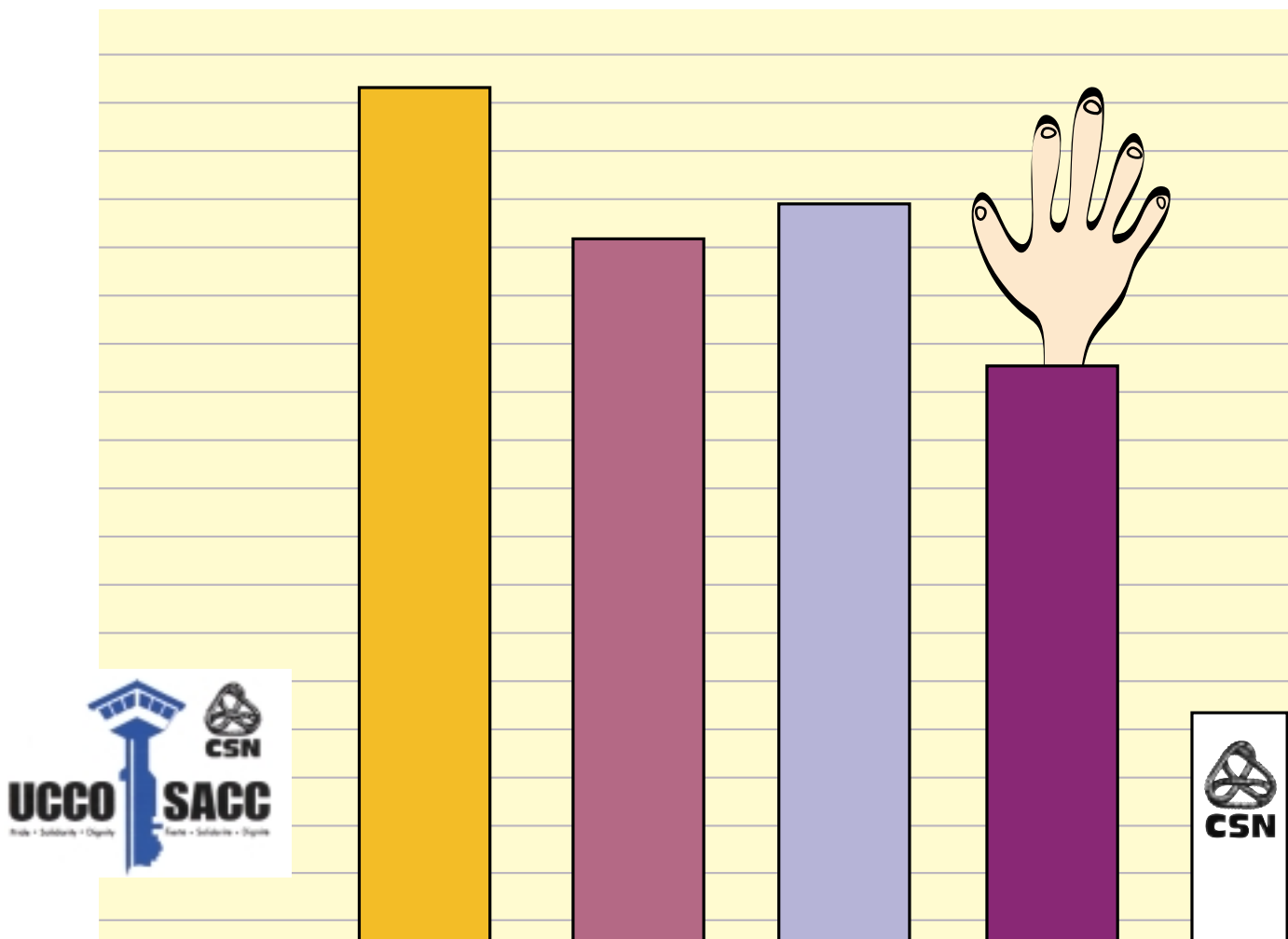


Les agentes et les agents correctionnels du Service correctionnel du Canada en rapport avec leurs conditions de travail : une étude-enquête

Qussai Samak

Module de prévention (santé-sécurité-environnement)
Service des relations du travail de la CSN



Publié par la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Rédaction : Qussai Samak, Service des relations du travail de la CSN

Production : Information-CSN

Conception graphique : Mathilde Hébert

Impression : CSN

Octobre 2003

Table des matières

1.	Introduction	5
2.	Méthodologie	6
3.	Répartitions spécifiques des répondants	8
4.	Le travail en relation avec le stress et la vie privée	10
	4.1 Les résultats	10
	4.2 Le stress chez les agentes et les agents correctionnels dans le contexte du stress relié au travail en général – Discussion	14
5.	Les exigences du travail et la capacité de l’effectuer correctement	19
	5.1 Les exigences physiques	19
	5.2 Les exigences psychologiques	22
	5.3 La capacité physique d’effectuer correctement le travail ...	26
	5.4 La capacité psychologique d’effectuer correctement le travail ...	27
6.	La qualité de l’encadrement professionnel et de la formation technique	29
7.	Les conditions de travail des agents ayant 25 ans et plus de service	30
8.	Le harcèlement	34
9.	La dépression	46
	9.1 Les résultats	46
	9.2 La dépression dans un contexte social plus large	48
10.	Le travail et les responsabilités parentales	51
11.	Le recours aux programmes d’aide aux employé-es (PAE) dans les établissements de travail	56
12.	Résumé des conclusions les plus importantes de l’étude	58

“Any organization or social structure which consists of one group of people kept inside who do not want to be there and the other group who are there to make sure they stay in will be an organization under stress.”

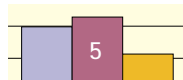
BRODSKY, C.M., “*WORK STRESS IN CORRECTIONAL INSTITUTIONS,*” *JOURNAL OF PRISON AND JAIL HEALTH* 2, 2 (1982), PP. 74-102.

1. Introduction

À la demande du syndicat *Union of Canadian Correctional Officers* – Syndicat des agents correctionnels du Canada-CSN (UCCO–SACC–CSN), un questionnaire a été conçu par le module de prévention (santé-sécurité-environnement) du Service des relations du travail de la CSN. Le questionnaire s’adressait à l’ensemble des membres de UCCO–SACC–CSN à travers tous les établissements carcéraux du Service correctionnel du Canada (SCC). Son but principal était de recueillir des données permettant un examen plus détaillé des rapports entre les conditions de travail des agentes et des agents correctionnels, d’une part, et leur santé, leur sécurité et leur bien-être général, d’autre part.

Outre les données factuelles concernant le milieu de travail (capacité et population carcérales, nombre et sexe des employés, etc.), le questionnaire renfermait également des questions permettant d’évaluer la perception des agents correctionnels sur la qualité des établissements carcéraux auxquels ils sont rattachés, de même que sur la qualité de la formation et de l’encadrement professionnel qu’ils reçoivent au cours de leur emploi.

Le questionnaire cherchait également à évaluer la perception des agents correctionnels de leur propre capacité physique, psychologique et technique d’effectuer correctement les tâches requises par leur emploi.



2. Méthodologie

Le questionnaire a été divisé en quatre blocs distincts :

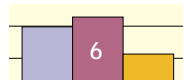
- Le Bloc A est constitué de 11 questions concernant l'emplacement et les caractéristiques de l'établissement ;
- Le Bloc B est constitué de 17 questions concernant la qualité de l'emploi, la perception des exigences qui lui sont rattachées, l'impact de l'emploi sur la vie privée, de même que la qualité de la formation et de l'encadrement professionnel fournis ;
- Le Bloc C est constitué de 14 questions concernant spécifiquement les maladies et les accidents reliés au travail ;
- Le Bloc D est constitué de cinq questions qui traitent d'autres informations personnelles ayant trait à l'état psycho-sanitaire général des agentes et des agents correctionnels ainsi qu'à leur rôle, actuel ou éventuel, de parents.

En tout, 5000 exemplaires du questionnaire ont été distribués aux agents correctionnels dans les 5 régions administratives du Service correctionnel canadien au cours du mois d'avril 2003. De cette quantité, 2432 questionnaires remplis ont été reçus dans les délais prescrits et inclus dans l'analyse statistique des résultats recueillis ; au-delà d'une centaine de questionnaires remplis ont été reçus après la date limite, ce qui n'a pas permis leur inclusion dans l'analyse.

Le taux de réponse représente donc au-delà de 49 % des copies distribuées et couvre près de 43 % de l'ensemble des agents correctionnels du SCC. À la lumière de ce taux de réponse et à l'examen de la littérature scientifique en criminologie, en psychologie organisationnelle, en sociologie et en médecine du travail, ce projet de recherche représente une des plus grandes études s'adressant spécifiquement aux agents correctionnels du secteur de la fonction publique jamais effectuée dans un pays membre de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)¹.

L'ensemble des questionnaires remplis et reçus dans les délais prescrits fut confié au Groupe ad hoc Recherche de Montréal afin qu'il effectue la saisie des données à l'aide du logiciel *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS v.10). Une fois saisies, les données ont subi les analyses statistiques conventionnelles d'usage à l'aide du SPSS v.11 par le module prévention (santé-sécurité-environnement) du Service des relations du travail de la CSN. Le traitement supplémentaire des données pour la production des figures fut effectué avec le logiciel Excel (Microsoft Office 2000 Premium).

¹ La plus grande, à notre connaissance, étant l'étude de Goldberg P, *et al.* de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale de France (INSERM) intitulée. *Work conditions and mental health among prison staff in France*, Scand J Work Environ Health. 1996 Feb;22(1):45-54



Afin de permettre des évaluations croisées des résultats obtenus, les analyses furent effectuées avec les variables suivantes :

- le sexe des répondants ;
- la région administrative (Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Pacifique) ;
- le niveau de sécurité de l'établissement carcéral (maximum, médium, minimum, multiple) ;
- la population carcérale (masculine, féminine, mixte) ;
- les années de service (l'ancienneté).

Une partie du questionnaire concernant l'évaluation de la charge physique, psychologique et technique du travail, ainsi que l'adéquation entre cette charge et la capacité d'effectuer le travail fut spécifiquement adressée aux agentes et aux agents correctionnels ayant 25 ans et plus de service.

Une partie des résultats recueillis est présentée selon les sujets étudiés. Des discussions et des commentaires y sont aussi parfois rapportés. Les informations incluses dans ce rapport se limitent aux résultats les plus saillants ayant des rapports immédiats avec la santé, la sécurité et le bien-être des membres d'UCCO-SACC-CSN. C'est à partir de celles-ci que des conclusions concordantes et conséquentes pourraient se dégager.

3. Répartitions spécifiques des répondants

Le tableau 1 représente les répartitions spécifiques des répondants en fonction des variables indépendantes choisies pour effectuer les analyses statistiques des données et le traitement des résultats obtenus. À la lecture du tableau, il faut noter que les additions possibles des nombres des répondants selon les critères choisis ne s'accordent pas nécessairement, dû au fait que les répondants ne répondaient pas toujours à toutes les questions. Ainsi, si tous les répondants ont fourni de l'information sur les régions administratives de leur établissement, certains n'ont pas fourni de réponse quant à leur sexe, la population carcérale, les années de service, etc.

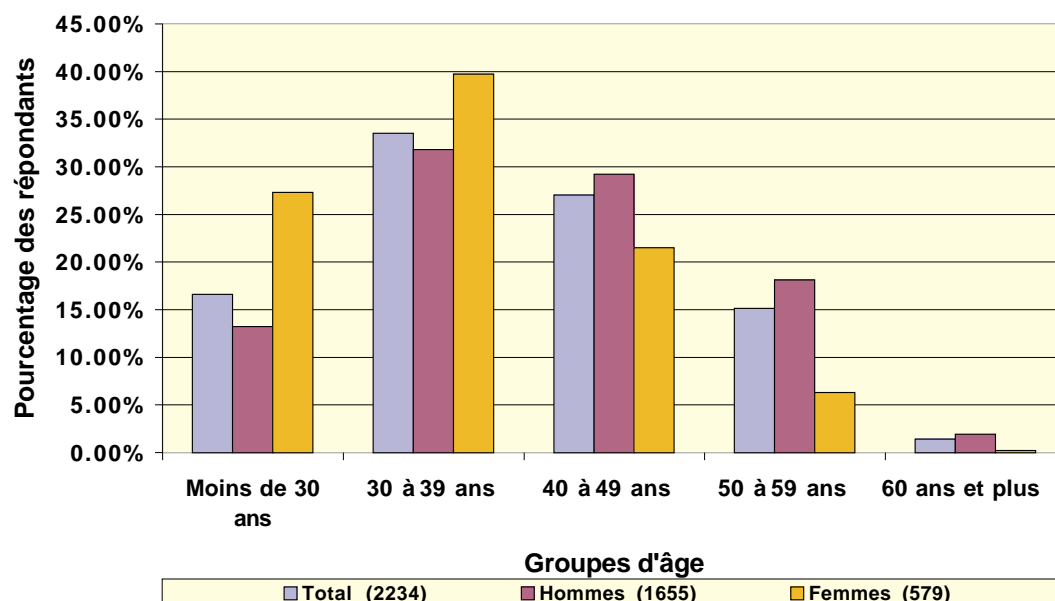
TABLEAU 1 RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES CRITÈRES ET LES VARIABLES D'ANALYSE RETENUS

CRITÈRES	SOUS-CRITÈRES	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Total des répondants utilisés dans l'analyse		2432
Régions	Atlantique	196
	Québec	710
	Ontario	461
	Prairie	594
	Pacifique	471
Niveau de sécurité	Maximum	709
	Médium	825
	Minimum	238
	Multiple	424
Capacité carcérale	<100	161
	100 à 200	295
	200 à 300	410
	>300	1348
Population carcérale	Masculine	1891
	Féminine	109
	Mixte	224
Sexe du répondant	Hommes	1655
	Femmes	579
Années de service (ancienneté)	<2 ans	332
	2 à 4 ans	651
	5 à 10 ans	442
	10 à 15 ans	193
	>15 ans	610

Le tableau démontre que toutes les catégories choisies sont représentées en nombre suffisamment grand pour effectuer des analyses statistiques avec un niveau assez élevé de certitude en terme d'intervalles de confiance statistiques conventionnelles que l'on peut établir pour les résultats spécifiques obtenus.

Le figure 1 illustre la répartition des répondants par groupe d'âge pour les hommes et les femmes.

FIGURE 1 LES AGENTS CORRECTIONNELS DU SCC (UCCO-SACC-CSN) PAR GROUPE D'ÂGE



Le tableau 2 représente la distribution d'âge des répondants selon le sexe et par bloc d'années de service, également la moyenne statistique et l'écart type pour chaque critère. Les données reflètent l'entrée plus récente des femmes dans le domaine carcéral comme agentes correctionnelles et elles reflètent également le vieillissement progressif de la population d'agents correctionnels, tel qu'on peut le constater dans la progression de la moyenne d'âge par bloc d'années de service.

TABLEAU 2 DISTRIBUTION D'ÂGE DES RÉPONDANTS SELON LE SEXE ET LES ANNÉES DE SERVICE

PARAMÈTRE STATISTIQUE	DISTRIBUTION D'ÂGE DE L'ENSEMBLE ET PAR SEXE			DISTRIBUTION D'ÂGE PAR BLOC D'ANNÉES DE SERVICE (ANCIENNETÉ)				
	Total (2234)	Homme (1655)	Femme (579)	<2 ans	2 à 4 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	>15 ans
Moyenne	39.4	40.7	35.5	32.6	34.3	37.9	44.9	48.9
Écart type	9.7	9.7	8.4	7.1	7.8	7.9	7.6	6.0

4. Le travail en relation avec le stress et la vie privée

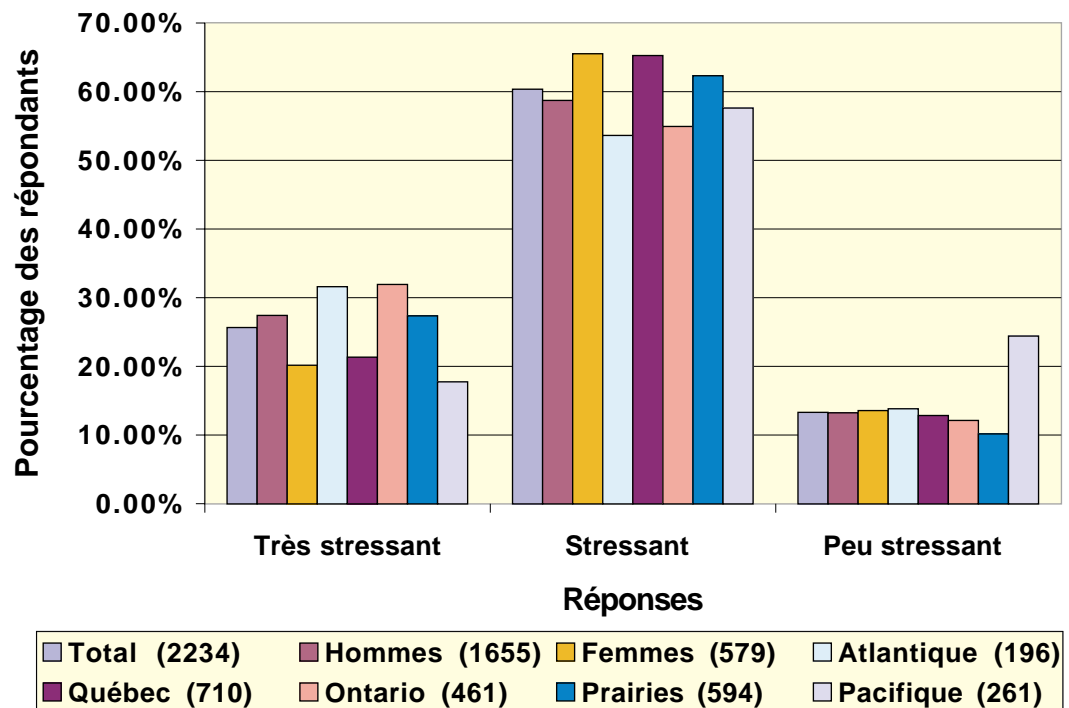
4.1 Les résultats

Le figure 2 donne une représentation des réponses obtenues à la question B1 du questionnaire:

B1. Considérez-vous votre travail :

1. très stressant
2. stressant
3. peu stressant

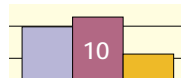
FIGURE 2 LE TRAVAIL EN RELATION AVEC LE STRESS



La figure inclut les résultats obtenus pour l'ensemble des répondants, ainsi que selon leur sexe et la répartition régionale.

Il s'en dégage les tendances suivantes :

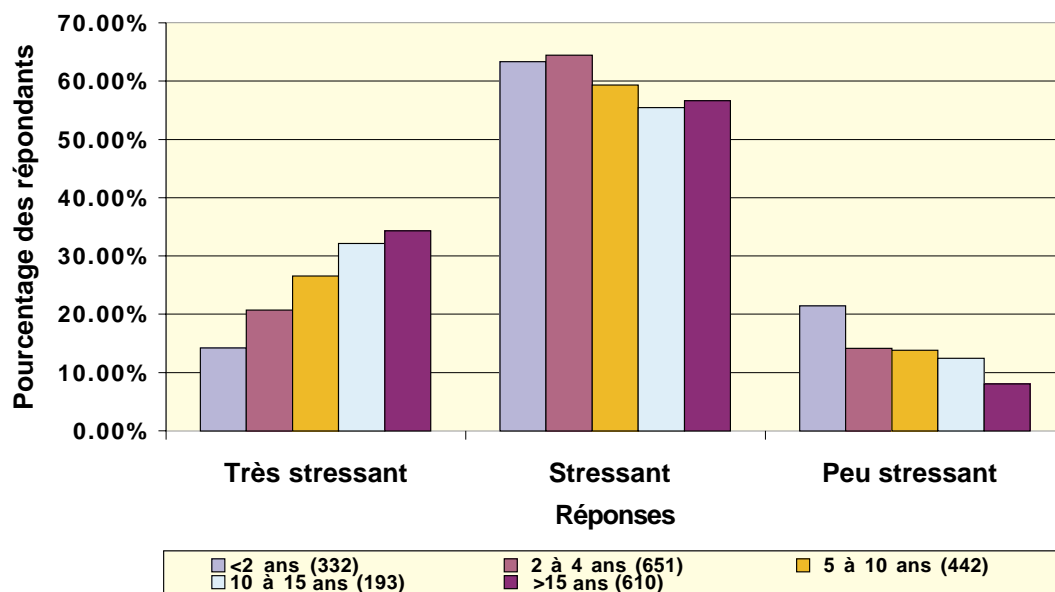
- Entre 70 et 80 % des agentes et des agents correctionnels estiment leur travail « stressant » ou « très stressant » ;
- le niveau de stress associé au travail est ressenti dans des proportions comparables par les hommes et les femmes ;
- l'Atlantique et l'Ontario sont les régions qui associent le plus le travail au stress, alors que la région du Pacifique affiche la tendance inverse où le travail est déclaré peu « stressant » dans une proportion de 24 %, ce qui tranche nettement avec le reste des régions.



La figure 3 représente les réponses obtenues à la même question selon les années de service des répondants.

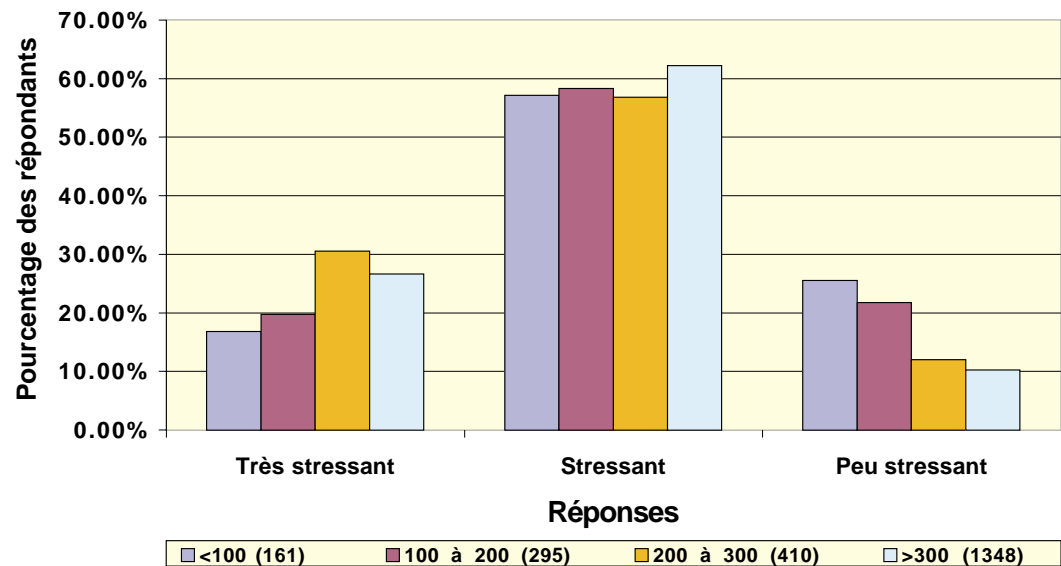
Il se dégage de ce figure une tendance très nette où l'association du travail au stress se manifeste de façon systématiquement proportionnelle aux années de service. Ainsi, 34 % des agents possédant 15 années de service et plus estiment le travail « très stressant » comparativement à 14 % seulement pour les agents ayant moins de deux ans d'expérience. Les résultats démontrent que pour le travail d'agents correctionnels, un niveau de familiarité plus élevé avec le travail et ses exigences — familiarité qui croît naturellement dans le temps avec l'expérience — ne se traduit pas par une diminution du stress ressenti au travail tel que pourrait être le cas avec d'autres types d'emploi. Au contraire, le stress augmente avec les années de service.

FIGURE 3 LE TRAVAIL EN RELATION AVEC LE STRESS, SELON L'ANCIENNETÉ



La figure 4 représente les réponses obtenues à la question B1, en fonction cette fois-ci de la capacité carcérale des établissements d'emploi des répondants.

FIGURE 4 LE TRAVAIL EN RELATION AVEC LE STRESS, SELON LA CAPACITÉ CARCÉRALE



Les résultats démontrent que le niveau de stress éprouvé augmente avec l'augmentation de la capacité carcérale. Ainsi, 10 % des agentes et des agents travaillant dans des établissements de 300 détenus et plus (1343 agents) déclarent leur travail « peu stressant », comparé à 25,5 % des agents qui travaillent dans des établissements abritant moins de 100 détenus (161 agents).

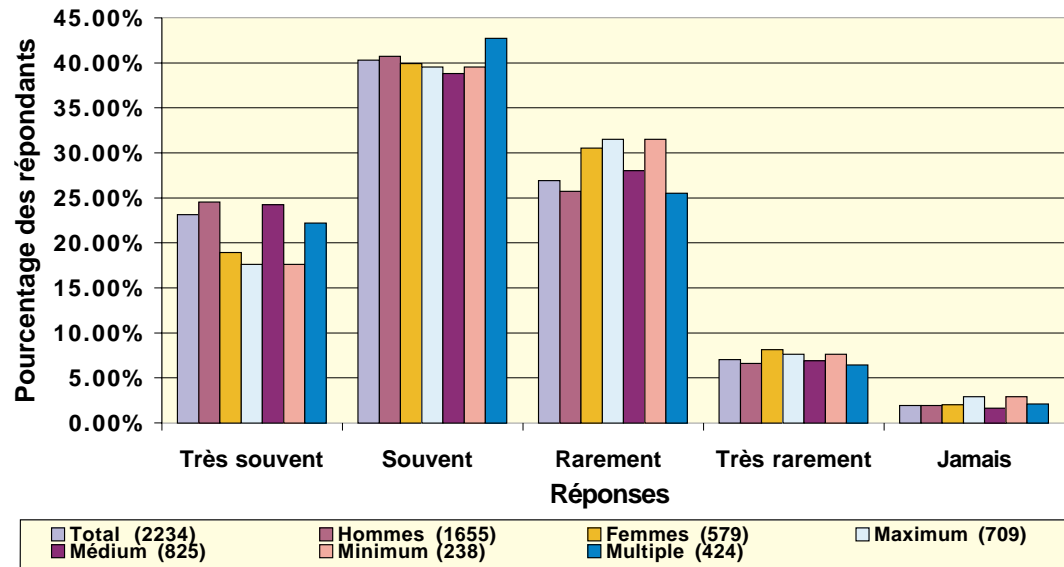
Dans le but d'évaluer les impacts négatifs que pourrait avoir le travail sur la vie privée des agent correctionnels, le questionnaire inclut la question suivante :

B8. Diriez-vous que votre travail a des conséquences négatives sur votre vie privée ?

1. très souvent
2. souvent
3. rarement
4. très rarement
5. jamais

La figure 5 représente les réponses obtenues à cette question, ainsi que la répartition des répondants selon le sexe, de même que selon le niveau de sécurité des établissements carcéraux de leur lieu de travail.

FIGURE 5 LE DÉBOREMENT NÉGATIF DU TRAVAIL SUR LA VIE PRIVÉE



Les résultats révèlent les tendances suivantes :

- Entre 60 et 65 % des agentes et des agents correctionnels affirment que leur travail déborde « très souvent » ou « souvent » de façon négative sur leur vie privée ;
- Les hommes et les femmes rapportent les impacts négatifs du travail sur leur vie privée dans les mêmes proportions.

Selon les données analysées, les impacts négatifs du travail sur la vie privée ne semblent pas être tributaires du niveau de sécurité dans les établissements de travail. C'est donc le travail des agents correctionnels comme tel, sans égard au niveau de sécurité, qui semble être le déterminant principal de ce phénomène.

Les réponses obtenues à la question B8 ont été également analysées en fonction des années de service (ancienneté). La figure 6 comprend les résultats de cette analyse.

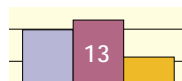
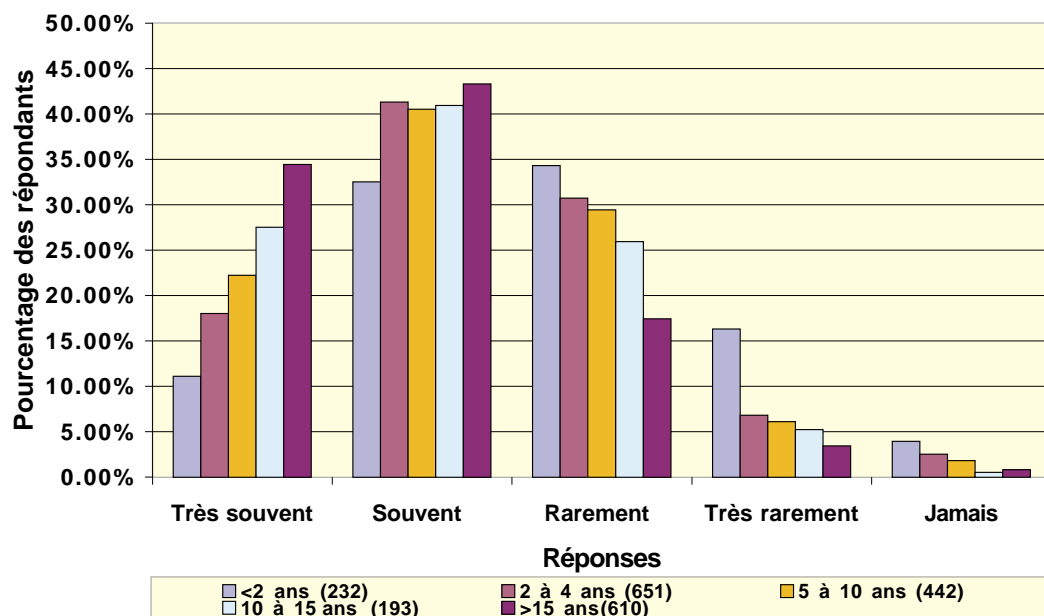


FIGURE 6 DÉBORDEMENT DU TRAVAIL SUR LA VIE PRIVÉE, SELON LES ANNÉES DE SERVICE (ANCIENNETÉ)



Il se dégage des réponses obtenues une tendance claire et nette : le débordement négatif du travail sur la vie privée chez les agents correctionnels augmente de façon considérable et inexorable avec les années de service. Ainsi, près de 35 % des agents ayant 15 ans et plus de service (610) affirment que leur travail déborde « très souvent » de façon négative sur leur vie privée, comparativement aux agents de moins de deux ans de service qui rapportent le même phénomène au même degré, mais seulement dans une proportion de 11 %.

4.2 Le stress chez les agentes et les agents correctionnels dans le contexte du stress relié au travail en général – Discussion

Le stress au travail se distingue d'autres formes de pression (défis et ambitions professionnels, etc.) du fait qu'il est un phénomène nettement, sinon exclusivement, négatif. Ainsi, selon le *National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH)*, agence fédérale américaine, qui fait autorité en matière de santé et de sécurité du travail :

job stress can be defined as the harmful physical and emotional responses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources, or needs of the worker. Job stress can lead to poor health and even injury².

² NIOSH, Stress at Work, Publication No. 99-101, (1999)

Tel qu'en témoigne avec une simplicité frappante la citation au début de ce rapport, il est intuitivement évident qu'un niveau élevé et permanent de stress devrait faire partie intégrante du travail des agents correctionnels, comme il l'est pour certaines autres catégories de travailleurs tels la police, le personnel d'intervention médicale d'urgence et les militaires en temps de combat. Cependant, si le stress dans ces autres catégories d'emploi reçoit l'attention qu'il mérite de la part des pouvoirs publics et des chercheurs, celui chez les agents correctionnels reçoit moins d'attention malgré l'existence de certaines études démontrant que dans ce domaine le stress est aussi important, sinon plus, que le stress dans le travail de la police et des militaires en temps de combat³.

S'agissant d'études spécifiquement consacrées au stress chez les agents correctionnels, certaines méritent qu'on s'y attarde. Stohr *et al* ont identifié le stress comme étant un problème grave et grandissant dans le système carcéral américain⁴.

Selon d'autres études, le travail des agents correctionnels a été identifié comme l'une des professions les plus stressantes qui soient⁵. D'autres études confirment également la perception qu'ont les agents correctionnels eux-mêmes de leur travail, soit qu'il est « très stressant »⁶. Il y a également l'étude de Lindquist et Whitehead qui est basée sur un sondage effectué auprès de 241 agents correctionnels. Selon cette étude, 39 % des agents correctionnels identifient leur travail comme « très stressant » ou « stressant ». Tout en étant inférieurs aux résultats obtenus dans la présente étude, le travail de Lindquist et Whitehead confirme tout de même la tendance observée. Et dans une des rares études sur les effets physiologiques du stress chez 141 agents correctionnels, Hannold et Stinchcomb ont rapporté que 26 % de ces agents souffraient d'hypertension, 19 % de migraine persistante, et 31 % affirmaient être « sous médication ou médicalement suivi »⁷.

Pour ce qui est des facteurs responsables ou aggravant du stress pour le personnel en milieu carcéral, Stohr *et al*, affirment que des méthodes administratives et organisationnelles du travail et de son milieu seraient les principaux déterminants du stress dans les établissements carcéraux étudiés. Stohr *et al*. concluent aussi que le stress dans le travail des agents correctionnels diminue à mesure qu'une compensation équitable de leur travail est assurée, et que l'on investi dans la mise sur pied de méthodes administratives d'organisation de travail véritablement participatives. Wright *et al.*, dans une autre étude, confirment les conclusions de Stohr *et al*, y compris l'effet bénéfique sur le stress d'une approche participative sur les plans administratif et organisationnel⁸. D'autres études confirment aussi ces mêmes conclusions. Ainsi, Cheek et Miller concluent que le manque d'autonomie et de clarté dans l'encadrement administratif et professionnel sont des déterminants puissants de stress chez le personnel en milieu carcéral⁹.

³ Patterson, B. Job Experience and Perceived Job Stress among Police, Correctional, and Probation/Parole Officers" *Journal of Criminal Justice and Behavior* (1992) 19:260-85.

⁴ Stohr, M. K., Lovrich, N. P., & Wilson, G. L. Staff stress in contemporary jails: Assessing problem severity and type of progressive personnel practices. *Journal of Criminal Justice*, (1994), 22, 313-327.

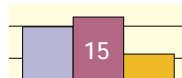
⁵ Cooper, C. L., Cooper, R. D., & Eaker, L. H. Living with stress. London: Penguin, (1988)

⁶ Finn, P. Correctional officer stress: A cause for concern and additional help. *Federal Probation*, . (1998) 62, 65- 74.

⁷ Honnold, J. A., and Stinchcomb, J B. Officer stress. *Correct Today* December 1985: 46-5 1.

⁸ Wright, K.N., Saylor, W.G., Gilman, E. & Camp, S. Job Control and Occupational Outcomes Among Prison Workers, *Justice Quarterly*, . (1997), 14, 525-546

⁹ Cheek, F. E., and Miller, M.. The experience of stress for correction officers: A double-bind theory of correctional stress. *Journal of Criminal Justice*, 1(1983), 1:105-20.



En considérant le rapport entre le travail des agentes et des agents correctionnels et le stress, une comparaison est souvent évoquée avec le travail des agents de police, catégorie d'emploi dont l'exposition au stress est largement comprise et reconnue^{10, 11, 12, 13}. Cette reconnaissance s'étend aussi aux conséquences physiologiques et sanitaires du stress sur les agents de police. Ainsi, on a conclu que des policiers affichent des niveaux de tension sanguine et de concentration d'hormones associés au stress plus élevés que d'autres catégories de travail de bureau¹⁴. Il a été également établi que les policiers américains (État d'Iowa) sont deux fois plus susceptibles de développer des maladies cardiovasculaires que d'autres catégories d'emploi¹⁵. On a rapporté également que les agents de police ont un taux de mortalité dû aux cancers plus élevé que la population en général¹⁶. Une autre conséquence grave du stress dans le travail des agents de police est le suicide. Or, selon Violanti, le taux de suicide chez ces agents est 6 fois plus élevé que parmi la population en général et 8,3 fois plus de décès dans les rangs des policiers sont attribuables au suicide plutôt qu'aux actes criminels¹⁷.

Compte tenu du fait que selon des études déjà mentionnées le stress attribuable au travail chez les agents correctionnels serait aussi important, sinon plus, que le stress chez les agents de police, il serait étonnant que les conséquences physiologiques et sanitaires de ce stress soient moindres chez les agents correctionnels. Pourtant, hormis quelques études à ce sujet, telle celle de Hannold et Stinchcomb déjà citée, les recherches à ce sujet sont rares.

¹⁰ Burke RJ. Stressful events, work-family conflict, coping, psychological burnout, and well-being among police officers. *Psychol Rep* (1994); 75(2):787-800.

¹¹ Brown J, Campbell E. *Stress and Policing: Sources and Strategies*. Chichester: John Wiley & Sons; 1994.

¹² Gaines J, Jermier J. Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Journal* (1983); 26(4):567-586.

¹³ Sewell J. The development of a critical life events scale for law enforcement. *Journal of Police Science and Administration* (1983); 11(1):109-116.

¹⁴ Ely DL, Mostardi RA. The effect of recent life events stress, life assets, and temperament pattern on cardiovascular risk factors for Akron City police officers. *J Human Stress* (1986); 12(2):77-91.

¹⁵ Franke WD, Collins SA, Hinz PN. Cardiovascular disease morbidity in an Iowa law enforcement cohort, compared with the general Iowa population. *J Occup Environ Med* (1998); 40(5):441-444.

¹⁶ Vena JE, Violanti JM, Marshall J, Fiedler RC. Mortality of a municipal worker cohort: III. Police officers. *Am J Ind Med* (1986); 10(4):383-397.

¹⁷ Violanti, J. *Police Suicide: Epidemic in Blue*, (1996), Thomas, Charles Publisher, Limited.

Cela dit, une reconnaissance du problème de stress chez les agentes et les agents correctionnels en termes relatifs au stress chez la police existe déjà, même dans les instances officielles du SCC. Ainsi, dans un rapport d'un comité mixte qui s'est penché sur les conditions de travail et la rémunération des agents correctionnels fédéraux en comparaison avec celles des agents de la GRC et des agents correctionnels provinciaux, on peut lire :

« Les conditions de travail, au sens large, font apparaître des similitudes importantes avec celles des gendarmes aux services généraux de la GRC, y compris en ce qui concerne les contacts avec le système de justice pénale, l'obligation de faire face aux situations d'urgence, la violence et l'exposition au danger. **Il y a aussi des différences importantes dans ces conditions qui font que les agents de correction sont confrontés à des défis additionnels du fait de leur contact quotidien avec les contrevenants, y compris avec ceux que les agents eux-mêmes ont accusés, sans oublier le risque de contracter des maladies infectieuses.** [...] Il est juste de dire que, au cours des années, la vaste majorité des agents de correction ont été ou seront impliqués dans un incident violent au travail. Certains d'entre eux seront la cible de cette violence. Les statistiques nationales du SCC révèlent qu'il y a eu 775 incidents violents graves dans les établissements fédéraux entre 1990 et 1999. Sur ceux-ci, 32 ont été des assauts graves sur le personnel et 51 des meurtres de détenus, 136 des suicides et 474 des assauts graves sur des contrevenants. Au cours des 12 mois écoulés du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999, le SCC a enregistré deux assauts graves contre le personnel, six meurtres de détenus, trois prises d'otage, 16 suicides et 31 assauts graves sur des contrevenants¹⁸. » **(souligné et caractères gras ajoutés).**

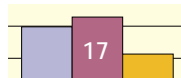
L'importance du stress en général et l'exposition aux incidents traumatisants, en particulier dans le travail des agents correctionnels, sont également reconnues dans la littérature publiée ou parrainée par le SCC. Ainsi, dans une étude fort pertinente publiée par le SCC¹⁹, des « entrevues en profondeur » ont été organisées avec 122 agents correctionnels employés dans six établissements carcéraux en Ontario, de sécurité maximale aussi bien que minimale, et abritant des hommes comme des femmes. Selon l'étude, le nombre moyen d'incidents vécus par les agents était de 27,9. L'étude conclut aussi que 17 % des agents participant à l'étude avaient souffert, à la suite de ces expositions, à un point tel qu'ils avaient été cliniquement diagnostiqués névrosés post-traumatiques. Selon l'auteur de l'étude, à un taux d'incidence de névrose post-traumatique de 17 %, les agents correctionnels se placent très loin du taux de 1 % rencontré parmi la population en général, et très proche du taux de 20 % rencontrés chez les anciens combattants de la guerre du Vietnam ayant subi des blessures.

¹⁸ Rapport du Comité conjoint sur les Agents de correction fédéraux. Une comparaison des tâches, des conditions de travail et des niveaux de rémunération des agents de correction fédéraux, des agents de la GRC en uniforme et de certains agents de la correction provinciaux. Avril 2000.

<http://dsp-psd.communication.gc.ca/Collection/BT43-102-2000F.pdf>

¹⁹ Rosine, Lois, L'exposition aux incidents graves : quelles en sont les conséquences pour les agents correctionnels canadiens?, Pleins feux sur le personnel, Volume 4, numéro 1, (1992), SCC.

http://www.csc-scc.gc.ca/text/pblct/forum/e04/e041ind_f.shtml



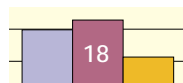
L'étude de Rosine établit aussi que près de la moitié des agents (47 %) ont signalé que le fait d'avoir été exposés à des incidents graves avait eu une incidence sur leur vie privée et leur famille, ce qui est tout à fait concordant avec la présente étude. Ainsi, selon Rosine :

« La majorité des agents qui avaient déjà souffert de symptômes de stress à cause d'un incident grave (94 %) ont indiqué que l'incidence de ces événements sur leur vie avait été grave ; 4 % l'ont jugé modérée et 2 %, minime, voire nulle. »

Dans le cadre de l'étude, des médecins ont été consultés à propos de l'état des agentes et des agents correctionnels qui y ont participé. Les conclusions de ces consultations ont été rapportées comme suit :

« Environ deux agents sur cinq participant à l'étude (42 %) avaient consulté un professionnel au sujet de problèmes de santé liés au stress traumatique. Les médecins ont indiqué que 34 % des agents souffraient actuellement d'un problème lié au stress qui exigeaient leurs soins; dans la moitié des cas, les médecins ont précisé que le problème était dû à l'exposition à un événement traumatisant. Les chercheurs ont demandé aux médecins de juger de la gravité, allant de légers à graves, des troubles dont souffraient les agents. De l'avis des médecins, sur les 34 % d'agents qui souffraient de problèmes liés au stress, 18 % avaient de graves problèmes, 78 %, des problèmes modérés, et 9 %, des problèmes minimes. Dans 41 % des cas, les médecins considéraient le problème assez grave pour entraver la vie quotidienne des agents, tandis que 59 % des agents devaient prendre des médicaments. »

Les résultats de la présente étude confirment donc de façon concluante ce qui est rapporté dans d'autres études en matière de stress en milieu carcéral, et concernant les impacts négatifs de ce stress sur le bien-être et la vie privée des agents correctionnels. Une telle confirmation est d'autant plus percutante qu'elle est basée sur des données et des réponses obtenues auprès de 2400 agents correctionnels fédéraux qui représentent au-delà de 43 % de l'ensemble des agents fédéraux au Canada.



5. Les exigences du travail et la capacité de l'effectuer correctement

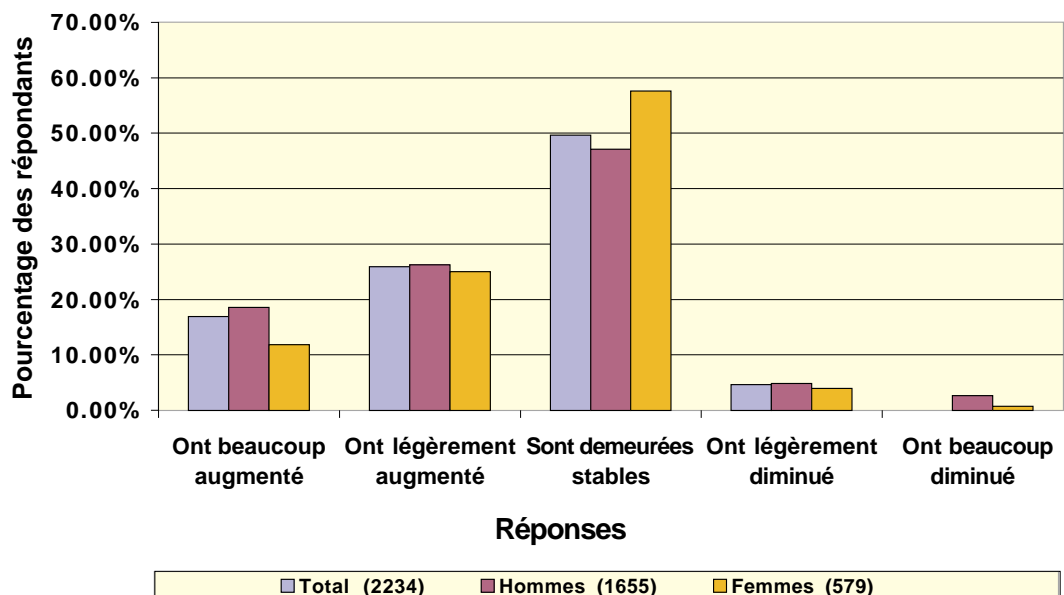
5.1 Les exigences physiques

Afin d'évaluer l'évolution des exigences physiques du travail des agentes et des agents correctionnels, la question suivante a été posée :

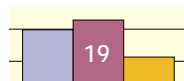
- B2. Au cours des cinq dernières années (ou depuis que vous occupez votre emploi actuel), diriez-vous que les exigences physiques de votre travail :**
1. ont beaucoup augmenté
 2. ont légèrement augmenté
 3. sont demeurées stables
 4. ont légèrement diminué
 5. ont beaucoup diminué

La figure 7 représente les réponses obtenues à cette question pour l'ensemble des répondants et leur répartition selon le sexe.

FIGURE 7 CHANGEMENT DES EXIGENCES PHYSIQUES DU TRAVAIL AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES



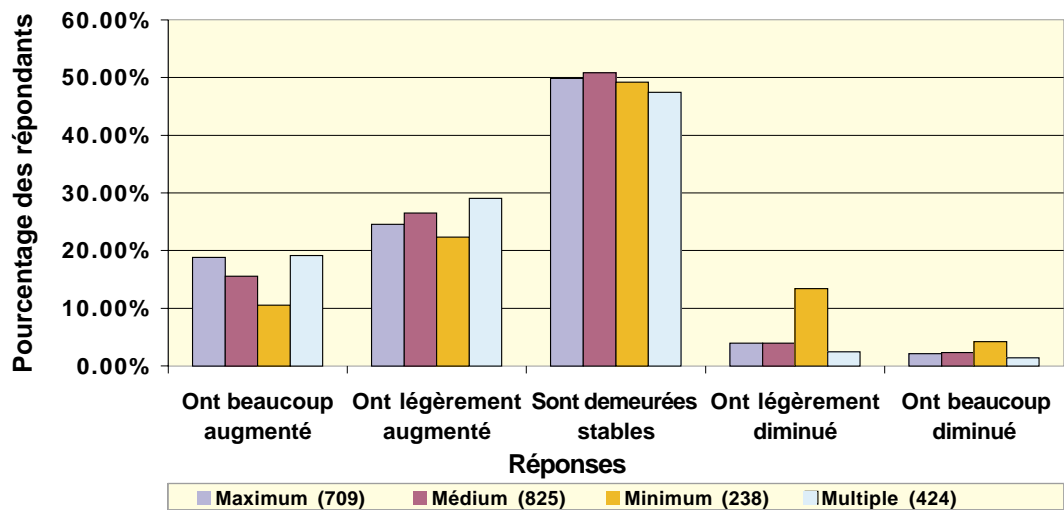
Entre 30 et 40 % des répondants estiment que les exigences physiques du travail ont « beaucoup augmenté » ou « légèrement augmenté » au cours des cinq dernières années. Il est à noter par ailleurs que près de 18 % des hommes affirment que ces exigences « ont beaucoup augmenté » comparé aux femmes qui signalent le même phénomène mais seulement dans une proportion de 11 %.



La figure 8 illustre les réponses à la même question mais en fonction du niveau de sécurité dans les établissements carcéraux.

Si la tendance générale est ici la même, il se dégage de ce mode de présentation de façon significative la perception d'une augmentation importante des exigences physiques dans les établissements de niveaux de sécurité multiples. Les agents de ces établissements (424) répondent que les exigences physiques ont beaucoup augmenté dans une proportion de près de 20 %, ce qui est tout à fait comparable à la réponse des agents travaillant dans des établissements de sécurité maximale (709).

FIGURE 8 CHANGEMENT DES EXIGENCES PHYSIQUES DU TRAVAIL AU COURS DES DERNIERS CINQ ANS, SELON LE NIVEAU DE SÉCURITÉ



Les réponses à la question B2 ont également été analysées en fonction de la population carcérale. La figure 9 présente les résultats de cette analyse. Les données démontrent que ce sont les agents travaillant dans des établissements abritant des populations mixtes (224) qui rapportent l'augmentation des exigences physiques la plus élevée comparativement aux agents travaillant avec des populations carcérales féminine et masculine.

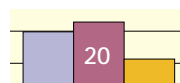
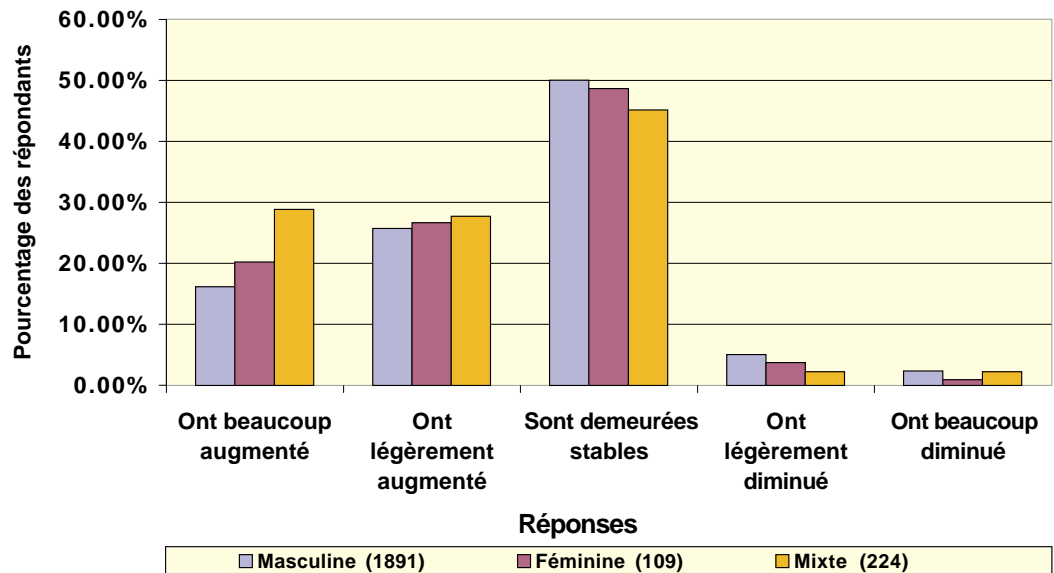
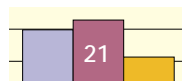
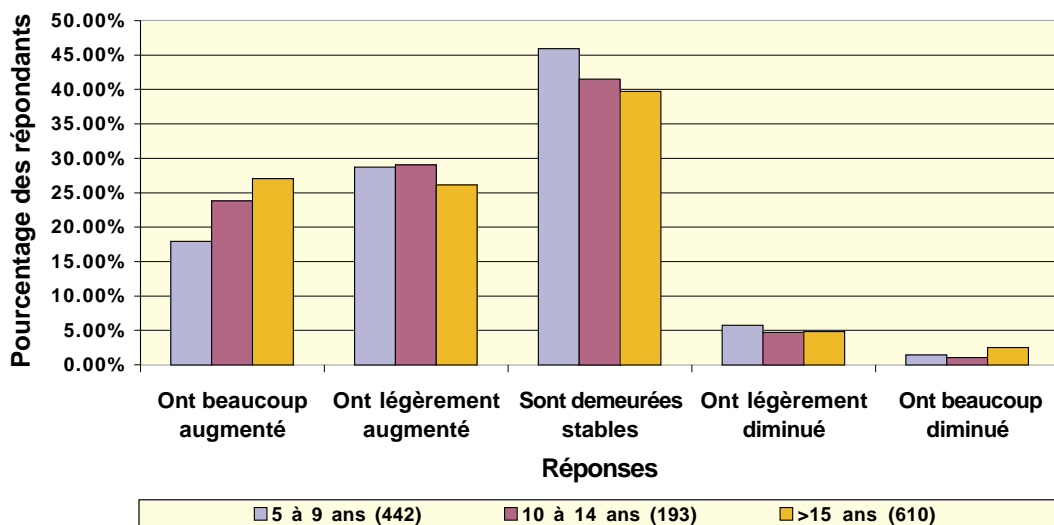


FIGURE 9 CHANGEMENT DES EXIGENCES PHYSIQUES DU TRAVAIL AU COURS DES DERNIERS CINQ ANS, SELON LA POPULATION CARCÉRALE



La figure 10 contient les réponses à la même question, cette fois en fonction des années de service. Selon ces résultats, la perception de l'augmentation des exigences physiques liées au travail croît avec les années de service.

FIGURE 10 CHANGEMENT DES EXIGENCES PHYSIQUES DU TRAVAIL AU COURS DES DERNIERS CINQ ANS, SELON LES ANNÉES DE SERVICE (ANCIENNETÉ)



5.2 Les exigences psychologiques

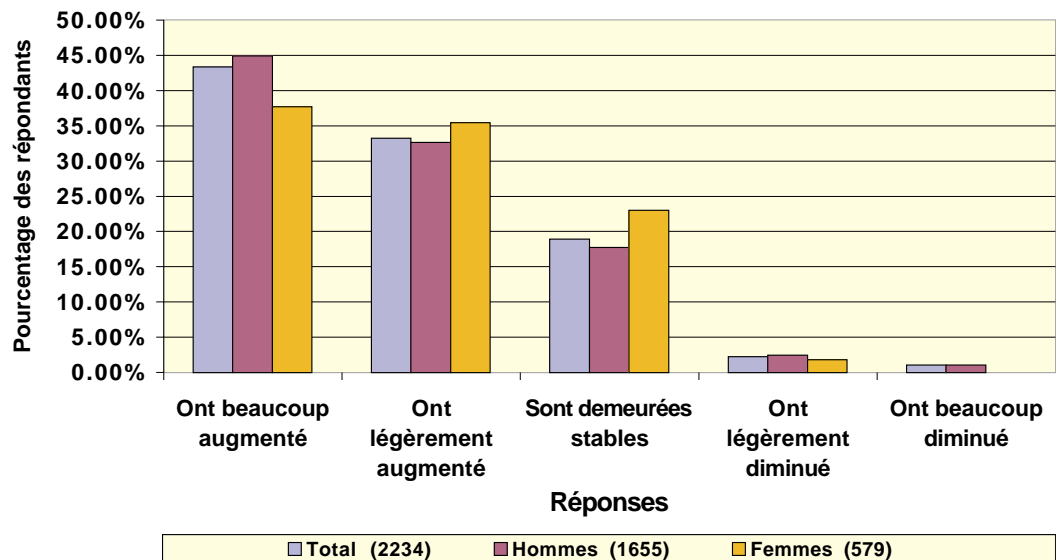
Afin d'évaluer l'évolution des exigences psychologiques du travail des agentes et des agents correctionnels la question suivante a aussi fait partie du questionnaire :

B3. Au cours des cinq dernières années (ou depuis que vous occupez votre emploi actuel), diriez-vous que les exigences psychologiques de votre travail :

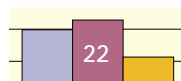
1. ont beaucoup augmenté
2. ont légèrement augmenté
3. sont demeurées stables
4. ont légèrement diminué
5. ont beaucoup diminué

La figure 11 représente les résultats obtenus en réponse à cette question pour l'ensemble des répondants, et selon leur répartition par sexe.

FIGURE 11 CHANGEMENT DES EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES DU TRAVAIL AU COURS DES DERNIERS CINQ ANS



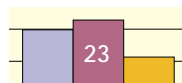
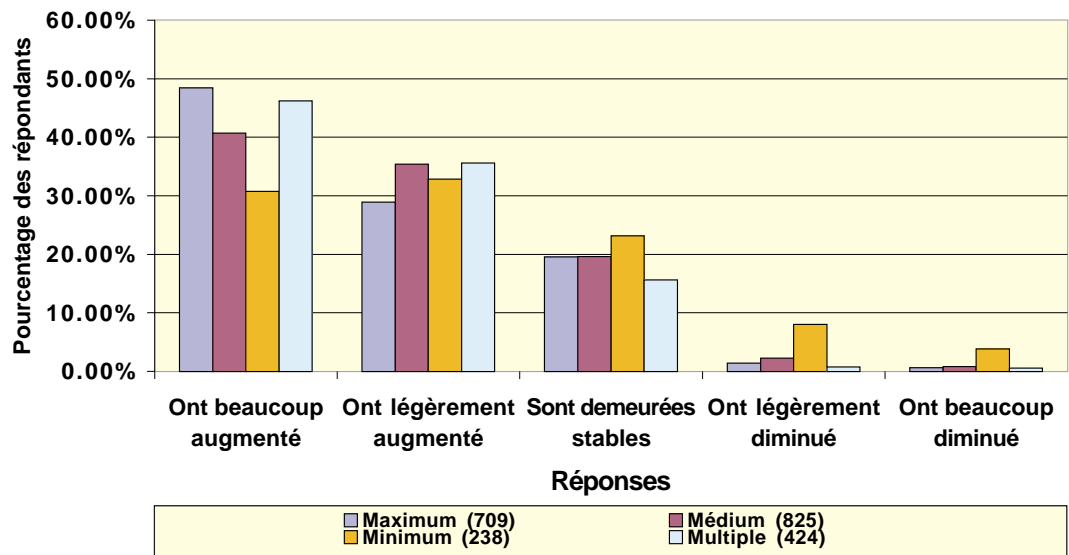
Si nous comparons avec les réponses concernant les exigences physiques, beaucoup plus d'agents (entre 37 et 45 %) rapportent une augmentation considérable des exigences psychologiques reliées au travail. Une distinction nette existe dans ce cas entre les hommes, qui rapportent ce phénomène dans une proportion de 45 %, et les femmes qui ont une perception similaire mais dans une proportion, tout de même élevée, de 37 %. En général, entre 70 et 75 % des agents affirment que les exigences psychologiques de leur travail ont augmenté au cours des cinq dernières années.



La figure 12 contient les résultats obtenus pour cette question, analysés en fonction du niveau de sécurité.

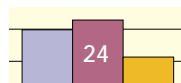
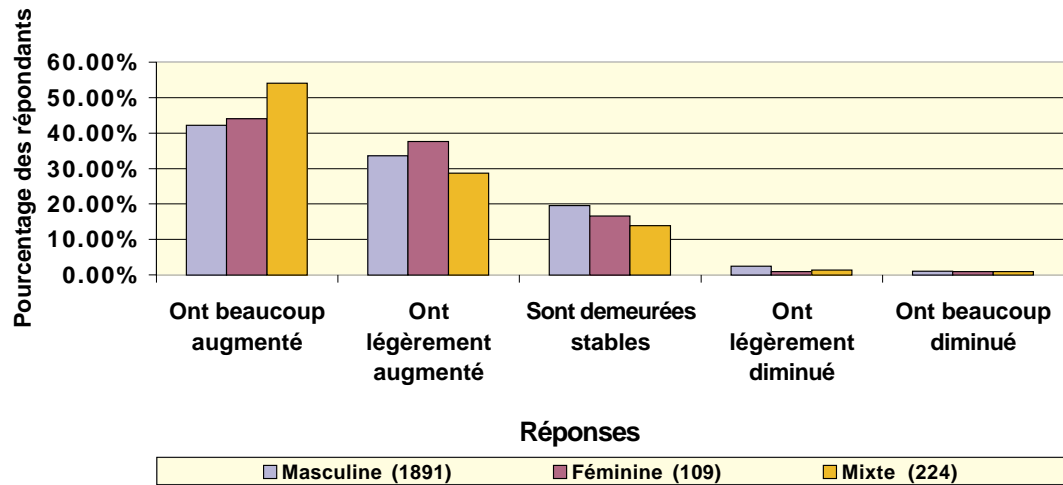
Les résultats confirment la tendance observée à propos des exigences physiques, mais dans une proportion plus grande. Dans ce cas aussi, les agents rattachés aux établissements à niveaux multiples de sécurité rapportent une augmentation considérable des exigences psychologiques de travail dans une proportion de 46 %, ce qui est comparable à la perception des agents des établissements de sécurité maximale (48 %).

FIGURE 12 CHANGEMENT DES EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES DU TRAVAIL AU COURS DES DERNIERS CINQ ANS, SELON LE NIVEAU DE SÉCURITÉ



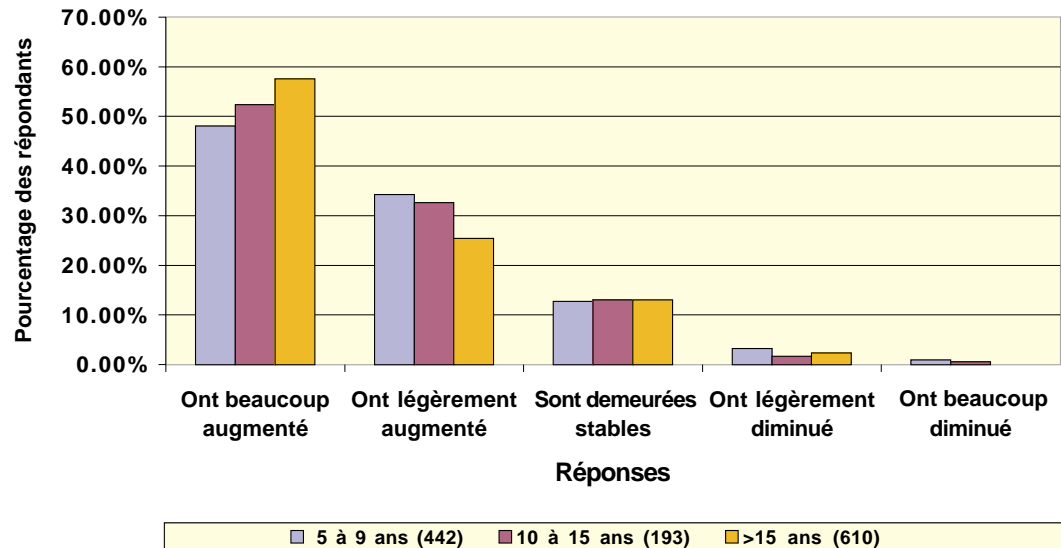
Une tendance semblable est observée lorsque les résultats des réponses à cette question sont analysés en fonction de la population carcérale. La figure 13 démontre que les agents rattachés à des établissements abritant des populations carcérales mixtes rapportent l'augmentation la plus importante (53 %) en matière d'exigences psychologiques du travail, en comparaison des agents des établissements abritant exclusivement des hommes ou des femmes.

FIGURE 13 CHANGEMENT DES EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES DU TRAVAIL AU COURS DES DERNIERS CINQ ANS, SELON LA POPULATION CARCÉRALE



La figure 14 représente les résultats obtenus pour la question B3, analysés selon les années de service.

FIGURE 14 CHANGEMENT DES EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES DU TRAVAIL AU COURS DES DERNIERS CINQ ANS, SELON LES ANNÉES DE SERVICE (ANCIENNETÉ)



Conformément aux tendances déjà observées, la perception de l'augmentation des exigences psychologiques du travail croît de façon importante avec les années de service. Tel qu'il a déjà été mentionné pour le stress comme pour les exigences psychologiques de l'emploi, pour les agents correctionnels un niveau de familiarité plus élevé avec le travail et ses exigences, familiarité qui croît naturellement dans le temps avec l'expérience, ne se traduit pas par une diminution de la difficulté éprouvée au travail comme cela pourrait être le cas pour d'autres types d'emploi. Au contraire, comme dans les cas de stress, et probablement comme manifestation du même phénomène, les difficultés d'ordre psychologique liées au travail augmentent avec les années de service.

5.3 La capacité physique d'effectuer correctement le travail

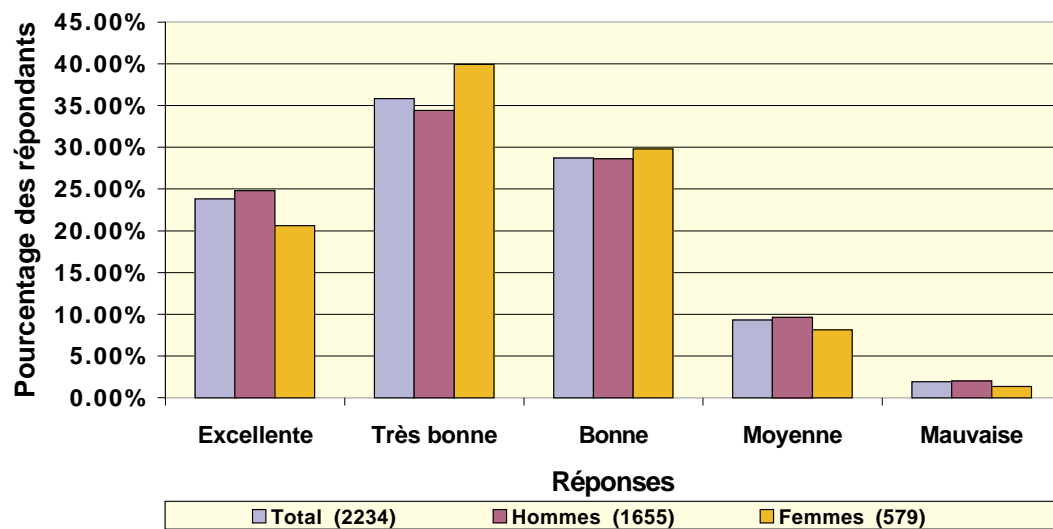
Le questionnaire cherchait aussi à mesurer la perception qu'ont les agentes et les agents correctionnels de leur capacité physique d'effectuer correctement leur travail. Voici la question qui leur a été posée :

B4. Comment évaluez-vous votre capacité physique à effectuer correctement les tâches qui vous sont assignées ?

1. excellente
2. très bonne
3. bonne
4. moyenne
5. mauvaise

La figure 15 contient les résultats obtenus pour cette question. Entre 80 et 85 % des agents s'estiment physiquement capables d'effectuer correctement les tâches qui leur sont assignées. Les hommes et les femmes rapportent la même conclusion dans des proportions relativement comparables.

FIGURE 15 CAPACITÉ PHYSIQUE D'EFFECTUER CORRECTEMENT LE TRAVAIL



5.4 La capacité psychologique d'effectuer correctement le travail

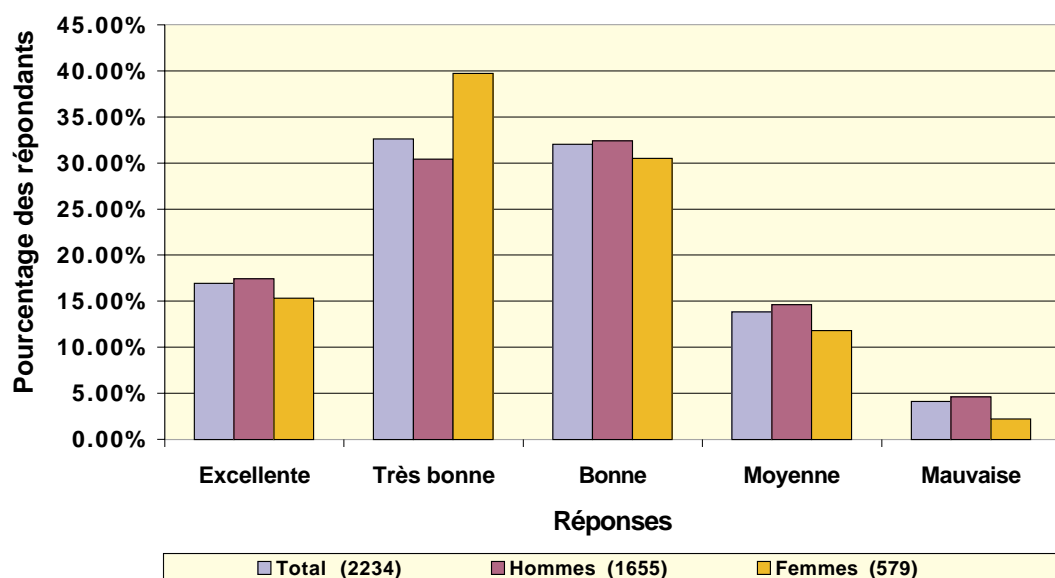
Il était également question de mesurer la perception que se font les agents correctionnels de leur capacité psychologique d'effectuer correctement leur travail. Aussi, la question suivante leur a été posée :

B5. Comment évaluez-vous votre capacité psychologique à effectuer correctement les tâches qui vous sont assignées ?

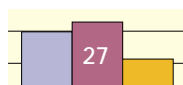
1. excellente
2. très bonne
3. bonne
4. moyenne
5. mauvaise

La figure 16 présente les résultats obtenus à cette question.

FIGURE 16 CAPACITÉ PSYCHOLOGIQUE D'EFFECTUER CORRECTEMENT LE TRAVAIL

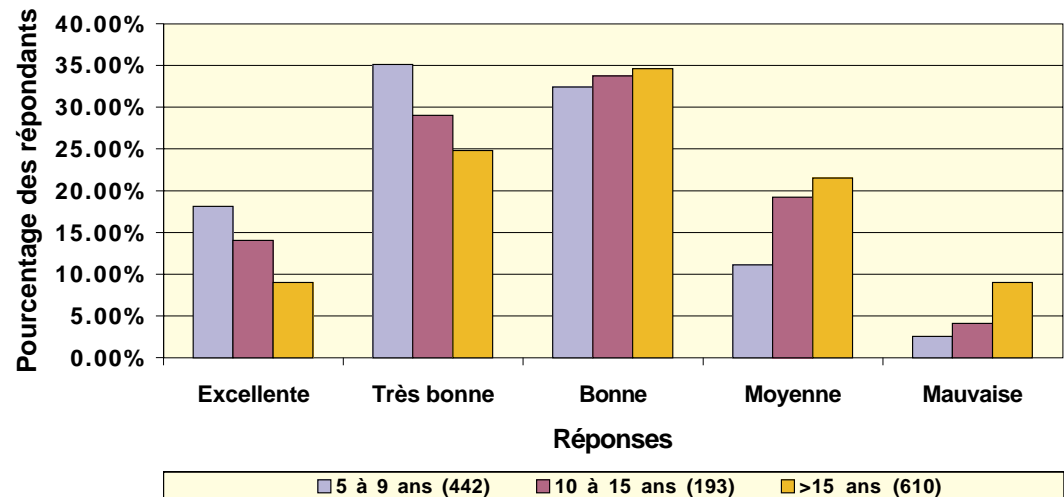


Entre 75 et 80 % des agentes et des agents s'estiment psychologiquement capables d'effectuer correctement les tâches qui leur sont assignées. Les hommes et les femmes rapportent le même résultat dans des proportions relativement comparables.



La figure 17 illustre les résultats des réponses à la question B5 présentés en fonction des années de service.

FIGURE 17 CAPACITÉ PSYCHOLOGIQUE D'EFFECTUER CORRECTEMENT LE TRAVAIL, SELON LES ANNÉES DE SERVICE (ANCIENNETÉ)



À l'examen de la figure, la tendance « escalier » est très nette. Encore une fois, la perception qu'ont les agents correctionnels de leur propre capacité psychologique d'effectuer correctement les tâches de leur travail diminue de façon sensible avec les années de service.

6. La qualité de l'encadrement professionnel et de la formation technique

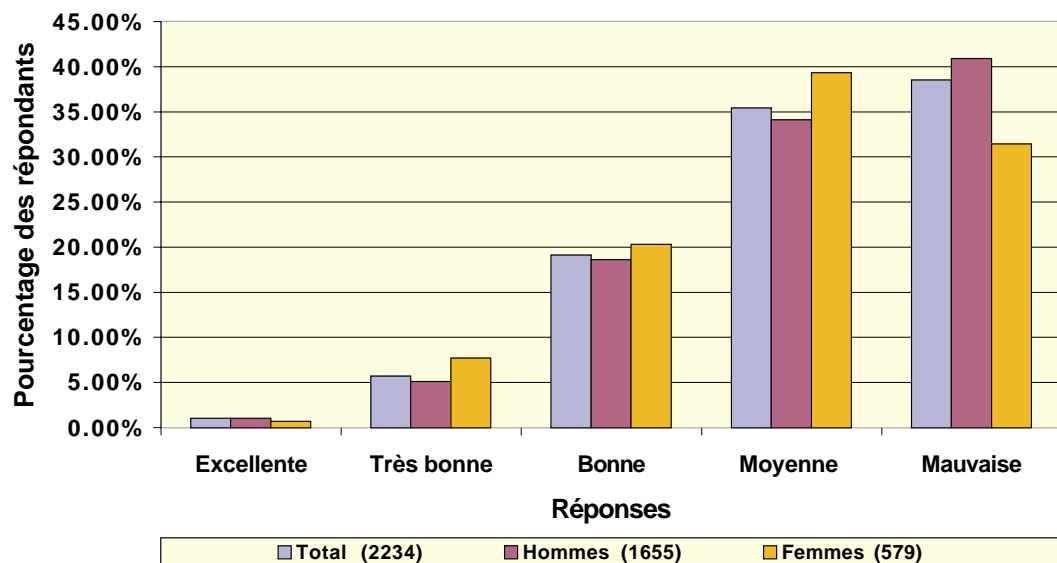
Le questionnaire avait aussi pour but de sonder les agentes et les agents correctionnels à propos de la qualité de l'encadrement professionnel et de la formation technique qu'ils reçoivent au cours de leur emploi. La question destinée à évaluer cet aspect a été la suivante :

B7. Comment évaluez-vous la qualité de l'encadrement professionnel et de la formation technique que vous recevez en relation avec les tâches qui vous sont assignées ?

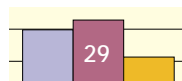
1. excellente
2. très bonne
3. bonne
4. moyenne
5. mauvaise

La figure 18 présente les réponses obtenues à cette question.

FIGURE 18 QUALITÉ D'ENCADREMENT ET DE FORMATION TECHNIQUE



Selon ces résultats, seulement 25 % de l'ensemble des agents jugent la qualité de l'encadrement et de la formation qu'ils reçoivent « bonne », « très bonne » ou « excellente ». Par contre, entre 30 et 40 % des agents estiment cette qualité « mauvaise ». Il s'agit ici d'un aspect très important du travail des agents correctionnels. Tel qu'il a déjà été mentionné, plusieurs études dans le domaine du stress ont établi que le niveau de stress ressenti par les agents correctionnels est largement tributaire de la qualité de l'encadrement administratif, organisationnel et technique de leur travail (voir la discussion sur le stress à la section 3).



7. Les conditions de travail des agents ayant 25 ans et plus de service

Le questionnaire a accordé une attention particulière à l'expérience de travail des agents correctionnels ayant 25 ans et plus de service. Dans cette perspective, les questions suivantes ont été posées exclusivement à ce groupe d'agents à l'emploi du SCC.

B9. Si vous avez 25 ans ou plus d'expérience au travail comme agent-e correctionnel, comment évaluez-vous votre capacité physique d'effectuer correctement les tâches qui vous sont désignées ?

1. beaucoup mieux qu'il y a dix ans
2. mieux qu'il y a dix ans
3. sans changement depuis dix ans
4. moins bonne qu'il y a dix ans
5. beaucoup moins bonne qu'il y a dix ans

B10. Si vous avez 25 ans ou plus d'expérience au travail comme agent-e correctionnel, comment évaluez-vous votre capacité psychologique/mentale d'effectuer correctement les tâches qui vous sont désignées ?

1. beaucoup mieux qu'il y a dix ans
2. mieux qu'il y a dix ans
3. sans changement depuis dix ans
4. moins bonne qu'il y a dix ans
5. beaucoup moins bonne qu'il y a dix ans

B11. Si vous avez 25 ans ou plus d'expérience au travail comme agent-e correctionnel, comment évaluez-vous votre intérêt pour le travail ?

1. beaucoup plus fort qu'il y a dix ans
2. plus fort qu'il y a dix ans
3. sans changement depuis dix ans
4. moins fort qu'il y a dix ans
5. beaucoup moins fort qu'il y a dix ans

Les trois figures suivantes contiennent les résultats des analyses effectuées à partir des réponses obtenues dans l'ordre des questions posées.

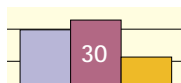
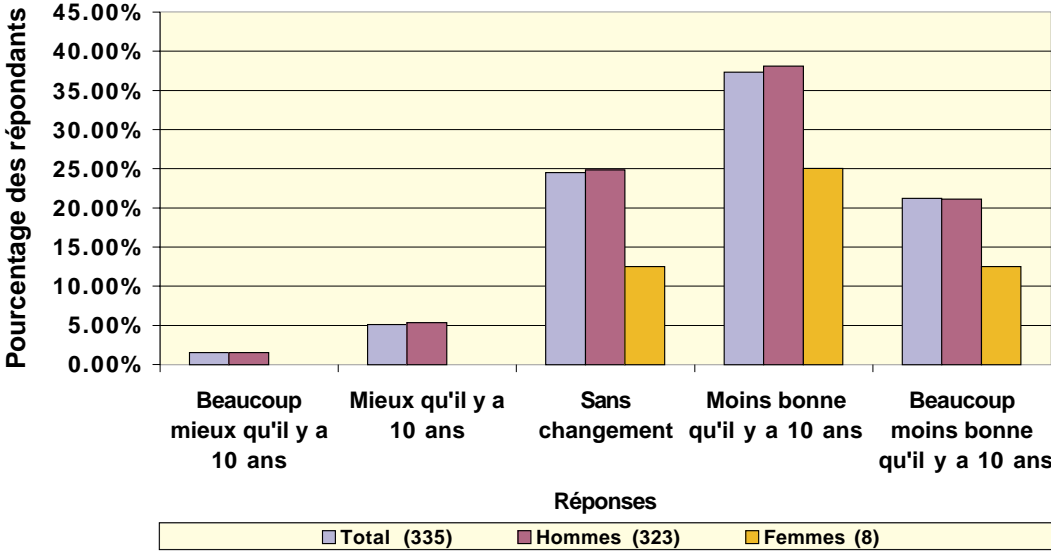
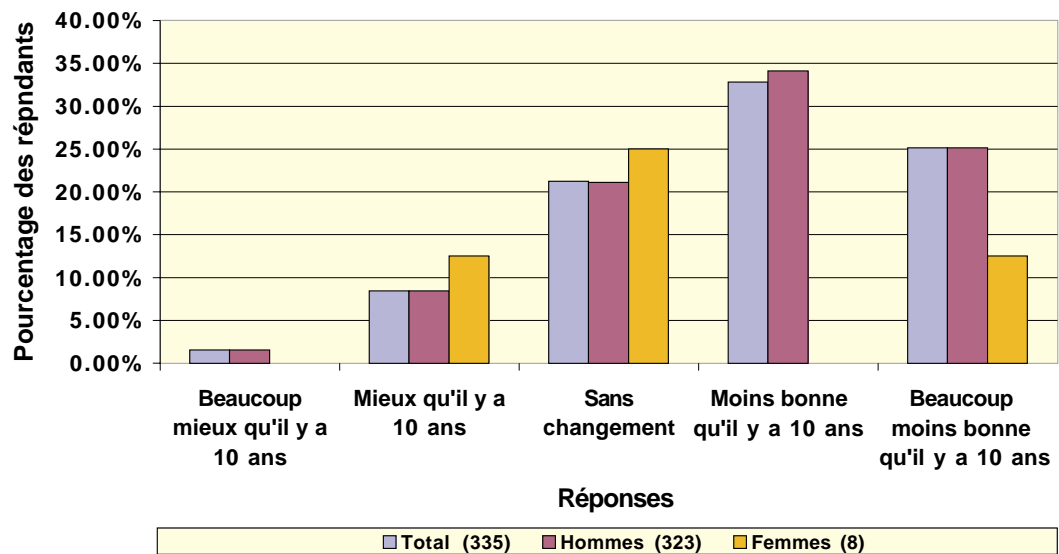


FIGURE 19 CAPACITÉ PHYSIQUE D'EFFECTUER CORRECTEMENT LE TRAVAIL (25 ANS ET PLUS DE SERVICE)



Selon les résultats, près de 55 % des agents ayant 25 ans et plus de service estiment avoir une capacité physique d'effectuer correctement le travail « moins bonne » ou « beaucoup moins bonne » qu'il y a 10 ans. Même si les résultats pour les femmes suivent la tendance générale de la population dans son ensemble, ils ne doivent pas être utilisés pour tirer des conclusions quantitatives, compte tenu du nombre fort limité de femmes dans cette catégorie d'agents.

FIGURE 20 CAPACITÉ PSYCHOLOGIQUE D'EFFECTUER CORRECTEMENT LE TRAVAIL (25 ANS ET PLUS DE SERVICE)



Selon les résultats, près de 60 % des agents ayant 25 ans et plus de service estiment avoir une capacité psychologique d'effectuer correctement le travail « moins bonne » ou « beaucoup moins bonne » qu'il y a 10 ans.

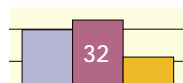
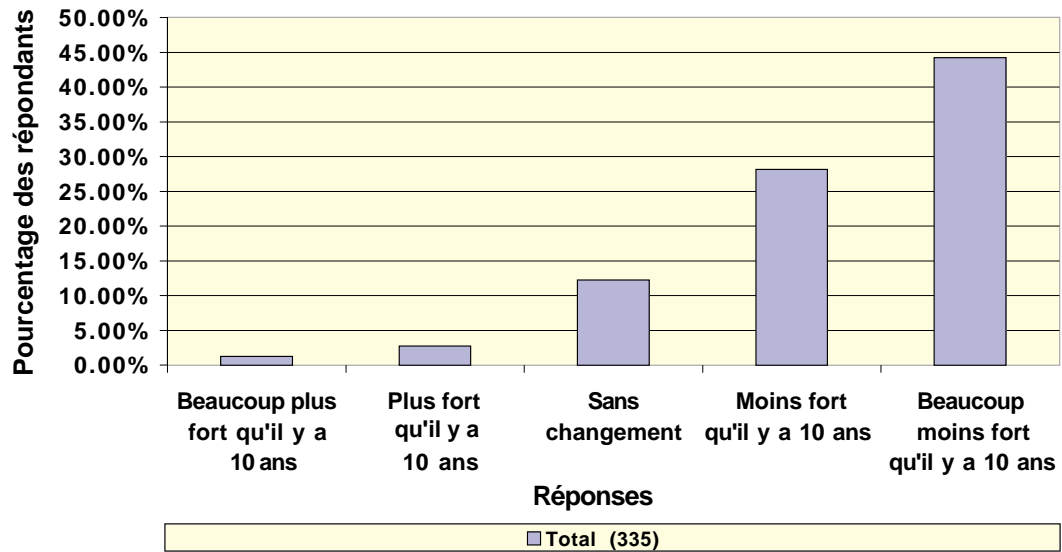


FIGURE 21 L'INTÉRÊT POUR LE TRAVAIL (25 ANS ET PLUS DE SERVICE)



L'étude s'est aussi étendue à l'intérêt pour le travail. Selon les résultats, une proportion encore plus significative, entre 72 et 75 %, des agents ayant 25 ans et plus de service estiment leur intérêt pour le travail « moins fort » ou « beaucoup moins fort » qu'il y a 10 ans.

Pris dans leur ensemble, les résultats combinés de ces trois questions démontrent qu'il existe une inadéquation importante entre les intérêts et le tempérament psychologique et mental des agents ayant 25 ans et plus de service, d'une part, et l'environnement et les conditions de travail tels qu'ils sont établis et maintenus par le SCC, d'autre part. Une telle inadéquation ne peut se perpétuer et ne peut s'ignorer qu'au détriment des agents correctionnels membres d'UCCO-SACC-CSN, et de l'intérêt public au cœur du mandat du SCC, tel qu'il est défini par la loi.

8. Le harcèlement

Le questionnaire a accordé un espace relativement important aux différentes formes de harcèlement que semblent vivre des agents correctionnels dans leur milieu de travail afin d'en avoir une meilleure compréhension. La définition du mot « harcèlement » retenue pour les fins de cette analyse est la suivante :

Par harcèlement, on entend une conduite qui se manifeste par des attitudes, des paroles, des actes, des actions ou des gestes répétés et non désirés qui portent atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique de la personne, et qui entraînent des conséquences préjudiciables pour celle-ci. Une seule conduite grave qui porte une telle atteinte et qui produit un effet nocif continu constitue également du harcèlement.

Il faut noter ici que si la définition *ad hoc* du harcèlement utilisée pour les fins de cette étude ne reprend pas mot à mot la définition adoptée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, les deux définitions se valent pour l'essentiel, s'agissant du sens, de l'importance, comme de la portée²⁰. Or, les questions consacrées au sujet du harcèlement furent les suivantes :

B12. Avez-vous été la cible de harcèlement au travail au cours des cinq dernières années ?

1. oui
2. non (passez à la question C1)

B13. Si OUI, à combien d'épisodes de harcèlement avez-vous été confronté ? (Un épisode correspond à tous les actes de harcèlement commis par une même personne ou par un même groupe de personnes.)

1. un seul
2. deux
3. trois
4. quatre
5. cinq
6. six ou plus

B14. Si OUI, quelle était la nature de ce harcèlement ? (Vous pouvez indiquer plusieurs réponses s'il y a lieu.)

1. psychologique
2. physique (mais de nature non sexuelle)
3. sexuelle

²⁰ La définition donnée par le SCTC au terme harcèlement est la suivante: '**Harcèlement** (*harassment*) - se définit comme tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*'. Voir le document '*Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail*' http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/hw-hmt/hara1_f.asp

B15. Si OUI, qui en était responsable ? (Vous pouvez indiquer plusieurs réponses s'il y a lieu.)

1. un collègue
2. des collègues
3. un détenu
4. des détenus
5. un supérieur
6. des supérieurs

B16. Si OUI, ce ou ces cas de harcèlement ont-ils été déclarés à votre employeur ?

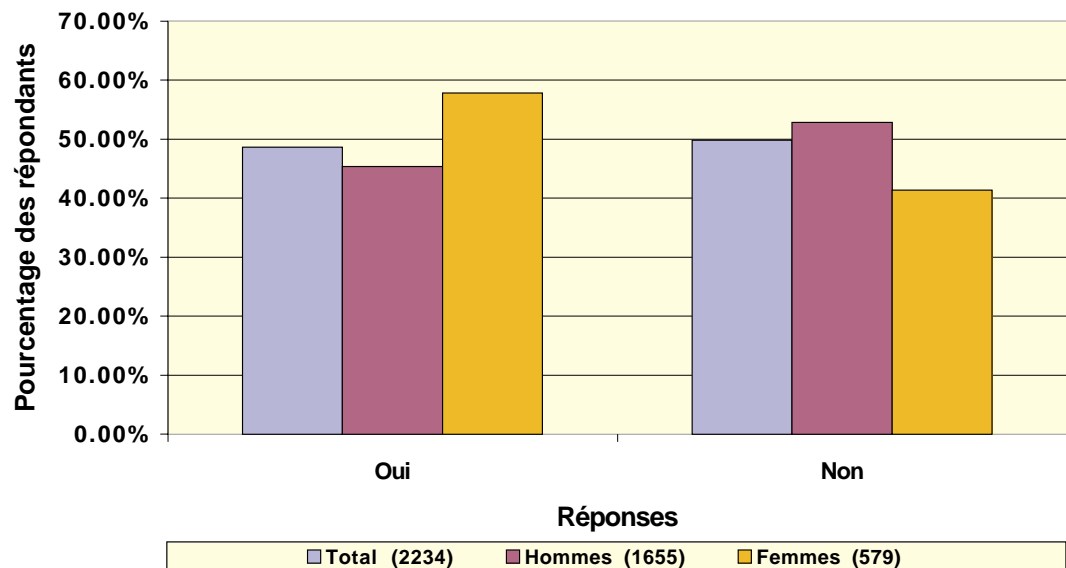
1. oui, tous
2. oui, mais pas tous
3. non (passez à la question C1)
4. je ne sais pas (passez à la question C1)

B17. Si OUI, comment évaluez-vous le suivi que votre employeur a fait à la suite de cette déclaration ?

1. très satisfaisant
2. satisfaisant
3. insatisfaisant
4. très insatisfaisant
5. il n'a rien fait
6. je ne sais pas

Les figures suivantes (figures 22 à 31) illustrent les réponses obtenues à ces questions selon les répartitions respectives indiquées pour chaque figure.

FIGURE 22 CAS DE HARCÈLEMENT AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES



Selon ces résultats, 48 % des agentes et des agents estiment avoir été victimes de harcèlement durant les cinq dernières années selon la définition ci-haut donnée. Pour les femmes, la proportion est nettement plus élevée, atteignant près de 58 %, alors que celle se rapportant aux hommes est de 45 %.

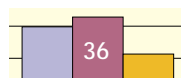
Or, en comparaison de l'envergure du problème de harcèlement en milieu de travail tel qu'il est rapporté ailleurs, des niveaux de victimisation se situant entre 50 et 60 % sont très élevés, voire alarmant. En effet, si l'on se fie aux résultats de l'étude américaine tant citée de la maison de sondages publics Harris, effectuée en 1994, à propos du phénomène social du harcèlement, elle conclut que 31 % des salariées se sont dites victimes de harcèlement au travail. L'étude rapporte le même phénomène pour les hommes dans un rapport de 7 % seulement. De plus, 62 % de ceux s'étant identifiés victime du phénomène ont affirmé n'avoir rien fait en terme de recours à la suite de leur victimisation²¹. L'étude Harris attribue aussi 43 % des cas de harcèlement aux superviseurs, 27 % aux collègues haut-gradés, et 18 % aux collègues du même niveau de responsabilité.

Les taux de harcèlement en milieu de travail, rapportés dans la présente étude, sont aussi très élevés en comparaison des niveaux rapportés dans une étude de Statistique Canada publiée en 1993²². Selon cette étude, 6 % des femmes disent avoir été victimes de harcèlement dans les 12 mois précédant l'étude. Les résultats de cette étude semblent aussi nettement élevés en comparaison des résultats d'une étude suisse récente rapportés par l'Agence européenne de santé et de sécurité du travail²³. Selon cette étude, dont l'échantillon comportait 3500 personnes représentant la population travaillante suisse, 4,3 % se sont dit victimes de harcèlement dans leur emploi actuel ou dans un emploi qu'ils viennent de quitter. L'étude a trouvé aussi que les travailleurs étrangers ainsi que ceux porteurs de citoyenneté double courraient un risque plus élevé d'être victimes de harcèlement.

²¹ Capstone Communications, 'Statistics on Sexual harassment'; Louis Harris and associates Telephone Poll, march 28, 1994. <http://www.capstn.com/stats.html>

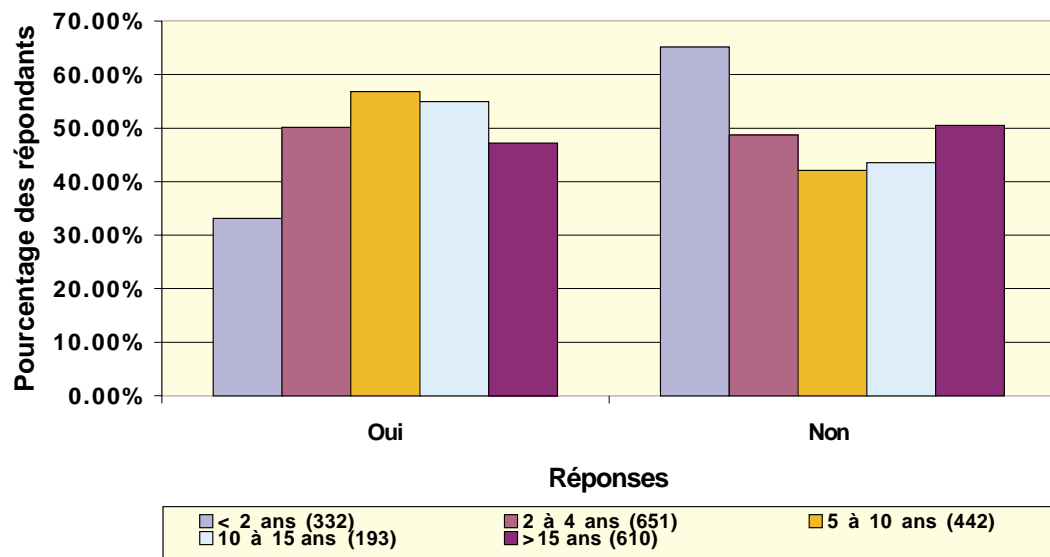
²² Johnson, H., Work-Related Sexual harassment; Perspectives on labour and Income, Winter (1994), v.6, No.4 <http://www.statcan.ca/english/indepth/75-001/archive/1994/pear1994006004s4a01.pdf>

²³ 'Swiss Survey on Harassment at the Workplace'; http://agency.osha.eu.int/publications/newsletter/13/en/index_50.htm

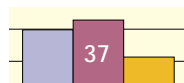


Les résultats sur le harcèlement ont aussi été analysés selon les années de service. La figure suivante présente les résultats de cette analyse.

FIGURE 23 CAS DE HARCÈLEMENT AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, SELON LES ANNÉES DE SERVICE (ANCIENNETÉ)

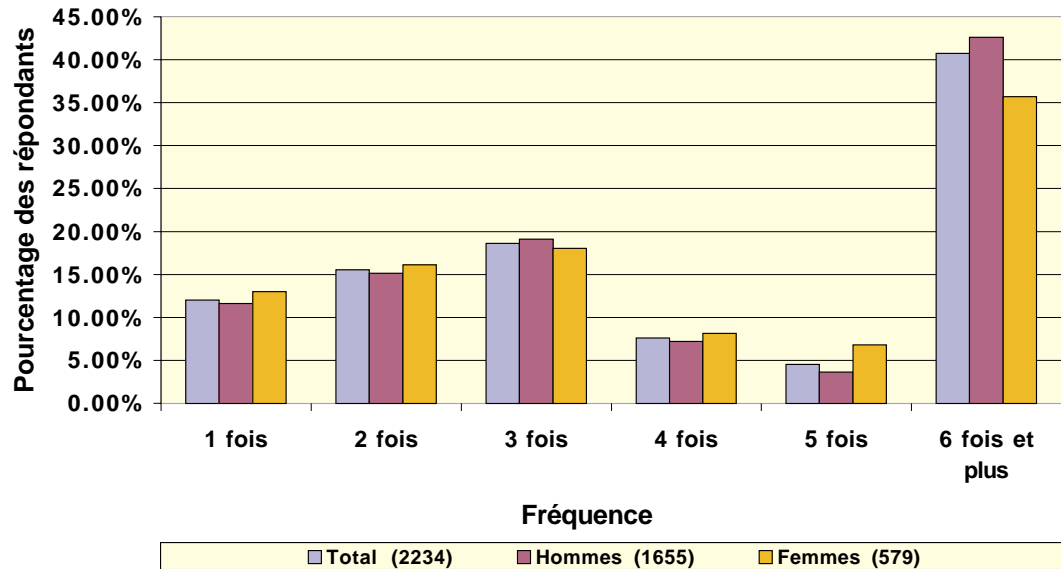


Si on exclue le groupe d'agents ayant moins de deux ans de service, on peut constater que le taux de victimisation rapporté est entre 47 et 57 %, avec le taux le plus élevé associé au groupe de personne se situant entre 5 et 10 ans d'années de service, ce qui correspond à une tranche d'âge entre 27 et 32 ans.

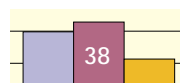


La figure 24 représente la fréquence des cas de harcèlement rapportés par l'ensemble des agents, ainsi que la répartition par sexe.

FIGURE 24 FRÉQUENCE DES CAS DE HARCÈLEMENT AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

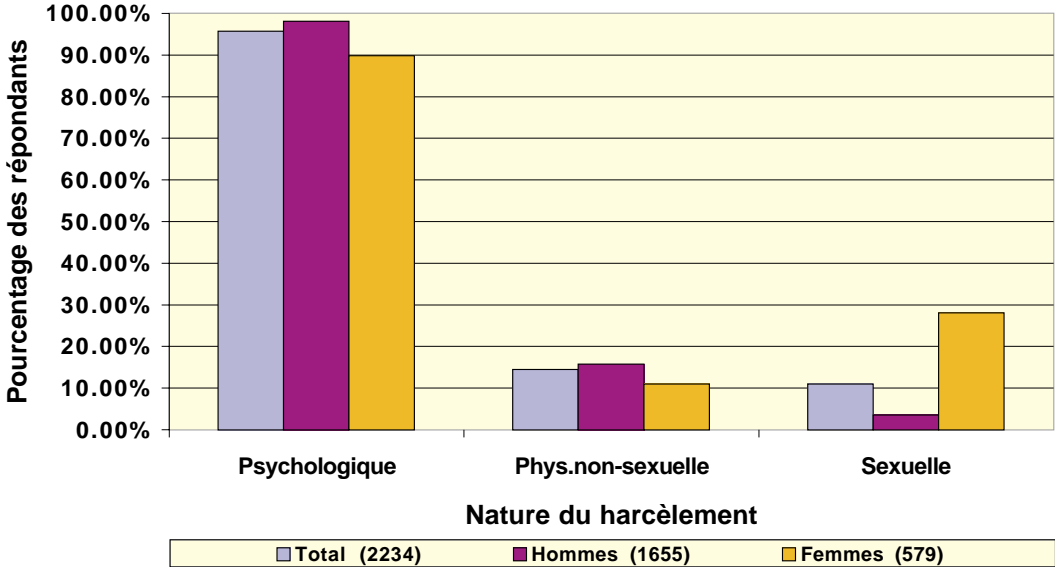


Entre 35 et 42 % de ceux qui disent avoir été victimes de harcèlement affirment s'être heurtés à six épisodes ou plus de harcèlement au cours des cinq dernières années. Ce résultat démontre clairement que le phénomène de harcèlement dans les établissements carcéraux représente un problème suffisamment grave pour mériter plus d'attention qu'il n'en reçoit présentement.



En ce qui concerne la nature des cas de harcèlement rapportés, la figure 25 illustre qu'environ 90 % de ces cas sont à caractère psychologique, tant pour les hommes que pour les femmes.

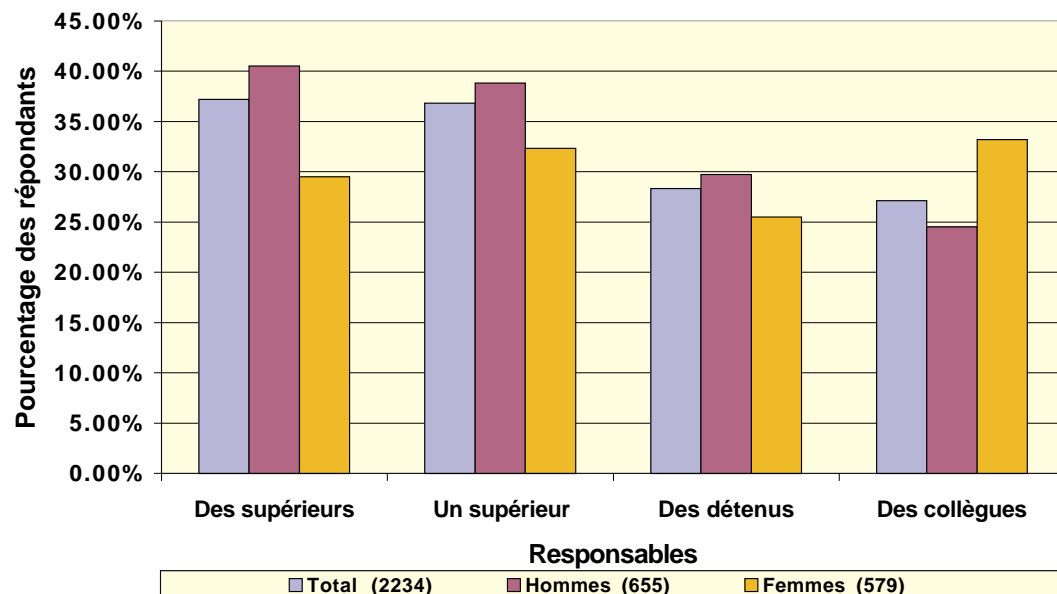
FIGURE 25 NATURE DES CAS DE HARCÈLEMENT AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES



Conformément aux attentes basées sur ce qui est connu des pratiques sociales courantes, un pourcentage considérablement plus grand de femmes que d'hommes qualifie les cas de harcèlement rencontrés de nature sexuelle. Tel qu'il a déjà été démontré, et comme pour les autres chiffres concernant le harcèlement qui se dégagent de la présente étude, les données concernant le harcèlement sexuel indiqué par les femmes sont nettement plus élevées que les niveaux rapportés pour le même phénomène au Canada, comme ailleurs.

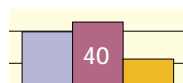
Les questions sur le harcèlement permettent aussi de dégager des conclusions significatives en ce qui a trait aux personnes identifiées par les répondants comme « responsables » des cas de harcèlement rapportés. La figure 26 présente les résultats révélés par l'analyse.

FIGURE 26 LES RESPONSABLES DU HARCÈLEMENT



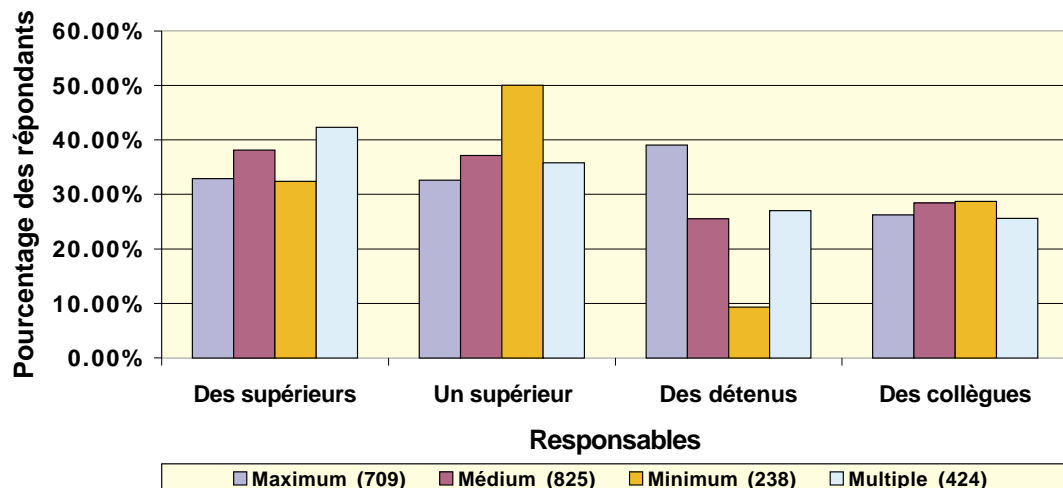
En tenant compte du fait que les catégories de responsables rapportées ne sont pas mutuellement exclusives, il se dégage de ces résultats quelques conclusions importantes :

- 1- Les cas de harcèlement attribués aux « supérieurs » sont nettement plus élevés, entre 30 et 40 %, comparativement aux cas attribués aux « détenus », ainsi qu'aux « collègues » ;
- 2- Le taux des cas de harcèlement attribués aux « collègues » est tout à fait comparable au taux attribuable aux « détenus », à savoir entre 25 et 35 % ;
- 3- Le taux de victimisation des hommes attribuable aux « supérieurs » est nettement plus élevé que celui des femmes (40 % en comparaison de 30 à 32 %) ;
- 4- Le pourcentage des femmes qui se disent victimes de leurs « collègues » en terme de harcèlement est nettement supérieur (33 %) au pourcentage des femmes qui se disent victimes des « détenus ».

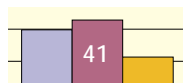


La figure 27 illustre les résultats de l'analyse concernant les responsables de harcèlement en fonction du niveau de sécurité des établissements de travail.

FIGURE 27 LES RESPONSABLES DES CAS DE HARCÈLEMENT AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, SELON LE NIVEAU DE SÉCURITÉ

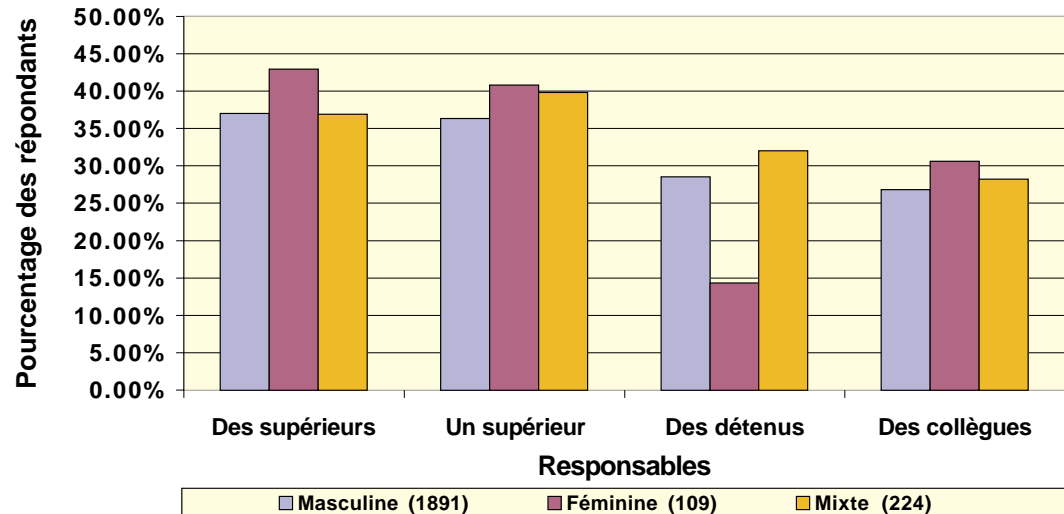


Les résultats démontrent les mêmes tendances déjà observées. Et ils démontrent aussi que les établissements de niveau minimal de sécurité affichent le taux le plus bas de harcèlement attribuable non seulement aux détenus, mais aux trois catégories de responsables prises en compte (supérieurs, collègues et détenus).



La figure 28 présente les résultats de l'analyse selon la population carcérale.

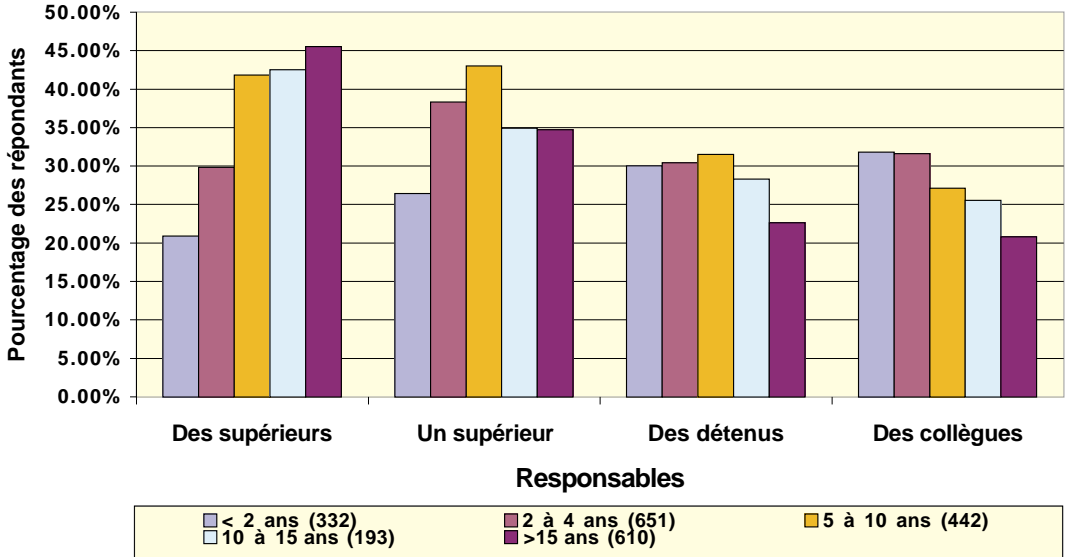
FIGURE 28 LES RESPONSABLES DE CAS DE HARCÈLEMENT AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, SELON LA POPULATION CARCÉRALE



Conformément à ce qui est connu des pratiques sociales courantes, les établissements carcéraux des femmes affichent le taux le plus bas de harcèlement attribuable aux détenus (près de 15 % des cas rapportés). Des faits notables à ne pas perdre de vue à cet égard : le taux de cas de harcèlement attribuable aux « collègues » est deux fois plus élevé (30 %) que celui attribué aux détenus pour la même catégorie d'établissement. Quant aux « supérieurs » dans la même catégorie d'établissement, ils semblent près de trois fois plus responsables de cas de harcèlement que les « détenus » (près de 45 % comparativement à 15 %).

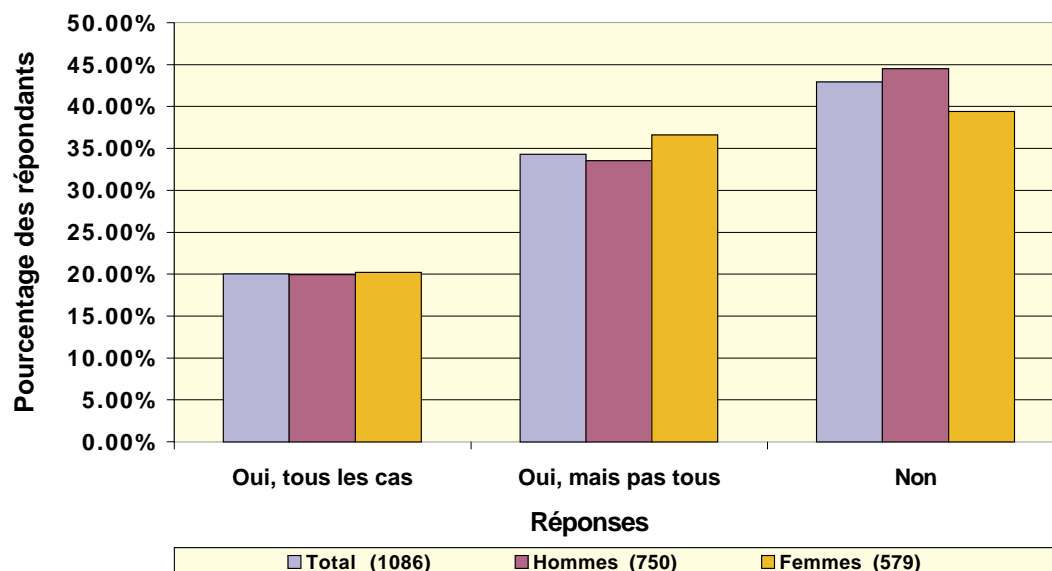
Vu sous l'angle des années de service (figure 29), une tendance importante se dégage de l'analyse : le taux des cas de harcèlement attribuables aux « supérieurs » augmente de façon systématique et importante avec les années de service (ancienneté).

FIGURE 29 LES RESPONSABLES DES CAS DE HARCÈLEMENT AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, SELON LES ANNÉES DE SERVICE (ANCIENNETÉ)



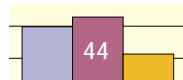
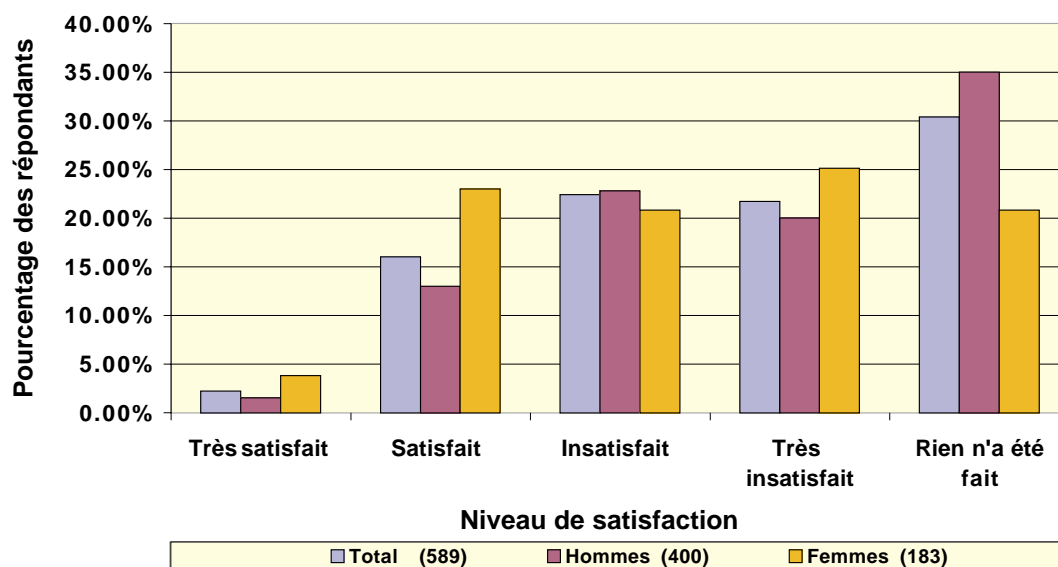
Pour ce qui est du signalement des cas de harcèlement à l'employeur, les résultats de l'analyse (figure 30) démontrent qu'entre 40 et 45 % des agentes et des agents ne se plaignent pas des cas de harcèlement qu'ils disent subir.

FIGURE 30 SIGNALEMENT DES CAS DE HARCÈLEMENT AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES



En ce qui a trait au niveau de satisfaction des suites données par l'employeur aux cas de harcèlement signalés (figure 31), près de 40 % des répondants se disent « insatisfaits » ou « très insatisfaits ».

FIGURE 31 NIVEAU DE SATISFACTION DU SUIVI DONNÉ PAR L'EMPLOYEUR AUX CAS DE HARCÈLEMENT SIGNALÉS



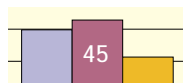
Par ailleurs, entre 20 et 35 % des répondants affirment que rien n'a été fait à la suite du signalement des cas de harcèlement rencontrés. Il faut noter à cet égard que, de façon relative, ce sont les femmes qui démontrent le taux de satisfaction le plus élevé des suites données par l'employeur, avec près de 27 % d'entre elles se disant « satisfaites » ou « très satisfaites ». À la réponse « rien n'a été fait », les hommes ont répondu dans une proportion de 35 %, ce qui est nettement plus élevé que la proportion de 20 % de femmes à l'égard de la même réponse.

Pris dans leur ensemble, et tenant compte des données disponibles déjà discutées sur le phénomène du harcèlement ailleurs, les résultats de la présente étude permettent une conclusion selon laquelle le phénomène de harcèlement constitue un problème sérieux en milieu carcéral canadien pour les agentes et les agents correctionnels. Les résultats démontrent aussi que le problème est ressenti de façon plus importante par la catégorie d'agents ayant 15 ans et plus de service. L'étude suggère également qu'il existe parmi les agents correctionnels un niveau d'insatisfaction et d'absence de confiance assez important relativement à la capacité de l'employeur de gérer correctement le phénomène de harcèlement en milieu de travail. L'envergure du problème, de même que le caractère multilatéral relatif à la désignation des responsables, démontrent aussi qu'il s'agit là d'un problème psychosocial au travail qui doit être pris en charge par les deux parties, patronale et syndicale, afin d'en atténuer l'envergure et les conséquences.

Dans le document du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ci-haut cité, l'ultime responsable des conditions de travail dans la fonction publique canadienne, voici ce qui est dit relativement à l'engagement du gouvernement fédéral en matière de harcèlement en milieu de travail :

« Le harcèlement nuit au milieu de travail et au bien-être personnel et il ne sera pas toléré. La présente politique vise à éliminer le harcèlement en favorisant la sensibilisation, la résolution hâtive des problèmes et le recours à la médiation. L'application de la présente politique contribuera à créer un milieu de travail où tous sont traités avec respect et dignité. En plus de favoriser le mieux-être dans le milieu de travail, elle consolidera les valeurs d'intégrité et de confiance qui constituent les assises d'une organisation saine. »

À la lumière de ce qui se dégage de la présente étude au sujet de ce problème, force nous est de constater que le SCC est loin d'avoir réussi à gérer l'environnement de travail dans ses établissements correctionnels d'une façon conforme à cet engagement.



9. La dépression

Le sujet de la dépression, au sens clinique du terme, a également été couvert par le biais de la question suivante :

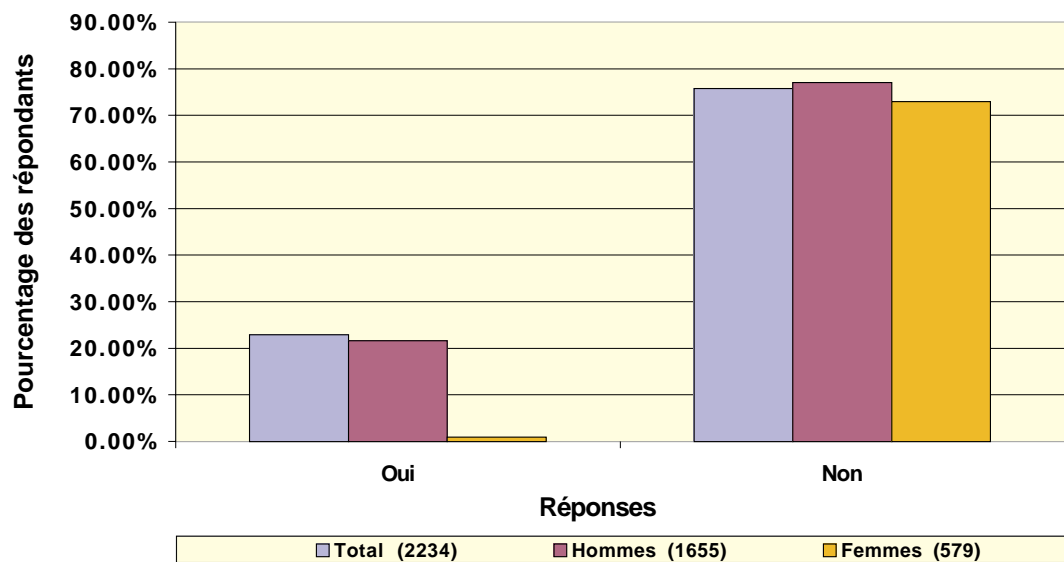
D9. Avez-vous déjà été diagnostiqué et traité pour une dépression au cours des 10 dernières années ?

1. oui
2. non

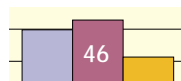
9.1 Les résultats

La figure qui suit illustre les réponses obtenues à cette question pour l'ensemble des agentes et des agents, ainsi que la répartition selon le sexe.

FIGURE 32 AVOIR ÉTÉ DIAGNOSTIQUÉ POUR DÉPRESSION AU COURS DES 10 DERNIÈRES ANNÉES

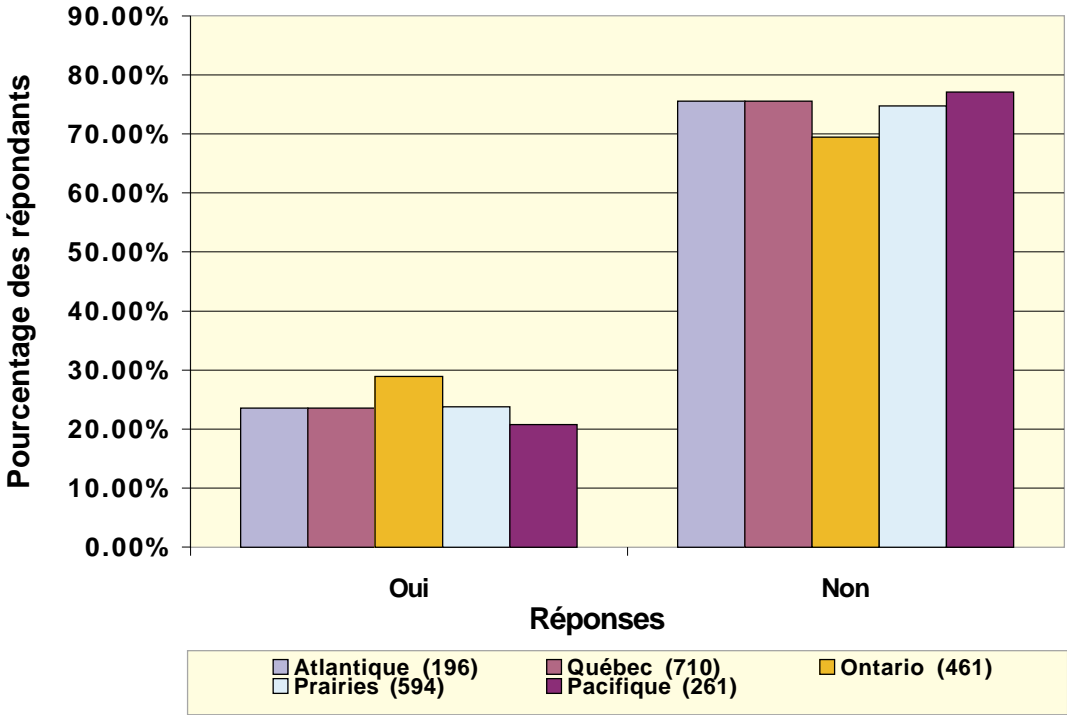


Cette même figure démontre que 22 % de l'ensemble des agents affirment avoir été diagnostiqués pour dépression au cours des 10 dernières années. La répartition selon le sexe illustre que les femmes affirment l'avoir été dans une proportion de 26 %, ce qui est près de 25 % supérieur au taux rapporté par les hommes (21,6 %).



La figure 33 présente les résultats obtenus selon la répartition régionale des agents à travers le pays.

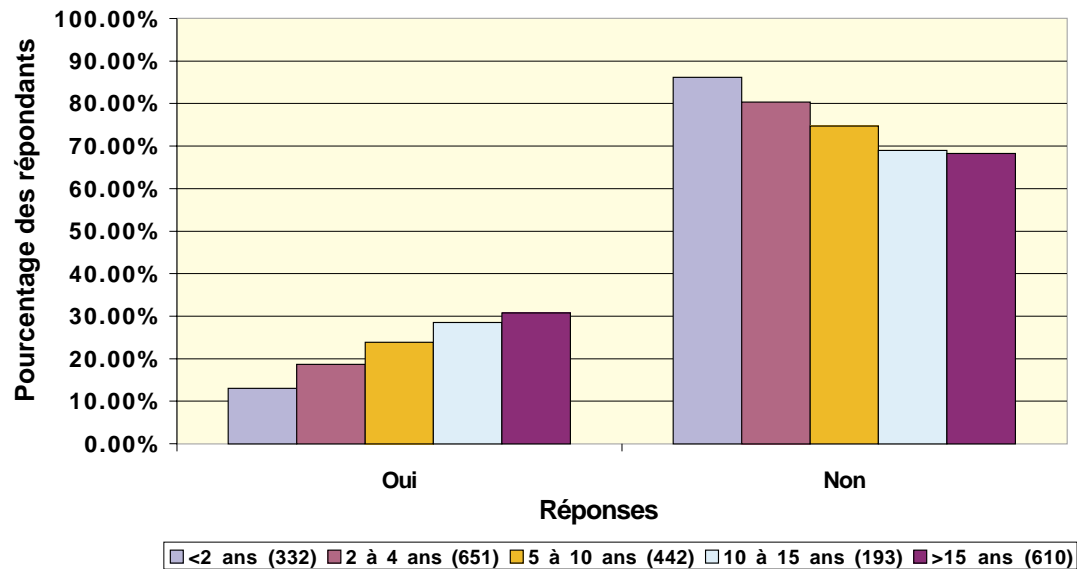
FIGURE 33 AVOIR ÉTÉ DIAGNOSTIQUÉ POUR DÉPRESSION AU COURS DES 10 DERNIÈRES ANNÉES, SELON LA RÉGION



Il est intéressant de noter que l'Ontario tranche avec les quatre autres régions avec un taux de diagnostic de dépression qui frôle les 30 %, tandis que les régions du Québec et du Pacifique affichent les taux les plus bas, se situant autour de 20 %.

Analysés en fonction des années de service, les résultats concernant la dépression sont concordants avec les conclusions se dégageant de l'analyse d'autres questions : l'importance du problème de dépression suit la même tendance que d'autres problèmes en milieu de travail, à savoir qu'elle augmente avec les années de service. Cette tendance en forme « d'escalier » se voit clairement à la figure suivante.

FIGURE 34 AVOIR ÉTÉ DIAGNOSTIQUÉ POUR DÉPRESSION AU COURS DES 10 DERNIÈRES ANNÉES, SELON LES ANÉES DE SERVICES (ANCIENNETÉ)



Selon les données, 30,7 % des agents ayant 15 ans et plus de service affirment avoir été diagnostiqués pour dépression au cours des 10 dernières années, comparativement à 13 % pour ceux ayant moins de 2 ans de service et 23,8 % pour ceux ayant entre 5 à 10 ans d'ancienneté.

9.2 La dépression dans un contexte social plus large

À l'analyse, quelques constats majeurs se dégagent à propos de la dépression en milieu carcéral. Premièrement, les résultats de l'étude s'accordent avec les résultats de l'étude de Goldberg *et al* de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), une grande étude qui s'est penchée sur la santé mentale et les conditions de travail en milieu carcéral français²⁴.

²⁴ Goldberg P, David S, Landre MF, Goldberg M, Dassa S, Fuhrer R., Work Conditions and Mental Health among Prison Staff in France, *Scand J Work Environ Health*. (1996) ; 22(1):45-54

Par la voie d'un questionnaire, l'étude en question couvrait 3474 hommes et 1113 femmes, âgés de 20 à 64 ans et engagés à plusieurs niveaux dans le réseau pénal français. Elle conclut que 25 % des hommes et 21,4 % des femmes affichent « une symptomatologie dépressive » qui augmente considérablement avec l'âge. Or, l'étendue des résultats confirme la fiabilité et la pertinence des résultats de la présente étude. De plus, l'étude française conclut que les hommes ayant des responsabilités de direction dans le réseau constituent le groupe qui affiche le taux le plus bas d'incidence de dépression. L'étude rapporte aussi que 22,3 % des hommes, et 36,8 % des femmes démontrent des symptômes d'anxiété et que près de 42 % de l'ensemble des hommes et des femmes souffrent de façon récurrente de troubles du sommeil. Selon Goldberg *et al*, le type de prison (niveau de sécurité, capacité carcérale, etc.), l'alternance des tâches à effectuer, le comportement des détenus, les difficultés découlant de l'organisation des quarts de travail, les faibles niveaux de satisfaction du travail et une image par trop négative de la profession semblent être des facteurs déterminants en ce qui concerne le phénomène de symptomatologie dépressive en milieu carcéral.

En second lieu, les résultats montrent que le phénomène de dépression en milieu carcéral chez les agentes et les agents correctionnels semble être plus important par son envergure que dans la population en général, ainsi que dans d'autres catégories d'emploi. Toujours selon cette étude, entre 20 et 30 % des agents correctionnels au Canada affirment avoir été diagnostiqués pour dépression au moins une fois au cours des dix dernières années. Or, cela est deux à trois fois plus élevé que le taux d'incidence moyenne de dépression en milieu de travail rapporté par des études canadiennes, taux que ces études établissent à 10 %^{25, 26, 27}.

Aux États-Unis, le National Institute of Mental Health établit le taux d'incidence de dépression à 9,5 %²⁸. Le même taux est rapporté par l'Organisation internationale du travail (OIT) qui affirme qu'un adulte sur dix aux États-Unis souffre de dépression. L'OIT évalue le coût de cette maladie pour l'économie américaine entre 30 et 44 milliards de dollars par année en termes d'absentéisme et de productivité perdue²⁹.

Un troisième constat se dégageant de la présente étude concerne le taux d'incidence de dépression parmi les agents correctionnels de sexe masculin. Outre le fait que le taux d'incidence de dépression parmi les agents correctionnels, hommes et femmes, est considérablement plus élevé que dans la population en général, les résultats révèlent aussi que cette affliction frappe les hommes dans une proportion encore plus élevée que la répartition moyenne de cette maladie entre les hommes et les femmes pour l'ensemble de la population. Il est à noter que l'étude française déjà citée confirme cette même tendance.

²⁵ Wilson, M., Joffe, R., & Wilkerson, B. (2002). *The Unheralded Business Crisis in Canada: Depression at Work. An Information Paper for Business, Incorporating 12 Steps to a Business Plan to Defeat Depression*. Toronto: Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health, p. 4, 18.

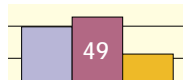
[http://www.mentalhealthroundtable.ca/aug_round_pdfs/Roundtable %20report_Jul20.pdf](http://www.mentalhealthroundtable.ca/aug_round_pdfs/Roundtable%20report_Jul20.pdf)

²⁶ Targeting the high cost of workplace depression, by Sandy Naiman, *The Toronto Sun*, October 12, 2000.

²⁷ Ca Magazine.com, June-July 2002, http://www.camagazine.com/index.cfm/ci_id/6930/la_id/1.htm

²⁸ *The Effects of Depression in the Workplace*, National Institute of Mental Health (1999), Bethesda, MD. <http://www.nimh.nih.gov/publicat/workplace.cfm>

²⁹ <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/papers/execsummaries23.htm>



En effet, c'est un fait largement établi sur le plan épidémiologique, et le National Institute of Mental Health des États-Unis le confirme, que les femmes dans les sociétés industrielles modernes souffrent de dépression dans un rapport deux fois plus élevés que les hommes³⁰ (comme il est largement établi aussi qu'avec un taux d'incidence parmi les hommes qui est la moitié de celui propre aux femmes, les conséquences de la dépression chez les hommes sont souvent plus graves : taux de mortalité plus élevé, violence, suicide, etc.^{31, 32, 33}).

Or, la présente étude démontre que la dépression frappe les femmes parmi les agents correctionnels dans une proportion de près de 25 %. Selon la littérature épidémiologique, on doit s'attendre à ce que le taux équivalent soit de l'ordre de 12 à 13 % pour les hommes qui se trouvent sujets aux mêmes conditions et environnement de travail. Pourtant, les résultats démontrent que les hommes parmi les agents correctionnels souffrent de dépression dans une proportion qui s'approche du double de ce niveau (près de 22 %). L'étude démontre donc que la dépression frappe la population masculine des agents correctionnels dans une proportion particulièrement plus élevée que chez les hommes dans la population en général.

En somme, les résultats de la présente étude forcent deux conclusions importantes au sujet de la dépression. La première est que le milieu carcéral engendre la dépression, au sens clinique du terme, dans une proportion considérablement plus élevée que dans la population en général. La deuxième conclusion semble paradoxale compte tenu de l'image qu'a la société de ce milieu de travail : tel qu'il est conçu et maintenu, le milieu carcéral canadien semble être moins hospitalier sur les plans psychologique et moral pour les hommes que pour les femmes agents correctionnels. Quoi qu'il en soit, le phénomène est suffisamment important pour mériter un effort supplémentaire afin de mieux le cerner, et d'y apporter les mesures correctives qui s'imposent, s'il y a lieu.

³⁰ Conference Summary on Gender Differences in Depression, National Institute of Mental Health (2001), Bethesda, MD. <http://www.nimh.nih.gov/research/differencesummary.cfm>

³¹ Ferketich AK, Schwartzbaum JA, Frid DJ, Moeschberger ML. Depression as an antecedent to heart disease among women and men in the NHANES I study. National Health and Nutrition Examination Survey. *Archives of Internal Medicine*, 2000; 160(9): 1261-8.

³² Hoyert DL, Kochanek KD, Murphy SL. Deaths: Final Data for 1997. *National Vital Statistics Report*, 47(19). National Center for Health Statistics . DHHS Publication No. 99-1120 (1999). Hyattsville, MD: http://www.cdc.gov/nchs/data/nvs47_19.pdf

³³ Depression. *National Institute of Mental Health*, (2000). NIMH Pub No. 00-3561, Bethesda, MD.

10. Le travail et les responsabilités parentales

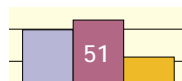
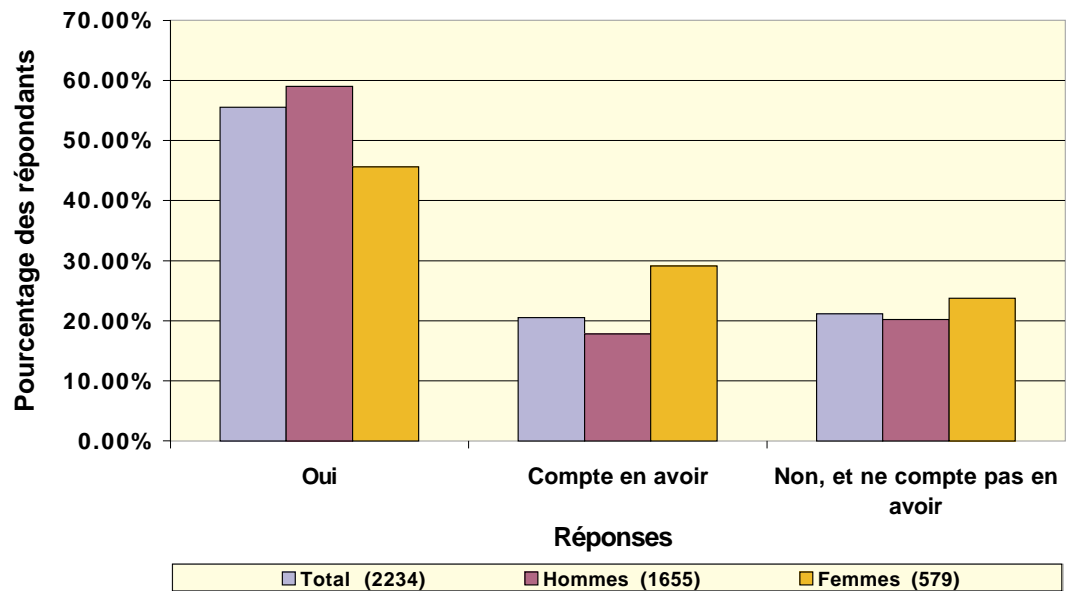
Les rapports entre le travail et les responsabilités inhérentes au rôle de parent en général, et à la maternité en particulier, firent aussi partie du terrain exploré dans le questionnaire par le biais de deux questions. Voici quelle était la première :

D3. Vivez-vous avec des enfants ou avez-vous l'intention d'avoir des enfants à court ou à moyen terme ?

1. oui, je vis avec des enfants dont j'ai une responsabilité parentale dans un cadre familial
2. oui, je compte en avoir
3. non, je ne vis pas avec des enfants et je ne compte pas en avoir

La figure suivante illustre les résultats obtenus à cette question pour l'ensemble des agents en tenant compte de leur sexe respectif.

FIGURE 35 AVOIR DES ENFANTS OU COMPTER EN AVOIR



Ainsi, entre 75 et 80 % des agentes et des agents affirment vivre avec des enfants ou avoir l'intention d'en avoir à court ou à moyen terme. Un fait est à noter : le pourcentage des hommes ayant des enfants à charge est près de 15 % plus élevé que le pourcentage des femmes dans la même situation, ce qui reflète la différence entre les moyennes d'âge propres à chaque groupe.

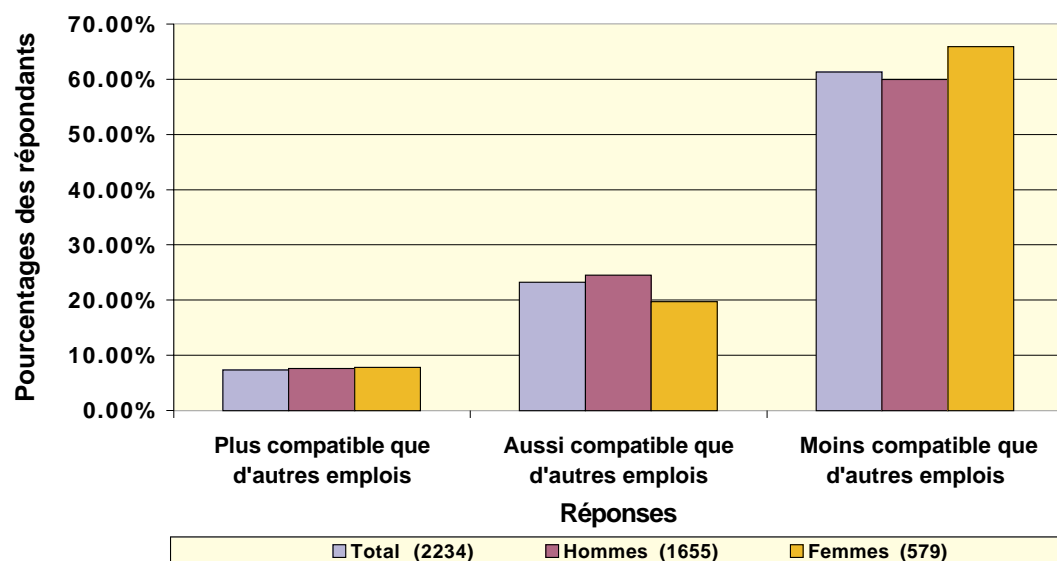
Pour ce qui est de la compatibilité entre le travail d'agent correctionnel et les responsabilités et le rôle de parent, la question suivante a été posée :

D4. Comment évaluez-vous la compatibilité entre votre emploi et les responsabilités inhérentes au rôle de parent ?

1. mon emploi est plus compatible que la plupart des emplois
2. mon emploi est aussi compatible que la plupart des emplois
3. mon emploi est moins compatible que la plupart des emplois

Voici les résultats obtenus pour cette question.

FIGURE 36 LE TRAVAIL ET SA COMPATIBILITÉ AVEC LES RESPONSABILITÉS PARENTALES



Les résultats montrent qu'entre 60 et 65 % des agents correctionnels affirment que leur travail est moins compatible avec les responsabilités et le rôle de parent que d'autres emplois. Il s'en dégage aussi que les femmes rapportent ce constat dans une proportion de 5 % supérieure aux hommes. Il faut aussi ajouter que de toutes les questions, celle-ci a été marquée par le taux le plus élevé de non-réponse dans le questionnaire, c'est-à-dire entre 7 et 10 %, comparativement à un taux de non-réponse ayant varié entre 0 et 3 % pour les autres questions.

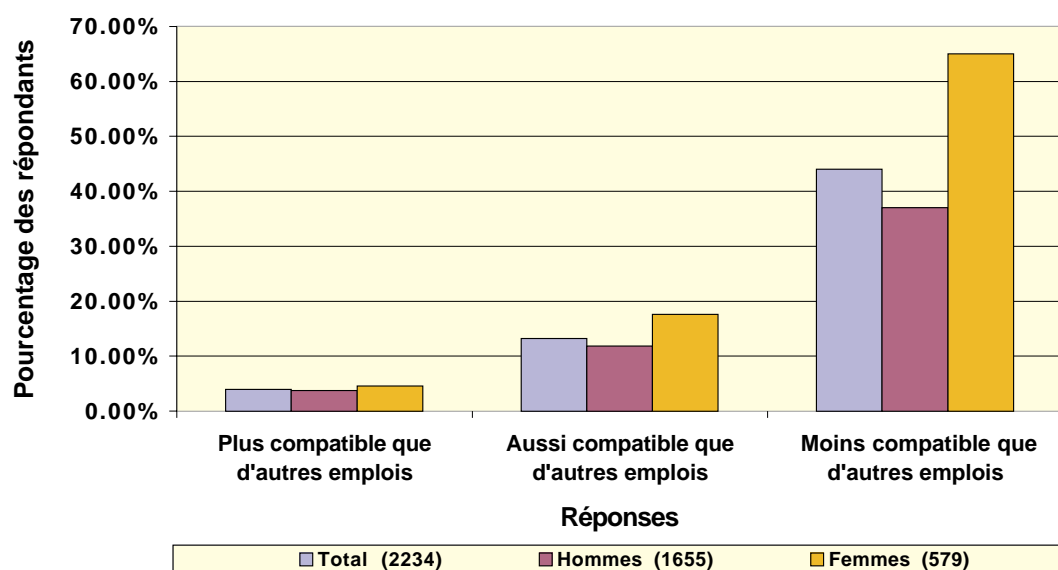
En ce qui concerne la maternité en particulier, le questionnaire inclut la question suivante :

D5. Comment évaluez-vous la compatibilité entre votre emploi et les responsabilités inhérentes à la maternité en particulier (grossesse, allaitement, etc.) ?

1. mon emploi est plus compatible que la plupart des emplois
2. mon emploi est aussi compatible que la plupart des emplois
3. mon emploi est moins compatible que la plupart des emplois

La figure 37 présente les réponses obtenues.

FIGURE 37 LE TRAVAIL ET SA COMPATIBILITÉ AVEC LES RESPONSABILITÉS MATERNELLES



Évidemment, les femmes affirment dans une proportion identique à celle de la question précédente que leur travail est moins compatible avec les responsabilités inhérentes à la maternité que d'autres emplois. Pour ce qui est des hommes, une majorité affirme le même constat, même si près de 50 % d'entre eux ont choisi de ne pas répondre à cette question.

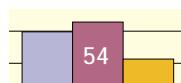
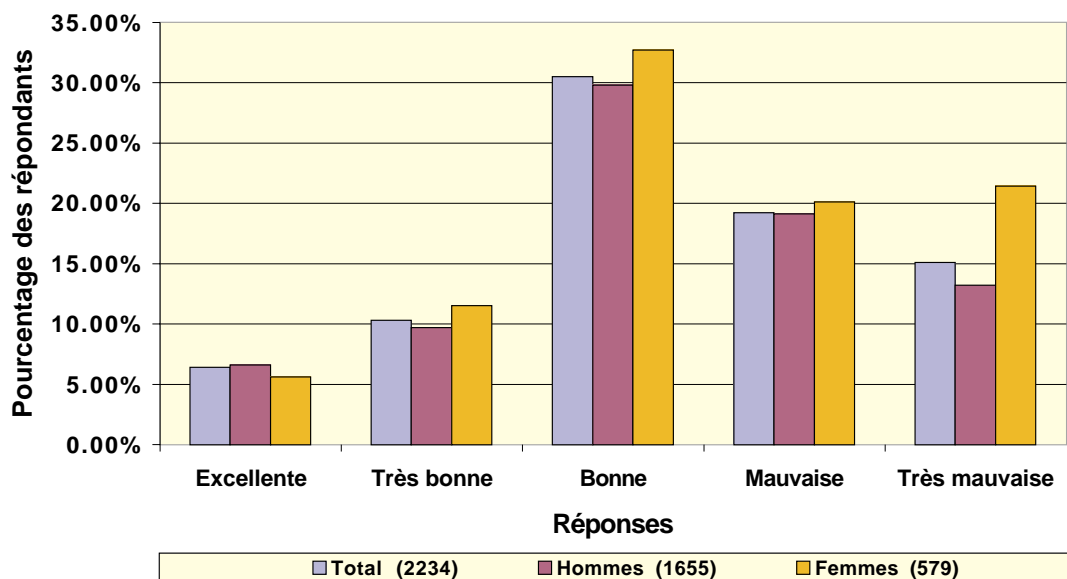
Le questionnaire s'adressait aussi aux agents correctionnels à propos de la qualité du programme fédéral de retrait préventif de l'agente enceinte dans le but de protéger la mère et l'enfant à naître par la question suivante :

D6. Comment évaluez-vous la qualité du système actuel qui encadre le retrait préventif de l'agente correctionnelle enceinte ?

1. excellente
2. très bonne
3. bonne
4. mauvaise
5. très mauvaise

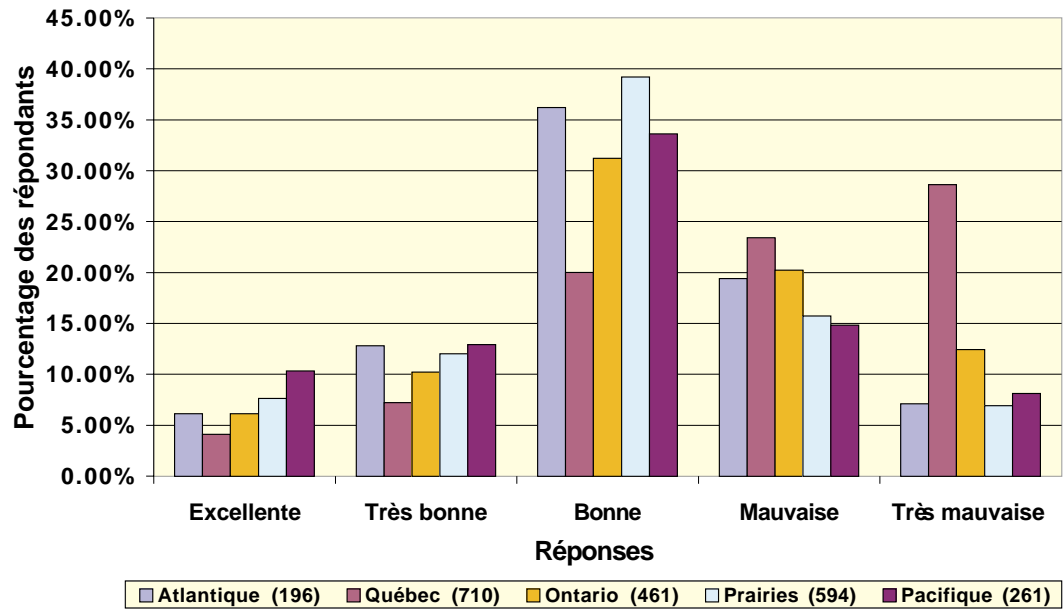
Voici mis en figure les résultats obtenus à cette question.

FIGURE 38 QUALITÉ DU PROGRAMME FÉDÉRAL DE RETRAIT PRÉVENTIF DE L'AGENTE ENCEINTE

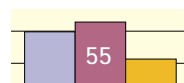


Selon l'analyse, entre 35 et 42 % des agents jugent la qualité de ce programme « mauvaise » ou « très mauvaise ». Analysées selon la région administrative, les réponses à cette questions révèlent des distinctions régionales intéressantes, tel qu'il est démontré à la figure 39.

FIGURE 39 QUALITÉ DU PROGRAMME FÉDÉRAL DE RETRAIT PRÉVENTIF DE L'AGENTE ENCEINTE, SELON LA RÉGION



Un des faits saillants de cette analyse concerne le Québec où le pourcentage d'agents jugeant la qualité du programme fédéral de retrait préventif « très mauvaise » est de 2 à 5 fois plus élevé qu'ailleurs, selon la région. Une telle différence est explicable, sans doute, par la connaissance qu'ont les agentes et les agents correctionnels fédéraux au Québec du programme de retrait préventif pour la protection de la travailleuse enceinte et de l'enfant à naître prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec. Les agents correctionnels savent sans doute que cette loi, telle qu'elle a été promulguée et qu'elle est appliquée par la Commission de la santé et la sécurité du travail (CSST), le réseau de santé publique et les employeurs du Québec, accorde plus d'avantages aux travailleuses du Québec qu'à leurs consœurs régies par la loi fédérale.



11. Le recours aux programmes d'aide aux employé-es (PAE) dans les établissements de travail

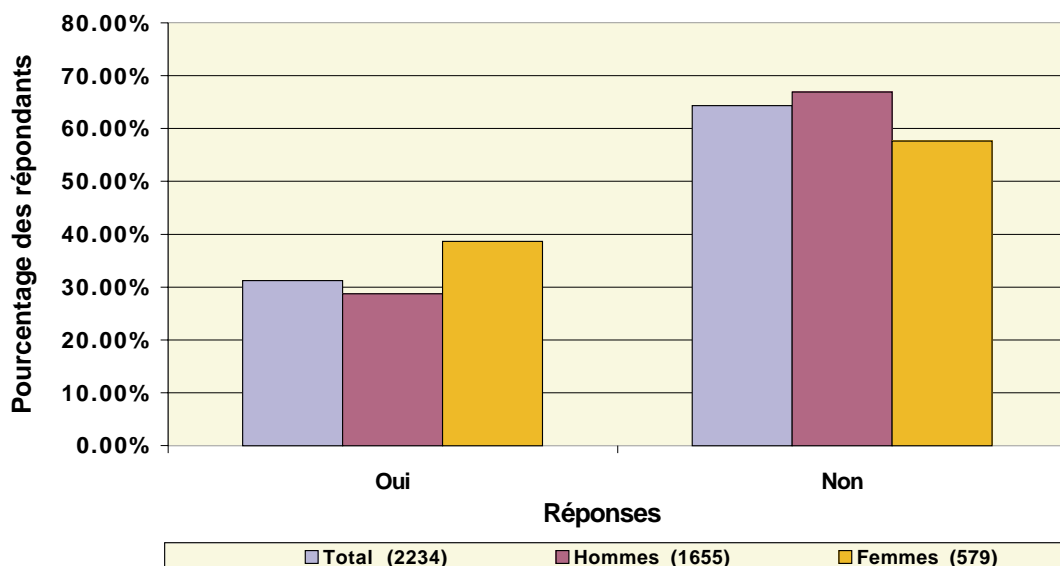
Afin d'évaluer l'utilité et le degré d'utilisation des programmes d'aide mis à la disposition des agentes et des agents correctionnels par le SCC dans leur établissement respectif de travail, la question suivante a été posée aux répondants :

D18. Avez-vous déjà utilisé le programme d'aide aux employé-es de votre établissement ?

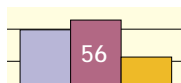
1. oui
2. non
3. je ne connais pas ce programme

La figure 40 comprend les résultats obtenus à cette question.

FIGURE 40 RECOURS AU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ-ES DE L'EMPLOYEUR

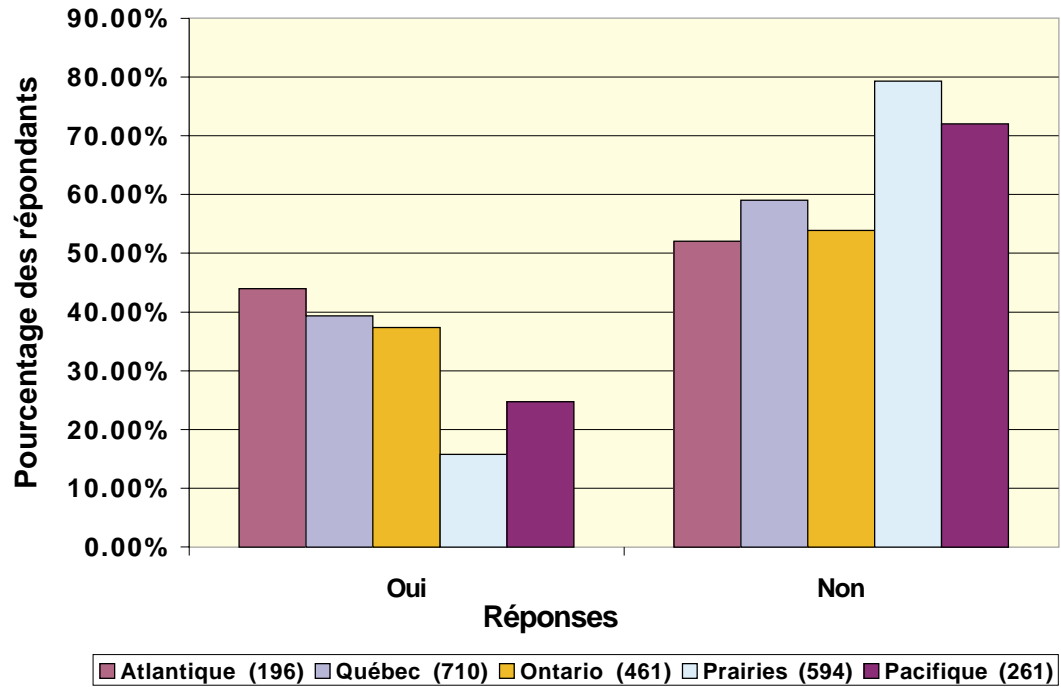


Selon les résultats, entre 30 et 40 % des agents affirment avoir utilisé le programme d'aide aux employé-es (PAE) disponible dans leur établissement respectif. Les résultats démontrent aussi que les femmes utilisent ces programmes dans une proportion près de 30 % plus élevée que celle des hommes.

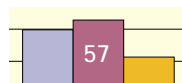


La figure 41 présente la répartition des réponses à cette question sur une base régionale.

FIGURE 41 RECOURS AU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉ-ES DE L'EMPLOYEUR, SELON LA RÉGION



Les résultats démontrent que la région des Prairies affiche un taux de recours au PAE de près de 16 %, ce qui est nettement inférieur au taux d'utilisation de 40 % dans les régions de l'Atlantique, du Québec et de l'Ontario. La région du Pacifique affiche quant à elle un niveau d'utilisation qui se situe à près de 25 %. Ces différences sont sans doute explicables en partie par les différences entre la qualité et les particularités administratives et professionnelles de ces programmes d'une région à l'autre.



12. Résumé des conclusions les plus importantes de l'étude

- 1- Le stress engendré par les conditions de travail des agentes et des agents correctionnels fédéraux en milieu carcéral et le débordement de ce stress sur la vie privée de ces agents constituent un problème important qui mérite plus d'attention qu'il n'en reçoit actuellement. D'autres études, dont les résultats sont concordants avec la présente étude, ont souligné l'importance de la qualité des politiques administratives et organisationnelles en milieu de travail, ainsi que l'absence ou la présence d'une approche véritablement participative de gestion, comme facteurs importants derrière le phénomène de stress en milieu carcéral.
- 2- Tous les indicateurs de stress en rapport avec le travail semblent augmenter de façon systématique et inexorable avec les années de service des agentes et des agents correctionnels. Ce phénomène conduit à une aliénation progressive des agents correctionnels plus âgés en relation avec leur milieu de travail. Une telle inadéquation progressive dans le temps n'est pas dans l'intérêt des agents correctionnels en ce qui concerne leur bien-être physique et moral, ni dans l'intérêt public de la société canadienne tel qu'il est défini dans le mandat du SCC.
- 3- Près de 40 % des agents correctionnels estiment que la qualité de la formation technique et de l'encadrement qu'ils reçoivent est « mauvaise ». Il s'agit ici d'un aspect important, non seulement en ce qui concerne le phénomène de stress tel qu'il a déjà été mentionné, mais aussi en rapport avec la capacité du SCC de remplir correctement son mandat public.
- 4- Selon les données, le problème du harcèlement atteint des niveaux alarmants en milieu carcéral fédéral. Tel qu'il est vécu et rapporté par les agentes et les agents correctionnels de UCCO-SACC-CSN, le phénomène du harcèlement dans les établissements correctionnels canadiens semble loin d'être pris en charge correctement, et de façon conforme aux engagements du Secrétariat du Conseil du Trésor dans ce domaine.
- 5- Les résultats de l'étude démontrent que la perception des facteurs de stress en milieu de travail augmente de façon sensible avec la capacité carcérale. Les données démontrent aussi que les établissements carcéraux à population mixte, hommes et femmes, sont associés à des niveaux plus élevés de problèmes comparativement aux établissements à population carcérale homogène.
- 6- Les conditions de travail des agentes et des agents correctionnels se révèlent peu compatibles avec les rôles et responsabilités parentales. Les données indiquent aussi qu'une majorité d'agents correctionnels fédéraux au Québec juge le programme fédéral de retrait préventif de l'agente enceinte « mauvais » ou « très mauvais », jugement sans doute basé en partie sur leur familiarité avec les avantages accordés par le programme équivalent du Québec à l'échelle provinciale.
- 7- La région des Prairies se distingue par un taux nettement plus bas, 16 %, d'utilisation du PAE par les agents correctionnels de cette région, comparativement à un taux d'utilisation de près de 40 % pour trois des quatre autres régions. La présente étude n'est pas en mesure d'expliquer un écart si grand à la lumière d'autres résultats obtenus, ce qui doit logiquement renvoyer à la qualité administrative et professionnelle du programme dans la région concernée comme explication possible du phénomène.

