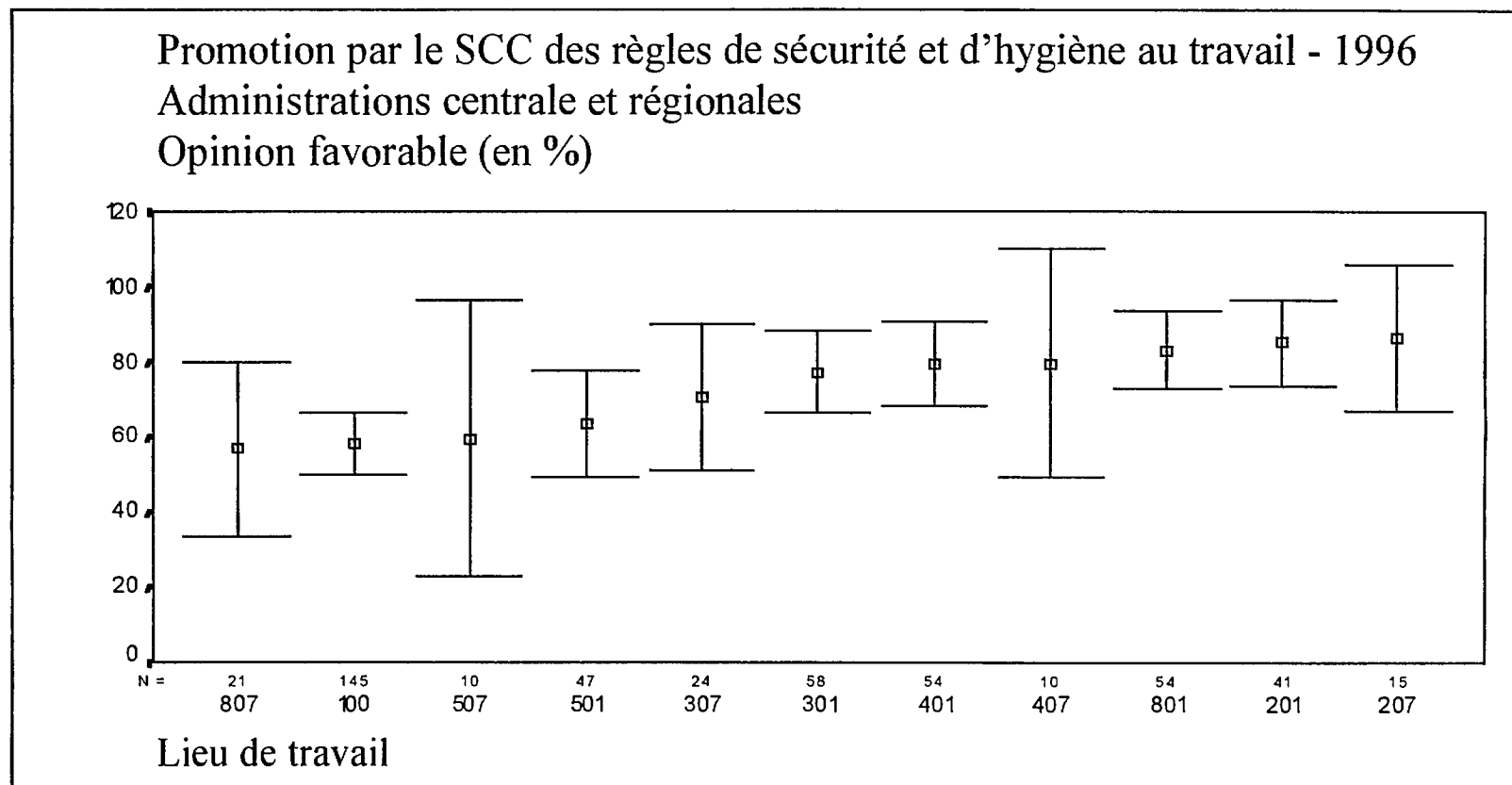
Figure 15-13



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* - Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Figure 15-14



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

Perceptions de la sécurité personnelle. Les employés des administrations centrale et régionales n'ont pas eu à répondre à cette section du questionnaire portant sur la sécurité et l'hygiène au travail. Près de la moitié (49 %) des répondants sont d'avis qu'à l'endroit où ils travaillent, les politiques et pratiques du SCC contribuent à réduire le risque d'être blessé par les délinquants. Un pourcentage similaire (47 %) est satisfait des mesures prises sur le lieu de travail pour gérer le risque que courent les employés d'être blessés par des délinquants. Toutefois, la question de la sécurité personnelle demeure importante pour les employés du Service, puisque 46 % ont signalé que la possibilité que les délinquants mettent leur sécurité personnelle en danger constitue pour eux une importante source de stress et que pour 49 % des répondants, la possibilité que des délinquants les agressent physiquement a sensiblement augmenté depuis deux ans.

L'échelle relative aux perceptions de la sécurité personnelle regroupe quatre questions destinées à donner une idée de la menace perçue pour la sécurité du personnel et du rôle que joue le SCC dans l'apaisement de ces préoccupations. Les figures 15-15 et 15-16 présentent les résultats par région et par groupe professionnel. À l'exception de l'Atlantique, toutes les régions perçoivent de façon plus favorable la sécurité personnelle, ce qui explique le gain de quatre points entre 1994 (42 %) et 1996 (46 %). Les résultats varient entre 45 % en Ontario et dans les Prairies et 49 % dans les régions de l'Atlantique et du Pacifique. À l'exception de deux groupes professionnels (soutien administratif et manoeuvres, services techniques et CORCAN), les résultats par groupe professionnel ont également augmenté, les agents de correction affichant le taux le plus bas (24 %) et les agents d'administration divers, le taux le plus élevé (82 %). On observe la plus grande augmentation chez les agents de gestion des cas, soit 10 points entre 1994 (51 %) et 1996 (61 %).

Figure 15-15

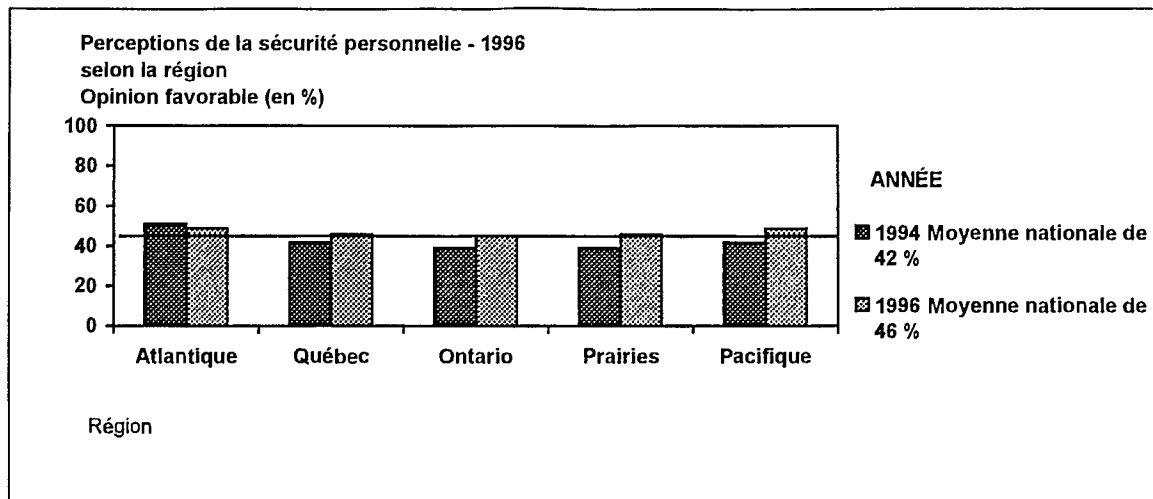
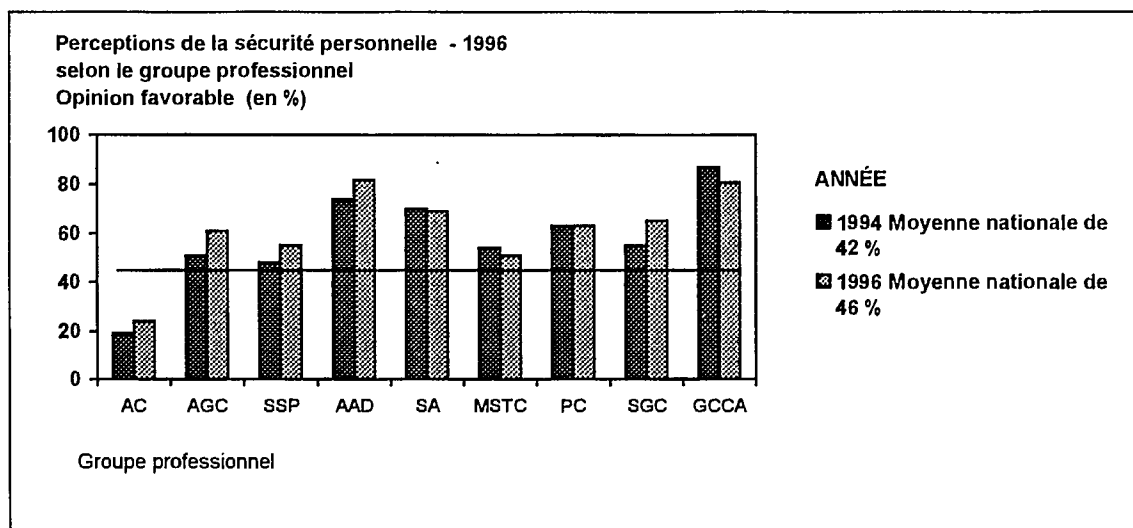


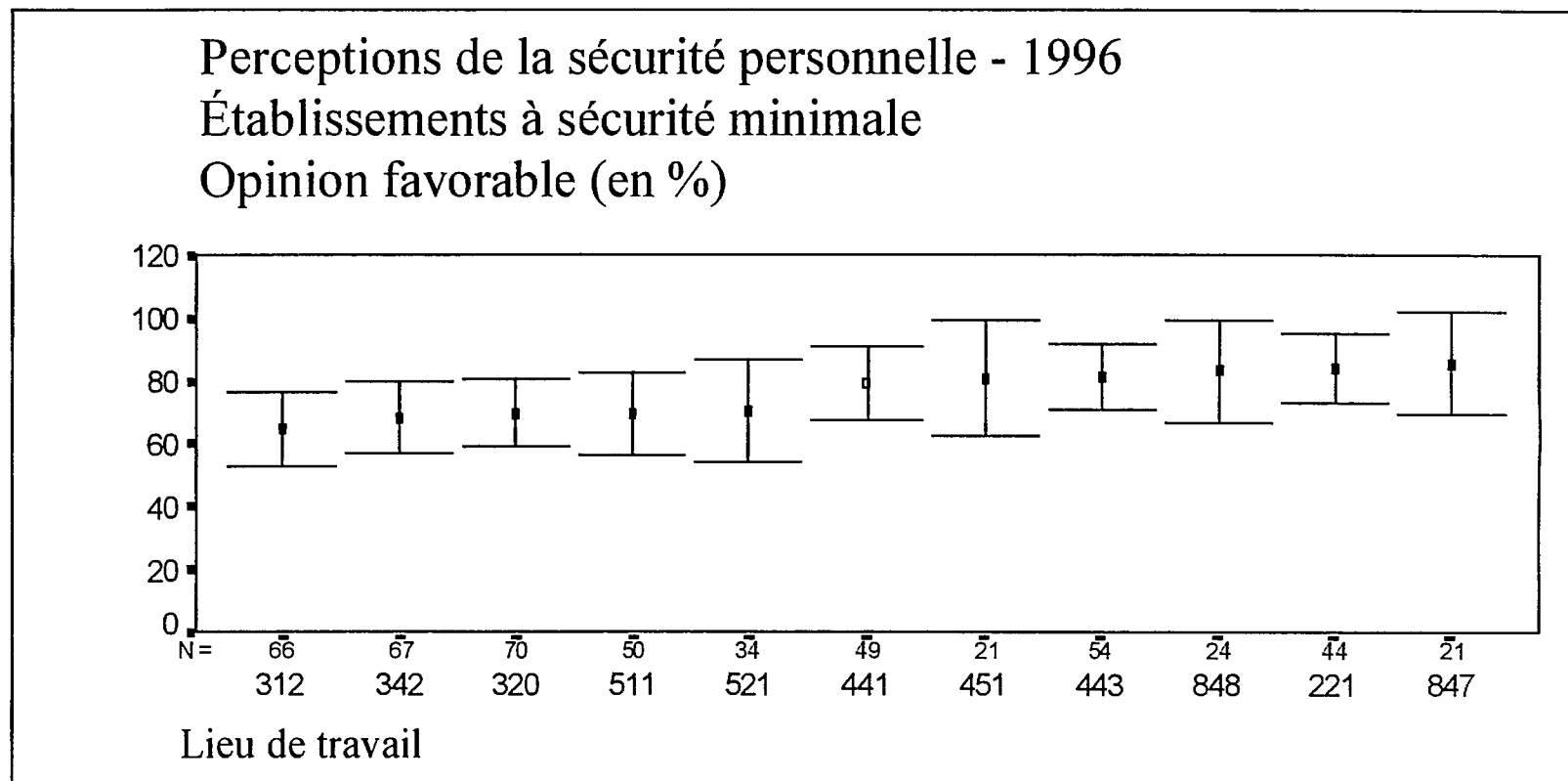
Figure 15-16



SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre d'activité/de coûts

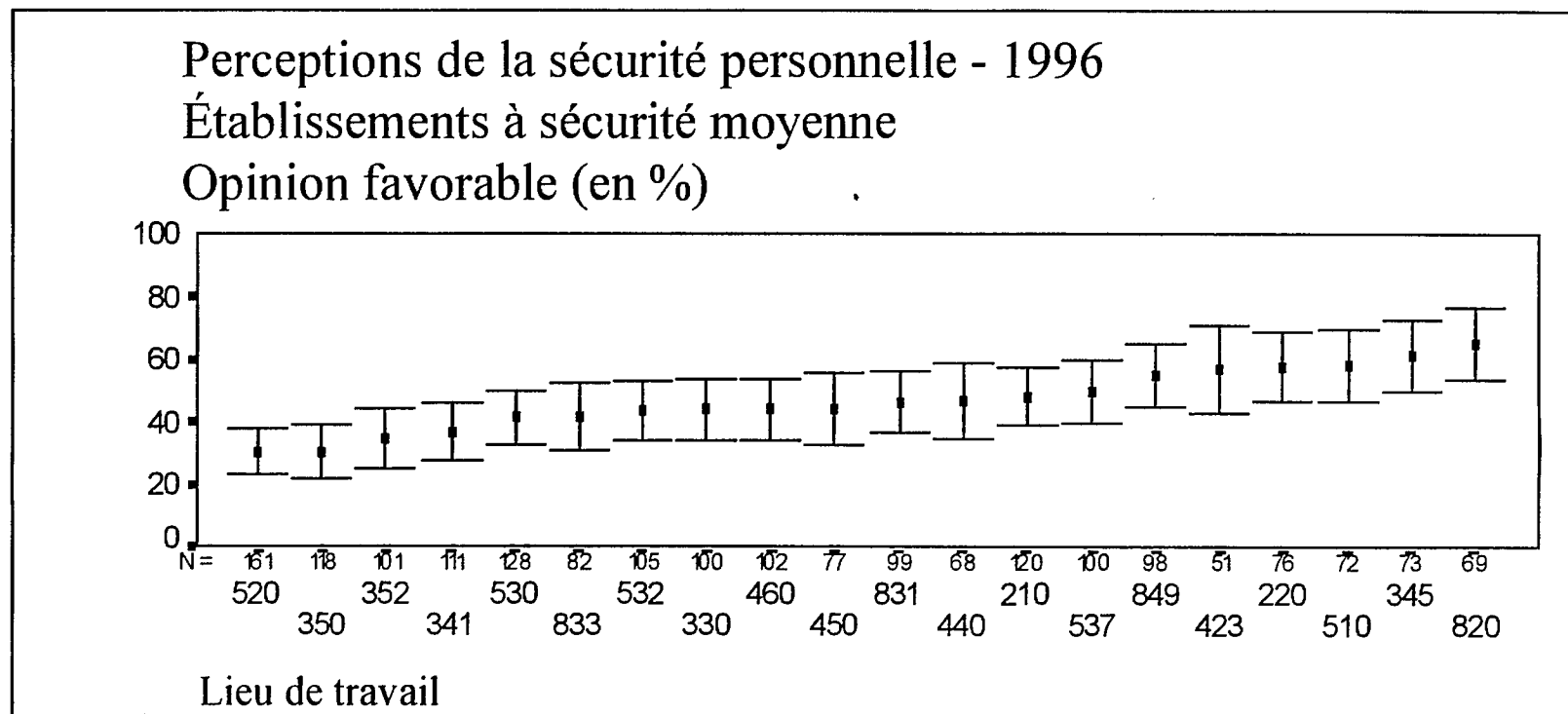
Les figures 15-17 à 15-20 présentent la perception de la sécurité personnelle selon le lieu de travail. Les établissements à sécurité minimale perçoivent généralement de manière favorable la façon dont est assurée leur sécurité personnelle, les taux variant entre 65 % à Montée Saint-François et 86 % à l'établissement d'Elbow Lake. Comme on pouvait s'y attendre, les employés des établissements à sécurité moyenne et maximale perçoivent la sécurité personnelle de manière moins favorable (39 %) que ceux des établissements à sécurité minimale (72 %). Les résultats pour les établissements à sécurité moyenne varient entre 30 % au pénitencier de la Saskatchewan et 65 % à William Head, tandis que les établissements à sécurité maximale affichent des taux s'échelonnant entre 33 % à Donnacona et 89 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci. Les bureaux de libération conditionnelle de district enregistrent les résultats moyens les plus élevés (76 %), avec des taux variant entre 38 % pour le bureau de district d'Ottawa et 100 % pour le bureau de l'Intérieur-Nord de la Colombie-Britannique. La majorité des établissements à sécurité moyenne (12 sur 20) et maximale (10 sur 18) affichent des résultats inférieurs à la moyenne nationale de 48 %, alors que c'est le cas d'un seul bureau de libération conditionnelle de district sur les 22 existants et qu'aucun des établissements à sécurité minimale ne se situe au-dessus de la moyenne nationale.

Figure 15-17



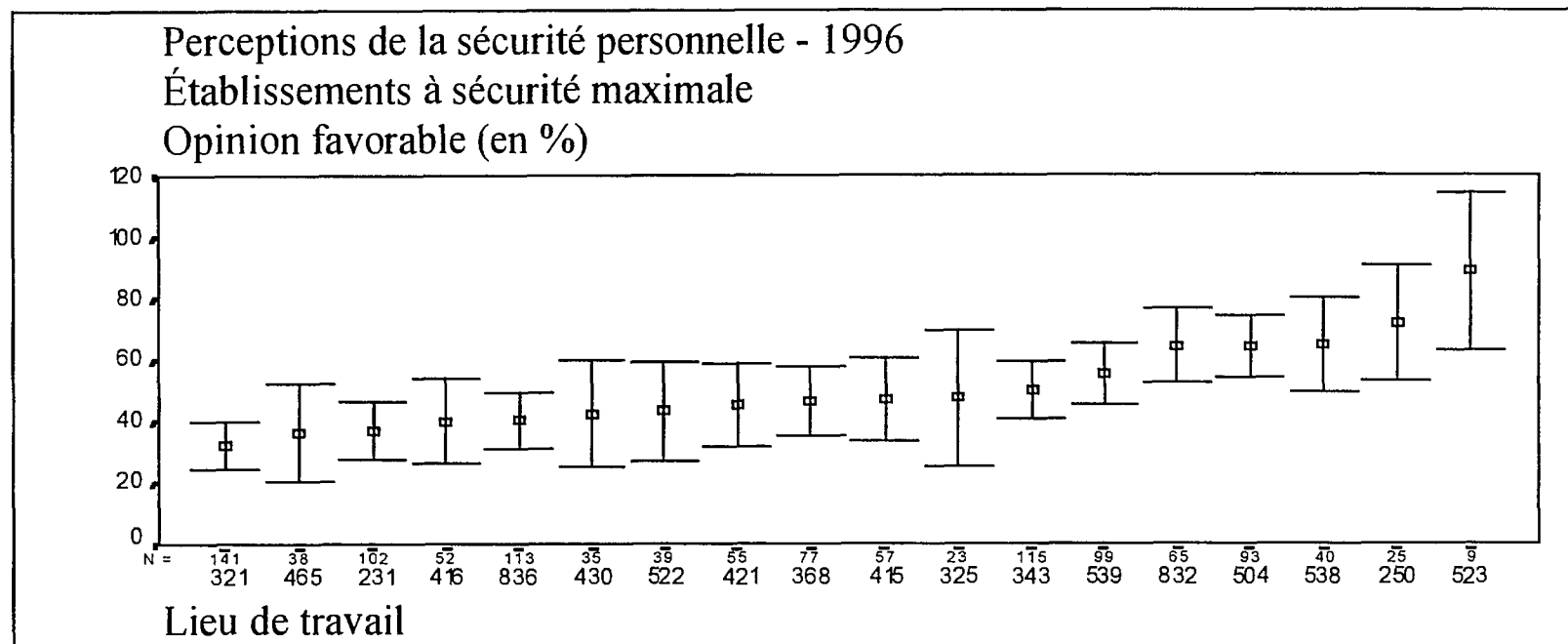
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 15-18



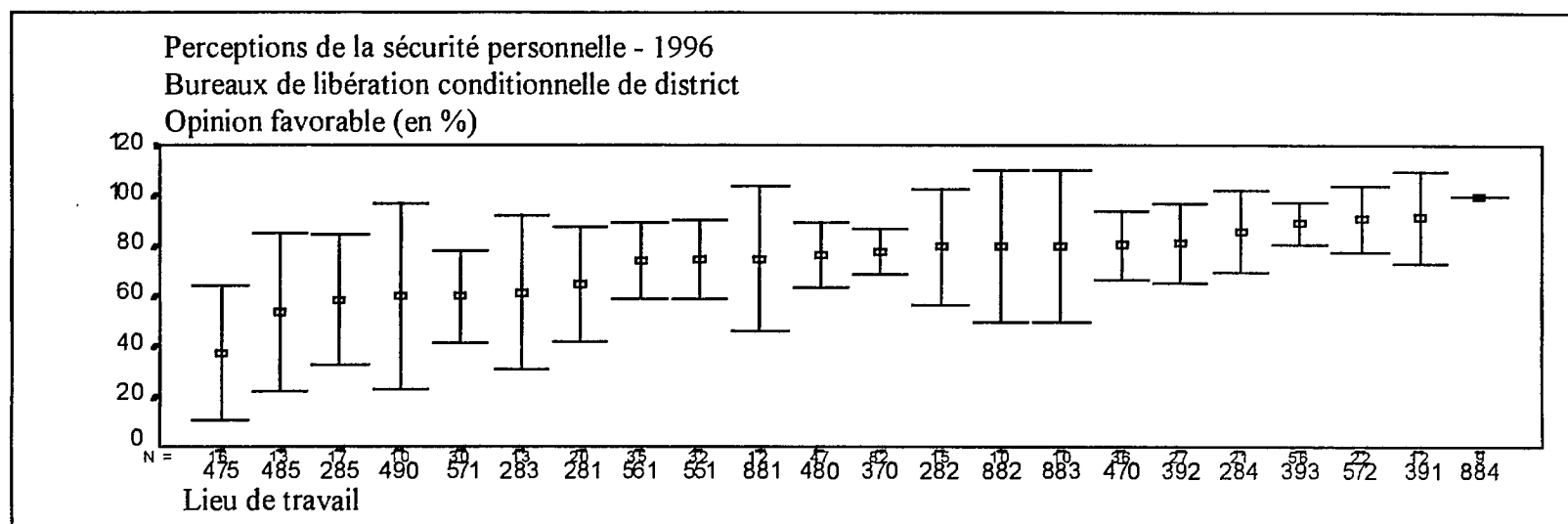
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 15-19



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

Figure 15-20



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* - Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

Politique relative à l'usage du tabac dans les établissements. Seul le personnel travaillant en établissement a répondu aux questions de cette section du questionnaire portant sur la sécurité et l'hygiène au travail. Soixante-et-un pour cent des répondants sont en faveur de la politique du SCC relative à l'usage du tabac. Environ la moitié (51 %) est d'avis que le SCC devrait réviser sa politique relative à l'usage du tabac de façon à réduire encore davantage l'usage du tabac à l'intérieur ou dans les espaces clos de l'établissement. Une proportion similaire (50 %) indique qu'il devrait être interdit de fumer partout à l'intérieur ou dans les espaces clos de l'établissement. Toutefois, seulement 24 % des employés croient que l'interdiction de fumer imposée au personnel, aux détenus et aux visiteurs sera respectée. Un pourcentage encore moindre (18 %) considère que lorsque la politique entrera en vigueur, les détenus respecteront la politique interdisant de fumer à l'intérieur ou dans les espaces clos de l'établissement.

Le peu d'optimisme concernant la mise en oeuvre de la politique du SCC relative à l'usage du tabac peut être attribué au fait qu'une majorité écrasante (82 %) des répondants sont convaincus que la plupart des détenus s'opposent à la politique d'interdiction de fumer. Toutefois, selon les deux tiers (66 %) des répondants, si cette politique est mise en oeuvre, à long terme, elle sera bénéfique pour tous.

L'échelle relative à la politique sur l'usage du tabac dans les établissements inclut deux questions visant à déterminer la façon dont le personnel perçoit la teneur et l'incidence de la politique d'interdiction de fumer envisagée par le SCC. Les figures 15-21 et 15-22 présentent les analyses selon la région et le groupe professionnel. À l'exception des Prairies, le pourcentage de répondants favorables a augmenté dans chaque région, ce qui explique la hausse de cinq points entre 1994 (44 %) et 1996 (49 %). Les pourcentages varient entre 44 % dans la région de l'Atlantique et 56 % dans la région du Pacifique. On observe également des hausses dans chaque groupe professionnel, les taux variant entre 46 % pour les agents de correction et 60 % pour la catégorie des gestionnaires.

Figure 15-21

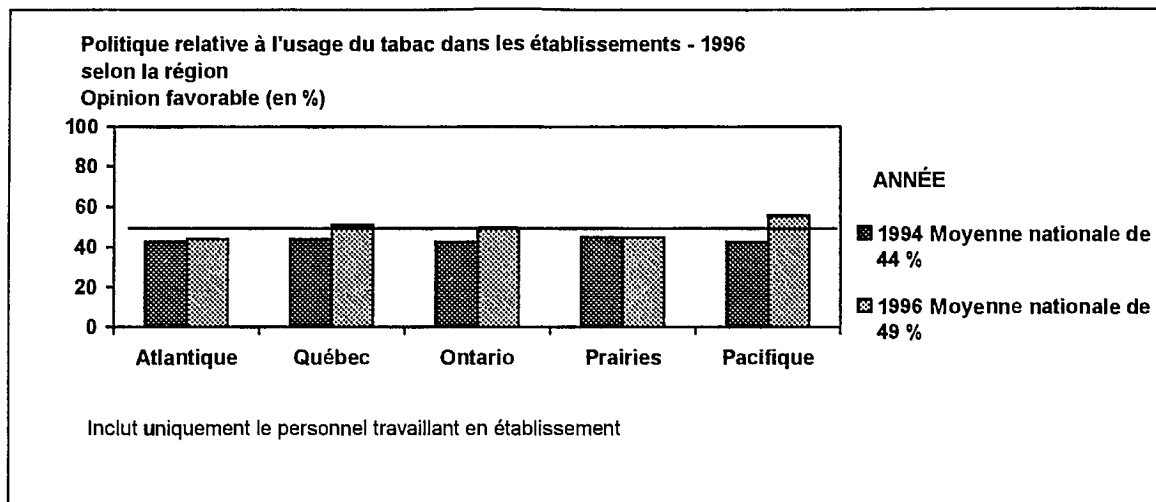
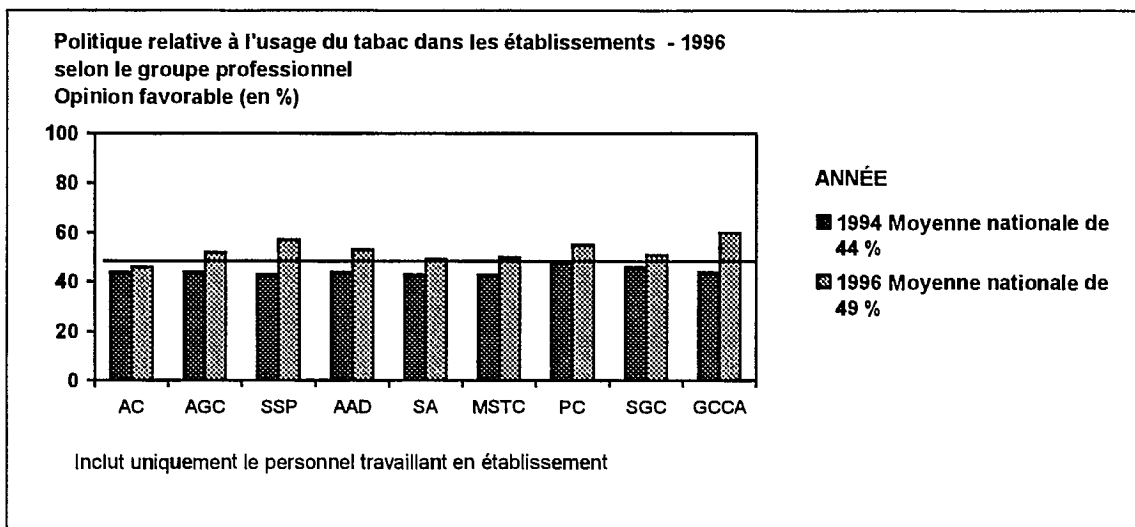


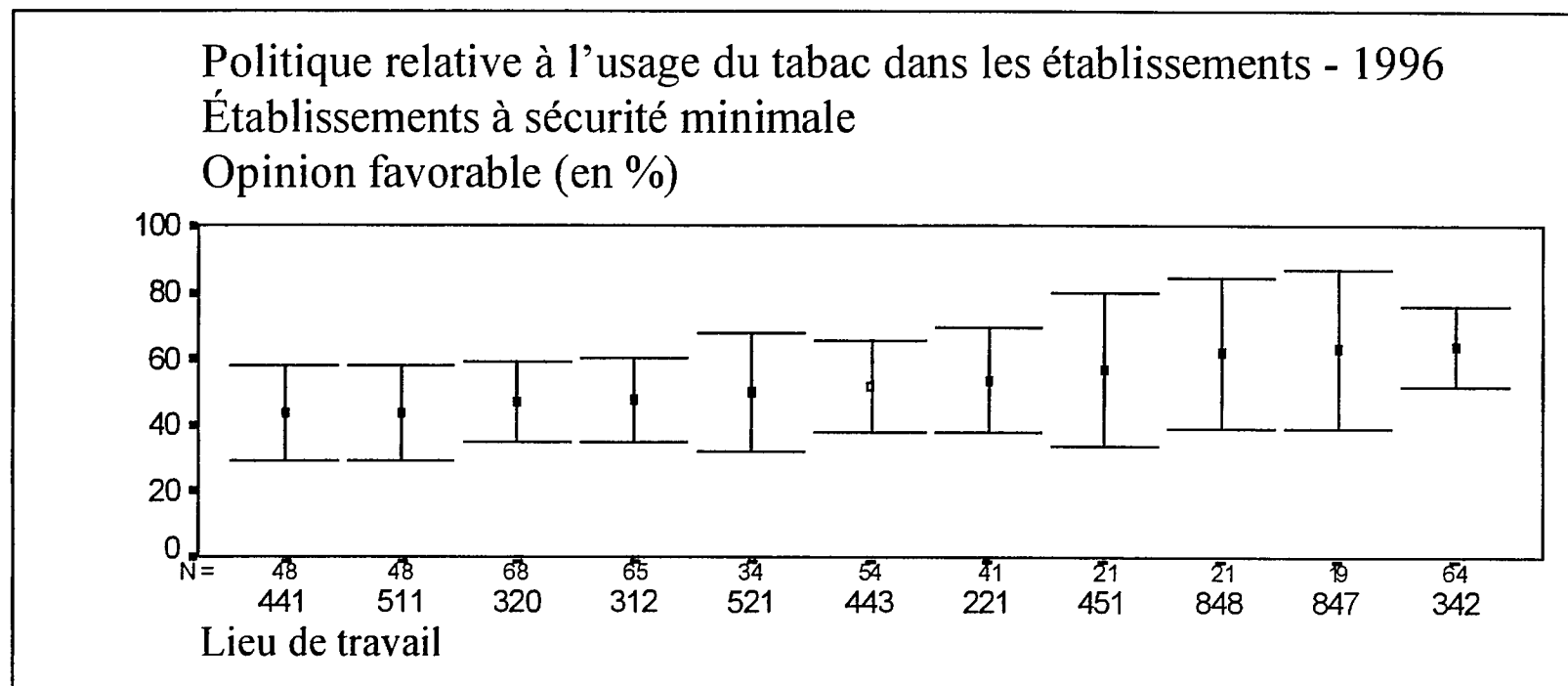
Figure 15-22



SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre d'activité/de coûts

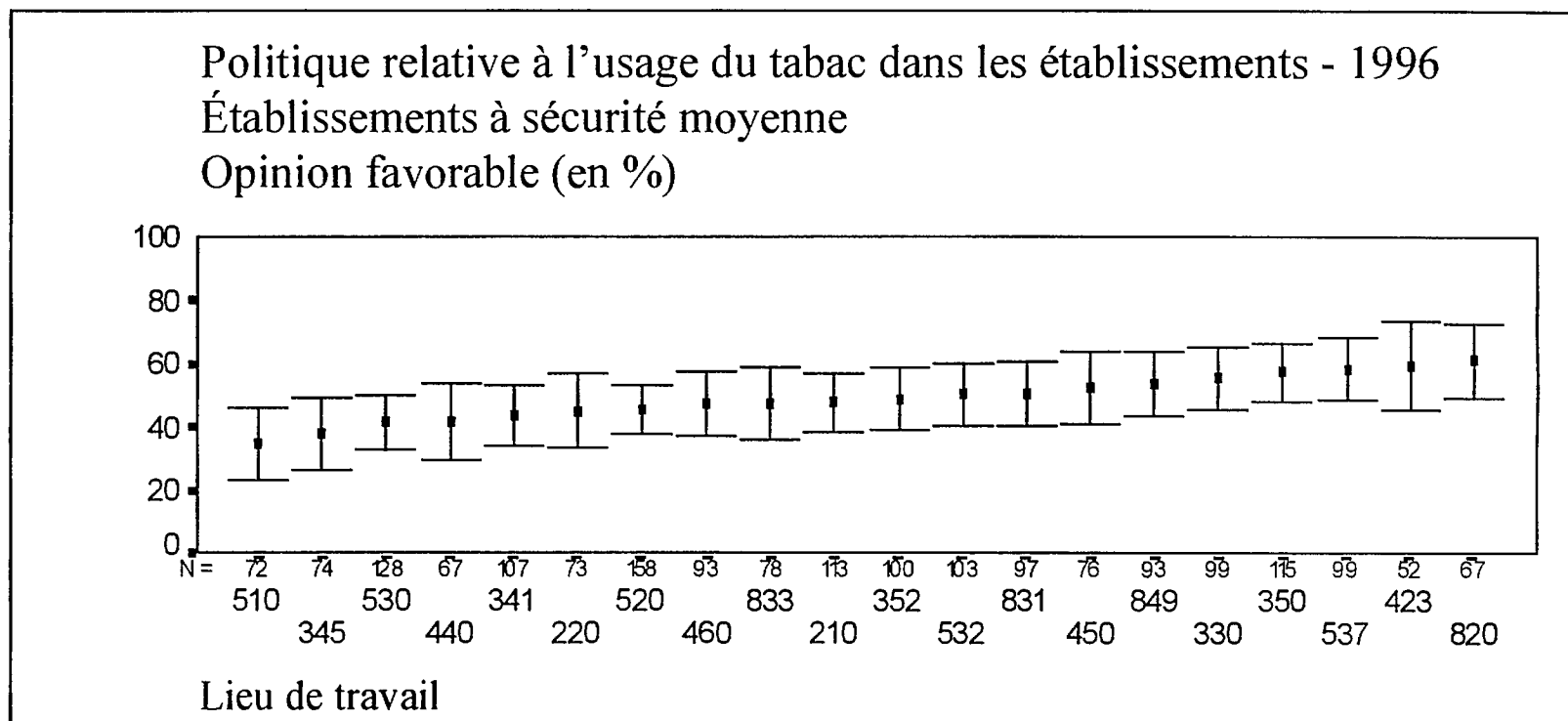
Les figures 15-23 à 15-25 présentent les analyses pour les établissements selon le niveau de sécurité. Tous ont fait montre du même appui à la politique du SCC relative à l'usage du tabac dans les établissements (établissements à sécurité minimale - 50 %; établissements à sécurité moyenne - 48 %; établissements à sécurité maximale - 51 %). Les établissements à sécurité minimale affichent des résultats variant entre 44 % à Frontenac et 64 % à Sainte-Anne-des-Plaines. On observe un écart légèrement plus grand dans les résultats des établissements à sécurité moyenne, qui varient entre 35 % à Stony Mountain et 61 % à l'établissement William Head. Les établissements à sécurité maximale affichent les résultats les plus divergents, allant de 25 % à l'établissement pour femmes Nova à 67 % au Centre psychiatrique régional du Pacifique. Les établissements à sécurité minimale (4 sur 11) sont moins nombreux à afficher un taux inférieur à la moyenne nationale de 49 % que les établissements à sécurité moyenne (10 sur 20) et maximale (8 sur 18).

Figure 15-23



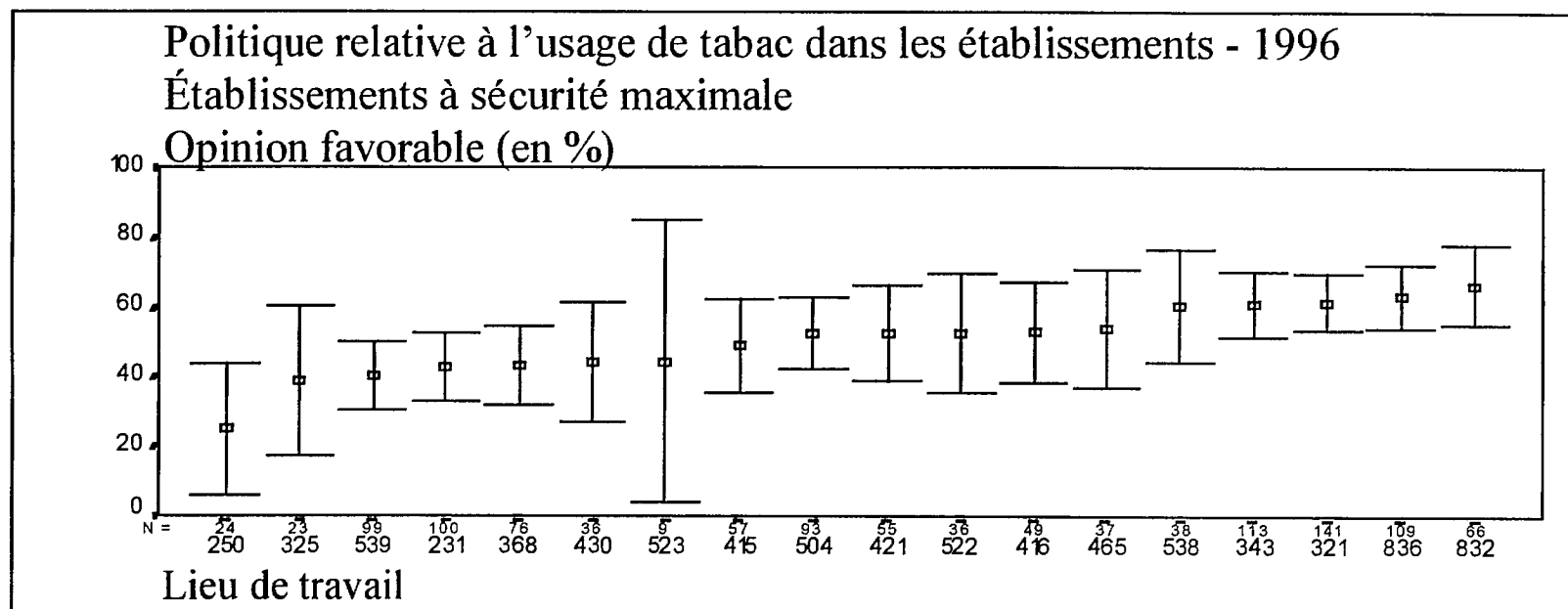
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 15-24



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 15-25



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

16.0 Stratégie antidrogue à l'intention des délinquants

Il s'agit de la seconde nouvelle section intégrée au sondage de 1996. Comme le SCC a récemment mis au point un certain nombre de stratégies pour s'attaquer à la consommation de drogues par les délinquants, il était intéressé à déterminer dans quelle mesure le personnel était au courant de la stratégie antidrogue et dans quelle mesure il l'appuie. Cette section du questionnaire ne s'adressait qu'aux employés travaillant en établissement ou dans la collectivité (bureaux de libération conditionnelle, bureaux de district et CCC).

Aperçu

Une seule échelle a été incluse dans cette section du sondage : succès de la stratégie antidrogue auprès des délinquants.

Succès de la stratégie antidrogue auprès des délinquants. Un certain nombre d'efforts ont été accomplis ou renforcés dans le cadre de la stratégie antidrogue du SCC. Les employés font état de divers niveaux de succès d'initiatives particulières. Par exemple, les analyses d'urine (48 %) et, dans une moindre mesure, le traitement de la toxicomanie (39 %) sont mentionnés comme ayant aidé à réduire la consommation de drogues à l'intérieur des établissements. En ce qui a trait à l'analyse d'urine précisément, 47 % des employés considèrent que cette mesure améliore considérablement leur capacité de gérer le risque d'une manière efficace dans la collectivité tandis que 79 % mentionnent qu'un programme de contrôle au hasard d'analyse d'urine devrait être mis en oeuvre dans la collectivité. Une proportion plus modeste d'employés (42 %) indique que la stratégie antidrogue en général a permis au SCC de mieux contrôler les tentatives faites par les visiteurs pour introduire de la drogue dans les établissements.

Les questions portaient également sur l'incidence de la stratégie antidrogue sur le personnel. Dix-sept pour cent seulement des répondants considèrent que la mise en oeuvre de la stratégie antidrogue, y compris le recours à l'analyse d'urine et à d'autres technologies, a pour effet de réduire leur niveau de stress au travail. Toutefois, la moitié

(50 %) affirment que ces programmes ont accru leur capacité d'évaluer les besoins des délinquants et du risque qu'ils représentent.

L'optimisme prudent des employés concernant la stratégie antidrogue s'explique peut-être, en partie, par la perception qu'ils ont de la réaction des délinquants aux efforts redoublés du SCC pour réduire la consommation de drogues. Par exemple, 70 % des employés sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle les détenus ont résisté aux efforts en vue de mettre en place une stratégie antidrogue efficace. En outre, 60 % considèrent que les détenus ont trouvé des moyens de saboter les programmes d'analyse d'urine comme moyen de dépister la consommation de drogue.

L'échelle relative au succès de la stratégie antidrogue auprès des délinquants regroupe sept questions qui s'attachent à analyser la façon dont le personnel perçoit le succès des diverses initiatives entreprises en vertu de la stratégie antidrogue. Les figures 16-1 et 16-2 présentent les résultats par région et par groupe professionnel. Dans les régions, une proportion relativement faible du personnel (moyenne nationale de 31 %) a répondu par l'affirmative en ce qui a trait au succès de la stratégie antidrogue auprès des délinquants. Les résultats s'échelonnent entre des taux de réponses favorables de 24 % dans la région du Pacifique et de 38 % au Québec mais la variation est plus grande dans les résultats des groupes professionnels. Les agents de correction (21 %) sont ceux qui sont les moins convaincus du succès de la stratégie alors que d'autres groupes affichent des opinions diverses, les taux se situant entre 33 % (soutien administratif et manoeuvres, services techniques et CORCAN) et 64 % (gestionnaires).

Figure 16-1

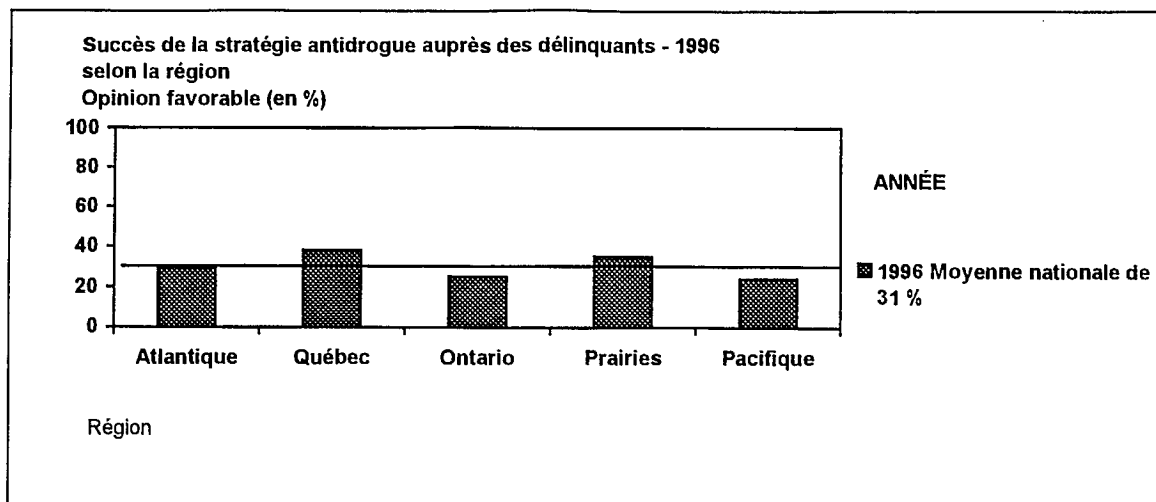
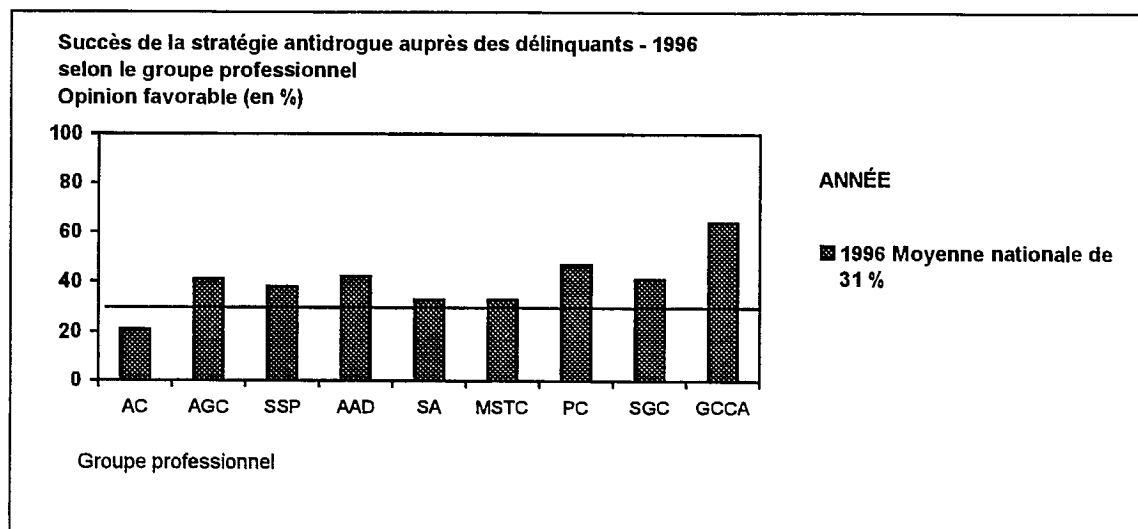


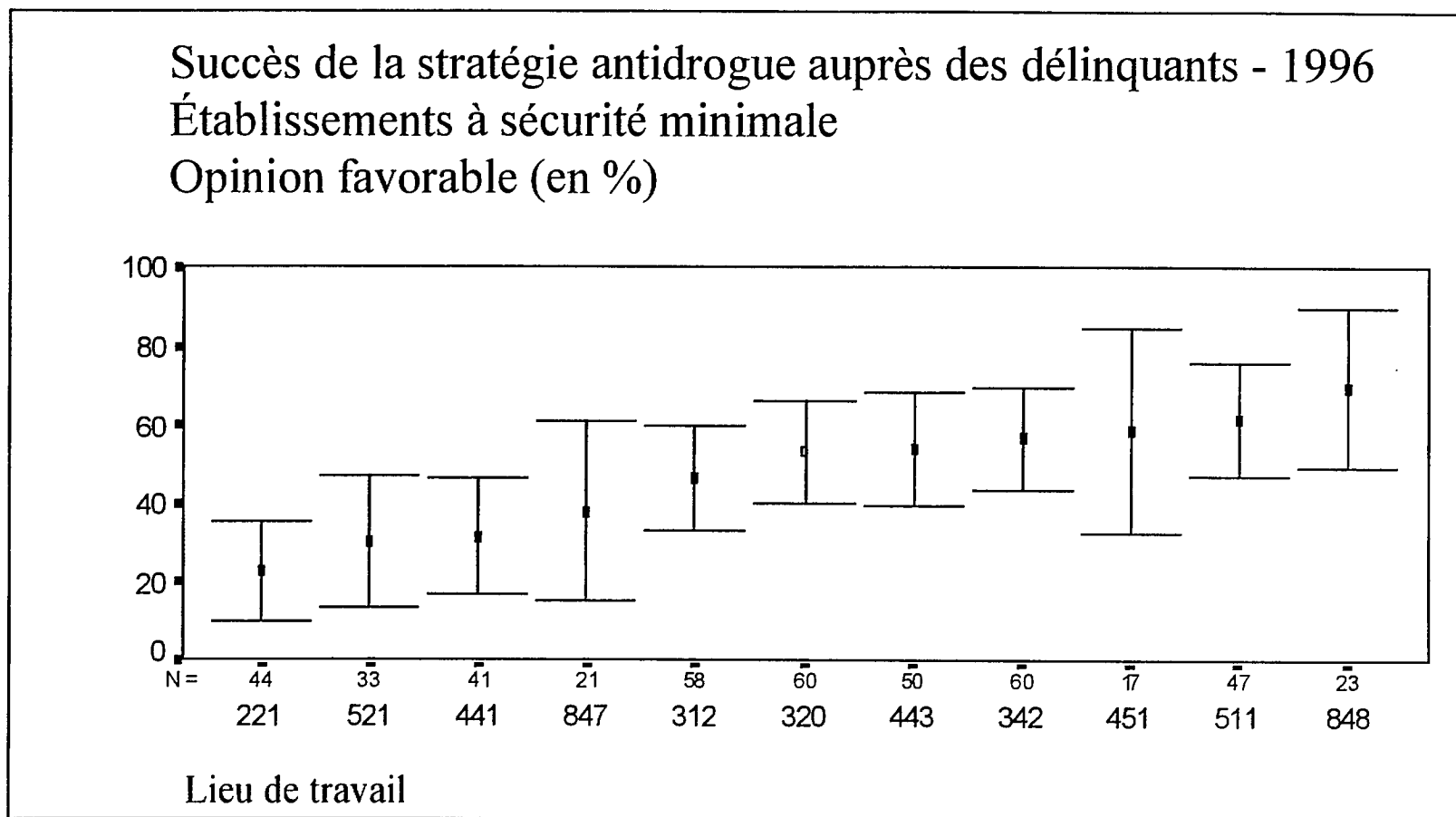
Figure 16-2



SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires

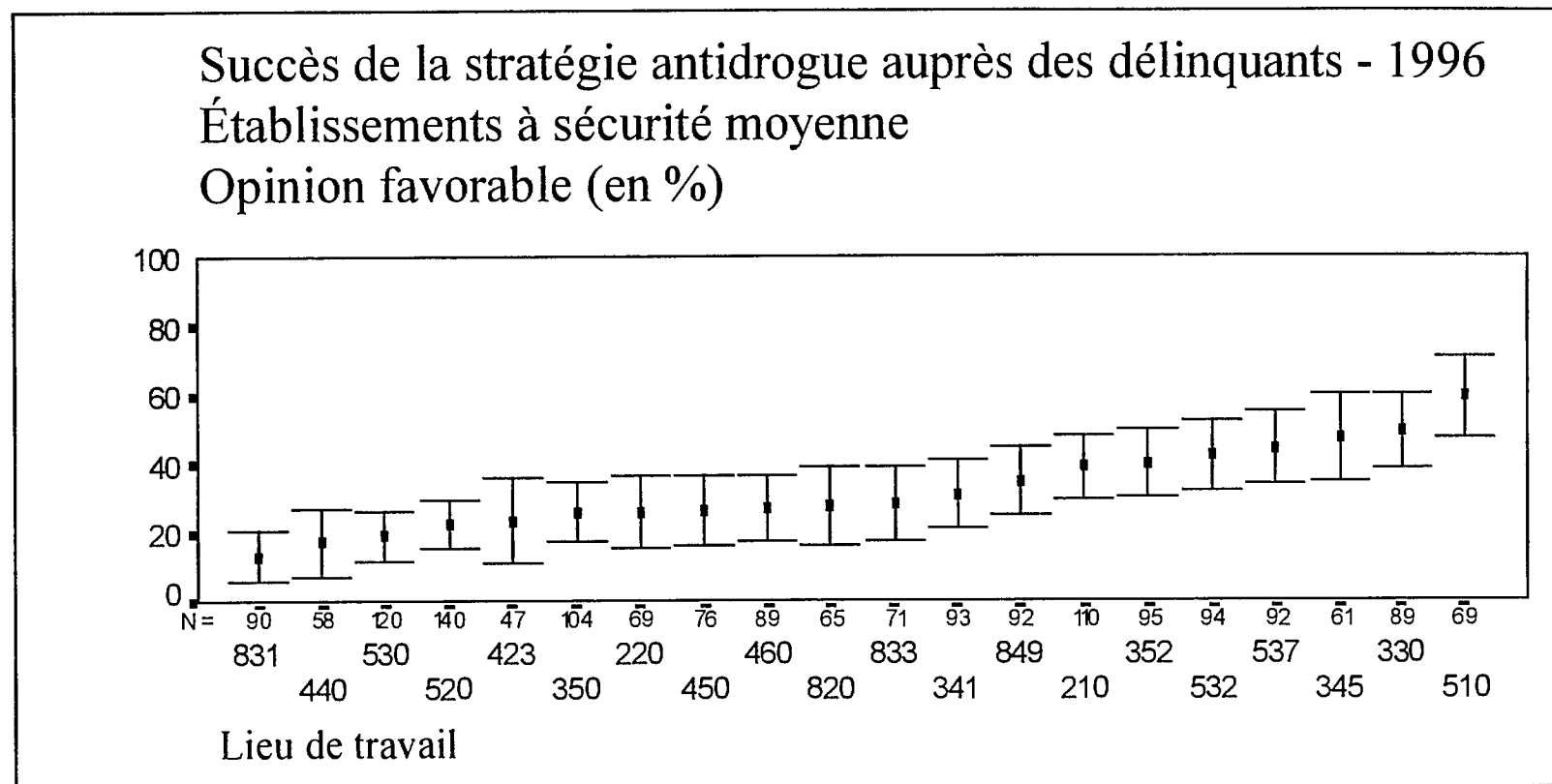
Les analyses selon le lieu de travail dans la collectivité et par établissement, selon le niveau de sécurité, sont présentées aux figures 16-3 à 16-6. Les employés des établissements à sécurité minimale (46 %) et des bureaux de libération conditionnelle (44 %) ont un taux d'opinion favorable au succès de la stratégie antidrogue supérieur à celui des établissements à sécurité moyenne (29 %) et à sécurité maximale (26 %). Parmi les établissements à sécurité minimale, les taux s'échelonnent entre 23 % à Westmorland et 70 % à l'établissement Ferndale. Avec des taux se situant dans une fourchette de 13 % à Matsqui à 59 % à l'établissement de Stony Mountain, l'éventail des opinions est similaire dans les établissements à sécurité moyenne. C'est entre les établissements à sécurité maximale que l'on trouve la plus grande divergence d'opinions, puisque les taux varient entre 14 % à l'unité spéciale de détention des Prairies et 86 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci. Les résultats parmi les bureaux de libération conditionnelle de district affichent une ventilation similaire à celle des établissements à sécurité minimale avec des taux d'opinion favorable allant de 27 % au bureau de l'ouest du Nouveau-Brunswick et dans les régions de l'Atlantique et 62 % au bureau de district de Hamilton. Trois seulement des 11 établissements à sécurité minimale sont au-dessous de la moyenne nationale de 31 % comparativement à 12 des 20 établissements à sécurité moyenne, à 10 des 18 établissements à sécurité maximale et à trois seulement des 22 bureaux de libération conditionnelle de district.

Figure 16-3



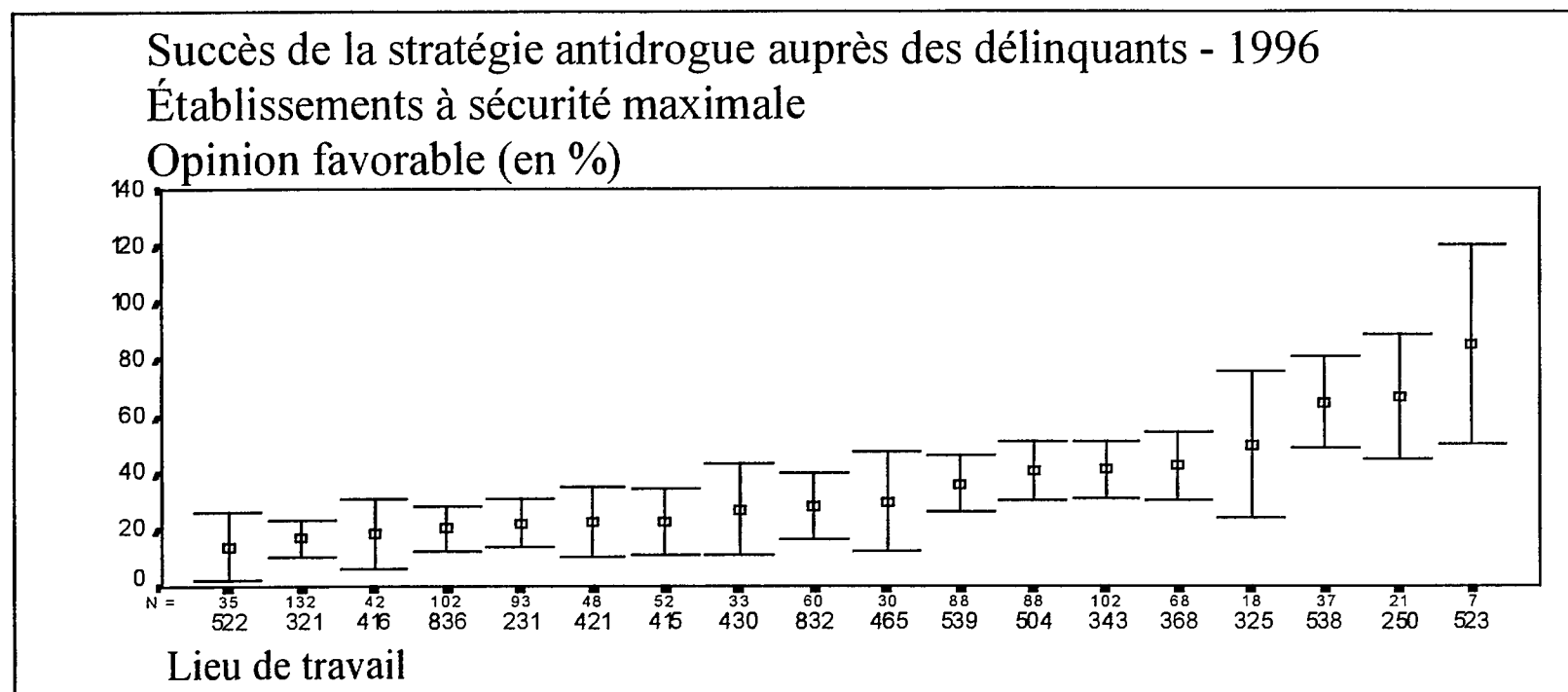
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 16-4



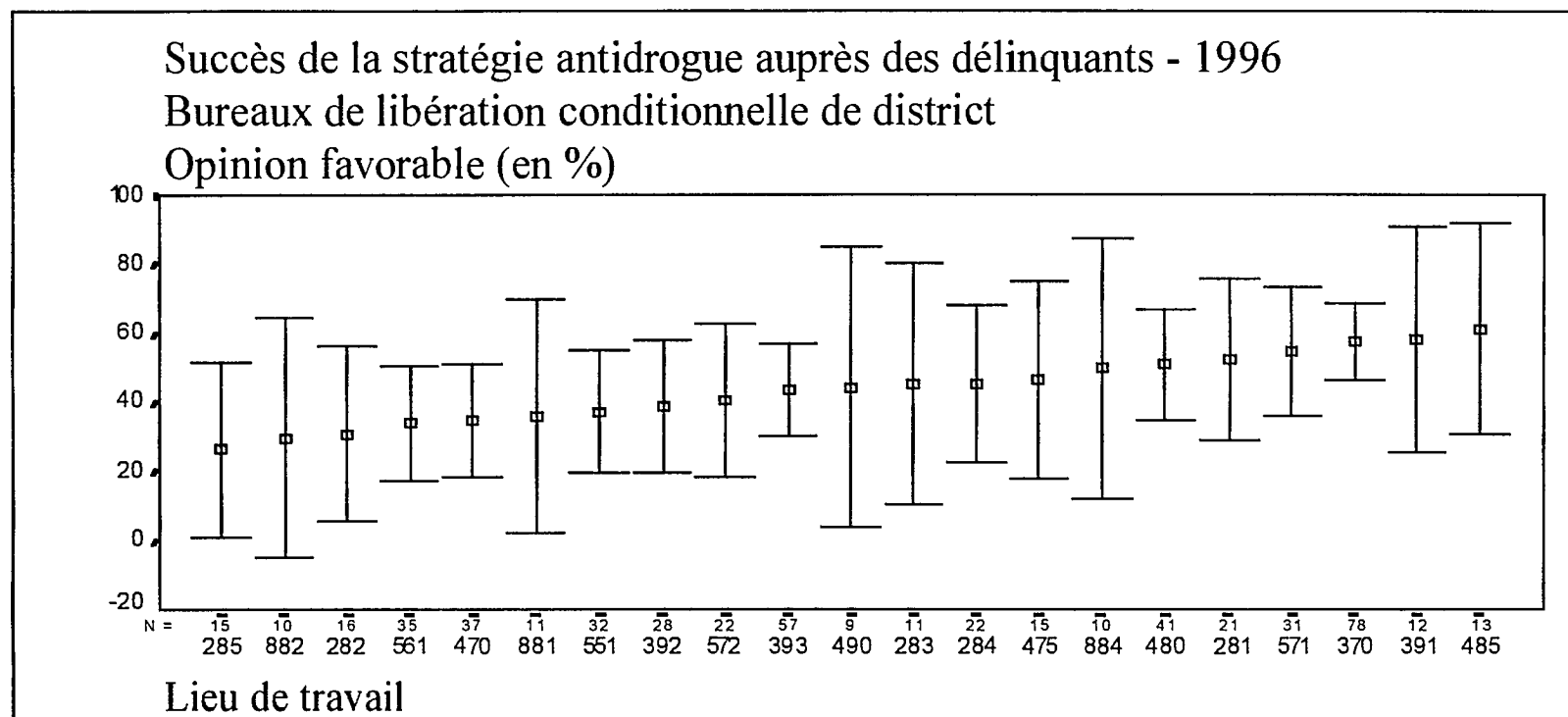
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 16-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

Figure 16-6



Région du Pacifique	Région de Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser *	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

17.0 Bénévoles

Il s'agissait de la troisième nouvelle section incluse dans le sondage de 1996. On considère que les bénévoles jouent un rôle crucial au sein du SCC sur le plan opérationnel. Le Service désirait déterminer comment son personnel percevait les bénévoles travaillant au sein de l'organisation. Seuls les employés en poste en établissement et dans la collectivité (bureaux de libération conditionnelle, bureaux de district et CCC) ont été invités à répondre aux questions de cette section.

Aperçu

Pour cette section du questionnaire, nous avons établi une seule échelle portant sur le recours aux bénévoles.

Recours aux bénévoles. Quarante-six pour cent des répondants ont indiqué que les bénévoles contribuaient à un fonctionnement plus harmonieux des établissements tandis que seulement 24 % des employés en poste dans la collectivité étaient de cet avis. Toutefois, près des deux tiers (64 %) du personnel conviennent que le recours aux bénévoles est essentiel pour maintenir des liens entre les délinquants et la collectivité.

Près de la moitié (49 %) ont mentionné que les bénévoles aidaient à mieux renseigner la population sur le SCC. Trente-neuf pour cent ont indiqué que l'unité opérationnelle où ils travaillent utilise à bon escient les services des bénévoles tandis que 45 % ont précisé qu'on avait besoin d'un plus grand nombre de bénévoles pour assister le personnel dans son travail auprès des délinquants dans la collectivité.

Le personnel a également fait part de certaines préoccupations concernant le recours aux bénévoles. Par exemple, 70 % ont signalé que le SCC devrait améliorer son rendement au chapitre de la présélection, de la sélection et de la formation des bénévoles. Plus d'un tiers (37 %) des répondants ont déclaré que le recours à des bénévoles constitue une menace grave pour la sécurité de l'unité opérationnelle, tandis qu'un pourcentage moins élevé (24 %) est d'avis que les bénévoles ne servent qu'à nuire au bon fonctionnement de l'unité opérationnelle. Pour un petit

pourcentage d'employés, les bénévoles ne font qu'ajouter à leur charge de travail (22 %) ou encore constituent une menace pour leur sécurité d'emploi (17 %).

L'échelle relative au recours aux bénévoles comporte huit questions. Les figures 17-1 et 17-2 présentent les analyses selon la région et le groupe professionnel. Les régions sont généralement extrêmement favorables au recours aux bénévoles (moyenne nationale de 65 %). Les taux varient entre 59 % en Ontario et 71 % dans la région du Pacifique. On observe un plus grand écart parmi les groupes professionnels, où les agents de correction affichent un taux de 52 % et le personnel des programmes correctionnels, un taux de 86 %.

Figure 17-1

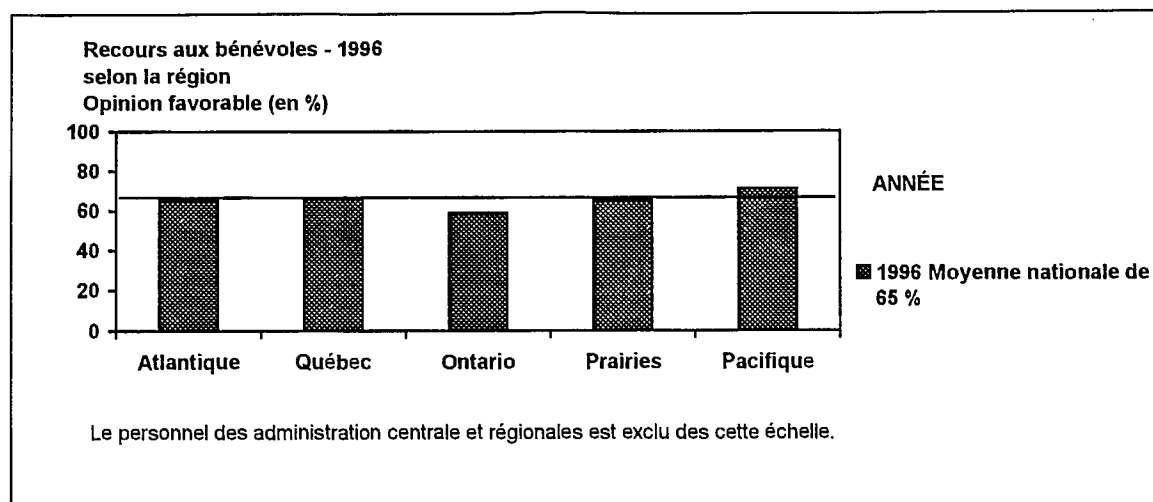
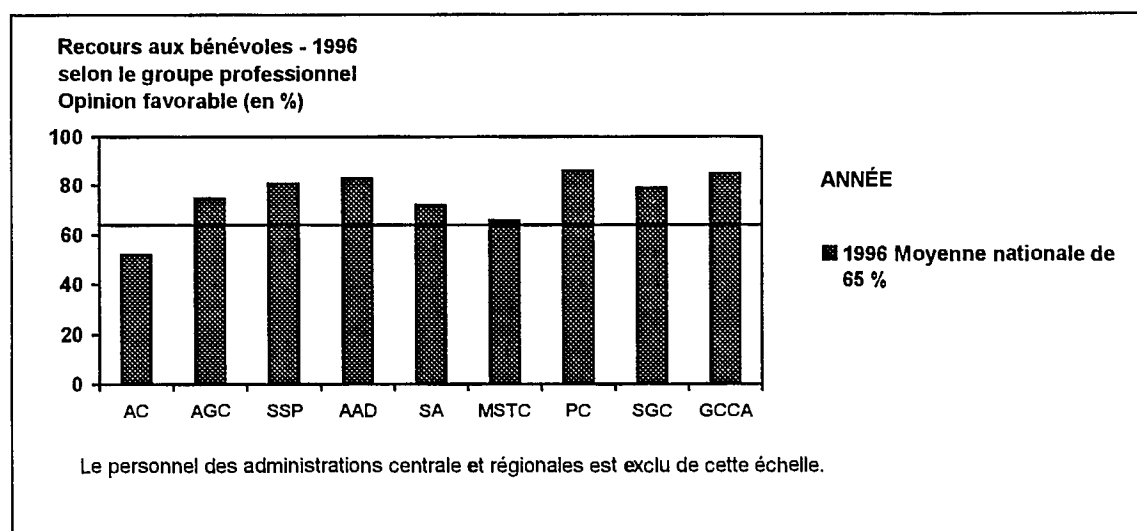


Figure 17-2

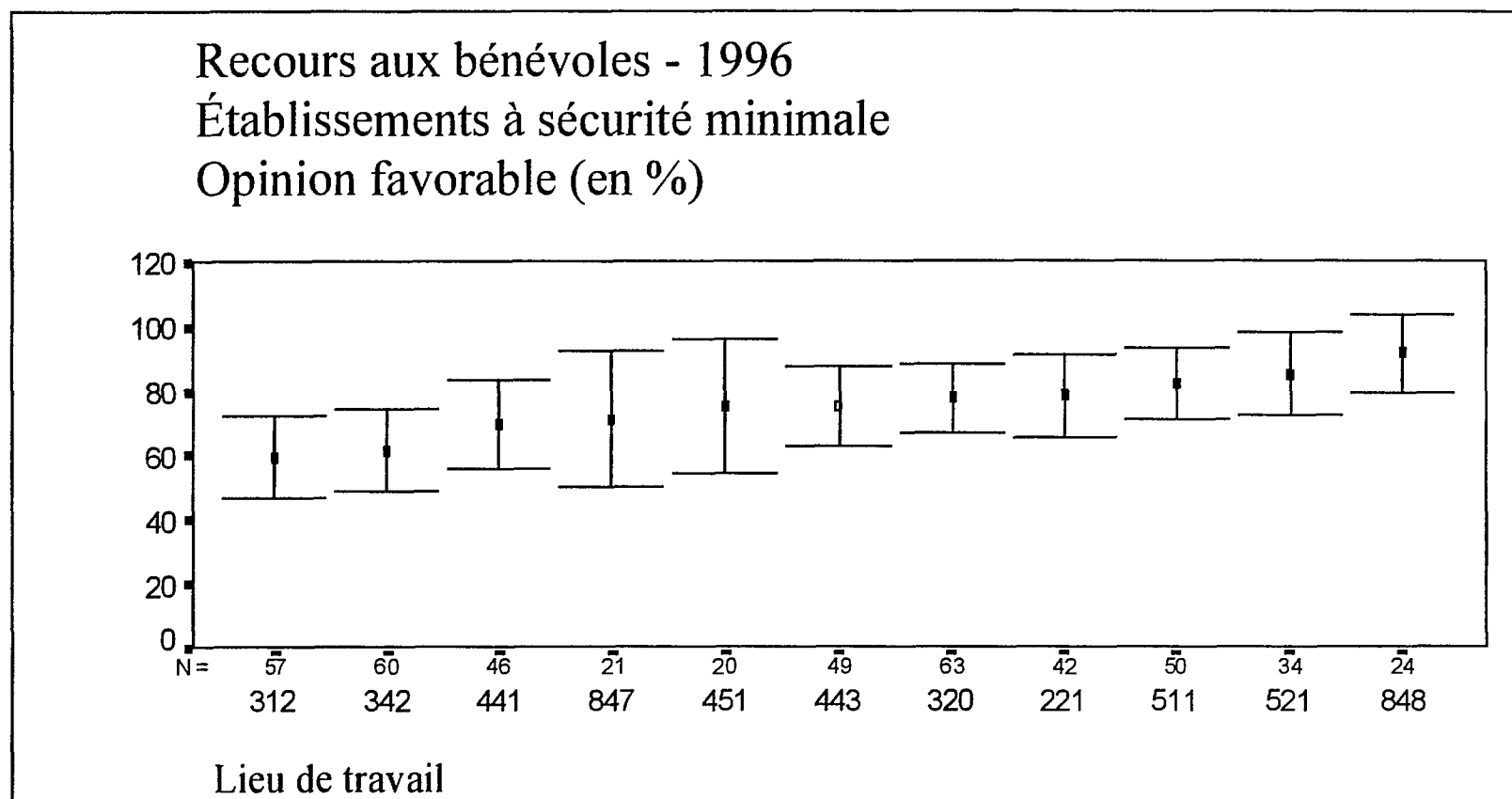


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manoeuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	GEST = Gestionnaires de centre d'activité/de coûts

Les figures 17-3 à 17-6 présentent les analyses selon le lieu de travail. L'appui au recours aux bénévoles est plus élevé parmi les établissements à sécurité minimale (72 %) et les bureaux de libération conditionnelle (70 %) que parmi les établissements à sécurité moyenne (64 %) et les établissements à sécurité maximale (61 %). Les taux enregistrés pour les établissements à sécurité

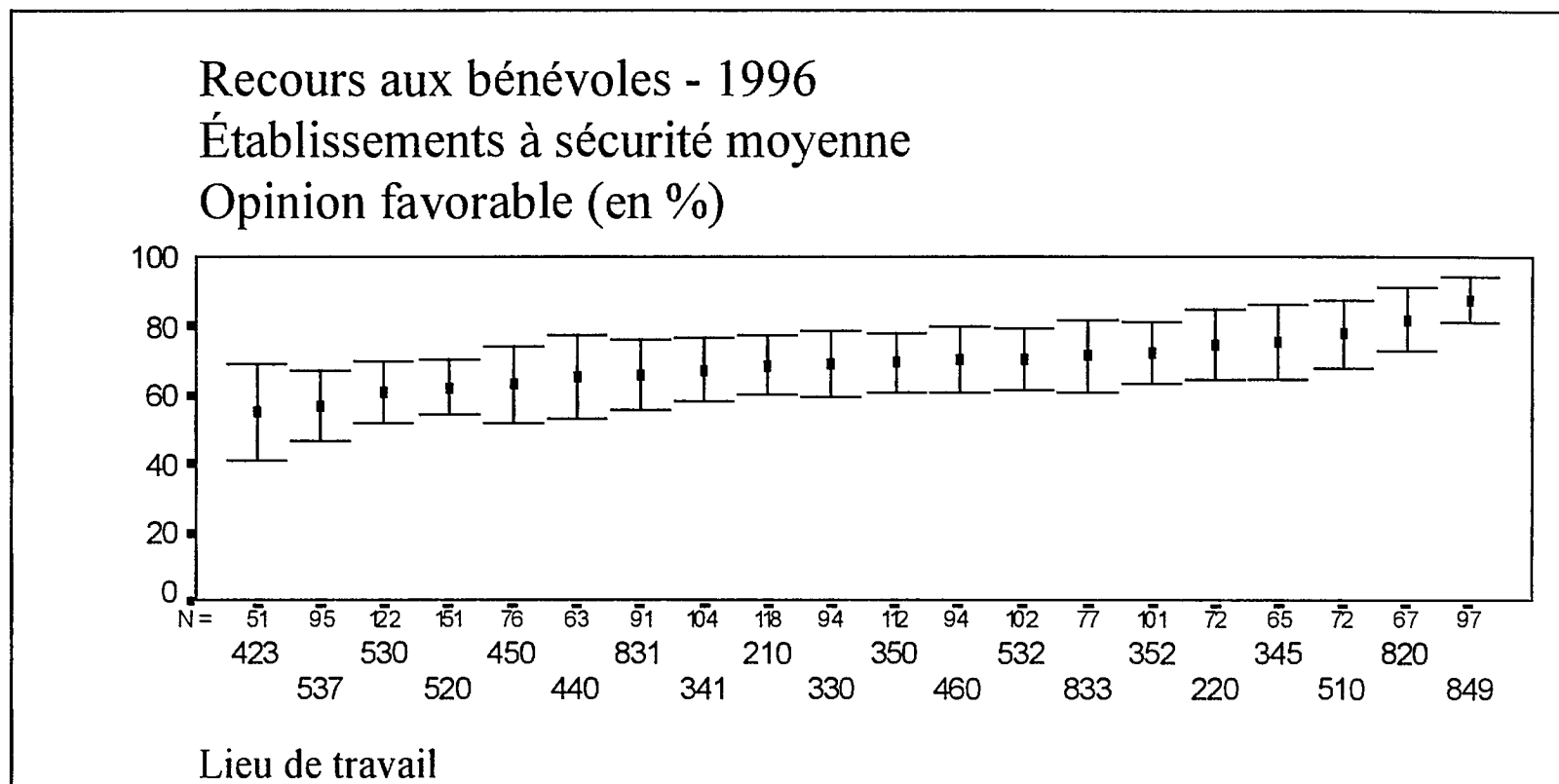
minimale varient entre 60 % pour l'établissement Montée Saint-François et 92 % pour l'établissement Ferndale. Les taux pour les établissements à sécurité moyenne vont de 55 % à Bath à 88 % à l'établissement de Mission. On observe une ventilation similaire des résultats parmi les établissements à sécurité maximale, qui s'échelonnent entre un taux d'opinion favorable de 55 % à Donnacona et de 100 % au pavillon de ressourcement Okimaw Ohci. Parmi les bureaux de libération conditionnelle, les taux varient entre 45 % au bureau de Calgary et 100 % au bureau de la vallée du Fraser de la Colombie-Britannique.

Figure 17-3



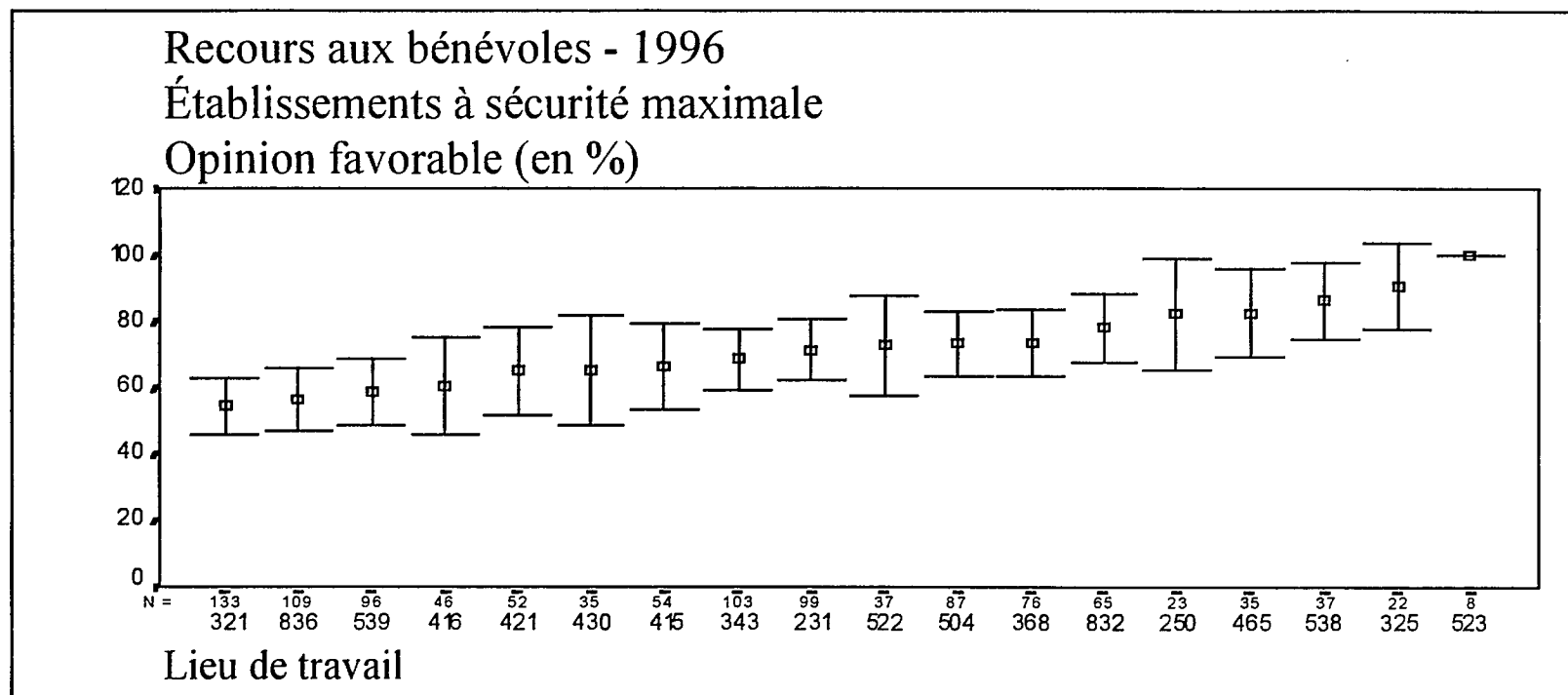
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF - Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 17-4



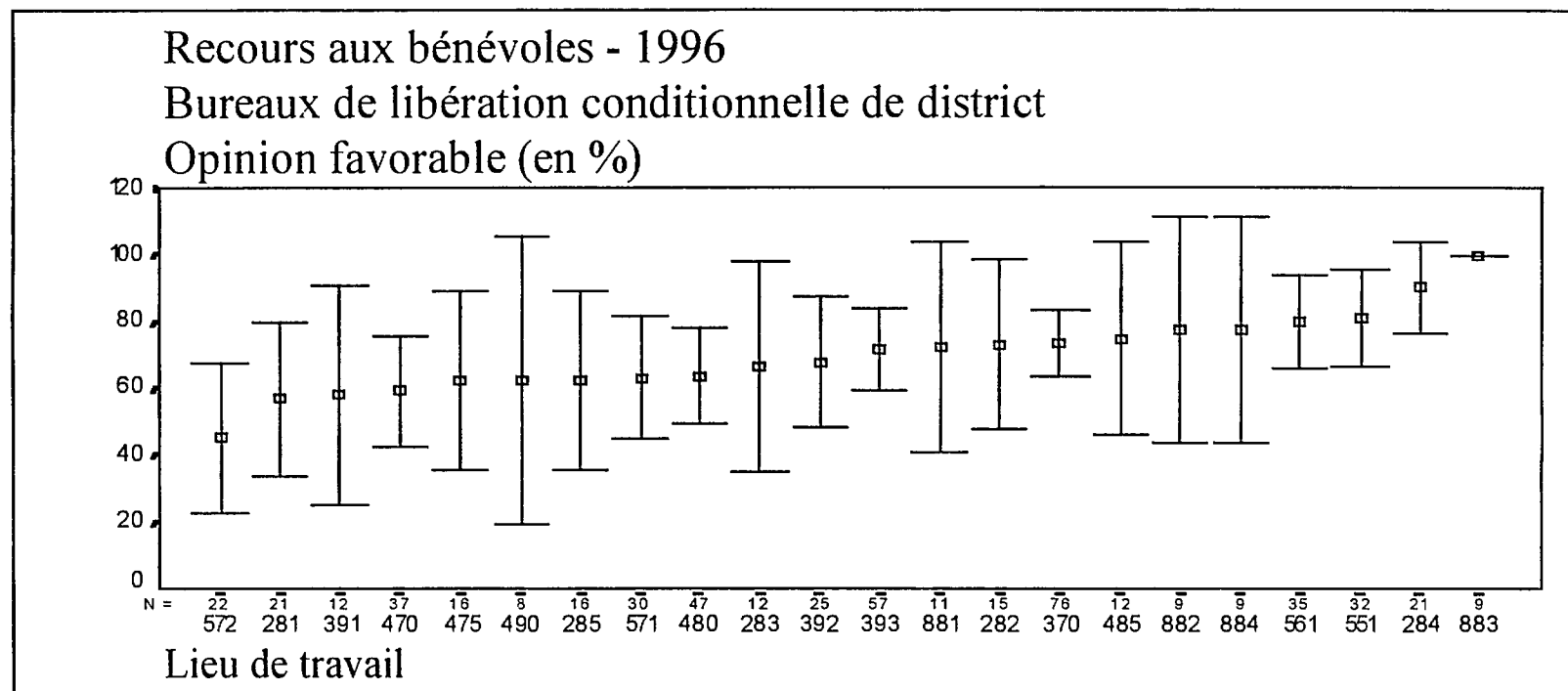
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Saskatchewan	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 17-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR - Pacifique	504 = CPR - Prairies	415 = CRT - Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD - Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR - Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

Figure 17-6



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba - Nord-ouest de l'Ontario.	470 = Est/nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = Ottawa District	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre de l'Ontario*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./Î.-P.-É. *
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B. *
		499 = Autres		299 = Autres

* - Comprend les bureaux sectoriels et les CCC.

18.0 Relations entre le SCC et la CNLC

Cette section est nouvelle dans le sondage de 1996. En raison de l'ampleur et de la fréquence des relations qu'il entretient avec la CNLC, le SCC souhaitait déterminer de quelle manière le personnel perçoit les relations avec cet organisme. Les questions de la section s'adressaient à tous les répondants.

Aperçu

Cette section du questionnaire a fait l'objet d'une seule échelle, qui porte sur la qualité des relations avec la CNLC.

Qualité des relations avec la CNLC. La moitié (50 %) des répondants considèrent que le SCC et la CNLC s'aident mutuellement à remplir leur mandat respectif; ils sont un peu plus nombreux (56 %) à estimer que le SCC et la CNLC sont des partenaires efficaces dans le système de justice pénale. Une proportion légèrement moins élevée (53 %) de répondants ont affirmé que le SCC et la CNLC collaborent efficacement pour assurer la protection de la société.

Un peu plus de la moitié (53 %) des répondants sont d'avis que les membres de la CNLC comprennent bien les mesures que prend le SCC pour préparer les délinquants en vue de leur mise en liberté. Une proportion similaire (54 %) affirment que les membres de la CNLC font un bon usage des rapports d'évaluation de la gestion de cas qui leur sont fournis. En revanche, à peine 36 % des participants croient que les membres de la CNLC ont les connaissances nécessaires pour travailler de manière efficace avec le personnel du SCC chargé de la surveillance communautaire. Par ailleurs, 46 % des participants estiment que la CNLC utilise les conditions particulières de manière à aider le SCC à gérer efficacement le risque dans la collectivité.

L'échelle concernant la qualité des relations avec la CNLC a été établie d'après les réponses à sept questions. Les résultats sont ventilés entre les régions et les groupes professionnels aux figures 18-1 et 18-2. La proportion de répondants qui ont exprimé une opinion favorable quant à la qualité des relations avec la CNLC est plus élevée (65 %) à l'administration centrale que dans les régions, où elle varie entre 42 %, au Québec, et 54 %, dans les Prairies. La moyenne nationale est de 50 %. La ventilation des résultats entre les différents groupes professionnels a révélé un

écart similaire, les taux s'échelonnant entre 42 %, pour les agents de correction, et 64 %, pour les gestionnaires.

Figure 18-1

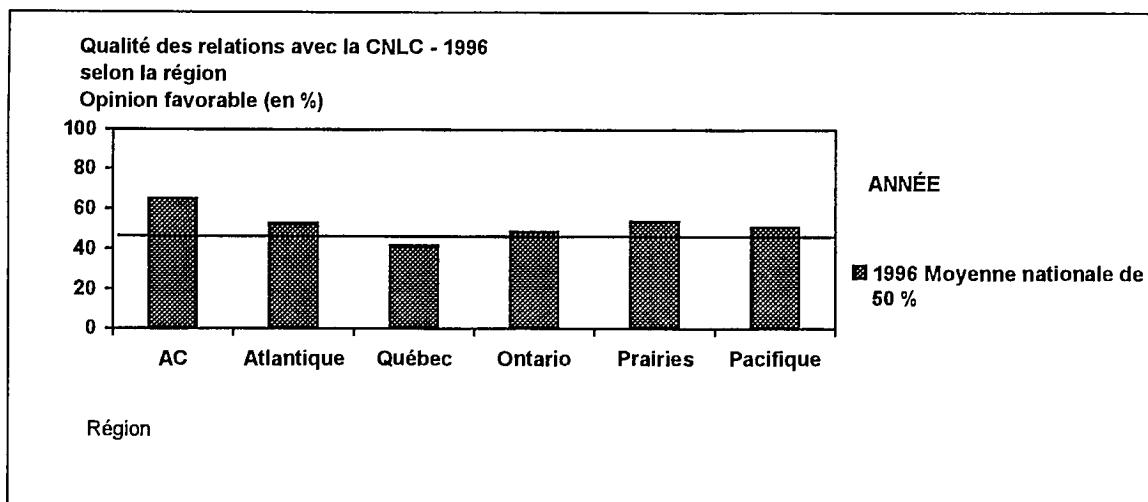
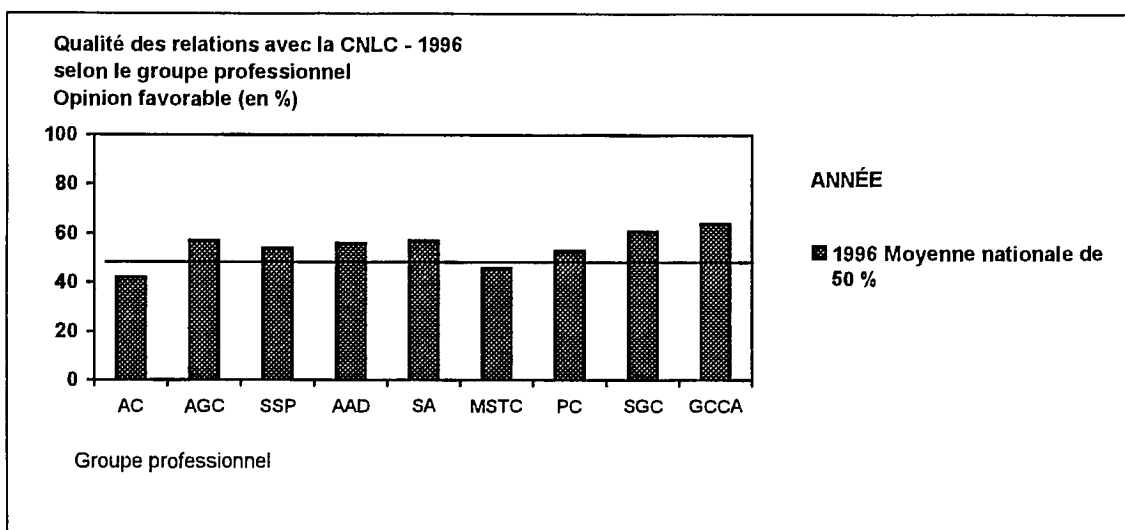


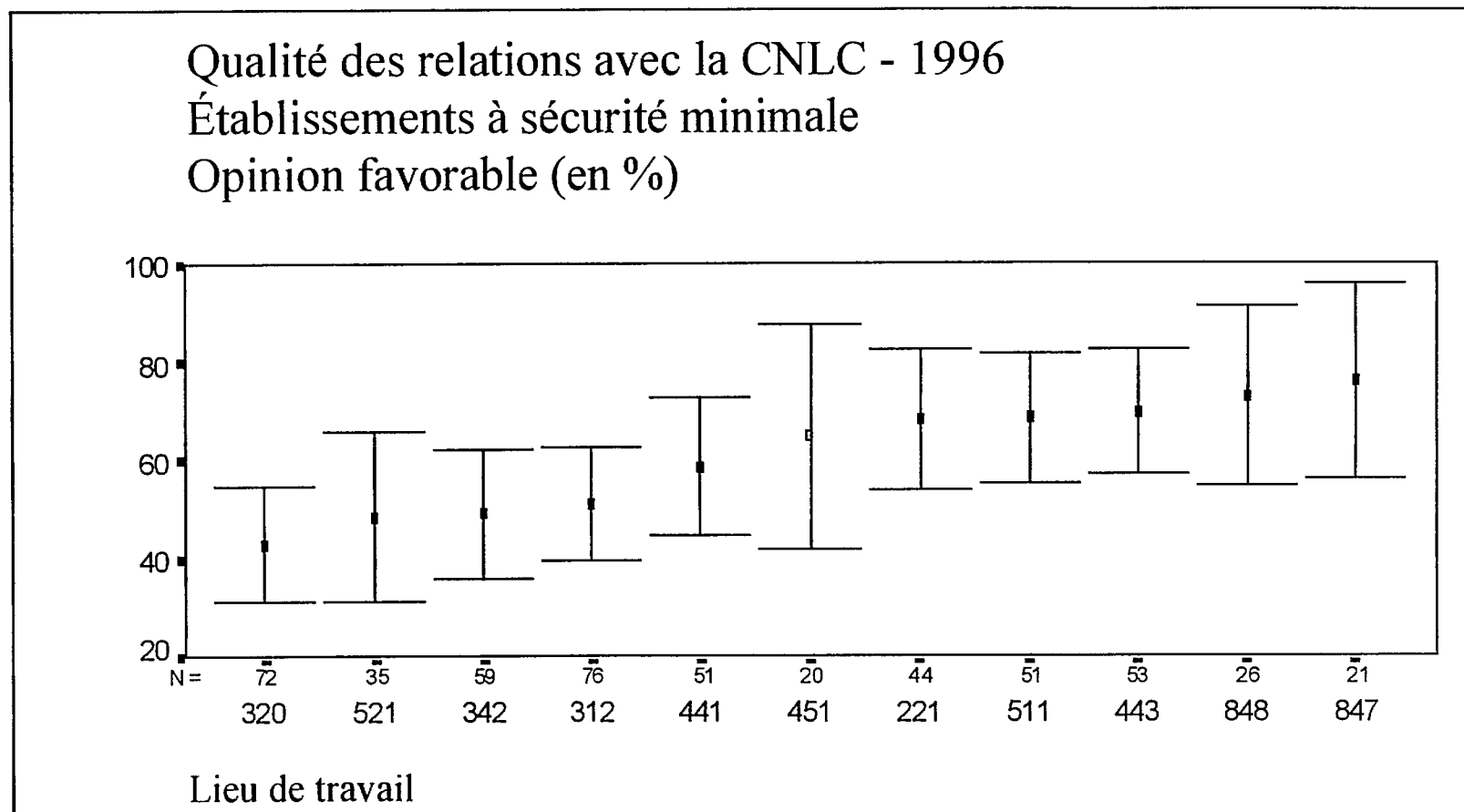
Figure 18-2



SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	Gest = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

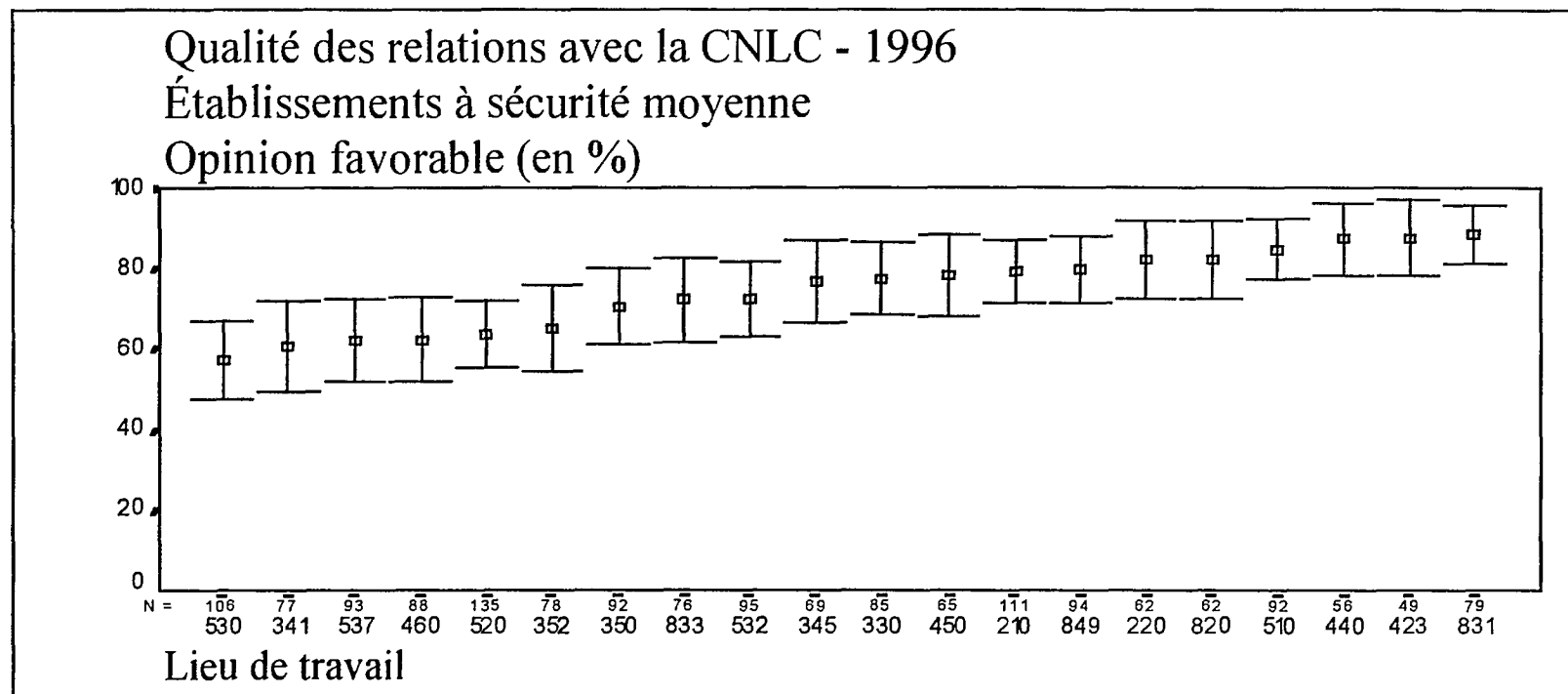
Les figures 18-3 à 18-7 montrent la ventilation des résultats selon le lieu de travail. Dans les établissements à sécurité minimale, la proportion de répondants qui ont exprimé une opinion favorable se situe entre 43 %, au CFF du Québec, et 76 %, à l'établissement d'Elbow Lake. L'écart est similaire dans le cas des établissements à sécurité moyenne, où les taux varient entre 31 %, l'établissement Archambault, et 62 %, au pénitencier de Dorchester. Ce sont les établissements à sécurité maximale qui ont donné lieu à l'écart le plus marqué, les taux s'échelonnant entre 37 %, à l'établissement de Donnacona, et 82 %, à l'établissement pour femmes Nova. Les résultats se rapportant aux bureaux de libération conditionnelle de district sont similaires à ceux des établissements à sécurité maximale : les taux vont de 35 % (district de Truro/Kentville/Sydney, dans la région de l'Atlantique), à 89 % (district de l'Intérieur-Nord, en Colombie-Britannique). En ce qui concerne l'administration centrale et les administrations régionales, les taux se situent entre 33 % (services regroupés de la région de l'Ontario) et 72 % (administration régionale du Québec). C'est à l'administration centrale et dans les administrations régionales que la proportion de répondants ayant exprimé une opinion favorable à l'égard des relations avec la CNLC est la plus élevée, soit 64 % et 61 % respectivement. Suivent dans l'ordre les bureaux de libération conditionnelle de district (60 %) et les établissements (sécurité minimale, 56 %; sécurité moyenne, 45 %; sécurité maximale, 49 %).

Figure 18-3



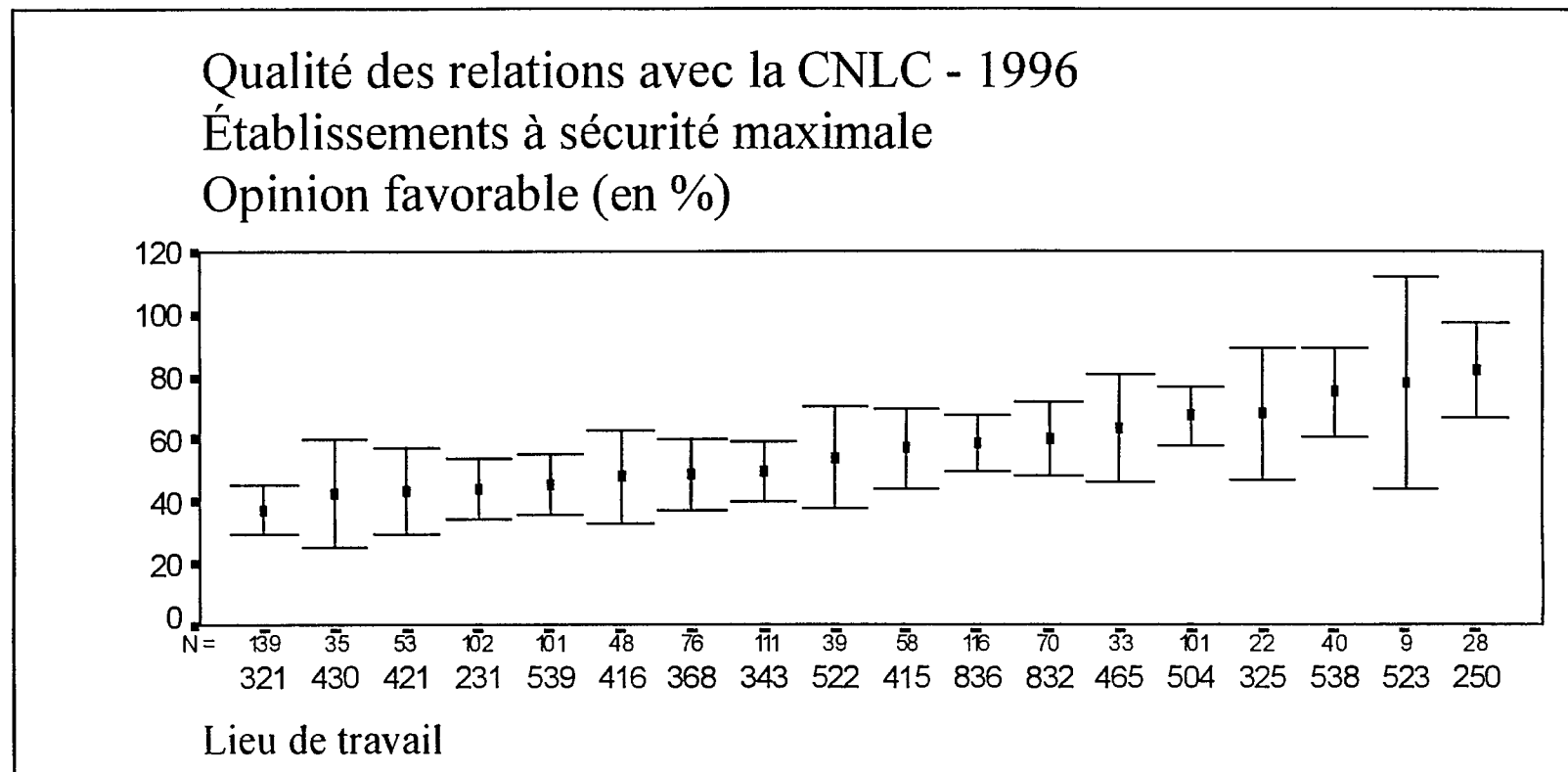
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF – Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 18-4



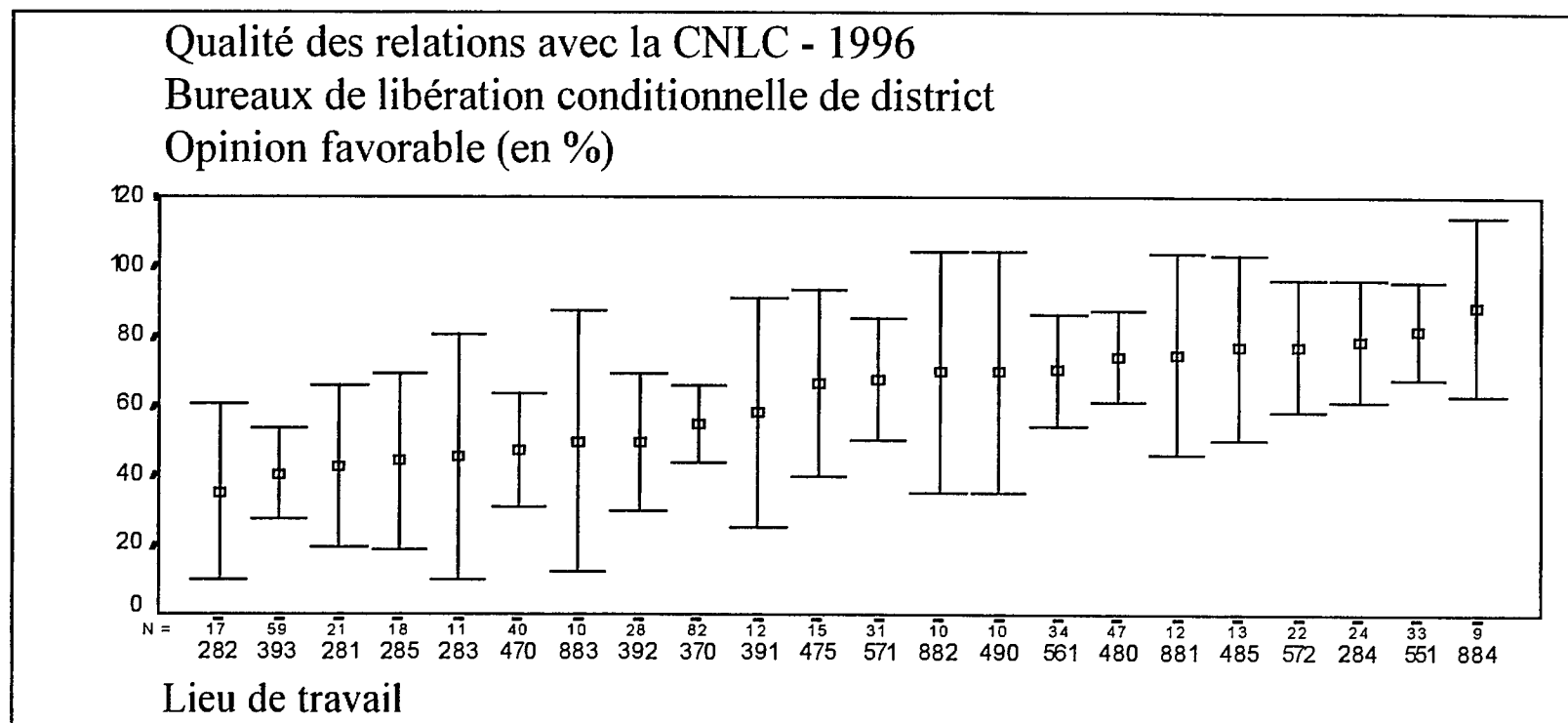
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 18-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR – Pacifique	504 = CPR – Prairies	415 = CRT – Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD – Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR – Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

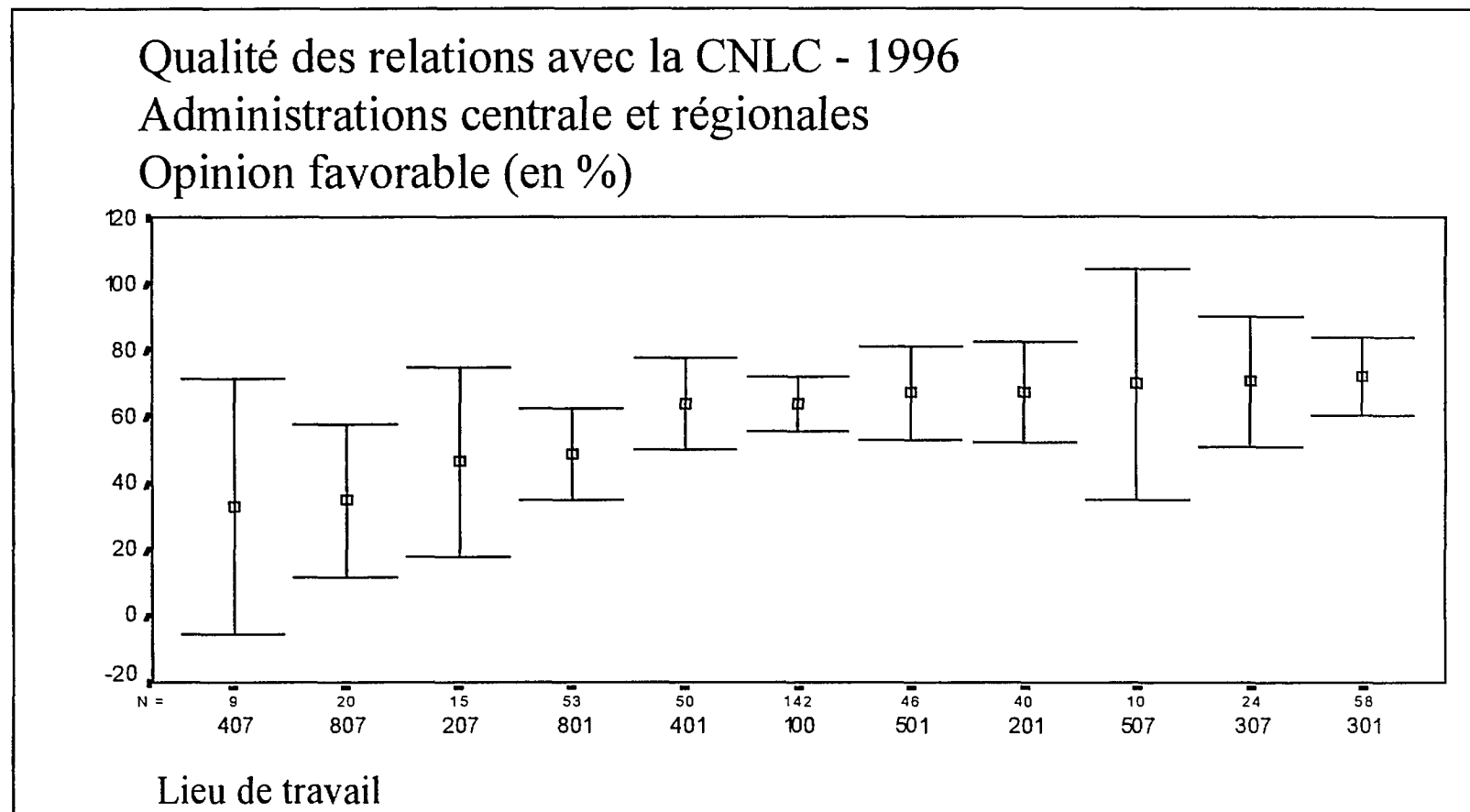
Figure 18-6



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba/ N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/ Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/ Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./ Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 18-7



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

19.0 Santé et habitudes de vie

Il s'agit de la cinquième nouvelle section intégrée au sondage de 1996. La section sur la santé et les habitudes de vie du questionnaire comprenait 17 questions auxquelles devaient répondre tous les employés du SCC. L'information sera mise à profit par le SCC pour planifier au besoin des programmes de santé à l'intention du personnel.

Aperçu

Aucune échelle composite n'a été produite pour cette section du questionnaire. Toutefois, en consultation avec le SCC, l'analyse de la section a mis l'accent sur les activités physiques et sur la consommation de produits de tabac et d'alcool par le personnel.

Principales constatations. Près des trois quarts des répondants (74 %) mentionnent qu'ils font de l'exercice ou participent à des sports au moins une fois par mois ou plus (au moins une fois par mois – 11 %; deux à trois fois par mois – 15 %; une à deux fois par semaine – 25 %; trois fois par semaine ou plus – 23 %). Parmi les groupes professionnels, les agents de correction et les agents de gestion des cas sont les plus susceptibles (80 % dans chaque catégorie) de faire de l'exercice ou de participer à des sports. La majorité (83 %) font de l'exercice pendant leurs heures de loisirs mais un petit nombre en font également pendant leurs heures de travail (3 %) ou à la fois pendant leurs heures de loisirs et leurs heures de travail (14 %).

Un tiers des répondants (33 %) ont répondu qu'ils consommaient des produits du tabac et un pourcentage similaire (32 %) en a consommé mais a cessé de fumer. Le pourcentage restant (36 %) n'a jamais consommé de produits du tabac. Quatre-vingt-quatre pour cent de ceux qui ont cessé de fumer l'ont fait depuis plus de deux ans, 7 % ont cessé de fumer récemment, entre un mois et un an auparavant, 5 % ont arrêté depuis un à deux ans et les 4 % restants ont arrêté moins d'un mois auparavant.

Les agents de correction (37 %), le personnel appartenant au groupe des manoeuvres, des services techniques et de CORCAN (35 %) et les surveillants ou gestionnaires

correctionnels (33 %) ont tendance à consommer davantage de produits du tabac que les employés des autres groupes professionnels. Sur l'ensemble des fumeurs, 35 % fument en moyenne 18 ou 19 cigarettes par jour, 35 % en fument de 20 à 29 par jour et 7 % en fument 30 ou plus. Parmi les fumeurs des différents groupes professionnels, ce sont les surveillants ou gestionnaires correctionnels (18 ou 19 cigarettes – 32 %, de 20 à 29 cigarettes – 41 %, 30 cigarettes ou plus – 10 %) et les agents de correction (18 ou 19 cigarettes – 35 %, de 20 à 29 cigarettes – 40 %, 30 cigarettes ou plus – 8 %) qui déclarent fumer la plus grande quantité de cigarettes par jour.

Quatre-vingt-cinq pour cent des répondants consomment de l'alcool. C'est parmi les gestionnaires (90 %) et les surveillants ou gestionnaires correctionnels (89 %) que l'on trouve la consommation d'alcool la plus élevée, et parmi les manoeuvres, les employés des services techniques et ceux de CORCAN que l'on trouve la plus faible. Environ 8 % des répondants déclarent qu'ils ne boivent plus d'alcool actuellement, mais qu'ils en consommaient auparavant, tandis que 7 % n'ont jamais consommé d'alcool.

20.0 Technologie de l'information

La section consacrée à la technologie de l'information renfermait 18 questions s'adressant à tous les participants.

Aperçu

Cette section du questionnaire a fait l'objet d'une seule échelle, qui porte sur la qualité du soutien relatif à la technologie de l'information.

Principales constatations. Près des deux tiers (64 %) des répondants estiment que l'informatisation a directement contribué à améliorer leur rendement au travail. Toutefois, 23 % considèrent qu'elle progresse à un rythme *trop rapide* (18 %) ou *beaucoup trop rapide* (5 %) dans leur secteur. La majorité des répondants (71 %) doivent se servir d'un ordinateur individuel ou d'un terminal dans l'exercice de leurs fonctions.

La majorité des participants sont satisfaits de la qualité des logiciels de bureautique qu'ils utilisent. La qualité de Word est considérée comme excellente par 39 % des répondants et satisfaisante par 46 %; celle d'Excel est jugée excellente par 22 % des répondants et satisfaisante par 27 %; enfin, celle d'A1/ Teamlinks est dite excellente par 30 % des répondants et satisfaisante par 45 %. En ce qui concerne l'évaluation globale des logiciels de bureautique, la plupart des répondants ont exprimé une opinion favorable (21 % les estiment d'excellente qualité et 51 %, de qualité satisfaisante).

Les répondants sont généralement satisfaits du soutien et de la formation en informatique. En ce qui a trait à la résolution de problèmes dans l'utilisation d'un ordinateur individuel, les deux tiers (66 %) des répondants sont d'avis que la qualité du soutien est satisfaisante (48 %) ou excellente (19 %). Quant à la disponibilité de l'assistance, une proportion plus élevée encore (74 %) des répondants la considèrent comme satisfaisante (50 %) ou excellente (24 %). Par ailleurs, 58 % des répondants sont satisfaits de la formation pour tous les systèmes d'information, 36 % la qualifiant d'insatisfaisante et 22 %, de très pauvre. Enfin, 56 % des répondants ont exprimé une opinion favorable à l'égard de la qualité de la formation, qu'ils considèrent comme

satisfaisante (46 %) ou excellente (10 %).

Nous avons demandé aux répondants d'évaluer la qualité de plusieurs systèmes de gestion de l'information. Les logiciels de bureautique et les applications ont donné lieu au plus haut taux de satisfaction, suivis du Système des modules budgétaires (SMB), jugés de qualité excellente ou satisfaisante par 92 % et 79 % des répondants respectivement. La proportion de répondants satisfaits a été la plus faible pour le Système automatisé de gestion des documents (SAGD) et le Système de gestion des règlements de réclamations (SGRR), considérés comme étant de qualité excellente ou satisfaisante par 55 % et 58 % des répondants respectivement.

Les répondants ne sont pas satisfaits de la disponibilité de la formation pour la majorité des systèmes d'information mentionnés dans le questionnaire. Le taux d'insatisfaction a été le plus élevé pour le Système automatisé de gestion des documents (SAGD) et le Système d'information des cadres (SIC), pour lesquels la disponibilité de la formation est considérée comme insatisfaisante ou très faible par 66 % et 61 % des répondants respectivement. À l'autre extrême se situe le Système de gestion des biens du ministère (SGBM), pour lequel la disponibilité de la formation est jugée de qualité insatisfaisante ou très faible par 38 % des répondants.

En général, les répondants sont satisfaits de l'exactitude et de l'actualité des renseignements stockés dans les systèmes d'information, mais ils estiment que la qualité des données des autres systèmes laisse à désirer. C'est le Système de gestion de la masse salariale (SGMS) et le Système des modules budgétaires (SMB) qui ont donné lieu au taux de satisfaction le plus élevé (75 % dans les deux cas). À l'autre extrême se situent l'Élément information à la gestion (EIG) et le Système d'information des cadres (SIC), dont les données sont considérées comme étant de qualité excellente ou satisfaisante par à peine 47 % et 44 % des répondants respectivement.

Qualité du soutien relatif à la technologie de l'information. L'échelle concernant la qualité de la technologie de l'information a été établie d'après les réponses à cinq questions visant à connaître le point de vue du personnel quant au soutien et à la formation en informatique ainsi qu'à la qualité de l'information reçue avant les améliorations apportées aux systèmes. Les

figures 20-1 et 20-2 présentent les résultats selon la région et le groupe professionnel. La plupart des répondants sont généralement satisfaits de la qualité du soutien relatif à la technologie de l'information (moyenne nationale de 76 %). Les taux de satisfaction varient entre 86 %, à l'administration centrale, et 70 %, dans la région des Prairies. Exception faite des agents de correction (58 %), la majorité des répondants des différents groupes professionnels ont exprimé une opinion favorable de manière générale : la proportion de répondants satisfaits s'échelonne entre 81 % (soins de santé ou psychologie ainsi que manœuvres, services techniques et CORCAN) et 91 % (soutien administratif).

Figure 20-1

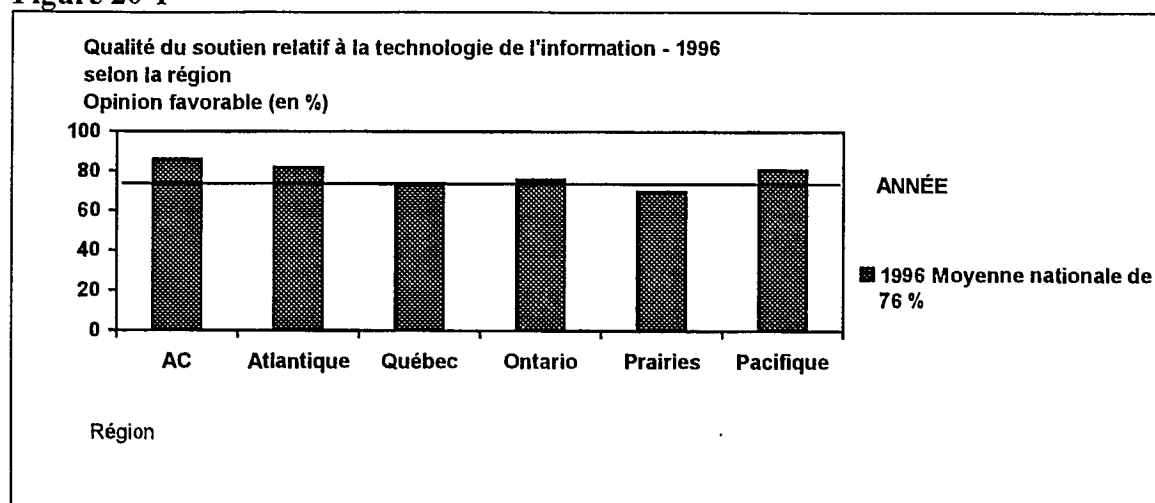
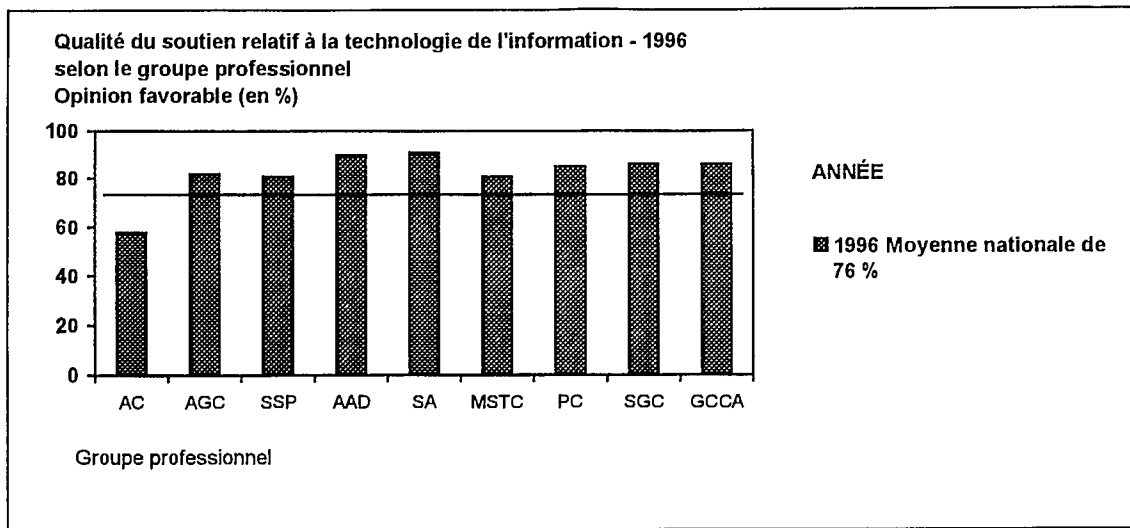


Figure 20-2

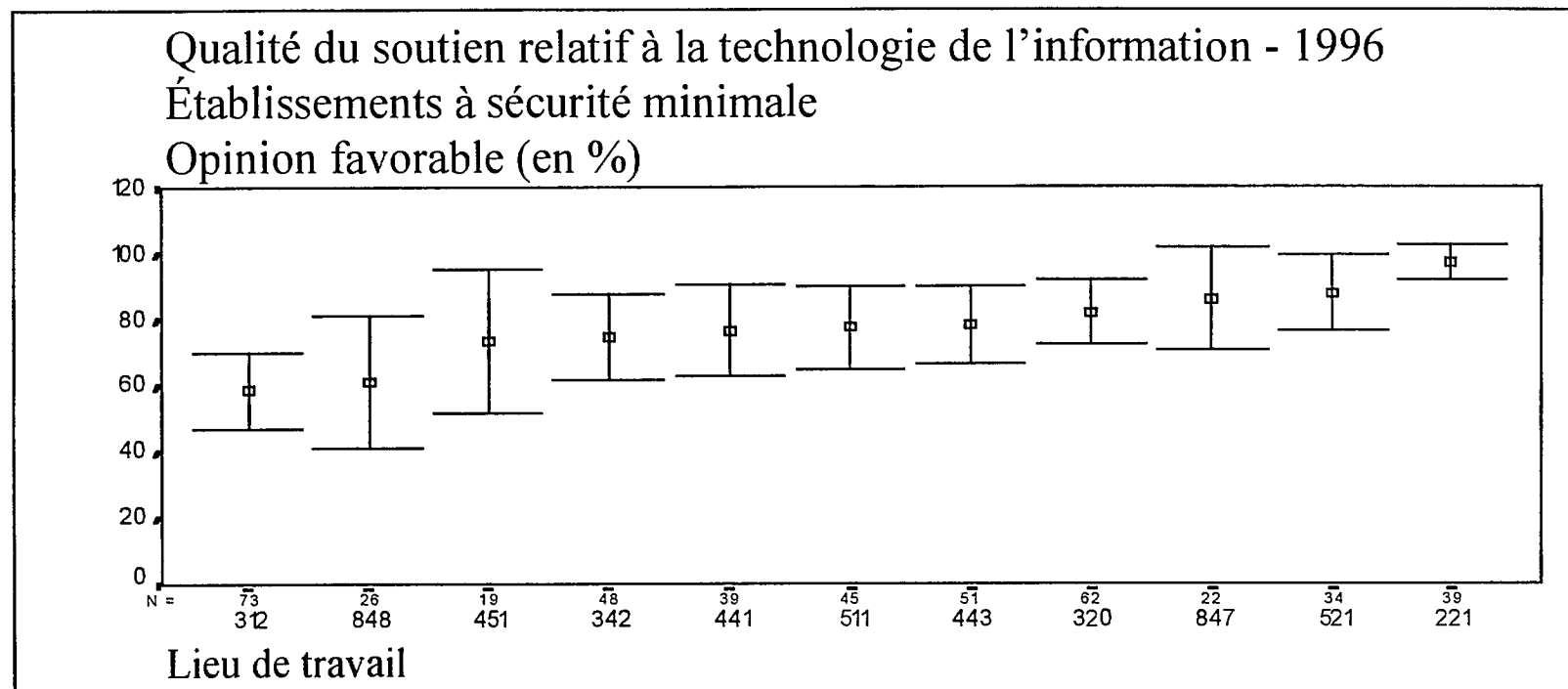


SA = Soutien administratif	PC = Programmes correctionnels	MSTC = Manœuvres, Services techniques, CORCAN
AGC = Agents de gestion des cas	SGC = Surveillants/gestionnaires correctionnels	AAD = Agents d'administration divers
AC = Agents de correction	SSP = Soins de santé/Psychologie	Gest = Gestionnaires de centre de coûts ou d'activité

Les figures 20-3 à 20-7 présentent les résultats selon le lieu de travail. Dans les établissements à sécurité minimale, la proportion de répondants satisfaits varie entre 59 %, à l'établissement Montée Saint-François, et 97 %, à Westmorland. L'écart est similaire dans le cas des établissements à sécurité moyenne, où les taux de satisfaction se situent entre 58 %, à l'établissement de Drumheller, et 89 %, à celui de Matsqui. De manière générale, les répondants des établissements à sécurité maximale sont plus satisfaits de la qualité du soutien relatif à la technologie de l'information, les taux de satisfaction variant entre 68 %, à l'établissement d'Edmonton, et 100 %, à Grand Valley. L'écart est similaire dans le cas des bureaux de libération conditionnelle de district, où la proportion de répondants satisfaits se situe entre 60 % (district d'Ottawa), et 100 %, (districts de Terre-Neuve et du Labrador, de l'île de Vancouver et de la Vallée du Fraser). Si l'on exclut les services regroupés de la région des Prairies, où le taux de satisfaction n'atteint que 60 %, la proportion de répondants satisfaits s'échelonne entre 85 %, à l'administration régionale du Québec, et 100 %, dans les services regroupés des régions de

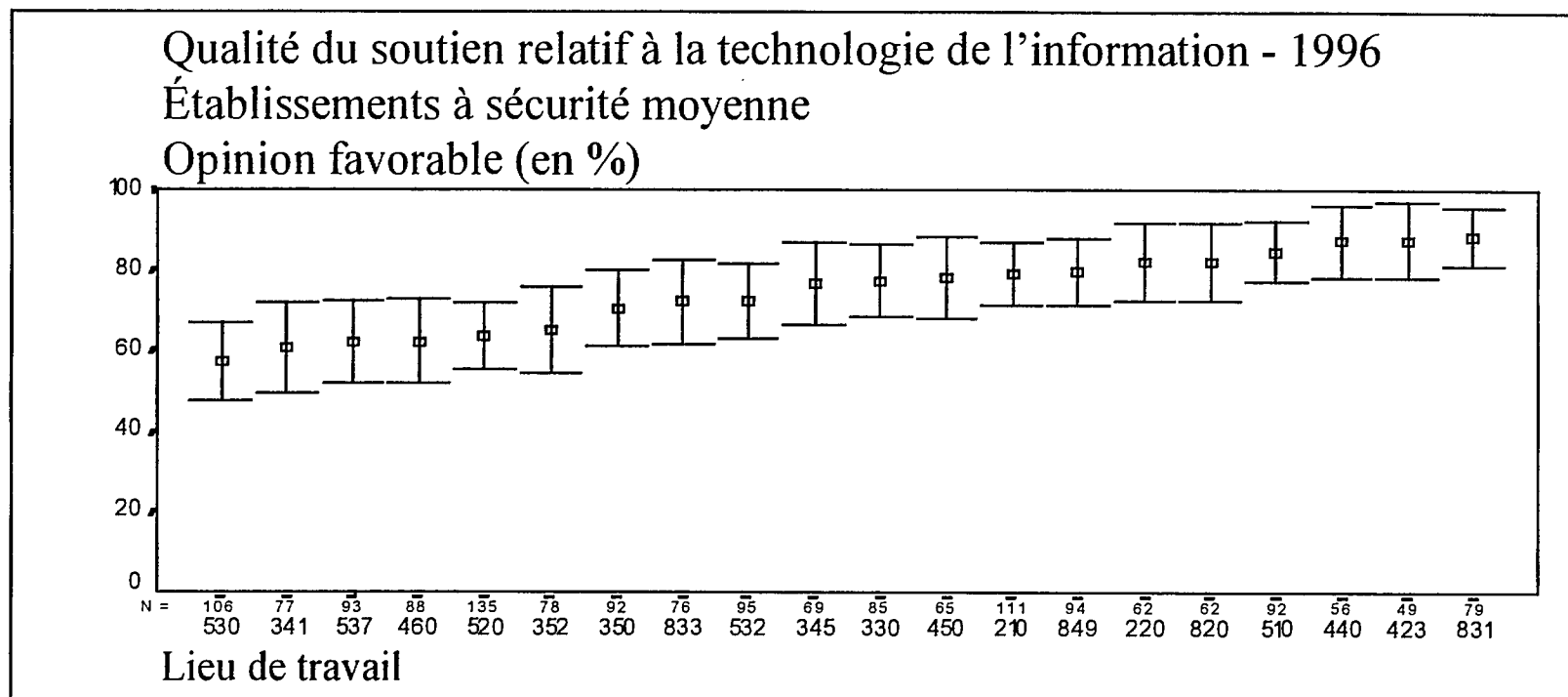
l'Atlantique et de l'Ontario. Les employés des administrations régionales sont les plus satisfaits (91 %), suivis de ceux de l'administration centrale (86 %) et des bureaux de libération conditionnelle de district (84 %), tandis que les employés des établissements sont généralement les moins satisfaits (sécurité minimale, 76 %; sécurité moyenne, 70 %; sécurité maximale, 78 %).

Figure 20-3



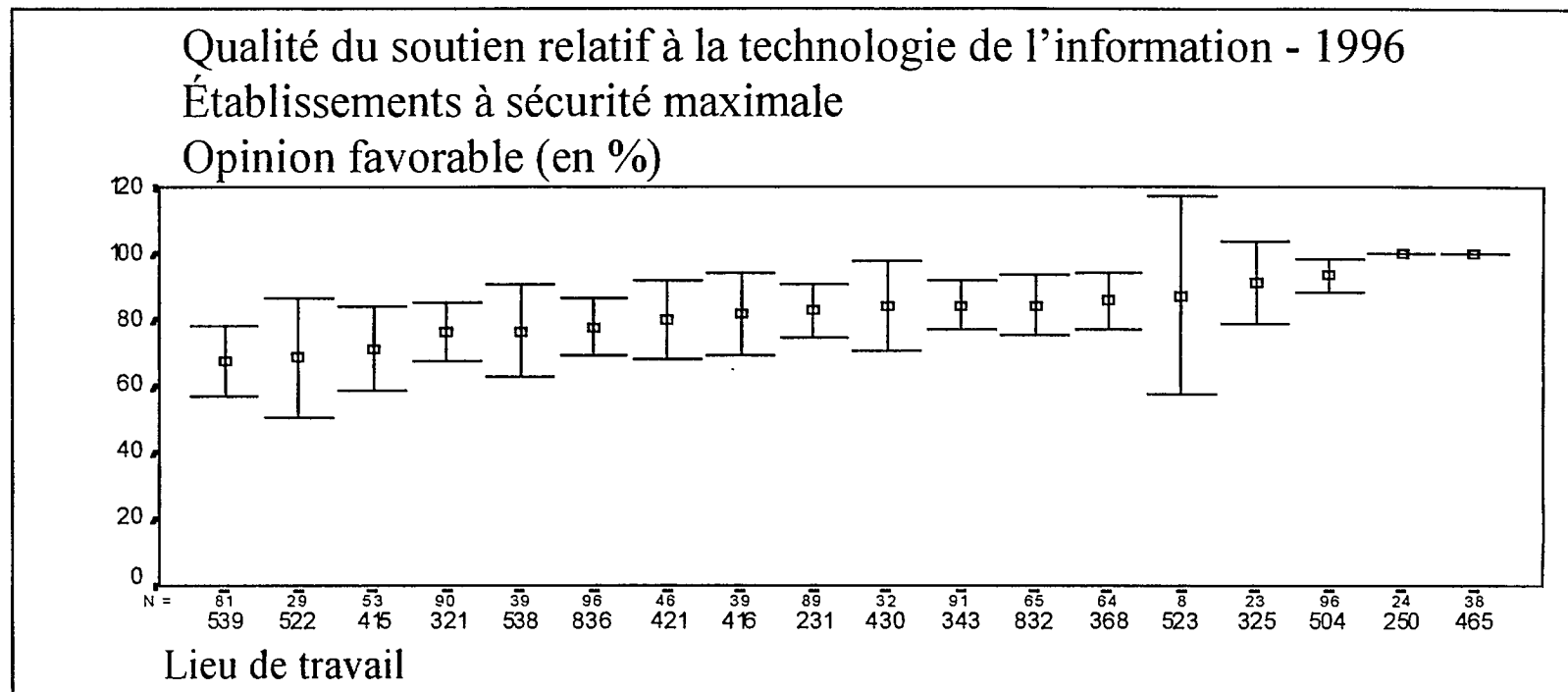
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
847 = Elbow Lake	511 = Rockwood	441 = Frontenac	312 = Montée Saint-François	221 = Westmorland
848 = Ferndale	521 = Riverbend	443 = Beaver Creek	320 = CFF – Québec	
		451 = Pittsburg	342 = Sainte-Anne-des-Plaines	

Figure 20-4



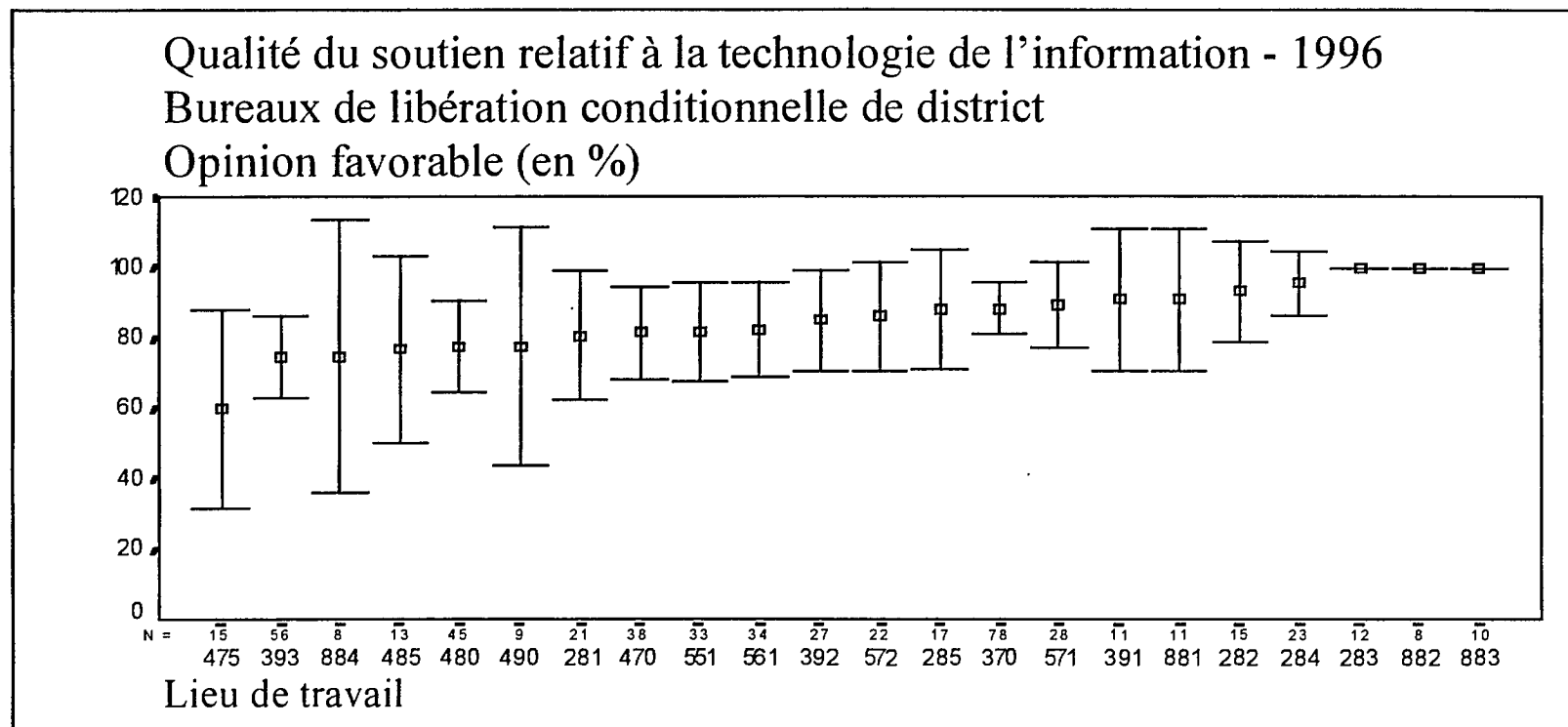
Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
820 = William Head	510 = Stony Mountain	423 = Bath	330 = Leclerc	210 = Springhill
831 = Matsqui	520 = Pén. de la Sask.	440 = Collins Bay	341 = Archambault	220 = Pén. de Dorchester
833 = Mountain	530 = Drumheller	450 = Joyceville	345 = Drummond	
849 = Mission	532 = Grande Cache	460 = Warkworth	350 = Cowansville	
	537 = Bowden		352 = La Macaza	

Figure 20-5



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
832 = CPR – Pacifique	504 = CPR – Prairies	415 = CRT – Ontario	321 = Donnacona	231 = Atlantique
836 = Kent	522 = USD – Prairies	416 = Pén. de Kingston	325 = Établ. pour femmes de Joliette	250 = Établ. pour femmes Nova
	523 = Pav. de ress. Okimaw Ohci	421 = Millhaven	343 = CRR – Québec	
	538 = Établ. pour femmes d'Edmonton	430 = Prison des femmes	368 = Port-Cartier	
	539 = Edmonton	465 = Grand Valley		

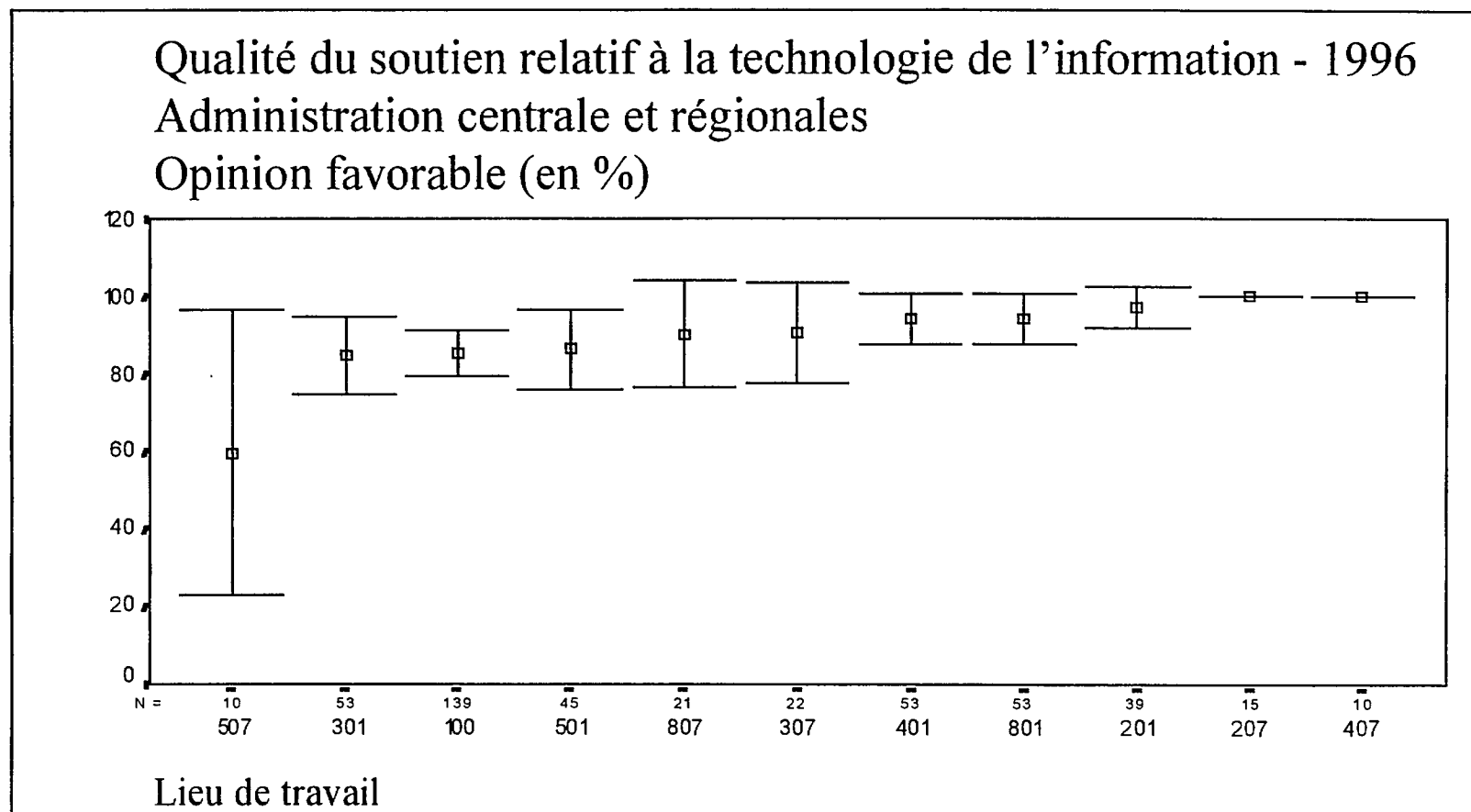
Figure 20-6



Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
881 = Vancouver*	551 = Manitoba/ N.-O. de l'Ontario	470 = Est/Nord*	370 = Montréal*	281 = Halifax/ Dartmouth*
882 = Île de Vancouver*	561 = Saskatchewan*	475 = District d'Ottawa	391 = Rural	282 = Truro/Kentville/ Sydney
883 = Vallée du Fraser*	571 = Edmonton	480 = Centre*	392 = Centre	283 = T.-N. et Labrador*
884 = Intérieur-Nord*	572 = Calgary	485 = District de Hamilton	393 = Urbain	284 = Est du N.-B./ Î.-P.-É.*
899 = Autres	599 = Autres	490 = Ouest*	399 = Autres	285 = Ouest du N.-B.*
		499 = Autres		299 = Autres

* Inclut les bureaux sectoriels et les centres correctionnels communautaires.

Figure 20-7



AC	Région du Pacifique	Région des Prairies	Région de l'Ontario	Région du Québec	Région de l'Atlantique
100 = AC	801 = AR	501 = AR	401 = AR	301 = AR	201 = AR
	807 = Services regroupés	507 = Services regroupés	407 = Services regroupés	307 = Services regroupés	207 = Services regroupés

21.0 Conclusions

Similarités par rapport à 1994 :

- Les employés du SCC qui travaillent dans les établissements à sécurité minimale ont généralement une opinion plus favorable que ceux des établissements à sécurité moyenne ou maximale concernant leur lieu de travail et leur emploi.

Comparativement aux employés des établissements à sécurité moyenne et maximale, les répondants des établissements à sécurité minimale affichent des taux plus élevés sur la majorité des échelles composites. Par exemple, les employés des établissements à sécurité minimale affichent de plus hauts taux de satisfaction que ceux des autres lieux de travail relativement à la gestion par unité, à la gestion des cas, à la gestion de carrière, à la qualité de la supervision et à la satisfaction concernant le milieu de travail physique. Ils font également état de plus hauts taux d'engagement à l'égard du SCC et de plus faibles niveaux de harcèlement que les employés des établissements à sécurité moyenne ou maximale, et sont plus satisfaits, de manière générale, de la façon dont le SCC traite le harcèlement.

- Les employés du SCC en poste dans les bureaux de libération conditionnelle de district et dans les lieux de travail de l'administration centrale ou de l'administration régionale ont généralement une opinion plus favorable concernant le lieu de travail et leur emploi que les employés des établissements correctionnels.

Sur la majorité des échelles composites, les répondants des bureaux de libération conditionnelle et ceux de l'administration centrale ou de l'administration régionale affichent des taux plus élevés que les répondants des établissements. Par exemple, les employés des bureaux de libération conditionnelle appuient davantage la réadaptation, éprouvent davantage de satisfaction au travail et ressentent plus d'empathie pour les délinquants. En ce qui a trait à la communication au sein de l'organisation, à l'habilitation des employés et à la qualité de la supervision, ce sont les répondants de l'administration centrale et ceux de l'administration régionale qui affichent les taux de satisfaction les plus élevés.

- Les agents de correction sont les moins satisfaits de leur milieu de travail et de leur

emploi. Comparativement aux huit autres groupes professionnels, c'est parmi les agents de correction que le taux de répondants satisfaits est le moins élevé sur la plupart des échelles composites, y compris celles qui portent sur l'efficacité de la gestion par unité et de la gestion des cas, sur l'appui en faveur de la réadaptation, sur l'empathie pour les délinquants et sur l'engagement à l'égard du SCC. Il en va de même pour la majorité des échelles relatives à l'organisation et à la carrière. Ce sont aussi les agents de correction qui sont le plus favorables à un environnement correctionnel punitif.

- Les employés des établissements du SCC, en particulier les agents de correction, continuent à émettre des réserves quant à l'efficacité de la gestion par unité et de la gestion des cas.

Bien que les résultats de 1996 aient été généralement plus élevés que ceux de 1994, moins de 50 % des employés du SCC considèrent que la gestion par unité est efficace et les répondants de la région du Québec sont les seuls à se prononcer à plus de 50 % en faveur de ce type de gestion. La moitié seulement des répondants considèrent que la gestion des cas est efficace, toutefois, et les répondants de la région du Québec sont les seuls à être au-dessous de la moyenne nationale de 50 %.

- Les répondants sont généralement satisfaits de leur emploi et expriment un engagement relativement élevé à l'égard du Service et de sa mission.

Bien que les opinions concernant l'équité des promotions et la reconnaissance du personnel soient légèrement moins favorables en 1996, les taux de satisfaction professionnelle demeurent généralement élevés avec une moyenne générale de 73 % de répondants satisfaits. Dans les analyses selon la région et le groupe professionnel, on observe des taux plus élevés ou similaires en ce qui a trait à la qualité de la supervision et au traitement équitable des employés. On constate un appui vigoureux en faveur de la mission et des objectifs du SCC.

Différences en 1996 :

- Les répondants ont obtenu des résultats positifs généralement plus élevés sur les échelles composites du sondage de 1996.

En 1996, les employés ont globalement répondu de façon plus favorable relativement à la majorité des échelles. Par exemple, les répondants sont généralement plus satisfaits de la gestion par unité et de la gestion des cas, de la communication à l'intérieur de l'organisation, du traitement équitable des employés. Leurs taux de satisfaction sont plus élevés sur les diverses échelles relatives à la gestion de carrière et à la gestion organisationnelle. De même, ils sont moins nombreux à avoir fait état de stress et de harcèlement en cours d'emploi.

- Les employés demeurent plus réticents quant aux efforts du SCC relatifs à la réadaptation et à l'empathie pour les délinquants.

Trois des cinq régions et six des neuf groupes professionnels affichent de plus faibles taux d'appui à la réadaptation et il en va de même en ce qui concerne l'empathie pour les délinquants. Toutefois, les taux d'appui à la réadaptation demeurent encore élevés (moyenne nationale de 67 %) alors que l'empathie pour les délinquants a nettement chuté (41 %).

- Dans la plupart des régions et des groupes professionnels, on fait état de taux moins élevés de harcèlement.

Les nouveautés du sondage de 1996 :

La sécurité d'emploi occupe une place importante dans l'esprit des gestionnaires et des répondants de l'administration centrale ou régionale. Comparativement aux sept autres groupes professionnels, on observe des taux de satisfaction plus élevés concernant la sécurité d'emploi parmi les gestionnaires et les surveillants ou les gestionnaires correctionnels. En outre, les répondants de l'administration centrale et ceux de l'administration régionale sont moins préoccupés par la sécurité de leur emploi que ceux des bureaux de libération conditionnelle de district et des établissements.

- La majorité des employés répondent favorablement concernant les politiques et règlements du SCC.

Les trois quarts ou plus des répondants se prononcent en faveur de l'application de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et des directives du Commissaire et sont d'accord avec l'orientation générale des politiques du SCC.

- Peu d'employés du SCC considèrent que la stratégie antidrogue à l'intention des délinquants a été un succès.

Les taux de réponse faisant état du succès de la stratégie antidrogue auprès des délinquants sont faibles parmi les régions et les groupes professionnels. La moyenne nationale de 31 % s'explique par les résultats des régions, dont les taux de répondants considérant que la stratégie est un succès varient de 24 % dans la région du Pacifique à 38 % dans la région du Québec. On observe une divergence d'opinions similaire parmi les groupes professionnels dont les taux s'échelonnent entre 21 % chez les agents de correction et 64 % chez les gestionnaires.

- La majorité des répondants considèrent que le SCC a une mauvaise image auprès du public et qu'il devrait rendre davantage de comptes à la population.

Soixante-dix-neuf pour cent des répondants déclarent que le SCC a une mauvaise image auprès du public et 89 % considèrent qu'il devrait davantage rendre de comptes à la

population. Les réponses sont similaires au niveau des régions et des groupes professionnels.

Annexe 1

Questionnaire du sondage de 1996 auprès des employés du SCC

Service correctionnel Canada Sondage auprès des employés

1996



Coopers
& Lybrand
Conseil

Le savoir-faire
en affaires^{MC}

Chers employés du SCC :

Voici le deuxième d'une série de sondages que le SCC prévoit d'effectuer auprès de ses employés tous les deux ans. Le premier sondage a été effectué en mars 1994, auprès de 6 600 employés. Dans un certain nombre de sites de travail, les résultats ont fourni le fondement pour des changements opérationnels. Par exemple, certains gestionnaires ont pris des mesures afin de régler les problèmes de harcèlement, de sécurité et de moral des employés. Quand les résultats du présent sondage seront communiqués, les gestionnaires du SCC élaboreront des stratégies précises pour veiller à ce que les questions importantes soulevées par les employés en 1996 soient traitées.

Ce sondage nous permettra d'évaluer les progrès réalisés par l'organisation au cours des deux dernières années. Dans le rapport final, on comparera les résultats de 1996 à ceux de 1994. Bien qu'un grand nombre des questions posées en 1994 soient posées de nouveau cette année, le questionnaire comprend également de nouvelles sections portant sur des sujets pertinents qui font partie de la réalité du Service depuis deux ans.

Votre participation au sondage permettra au Service d'avoir un aperçu représentatif des opinions des employés. Votre apport sincère est essentiel pour qu'on puisse déterminer tant les points forts que les points faibles du Service.

Les résultats de ce sondage seront compilés non seulement au niveau national et séparément pour chaque région, mais aussi pour chaque site de travail du SCC (établissements, bureaux de libération conditionnelle et administrations centrale et régionales). On donnera aux employés l'occasion de discuter des résultats touchant leur site de travail et de proposer des solutions.

Ce questionnaire a déjà été complété par certains de vos collègues et un grand nombre des suggestions ont été adoptées. Nous avons aussi consulté vos représentants syndicaux à l'échelon national tout au long de l'élaboration de ce sondage. Le questionnaire comprend plusieurs sections, dont certaines ne s'adressent pas à tous les employés. Ainsi, des sections sont destinées uniquement au personnel correctionnel communautaire ou en établissement. Toutefois, les instructions qui accompagnent ce questionnaire vous indiquent clairement quelles sont les sections que vous devez remplir. On a prévu à la fin du questionnaire une page blanche que l'on vous invite à utiliser pour nous faire des suggestions quant aux améliorations ou aux solutions à apporter aux problèmes identifiés.

Étant donné la nature de ce sondage, toutes les précautions ont été prises pour protéger votre identité.

- La participation au sondage est tout à fait volontaire.
- Votre nom n'apparaîtra pas sur le questionnaire.
- Le SCC a engagé Coopers et Lybrand conseil pour compiler les données et rédiger un rapport.
- Le groupe conseil Coopers & Lybrand recevra les questionnaires remplis et rendra compte des résultats sommaires sous forme de tableaux.
- On ne compilera pas de résultats spécifiques pour les groupes comptant moins de six personnes.
- Coopers & Lybrand examinera tous les résultats pour s'assurer que l'on ne pourra vous identifier d'après vos caractéristiques personnelles.
- Les renseignements que vous fournirez seront **protégés** en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Vos superviseurs vous accorderont suffisamment de temps pour remplir ce questionnaire pendant vos heures de travail. Après avoir rempli le questionnaire, veuillez le mettre dans l'enveloppe ci-jointe. Veuillez ensuite envoyer l'enveloppe cachetée à la personne chargée de recueillir les questionnaires dans votre site de travail au plus tard le 6 décembre. Les enveloppes cachetées seront alors expédiées directement à Coopers & Lybrand. Seul Coopers & Lybrand est autorisé à ouvrir votre enveloppe.

Si vous avez des questions ou des points à soulever, n'hésitez pas à communiquer avec Pierre Lacasse chez Coopers & Lybrand au 1 800 440-2711 poste 441. Nous serons disponibles afin de recevoir vos appels entre 8:00 heures et 20:00 heures et pendant la fin de semaine.

Nous vous remercions sincèrement d'avoir pris le temps de répondre à cet important sondage.

INSTRUCTIONS DE NOTATION

Une fois rempli, ce questionnaire sera lu par ordinateur. Il est donc très important que vous :

- * Utilisez un stylo à bille noir.
- * Noircissez complètement le cercle.
- * Ne fassiez aucune autre marque sur le questionnaire.

Pour la majorité des questions, noircissez complètement le cercle afin que le numéro inscrit soit masqué. Il est important que vous marquiez soigneusement vos réponses. Dans certains cas, c'est une case que vous devriez cocher.

Dans certains nous vous demanderons d'inscrire un chiffre à l'intérieur d'une case. Veuillez écrire clairement votre réponse.

Voici des exemples qui vous montrent la bonne façon et la mauvaise façon de procéder.

Exemples:

Noircissez le cercle comme ceci => 
Non comme cela =>  

Inscrivez le chiffre dans la case en évitant tout contact avec la bordure comme ci-dessous:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Inscrivez un 'X' dans la case comme ceci => 
Non comme cela =>  

Encerclez les chiffres comme ceci => 1 ② 3 4
Non comme cela => 1 X  4

SECTION #1 QUESTIONS DÉMOGRAPHIQUES

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC

1. De quel sexe êtes-vous ? ☐ Masculin ☐ Féminin
2. Quelle est votre première langue officielle ? ☐ Anglais ☐ Français
3. Êtes-vous (cochez toutes les réponses applicables) : ☐ membre d'un groupe ethnique ou d'une minorité visible ?
☐ Autochtone ?
☐ selon vous, une personne ayant une déficience?
4. Quel âge avez-vous ? Années

5. Quel est votre niveau de scolarité?
- | | |
|--|---|
| ☐ cours primaire
☐ études secondaires partielles
☐ diplôme d'études secondaires
☐ études collégiales partielles | ☐ diplôme d'études collégiales
☐ études universitaires partielles
☐ diplôme d'études universitaires
☐ diplôme d'études supérieures |
|--|---|
6. Si vous avez terminé votre formation postsecondaire, vous êtes-vous spécialisé en services correctionnels, en criminologie, en justice pénale ou tout autre domaine connexe (p. ex. droit)? ☐ Oui ☐ Non ☐ N/A
7. Depuis combien de temps travaillez-vous pour le Service correctionnel du Canada? Années Mois

 +

8. Depuis combien de temps êtes-vous à l'endroit où vous travaillez présentement? Années Mois

 +

9. Occupez-vous un poste de niveau AS-06 ou supérieur, ou de niveau équivalent? (p. ex. WP-5, PE-5, PS-4, EN-ENG-4, NU-HOS-6, CS-4, FI-3, PG-5 ou supérieur, tous EX et supérieur) ☐ Oui ☐ Non
10. Travaillez-vous pour CORCAN? ☐ Oui ☐ Non

11. En vous servant du tableau ci-dessous, inscrivez le numéro de code de l'endroit où vous travaillez actuellement. **ENTREZ LE CODE DE VOTRE SITE DE TRAVAIL DANS LES TROIS CASES CI DESSOUS**

ENTREZ LE N° DE CODE DANS LES CASES CI DESSOUS

Pacifique	
801	AR
802	Collège du personnel
807	Services groupés
820	Étab. William Head
831	Étab. Matsqui
832	CPR
833	Étab. Mountain
836	Étab. Kent
847	Étab. Elbow Lake
848	Étab. Ferndale
849	Étab. de Mission
881	BD* de Vancouver
882	BD* de l'île de Vancouver
883	BD* de la vallée du Fraser
884	BD* du Nord intérieur
899	Autre

Prairies	
501	AR
502	Collège du personnel
504	CPR
507	Services groupés
510	Étab. Stony Mountain
511	Étab. Rockwood
520	Pén. de la Saskatchewan
521	Étab. Riverbend
522	Unité spéciale de détention
523	Okimaw OHCI
530	Étab. de Drumheller
532	Étab. Grande Cache
537	Étab. Bowden
538	Étab. pour femmes d'Edmonton
539	Étab. d'Edmonton
551	BD* Manitoba - N.-O. de l'Ont.
561	BD* Saskatchewan
571	BD du Nord de l'Alberta
572	BD du Sud de l'Alberta
599	Autre

Québec	
301	AR
302	Collège du personnel
307	Services groupés
312	Étab. Montée Saint-François
320	Centre fédéral de formation
321	Étab. de Donnacona
325	Étab. pour femmes de Joliette
330	Étab. Leclerc
341	Étab. Archambault
342	Étab. Ste-Anne-des-Plaines
343	Centre régional de réception
345	Étab. Drummond
350	Étab. de Cowansville
352	Étab. de La Macaza
368	Étab. de Port-Cartier
370	BD* Montréal Métro
391	Ruraux (Rimouski, Chicoutimi, Rouyn-Noranda)
392	Moyens (Trois-Rivières, Hull, Lanaudière)
393	Urbain (Laurentides, Laval, Québec, Bureau du district)
399	Autre

Ontario	
401	AR
402	Collège du personnel
407	Services groupés
415	Centre rég. de traitement
416	Pén. de Kingston
421	Étab. Millhaven
423	Étab. de Bath
430	Prison des femmes
440	Étab. Collins Bay
441	Étab. Frontenac
443	Étab. Beaver Creek
450	Étab. Joyceville
451	Étab. Pittsburgh
460	Étab. Warkworth
465	Étab. pour femmes de Grand Valley
470	BD* de l'Est/Nord de L'Ontario
475	BD d'Ottawa
480	BD* central de l'Ontario
485	BD* de Hamilton
490	BD* de l'ouest de l'Ontario
499	Autre

Atlantique	
201	AR
202	Centre d'apprentissage
207	Services groupés
210	Étab. de Springhill
220	Pénitencier de Dorchester
221	Étab. Westmorland
231	Étab. de l'Atlantique
250	Étab. pour femmes de l'Atlantique
281	BD* de Halifax/Dartmouth
282	BD* Truro/Kentville/Sydney
283	BD* Terre-Neuve et du Labrador
284	BD* est du N.-B. et Î.-P.-E.
285	BD* de l'ouest du N.-B.
299	Autre

100	AC

*Bureau de district (comprend et également les bureaux sectoriels les CCC)



12. En vous servant de la liste de codes qui suit, inscrivez dans les cases prévues le numéro de code du genre de travail qui se rapproche le plus du vôtre.

ENTREZ LE N° DE CODE DANS LES
CASES CI DESSOUS

EN ÉTABLISSEMENT(CCC non compris)	
01	Soutien administratif *
02	Agent/superviseur/gestionnaire administratif (Finances, Personnel, Administration, Technologie de l'information, etc.)
03	Agent de correction I
04	Agent de correction II
05	Surveillant/coordonnateur correctionnel
06	Chef d'unité
07	Agent/coordonnateur de gestion de cas
08	Programmes correctionnels/aumônerie (animateurs de programme, surveillants d'atelier, enseignants, développement social, récréation, etc.)
09	Services techniques / institutionnels
10	Soins de santé/psychologie
11	Autre

AR (y compris le Collège du personnel)	
17	Soutien administratif
18	Agent administratif (Finances, Personnel, Planification, Comptabilité, Administration, Technologie de l'information, etc.)
19	Services groupés - Soutien administratif
20	Services groupés - Agent/superviseur/gestionnaire administratif (Finances, Personnel, etc.)
21	Services groupés - Programmes correctionnels/Aumônerie (animateurs de programme, surveillants d'atelier, instructeurs, développement social, récréation, etc.)
22	Services groupés - Services techniques / institutionnels (Services d'alimentation, magasins, travaux, entretien des installations, gestion du matériel, etc.)
23	Autre

DANS LA COLLECTIVITÉ(CCC compris)	
12	Soutien administratif *
13	Agent/superviseur/gestionnaire administratif (finances, personnel, etc.)
14	Agent de correction II
15	Agent de gestion des cas
16	Autre

AC	
24	Soutien administratif
25	Agent administratif (Finances, personnel, Planification, Comptabilité, Administration, Technologie de l'information, etc.)
26	Autre

* Employé de bureau, Secrétaire, etc.



SECTION #2 GESTION PAR UNITÉ

- * Si vous travaillez dans la collectivité, y compris les bureaux de libération conditionnelle, les bureaux de district ou les CCC, passez directement à la Section 3, page 6.
- * Si vous travaillez à l'administration régionale ou centrale, passez directement à la Section 4, page 7.
- * Si vous travaillez en établissement, veuillez répondre à chacun des points de cette section à moins d'avis contraire.

En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord

1. La gestion par unité contribue à l'établissement de bonnes relations entre les employés et les détenus.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. La gestion par unité facilite les rapports entre les employés à tous les niveaux hiérarchiques.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. La gestion par unité fonctionne bien dans l'établissement où je travaille.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. Le principe de la gestion par unité est bon.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. La gestion par unité favorise l'esprit d'équipe.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. La gestion par unité a permis l'intégration efficace des fonctions liées à la sécurité, à la gestion des cas et aux programmes.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. La gestion par unité permet de bien assurer la surveillance générale de la population carcérale.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. La gestion par unité a réduit la sécurité dans l'établissement où je travaille.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. La gestion par unité facilite la prise de décisions à l'échelon le plus bas possible.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦



* *Les questions 10 à 13 s'adressent aux employés travaillant en établissement qui s'occupent ou supervisent les opérations de gestion par unité : tous les agents de correction et les surveillants/coordonnateurs, les agents de gestion de cas/coordonnateurs, les chefs d'unité, les sous-directeurs et directeurs d'établissement*

* *Si, en tant qu'employé travaillant en établissement, vous n'appartenez à aucun de ces groupes, passez directement à la Section 3, page 6.*

En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord

10 Mes activités de gestion de cas sont gênées par :

a) le changement de poste ou le travail par roulement	1	2	3	4	5	6	7
b) une relève de travail qui n'est pas disponible	1	2	3	4	5	6	7
c) les installations inadéquates ou le manque d'espace privé	1	2	3	4	5	6	7
d) le manque de temps	1	2	3	4	5	6	7
11. La gestion par unité offre des possibilités pour un travail plus intéressant.	1	2	3	4	5	6	7
12. La gestion par unité facilite le perfectionnement professionnel des employés.	1	2	3	4	5	6	7
13. La gestion par unité a accru <u>mes</u> possibilités de perfectionnement professionnel.	1	2	3	4	5	6	7



SECTION #3 GESTION DE CAS

** Cette section s'adresse à tous les employés travaillant dans la collectivité (Bureaux de libération conditionnelle, Bureaux de district, CCC) et à tous les employés travaillant en établissement qui ont des contacts importants ou fréquents avec les délinquants.*

** Si vous ne faites pas partie de l'une de ces catégories, passez directement à la Section 4, page 7*

	En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Le processus de décision en matière de gestion de cas facilite la prise de bonnes décisions.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. Les décisions en matière de gestion de cas se fondent sur une information complète et exacte.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. Les pratiques du SCC en matière de gestion de cas contribuent efficacement à la protection du public.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. Les pratiques du SCC en matière de gestion de cas contribuent à aider les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. Le SCC offre des programmes et des instruments de surveillance nécessaires pour assurer une gestion de cas efficace dans la collectivité.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. Le SCC offre suffisamment de programmes dans la collectivité pour répondre aux besoins des délinquants mis en liberté sous condition.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. Nos ressources actuelles nous permettent de consacrer le temps nécessaire pour assurer aux délinquants une surveillance et des programmes d'une bonne qualité dans la collectivité.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. Les services correctionnels communautaires ont de la difficulté à intéresser les délinquants à participer aux programmes.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. Le personnel communautaire du SCC entretient de bonnes relations avec ses partenaires non gouvernementaux qui assurent des services aux délinquants (p. ex., maisons de transition, programmes de traitement de la toxicomanie, etc.)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. Le SCC n'accorde pas suffisamment d'importance aux services correctionnels communautaires.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. Nos services correctionnels communautaires se sont améliorés dans le domaine de la surveillance des délinquants.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦



SECTION #4 OPINIONS À L'ENDROIT DES DÉLINQUANTS

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC

Instructions: Dans les énoncés suivants, il est question des sentiments que peut inspirer le travail correctionnel. Pour chacun des énoncés, noircissez le cercle correspondant à la réponse qui se rapproche le plus de vos sentiments

	En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Le personnel devrait s'efforcer de gagner la confiance des délinquants.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. Il est important que les employés éprouvent de l'empathie pour les délinquants.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. Pour se faire respecter des délinquants, il faut s'intéresser à eux.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. Les employés devraient parfois prendre la défense d'un délinquant.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. Il y aurait beaucoup moins d'actes criminels si les prisons étaient moins confortables.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. Le fait d'améliorer les prisons au profit des détenus complique la tâche du personnel.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. La meilleure façon d'administrer une prison consiste à y imposer un régime militaire.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. Les programmes de réadaptation représentent une perte de temps et d'argent.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. On ne peut jamais faire entièrement confiance à un délinquant.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. Il est préférable de ne pas avoir de rapports «amicaux» avec les délinquants.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. Si les employés se montrent indulgents envers les délinquants, ceux-ci profiteront d'eux.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12. Il est tout aussi important de voir à la réadaptation d'un criminel que de le faire payer pour son crime.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13. Nous devrions cesser de considérer les délinquants comme étant des victimes de la société.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14. Je serais d'accord que l'on élargisse les programmes de réadaptation qui sont actuellement offerts dans nos établissements.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

SECTION #5 PROGRAMMES À L'INTENTION DES DÉLINQUANTS

Les questions 1 et 2 s'adressent à tous les employés du SCC.

Nous aimerions maintenant connaître votre opinion sur différents aspects des programmes offerts aux délinquants (p. ex., études, toxicomanies, aptitudes cognitives, violence familiale, formation professionnelle, CORCAN.)

1. Dans la stratégie correctionnelle du SCC, les programmes ont pour objectif général de réduire le comportement criminel ou la récidive. PENSEZ-VOUS QUE CET OBJECTIF PEUT ÊTRE ATTEINT ? (Choisissez une des reponse)

- Non ☐
- Oui, mais très difficilement dans la plupart des cas. ☐
- Oui, mais très difficilement dans certains cas. ☐
- Oui, c'est très possible. ☐
- Sans opinion. ☐

2. Le tableau suivant contient une liste des programmes à l'intention des délinquants et une liste des résultats ou avantages que pourrait éventuellement procurer au SCC la prestation de ces programmes. Noircissez tous les cercles correspondant aux résultats/avantages qui, à votre avis, s'appliquent à chacun des programmes.

Programmes	Résultats/avantages des programmes							
	Je ne connais pas du tout le programme	Occupe les détenus	Réduit le risque de réincarcération	Facilite l'interaction avec les détenus	Suscite une attitude plus positive chez les délinquants	Contribue à réduire l'usage de drogues dans l'établissement	Contribue à réduire la violence dans l'établissement	Aide à répondre aux besoins opérationnels de l'établissement
a) Formation de base pour adultes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Emploi dans les services pénitentiaires (ex. cuisine)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Programme prélibératoire pour détenus toxicomanes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d) Service de liaison avec les Autochtones	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e) Développement des aptitudes cognitives	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
f) Formation professionnelle	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
g) Emploi à CORCAN	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
h) Visites familiales privées	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
i) Programmes de traitement des délinquants sexuels	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
j) Programmes de lutte contre la violence familiale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Si vous travaillez aux administrations centrale ou régionales, vous pouvez sauter les questions 3 et 4 et passer directement à la section 6, page 11.

3. Les énoncés suivants visent à obtenir votre opinion sur un certain nombre de questions concernant la prestation des programmes aux délinquants. Cette section s'applique tant aux programmes en établissement qu'aux programmes communautaires. Gardez à l'esprit qu'il s'agit des programmes visant à éduquer les délinquants, à leur faire acquérir certaines aptitudes ou à les aider à améliorer ou à changer leur comportement. Pour chacun des énoncés, noircissez le cercle correspondant à la réponse qui se rapproche le plus de vos sentiments.

RÔLE

	En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord
a) Les listes d'attente pour la participation aux programmes sont trop longues.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
b) Un grand nombre de délinquants participent à des programmes inutiles et cherchent simplement à améliorer leurs chances d'être mis en liberté.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
c) Il faut augmenter les ressources allouées aux programmes de réadaptation.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
d) Les délinquants participent aux programmes dans le but de manipuler le système et non pour s'améliorer.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
e) Tous les employés devraient faciliter la tâche aux personnes responsables des programmes.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
f) Les programmes ne constituent pas une question prioritaire dans l'établissement où je travaille.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
g) Les programmes en établissement devraient, dans la mesure du possible, être offerts dans la période précédant immédiatement la mise en liberté.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
h) Les programmes peuvent être tout aussi efficaces s'ils sont offerts dans la collectivité plutôt que dans l'établissement.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
i) Les conditions d'admissibilité aux programmes (p.ex., aptitudes cognitives, violence familiale, toxicomanie) sont trop sévères.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
j) Nos programmes sont efficaces pour ce qui est de réduire la récidive.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
k) Les délinquants qui ne sont pas intéressés à participer aux programmes ne devraient pas y être admis.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦



<i>En complet désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En désaccord partiellement</i>	<i>Indécis</i>	<i>En accord partiellement</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>

- l) Les délinquants peuvent facilement influencer les décisions des membres de la Commission des libérations conditionnelles quant à leur mise en liberté en participant aux programmes.
- m) Nos programmes sont efficaces pour ce qui est de réadapter les délinquants.
- n) Tous les programmes devraient être reliés à l'évaluation des risques ou des besoins.
- o) Les délinquants devraient être tenus de maintenir leur participation aux programmes pendant leur mise en liberté sous condition, au besoin.

1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7

4. D'après vous, quel rôle devriez-vous jouer en ce qui concerne les programmes visant à éduquer les délinquants, à leur faire acquérir certaines aptitudes ou à les aider à améliorer ou à changer leur comportement?

<i>En complet désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En désaccord partiellement</i>	<i>Indécis</i>	<i>En accord partiellement</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>

RÔLE

- a) Je devrais m'occuper personnellement de certains de ces programmes.
- b) Je devrais diriger des délinquants vers ces programmes.
- c) Je devrais surveiller/suivre les progrès des délinquants dont je m'occupe.
- d) Je devrais appuyer ou soutenir les progrès des délinquants qui participent aux programmes.
- e) Je devrais me tenir au courant des programmes offerts.

1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7



SECTION #6 MILIEU DE TRAVAIL

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC

Les questions suivantes ont pour objet de vous amener à réfléchir sur l'état des communications au sein du SCC, sur la qualité de vie au travail et sur la satisfaction que vous procure (ou ne vous procure pas) votre emploi actuel.

	En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord
1. L'information qui m'est transmise par les voies normales de communication m'aide à bien faire mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. Au SCC, il arrive souvent que l'on ne sache pas trop qui a vraiment le pouvoir de prendre une décision.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. À l'endroit où je travaille, il n'est pas vraiment possible de changer les choses.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. Quand une modification aux politiques, aux pratiques ou aux règles me touche directement, on m'en informe rapidement.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. J'ai la liberté d'action voulue pour réaliser mes objectifs de travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. Les employés n'ont pas tellement leur mot à dire sur ce qui se passe au SCC.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. D'après ce que j'en sais, les promotions au SCC tiennent rarement compte du rendement des employés.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. À l'endroit où je travaille, la Direction accepte assez facilement de faire des changements quand le besoin s'impose.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. Au SCC, la délégation de pouvoirs est claire.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. Mon superviseur me fait participer au processus de planification, par exemple quand il s'agit d'établir des méthodes de travail pour le poste que j'occupe.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. Mon superviseur me renseigne bien sur la qualité de mon rendement.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12. Mon superviseur me demande mon avis quand surgit un problème de travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13. J'ai vraiment mon mot à dire au sujet des tâches dont je dois m'acquitter.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14. Dans l'exercice de mes fonctions, je sais exactement ce que mon superviseur attend de moi.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15. Je suis généralement satisfait du genre de travail que j'ai à faire.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16. La possibilité de me faire un revenu d'appoint en faisant des heures supplémentaires constitue l'un des aspects les plus attrayants de mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

17. Comparativement à il y a deux ans, je travaille maintenant : * (\$ ou congé compensatoire)

- ☐ plus de temps supplémentaire payé*
- ☐ environ le même nombre d'heures de temps supplémentaire payé*
- ☐ moins de temps supplémentaire payé*
- ☐ j'ai choisi de ne pas travailler en temps supplémentaire payé*
- ☐ le temps supplémentaire payé* ne fait habituellement pas partie de mon travail

En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord

18. Il m'est facile de m'acquitter de mes fonctions et de mes responsabilités dans la langue officielle de mon choix.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

19. Compte tenu des nécessités du service, mon superviseur s'efforce de satisfaire de la manière la plus juste possible les besoins personnels des employés, comme par exemple les demandes de changement de poste ou les demandes de congé.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

20. Je suis au courant qu'il existe au SCC un programme de reconnaissance des employés (primes, certificats, reconnaissance pour longs services, etc.).

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

21. Je crois qu'il y a des moyens appropriés de reconnaissance pour les employés.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

22. Je pense que mon superviseur fait un bon usage des programmes de reconnaissance disponibles.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

23. Je suis d'avis que le SCC met à ma disposition les locaux ou les services pouvant me permettre :

a) de pratiquer les activités de mise en forme/de conditionnement physique qui répondent à mes besoins;

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

b) de m'adonner à d'autres activités de mieux-être/conditionnement physique qui répondent à mes besoins (p. ex., des programmes pour cesser de fumer, perdre du poids, m'informer sur la santé).

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

24. D'après moi, les employés du SCC sont traités de façon équitable, quels que soient :

a) leur origine raciale

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

b) leur pays d'origine ou ethnie

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

c) leur sexe

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

d) leurs déficiences physiques

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

e) leur langue

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

25. Je crois que le SCC s'applique à offrir des chances égales à tous ses employés.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦



En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord

26. Dans l'unité où je travaille, le fait d'être un homme nuit à la capacité d'accomplir les tâches quotidiennes.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
27. Dans l'unité où je travaille, le fait d'être une femme nuit à la capacité d'accomplir les tâches quotidiennes.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
28. De façon générale, mon travail m'apporte beaucoup de satisfaction.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
29. D'après ce que j'ai observé, on applique la discipline de façon équitable à mon lieu de travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
30. Au travail, je suis souvent tendu ou nerveux.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
31. Très souvent, mon travail m'inspire une grande frustration ou une forte colère.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
32. La plupart du temps quand je suis au travail, j'estime ne pas avoir beaucoup de raisons de me faire du souci.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
33. Je suis habituellement calme et à l'aise quand je travaille.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
34. J'ai généralement l'impression d'être sous pression quand je travaille.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
35. De nombreux aspects de mon travail peuvent me contrarier passablement.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
36. Après ma journée de travail, je me tracasse souvent au sujet de problèmes liés à mon travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
37. L'absence de sécurité d'emploi est l'un des problèmes majeurs auxquels le SCC fait face aujourd'hui au chapitre du personnel.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
38. Je crains pour ma propre sécurité d'emploi au SCC.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
39. Le SCC fait tout son possible pour maintenir la sécurité d'emploi à l'échelle de l'organisation.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

40. Je connais le Programme d'aide aux employés (PAE).

☐ Oui☐ Non

=> SI NON, PASSEZ À LA SECTION 7

En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord

41. Je crois que le PAE assure des services confidentiels.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
42. Si j'ai éventuellement besoin d'aide, je contacterai le PAE.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

SECTION #7 EMPLOYÉS TEMPORAIRES

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC

Les questions suivantes ont pour objet de vous amener à réfléchir sur l'utilisation d'employés temporaires au sein du SCC. Pour chacun des énoncés, noircissez le cercle correspondant à la réponse qui se rapproche le plus de vos sentiments

En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord	S/O

1. Le recrutement d'employés temporaires a amélioré la latitude du SCC :

a) pour répondre aux besoins imprévus	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
b) pour répondre aux cas urgents	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
c) pour exécuter les projets à court terme	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
d) pour remplacer des employés lors des absences de courte durée	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧

2. Les employés temporaires doivent satisfaire à des exigences supérieures aux exigences minimales des fonctions de leur poste.
- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧

3. Les emplois temporaires augmentent les chances pour un employé d'obtenir un emploi pour une durée indéterminée.
- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧

4. Est ce que des employés temporaires sont utilisés pour faire le genre de travail que vous faites?

☐ Oui

☐ Non => SI NON, PASSEZ À LA QUESTION 7, PAGE 15

En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord	S/O

5. Les employés temporaires reçoivent une formation suffisante pour pouvoir remplir les fonctions des postes compris dans ma classification.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧



6. Le recrutement d'employés temporaires a eu les effets suivants :

a) m'a permis de prendre plus de vacances ou de congés annuels quand je le voulais	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
b) m'a permis de suivre plus de cours de formation	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
c) a amélioré mon horaire de travail par poste	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
d) a réduit mes chances d'obtenir des affectations intérimaires	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
e) a réduit mes chances d'obtenir une promotion	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
f) m'a empêché de demander des affectations de perfectionnement	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
g) a réduit le nombre de mes heures supplémentaires	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧

Si vous travaillez aux administrations centrale ou régionales, vous pouvez sauter les questions 7 et 8 et passer directement à la section 8, page 16.

7. Le recrutement d'employés temporaires a contribué à une baisse du niveau de sécurité.

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧

8. L'omission de renseigner les employés temporaires sur les questions particulières relatives à la sécurité dans un milieu carcéral compromet leur sécurité.

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧



SECTION #8 POLITIQUES, RÈGLES ET

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC

Dans la présente section, vous devez indiquer votre degré de connaissance des politiques, règles et règlements. Un certain nombre de catégories de politiques/règles/règlements sont énumérés (p. ex. LSCMLC). Veuillez établir votre cote selon les parties des politiques/règles/règlements qui vous concernent. Par exemple, si toutes les parties de la LSCMLC ne s'appliquent pas à votre travail, vous ne devez fonder votre cote que sur les parties qui s'appliquent. Si aucune partie de la catégorie ne s'applique, alors encerclez le chiffre 5, pour indiquer que la question est sans objet.

1. Dans l'ensemble, comment évalueriez-vous votre *compréhension* des politiques, règles et règlements suivants « *qui s'appliquent à votre travail quotidien* »?

	Mauvaise	Passable	Bonne	Excellent	S/O Ne touche pas mon travail
a) Loi et Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (LSCMLC et RSCMLC)	①	②	③	④	⑤
b) Directives du Commissaire	①	②	③	④	⑤
c) Instructions régionales	①	②	③	④	⑤
d) Ordres permanents	①	②	③	④	⑤
e) Ordres de poste	①	②	③	④	⑤

2. Comment évalueriez-vous votre *connaissance des dispositions particulières* des politiques, règles et règlements suivants qui *s'appliquent à votre travail quotidien*?

	Mauvaise	Passable	Bonne	Excellent	S/O Ne touche pas mon travail
a) Loi et Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (LSCMLC et RSCMLC)	①	②	③	④	⑤
b) Directives du Commissaire	①	②	③	④	⑤
c) Instructions régionales	①	②	③	④	⑤
d) Ordres permanents	①	②	③	④	⑤
e) Ordres de poste	①	②	③	④	⑤

3. Comment évalueriez-vous la qualité de votre *formation* concernant les politiques, règles et règlements suivants qui *s'appliquent à votre travail quotidien*?

Mauvaise	Passable	Bonne	Excellent	S/O Ne touche pas mon travail

a) Loi et Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (LSCMLC et RSCMLC)	①	②	③	④	⑤
b) Directives du Commissaire	①	②	③	④	⑤
c) Instructions régionales	①	②	③	④	⑤
d) Ordres permanents	①	②	③	④	⑤
e) Ordres de poste	①	②	③	④	⑤

4. Quand vous avez besoin de renseignements concernant les politiques, règles et règlements suivants *s'appliquant à votre travail quotidien* (p. ex., détails, interprétations, applications), dans quelle mesure ces renseignements sont-ils accessibles?

Facilement accessible	Assez accessible	Non accessible	S/O Ne touche pas mon travail

a) Loi et Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (LSCMLC et RSCMLC)	①	②	③	④
b) Directives du Commissaire	①	②	③	④
c) Instructions régionales	①	②	③	④
d) Ordres permanents	①	②	③	④
e) Ordres de poste	①	②	③	④

5. À quelle fréquence appliquez-vous, s'il y a lieu, les politiques, règles et règlements suivants dans l'exercice de vos fonctions?

Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours	S/O Ne touche pas mon travail

a) Loi et Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (LSCMLC et RSCMLC)	①	②	③	④	⑤	⑥
b) Directives du Commissaire	①	②	③	④	⑤	⑥
c) Instructions régionales	①	②	③	④	⑤	⑥
d) Ordres permanents	①	②	③	④	⑤	⑥
e) Ordres de poste	①	②	③	④	⑤	⑥

Veillez utiliser l'échelle d'évaluation suivante pour indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec chacun des énoncés suivants.

	<i>En complet désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En désaccord partiellement</i>	<i>Indécis</i>	<i>En accord partiellement</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
6. L'omission d'appliquer les politiques, règles et règlements peut avoir des conséquences négatives pour l'organisation.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. L'omission d'appliquer les politiques, règles et règlements peut avoir des conséquences négatives pour moi en tant qu'employé.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. Pour mon surveillant immédiat, il est important que les employés connaissent et appliquent les politiques, les règles et les règlements.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. À l'endroit où je travaille, il est important pour les gestionnaires que les employés connaissent et appliquent les politiques, les règles et les règlements.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. Pour les cadres supérieurs du SCC, il est important que les employés connaissent et appliquent les politiques, les règles et les règlements.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. Les employés ont la possibilité d'influencer ou de modifier les politiques, les règles et les règlements.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12. À mon avis, les énoncés de politique, de règle et de règlement sont habituellement clairs et faciles à interpréter.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13. Il existe trop de politiques, de règles et de règlements au sein de l'organisation.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14. Avez-vous consulté les <i>Services financiers</i> au cours de la dernière année (p. ex., demandes de remboursement de frais de déplacement, avances, comptes créditeurs)?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

☐ Oui

☐ Non => SI NON, PASSEZ A LA QUESTION 16 SUR LA PAGE SUIVANTE

	<i>Très faible</i>	<i>Insatisfaisante</i>	<i>Satisfaisante</i>	<i>Excellent</i>	<i>Sans objet</i>
15. Quelle est votre opinion concernant :					
(i) La <u>disponibilité</u> de personnes ressources pour vous aider à résoudre les problèmes que vous rencontrez dans les <i>services financiers</i> :	①	②	③	④	⑤
(ii) La <u>qualité</u> de l'aide qui vous est fournie pour résoudre les problèmes qui vous rencontrent dans les <i>services financiers</i> :	①	②	③	④	⑤



16. Avez-vous consulté les *Services de gestion financière* au cours de la dernière année (p.ex., prévisions de trésorerie, virements budgétaires, analyse financière)?

☐ Oui☐ Non => SI NON, PASSEZ A LA SECTION 9 SUR LA PAGE SUIVANTE

<i>Très faible</i>	<i>Insatisfaisante</i>	<i>Satisfaisante</i>	<i>Excellent</i>	<i>Sans objet</i>

17. Quelle est votre opinion concernant :

(i) La disponibilité de personnes ressources pour vous aider à résoudre les problèmes que vous rencontrez dans les **services de gestion financière**.

①

②

③

④

⑤

(ii) La qualité de l'aide qui vous est fournie pour résoudre les problèmes qui vous rencontrent dans les **services de gestion financière**.

①

②

③

④

⑤



SECTION #9 TRAVAIL PAR POSTES

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC à l'exception de ceux qui travaillent des journées régulières (p. ex. pas de rotation de poste). Si vous travaillez des journées régulières sans rotation de poste, passez à la section 10, page 21.

1. Selon mon horaire actuel, je travaille :
☐ de jour seulement (pas de rotation de poste) => PASSEZ À LA SECTION 10
☐ par rotation de poste avec 3 postes
☐ par rotation de poste avec 2 postes, y compris le poste de nuit
☐ par rotation de poste avec 2 postes, sans poste de nuit
☐ autre formule de poste par rotation
2. Quelle est la durée approximative de vos postes ? ☐ 8 heures ☐ 10 heures ☐ 12 heures
- 3a. En incluant aujourd'hui, avez-vous travaillé le même poste pour les quatre derniers jours ?
☐ Oui => SI OUI, PASSEZ À LA QUESTION 4
☐ Non
- 3b. Pourquoi pas ?
☐ j'avais un changement de poste au cours des 4 derniers jours => PASSEZ À LA QUESTION 5
☐ j'étais en congé (congé de maladie, congé annuel, etc.) au cours des 4 derniers jours => PASSEZ À LA QUESTION 5
4. Si vous avez répondu «oui» à la question 3, veuillez indiquer lequel des postes vous avez travaillé :
☐ de jour (début du poste entre 5 h et 10 h)
☐ du soir (début du poste entre 14 h et 18 h)
☐ poste de nuit (début du poste entre 19 h et 2 h)
☐ autre
5. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec l'énoncé suivant: En supposant que je puisse travailler le même nombre d'heures par année, je préférerais des postes plus longs avec plus de jours de congé
- | En complet
désaccord | En désaccord | En désaccord
partiellement | Indécis | En accord
partiellement | D'accord | Tout à fait
d'accord |
|-------------------------|--------------|-------------------------------|---------|----------------------------|----------|-------------------------|
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
6. En supposant que je puisse travailler le même nombre d'heures par année, je préférerais travailler des postes de :
☐ 8 heures ☐ 10 heures ☐ 12 heures
7. Veuillez indiquer l'incidence qu'a votre horaire actuel sur votre vie en dehors des heures

- a) Relations avec la famille
 b) Relations avec les amis
 c) Autres activités de loisirs

Très négative	Un peu négative	Aucune	Positive
①	②	③	④
①	②	③	④
①	②	③	④

SECTION #10 HARCÈLEMENT

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC.

Nota : Cette section traite du harcèlement de la part des employés envers d'autres employés (ne comprend pas les délinquants).

1. Je suis au courant du processus de traitement des plaintes de harcèlement au sein du SCC. ☐ Oui ☐ Non

2. Veuillez indiquer dans quelle mesure les formes de harcèlement ci-dessous existent à l'endroit où vous travaillez

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Ne sais pas
FORME					
a) Harcèlement personnel	①	②	③	④	⑤
b) Harcèlement sexuel	①	②	③	④	⑤
c) Abus de pouvoir	①	②	③	④	⑤
d) Discrimination	①	②	③	④	⑤

3. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec l'énoncé suivant: Si j'observais un incident relié au harcèlement, j'accepterais de témoigner.

En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

4. Veuillez indiquer si vous croyez avoir été victime de l'une ou l'autre forme de harcèlement décrites ci-dessous au cours des douze derniers mois, ainsi que la gravité de ce harcèlement.

Avez-vous été victime de l'une ou l'autre forme de harcèlement?

Assez grave

Très grave (assez pour justifier une mesure disciplinaire)

a) Harcèlement personnel	☐ Non	☐ Oui => Si oui, quel en est le degré de gravité	①	⑦
b) Harcèlement sexuel	☐ Non	☐ Oui => Si oui, quel en est le degré de gravité	①	⑦
c) Abus de pouvoir	☐ Non	☐ Oui => Si oui, quel en est le degré de gravité	①	⑦
d) Discrimination	☐ Non	☐ Oui => Si oui, quel en est le degré de gravité	①	⑦



Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants:

	<i>En complet désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En désaccord partiellement</i>	<i>Indécis</i>	<i>En accord partiellement</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
5. Si j'étais harcelé, je porterais plainte auprès des autorités.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. Si je portais plainte, j'ai l'impression que la Direction exercerait des représailles, à mon endroit.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. Si je portais plainte, j'ai l'impression que mes collègues exerceraient des représailles, à mon endroit.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. J'ai l'impression que mon superviseur est déterminé à éliminer le harcèlement au travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. J'ai l'impression que le degré de harcèlement a baissé au cours des deux dernières années.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦



SECTION #11 PERFECTIONNEMENT DE CARRIÈRE

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC

Les questions suivantes ont pour objet de vous amener à réfléchir sur le perfectionnement de votre carrière. Pour chacun des énoncés, noircissez le cercle correspondant à la réponse qui se rapproche le plus de vos sentiments.

	En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord	
1. Il m'est facile de me procurer l'information dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
2. Mon plan actuel de perfectionnement personnel répond à mes besoins en formation et en perfectionnement et comporte un plan d'action réaliste tenant compte des objectifs énoncés	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧ Je n'en ai pas
3. Mon superviseur immédiat intervient activement dans la planification et la gestion de ma carrière.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
4. J'ai l'impression d'avoir besoin de nouvelles idées pour m'aider à améliorer mon rendement au travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
5. La direction du SCC encourage le perfectionnement du personnel.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
6. Je suis d'avis que le SCC assure un milieu de travail qui facilite l'apprentissage aux employés.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
7. J'aimerais acquérir des compétences additionnelles qui contribueraient à améliorer mon efficacité au travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
8. C'est à l'employé qu'incombe d'abord la responsabilité de gérer sa propre carrière.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
9. La planification de carrière est une question qui n'est pas pertinente à ce moment-ci dans la fonction publique.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
10. Les activités de perfectionnement décrites dans le plan de perfectionnement personnel sont effectivement mises en oeuvre.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
11. Les supérieurs fournissent un apport suffisant dans le processus de sélection lors des concours.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	

	<i>En complet désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En désaccord partiellement</i>	<i>Indécis</i>	<i>En accord partiellement</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
12. Les renseignements fournis au terme du processus de sélection suffisent pour que l'on puisse comprendre comment le mérite a été déterminé.	1	2	3	4	5	6	7
13. Les modules d'autoformation améliorent mes possibilités d'avancement.	1	2	3	4	5	6	7
14. Je suis d'avis que le processus d'évaluation utilisé dans le cadre des concours permet d'évaluer les qualités des candidats.	1	2	3	4	5	6	7
15. Les instruments d'évaluation utilisés à des fins de sélection lors des concours permettent d'évaluer les candidats en regard des normes des postes.	1	2	3	4	5	6	7
16. Le processus d'évaluation/ appréciation du rendement me renseigne suffisamment bien sur mon rendement pour me permettre de gérer ma carrière.	1	2	3	4	5	6	7
17. Les critères utilisés pour évaluer mon rendement ont été justes et objectifs.	1	2	3	4	5	6	7
18. Ma dernière évaluation annuelle de rendement donnait une image juste et exacte de mon rendement au travail.	1	2	3	4	5	6	7

Je n'en ai
jamais eu.

S/O

S/O

19. Votre poste est-il visé par le système de la gestion de carrière? ☐ Oui

☐ Non => SI NON, PASSEZ A LA QUESTION 21

	<i>En complet désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En désaccord partiellement</i>	<i>Indécis</i>	<i>En accord partiellement</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>	<i>S/O</i>
20. Je suis généralement satisfait de l'aide qui m'est fourni par le Programme de gestion de carrière.	1	2	3	4	5	6	7	8

21. Mon rendement est évalué au moins une fois l'an.

☐ Oui

☐ Non



SECTION #12 ATTITUDES À L'ÉGARD DU SCC

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC

Pour chacun des énoncés, noircissez le cercle correspondant à la réponse qui se rapproche le plus de vos sentiments.

	En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Je suis prêt à fournir beaucoup plus d'efforts que l'on m'en demande généralement pour contribuer au succès du SCC.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. Je ressens très peu de loyauté à l'endroit du SCC.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. J'estime que mes valeurs et celles du SCC sont très semblables.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. Je suis fier de dire que j'appartiens au SCC.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. Je pourrais tout aussi bien travailler pour une organisation différente pourvu que le genre de travail soit semblable.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. Le personnel peut contribuer largement à projeter une image positive du Service.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. Les objectifs corporatifs du SCC décrivent ce que <u>devraient</u> être les priorités du Service.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. J'appuie la mission du SCC.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. Je suis d'avis que le SCC est traité injustement par les médias.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. La population devrait exiger du SCC qu'il soit plus responsable quant à la réinsertion sociale des délinquants en toute sécurité.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. Le SCC devrait consulter la société davantage sur les questions concernant la gestion des délinquants.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

	<i>En complet désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En désaccord partiellement</i>	<i>Indécis</i>	<i>En accord partiellement</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
12. Le SCC prend les mesures qui s'imposent par suite des conclusions de l'Enquêteur correctionnel.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13. Le SCC devrait jouer un rôle plus proactif en ce qui concerne la sensibilisation de la population aux questions correctionnelles.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14. Les services correctionnels fédéraux ne seront jamais perçus favorablement par la population.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
15. La plupart de nos succès au chapitre de la réinsertion sociale des délinquants en toute sécurité ne sont pas commentés par les médias.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16. Les différentes formes d'enquête nous ont grandement aidés à apprendre de nos erreurs.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
17. Le SCC peut améliorer sensiblement son efficacité en ce qui concerne la protection de la société.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
18. À mon avis, le Service a un rôle important à jouer dans le domaine de la prévention du crime.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
19. Le SCC doit collaborer encore plus étroitement avec les autres secteurs du système de justice pénale.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
20. La société a des attentes irréalistes quant à notre capacité d'amener les délinquants à changer de comportement.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦



SECTION #13 SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Les questions 1 à 3 s'adressent à tous les employés du SCC.

Pour chacun des énoncés, noircissez le cercle correspondant à la réponse qui se rapproche le plus de vos sentiments.

En complet
désaccord En désaccord En désaccord
partiellement Indécis En accord
partiellement D'accord Tout à fait
d'accord

1. L'environnement dans lequel je travaille est satisfaisant du point de vue :

(a) de la qualité de l'air	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(b) du chauffage	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(c) de l'éclairage	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(d) de l'ergonomie (chaises et postes de travail bien conçus)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

2. Quand des infractions aux règlements de sécurité et d'hygiène sont commises, la Direction où je travaille prend les mesures qui s'imposent.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

3. Mon superviseur est déterminé à promouvoir les règles de sécurité et d'hygiène au travail.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

Si vous travaillez aux administrations centrale ou régionales, passez directement à la Section 16, page 31.

En complet
désaccord En désaccord En désaccord
partiellement Indécis En accord
partiellement D'accord Tout à fait
d'accord

4. À l'endroit où je travaille, les politiques et pratiques du SCC contribuent à réduire le risque de se faire blesser par les délinquants.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

5. La possibilité que les délinquants mettent ma sécurité personnelle en danger constitue pour moi une importante source de stress.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

6. Je suis satisfait des mesures prises à l'endroit où je travaille pour gérer le risque que courent les employés d'être blessés par des délinquants.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

7. À mon avis, la possibilité que des délinquants m'agressent physiquement a sensiblement augmenté depuis deux ans.

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦



En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord

8. J'ai reçu suffisamment d'information/de formation sur la façon de prévenir la transmission du VIH et du SIDA.
9. J'ai reçu suffisamment d'information/de formation sur la façon de prévenir la transmission de maladies infectieuses (autres que le VIH/SIDA), comme la tuberculose et l'hépatite B.

Si vous travaillez dans la collectivité, passez directement à la Section 14, page 29.

En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord

10. J'estime que le SCC devrait réviser sa politique relative à l'usage du tabac de façon à réduire encore davantage l'usage du tabac à l'intérieur ou dans les espaces clos de l'établissement.
11. J'estime qu'il devrait être interdit de fumer partout à l'intérieur ou dans les espaces clos de l'établissement.
12. Je crois que l'interdiction de fumer, pour le personnel, les détenus et la population, à l'intérieur ou dans les espaces clos de l'établissement sera respectée.
13. Lorsque la politique entrera en vigueur, les détenus respecteront la politique interdisant de fumer à l'intérieur ou dans les espaces clos de l'établissement.
14. À long terme, la politique interdisant l'usage du tabac profitera à tous.
15. Je crois que la plupart des détenus sont opposés à la politique interdisant l'usage du tabac.
16. Les détenus participeront aux programmes visant à les aider à abandonner l'usage du tabac si de tels programmes leurs sont offerts.
17. J'appuie la politique du SCC interdisant l'usage du tabac.



SECTION #14 STRATÉGIE ANTIDROGUE À L'INTENTION DES DÉLINQUANTS

** Cette section s'adresse à tous les employés travaillant dans la collectivité (bureaux de libération conditionnelle, bureaux de districts, CCC) et à tous les employés travaillant en établissement.*

** Si vous ne tombez pas dans cette catégorie, passez directement à la Section 15, page 30.*

Pour chacun des énoncés, noircissez le cercle correspondant à la réponse qui se rapproche le plus de vos sentiments.

	En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord
1. L'analyse d'urine a eu pour effet de réduire la consommation de drogues dans les établissements.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. Les délinquants ont trouvé des moyens de saboter le programme d'analyse d'urine comme moyen de dépister la consommation de drogue.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. Les programmes de traitement de la toxicomanie ont contribué à réduire la consommation de drogue.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. Les détenus ont résisté à nos efforts visant à mettre en place une stratégie antidrogue efficace.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. La stratégie antidrogue a permis au SCC de mieux contrôler les tentatives faites par les visiteurs pour introduire de la drogue dans les établissements.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. La mise en oeuvre de la stratégie antidrogue, y compris le recours à l'analyse d'urine et à d'autres technologies, a eu pour effet de réduire mon niveau de stress au travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. L'analyse d'urine améliore considérablement notre capacité de gérer le risque d'une manière efficace dans la collectivité.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. Il faudrait mettre en oeuvre dans la collectivité un programme de contrôle au hasard d'analyse d'urine.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. La mise en oeuvre de la stratégie antidrogue, y compris le recours à l'analyse d'urine et à d'autres technologies, a amélioré ma capacité d'évaluer les besoins des délinquants et le risque qu'ils représentent.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦



SECTION #15 BÉNÉVOLES

Cette section s'adresse aux employés travaillant dans la collectivité et en établissement. Si vous travaillez aux administrations centrale ou régionales, passez directement à la section 16, page 31

Pour chacun des énoncés, noircissez le cercle correspondant à la réponse qui se rapproche le plus de vos sentiments.

	En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Les bénévoles contribuent à un fonctionnement plus harmonieux dans les établissements.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. Les bénévoles contribuent à un fonctionnement plus harmonieux dans les bureaux de libération conditionnelle.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. Le recours à des bénévoles est essentiel pour maintenir des liens entre les délinquants et la collectivité.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. Le recours à des bénévoles est une menace pour ma sécurité d'emploi.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. Les bénévoles ne servent qu'à nuire au bon fonctionnement de l'unité opérationnelle.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. Les bénévoles constituent une menace grave pour la sécurité de l'unité opérationnelle.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. L'unité opérationnelle où je travaille utilise sciemment les services des bénévoles.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. Nous devons améliorer notre rendement au chapitre de la présélection, de la sélection et de la formation des bénévoles.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. Les bénévoles aident à mieux renseigner la population générale sur le Service correctionnel du Canada.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. Les bénévoles ne font qu'ajouter à ma charge de travail.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11. Nous avons besoin d'un plus grand nombre de bénévoles pour nous assister dans notre travail auprès des délinquants dans la collectivité.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦



SECTION #16 RELATIONS ENTRE LE SCC ET LA CNLC

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC

Pour chacun des énoncés, noircissez le cercle correspondant à la réponse qui se rapproche le plus de vos sentiments.

	En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord
1. En général, les membres de la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) comprennent bien les mesures que nous prenons pour préparer les délinquants à leur mise en liberté.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2. Les membres de la CNLC font un bon usage des rapports d'évaluation de la gestion de cas que nous leur fournissons.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3. Nous devons améliorer nos relations avec la CNLC.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. Le SCC doit améliorer ses communications avec la CNLC.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5. Les membres de la CNLC ont les connaissances dont ils ont besoin pour travailler d'une manière efficace avec notre personnel chargé de la surveillance communautaire.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6. La CNLC utilise les conditions particulières de manière à aider le SCC à gérer le risque d'une manière efficace dans la collectivité.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. Le SCC et la CNLC sont des partenaires efficaces du système de justice pénale.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8. Le SCC et la CNLC collaborent ensemble efficacement à la protection de la société.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9. Le SCC et la CNLC devraient davantage participer conjointement aux activités de perfectionnement (p. ex., formation, systèmes d'information, recherches, échanges d'employés).	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. Le SCC et la CNLC s'aident mutuellement à remplir leur mandat respectif.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦



SECTION #17 LA SANTÉ ET LES HABITUDES DE VIE

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC.

La présente section porte sur votre santé et vos habitudes de vie. Les questions ont été utilisées dans d'autres sondages auprès d'employés du gouvernement fédéral. Les résultats permettront au SCC de planifier des programmes de santé pour le personnel, au besoin. Les résultats fourniront également à Santé Canada des informations importantes lui permettant d'évaluer l'état de santé général et les habitudes de vie des Canadiens sur le marché du travail.

1. À quelle fréquence prenez-vous un petit déjeuner? ☐ À tous les jours
☐ Parfois
☐ En fin de semaine seulement
☐ Rarement ou jamais => PASSEZ À LA QUESTION 3
2. *Au cours des 7 derniers jours*, combien de vos petits déjeuners contenaient les aliments suivants (noircissez seulement un nombre par ligne) **NOMBRE DE JOURS**
- | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| a) Oeufs, bacon, jambon ou autre viande, fromage ou lait entier | ☐ 0 | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |
| b) Pain, rôties, pâtisseries, crêpes ou céréales | ☐ 0 | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |
| c) Jus de fruit ou fruit frais | ☐ 0 | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |
| d) Café ou thé seulement | ☐ 0 | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |
3. *Au cours des quatre derniers mois*, combien de fois vous est-il arrivé de faire de l'exercice ou de participer à des sports au point d'être en sueur? ☐ Jamais => PASSEZ À LA QUESTION 5
☐ Une fois par mois ou moins
☐ Deux ou trois fois par mois
☐ Une ou deux fois par semaine
☐ Trois fois par semaine ou plus
4. À quel moment avez-vous l'habitude de faire de l'exercice? ☐ Pendant vos heures de loisirs?
☐ Pendant vos heures de travail?
☐ Pendant vos heures de loisirs et vos heures de travail?
5. En règle générale, qu'est-ce qui vous empêche le plus de vous livrer à des activités physiques?
☐ Aucun obstacle véritable ☐ Manque d'installations, notamment de douches
☐ Absence de motivation ☐ Mon état de santé
☐ Manque de temps



6. Consommez-vous des produits du tabac? ☐ Oui
☐ Non, je ne fume plus => PASSEZ À LA QUESTION 10
☐ Non, je n'ai jamais fumé => PASSEZ À LA QUESTION 11

7. Veuillez indiquer le genre de produit du tabac que vous utilisez (crochez les produits appropriés)

- ☐ Produits sans fumée (p. ex., tabac à mâcher, tabac à priser)
☐ Cigarettes
☐ Pipe ou cigares

8. En moyenne, combien de cigarettes fumez-vous par jour? ☐ 1 à 4 ☐ 20 à 29
☐ 5 à 9 ☐ Plus de 30
☐ 10 à 19

9. Désirez-vous cesser de fumer? ☐ Oui => PASSEZ A LA QUESTION 11
☐ Non => PASSEZ A LA QUESTION 11

10. Quand avez-vous cessé de fumer? ☐ Il y a moins d'un mois ☐ Il y a entre un an et deux ans
☐ Il y a entre un mois et un an ☐ Il y a plus de deux ans

11. Consommez-vous de l'alcool (bière, vin, boisson de vin («cooler») ou boisson très alcoolisée)?
☐ Oui => PASSEZ A LA QUESTION 13
☐ Non, j'ai cessé de consommer de l'alcool
☐ Non, je n'ai jamais consommé d'alcool => PASSEZ A LA QUESTION 16, PAGE 34

12. Quand avez-vous cessé de consommer de l'alcool? ☐ Il y a moins d'un an => PASSEZ A LA QUESTION 16, PAGE 34
☐ Il y a entre un an et trois ans => PASSEZ A LA QUESTION 16, PAGE 34
☐ Il y a plus de trois ans => PASSEZ A LA QUESTION 16, PAGE 34

13. Au cours des **TROIS DERNIERS MOIS**, combien de fois vous est-il arrivé de prendre cinq consommations ou plus **AU COURS D'UNE OCCASION**?
☐ Jamais ☐ 4 à 6 fois
☐ Une fois ☐ 7 à 9 fois
☐ 2 à 3 fois ☐ 10 fois ou plus

14. Durant une semaine normale, à quelle fréquence prenez-vous **au moins une** consommation de boisson alcoolisée?
☐ Moins d'une fois par semaine ☐ 4 à 6 fois par semaine
☐ Une fois par semaine ☐ Tous les jours
☐ 2 à 3 fois par semaine

15. À compter d'hier, combien de consommations de boisson alcoolisée avez-vous prises à chaque jour, au cours des **SEPT DERNIERS JOURS**? Veuillez encercler le nombre qui correspond à votre réponse. (Nota : Veuillez encercler le «0» pour les jours où vous n'avez pas consommé d'alcool).

NUMBR DE CONSUMMATIONS

a) Hier	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14+
b) Avant-hier	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14+
c) Il y a 3 jours	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14+
d) Il y a 4 jours	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14+
e) Il y a 5 jours	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14+
f) Il y a 6 jours	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14+
g) Il y a 7 jours	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14+

16. À quelle fréquence utilisez-vous les médicaments en vente libre énumérés ci-après?

Presque chaque jour	Environ une fois par semaine	Environ une fois par mois	Rarement ou jamais

- a) Analgésique (p. ex : Tylenol, Aspirine)
- b) Antiacides (p. ex. : Tums, Rolaids, Maalox)
- c) Antihistaminiques (p. ex: Seldane, Hismanal)

①	②	③	④
①	②	③	④
①	②	③	④

17. Taille. Inscrivez votre taille en centimètres (cm). Veuillez vous reporter à la fiche de conversion ci-dessous.

Taille en cm

18. Poids. Inscrivez votre poids en kilogrammes (kg). Veuillez vous reporter à la fiche de conversion ci-dessous.

Poids en kg

FICHE DE CONVERSION

Fiche sur la taille			
4'10"	148cm	5'8"	173cm
4'11"	150cm	5'9"	175cm
5'	153cm	5'10"	178cm
5'1"	155cm	5'11"	180cm
5'2"	158cm	6'	183cm
5'3"	160cm	6'1"	185cm
5'4"	163cm	6'2"	188cm
5'5"	165cm	6'3"	191cm
5'6"	168cm	6'4"	193cm
5'7"	170cm	6'5"	196cm

Fiche sur le poids			
100lbs	46kg	165lbs	75kg
105lbs	48kg	170lbs	77kg
110lbs	50kg	175lbs	80kg
115lbs	52kg	180lbs	82kg
120lbs	54kg	185lbs	84kg
125lbs	57kg	190lbs	86kg
130lbs	59kg	195lbs	87kg
135lbs	61kg	200lbs	91kg
140lbs	64kg	205lbs	93kg
145lbs	66kg	210lbs	96kg
150lbs	68kg	215lbs	98kg
155lbs	70kg	220lbs	100kg
160lbs	73kg	225lbs	102kg



SECTION #18 TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

Cette section s'adresse à tous les employés du SCC

Cette section du questionnaire porte sur la technologie de l'information et sur le milieu informatique du SCC, en particulier sur les ordinateurs individuels, les logiciels de bureautique (WORD de Microsoft, EXCEL, Powerpoint, OnTime, courrier électronique, etc.), les applications informatiques propres au SCC (SGD, SGBM, SGMS, SIC, FINCON, etc.) et les autres applications utilisées au SCC.

En complet désaccord	En désaccord	En désaccord partiellement	Indécis	En accord partiellement	D'accord	Tout à fait d'accord

1. L'informatisation a directement contribué à l'amélioration de mon rendement au travail.

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

2. À quel rythme l'informatisation (installation du matériel et applications) progresse-t-elle dans votre secteur ?

Beaucoup trop rapide	Trop rapide	Satisfaisant	Trop lent	Beaucoup trop lent

①	②	③	④	⑤

3. Lorsque-vous êtes à l'extérieur du bureau, vous arrive-t-il de devoir accéder au réseau informatique (p. ex., afin de pouvoir travailler à partir de chez vous, pendant vos déplacements)

☐ Oui

☐ Non

Tous les jour	Au moins une fois par semaine	Moins d'une fois par mois	Jamais

4. Vous arrive-t-il souvent de devoir vous servir d'un ordinateur individuel ou d'un terminal dans l'exercice de vos fonctions ?

①	②	③	④

* *Les autres questions de cette section portent sur votre utilisation des ordinateurs individuels, logiciels de bureautique et des applications informatiques propres au SCC.*

* *Si vous avez répondu «JAMAIS» à la question 4, allez directement à la section OBSERVATIONS à la dernière page.*

5. Comment qualifiez-vous les logiciels de bureautique suivants que vous utilisez ?

Très faible	Insatisfaisante	Satisfaisante	Excellente	Sans objet

- a. Logiciel de traitement de texte WORD
- b. Logiciel tableur EXCEL
- c. Logiciel de présentation POWERPOINT
- d. Courrier électronique A1/Teamlinks
- e. Logiciel de planification OnTime
- f. Évaluation globale des logiciels de bureautique
- g. Autre (précisez) _____

①	②	③	④	⑤
①	②	③	④	⑤
①	②	③	④	⑤
①	②	③	④	⑤
①	②	③	④	⑤
①	②	③	④	⑤
①	②	③	④	⑤

46490



6. Quelle est votre opinion concernant :

Très faible	Insatisfaisante	Satisfaisante	Excellente	Sans objet

a) la disponibilité de l'assistance afin de vous aider à résoudre tout problème rencontré lorsque vous utilisez un ordinateur individuel et le logiciel de bureautique ?

① ② ③ ④ ⑤

b) la qualité de l'assistance afin de vous aider à résoudre tout problème rencontré lorsque vous utilisez un ordinateur individuel et le logiciel de bureautique ?

① ② ③ ④ ⑤

7. Quelle est votre opinion concernant :

a) la disponibilité de la formation relative à l'ordinateur individuel et au logiciel de bureautique que vous utilisez ?

① ② ③ ④ ⑤

b) la qualité de la formation relative à l'ordinateur individuel et au logiciel de bureautique que vous utilisez ?

① ② ③ ④ ⑤

8. Quelle est la qualité de l'information qui vous est communiquée lorsque l'on vous installe une nouvelle version ou nouveau logiciel ?

① ② ③ ④ ⑤

Pour les questions 9 à 18, veuillez donner votre opinion sur les systèmes de gestion de l'information que vous utilisez.

9. Utilisez-vous le Système automatisé de gestion des documents (SAGD) ?

☐ Oui

☐ Non => SI NON, PASSEZ À LA QUESTION 10

Très faible	Insatisfaisante	Satisfaisante	Excellente

a) Indiquez votre opinion sur la qualité générale du SAGD.

① ② ③ ④

b) Indiquez votre opinion sur la disponibilité du soutien pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SAGD.

① ② ③ ④

c) Indiquez votre opinion sur la qualité du soutien fourni pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SAGD.

① ② ③ ④

d) Indiquez votre opinion concernant la disponibilité de la formation sur le SAGD.

① ② ③ ④

e) Indiquez votre opinion concernant la qualité de la formation sur le SAGD.

① ② ③ ④

f) Indiquez votre opinion concernant la qualité des informations (exactes/à jour) figurant dans le SAGD.

① ② ③ ④

Non	Oui	N'a pas changé	Pas d'opinion

g) Selon vous, la qualité du SAGD s'est-elle améliorée au cours des deux dernières années ?

① ② ③ ④

h. Savez-vous à qui vous adresser si vous avez des problèmes avec le SAGD ? ☐ Oui

☐ Non



10. Utilisez-vous le Système de gestion des biens du ministère (SGBM)?

☐ Oui☐ Non => SI NON, PASSEZ À LA QUESTION 11

Très faible Insatisfaisante Satisfaisante Excellente

- a) Indiquez votre opinion sur la qualité générale du SGBM. ① ② ③ ④
- b) Indiquez votre opinion sur la disponibilité du soutien pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SGBM. ① ② ③ ④
- c) Indiquez votre opinion sur la qualité du soutien fourni pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SGBM. ① ② ③ ④
- d) Indiquez votre opinion concernant la disponibilité de la formation sur le SGBM. ① ② ③ ④
- e) Indiquez votre opinion concernant la qualité de la formation sur le SGBM. ① ② ③ ④
- f) Indiquez votre opinion concernant la qualité des informations (exactes/à jour) figurant dans le SGBM. ① ② ③ ④

Non Oui N'a pas changé Pas d'opinion

- g) Selon vous, la qualité du SGBM s'est-elle améliorée au cours des deux dernières années? ① ② ③ ④

- h. Savez-vous à qui vous adresser si vous avez des problèmes avec le SGBM? ☐ Oui ☐ Non

11. Utilisez-vous le Système d'information des cadres (SIC)?

☐ Oui☐ Non => SI NON, PASSEZ À LA QUESTION 12

Très faible Insatisfaisante Satisfaisante Excellente

- a) Indiquez votre opinion sur la qualité générale du SIC. ① ② ③ ④
- b) Indiquez votre opinion sur la disponibilité du soutien pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SIC. ① ② ③ ④
- c) Indiquez votre opinion sur la qualité du soutien fourni pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SIC. ① ② ③ ④
- d) Indiquez votre opinion concernant la disponibilité de la formation sur le SIC. ① ② ③ ④
- e) Indiquez votre opinion concernant la qualité de la formation sur le SIC. ① ② ③ ④
- f) Indiquez votre opinion concernant la qualité des informations (exactes/à jour) figurant dans le SIC. ① ② ③ ④

Non Oui N'a pas changé Pas d'opinion

- g) Selon vous, la qualité du SIC s'est-elle améliorée au cours des deux dernières années? ① ② ③ ④

- h. Savez-vous à qui vous adresser si vous avez des problèmes avec le SIC? ☐ Oui ☐ Non

12. Utilisez-vous l'Élément information à la gestion (EIG)?

☐ Oui

☐ Non => SI NON, PASSEZ À LA QUESTION 13

Très faible Insatisfaisante Satisfaisante Excellente

- a) Indiquez votre opinion sur la qualité générale de l'EIG.
- b) Indiquez votre opinion sur la disponibilité du soutien pour vous aider à résoudre les problèmes concernant l'EIG.
- c) Indiquez votre opinion sur la qualité du soutien fourni pour vous aider à résoudre les problèmes concernant l'EIG.
- d) Indiquez votre opinion concernant la disponibilité de la formation sur l'EIG.
- e) Indiquez votre opinion concernant la qualité de la formation sur l'EIG.
- f) Indiquez votre opinion concernant la qualité des informations (exactes/à jour) figurant dans l'EIG.

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

Non Oui N'a pas changé Pas d'opinion

- g) Selon vous, la qualité de l'EIG s'est-elle améliorée au cours des deux dernières années?

① ② ③ ④

- h. Savez-vous à qui vous adresser si vous avez des problèmes avec l'EIG? ☐ Oui

☐ Non

13. Utilisez-vous le Système de gestion des règlements de réclamations (SGRR)?

☐ Oui

☐ Non => SI NON, PASSEZ À LA QUESTION 14

Très faible Insatisfaisante Satisfaisante Excellente.

- a) Indiquez votre opinion sur la qualité générale du SGRR.
- b) Indiquez votre opinion sur la disponibilité du soutien pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SGRR.
- c) Indiquez votre opinion sur la qualité du soutien fourni pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SGRR.
- d) Indiquez votre opinion concernant la disponibilité de la formation sur le SGRR.
- e) Indiquez votre opinion concernant la qualité de la formation sur le SGRR.
- f) Indiquez votre opinion concernant la qualité des informations (exactes/à jour) figurant dans le SGRR.

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

Non Oui N'a pas changé Pas d'opinion

- g) Selon vous, la qualité du SGRR s'est-elle améliorée au cours des deux dernières années?

① ② ③ ④

- h. Savez-vous à qui vous adresser si vous avez des problèmes avec le SGRR? ☐ Oui

☐ Non

14. Utilisez-vous le Système de contrôle financier (FINCON)?

☐ Oui☐ Non => SI NON, PASSEZ À LA QUESTION 15a) Indiquez votre opinion sur la qualité générale du FINCON.

Très faible Insatisfaisante Satisfaisante Excellente

① ② ③ ④

b) Indiquez votre opinion sur la disponibilité du soutien pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le FINCON.

① ② ③ ④

c) Indiquez votre opinion sur la qualité du soutien fourni pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le FINCON.

① ② ③ ④

d) Indiquez votre opinion concernant la disponibilité de la formation sur le FINCON.

① ② ③ ④

e) Indiquez votre opinion concernant la qualité de la formation sur le FINCON.

① ② ③ ④

f) Indiquez votre opinion concernant la qualité des informations (exactes/à jour) figurant dans le FINCON.

① ② ③ ④

Non Oui N'a pas changé Pas d'opinion

g) Selon vous, la qualité du FINCON s'est-elle améliorée au cours des deux dernières années?

① ② ③ ④

h) Savez-vous à qui vous adresser si vous avez des problèmes avec le FINCON? ☐ Oui☐ Non

15. Utilisez-vous le Système de modules budgétaires (SMB)?

☐ Oui☐ Non => SI NON, PASSEZ À LA QUESTION 16

Très faible Insatisfaisante Satisfaisante Excellente

a) Indiquez votre opinion sur la qualité générale du SMB.

① ② ③ ④

b) Indiquez votre opinion sur la disponibilité du soutien pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SMB.

① ② ③ ④

c) Indiquez votre opinion sur la qualité du soutien fourni pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SMB.

① ② ③ ④

d) Indiquez votre opinion concernant la disponibilité de la formation sur le SMB.

① ② ③ ④

e) Indiquez votre opinion concernant la qualité de la formation sur le SMB.

① ② ③ ④

f) Indiquez votre opinion concernant la qualité des informations (exactes/à jour) figurant dans le SMB.

① ② ③ ④

Non Oui N'a pas changé Pas d'opinion

g) Selon vous, la qualité du SMB s'est-elle améliorée au cours des deux dernières années?

① ② ③ ④

h) Savez-vous à qui vous adresser si vous avez des problèmes avec le SMB? ☐ Oui☐ Non

16. Utilisez-vous le Système de gestion des détenus (SGD)?

☐ Oui

☐ Non => SI NON, PASSEZ À LA QUESTION 17

- a) Indiquez votre opinion sur la qualité générale du SGD.
- b) Indiquez votre opinion sur la disponibilité du soutien pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SGD.
- c) Indiquez votre opinion sur la qualité du soutien fourni pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SGD.
- d) Indiquez votre opinion concernant la disponibilité de la formation sur le SGD.
- e) Indiquez votre opinion concernant la qualité de la formation sur le SGD.
- f) Indiquez votre opinion concernant la qualité des informations (exactes/à jour) figurant dans le SGD.

Très faible Insatisfaisante Satisfaisante Excellente

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

Non Oui N'a pas changé Pas d'opinion

① ② ③ ④

- h) Savez-vous à qui vous adresser si vous avez des problèmes avec le SGD? ☐ Oui ☐ Non

17. Utilisez-vous le Système de gestion de la masse salariale (SGMS)?

☐ Oui

☐ Non => SI NON, PASSEZ À LA QUESTION 18

- a) Indiquez votre opinion sur la qualité générale du SGMS.
- b) Indiquez votre opinion sur la disponibilité du soutien pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SGMS.
- c) Indiquez votre opinion sur la qualité du soutien fourni pour vous aider à résoudre les problèmes concernant le SGMS.
- d) Indiquez votre opinion concernant la disponibilité de la formation sur le SGMS.
- e) Indiquez votre opinion concernant la qualité de la formation sur le SGMS.
- f) Indiquez votre opinion concernant la qualité des informations (exactes/à jour) figurant dans le SGMS.

Très faible Insatisfaisante Satisfaisante Excellente

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

Non Oui N'a pas changé Pas d'opinion

① ② ③ ④

- g) Selon vous, la qualité du SGMS s'est-elle améliorée au cours des deux dernières années?
- h) Savez-vous à qui vous adresser si vous avez des problèmes avec le SGMS? ☐ Oui ☐ Non

18. Utilisez-vous les Logiciels de bureautique et applications informatiques propres au SCC (Word, Excel, Powerpoint, OnTime, annuaires téléphoniques du gouvernement et du SCC, Chercheur de DC, Répertoire des hôtels, courrier électronique/Teamlinks, Système de projets) (LB)?

☐ Oui ☐ Non ==> SI NON, PASSEZ AUX OBSERVATIONS, À LA DERNIÈRE PAGE

- a) Indiquez votre opinion sur la qualité générale des LB.
- b) Indiquez votre opinion sur la disponibilité du soutien pour vous aider à résoudre les problèmes concernant les LB.
- c) Indiquez votre opinion sur la qualité du soutien fourni pour vous aider à résoudre les problèmes concernant les LB.
- d) Indiquez votre opinion concernant la disponibilité de la formation sur les LB.
- e) Indiquez votre opinion concernant la qualité de la formation sur les LB.
- f) Indiquez votre opinion concernant la qualité des informations (exactes/à jour) figurant dans les LB.

Très faible Insatisfaisante Satisfaisante Excellente

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

① ② ③ ④

- g) Selon vous, la qualité des LB s'est-elle améliorée au cours des deux dernières années?

Non Oui N'a pas changé Pas d'opinion

① ② ③ ④

- h) Savez-vous à qui vous adresser si vous avez des problèmes avec les LB? ☐ Oui ☐ Non



OBSERVATIONS

Vous pouvez, si vous le désirez, soumettre vos suggestions sur les moyens à prendre pour corriger n'importe quel problème concernant les questions soulevées dans ce sondage. Il faudrait éviter les suggestions que vous n'aimeriez pas partager avec vos collègues.

Vos commentaires seront transcrits par Coopers & Lybrand conseil et le SCC en recevra une version électronique. Vos commentaires transcrits seront ensuite retournés à l'attention du gestionnaire responsable dans votre service

Usage
interne

MERCI!

Veuillez mettre le questionnaire dans l'enveloppe ci-jointe. Veuillez ensuite envoyer l'enveloppe cachetée à la personne chargée de recueillir les questionnaires dans votre site de travail au plus tard le 6 décembre 1996.



Annexe 2

Guide de notation des échelles d'évaluation composites

Service correctionnel du Canada

**Guide de notation des échelles d'évaluation composites établies pour le Sondage auprès des
employés du SCC**

Sondage auprès des employés -- version 1996

Communication organisationnelle (COMORG)

6.1

6.2 - inversée

6.4

6.9

(Somme des points)/4 % d'opinion favorable = > 4

1. L'information qui m'est transmise par les voies normales de communication m'aide à bien faire mon travail.
2. Au SCC, il arrive souvent que l'on ne sache pas trop qui a vraiment le pouvoir de prendre une décision.
4. Quand une modification aux politiques, aux pratiques ou aux règles me touche directement, on m'en informe rapidement.
9. Au SCC, la délégation de pouvoirs est claire.

Habilitation des employés (HABILIT)

6.3 - inversé

6.5

6.6 - inversé

6.8

(Somme des points)/4 % d'opinion favorable = > 4

3. À l'endroit où je travaille, il n'est pas vraiment possible de changer les choses.
5. J'ai la liberté d'action voulue pour réaliser mes objectifs de travail.
6. Les employés n'ont pas tellement leur mot à dire sur ce qui se passe au SCC.
8. À l'endroit où je travaille, la direction accepte assez facilement de faire des changements quand le besoin s'impose.

Qualité de la supervision (SUPERV)

6.10

6.11

6.12

6.13

6.14

6.19

(Somme des points)/6 % d'opinion favorable = > 4

10. Mon superviseur me fait participer au processus de planification, par exemple quand il s'agit d'établir des méthodes de travail pour le poste que j'occupe.
11. Mon superviseur me renseigne bien sur la qualité de mon rendement.
12. Mon superviseur me demande mon avis quand surgit un problème de travail.
13. J'ai vraiment mon mot à dire au sujet des tâches dont je dois m'acquitter.
14. Dans l'exercice de mes fonctions, je sais exactement ce que mon superviseur attend de moi.

19. Compte tenu des nécessités du service, mon superviseur s'efforce de satisfaire de la manière la plus juste possible les besoins personnels des employés, comme les demandes de changement de poste ou les demandes de congé.

Reconnaissance du personnel (RECONNP)

6.20

6.21

6.22

(Somme des points)/3 % d'opinion favorable = > 4

20. Je suis au courant qu'il existe au SCC un programme de reconnaissance des employés (primes, certificats, reconnaissance pour longs services, etc.).
21. Je crois qu'il y a des moyens appropriés de reconnaissance pour les employés.
22. Je pense que mon superviseur fait bon usage des programmes de reconnaissance disponibles.

Prestation de services au personnel (PRESERV)

6.40

6.23a

6.23b

(Somme des points)/3 % d'opinion favorable = > 4

40. Je connais le Programme d'aide aux employés (PAE).
23. Je suis d'avis que le SCC met à ma disposition les locaux ou les services pouvant me permettre :
- a) de pratiquer les activités de mise en forme/de conditionnement physique qui répondent à mes besoins;
 - b) de m'adonner à d'autres activités de mieux-être/conditionnement physique qui répondent à mes besoins (p. ex., des programmes pour cesser de fumer, perdre du poids, m'informer sur la santé).

Traitement équitable des employés (ÉQUIT)

6.24a-e

6.25

6.29

(Somme des points)/7 % d'opinion favorable = > 4

24. D'après moi, les employés du SCC sont traités de façon équitable, quels que soient :
- a. leur origine raciale
 - b. leur pays d'origine ou ethnie
 - c. leur sexe
 - d. leurs déficiences physiques
 - e. leur langue
25. Je crois que le SCC s'applique à offrir des chances égales à tous ses employés.

29. D'après ce que j'ai observé, on applique la discipline de façon équitable à mon lieu de travail.

Satisfaction professionnelle (SATPROF)

6.15

6.28

(Somme des points)/2 % d'opinion favorable = > 4

15. Je suis généralement satisfait du genre de travail que j'ai à faire.
28. De façon générale, mon travail m'apporte beaucoup de satisfaction.

Fréquence du harcèlement (FHARC)

10.2a-d

Fréquence (en %) = n'importe quel point = 3

2. Veuillez indiquer dans quelle mesure les formes de harcèlement ci-dessous existent à l'endroit où vous travaillez.
- a) Harcèlement personnel
 - b) Harcèlement sexuel
 - c) Abus de pouvoir
 - d) Discrimination professionnelle

Pertinence de la réaction du SCC face au harcèlement (RÉACTIONH)

10.6 - inversé

10.7 - inversé

10.8

(Somme des points)/3 % d'opinion favorable = >4

6. Si je portais plainte, j'ai l'impression que la direction exercerait des représailles à mon endroit.
7. Si je me portais plainte, j'ai l'impression que mes collègues exerceraient des représailles à mon endroit.
8. J'ai l'impression que mon superviseur est déterminé à éliminer le harcèlement au travail.

Volonté de signaler tout harcèlement (VOLONTH)

10.1

10.3

10.5

(Somme des points)/3 % Volonté = > 4

1. Je suis au courant du processus de traitement des plaintes de harcèlement au sein du SCC.
3. Si j'observais un incident relié au harcèlement, j'accepterais de témoigner.
5. Si j'étais harcelé, je porterais plainte auprès des autorités.

Gravité du harcèlement personnel (GRAVITÉH)

10.4a-d

% victimes de harcèlement très grave = n'importe quel point = 2.

4. Veuillez indiquer si vous croyez avoir été victime de l'une ou l'autre forme de harcèlement décrites ci-dessous au cours des 12 derniers mois, ainsi que la gravité de ce harcèlement.

TYPE

- a) Harcèlement personnel
- b) Harcèlement sexuel
- c) Abus de pouvoir
- d) Discrimination

Évaluation du rendement (RENDEM)

11.16

11.17

11.18

(Somme des points)/3 % d'opinion favorable = > 4

- 16. Le processus d'évaluation et d'appréciation du rendement me renseigne suffisamment bien sur mon rendement pour me permettre de gérer ma carrière.
- 17. Les critères utilisés pour évaluer mon rendement ont été justes et objectifs.
- 18. Ma dernière évaluation annuelle de rendement donnait une image juste et exacte de mon rendement au travail.

Stress au travail (STRESST)

6.30

6.31

6.32 - inversé

6.33 - inversé

6.34

6.35

6.36

(Somme des points)/7 % d'employés faisant état de stress = > 4

- 30. Au travail, je suis souvent tendu ou nerveux.
- 31. Très souvent, mon travail m'inspire une grande frustration ou une forte colère.
- 32. La plupart du temps quand je suis au travail, j'estime ne pas avoir beaucoup de raisons de me faire du souci.
- 33. Je suis habituellement calme et à l'aise quand je travaille.
- 34. J'ai généralement l'impression d'être sous pression quand je travaille.
- 35. De nombreux aspects de mon travail peuvent me contrarier passablement.
- 36. Après ma journée de travail, je me tracasse souvent au sujet de problèmes liés à mon travail.

Gestion de carrière (CARRIÈRE)

11.1

11.2

11.3

(Somme des points)/4 % d'opinion favorable = > 4

1. Il est facile de me procurer l'information dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.
2. Mon plan actuel de perfectionnement personnel répond à des besoins en formation et en perfectionnement et comporte un plan d'action réaliste tenant compte des objectifs énoncés.
3. Mon superviseur immédiat intervient activement dans la planification et la gestion de ma carrière.

Engagement envers le SCC (ENGAG)

12.1

12.2 - inversé

12.3

12.4

12.5 - inversé

(Somme des points)/5 % d'opinion favorable = > 4

1. Je suis prêt à fournir beaucoup plus d'efforts que l'on m'en demande généralement pour contribuer au succès du SCC.
2. Je ressens très peu de loyauté à l'endroit du SCC.
3. J'estime que mes valeurs et celles du SCC sont très semblables.
4. Je suis fier de dire que j'appartiens au SCC.
5. Je pourrais tout aussi bien travailler pour une organisation différente pourvu que le genre de travail soit semblable.

Appui à l'égard des objectifs du SCC (OBJSCC)

12.7

12.8

(Somme des points)/2 % d'opinion favorable = > 4

7. Les objectifs corporatifs du SCC décrivent ce que devraient être les priorités du SCC.
8. J'appuie la mission du SCC.

Promotion de la sécurité et de l'hygiène au travail au SCC (PROMSST)

13.2

13.3

(Somme des points)/2 % d'opinion favorable = > 4

2. Quand des infractions aux règlements de sécurité et d'hygiène sont commises, la direction où je travaille prend les mesures qui s'imposent.
3. Mon superviseur est déterminé à promouvoir les règles de sécurité et d'hygiène au travail.

Satisfaction relativement au milieu physique (MILIEU)

13.1a-d

(Somme des points)/4 % d'opinion favorable = > 4

1. L'environnement dans lequel je travaille est satisfaisant du point de vue :
 - a) de la qualité de l'air
 - b) du chauffage
 - c) de l'éclairage
 - d) de l'ergonomie (chaises et postes de travail bien conçus)

Perceptions de la sécurité personnelle (SÉCURITÉ)

13.4

13.5 - inversé

13.6

13.7 - inversé

(Somme des points)/4 % d'opinion favorable = > 4 Nota : Cette échelle ne tient pas compte du personnel des administrations centrale et régionales.

4. À l'endroit où je travaille, les politiques et pratiques du SCC contribuent à réduire le risque de se faire blesser par les délinquants.
5. La possibilité que les délinquants mettent ma sécurité personnelle en danger constitue pour moi une importante source de stress.
6. Je suis satisfait des mesures prises à l'endroit où je travaille pour gérer le risque que courent les employés de se faire blesser par les délinquants.
7. À mon avis, la possibilité que des délinquants m'agressent physiquement a sensiblement augmenté depuis deux ans.

Réadaptation (RÉADAPT)

4.8 - inversé

4.12

4.14

(Somme des points)/3 % d'opinion favorable = > 4

- 8. Les programmes de réadaptation représentent une perte de temps et d'argent.
- 12. Il est tout aussi important de voir à la réadaptation d'un criminel que de le faire payer pour son crime.
- 14. Je serais d'accord que l'on élargisse les programmes de réadaptation qui sont actuellement offerts dans nos établissements.

Empathie pour les délinquants (EMPATHIE)

4.1

4.2

4.3

4.4

4.9 - inversé

4.10 - inversé

4.11 - inversé

(Somme des points)/7 % d'opinion favorable = > 4

- 1. Le personnel devrait s'efforcer de gagner la confiance des délinquants.
- 2. Il est important que les employés éprouvent de l'empathie pour les délinquants.
- 3. Pour se faire respecter des délinquants, il faut s'intéresser à eux.
- 4. Les employés devraient parfois prendre la défense d'un délinquant.
- 9. On ne peut jamais faire entièrement confiance à un délinquant.
- 10. Il est préférable de ne pas avoir de rapports "amicaux" avec les délinquants.
- 11. Si les employés se montrent indulgents envers les délinquants, ceux-ci profiteront d'eux.

Milieu punitif (PUNITIF)

4.5

4.6

4.7

4.13

(Somme des points)/4 % d'employés en faveur d'un milieu punitif = > 4

- 5. Il y aurait beaucoup moins d'actes criminels si les prisons étaient moins confortables.
- 6. Le fait d'améliorer les prisons au profit des détenus complique la tâche du personnel.
- 7. La meilleure façon d'administrer une prison consiste à y imposer un régime militaire.
- 13. Nous devrions cesser de considérer les délinquants comme étant des victimes de la société.

Intérêt pour la participation aux programmes destinés aux délinquants (PROGDÉL)

5.4a-e

(Somme des points)/5 % d'opinion favorable = > 4 Nota : Cette échelle ne tient pas compte du personnel des administrations centrale et régionales.

4.

- a) Je devrais m'occuper personnellement de certains de ces programmes.
- b) Je devrais diriger des délinquants vers ces programmes.
- c) Je devrais surveiller/suivre les progrès des délinquants dont je m'occupe.
- d) Je devrais appuyer ou soutenir les progrès des délinquants qui participent aux programmes.
- e) Je devrais me tenir au courant des programmes offerts.

Efficacité de la gestion par unité (EGUNITÉ)

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

(Somme des points)/7 % d'opinion favorable = > 4 Nota : Cette échelle ne tient pas compte du personnel travaillant dans la collectivité ou dans les administrations centrale et régionales.

- 1. La gestion par unité contribue à l'établissement de bonnes relations entre les employés et les détenus.
- 2. La gestion par unité facilite les rapports entre les employés à tous les niveaux hiérarchiques.
- 3. La gestion par unité fonctionne bien dans l'établissement où je travaille.
- 4. Le principe de la gestion par unité est bon.
- 5. La gestion par unité favorise l'esprit d'équipe.
- 6. La gestion par unité a permis l'intégration efficace des fonctions liées à la sécurité, à la gestion des cas et aux programmes.
- 7. La gestion par unité permet de bien assurer la surveillance générale de la population carcérale.

Avantages de la gestion par unité du point de vue de la carrière (AGUC)

2.11

2.12

2.13

(Somme des points)/3 % d'opinion favorable = > 4 Nota : Ne calculer les points que pour les employés dont le code professionnel est le 03, 04, 05, 06 ou 07.

- 11. La gestion par unité offre des possibilités pour un travail plus intéressant.
- 12. La gestion par unité facilite le perfectionnement professionnel des employés.
- 13. La gestion par unité a accru mes possibilités de perfectionnement professionnel.

Efficacité de la gestion des cas (GESCAS)

3.1

3.2

3.3

3.4

(Somme des points)/4 % d'opinion favorable = > 4 Nota : Ne calculer les points que pour les employés dont le code professionnel est le 03, 04, 05, 06 ou 07.

1. Le processus de décision en matière de gestion des cas facilite la prise de bonnes décisions.
2. Les décisions en matière de gestion des cas se fondent sur une l'information complète et exacte.
3. Les pratiques du SCC en matière de gestion des cas contribuent efficacement à la protection du public.
4. Les pratiques du SCC en matière de gestion des cas contribuent à aider les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois.

Politique relative à l'usage du tabac dans les établissements (TABAGISME)

13.10

13.11

(Somme des points)/2 % d'opinion favorable = > 4 Nota : Ne calculer que pour le personnel travaillant en établissement.

10. J'estime que le SCC devrait réviser sa politique relative à l'usage du tabac de façon à réduire encore davantage l'usage du tabac à l'intérieur ou dans les espaces clos de l'établissement.
11. J'estime qu'il devrait être interdit de fumer partout à l'intérieur ou dans les espaces clos de l'établissement.

Promotions équitables (ÉQUIT)

6.7 - inversé

% d'opinion favorable = > 4

7. D'après ce que j'en sais, les promotions au SCC tiennent rarement compte du rendement des employés.

Nouvelles échelles composites - 1996**Sécurité d'emploi (SECEMP)**

6.37 - inversé

6.38 - inversé

6.39

(Somme des points)/3 % d'opinion favorable = > 4

37. L'absence de sécurité d'emploi est l'un des problèmes majeurs auxquels le SCC fait face aujourd'hui au chapitre du personnel.
38. Je crains pour ma propre sécurité d'emploi au SCC.
39. Le SCC fait tout son possible pour maintenir la *sécurité d'emploi* à l'échelle de l'organisation.

Recours aux employés temporaires (TEMPORAIRES)

7.1a-d

7.2

(Somme des points)/5 % d'opinion favorable = > 4

1. Le recrutement d'employés temporaires a amélioré la latitude du SCC :
 - a) pour répondre aux besoins imprévus
 - b) pour répondre aux cas urgents
 - c) pour exécuter les projets à court terme
 - d) pour remplacer des employés lors des absences de courte durée
2. Les employés temporaires doivent satisfaire à des exigences supérieures aux exigences minimales des fonctions de leur poste.

Application d'articles de politiques

LSCMLC (LSCMLC)

8.1a

8.2a

8.3a

8.4a

8.5a

(Somme des points)/5 % d'opinion favorable = > 2

1. Dans l'ensemble, comment évalueriez-vous votre *compréhension* des politiques, règles et règlements suivants "*qui s'appliquent à votre travail quotidien*"?
 - a) *Loi et Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (LSCMLC et RSCMLS)
2. Comment évalueriez-vous votre *connaissance des dispositions particulières* des politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien?
 - a) LSCMLC et RSCMLC
3. Comment évalueriez-vous la qualité de votre *formation* concernant les politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien?

- a) LSCMLC et RSCMLC
- 4. Quand vous avez besoin de renseignements sur les politiques, règles et règlements suivants s'appliquant à votre travail quotidien (p. ex., détails, interprétations, applications), dans quelle mesure ces renseignements sont-ils accessibles?
 - a) LSCMLC et RSCMLC
- 5. À quelle fréquence appliquez-vous, s'il y a lieu, les politiques, règles et règlements suivants dans l'exercice de vos fonctions?
 - a) LSCMLC et RSCMLC

Directives du Commissaire (DC)

- 8.1b
- 8.2b
- 8.3b
- 8.4b
- 8.5b

(Somme des points)/5 % d'opinion favorable = >2

- 1. Dans l'ensemble, comment évalueriez-vous votre *compréhension* des politiques, règles et règlements suivants "*qui s'appliquent à votre travail quotidien*"?
 - b) Directives du Commissaire
- 2. Comment évalueriez-vous votre **connaissance des dispositions particulières** des politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien?
 - b) Directives du Commissaire
- 3. Comment évalueriez-vous la qualité de votre *formation* concernant les politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien?
 - b) Directives du Commissaire
- 4. Quand vous avez besoin de renseignements concernant les politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien (p. ex., détails, interprétations, applications), dans quelle mesure ces renseignements sont-ils accessibles?
 - b) Directives du Commissaire
- 5. À quelle fréquence appliquez-vous, s'il y a lieu, les politiques, règles et règlements suivants dans l'exercice de vos fonctions?
 - b) Directives du Commissaire

Instructions régionales (INSRÉG)

- 8.1c
- 8.2c
- 8.3c
- 8.4c

8.5c

(Somme des points)/5 % d'opinion favorable = >2

1. Dans l'ensemble, comment évalueriez-vous votre *compréhension* des politiques, règles et règlements suivants "*qui s'appliquent à votre travail quotidien*"?
c) Instructions régionales
2. Comment évalueriez-vous votre **connaissance des dispositions particulières** des politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien?
c) Instructions régionales
3. Comment évalueriez-vous la qualité de votre *formation* concernant les politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien?
c) Instructions régionales
4. Quand vous avez besoin de renseignements concernant les politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien (p. ex., détails, interprétations, applications), dans quelle mesure ces renseignements sont-ils accessibles?
c) Instructions régionales
5. À quelle fréquence appliquez-vous, s'il y a lieu, les politiques, règles et règlements suivants dans l'exercice de vos fonctions?
c) Instructions régionales

Ordres permanents (ORDREPERM)

8.1d

8.2d

8.3d

8.4d

8.5d

(Somme des points)/5 % d'opinion favorable = >2

1. Dans l'ensemble, comment évalueriez-vous votre *compréhension* des politiques, règles et règlements suivants "*qui s'appliquent à votre travail quotidien*"?
d) Ordres permanents
2. Comment évalueriez-vous votre **connaissance des dispositions particulières** des politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien?
d) Ordres permanents
3. Comment évalueriez-vous la qualité de votre *formation* concernant les politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien?
d) Ordres permanents

4. Quand vous avez besoin de renseignements concernant les politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien (p. ex., détails, interprétations, applications), dans quelle mesure ces renseignements sont-ils accessibles?
d) Ordres permanents
5. À quelle fréquence appliquez-vous, s'il y a lieu, les politiques, règles et règlements suivants dans l'exercice de vos fonctions?
d) Ordres permanents

Consignes de poste (CONSIGP)

- 8.1e
- 8.2e
- 8.3e
- 8.4e
- 8.5e

(Somme des points)/5 % d'opinion favorable = >2

1. Dans l'ensemble, comment évalueriez-vous votre *compréhension* des politiques, règles et règlements suivants "*qui s'appliquent à votre travail quotidien*"?
e) Consignes de poste
2. Comment évalueriez-vous votre **connaissance des dispositions particulières** des politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien?
e) Consignes de poste
3. Comment évalueriez-vous la qualité de votre *formation* concernant les politiques, règles et règlements qui s'appliquent à votre travail quotidien?
e) Consignes de poste
4. Quand vous avez besoin de renseignements concernant les politiques, règles et règlements suivants qui s'appliquent à votre travail quotidien (p. ex., détails, interprétations, applications), dans quelle mesure ces renseignements sont-ils accessibles?
e) Consignes de poste
5. À quelle fréquence appliquez-vous, s'il y a lieu, les politiques, règles et règlements suivants dans l'exercice de vos fonctions?
e) Consignes de poste

Orientation de la politique de gestion (POLITIQUE)

- 8.6
- 8.7
- 8.8

8.9

8.10

(Somme des points)/5 % d'opinion favorable = > 4

6. L'omission d'appliquer les politiques, règles et règlements peut avoir des conséquences négatives pour l'organisation.
7. L'omission d'appliquer les politiques, règles et règlements peut avoir des conséquences négatives pour moi en tant qu'employé.
8. Pour mon superviseur *immédiat*, il est important que les employés connaissent et appliquent les politiques, les règles et les règlements.
9. À l'endroit où je travaille, il est important pour les gestionnaires que les employés connaissent et appliquent les politiques, les règles et les règlements.
10. Pour les cadres supérieurs du SCC, il est important que les employés connaissent et appliquent les politiques, les règles et les règlements.

Appui du SCC au perfectionnement professionnel en cours d'emploi (PPCE)

11.5

11.6

(Somme des points)/4 % d'opinion favorable = > 2

5. La direction du SCC encourage le perfectionnement du personnel.
6. Je suis d'avis que le SCC assure un milieu de travail qui facilite l'apprentissage des employés.

Satisfaction à l'égard du processus de concours des employés (CONCOURS)

11.11

11.12

11.14

11.15

(Somme des points)/4 % d'opinion favorable = > 4

11. Les supérieurs fournissent un apport suffisant dans le processus de sélection lors des concours.
12. Les renseignements fournis au terme du processus de sélection suffisent pour que l'on puisse comprendre comment le mérite a été déterminé.
14. Je suis d'avis que le processus d'évaluation utilisé dans le cadre des concours permet d'évaluer les qualités des candidats.
15. Les instruments d'évaluation utilisés à des fins de sélection lors des concours permettent d'évaluer les candidats en regard des normes des postes.

Obligation du SCC à rendre davantage de comptes à la population (COMPTES)

12.10

12.11

12.12- inversé

12.13

12.17

(Somme des points)/5 % d'opinion favorable = > 4

10. La population devrait exiger du SCC qu'il soit plus responsable quant à la réinsertion sociale des délinquants en toute sécurité.
11. Le SCC devrait consulter la société davantage sur les questions concernant la gestion des délinquants.
12. Le SCC prend les mesures qui s'imposent par suite des conclusions de l'Enquêteur correctionnel.
13. Le SCC devrait jouer un rôle plus proactif en ce qui concerne la sensibilisation de la population aux questions correctionnelles.
17. Le SCC peut améliorer sensiblement son efficacité en ce qui concerne la protection de la société.

Image du SCC auprès du public (IMAGE)

12.9

12.14

12.20

(Somme des points)/3 % d'employés qui jugent mauvaise l'image du SCC auprès du public = > 4

9. Je suis d'avis que le SCC est traité injustement par les médias.
14. Les services correctionnels fédéraux ne seront jamais perçus favorablement par la population.
20. La société a des attentes irréalistes quant à notre capacité d'amener les délinquants à changer de comportement.

Succès de la stratégie antidrogue auprès des délinquants (DROGUES)

14.1

14.2 - inversé

14.3

14.4 - inversé

14.5

14.6

14.9

(Somme des points)/7 % d'opinion favorable = > 4 Nota : Cette échelle ne tient pas compte du personnel des administrations centrale et régionales.

1. L'analyse d'urine a eu pour effet de réduire la consommation de drogues dans les établissements.
2. Les délinquants ont trouvé des moyens de saboter le programme d'analyse d'urine comme moyen de dépister la consommation de drogue.
3. Les programmes de traitement de la toxicomanie ont contribué à réduire la consommation de drogue.

4. Les détenus ont résisté à nos efforts visant à mettre en place une stratégie antidrogue efficace.
5. La stratégie antidrogue a permis au SCC de mieux contrôler les tentatives faites par les visiteurs pour introduire de la drogue dans les établissements.
6. La mise en oeuvre de la stratégie antidrogue, y compris le recours à l'analyse d'urine et à d'autres technologies, a eu pour effet de réduire mon niveau de stress au travail.
9. La mise en oeuvre de la stratégie antidrogue, y compris le recours à l'analyse d'urine et à d'autres technologies, a amélioré ma capacité d'évaluer les besoins des délinquants et le risque qu'ils représentent.

Recours aux bénévoles (BÉNÉVOLES)

- 15.1
- 15.2
- 15.3
- 15.4 - inversé
- 15.5 - inversé
- 15.6 - inversé
- 15.9
- 15.10 - inversé

(Somme des points)/8 % d'opinion favorable = > 4 Nota : Cette échelle ne tient pas compte du personnel des administrations centrale et régionales.

1. Les bénévoles contribuent à un fonctionnement plus harmonieux dans les établissements.
2. Les bénévoles contribuent à un fonctionnement plus harmonieux dans les bureaux de libération conditionnelle.
3. Le recours à des bénévoles est essentiel pour maintenir des liens entre les délinquants et la collectivité.
4. Le recours à des bénévoles est une menace pour ma sécurité d'emploi.
5. Les bénévoles ne servent qu'à nuire au bon fonctionnement de l'unité opérationnelle.
6. Les bénévoles constituent une menace grave pour la sécurité de l'unité opérationnelle.
9. Les bénévoles aident à mieux renseigner la population générale sur le Service correctionnel du Canada.
10. Les bénévoles ne font qu'ajouter à ma charge de travail.

Qualité des relations avec la CNLC (CNLC)

- 16.1
- 16.2
- 16.3 - inversé
- 16.4 - inversé
- 16.7
- 16.8
- 16.10

(Somme des points)/7 % d'opinion favorable = > 4

1. En général, les membres de la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) comprennent bien les mesures que nous prenons pour préparer les délinquants à leur mise en liberté.
2. Les membres de la CNLC font bon usage des rapports d'évaluation de la gestion de cas que nous leur fournissons.
3. Nous devons améliorer nos relations avec la CNLC.
4. Le SCC doit améliorer ses communications avec la CNLC.
7. Le SCC et la CNLC sont des partenaires efficaces du système de justice pénale.
8. Le SCC et la CNLC collaborent ensemble efficacement à la protection de la société.
10. Le SCC et la CNLC s'aident mutuellement à remplir leur mandat respectif.

Qualité du soutien de la technologie de l'information (SOUTINF)

18.6a-b

18.7a-b

18.8

(Somme des points)/5 % d'employés satisfaits = > 2

6. Quelle est votre opinion concernant :
 - a) la disponibilité de l'assistance afin de vous aider à résoudre tout problème rencontré lorsque vous utilisez un ordinateur individuel et le logiciel de bureautique?
 - b) la qualité de l'assistance afin de vous aider à résoudre tout problème rencontré lorsque vous utilisez un ordinateur individuel et le logiciel de bureautique?
7. Quelle est votre opinion concernant :
 - a) la disponibilité de la formation relative à l'ordinateur individuel et au logiciel de bureautique que vous utilisez?
 - b) la qualité de la formation relative à l'ordinateur individuel et au logiciel de bureautique que vous utilisez?
8. Quelle est la qualité de l'information qui vous est communiquée lorsqu'on vous installe une nouvelle version ou un nouveau logiciel?



Storage

DATE DUE			
GAYLORD			PRINTED IN U.S.A.

GAYLORD

PRINTED IN U.S.A.