

————— **Rapport de recherche** —————

**Unités de garde en milieu fermé
pour délinquantes :
Examen des répercussions**

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

**Unités de garde en milieu fermé pour délinquantes :
Examen des répercussions**

Renée Gobeil,
Kelly Taylor
et
Jillian Flight

Service correctionnel du Canada

Octobre 2007

REMERCIEMENTS

Merci à Antonia Sly, Nathalie Gingras et Stéphanie Wiggins de leur aide relativement à la collecte de données et à Robin Westmacott de son aide dans le cadre de la préparation des visites des établissements. Merci également à Antonia Sly, Nathalie Gingras, Robin Westmacott et Kim Jordan, qui ont contribué à la transcription des entrevues, et à Shannon Gottschall, qui a contribué au chiffrement des données qualitatives.

Un merci tout spécial à Sara Johnson, Paul Verbrugge et Kelley Blanchette qui ont contribué à l'élaboration préliminaire des instruments de mesure. Merci infiniment à Paul Verbrugge et Ben Vuong pour l'élaboration de bases de données quantitatives et du processus d'analyse des données quantitatives. Kelley Blanchette a également fourni bon nombre de conseils au chapitre de la rédaction.

Les auteures aimeraient remercier le personnel du Secteur des délinquantes, qui a fourni un soutien tout au long de ce projet, ainsi que le personnel des établissements, qui a contribué à l'organisation des visites des établissements et à la collecte de données. Enfin, nous voulons remercier spécialement le personnel et les femmes de partout au pays qui ont accepté de fournir des commentaires sur leurs expériences en ce qui a trait à l'ouverture des unités de garde en milieu fermé. Leur aide nous a permis de terminer avec succès ce projet. Nous espérons avoir de vos nouvelles bientôt.

SOMMAIRE

Entre janvier 2003 et octobre 2004, des unités de garde en milieu fermé ont été ouvertes dans quatre établissements régionaux pour femmes : Établissement d'Edmonton pour femmes, Établissement Grand Valley pour femmes, Établissement Joliette et Établissement Nova pour femmes¹. L'ouverture de ces unités découle d'une vaste recherche et de l'élaboration de la *Stratégie d'intervention intensive*. Les unités visaient à gérer les risques et les besoins plus élevés des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale grâce à une intervention intensive dans un environnement de garde en milieu fermé. En outre, ces unités ont permis aux femmes auparavant détenues dans des unités colocalisées dans des établissements pour hommes d'être hébergées dans des établissements pour femmes et, dans de nombreux cas, dans leur propre région.

Le présent rapport indique les résultats de deux études ayant permis d'évaluer les répercussions de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé sur les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale, sur les membres du personnel qui travaillent avec elles, et sur les autres délinquantes et le reste du personnel de chacun des établissements régionaux. Pour chaque étude, des données ont été recueillies avant l'ouverture des unités (auprès des participantes des unités colocalisées dans des établissements pour hommes et des établissements régionaux pour femmes) et après l'ouverture des unités (uniquement auprès des participantes des établissements régionaux pour femmes). Dans le cadre de la première étude, axée sur les répercussions des unités perçues par les répondants, les délinquantes et le personnel ont fait l'objet d'un ensemble de mesures normalisées et ont participé à des enquêtes, à des entrevues et à des groupes de discussion. Pour la deuxième étude, qui fournit un autre point de vue sur ces répercussions, les dossiers de 506 délinquantes contenus dans le Système de gestion des délinquant(e)s ont été examinés rétrospectivement pour des périodes de six mois avant et après l'ouverture des unités de garde en milieu fermé. Cet examen était axé sur la participation aux activités prosociales et sur l'adaptation à la vie en établissement.

Les résultats de ces études ont montré que l'ouverture des unités de garde en milieu fermé avait eu des répercussions importantes. Pour les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale, la

¹ Un autre établissement, l'Établissement de la vallée du Fraser pour femmes, a également ouvert une unité de garde en milieu fermé en mars 2006, mais ne fait pas partie de la présente étude puisque cette date est ultérieure à l'achèvement de la collecte de données.

participation à la plupart des activités prosociales n'a pas augmenté après leur transfèrement des unités colocalisées dans des établissements pour hommes; en fait, bon nombre de délinquantes ont signalé de l'ennui et du stress. De plus, de nombreuses délinquantes hébergées dans les unités de garde en milieu fermé ont indiqué que les renseignements et les directives fournis par le personnel n'étaient pas toujours uniformes et que cela menait à de la frustration, à de la confusion et à de la tension. Néanmoins, la proportion de délinquantes impliquées dans des incidents en établissement n'a pas augmenté après l'ouverture des unités. Toutefois, plus de délinquantes ont eu un résultat positif aux analyses d'urine.

Les membres du personnel (tant dans les unités de garde en milieu fermé qu'ailleurs dans les établissements) ont également subi des répercussions. Ils ont fait part d'une augmentation du stress, de la frustration et de l'épuisement professionnel, ainsi que d'une diminution du moral et de la satisfaction à l'égard de l'emploi. Les membres du personnel ont dit qu'ils aimeraient recevoir une nouvelle formation de perfectionnement sur des sujets comme le recours à la force, ainsi qu'une formation sur les unités de garde en milieu fermé destinée à tout le personnel des établissements. En outre, les membres du personnel ont indiqué qu'ils aimeraient obtenir davantage de soutien de la part de la direction et qu'il y a des dissensions entre le personnel affecté aux unités de garde en milieu fermé et le personnel du reste de l'établissement. D'un autre côté, le personnel des unités de garde en milieu fermé a fait part de la naissance d'un fort sentiment de cohésion et de soutien au sein de l'équipe.

Les conclusions donnent à penser que le fonctionnement du reste des établissements pour femmes (c.-à-d. la population générale et les milieux de vie structurés) a également été touché. Les délinquantes ayant la cote de sécurité minimale et moyenne ont mentionné une augmentation du stress, de la tension et des problèmes interpersonnels ainsi qu'une diminution de leurs privilèges. Les déplacements des délinquantes et l'accès au personnel, aux visites et aux activités récréatives ont été limités après l'ouverture des unités. En outre, certaines délinquantes ont mentionné que l'atmosphère de l'établissement était devenue austère et davantage axée sur la sécurité.

Les résultats de recherche collectifs de ce projet de type multiméthodes ont mené à des recommandations liées aux éléments suivants : 1) pratiques de dotation des établissements pour

femmes; 2) communication, tant entre le personnel et la direction qu'entre les détenues et le personnel; 3) réévaluation de l'initiative sur les unités de garde en milieu fermé lorsque les unités auront été ouvertes depuis plus longtemps.

En ce qui a trait à ce dernier élément, il est relativement courant qu'il y ait une période plus difficile au cours de la mise en œuvre de nouvelles initiatives, particulièrement lorsque celles-ci sont aussi complexes que l'établissement d'unités de garde en milieu fermé dans des établissements pour femmes. De plus, un certain nombre de changements ont eu lieu depuis l'ouverture des unités, y compris des changements structurels et la clarification de politiques pertinentes. Un réexamen futur devrait tenir compte de ces changements. Une enquête de ce type permettrait également l'inclusion de l'unité de garde en milieu fermé de l'Établissement de la vallée du Fraser pour femmes, qui ne fait pas partie des résultats mentionnés dans le présent document.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	iii
SOMMAIRE.....	iv
TABLES DES MATIÈRES.....	vii
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
LISTE DES GRAPHIQUES.....	ix
LISTE DES ANNEXES.....	ix
INTRODUCTION.....	1
Historique des services correctionnels pour femmes.....	1
Recherche ayant servi de fondement à la Stratégie d'intervention intensive.....	2
Stratégie d'intervention intensive.....	4
Étude actuelle.....	5
Stratégie d'évaluation.....	6
ÉTUDE 1.....	7
Méthode.....	7
Participants.....	7
Description des mesures.....	7
Procédure.....	12
Analyses.....	13
Résultats qualitatifs.....	15
Échantillon.....	15
Commentaires.....	16
Activités.....	16
Personnel et enjeux relatifs à la dotation.....	18
Programmes.....	20
Sécurité.....	22
Communication.....	24
Commentaires supplémentaires.....	26
Résultats quantitatifs.....	28
Personnel.....	28
Échantillon.....	28

Mesures normalisées	29
Désirabilité sociale.....	29
Satisfaction à l'égard de l'emploi et stress	33
Sécurité	34
Les délinquantes	36
Échantillon	36
Données sur l'autoévaluation.....	37
Participation aux activités prosociales	37
Mesures normalisées	39
Désirabilité sociale.....	39
Environnement correctionnel et sécurité	41
Problèmes interpersonnels	42
ÉTUDE 2	43
Méthode	43
Participant.es.....	43
Description des mesures	43
Procédure.....	44
Analyses.....	45
Résultats.....	46
Échantillon.....	46
Données du Système de gestion des délinquants.....	47
Participation aux activités prosociales	47
Faible adaptation à la vie en établissement	48
ANALYSE.....	50
Limites de l'étude	50
Sommaire des conclusions.....	50
Recommandations	56
Conclusion.....	60
BIBLIOGRAPHIE.....	62

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Nombre de participants (détenues et membres du personnel) par mode d'interrogation et par établissement.....	15
Tableau 2. Résultats moyens du personnel aux mesures normalisées.....	32
Tableau 3. Pourcentage des répondantes de chaque établissement au cours des pré-tests et des post-tests.....	36
Tableau 4. Temps consacré par les détenues aux activités prosociales.....	37
Tableau 5. Résultats moyens des détenues aux mesures normalisées.....	40
Tableau 6. Pourcentage de délinquantes dans chaque établissement au moment des pré-tests et des post-tests.....	46
Tableau 7. Pourcentage des délinquantes ayant participé à des activités prosociales.....	47
Tableau 8. Pourcentage de dossiers de délinquantes comportant des indications de faible adaptation au milieu carcéral.....	48

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1. Effet d'interaction entre la période et l'unité pour ce qui est de la fréquence de l'utilisation de la force par un membre du personnel contre des détenues.....	35
Graphique 2. Effet d'interaction entre la période et l'unité pour ce qui est de la participation aux activités éducatives révélée par les autoévaluations.....	38

LISTE DES ANNEXES

Annexe A : Protocoles d'entrevue – détenues et personnel.....	64
Annexe B : Protocole relatif au groupe de discussion.....	74
Annexe C : Enquêtes auprès du personnel et des détenues.....	76
Annexe D : Relations entre la désirabilité sociale et les mesures d'évaluation.....	78

INTRODUCTION

Au cours des dernières années, le nombre de délinquantes sous responsabilité fédérale classées au niveau de sécurité maximale a augmenté; on compte en moyenne entre 40 et 60 délinquantes à tous moments (Service correctionnel du Canada, 2003; 2005). La recherche de Blanchette (1997) a montré qu'il existe des différences statistiquement fiables entre les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale et les délinquantes classées aux niveaux de sécurité moyenne et minimale dans plusieurs domaines; plus particulièrement, les délinquantes dites « à sécurité maximale » ont des besoins plus élevés et posent des risques plus élevés que les autres délinquantes. Les unités de garde en milieu fermé ont été conçues pour aider les délinquantes présentant un risque statique élevé ainsi que des facteurs dynamiques élevés, grâce à une intervention intensive dans un environnement de garde en milieu fermé. Le présent examen vise à évaluer l'ouverture des unités de garde en milieu fermé pour délinquantes dans les établissements régionaux et à examiner les répercussions de leur ouverture sur l'ensemble du personnel et des délinquantes directement touchés. Pour permettre au lecteur de se faire une idée des unités de garde en milieu fermé, le présent document commencera par un bref historique du système correctionnel pour femmes menant à l'élaboration de la *Stratégie d'intervention intensive* pour les femmes présentant un risque élevé, suivie d'un sommaire de la recherche ayant éclairé l'élaboration de cette stratégie.

Historique des services correctionnels pour femmes

Les services correctionnels pour femmes ont vu le jour en 1835 lorsque les premières femmes ont été incarcérées dans une unité pour femmes dans un établissement pour hommes, le Pénitencier de Kingston. Près de cent ans plus tard, en 1934, la Prison pour femmes a été officiellement ouverte à Kingston pour résoudre le problème des délinquantes sous responsabilité fédérale au Canada. Pour la première fois, les délinquantes, peu importe leur cote de sécurité, étaient logées dans un établissement qui leur était propre. Toutefois, entre la création de l'établissement et la fin des années 1980, plusieurs rapports ont cerné de nombreuses lacunes à l'égard de la Prison pour femmes et des services correctionnels pour femmes en général. Ces rapports énuméraient des enjeux comme l'éloignement géographique des femmes de leur famille, l'environnement trop sécuritaire pour les femmes ayant une cote de sécurité faible et le manque de programmes et de services suffisants.

Finally, in 1989, a Study Group on women serving a federal sentence was created to address these long-standing concerns; the Group produced the first report which led to important changes in women's correctional services, the report of April 1990 titled *La création de choix*. The recommendation formulated in this report was to close the Prison for women and to create four new regional establishments for delinquents, as well as a pavilion of resource for indigenous delinquents. In addition, it suggested to use these establishments with the help of a community life model. Thus, between 1995 and 1997, five new establishments for women, including a pavilion of resource, were created, and all federal responsibility delinquents in Canada were transferred to these establishments².

After a series of incidents in 1996, the Canadian Correctional Service (SCC) determined that, because of their disruptive behavior, the high risk of escape and the risk to the public, a small percentage of delinquents needed more structure and control than what they could offer in regional establishments. The SCC therefore chose to move these delinquents outside regional establishments. They were transferred to units located in a certain number of establishments for men (Regional Psychiatric Centre, Saskatchewan Penitentiary, Regional Reception and Establishment of Springhill), and were housed separately from the population of delinquents. It was a temporary measure until a more efficient way to support and manage these delinquents could be implemented.

Recherche ayant servi de fondement à la Stratégie d'intervention intensive

A certain number of studies facilitated the development of the *Stratégie d'intervention intensive* aimed at supporting the management of delinquents with the highest security rating. Since the research by Blanchette (1997) showed important differences between delinquents with the highest security rating and other delinquents, many studies on women incarcerated by the SCC have been conducted. Three studies were conducted to better define the issues facing delinquents with the highest security rating: McDonagh (1999), Morin (1999) and Warner (1998).

² L'Établissement de la vallée du Fraser pour femmes, un sixième établissement, a ouvert ses portes en 2004.

McDonagh (1999) a effectué une étude de recherche qualitative afin de cerner les approches considérées comme utiles pour gérer les problèmes et les besoins des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale et de faciliter la réduction de leur cote de sécurité. Pour examiner la perspective et les expériences des délinquantes non autochtones sous responsabilité fédérale ayant la cote de sécurité maximale, on a mené des entrevues auprès des détenues et du personnel. Quatre principales conclusions ont soutenu l'élaboration de la *Stratégie d'intervention intensive*. Premièrement, des stratégies de programmes distinctes en ce qui a trait au contenu des programmes et à leur exécution, étaient nécessaires compte tenu des capacités cognitives de certaines de ces femmes (p. ex. une durée d'attention brève, dérèglement/labilité émotionnel). Deuxièmement, on a constaté que, pour certaines délinquantes, des programmes intensifs étaient nécessaires pour gérer leur comportement agressif. Troisièmement, la présence d'un environnement prévisible et relativement sécuritaire a été suggérée afin que l'on puisse réduire le risque de détérioration psychologique et faciliter la guérison. Enfin, on a laissé entendre qu'il serait bien d'utiliser une équipe multidisciplinaire pour gérer ce groupe.

Un rapport complétant le travail de McDonagh a présenté les opinions, les observations et les suggestions de délinquantes autochtones sous responsabilité fédérale ayant la cote de sécurité maximale et du personnel du SCC relativement aux procédures, aux politiques et aux programmes en place permettant de réduire les niveaux de sécurité des délinquantes autochtones (Morin, 1999). Les recommandations visant à combler les besoins de ces délinquantes comprenaient l'élaboration de programmes de traitement spécialisés visant la gestion des comportements suicidaires et des comportements d'automutilation et la nécessité de services de conseil à temps plein par des Aînés.

Warner (1998) a examiné les expériences des délinquantes dans les pénitenciers fédéraux et a montré que les délinquantes ayant des besoins considérables peuvent être mal servies par des environnements moins sécuritaires. On a constaté que certaines délinquantes peuvent posséder des modèles de comportement bien établis et de longue date qui peuvent faire en sorte qu'elles aient besoin de programmes d'apprentissage personnalisés et intensifs. Plus particulièrement, on a constaté que la présence de personnel constant, « présent » et solidaire constituait la méthode la plus favorable à l'établissement de relations de soutien, et on a préféré adopter une approche

visant l'utilisation d'équipes multidisciplinaires ayant une expertise en santé mentale. Enfin, la nécessité de mettre en place des programmes spécialisés de santé mentale a été soulignée.

Stratégie d'intervention intensive

Les résultats de ces trois études ont permis l'élaboration de la *Stratégie d'intervention intensive*. La stratégie tient compte du fait que certaines délinquantes ont besoin d'une intervention intensive, mais que, en raison de leur évaluation des risques, cette intervention doit être fournie dans un environnement sécuritaire. Pour les délinquantes ayant d'importants besoins en matière de santé mentale, des unités en milieu de vie structuré ont été construites dans chaque établissement. Ces unités accueillent les délinquantes ayant la cote de sécurité moyenne ou minimale qui ont besoin d'un soutien plus intensif. Pour les délinquantes qui présentent un risque élevé, la stratégie prévoyait la modification et l'agrandissement des unités existantes dans les établissements régionaux. Ces unités agrandies – unités de garde en milieu fermé – hébergent des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale.

Le 16 janvier 2003, le Solliciteur général Wayne Easter a présidé la cérémonie d'ouverture de la première unité de garde en milieu fermé à l'Établissement Nova pour femmes à Truro, en Nouvelle-Écosse. L'ouverture de la deuxième unité à l'Établissement d'Edmonton pour femmes, à Edmonton en Alberta a eu lieu en février 2003, suivie par l'ouverture d'unités de garde en milieu fermé à l'Établissement Joliette (Joliette, Québec) en avril 2003, puis à l'Établissement Grand Valley pour femmes (Kitchener, Ontario) en octobre 2004. Plus récemment, une cinquième unité de garde en milieu fermé a été ouverte en mars 2006 à l'Établissement de la vallée du Fraser pour femmes (Abbotsford, Colombie-Britannique).

L'ouverture de ces unités souligne l'engagement du SCC envers une approche axée sur les femmes, qui reconnaît que les femmes ont des expériences uniques et une histoire collective différente de celle des hommes. Le rôle des unités de garde en milieu fermé, tel qu'il est défini dans le *Plan opérationnel sur l'unité de garde en milieu fermé* (SCC, 2003), est d'assurer la garde sécuritaire et humaine des délinquantes dans le respect de leurs droits et des obligations prévues par la loi, de favoriser le changement du comportement des délinquantes et leur capacité d'adaptation pour faciliter leur réintégration sécuritaire à un niveau de sécurité moins élevé, et d'intégrer les délinquantes dans l'établissement, si possible, ou de les séparer, lorsque nécessaire.

Ces rôles sont respectés grâce à la gestion et à l'exploitation efficaces des unités ainsi que par les programmes et services fournis aux délinquantes. La *Stratégie d'intervention intensive* est axée sur l'offre de logements sécuritaires aux délinquantes ainsi que sur les interventions, les programmes et les traitements intensifs et personnalisés fournis par le personnel. Cette stratégie est fondée sur un modèle d'intervention interdisciplinaire grâce auquel tous les membres du personnel et toutes les personnes qui travaillent dans l'unité constituent une équipe qui souligne l'importance de la sécurité active plutôt que la seule sécurité passive, (moins de barrières statiques ou électroniques et davantage d'interactions en personne).

Étude actuelle

Ce rapport vise à fournir des renseignements sur les répercussions de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé. Plus particulièrement, l'enquête vise cinq domaines :

Les unités de garde en milieu fermé répondent-elles aux besoins des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale ? Les questions liées à cet enjeu sont les suivantes : Les délinquantes participent-elles à des activités prosociales ? Répond-on à leurs besoins ? De quelle façon leur comportement en établissement est-il touché, et comment perçoivent-elles leur environnement ?

Les unités de garde en milieu fermé influent-elles sur le personnel de ces unités ? Cette question comprend l'enquête sur le niveau de sécurité perçu par le personnel des unités de garde en milieu fermé, leur perception du soutien fourni par leurs superviseurs, leur satisfaction à l'égard de leur emploi ainsi que leur stress et leur adaptation.

L'ajout d'unités de garde en milieu fermé influe-t-il sur le fonctionnement du reste de l'établissement ? Cette question comprend les répercussions de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé sur la population générale des délinquantes et du personnel³. Plus particulièrement, cela suppose l'examen de la perception qu'a le personnel de la population générale de la sécurité, du soutien fourni par les superviseurs, de la satisfaction à l'égard de l'emploi et de leur stress et capacité d'adaptation. De plus, cette question suppose une enquête

³ Le terme « population générale » désigne les délinquantes incarcérées dans la section principale de l'établissement (c.-à-d. les femmes ayant une cote de sécurité moyenne ou minimale), y compris les unités en milieu de vie structuré, et le personnel qui travaille avec elles.

auprès des délinquantes de la population générale concernant leur perception de la sécurité et de l'environnement et les effets sur leur comportement en établissement.

Existe-il des ressources et du soutien adéquats pour l'établissement d'unités de garde en milieu fermé ? Les questions liées à cet enjeu comprennent la détermination de la perception du personnel et des gestionnaires des unités concernant la disponibilité des ressources requises pour l'unité et la place de l'unité au sein de l'établissement.

L'ouverture des unités de garde en milieu fermé a-t-elle des répercussions positives ou négatives imprévues ? Cette question suppose la détermination de toute répercussion possible imprévue subie par les délinquantes, le personnel ou l'établissement dans son ensemble. Par exemple, les répercussions négatives possibles comprennent l'isolement du personnel des unités de garde en milieu fermé par rapport au personnel de la population générale et l'augmentation plus fréquente des cotes de sécurité de la population de délinquantes. Une répercussion positive est que la proximité de la population générale puisse inciter les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale à réduire leur niveau de sécurité.

Stratégie d'évaluation

La stratégie d'évaluation a été élaborée grâce à l'examen d'une documentation pertinente et à des consultations auprès du Secteur des délinquantes et des Services de santé du SCC; elle comprend deux volets distincts. Le premier volet, Étude 1, comprend la collecte de données quantitatives et qualitatives auprès des délinquantes et du personnel de chaque établissement régional pour femmes. Cela a permis de recueillir des renseignements sur les effets de l'ouverture perçus par les personnes touchées. Le deuxième volet, Étude 2, consistant en une comparaison des dossiers de délinquantes avant et après l'ouverture; cette méthode a fourni une perspective différente des répercussions des nouvelles unités. Les résultats des deux volets sont intégrés à l'analyse qui conclut le présent rapport.

ÉTUDE 1

Méthode

Participants

Les participants à cette évaluation sont les personnes qui peuvent avoir été touchées par l'ouverture des unités de garde en milieu fermé. Plus particulièrement, cela comprend les délinquantes qui résident dans les unités de garde en milieu fermé et le personnel qui y travaille (respectivement les délinquantes et les membres du personnel des UGMF) ainsi que des délinquantes et du personnel de la population générale (délinquantes et membres et membres du personnel de la PG, respectivement). Tant dans la population générale que dans les unités de garde en milieu fermé, le personnel comprend les intervenants de première ligne, les conseillers en comportement, les agents de programme, les chefs d'équipe adjoints et les chefs d'équipe. De plus, dans la mesure du possible, on a demandé des commentaires à d'autres personnes, y compris les directeurs d'établissement, les sous-directeurs, le personnel des soins de santé et les aumôniers.

Les participants ont été recrutés dans quatre établissements régionaux pour femmes sous responsabilité fédérale : Établissement d'Edmonton pour femmes (EEF), Établissement Grand Valley pour femmes (EGVF), Établissement Joliette (Joliette) et Établissement Nova pour femmes (Nova). L'Établissement de la vallée du Fraser, dont l'unité de garde en milieu fermé a été ouverte seulement après la fin de la collecte de données (mars 2006), ne fait pas partie de l'étude⁴. Avant l'ouverture des unités de garde en milieu fermé, des participants ont également été recrutés dans un certain nombre d'établissements pour hommes où des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale résidaient dans des unités colocalisées : le Centre psychiatrique régional, le Pénitencier de la Saskatchewan, le Centre régional de réception et l'Établissement Springhill.

Description des mesures

Cette partie de l'évaluation comprenait des volets qualitatifs et quantitatifs. Le volet qualitatif comprenait des entrevues, des groupes de discussion et des questionnaires à réponses libres, tandis que le volet quantitatif comportait des mesures quantitatives normalisées. On a soumis les

questionnaires à réponses libres et procédé aux mesures quantitatives normalisées à deux reprises, la première fois environ six mois *avant* l'ouverture des unités de garde en milieu fermé (pré-tests) et la deuxième fois, de six mois à un an *après* leur ouverture (post-tests). Toutefois, les entrevues et les débats des groupes de discussion ont eu lieu une seule fois, en tant que post-tests (de six mois à un an après l'ouverture des unités).

Entrevues auprès des membres du personnel et des délinquantes

Les entrevues auprès du personnel et des délinquantes (Annexe A) constituent une source essentielle de données qualitatives dans le cadre de l'évaluation. Des entrevues semi-structurées ont permis aux participants d'exprimer de façon confidentielle leurs opinions, leurs sentiments et leurs idées sur les unités de garde en milieu fermé. Dans la mesure du possible, des entrevues ont été effectuées auprès des délinquantes des unités de garde en milieu fermé, des intervenants de première ligne, des chefs d'équipe et des chefs d'équipe adjoints des unités de garde en milieu fermé, ainsi que du directeur et du sous-directeur de chaque établissement. Tout autre membre pertinent du personnel intéressé à participer à une entrevue individuelle a pu le faire.

Groupes de discussion

Il n'était pas possible d'effectuer des entrevues individuelles avec chaque délinquante de la population générale. Toutefois, leurs commentaires concernant les unités de garde en milieu fermé étaient importants. Des groupes de discussion ont donc été établis en collaboration avec le comité de détenues de la population générale ou toute autre détenue de la population générale dans chaque établissement (Annexe B). Ces groupes ont tenu des discussions ouvertes, animées par des chercheurs de l'Administration centrale, avec des représentantes des délinquantes de la population générale de chaque établissement. Ces représentantes étaient les porte-parole de la population générale concernant les répercussions des unités de garde en milieu fermé et les sentiments des délinquantes à leur égard.

Enquêtes auprès des membres du personnel et des délinquantes

Tous les membres du personnel et toutes les délinquantes intéressés ont répondu à des questionnaires à réponses libres, tant dans les unités de garde en milieu fermé qu'au sein de la population générale (Annexe C). Ces questionnaires permettaient au personnel et aux détenues

⁴ Le Pavillon de ressourcement Okimaw Ohci n'était pas visé par l'étude puisqu'il ne comporte pas d'unité de garde

de fournir des commentaires concernant les unités de garde en milieu fermé, sans avoir à participer à une entrevue individuelle.

Mesures quantitatives normalisées

Les membres du personnel et les détenues ont reçu des trousse contenant de nombreux questionnaires normalisés ainsi qu'une enquête sur des données historiques créée par les chercheurs. Ces questionnaires fournissaient une mesure quantitative des répercussions des unités de garde en milieu fermé et complétaient les données qualitatives.

Trousse du personnel

Le *Questionnaire sur la satisfaction professionnelle* (Warr, Cook et Wall, 1979) permet de mesurer le degré de satisfaction d'une personne à l'égard des caractéristiques intrinsèques et extrinsèques de son emploi. Le questionnaire est composé de 15 éléments, en plus d'un élément sommaire, chacun noté selon une échelle de 1 à 7 allant de *extrêmement insatisfait* à *extrêmement satisfait*. Le questionnaire fournit un résultat total ainsi que six résultats partiels tirés de diverses répartitions des éléments : satisfaction intrinsèque à l'égard de l'emploi, satisfaction extrinsèque à l'égard de l'emploi, satisfaction intrinsèque à l'égard de l'emploi proprement dit, satisfaction extrinsèque à l'égard des conditions de travail, satisfaction à l'égard des relations avec les employés ainsi qu'une échelle comportant un seul élément et permettant de mesurer la satisfaction globale à l'égard de l'emploi.

La méthode de dénombrement des cas d'épuisement professionnel de Maslach (*Maslach Burnout Inventory*, Maslach, Jackson et Leiter, 1996) a été conçue pour examiner comment diverses personnes du domaine des services aux gens ou exerçant une profession d'aide perçoivent leur emploi et les personnes avec qui elles travaillent en étroite collaboration. Le questionnaire est composé de 22 énoncés axés sur les sentiments liés à l'emploi. Chaque énoncé est noté selon une échelle de 1 à 7 allant de *jamais* à *toujours*, qui décrit à quelle fréquence les répondants éprouvent un sentiment précis à l'égard de leur emploi. Cette mesure comprend trois échelles : fatigue émotionnelle, dépersonnalisation et accomplissement personnel.

L'enquête sur la santé et la sécurité au travail constituait au départ une sous-enquête de l'enquête auprès du personnel du Service correctionnel du Canada de 1996 (Robinson, Lefaive et

en milieu fermé.

Muirhead, 1997). Cette enquête permet d'évaluer les perceptions des répondants à l'égard de la capacité des politiques et des procédures du SCC à protéger le personnel des préjudices causés par les détenus et comporte quatre questions notées selon une échelle de 1 à 7 allant de *tout à fait en désaccord* à *tout à fait d'accord*.

Le *questionnaire sur la sécurité personnelle : version du personnel* est adapté du *Prison Social Climate Survey, Staff Version* (U.S. Department of Justice, 1993). Ce questionnaire permet de mesurer les impressions des répondants à l'égard de la sécurité globale des conditions de vie et de travail de leur établissement au cours des six mois précédents. En raison de la nature complexe de la mesure, seulement 9 éléments sur 22 ont été intégrés à l'étude. Quatre éléments visent le nombre de fois où des incidents précis ont eu lieu parmi les détenus (discussions animées, voies de fait sans arme, agression armée, agression sexuelle). Ces énoncés permettent d'évaluer la fréquence d'incident précis et la probabilité qu'ils se produisent, y compris les discussions et les voies de fait. Diverses stratégies de notation sont utilisées.

Le questionnaire *Stress et adaptation des agents de correction* (Triplett, Mullings et Scarborough, 1999) permet de mesurer le degré de stress associé à un éventail de sources. La mesure ne fournit pas de résultat global significatif. On utilise plutôt des échelles pour mesurer diverses sources du stress. Les échelles sont les suivantes : ambiguïté des rôles, surcharge de rôles, conflit de rôle, possibilités d'avancement professionnel, surcharge de travail et sécurité. Les 27 énoncés de cette mesure sont évalués sur une échelle de 1 à 7 allant de *très fortement en désaccord* à *très fortement d'accord*.

Le *Questionnaire sur le soutien des superviseurs* et le *Questionnaire sur le stress* (Cullen, Link, Wolfe et Frank, 1985). Deux des échelles de cet outil mesurent le soutien en milieu de travail (soutien des superviseurs et soutien des pairs), tandis qu'une échelle mesure le niveau de stress (stress en milieu de travail). Le soutien en milieu de travail est défini comme les ressources qui permettent à une personne de résister à des éléments stressants potentiels dans leur environnement de travail ou de les surmonter, tandis que les niveaux de stress au travail sont définis par le degré d'anxiété ou de pression que ressentent les agents en fonction. L'échelle comporte 17 énoncés évalués selon une échelle de 1 à 7 allant de *très fortement d'accord* à *très fortement en désaccord*.

Enfin, l'*Échelle d'illusions sur soi-même de Paulhus* (Paulhus, 1998) faisait également partie de la trousse. Cette échelle permet d'évaluer la mesure dans laquelle les réponses des sujets interrogés reflètent un portrait exagéré ou malhonnête d'eux-mêmes et est utilisée pour interpréter les réponses à d'autres échelles. Elle comprend deux échelles qui mesurent les principaux types de réponses socialement désirables : échelle d'illusion sur soi-même positive et échelle de gestion de l'impression. L'échelle d'illusion sur soi-même positive désigne la tendance des répondants à donner des descriptions honnêtes mais exagérées, tandis que la gestion des impressions désigne la tendance à se présenter intentionnellement de façon favorable afin d'impressionner les autres. Les 40 énoncés de cette mesure sont évalués selon une échelle de 1 à 5 allant de *faux* à *très vrai*.

Trousse des délinquantes

La *Liste d'évaluation de l'environnement* (Wolfus et Stasiak, 1996) mesure les perceptions des répondants à l'égard de la qualité de l'environnement correctionnel de l'établissement dans lequel ils sont incarcérés. La liste est composée de six échelles : cohésion du personnel, participation du personnel, priorité du traitement assuré par le personnel, clarté et organisation, relations entre les délinquants et orientation du traitement des délinquants. Les 66 énoncés de la liste sont évalués selon une échelle de 1 à 5 allant de *complètement en désaccord* à *complètement d'accord*. Bien que la liste ait été élaborée en fonction des réponses de délinquants de sexe masculins, elle a également été utilisée auprès d'échantillons de délinquantes (Delveaux et Blanchette, 2000; Syed et Blanchette, 2000).

L'*Inventaire des problèmes interpersonnels* (Horowitz, Rosenberg, Baer, Ureno et Villasenor, 1988) examine le degré de difficulté et de détresse associé à divers domaines interpersonnels, y compris le fait d'être trop contrôlant ou manipulateur, d'être centré sur soi ou rancunier et d'être trop importun et d'avoir de la difficulté à respecter les limites des autres. L'échelle comporte 64 énoncés permettant d'évaluer la détresse des répondants face à un éventail de situations, selon une échelle de 1 à 5 allant de *pas du tout* à *extrêmement*. Ces éléments sont regroupés afin de produire un résultat total et 8 sous-totaux : 1) dominateur/ contrôlant, 2) vindicatif/centré sur soi, 3) froid/distant, 4) inhibé socialement, 5) pas d'assurance, 6) trop obligeant, 7) sacrifice de soi 8) importun/indigent.

Le *Questionnaire sur la sécurité personnelle : version des détenus* a été adapté pour l'étude actuelle à partir du *Prison Social Climate Survey, Inmate Version* (U.S Department of Justice, 1990). Cette échelle mesure les impressions des répondants face à la sécurité globale des zones d'habitation et de travail dans leurs établissements au cours des six mois qui précèdent. Les énoncés utilisés dans cette étude sont les mêmes que ceux utilisés dans la version du personnel.

Le *Questionnaire sur la maîtrise de soi* (Rosenbaum, 1980) est un instrument d'auto-déclaration qui évalue les différences individuelles à l'égard des ressources internes acquises, c'est-à-dire de l'étendue et la portée de la maîtrise de soi d'une personne. Dans le contexte cognitivo-comportemental, la maîtrise de soi correspond à la capacité d'une personne d'autorégir ses réactions internes, comme les émotions, la cognition ou la douleur, qui peuvent nuire aux comportements axés sur les buts. L'échelle comporte seulement un résultat total, composé de 36 énoncés évalués selon une échelle de 1 à 6 allant de *me ressemble très peu* à *me ressemble beaucoup*. Les énoncés touchent divers aspects des ressources internes acquises, y compris le contrôle des réactions émotionnelles et physiologiques, la résolution des problèmes, le report de la récompense et l'auto-efficacité. L'échelle a été utilisée auprès d'échantillons de délinquantes (Sly, Taylor et Blanchette, 2003).

L'*Échelle d'illusion sur soi-même de Paulhus* a également été intégrée à la trousse des délinquantes. Tel qu'il a été décrit précédemment dans la section sur le personnel, cette échelle est utilisée pour mesurer la désirabilité sociale et permettre l'interprétation des résultats des autres questionnaires. Elle a déjà été utilisée auprès d'échantillons de délinquantes (Irving, Taylor et Blanchette, 2001).

Procédure

Durant l'été et l'automne 2002, avant l'achèvement et l'ouverture des unités de garde en milieu fermé dans chaque établissement, des chercheurs se sont rendus dans quatre établissements régionaux pour femmes⁵ ainsi que dans les établissements pour hommes comportant des unités colocalisées pour délinquantes ayant la cote de sécurité maximale afin d'amorcer la phase de pré-tests à la collecte de données. Cela supposait l'utilisation de trousse quantitatives et de

⁵ Tel qu'il a été mentionné précédemment, l'Établissement de la vallée du Fraser a ouvert ses portes en 2004.

questionnaires à réponses libres auprès de toutes les délinquantes et de tout le personnel intéressés. La participation était volontaire, et tous les participants ayant subi les batteries de tests quantitatifs ont signé des formulaires de consentement éclairé. La confidentialité a été garantie, et on a demandé à tous les répondants de ne pas s'identifier dans la documentation.

Entre l'été 2003 et l'automne 2005, les chercheurs sont retournés dans chaque établissement régional pour femmes afin de recueillir les données des post-tests⁶. À ce moment-là, les trousseaux de questionnaires quantitatifs et les questionnaires à réponses libres ont de nouveau été administrés au personnel et aux détenues intéressés. Des groupes de discussion ont été formés avec des représentantes de la population générale de délinquantes, et des entrevues ont été menées auprès des délinquantes des unités de garde en milieu fermé, des intervenants de première ligne, des chefs d'équipe et des chefs d'équipe adjoints des unités de garde en milieu fermé, des directeurs et sous-directeurs des établissements ainsi que tous les autres membres du personnel intéressés. Une fois encore, la participation était volontaire et confidentielle, et tous les répondants aux entrevues et les participants des groupes de discussion ainsi que les répondants aux tests quantitatifs ont signé des formulaires de consentement éclairé.

Analyses

Données qualitatives

L'analyse du contenu a été utilisée pour interpréter les données qualitatives. Les analyses ont été effectuées séparément, selon la période, le mode d'interrogation et l'établissement, et selon qu'il s'agissait d'une détenue ou d'un membre du personnel. On a utilisé l'intégration par étape (établissements, modes d'interrogation, périodes, détenues et personnel) afin de souligner les différences et les similitudes. Bien que l'on ait fourni le nombre total de participants ayant formulé des commentaires, le nombre et les proportions associés à chaque thème ne sont pas mentionnés en raison de l'impossibilité d'évaluer si un participant a fourni plus d'un type de données qualitatives.

⁶ L'échéancier de la collecte de données du post-test est varié puisque l'ouverture de certaines unités de garde en milieu fermé a été retardée dans certains établissements.

Données quantitatives

Personnel

Puisque 32 répondants de la population générale et des unités de garde en milieu fermé ont participé aux pré-tests et aux post-tests, des techniques analytiques de regroupement des échantillons et des mesures répétées ont été utilisées. Ces techniques permettent l'élimination statistique de la variance dans les résultats associés aux caractéristiques des répondants qui ne sont pas pertinents aux questions présentant un intérêt et permettent donc d'obtenir des résultats plus précis. Un modèle linéaire mixte a été utilisé pour effectuer deux (période : pré-test, post-test) x 2 (unité : population générale, unité de garde en milieu fermé) analyses de la variance⁷.

Détenues

Parmi les détenues, trop peu de répondantes avaient subi les deux séances de tests afin de permettre des analyses des mesures répétées; on a plutôt utilisé l'échantillon total de 132 délinquantes ayant subi l'une des deux séances de tests. Sur ces 132 délinquantes, 65 ont participé aux pré-tests et 67, aux post-tests. On a effectué toutes les analyses en présumant l'indépendance des échantillons de pré-tests et de post-tests⁸. Les données ont été analysées à l'aide de deux analyses intra-échantillon (période : pré-test, post-test) x deux analyses inter-échantillons (unité : population générale, unité de garde en milieu fermé) de la variance.

Fiabilité des mesures

Les coefficients d'uniformité interne des mesures normalisées ont été calculés durant les pré-tests et les post-tests du personnel et des détenues. Toutes les échelles pour lesquelles la valeur minimale conventionnelle de 0,60 n'était pas respectée ont été éliminées des analyses. Par conséquent, pour le personnel, trois échelles (l'échelle de satisfaction extrinsèque à l'égard des conditions de travail et l'échelle de satisfaction au travail ainsi que les échelles de surcharge de travail et de surcharge de rôles du questionnaire Stress et adaptation des agents de correction) ont été éliminées; pour les détenues, toutes les échelles normalisées ont été conservées.

⁷ L'avantage du modèle mixte par rapport au modèle général dans ce contexte est qu'il tient compte des membres du personnel qui sont passé d'une unité à une autre entre la période du pré-test et la période du post-test.

⁸ Bien que cette hypothèse ne soit pas strictement respectée (certaines délinquantes ont participé aux pré-tests et aux post-tests), les tests statistiques utilisés sont suffisamment solides pour fournir des résultats appropriés.

Résultats qualitatifs

Cette section résume les renseignements obtenus grâce aux entrevues, groupes de discussion et questionnaires à réponses libres. Les commentaires sont organisés selon les six domaines qui ont contribué à l'interprétation des données : activités, dotation, programmes, sécurité, communication et commentaires supplémentaires. Dans l'ensemble de la section, certains commentaires fournis par des participants sont intégrés aux résultats afin d'illustrer les conclusions.

Échantillon

Le Tableau 1 présente le nombre de participants ayant fourni des commentaires grâce aux questionnaires à réponses libres ainsi qu'aux entrevues dans le cadre des pré-tests et des post-tests.

Tableau 1. Nombre de participants (détenues et membres du personnel) par mode d'interrogation et par établissement

Mode d'interrogation	Établissement					Total
	EEF	EGVF	Joliette	Nova ^a	Unités colocalisées ^b	
	Pré-test					
Détenues						
Questionnaires à réponses libres	6	2	13	-	12	33
Personnel						
Questionnaires à réponses libres	39	24	12	-	-	75
	Post-test					
Détenues						
Questionnaires à réponses libres	16	10	12	12	-	50
Entrevues	7	3	7	4	-	21
Personnel						
Questionnaires à réponses libres	42	12	8	14	-	76
Entrevues	4	17	5	6	-	32

^a Le personnel et les détenues de l'Établissement Nova n'ont pas rempli de questionnaire à réponses libres dans le cadre des pré-tests puisqu'il s'agissait du premier établissement visité et que leurs commentaires ont servi à déterminer si l'on devait ou non utiliser ce mode d'interrogation.

^b Les participantes des unités colocalisées ont été sollicitées seulement dans le cadre des pré-tests; parmi ces 12 détenues, 3 provenaient du Centre psychiatrique régional, et 9 du Pénitencier de la Saskatchewan.

Des groupes de discussion ont également été formés dans chaque établissement dans le cadre des post-tests. De six à dix délinquantes de la population générale ont participé à chaque groupe de discussion. À l'Établissement Nova, les détenues de l'unité de garde en milieu fermé possédaient leur propre comité de détenues distinct du reste de l'établissement; par conséquent, deux groupes de discussion ont été formés dans cet établissement.

Commentaires

Activités

La principale préoccupation soulevée par tous les membres du personnel et toutes les délinquantes de la PG au cours des pré-tests était la suivante : les unités de garde en milieu fermé auront des répercussions négatives sur les activités en établissement. Par exemple, les employés et les délinquantes prévoient la restriction des déplacements, la diminution du temps de visite et des périodes de loisirs pour les délinquantes de la PG. De plus, les membres du personnel ont mentionné que des exigences supplémentaires en matière de sécurité, des règles et des règlements plus sévères, la perte de privilèges et le partage des établissements seraient problématiques. Les résultats des post-tests ont confirmé ces inquiétudes puisque les détenues de la PG ont effectivement mentionné que leur accès aux activités de loisirs et aux visites avait été réduit, que leurs déplacements étaient limités lorsqu'une détenue ayant la cote de sécurité maximale était déplacée et lorsque l'isolement à l'échelle de l'établissement était nécessaire en raison d'un événement ayant eu lieu dans l'unité de garde en milieu fermé. En outre, l'environnement dans le secteur de la population générale était perçu comme étant davantage orienté sur la sécurité, comparativement à la période avant l'ouverture des unités. Les répondants ont indiqué que cela avait mené à l'augmentation de la tension et du stress que subissaient les détenues de la PG.

Au cours des pré-tests, les membres du personnel s'attendaient également à ce qu'il y ait des avantages relativement aux transfèrements. Ils ont mentionné que le fait qu'il y ait une unité de garde en milieu fermé dans l'établissement faciliterait le transfèrement des délinquantes ayant la cote de sécurité minimale ou moyenne vers un environnement à sécurité maximale si la situation le justifiait. Les détenues de la PG n'ont pas prévu d'avantages relativement aux transfèrements et ont dit que l'unité de garde en milieu fermé fournirait aux membres du personnel une « solution facile » et que, par conséquent, plus de femmes de la PG seraient transférées vers un

secteur à sécurité maximale. Toutefois, les commentaires recueillis dans le cadre des post-tests ont indiqué que les délinquantes ne se voyaient pas davantage attribuer la cote de sécurité maximale qu'avant l'ouverture des unités. Il y avait une seule exception dans un établissement; à cet endroit, les délinquantes de la PG et des UGMF ont indiqué que des cotes de sécurité maximale avaient été attribuées pour des raisons inappropriées, notamment en raison de soupçons non confirmés relativement à certains comportements et pour des raisons de discrimination fondée sur la race et l'orientation sexuelle. À l'inverse, des détenues de cet établissement ont indiqué que les femmes qui affichaient un comportement violent ne recevaient *pas* la cote de sécurité maximale.

Une des inquiétudes mentionnées seulement durant les post-tests était que le dossier de certaines détenues de la PG avait été ajouté à la charge de travail des intervenants de première ligne des UGMF. Puisque les exigences des unités de garde en milieu fermé font en sorte que le personnel doit y demeurer la plupart du temps, les détenues de la PG avaient très peu de possibilités de communiquer avec leurs intervenants de première ligne de l'UGMF; les détenues touchées ont mentionné qu'elles estimaient que l'on n'avait pas répondu à leurs besoins.

Les commentaires des répondants à cet égard comprennent les suivants :

« Déplacements limités, diminution du temps de loisirs, diminution du temps accordé aux visites et à la correspondance. » (employé, pré-test)

« La présence de délinquantes ayant la cote de sécurité maximale aura de graves répercussions sur la liberté des autres détenues. » (employé, pré-test)

« Il sera plus facile de leur accorder la cote de sécurité maximale en raison de leur comportement. » (employé, pré-test)

« Tout ce qui se passe dans le secteur des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale touche le secteur de la population générale de toutes les façons imaginables. » (détenue, post-test)

« J'aurais aimé ne pas être témoin de l'ouverture de l'unité à sécurité maximale. Je suis ici depuis l'ouverture de l'établissement, et les choses étaient beaucoup mieux avant. » (détenue, post-test)

« Les autres délinquantes de la population générale semblent être touchées parce que les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale occupent les cellules d'isolement en tout temps, et que celles-ci ne sont donc pas disponibles pour les autres délinquantes qui

menacent de se suicider ou de se blesser. Elles doivent demeurer dans la population générale jusqu'à ce qu'elles craquent. » (employé, post-test)

« Je crois que la direction a recours de façon abusive à la cote de sécurité maximale et l'utilise pour les mauvaises raisons; quelquefois, il s'agit simplement de discrimination raciale et d'homophobie de la part du personnel et de la direction. » (détenue, post-test)

Personnel et enjeux relatifs à la dotation

Au cours des pré-tests, les membres du personnel ont exprimé des inquiétudes à l'égard de l'augmentation du niveau de stress, de l'épuisement professionnel et de la possibilité d'une augmentation du taux de roulement du personnel en raison de l'ouverture des unités. Les employés prévoient également une augmentation des responsabilités, et, par conséquent, une surcharge de travail. De plus, les membres du personnel de la PG appréhendaient d'avoir à agir comme remplaçants du personnel des UGMF sans recevoir de formation supplémentaire. Les résultats des post-tests ont confirmé ces inquiétudes. Le personnel et les détenues ont mentionné que le personnel des UGMF ainsi que le personnel de la PG qui avaient dû travailler dans les unités de garde en milieu fermé avaient fait face à des problèmes de stress, de frustration, de baisse du moral et d'épuisement. Les membres du personnel de la PG ont indiqué que leurs problèmes de stress et d'anxiété sont liés au fait qu'on leur demande de travailler dans l'unité de garde en milieu fermé et qu'ils estiment que leur formation n'est pas suffisante pour le faire. Le personnel des UGMF a affirmé que les dangers associés à leur travail, les répercussions émotionnelles des incidents violents et le fardeau qui consiste à travailler avec des collègues visiblement malheureux de travailler à l'unité et qui l'expriment contribuent à leur niveau de tension.

Les détenues ont également mentionné que le stress et les sentiments connexes se révèlent problématiques pour le personnel. Certaines détenues de la PG ont mentionné que les employés de la PG qui devaient travailler dans l'unité de garde en milieu fermé sont devenus frustrés et désagréables lorsqu'ils se sont retrouvés dans cet environnement. Les détenues de la PG ont mentionné que lorsque ces membres du personnel retournaient dans le secteur de la PG, il leur arrivait d'être impatients et d'avoir un comportement différent de leur comportement précédent.

Un autre thème dominant les résultats des pré-tests et des post-tests concerne le manque de personnel, la formation inadéquate, le manque d'expérience ainsi que le manque de préparation.

Durant les post-tests, les membres du personnel ont indiqué que le manque de personnel dans les unités de garde en milieu fermé avait mené à une surcharge de travail, à des directives non uniformes, au recours à des membres du personnel de la PG pour soutenir l'effectif des UGMF et, dans certains cas, à des heures supplémentaires excessives ou obligatoires. Le personnel reconnaît que le faible niveau de dotation a également des répercussions sur les détenues, puisque qu'un nombre insuffisant d'employés peuvent superviser les détenues des UGMF dans le cadre de programmes et d'événements destinés aux détenues de la PG. De plus, les détenues de la PG ont indiqué que le faible niveau de dotation occasionnait la diminution du nombre de permissions de sortir avec escorte (souvent parce que l'employé qui devait agir en tant qu'escorte devait travailler dans l'unité de garde en milieu fermé), l'annulation de programmes (lorsque le personnel des programmes était affecté à l'unité de garde en milieu fermé) et des retards dans l'achèvement de certains documents, y compris les plans correctionnels et les documents exigés par la Commission nationale des libérations conditionnelles. Enfin, les détenues des UGMF ont indiqué que les pratiques de dotation actuelles, c'est-à-dire le recours au personnel de la PG pour soutenir celui des UGMF, ont mené à la diffusion de renseignements non uniformes, ainsi qu'à l'application non uniforme de règles et de règlements par le personnel, probablement parce que certains membres du personnel de la PG connaissent moins bien les politiques et procédures des unités de garde en milieu fermé.

Sur une note plus positive, certains employés ont mentionné au cours des pré-tests qu'ils avaient hâte d'apprendre de nouvelles compétences et d'interagir avec de nouveaux collègues. Ces thèmes ont également été soulevés au cours des post-tests, bien que peu souvent. Plus particulièrement, certains employés ont mentionné qu'ils aimaient avoir à relever le défi de travailler avec une population de détenues plus exigeante, ainsi que la possibilité d'utiliser un éventail plus vaste de compétences. Plusieurs employés ont également indiqué que le personnel des UGMF avait formé une équipe très unie. Malheureusement, le personnel a aussi mentionné qu'il y avait des différends entre le personnel des UGMF et le personnel de la population générale, ce qui a confirmé une des inquiétudes mentionnées dans le cadre des pré-tests.

Les commentaires pertinents comprennent les suivants :

« Si une situation survient dans une unité de garde en milieu fermé, et que de l'aide est nécessaire à moins d'avoir reçu une formation comme employé des unités de garde en milieu fermé, je ne me sens pas en sécurité et ne sais trop comment réagir. » (employé, pré-test)

« Augmentation de la tension parmi les membres du personnel, et entre le personnel, les détenues et la direction » (employé, pré-test)

« Certains employés inexpérimentés devront travailler avec des délinquantes extrêmement violentes. » (employé, pré-test)

« Je pense qu'il faudra des années avant que l'unité à sécurité maximale soit sécuritaire pour y travailler. J'ai choisi de ne pas présenter ma candidature puisque je suis préoccupé par le nombre de nouveaux employés qui travaillent dans l'unité. » (employé, pré-test)

« Le fait de rencontrer des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale et de travailler avec elles me fournit beaucoup de possibilités d'apprentissage. » (employé, pré-test)

« Il devrait y avoir suffisamment de personnel efficace dans les unités de garde en milieu fermé afin que cela ne nous touche pas et qu'on n'ait pas à retirer du personnel de la PG lorsqu'il y a une crise dans l'unité. » (détenue, post-test)

« Je suis ici depuis un an maintenant, et mon plan correctionnel n'est pas encore commencé – j'ai vu mon intervenant de première ligne trois fois. » (détenue, post-test)

« Le personnel de la PG qui travaille dans l'UGMF n'a pas reçu de formation appropriée. Ces employés ne connaissent pas les procédures ni les politiques et créent leurs propres règles. » (détenue, post-test)

« L'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé a eu des répercussions négatives sur mon environnement de travail, au point que cela influe sur ma vie personnelle. L'augmentation du niveau d'anxiété, de tension et de détachement émotionnel a fait en sorte que le personnel refuse de travailler dans l'UGMF, que le moral est bas et qu'on utilise davantage des façons non saines de soulager le stress. » (employé, post-test)

« En raison du nombre d'incidents violents survenus aux dépens du personnel, le moral n'a jamais été aussi bas. Les employés sont stressés par la quantité d'heures supplémentaires qui leur est imposée. » (employé, post-test)

« Il existe une animosité entre le personnel des UGMF et le personnel de la PG depuis l'ouverture de l'unité. » (employé, post-test)

Programmes

Tous les participants aux pré-tests prévoyaient que les unités de garde en milieu fermé augmenteraient le nombre de programmes et de services appropriés offerts aux délinquantes

ayant une cote de sécurité maximale; tant les membres du personnel que les délinquantes voyaient cet élément comme une amélioration au regard des programmes offerts aux délinquantes des unités colocalisées. Toutefois, les participants aux post-tests ont mentionné qu'il y avait très peu de programmes ou d'activités bénéfiques offerts. La seule exception est la thérapie comportementale dialectique, dont l'importance et l'utilité ont été mentionnées fréquemment.

Les participants aux post-tests ont mentionné deux aspects de cette question. Premièrement, ils ont indiqué qu'il y avait eu trop peu de programmes ou autres possibilités pour les délinquantes des UGMF. Tant les détenues que les membres du personnel ont indiqué qu'il y avait très peu de programmes, de possibilités de formation ou d'emploi et d'autres activités offerts aux détenues, et que celles-ci étaient par conséquent frustrées, qu'elles s'ennuyaient et que, dans certains cas, elles manquaient de motivation⁹. Une préoccupation particulièrement importante est l'accès des délinquantes des UGMF aux soins spirituels et religieux. Deuxièmement, les activités accessibles n'étaient pas toujours considérées comme étant idéales. Plus particulièrement, les possibilités d'emploi, principalement le nettoyage, n'ont pas fourni aux délinquantes des compétences utiles ou transférables. Dans un même ordre d'idées, les programmes et activités disponibles n'étaient pas souvent des programmes correctionnels. Par exemple, lorsqu'on leur a demandé de dresser la liste des programmes disponibles, les délinquantes des UGMF ont souvent mentionné des activités comme l'artisanat ou l'horticulture plutôt que des programmes correctionnels.

Les commentaires des répondants à cet égard comprennent les suivants :

« Il y aura davantage de programmes et d'activités dans les unités de garde en milieu fermé que dans les unités colocalisées. » (détenue, pré-test)

« Cela permettra aux délinquantes de recevoir des services et des traitements davantage adaptés à leurs besoins. » (employé, pré-test)

« En raison de la spécialisation des établissements régionaux, le traitement des détenues dans les unités de garde en milieu fermé devrait être meilleur que celui offert dans les unités colocalisées. (employé, pré-test)

⁹ Ce problème était particulièrement aigu dans un établissement, puisque la collecte de données dans le cadre des post-tests s'est déroulée après un incident de prise d'otages ayant eu lieu seulement trois mois auparavant. Une des conséquences de la prise d'otage a été la restriction grave des activités auxquelles participaient les détenues des UGMF qui quittaient leurs cellules.

« Les femmes ont accès à des programmes de thérapie comportementale dialectique auxquels elles n'ont pas normalement accès dans le secteur de la PG – l'expérience a été positive. » (employé, post-test)

« Je crois qu'il devrait y avoir davantage de groupes comme le groupe de maîtrise de la colère, et que l'on devrait remettre en place le PIDT [Programme d'intervention pour délinquantes toxicomanes] – à mon avis, l'ouverture des unités de garde en milieu fermé a des répercussions négatives puisque ces unités ne répondent pas aux besoins des détenues. » (détenue, post-test)

« L'unité est très ennuyeuses. Nous n'avons rien d'autre à faire que de rester assises et de regarder la télévision. » (détenue, post-test)

« Tous les programmes offerts dans l'unité de garde en milieu fermé sont des programmes « amusants » – et non des programmes essentiels. » (employé, post-test)

Sécurité

Au cours des pré-tests, la majorité des employés de la PG et des UGMF a exprimé des inquiétudes concernant les questions de sécurité liées au manque de préparation, de planification et de ressources. Ils ont affirmé que les établissements n'étaient pas préparés et ne possédaient pas les mesures de sécurité appropriées pour gérer les délinquantes des UGMF. Le personnel des UGMF a affirmé que trop peu de précautions avaient été prises concernant la structure physique des unités et que l'édifice en lui-même comportait certaines lacunes.

Ces inquiétudes structurelles ont également été mentionnées durant les post-tests. Les membres du personnel des UGMF et de la PG ont indiqué que certains éléments de construction des unités de garde en milieu fermé présentaient des risques pour la sécurité, y compris des « angles morts » en raison de la façon dont les unités sont construites, de l'absence d'ouvertures dans les portes pour le passage des plateaux-repas, du nombre insuffisant de caméras de sécurité et des portes à sortie non contrôlée. Les membres du personnel ont exprimé leur frustration puisque leurs commentaires concernant ces questions de sécurité n'avaient pas été pris en considération; dans certains cas, cela a mené à du ressentiment à l'égard de la Direction, que les employés perçoivent comme responsable de ce manque de suivi.

Les données montrent un moins grand nombre de plaintes concernant les lacunes au chapitre des procédures. Un certain nombre de membres du personnel de la PG et des UGMF ont toutefois mentionné qu'il était nécessaire de fournir une formation de perfectionnement dans des domaines

comme le recours à la force ainsi que les arrestations et le contrôle pour garantir la sécurité des détenues et du personnel. En outre, les détenues de la PG et des UGMF ont exprimé certaines inquiétudes concernant le système des niveaux de déplacement¹⁰ ainsi que les politiques relatives au protocole de gestion¹¹ utilisés pour mieux classer les délinquantes hébergées dans l'unité de garde en milieu fermé. Certains membres du personnel ont indiqué que la progression vers le niveau quatre est trop rapide et que la réduction des précautions en matière de sécurité associées à cette diminution des niveaux de déplacement est donc également trop rapide. Certains employés et certaines détenues (particulièrement dans un établissement) ont également laissé entendre qu'il est nécessaire d'améliorer les politiques liées au protocole de gestion des détenues afin de garantir la sécurité du personnel et des détenues.

Parmi les participants aux post-tests, on a également constaté que le nombre d'incidents dans l'unité de garde en milieu fermé était plus élevé que prévu. On a observé, jusqu'à maintenant, des agressions physiques et verbales (entre détenues et employés et entre les détenues elles-mêmes), de l'automutilation, un suicide par pendaison et une prise d'otage. Il convient de mentionner que le personnel de deux établissements a indiqué qu'il n'y avait pas eu suffisamment de séances d'information ou que celles-ci n'avaient pas été présentées en temps opportun relativement à ces incidents, et ont souligné un accès insuffisant à de l'aide en matière de Gestion du stress à la suite d'un incident critique.

Certains employés estimaient que ces incidents étaient en partie attribuables à un accès inadéquat à des outils précis, notamment du matériel de contrainte et des aérosols capsiques. D'autres ont mentionné que la Direction ne leur conseillait pas de prendre des initiatives au moment d'avoir accès à ces outils et de les utiliser (aérosol capsique et menottes), particulièrement en ce qui a trait au transport d'une détenue.

¹⁰ Les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale sont également classifiées selon un des quatre niveaux de déplacement (*un* correspondant au plus haut risque, et *quatre*, au plus bas); ce niveau influe sur les privilèges en matière de déplacements et les exigences de sécurité.

¹¹ Le protocole de gestion fournit un cadre pour la gestion des délinquantes (généralement celles ayant la cote de sécurité maximale) impliquées dans un incident qui cause des préjudices graves à d'autres personnes ou met gravement en danger la sécurité des autres. Le protocole fournit la structure, la surveillance et la supervision requises pour garantir la sécurité du personnel, des autres détenues et du public et permet aux détenues de rétablir leur crédibilité et de réintégrer lentement la population régulière de l'unité de garde en milieu fermé.

Les commentaires pertinents en matière de sécurité comprennent les suivants :

« Je crois que les unités sont trop petites – le fait qu’il y ait foule dans ces unités favorise seulement la violence entre détenues. » (détenue, pré-test)

« Je ne crois pas qu’on ait pris suffisamment de précautions en ce qui a trait à la structure physique. Je suis contre les prisons « roses », surtout pour les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale. » (employé, pré-test)

« Je crois que la structure physique aggrave le problème. Lorsqu’on regarde la sous-unité, on a l’impression de voir des animaux en cage. » (employé, post-test)

« La plupart des problèmes relatifs au déplacement des détenues auraient pu être évités grâce à une meilleure planification des installations. » (employé, post-test)

« Pour chaque incident, aucune séance d’information ou de Gestion du stress à la suite d’un incident critique n’a eu lieu. Je pense qu’une séance d’information a été donnée, ainsi qu’une séance de Gestion du stress à la suite d’un incident critique. On doit conseiller davantage le personnel. » (employé, post-test)

« Notre personnel ne peut utiliser les outils qui sont disponibles dans les établissements pour hommes, c’est-à-dire les aérosols capsiques, le matériel de contrainte, etc. » (employé, post-test)

Communication

Des problèmes relatifs à la communication ont été cernés durant les pré-tests et les post-tests. Au cours des pré-tests, le personnel a exprimé clairement qu’il désirait que les voies de communication soient améliorées et que l’on soutienne davantage les décisions et les connaissances du personnel. Les employés ont mis l’accent sur l’importance de résoudre les inquiétudes qu’ils soulèvent, soulignant que la gestion efficace des délinquantes des UGMF dépendait de ces mesures. Toutefois, dans le cadre des post-tests, cette question a continué d’être importante, particulièrement à l’EEF et à l’EGVF. Un certain nombre d’employés ont dit que leurs inquiétudes et leurs commentaires n’avaient pas été pris en considération par la direction, tant dans les unités de garde en milieu fermé que dans le reste de l’établissement.

Certaines inquiétudes concernant la communication entre les détenues et le personnel ont également été mentionnées au cours des deux périodes de tests. Les délinquantes des UGMF ayant fourni une rétroaction au cours des pré-tests estimaient qu’elles n’avaient pas été adéquatement informées des conséquences de l’ouverture des unités de garde en milieu fermé et

de ce à quoi elles pouvaient s'attendre. Certaines des délinquantes des unités colocalisées étaient perplexes en ce qui a trait à l'ouverture et croyaient qu'une fois transférées, elles seraient enfermées 23 heures sur 24 et isolées durant de longues périodes. Au cours des post-tests, ces inquiétudes n'étaient plus les mêmes; les répondantes s'inquiétaient principalement du fait qu'on ne leur communiquait pas suffisamment les règles et les règlements. Plus particulièrement, les délinquantes des UGMF ont indiqué que l'application des règles et des politiques par le personnel n'était pas toujours uniforme (probablement en raison de la formation insuffisante du personnel de la PG, tel qu'il a été mentionné précédemment). En outre, un certain nombre d'employés ont indiqué que les attentes n'étaient pas communiquées uniformément aux détenues des UGMF, puisqu'on faisait souvent des concessions et des exceptions afin de calmer les détenues. Le personnel a indiqué que cela avait fait en sorte que l'on renforçait le comportement négatif des détenues des UGMF, et que celles-ci en déduisaient par conséquent que ces comportements étaient appropriés.

Les commentaires pertinents comprennent les suivants :

« Après avoir résidé au Pénitencier de la Saskatchewan et avoir eu la chance de sortir de ma cellule et de prendre part à des activités, on m'a dit qu'une fois que je serais transférée dans un établissement régional, je ne sortirais pas de ma cellule de la journée – tout un changement. » (détenue, pré-test)

« Je crois que la Direction doit soutenir les décisions du personnel de sécurité. » (employé, pré-test)

« J'espère que toutes les régions et toutes les administrations offriront un soutien. » (employé, pré-test)

« On tient moins compte de l'opinion et de l'expertise des agents. La Direction des secteurs à sécurité maximale évite les unités, mais prend quand même toutes les décisions. » (employé, post-test)

« Le personnel n'obtient pas de soutien. La Direction n'a pas les connaissances requises et ne soutient pas le personnel. » (employé, post-test)

« Réactions non uniformes à l'égard des détenues – cela occasionne souvent un renforcement positif des comportements négatifs. » (employé, post-test)

Commentaires supplémentaires

Dans l'ensemble, les attentes des détenues au cours des pré-tests concernant les unités de garde en milieu fermé étaient négatives. Les délinquantes de la PG croyaient que la présence des délinquantes des UGMF engendrerait de la nervosité et du stress émotionnel, ce qui au bout du compte aurait une mauvaise influence sur les délinquantes de la PG. Elles s'attendaient à ce que l'environnement créé par l'unité de garde en milieu fermé occasionne un manque de respect et une augmentation de la violence parmi les délinquantes de la PG. Les délinquantes des UGMF percevaient également l'ouverture des unités de garde en milieu fermé comme un changement négatif en raison de la nécessité de s'adapter à un nouvel environnement. Certaines femmes ont expliqué qu'elles s'étaient adaptées à leur environnement actuel et qu'elles auraient préféré maintenir le statu quo.

Au cours des post-tests, les impressions des répondants à l'égard des unités ne s'étaient pas beaucoup améliorées. En fait, un certain nombre de détenues de la PG et des UGMF ainsi qu'un certain nombre d'employés ont mentionné que les unités de garde en milieu fermé devraient être autonomes ou regroupées dans un établissement distinct. On a laissé entendre que cette séparation réduirait ou éliminerait les répercussions de l'unité de garde en milieu fermé sur le personnel et les détenues de la PG (p. ex. le fait d'être obligé de travailler dans l'unité de garde en milieu fermé, l'accès réduit aux loisirs et aux visites, les déplacements limités). D'autres ont laissé entendre que, plutôt que de séparer l'ensemble de l'unité de garde en milieu fermé de l'établissement principal, seules les détenues visées par le protocole de gestion devraient être placées ailleurs. On a également suggéré la possibilité d'établir une unité sécuritaire de détention¹².

Toutefois, les commentaires des répondants dans le cadre des post-tests ont également révélé une conclusion positive imprévue : les délinquantes de la PG ont exprimé le désir d'intégrer davantage les délinquantes des UGMF à la communauté de l'établissement et d'interagir avec elles si possible. En outre, les détenues de la PG d'un établissement s'inquiétaient particulièrement du bien-être des détenues de l'UGMF : elles croyaient qu'en plus d'être isolées,

¹² Cette suggestion a principalement été formulée par les répondants d'un établissement. Encore une fois, cela peut être attribué à la prise d'otage (une des responsables de la prise d'otage était une détenue visée par le protocole de gestion) ou au fait que cet établissement a, au moment de la collecte de données dans le cadre des post-tests, hébergé davantage de détenues visées par le protocole de gestion que d'autres établissements.

ces délinquantes pouvaient faire l'objet de mesures trop restrictives ou agressives – notamment l'isolement à l'aide d'une chaise de contention, dont elles ont été témoin lorsqu'elles ont visité l'unité.

On ne peut confirmer de façon claire si les délinquantes des UGMF étaient davantage motivées à diminuer leur niveau de sécurité en raison de leur proximité avec la PG. Bien que le personnel de la PG et des UGMF ait mentionné cette possibilité au cours des pré-tests, la majorité des participants aux post-tests ne savait pas si l'unité avait eu cet effet. Un certain nombre de détenues des UGMF ont indiqué que la possibilité de participer davantage aux activités auxquelles participent les délinquantes de la PG pourrait augmenter leur motivation à cet égard.

Les commentaires des répondants à cet égard comprennent les suivants :

« Les délinquantes de la PG ont peur, elles se rappellent leurs expériences passées et ne veulent pas partager leur unité avec les détenues ayant la cote de sécurité maximale. » (employé, pré-test)

« L'unité à sécurité maximale ne devrait pas être ici, je crois que cette unité aurait dû être construite ailleurs pour que le niveau de stress infligé au personnel et à la population à sécurité minimale soit réduit. » (détenue, pré-test)

« Je crois que l'UGMF aurait dû se trouver sur un terrain distinct, plus loin de celui de la PG. » (détenue, post-test)

« Une unité spéciale de détention pour femmes est sans aucun doute nécessaire – le temps et les statistiques le prouveront. » (employé, post-test)

« On a pensé par après aux détenues du protocole de gestion – elles devraient résider ailleurs. Elles épuisent les ressources du personnel, ce qui nuit aux femmes qui désirent vraiment obtenir une cote de sécurité moyenne. » (employé, post-test)

« Les délinquantes des UGMF devraient pouvoir participer avec nous aux activités de loisirs, elles devraient pouvoir prendre part aux programmes qui ne sont pas offerts dans les unités de garde en milieu fermé. Elles devraient être en mesure de le faire en compagnie des délinquantes ayant la cote de sécurité moyenne et minimale. » (détenue, post-test)

« Cela ne me dérange vraiment pas d'avoir à subir les conséquences de ce qui se passe dans l'UGMF; pour moi, c'est une question de solidarité. » (détenue, post-test)

Résultats quantitatifs

Cette section résume les renseignements obtenus grâce à l'ensemble des instruments de mesure quantitative. Les résultats sont présentés séparément pour le personnel et les délinquantes. Dans chaque cas, un sommaire de l'échantillon est tout d'abord présenté, suivi des résultats des analyses des mesures normalisées.

Personnel

Échantillon

Tel qu'il a été mentionné précédemment, les participants membres du personnel représentent un échantillon correspondant à celui des pré-tests. En d'autres mots, tous les participants du personnel ont effectué les mesures quantitatives au cours des pré-tests ainsi que des post-tests. Les résultats permettent donc d'évaluer les changements au fil du temps pour les mêmes participants.

Renseignements sur les établissements

Des 32 répondants, la majorité travaillait à l'EEF (50 %); le reste travaillait à l'EGVF (9 %), à l'Établissement Joliette (16 %) et à l'Établissement Nova (25 %). En moyenne, au cours des pré-tests, les participants travaillaient dans leur établissement depuis environ deux ans ($M = 2,24$, $ET = 2,10$), et la période de travail allait de trois mois à 7,1 ans. La durée moyenne des heures effectuées ne différait pas d'un établissement à l'autre.

La plupart des répondants travaillaient comme intervenants de première ligne (65 % et 55 %, respectivement, durant les pré-tests et les post-tests), même si une proportion considérable était des chefs d'équipe ou des chefs d'équipe adjoints (10 % et 16 %). Les agents de programmes (6 % et 10 %), le personnel des soins de santé (6 % et 3 %) et le personnel d'autres catégories (13 % et 16 %), y compris les agents de libération conditionnelle, les agents de réinsertion dans la collectivité et les agents de gestion des cas, ont également participé aux tests. Les changements de proportions entre les pré-tests et les post-tests représentent les membres du personnel qui ont changé d'emploi.

Au cours des pré-tests, presque tous les répondants (91 %) travaillaient dans le secteur de la PG; au cours des post-tests, cette proportion avait diminué du tiers (59 %). Les membres du personnel qui ont participé aux pré-tests travaillaient dans leur unité depuis moins longtemps que ceux qui ont participé aux post-tests, ce qui n'est pas étonnant. La durée du travail effectué

différait également grandement selon l'unité, les répondants de la PG travaillant dans leur unité depuis en moyenne trois ans, ($M = 3,09$, $ET = 2,02$), comparativement aux répondants des UGMF, qui travaillaient dans leur unité depuis moins d'un an ($M = 0,79$, $ET = 0,43$). Encore une fois, cela n'est pas surprenant puisque les unités de garde en milieu fermé étaient ouvertes depuis moins d'un an au moment où ont été effectués les post-tests.

Renseignements démographiques

Parmi les 32 participants du personnel, 78 % étaient des femmes, et 22 %, des hommes. Cet échantillon était composé principalement de répondants de race blanche (87 %). Le reste de l'échantillon était divisé entre des Autochtones (10 %) et des personnes de race noire (3 %); aucune autre personne ne faisait partie d'une minorité visible.

Les répondants étaient âgés de 23,6 à 66,2 ans, soit une moyenne de 38,7 ans ($ET = 11,12$). En moyenne, les répondants avaient fait d'importantes études postsecondaires. La majorité des répondants avait un diplôme collégial ou universitaire (24 % et 58 %, respectivement), tandis que les autres avaient un diplôme d'études secondaires (6 %) ou avaient terminé en partie leurs études collégiales (6 %) ou universitaires (6 %).

Les analyses ont montré qu'il n'existait aucune différence d'une séance de test ou d'une unité à l'autre en ce qui a trait au sexe, à l'origine ethnique ou à l'instruction. Bien qu'on n'ait pas constaté de différence d'âge entre les participants aux pré-tests et aux post-tests ou entre ceux des unités, un test comparant l'âge de ceux qui ont changé ou non d'unité entre la période des pré-tests et la période des post-tests a donné un résultat presque significatif ($t(22) = 2,00$, $p < 0,10$); les participants qui ont changé d'unité étaient en moyenne plus jeunes de 8,80 ans que leurs collègues qui n'avaient pas changé d'unité.

Mesures normalisées

Désirabilité sociale

Avant d'évaluer les liens entre chaque période et unité et l'ensemble des mesures normalisées, on a calculé les corrélations entre les résultats de ces mesures et les résultats de l'Échelle d'illusion sur soi-même de Paulhus, une mesure de la désirabilité sociale¹³. Ces corrélations sont

¹³ En raison de la nature des questions du Questionnaire sur la sécurité personnelle (c.-à-d. nombre et fréquence), cette échelle n'a pas été intégrée à ces analyses.

présentées à l'Annexe D. Pour ce qui est des pré-tests, les résultats de l'Échelle d'illusion sur soi-même positive n'ont pas été liés aux résultats des mesures normalisées. Les résultats de l'Échelle de gestion de l'impression ont par contre fait l'objet d'une corrélation positive avec l'Échelle de satisfaction à l'égard des relations avec les employés du Questionnaire sur la satisfaction professionnelle ($t = 0,32$) ainsi que d'une corrélation négative avec trois échelles du questionnaire Stress et adaptation des agents de correction ($t = -0,30$ à $-0,32$). Ces corrélations montrent que le personnel avait tendance à exagérer de façon positive leur satisfaction à l'égard des relations entre employés, ainsi qu'à diminuer leur niveau de stress relativement à l'ambiguïté des rôles, au conflit de rôles et au développement de la carrière.

Cette tendance à donner une impression positive était considérablement plus prononcée au cours des post-tests. Après l'ouverture des unités de garde en milieu fermé, les résultats de près de la moitié des échelles des mesures normalisées (7 sur 17) étaient grandement liés à l'illusion sur soi-même positive, et plus de la moitié des résultats des échelles (10 sur 17) comportaient une corrélation avec la gestion de l'impression. Premièrement, l'Échelle d'illusion sur soi-même positive était associée de façon positive à l'Échelle de la Satisfaction globale à l'égard de l'emploi du Questionnaire sur la satisfaction professionnelle ($t = 0,33$) et à l'Échelle d'Accomplissement personnel de la méthode de dénombrement des cas d'épuisement professionnel de Maslach ($t = 0,38$). Ces corrélations montrent que le personnel désire voir sa satisfaction à l'égard de l'emploi et son accomplissement personnel d'une façon plus positive que la réalité. À l'inverse, il existait une corrélation négative entre l'illusion sur soi-même positive et deux échelles de la méthode de Maslach ($t = -0,40$ à $-0,46$), deux échelles du questionnaire Stress et adaptation des agents de correction ($t = -0,44$ à $-0,46$) et l'Échelle Stress en milieu de travail du Questionnaire sur le stress et sur le soutien des superviseurs ($t = -0,31$). Ces corrélations donnent à penser que les employés tentent de considérer leur épuisement professionnel attribuable à une fatigue émotionnelle et à la dépersonnalisation, leur stress lié à l'ambiguïté des rôles et au développement de la carrière et leur stress au travail comme moins prononcés que dans la réalité.

Pour ce qui est de la gestion de l'impression, des corrélations positives ont été cernées relativement à trois échelles du Questionnaire sur la satisfaction professionnelle ($t = 0,32$ à $0,35$), l'Échelle d'Accomplissement personnel de la méthode de Maslach ($t = 0,35$) et l'échelle de

Soutien des superviseurs du Questionnaire sur le stress et le soutien des superviseurs ($t = 0,35$). Des corrélations négatives ont été cernées relativement aux deux autres échelles de la méthode Maslach ($t = -0,47$ à $-0,63$) et à trois échelles du questionnaire Stress et adaptation des agents de correction ($t = -0,41$ à $-0,52$). Ces conclusions montrent que le personnel tend à exagérer sa satisfaction, son sentiment de soutien et son sentiment d'accomplissement tout en minimisant son stress.

En général, la désirabilité sociale était associée à une tendance à répondre de façon positive, tant en exagérant le positif qu'en minimisant le négatif. Ces conclusions indiquent qu'on doit procéder avec attention au moment d'interpréter les liens entre les unités et les périodes et l'ensemble des mesures normalisées, particulièrement en ce qui a trait aux analyses, y compris celles des post-tests. Compte tenu des conclusions, on doit faire particulièrement attention aux répercussions positives. Puisque les répercussions négatives vont à contre-courant du modèle d'exagération cerné dans ces analyses, elles peuvent être interprétées avec moins d'attention.

Les moyennes et les écarts types des résultats des mesures normalisées sont présentés dans le Tableau 2. Ces données sont calculées selon la période et l'unité.

Tableau 2. Résultats moyens du personnel aux mesures normalisées

Mesure	Moyenne (ET) par période		Moyenne (ET) par unité	
	Pré-test (n = 6 à 32)	Post-test (n = 6 à 32)	PG (n = 10 à 47)	UGMF (n = 4 à 16)
Questionnaire sur la satisfaction professionnelle				
Satisfaction globale à l'égard de l'emploi	5,26 (1,00)	4,66 (1,43)	5,19 (1,15)	4,25 (1,34)
Satisfaction intrinsèque à l'égard de l'emploi	32,77 (6,79)	29,88 (7,14)	32,54 (6,90)	27,63 (6,43)
Satisfaction extrinsèque à l'égard de l'emploi	36,73 (5,42)	34,68 (6,92)	36,29 (6,28)	34,00 (6,08)
Satisfaction intrinsèque à l'égard de l'emploi proprement dit	20,48 (4,37)	18,50 (4,43)	20,43 (4,21)	16,69 (4,17)
Satisfaction à l'égard des relations avec les employés	24,21 (6,12)	21,81 (6,58)	23,86 (6,67)	20,50 (5,10)
Résultat total ^{a+}	74,90 (12,01)	68,90 (13,85)	73,95 (12,85)	65,88 (12,82)
Méthode de dénombrement des cas d'épuisement professionnel de Maslach				
Fatigue émotionnelle ^a	21,34 (9,16)	25,59 (11,82)	23,11 (10,84)	24,88 (10,83)
Dépersonnalisation ^{b+}	8,45 (4,86)	9,41 (6,84)	7,98 (5,67)	11,69 (6,04)
Accomplissement personnel	33,23 (8,32)	32,72 (7,08)	33,30 (7,38)	32,00 (8,56)
Résultat total ^{a+ b+}	18,39 (5,57)	14,47 (6,54)	17,60 (6,11)	13,25 (5,98)
Enquête sur la santé et la sécurité au travail				
Nombre de discussions animées	29,93 (37,84)	17,59 (31,38)	24,46 (35,94)	21,00 (32,87)
Nombre d'agressions sans armes	2,32 (1,52)	3,81 (2,90)	2,68 (1,93)	4,21 (3,29)
Nombre d'agressions armées ^{a+}	1,00 (0,63)	1,67 (1,22)	1,30 (1,06)	1,60 (1,14)
<i>(suite du tableau)</i>				
Mesure	Moyenne (ET) par période		Moyenne (ET) par unité	
	Pré-test (n = 6 à 32)	Post-test (n = 6 à 32)	PG (n = 10 à 47)	UGMF (n = 4 à 16)

Nombre d'agressions sexuelles	1,56 (0,73)	0,71 (0,49)	3,33 (1,71)	2,50 (2,12)
Fréquence de la possession d'une arme par une détenue	3,25 (1,71)	3,72 (1,46)	3,33 (1,71)	2,50 (2,12)
Fréquence du recours à la force par le personnel contre une détenue ^c	1,80 (0,79)	2,90 (1,07)	2,44 (1,08)	3,29 (1,07)
Fréquence d'utilisation de la force par des détenues contre le personnel ^{a+}	1,90 (0,72)	3,25 (1,04)	2,40 (1,10)	2,80 (1,14)
Probabilité de voies de fait contre une détenue	1,84 (0,78)	2,23 (0,79)	1,90 (0,76)	2,44 (0,81)
Probabilité de voies de fait contre un membre du personnel	1,47 (0,84)	1,91 (0,78)	1,56 (0,85)	2,06 (0,68)
Stress et adaptation des agents de correction				
Ambiguïté des rôles	12,61 (5,09)	13,31 (4,91)	12,36 (4,93)	14,75 (4,81)
Conflit de rôles	17,19 (5,88)	18,88 (6,10)	17,98 (6,10)	18,25 (5,92)
Développement de la carrière	18,27 (8,47)	20,83 (7,90)	18,11 (8,47)	23,50 (6,15)
Sécurité ^b	21,80 (5,97)	23,97 (7,05)	21,11 (6,36)	28,13 (4,01)
Questionnaires sur le stress et le soutien des superviseurs				
Soutien des superviseurs	27,94 (5,20)	21,48 (7,14)	26,63 (6,19)	25,00 (7,16)
Soutien des pairs	22,61 (5,65)	22,23 (5,81)	22,15 (5,93)	23,19 (5,04)
Stress en milieu de travail	23,68 (5,91)	26,42 (7,19)	24,87 (6,41)	25,56 (7,59)

Remarque : En raison de la petite taille des échantillons utilisés, on a indiqué les tendances où la valeur p était inférieure à 0,15

^a Effet principal de la période significatif à $p < 0,05$; ^{a+} Tendence pour l'effet principal de la période à $p < 0,15$.

^b Effet principal de l'unité significatif à $p < 0,05$; ^{b+} Tendence pour l'effet principal de l'unité à $p < 0,15$.

^c Effet d'interaction entre la période et l'unité significatif à $p < 0,05$

Satisfaction à l'égard de l'emploi et stress

La différence entre les pré-tests et les post-tests quant au Questionnaire sur la satisfaction professionnelle était presque significative, ce qui montre que les répondants étaient moins satisfaits de leur emploi au cours des post-tests qu'au cours des pré-tests. L'examen des réponses aux questionnaires sur le stress et le soutien des superviseurs a toutefois montré qu'il n'y avait aucune différence entre la perception qu'avait le personnel du soutien fourni par les superviseurs, du soutien des pairs ou du stress en milieu de travail durant les pré-tests et les post-tests.

Toutefois, les résultats des répondants dans le cadre de l'Échelle de fatigue émotionnelle de la méthode de Maslach étaient beaucoup plus élevés au cours des post-tests qu'au cours des pré-tests, ce qui indique qu'après l'ouverture des unités de garde en milieu fermé, le personnel a fait face à davantage de fatigue émotionnelle qu'auparavant. Cette conclusion a persisté malgré la tendance du personnel à minimiser sa fatigue émotionnelle après l'ouverture des unités.

On a également constaté des différences en comparant le personnel de la PG et des UGMF. Même s'il n'y avait aucune différence relativement au Questionnaire sur la satisfaction professionnelle et aux questionnaires sur le soutien des superviseurs et sur le stress, des différences presque significatives ont été cernées en ce qui a trait à l'Échelle de dépersonnalisation de la méthode de Maslach. Plus particulièrement, les différences liées à cette échelle donnent à penser que le personnel des UGMF subissait davantage d'épuisement professionnel relatif à la dépersonnalisation ou avait davantage l'impression de se détacher de son corps ou de ses expériences que le personnel de la PG.

Sécurité

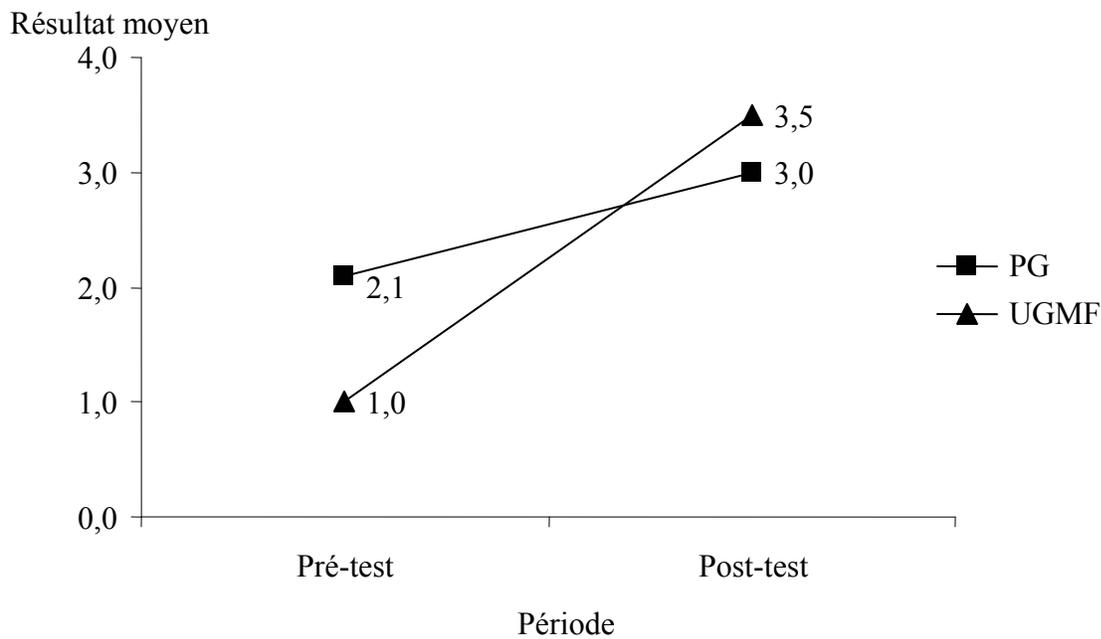
Le niveau de sécurité perçue différait selon la période (pré-test et post-test) et l'emplacement (PG et UGMF). Premièrement, les résultats de l'enquête sur la santé et la sécurité au travail ont diminué d'une période à l'autre, ce qui donne à penser qu'après l'ouverture des unités de garde en milieu fermé, le personnel accordait moins de confiance aux politiques et procédures du SCC pour ce qui est de leur capacité à empêcher les détenues de blesser les membres du personnel. Selon le questionnaire sur la sécurité personnelle, la fréquence perçue des agressions armées et de l'utilisation de la force par une détenue contre un membre du personnel était presque significative dans les deux cas. En outre, les résultats de l'Échelle de sécurité du questionnaire Stress et adaptation des agents de correction étaient beaucoup plus élevés chez les répondants des UGMF que chez ceux de la PG, ce qui indique que le personnel des UGMF vit davantage de stress relatif à leur perception de la sécurité.

Les différences de résultats par unité de l'enquête sur la santé et la sécurité au travail étaient également presque significatives, ce qui montre que, comparativement aux répondants de la PG, les répondants des UGMF étaient moins convaincus par la capacité du SCC d'empêcher les

détenues de les blesser. Toutefois, aucune différence n'a été détectée entre les unités pour ce qui est du questionnaire Stress et adaptation des agents de correction.

Enfin, un effet d'interaction entre les périodes et les unités a été cerné en ce qui a trait à la fréquence à laquelle le personnel a recours à la force contre une détenue. Comme on peut le voir au Graphique 1, bien que le personnel de la PG et le personnel des UGMF perçoivent une augmentation de la fréquence d'une telle utilisation de la force entre la période des pré-tests et celle des post-tests, l'augmentation perçue était plus importante chez les répondants des UGMF.

Graphique 1. Effet d'interaction entre la période et l'unité pour ce qui est de la fréquence du recours à la force par un membre du personnel contre des détenues



Les délinquantes

Échantillon

Renseignements sur l'établissement

Le Tableau 3 montre les proportions de l'échantillon total de 132 femmes détenues dans chaque établissement au cours des pré-tests et des post-tests. À chaque phase de test, la plus grande proportion de répondantes étaient détenues à l'Établissement Joliette. Durant les post-tests et pour l'échantillon total, les proportions des répondantes de l'EEF, de l'EGVF et de l'Établissement Nova étaient presque égales; toutefois, au cours des pré-tests, les détenues de l'EEF et de l'EGVF étaient sous-représentées.

Tableau 3. Pourcentage des répondantes de chaque établissement au cours des pré-tests et des post-tests

Établissement	Pré-test	Post-test	Total
Établissement d'Edmonton pour femmes	10 %	26 %	18 %
Établissement Grand Valley pour femmes	9 %	22 %	15 %
Établissement Joliette	30 %	32 %	31 %
Établissement Nova pour femmes	20 %	20 %	11 %
Centre psychiatrique régional	3 %	-	2 %
Pénitencier de la Saskatchewan	15 %	-	7 %
Centre régional de réception	9 %	-	5 %
Établissement de Springhill	4 %	-	2 %

Remarque : Le Centre psychiatrique régional, le Pénitencier de la Saskatchewan, le Centre régional de réception et l'Établissement de Springhill ont participé seulement aux pré-tests puisqu'il s'agit d'établissements pour hommes où étaient situées les unités colocalisées pour délinquantes avant l'ouverture des unités de garde en milieu fermé.

En moyenne, les détenues résidaient dans leur établissement depuis environ un an et demi ($M = 1,70$, $ET = 2,14$), les périodes variant de un mois à 10,2 ans. Parmi les délinquantes, 89 % faisaient partie de la population générale. Les autres répondantes résidaient dans les unités colocalisées à sécurité maximale et dans les unités de garde en milieu fermé. En moyenne, les répondantes demeuraient dans leurs unités depuis plus de neuf mois ($M = 0,81$, $ET = 1,02$), les périodes variant de un mois à cinq ans. Ces périodes ne différaient pas selon la période des tests, l'établissement ou l'unité.

Renseignements démographiques

Parmi les participantes ayant fourni des renseignements relatifs à l'origine ethnique, 68 % étaient de race blanche, 20 % étaient Autochtones, 8 %, de race noire et 4 %, membres d'une autre minorité visible. La moyenne d'âge des délinquantes était de 36,9 ans ($ET = 10,5$); elles avaient entre 19,9 et 64 ans. La moitié des délinquantes n'avaient pas terminé leurs études secondaires (50 %), tandis que le quart d'entre elles avaient obtenu un diplôme d'études secondaires (24 %). De plus petites proportions de répondantes avaient commencé des études postsecondaires (15 %) ou reçu un diplôme d'études postsecondaires (11 %). Enfin, plus de la moitié (56 %) des délinquantes avaient déjà été incarcérées. Ces proportions et moyennes ne changeaient pas selon la période de tests ou l'unité.

Données sur l'autoévaluation

Participation aux activités prosociales

Les autoévaluations ont permis de déterminer la participation aux activités prosociales (dans le cadre de l'enquête contextuelle faisant partie de l'ensemble des tests normalisés). La participation moyenne à ces activités selon le nombre d'heures est présentée dans le Tableau 4, par période et par unité.

Tableau 4. Temps consacré par les détenues aux activités prosociales

Variable	Moyenne (ET) par période		Moyenne (ET) par unité	
	Pré-test ($n = 27$ à 50)	Post-test ($n = 37$ à 48)	PG ($n = 58$ à 87)	UGMF ($n = 6$ à 11)
Temps consacré au travail (heures/semaine) ^{a, b}	29,48 (23,06)	20,50 (19,53)	26,26 (22,71)	12,55 (10,48)
Temps consacré aux activités éducatives (heures/semaine) ^c	13,06 (15,33)	17,60 (43,15)	17,49 (36,43)	4,79 (5,80)
Temps consacré aux programmes (heures/semaine)	15,97 (12,10)	14,29 (16,11)	15,70 (14,99)	13,57 (11,07)
Temps consacré aux activités spirituelles ou religieuses (h./sem.)	8,89 (10,58)	12,29 (31,48)	11,11 (6,25)	8,50 (9,30)
Temps consacré aux activités avec le personnel (heures/semaine)	2,37 (3,95)	3,24 (7,24)	2,89 (6,24)	4,33 (6,28)
Temps consacré aux loisirs (h./sem.)	19,04 (12,80)	18,96 (25,27)	19,50 (21,05)	20,64 (14,60)

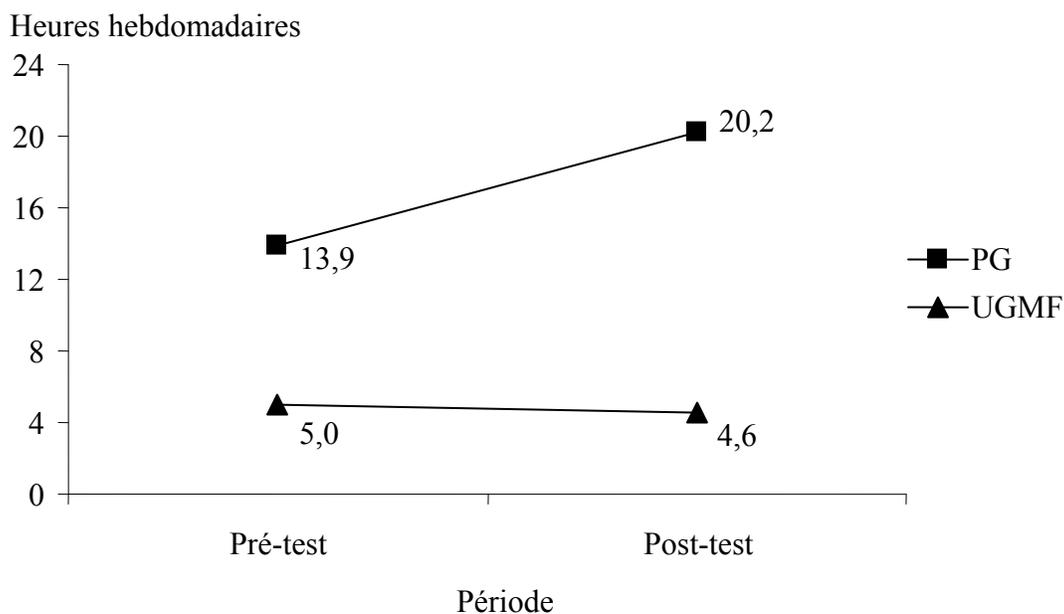
^a Effet principal de la période significatif à $p < 0,05$; ^b Effet principal de l'unité significatif à $p < 0,05$; ^c Effet d'interaction entre la période et l'unité significatif à $p < 0,05$

Travail et formation

Des différences ont été cernées dans le cadre des autoévaluations pour ce qui est du temps consacré chaque semaine aux activités de travail et aux activités éducatives. La participation des délinquantes aux activités professionnelles était moins élevée au cours des post-tests qu'au cours des pré-tests. De plus, les délinquantes des UGMF consacraient aux activités de travail près de la moitié du temps consacré par leurs homologues de la PG.

Pour ce qui est du temps consacré aux activités éducatives, selon les données des autoévaluations, il existe un effet d'interaction significatif entre les périodes et les unités; les effets principaux n'ont donc pas été examinés. Comme on peut le voir au Graphique 2, bien que dans le cas des délinquantes de la PG, le temps consacré à ces activités ait augmenté entre les pré-tests et les post-tests, le temps consacré par les délinquantes des UGMF à ces activités a légèrement diminué. Cela montre que, bien que les délinquantes de la PG aient davantage participé aux activités éducatives à chaque période de tests, l'écart entre les délinquantes de la PG et celles des UGMF a augmenté entre les pré-tests et les post-tests.

Graphique 2. Effet d'interaction entre la période et l'unité pour ce qui est de la participation aux activités éducatives révélée par les autoévaluations



Programmes et activités

On n'a trouvé aucune différence selon la période ou l'unité pour ce qui est du temps consacré par semaine aux programmes (lutte contre la toxicomanie, apprentissage cognitif des compétences et des habiletés psychosociales, etc.), du temps consacré aux activités spirituelles ou religieuses, aux activités avec le personnel ou aux loisirs. Ces résultats indiquent que les participantes aux pré-tests et aux post-tests, et les participantes de la PG et des UGMF consacraient environ le même nombre d'heures aux programmes et autres activités prosociales chaque semaine.

Mesures normalisées

Désirabilité sociale

Encore une fois, on a calculé les associations entre les mesures normalisées et l'Échelle d'illusion sur soi de Paulhus pour déterminer la mesure dans laquelle la désirabilité sociale jouait un rôle dans la façon de répondre des délinquantes. Le nombre d'associations était moins élevé pour les délinquantes que pour le personnel. Au cours des pré-tests, trois échelles ainsi que le résultat total de l'Inventaire des problèmes interpersonnels étaient associés de façon négative à l'Échelle d'illusion sur soi-même positive ($t = -0,31$ à $-0,39$), ce qui montre que les femmes perçoivent qu'elles ont moins de problèmes interpersonnels que dans la réalité. Au cours de cette période de tests, aucune des mesures n'a été associée à la gestion de l'impression.

Dans le cadre des post-tests, deux des mêmes Échelles de l'Inventaire des problèmes interpersonnels faisaient toujours l'objet d'une corrélation négative avec l'Échelle d'illusion sur soi-même positive ($t = -0,30$), même si ces corrélations étaient moins importantes qu'au cours des pré-tests. Après l'ouverture des unités, le résultat total du Questionnaire sur la maîtrise de soi faisait l'objet d'une corrélation positive avec l'Échelle de gestion de l'impression ($t = 0,39$), montrant que les femmes avaient tendance à exagérer leurs capacités à maîtriser leurs émotions et réactions cognitives.

Il convient de mentionner qu'aucune des échelles de la Liste d'évaluation de l'environnement correctionnel n'a été associée à la désirabilité sociale, aux deux périodes de tests, ce qui montre que les données fournies par cette mesure peuvent être considérées comme particulièrement fiables. Les données liées à plusieurs échelles de l'Inventaire des problèmes personnels ainsi qu'au Questionnaire sur la maîtrise de soi doivent être interprétées avec davantage de prudence, bien que le nombre et l'importance des corrélations significatives ne soient pas élevés.

Le Tableau 5 présente les moyennes et les écarts types découlant des mesures normalisées, pour toutes les répondantes parmi les détenues, selon la période et l'unité.

Tableau 5. Résultats moyens des détenues aux mesures normalisées

Moyenne	Moyenne (ET) par période		Moyenne (ET) par unité	
	Pré-test (n = 35 à 61)	Post-test (n = 32 à 58)	PG (n = 57 à 100)	UGMF (n = 8 à 12)
Liste d'évaluation de l'environnement correctionnel				
Cohésion du personnel ^a	24,00 (4,54)	27,22 (5,30)	25,33 (5,20)	28,50 (5,26)
Participation du personnel	40,51 (13,99)	42,95 (15,91)	42,78 (15,51)	35,00 (9,10)
Priorité au traitement assuré par le personnel	35,98 (11,94)	38,59 (13,77)	37,86 (12,90)	32,10 (10,86)
Clarté et organisation	26,73 (5,46)	27,23 (6,62)	26,98 (6,38)	25,50 (6,33)
Relations entre les délinquantes ^b	39,31 (7,59)	39,69 (10,05)	40,27 (8,99)	33,82 (6,13)
Orientation relative au traitement des délinquantes	39,63 (5,35)	41,30 (5,89)	40,55 (5,71)	38,50 (6,33)
Inventaire des problèmes interpersonnels				
Dominatrice/Contrôlante	6,28 (5,07)	7,22 (5,90)	7,03 (5,69)	4,38 (4,41)
Vindictive/Centree sur soi	8,96 (4,66)	9,81 (6,76)	9,64 (5,97)	5,75 (4,92)
Froide/Distante	8,37 (6,44)	10,52 (7,76)	9,59 (7,38)	6,38 (6,21)
Inhibée socialement	9,71 (6,33)	11,69 (6,69)	10,73 (6,64)	10,50 (5,71)
Manque d'assurance ^a	10,42 (7,42)	13,12 (7,77)	11,48 (7,58)	14,00 (8,19)
Trop obligeante ^a	9,58 (7,19)	12,18 (6,88)	10,99 (7,06)	10,25 (7,54)
Sacrifice de soi	10,40 (6,96)	13,12 (7,37)	11,89 (7,23)	9,38 (6,30)
Importune/indigente ^a	6,48 (5,73)	8,86 (6,15)	7,97 (6,06)	5,38 (6,28)
Résultat total	70,04(37,62)	88,65 (44,42)	79,25 (43,05)	66,00(33,96)
Questionnaire sur la sécurité personnelle				
N ^{bre} de discussions animées	26,52(35,55)	40,90 (115,58)	34,12 (89,23)	25,92(35,12)
N ^{bre} de voies de fait sans armes	6,29 (16,43)	6,09 (15,08)	6,60 (16,98)	4,20 (2,49)
N ^{bre} d'agressions armées	1,86 (8,51)	2,20 (8,28)	2,22 (8,98)	0,89 (1,62)

(suite du tableau)

Mesure	Moyenne (ET) par période		Moyenne (ET) par unité	
	Pré-test (n = 35 à 61)	Post-test (n = 32 à 58)	PG (n = 57 à 100)	UGMF (n = 8 à 12)
Nombre d'agressions sexuelles	0,26 (0,77)	1,21 (4,07)	0,84 (3,16)	0,10 (0,32)
Fréquence de la possession d'une arme par une détenue ^b	1,63 (1,55)	1,73 (1,79)	1,56 (1,62)	3,18 (1,54)
Fréquence du recours à la force par le personnel contre des détenues ^b	1,80 (1,47)	1,78 (1,40)	1,60 (1,34)	3,09 (1,44)
Fréquence de l'utilisation de la force par des détenues contre le personnel ^b	1,19 (1,30)	1,20 (1,15)	1,08 (1,16)	2,60 (1,07)
Probabilité de voies de fait contre une détenue	1,38 (0,98)	1,48 (1,19)	1,33 (1,09)	2,00 (0,77)
Probabilité de voies de fait contre les membres du personnel ^b	1,09 (0,90)	1,06 (1,04)	0,97 (0,91)	1,83 (1,03)
Questionnaire sur la maîtrise de soi				
Résultat total	28,14(31,98)	32,14 (335,6)	30,54 (32,01)	24,57 (40,69)

^a Effet principal de la période significatif à $p < 0,05$

^b Effet principal de l'unité significatif à $p < 0,05$

Environnement correctionnel et sécurité

Il existe un certain nombre de différences quant à la perception de l'environnement correctionnel entre les délinquantes de la PG et celles des UGMF. En ce qui concerne quatre éléments du Questionnaire sur la sécurité personnelle, les résultats étaient beaucoup plus élevés chez les délinquantes des UGMF que chez celles de la PG, ce qui montre que les délinquantes des UGMF estiment qu'il est beaucoup plus probable que les délinquantes de leur unité portent des armes sur elles ou en ont dans leur cellule, que le personnel soit agressé, que les détenues utilisent la force contre le personnel et que le personnel utilise la force contre les détenues. De plus, les résultats des répondantes de la PG étaient beaucoup élevés que ceux des délinquantes des UGMF pour ce qui est de l'échelle des Relations entre les délinquantes de la Liste d'évaluation de l'environnement correctionnel. Cette différence montre que les délinquantes de la PG estiment

que les employés ont de meilleures relations avec les délinquantes que ce que perçoivent les délinquantes des UGMF.

On a constaté une différence considérable entre les pré-tests et les post-tests à l'égard de l'Échelle de cohésion du personnel de la Liste d'évaluation de l'environnement correctionnel. Cela montre que les détenues percevaient le personnel de l'établissement comme un groupe plus uni au cours des post-tests qu'au cours des pré-tests.

Problèmes interpersonnels

Aucune différence n'a été cernée relativement à la mesure des problèmes interpersonnels (Inventaire des problèmes interpersonnels, Questionnaire sur la maîtrise de soi) lorsqu'on a comparé les réponses des délinquantes de la PG et celles des délinquantes des UGMF. Toutefois, trois des huit échelles de l'Inventaire des problèmes interpersonnels, ainsi que le résultat total, étaient grandement différents entre les pré-tests et les post-tests. Plus particulièrement, le résultat moyen a augmenté entre les pré-tests et les post-tests pour les échelles suivantes : manque d'assurance, trop obligeante et importune/indigente; cela montre que les délinquantes faisaient face à davantage de problèmes interpersonnels de divers types au cours des post-tests qu'au cours des pré-tests.

ÉTUDE 2

Méthode

Participant^{es}

Les participant^{es} étaient toutes des femmes incarcérées dans les quatre établissements régionaux pour femmes (à l'exception de l'Établissement de la vallée du Fraser pour femmes) et les quatre unités colocalisées pour des périodes de six mois avant et après l'ouverture des unités de garde en milieu fermé. Les 60 délinquantes (34 au cours des pré-tests et 26 au cours des post-tests) n'ayant pas encore fait l'objet d'une décision officielle relativement à leur cote de sécurité ont été exclues de l'échantillon, ce qui donne un échantillon total de 506 participant^{es} pour lesquelles on a pu obtenir des données. Les échantillons des pré-tests (avant l'ouverture) et des post-tests (après l'ouverture) étaient composés chacun de 253 délinquantes. Certaines femmes ($n = 91$) ont fait partie des échantillons de pré-tests et de post-tests puisqu'elles sont demeurées incarcérées au cours de ces deux périodes.

Description des mesures

Cette partie de l'évaluation était purement quantitative et était composée d'examen des dossiers des délinquantes conservés dans le Système de gestion des délinquant(e)s, la base de données automatisée sur les délinquants du SCC. Cette stratégie d'échantillonnage de données, contrairement à celle de l'étude 1, ne dépendait pas de la participation volontaire et comprenait l'ensemble de la population de délinquantes (détenues) sous responsabilité fédérale durant les périodes pertinentes. En outre, cette source de données a fourni une deuxième perspective sur la participation des délinquantes aux activités prosociales et leur adaptation à la vie en établissement.

Activités prosociales

On a vérifié les dossiers des délinquantes pour déterminer leur participation aux activités prosociales. Cela comprend la participation aux *visites* en général, plus particulièrement aux visites familiales privées, ainsi que la participation aux *programmes et activités éducatives et d'emploi*. La participation aux activités éducatives et d'emploi a été évaluée de façon globale. On a évalué la participation globale aux programmes (c.-à-d. tous les programmes) ainsi que celle à certains programmes précis : lutte contre la toxicomanie, prévention de la violence, apprentissage

cognitif et des compétences et des habiletés psychosociales, programmes propres aux femmes, psychologie et autres programmes (p. ex. croissance personnelle, VIH/sida)¹⁴.

Faible adaptation au milieu carcéral

On a également examiné les dossiers des délinquantes pour déterminer leur implication dans des incidents en établissement et d'autres comportements indiquant des problèmes d'adaptation au milieu carcéral. Premièrement, on a examiné l'implication des délinquantes dans des *incidents en établissement* (en tant qu'instigatrice ou complice), de façon globale ou spécifique : voies de fait (y compris bagarres entre détenues, voies de fait contre une détenue, voies de fait contre le personnel), comportements autodestructeurs (suicide, tentative de suicide et automutilation), détenues ivres ou droguées, incidents violents (troubles mineurs, incendie, dommage à la propriété gouvernementale, extraction de cellule) et infractions disciplinaires (possession ou transport d'objets interdits, problèmes disciplinaires, espionnage, possession d'articles non autorisés, autres incidents). Deuxièmement, on a examiné le dossier de chaque délinquante pour déterminer si celle-ci avait obtenu un *résultat positif à un test de dépistage de drogues*. Troisièmement, on a examiné, pour chaque délinquante, le nombre d'*isolements préventifs non sollicités*. Les motifs d'isolement ont été évalués globalement ainsi que de façon plus spécifique : isolement d'une détenue en danger et pour assurer la sécurité de l'établissement ou d'une autre personne¹⁵.

Procédure

Les dossiers électroniques ont été examinés rétrospectivement pour des périodes de six mois avant et après l'ouverture des unités de garde en milieu fermé. La dernière date de chaque période de six mois coïncidait avec la dernière date de la collecte de données sur place dans chaque établissement, ce qui garantit le caractère comparable des conclusions des deux études. Pour les délinquantes ayant été admises ou transférées durant cette période de six mois, les données ont été examinées seulement à partir de la date d'admission ou de transfèrement.

¹⁴ Au départ, les catégories de programmes d'aumônerie et ceux destinés aux délinquantes sexuelles et aux Autochtones devaient faire partie de l'étude, mais seulement une femme a participé aux programmes de chaque catégorie; ceux-ci ont donc été intégrés à la catégorie « autres ».

¹⁵ Un autre motif (qui nuisait à une enquête) n'a pas été intégré puisqu'il concernait seulement une participante.

Analyses

Puisque le codage du nombre d'occurrences de chacune des variables mentionnées ci-dessus produisait une distribution étalée vers la droite, on a plutôt eu recours à une approche dichotomique « présente-non présente ». On a dû utiliser des méthodes d'analyse non paramétriques; on a calculé un certain nombre de modèles hiérarchiques log-linéaires pour chaque variable¹⁶.

¹⁶ Pour chaque variable, on a comparé sept modèles au moyen d'indices d'ajustement : unité, période et variable étudiée indépendantes l'une de l'autre; unité et période non orthogonales, mais indépendantes de la variable étudiée; unité (seulement) liée à la variable étudiée; période (seulement) liée à la variable étudiée; unité et période liées toutes deux à la variable étudiée; toutes les associations entre deux variables; et le modèle saturé, c'est-à-dire toutes les associations entre les trois variables : unité, période et variable étudiée. Pour chaque variable, on a retenu le modèle le plus parcimonieux qui représentait correctement les données.

Résultats

Échantillon

Renseignements sur les établissements

Le Tableau 6 révèle la proportion, par établissement, de l'échantillon total de 506 délinquantes. La plus grande proportion de délinquantes se trouvait à l'EEF.

Tableau 6. Pourcentage de délinquantes dans chaque établissement au moment des pré-tests et des post-tests

Établissement	Pré-test (<i>n</i> = 253)	Post-test (<i>n</i> = 253)	Total (<i>N</i> = 506)
Établissement d'Edmonton pour femmes	25 %	32 %	29 %
Établissement Grand Valley	22 %	27 %	25 %
Établissement Joliette	23 %	25 %	24 %
Établissement Nova	11 %	16 %	14 %
Centre psychiatrique régional	4 %	-	2 %
Pénitencier de la Saskatchewan	8 %	-	4 %
Centre régional de réception	3 %	-	1 %
Établissement de Springhill	4 %	-	2 %

Des 253 participantes aux pré-tests, 83 % étaient incarcérées parmi la PG, et 17 %, dans les unités à sécurité maximale. Des 253 participantes aux post-tests, 87 % étaient incarcérées parmi la PG, et 13 %, dans les UGMF.

Renseignements démographiques

Parmi les délinquantes, 63 % étaient de race blanche, 24 %, Autochtones, 8 %, de race noire et 4 %, membres d'une autre minorité visible. Bien que ces répartitions n'aient pas changé selon la période, elles différaient selon l'unité, $\chi^2(3, N = 504) = 18.34, p < 0,001$. Plus particulièrement, les UGMF comportaient une plus importante proportion de délinquantes autochtones (43 % par rapport à 21 %) que la PG. L'âge des femmes allait de 19,9 ans à 65,8 ans, une moyenne de 35,5 ans ($ET = 9,69$). L'âge moyen ne différait pas selon la période de test ou l'unité.

Données du Système de gestion des délinquants

Participation aux activités prosociales

Le Tableau 7 montre la proportion de délinquantes qui, selon les données du Système de gestion de délinquant(e)s, participaient à des activités prosociales, selon la période et l'unité.

Tableau 7. Pourcentage des délinquantes ayant participé à des activités prosociales

Indicateur	Par période		Par unité	
	Pré-test (n = 253)	Post-test (n = 253)	PG (n = 430)	UGMF (n = 76)
Visites				
Toutes les visites ^b	59 %	61 %	63 %	42 %
Visites familiales privées	7 %	8 %	8 %	4 %
Emplois				
Tous les emplois ^a	55 %	65 %	60 %	62 %
Activités éducatives				
Toutes les activités ^a	34 %	51 %	42 %	46 %
Programmes				
Tous les programmes ^a	80 %	92 %	86 %	87 %
Toxicomanie ^a	19 %	24 %	24 %	7 %
Prévention de la violence	4 %	2 %	4 %	1 %
Apprentissage cognitif des compétences et des habiletés psychosociales	27 %	21 %	25 %	16 %
Programmes propres aux femmes	11 %	16 %	14 %	11 %
Psychologie ^c	16 %	23 %	16 %	38 %
Autres ^a	4 %	1 %	2 %	1 %

^a Le modèle idéal comprend l'association de la période et de la variable d'intérêt.

^b Le modèle idéal comprend l'association de la période et de la variable d'intérêt.

^c Le modèle idéal comprend l'association de la période et de la variable d'intérêt ainsi que l'unité et la variable d'intérêt.

Pour environ la moitié des indicateurs de participation aux activités prosociales, les analyses ont montré que la période, l'unité et la variable d'intérêt n'étaient pas liées. D'un autre côté, davantage de délinquantes ont participé à des activités éducatives et d'emploi, aux programmes

en général et aux programmes de lutte contre la toxicomanie au cours des post-tests qu'au cours des pré-tests. De plus, la proportion de délinquantes ayant participé aux programmes psychologiques a augmenté entre les pré-tests et les post-tests, et moins de délinquantes de la PG que des UGMF ont reçu de visites à chaque période de test. À l'inverse, moins de délinquantes ont participé à d'autres programmes au cours des post-tests. Enfin, les délinquantes de la PG ont reçu davantage de visites que les délinquantes des UGMF.

Faible adaptation à la vie en établissement

Le Tableau 8 présente, selon la période et l'unité, la proportion de délinquantes dont le dossier du Système de gestion des délinquants indiquait une inadaptation au milieu carcéral.

Tableau 8. Pourcentage de dossiers de délinquantes comportant des indications de faible adaptation au milieu carcéral

Indicateur	Par période		Par unité	
	Pré-test (n = 253)	Post-test (n = 253)	PG (n = 430)	UGMF (n = 76)
Incidents en établissement				
Tous les incidents ^b	39 %	44 %	34 %	83 %
Voies de fait ^b	17 %	20 %	13 %	47 %
Comportement autodestructeur ^b	4 %	5 %	3 %	14 %
Toxicomanie	1 %	2 %	1 %	3 %
Incidents violents ^b	6 %	8 %	3 %	29 %
Infractions disciplinaires ^b	30 %	30 %	24 %	66 %
Résultats aux tests de dépistage des drogues				
Tous les résultats positifs ^a	4 %	7 %	6 %	1 %
Isolements non sollicités				
Tous les isolements ^{sb}	26 %	26 %	17 %	75 %
Danger pour la détenue ^b	4 %	8 %	3 %	21 %
Danger pour la sécurité de l'établissement ou d'une autre personne ^b	22 %	23 %	15 %	62 %

^a. Le modèle idéal comprend l'association de la période et de la variable d'intérêt.

^b Le modèle idéal comprend l'association de la période et de la variable d'intérêt.

Dans tous les cas, sauf pour les incidents liés à la toxicomanie, on a cerné une relation entre la période ou l'unité et l'indicateur de faible adaptation au milieu carcéral. Pour l'ensemble des délinquantes, il y avait davantage de résultats positifs aux tests d'analyse d'urine au cours des post-tests qu'au cours des pré-tests. En ce qui a trait à la participation aux incidents en établissement et aux isolements non sollicités, les différences se situaient toutefois à l'échelle des unités, c'est-à-dire que davantage de délinquantes des UGMF que de délinquantes de la PG possédaient un dossier comportant ces indicateurs de faible adaptation au milieu carcéral. Regroupés, ces résultats donnent à penser que les délinquantes des UGMF ont un profil plus problématique pour ce qui est de l'adaptation au milieu carcéral que les délinquantes de la PG, ce qui n'est pas étonnant.

ANALYSE

Limites de l'étude

L'étude 1 est limitée en partie par sa généralisabilité. Les établissements n'étaient pas tous représentés selon la même proportion, tant sur le plan des pré-test ou des post-test que du mode d'enquête. En raison de la nature globale des analyses de données, les résultats de l'étude sont davantage représentatifs des établissements dans lesquels un plus grand nombre d'employés ou de détenues ont participé à l'étude. En outre, il se peut que le personnel et les détenues ayant participé à l'étude diffèrent d'une certaine façon de ceux qui ont choisi de ne pas le faire; il est impossible de déterminer la mesure dans laquelle les résultats de l'étude reflètent un biais attribuable à l'autosélection.

La taille de l'échantillon limite également la partie quantitative de l'étude. Puisqu'il existe un nombre relativement faible de délinquantes sous responsabilité fédérale et que, par conséquent, peu d'employés travaillent avec elles, il est difficile de recruter suffisamment de participants à des fins statistiques. La taille de l'échantillon de l'étude a des répercussions sur les analyses statistiques de deux façons interreliées. Premièrement, elle réduit la probabilité de détecter par des analyses statistiques les répercussions sur les données. Cette inquiétude est particulièrement pertinente pour l'échantillon du personnel qui, pour permettre la correspondance de deux périodes de tests, a été réduit à seulement 32 personnes. Toutefois, le fait que des tendances statistiques aient été examinées pour cet échantillon contribue à atténuer cette limite.

Deuxièmement, la petite taille de l'échantillon empêche la réalisation d'analyses plus détaillées. Plus particulièrement, trop peu de participantes et de membres du personnel ont fait l'objet des mesures d'évaluation normalisées pour qu'on puisse effectuer des analyses distinctes par établissement; certaines différences entre les établissements détectées dans les données qualitatives donnent à penser que de telles analyses auraient pu produire des résultats instructifs.

Sommaire des conclusions

L'étude visait à évaluer les répercussions de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé sur toutes les parties touchées : les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale et le personnel qui travaille avec elles, ainsi que les délinquantes ayant la cote de sécurité minimale et moyenne et le personnel qui travaille avec ces dernières. Des techniques qualitatives et quantitatives ont

été utilisées pour évaluer les répercussions des ouvertures. Un certain nombre de domaines d'améliorations potentielles ont été cernés.

Les unités de garde en milieu fermé répondent-elles aux besoins des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale ?

En général, ces données donnent à penser que l'on a amélioré de façon marginale la mesure dans laquelle on répond aux besoins des délinquantes des unités de garde en milieu fermé, mais qu'il y a place à l'amélioration. Selon les données des autoévaluations, la participation des délinquantes à la plupart des programmes, des visites, des activités spirituelles et des loisirs n'a pas augmenté après leur transfèrement des unités colocalisées aux établissements régionaux pour femmes. Un certain nombre d'employés et de détenues ont également indiqué que les programmes offerts n'étaient pas des programmes correctionnels nécessaires à la réalisation des objectifs des plans correctionnels. (L'exception est la thérapie comportementale dialectique, appréciée par les délinquantes et le personnel.) Toutefois, les résultats de l'étude 2 montrent qu'une plus grande proportion de délinquantes ont participé à des activités éducatives, ainsi qu'à des programmes de lutte contre la toxicomanie et aux programmes en général après l'ouverture des unités, ce qui montre une amélioration marginale dans ces domaines.

Pour ce qui est de la participation aux activités de travail, les données étaient moins claires. Bien que les délinquantes aient déclaré consacrer moins de temps au travail et à la formation professionnelle après l'ouverture des unités, les données du SGD montrent que la proportion de délinquantes occupant un travail a augmenté après l'ouverture des unités. Il existe deux explications possibles pour cet écart. Il se peut que les délinquantes ayant fourni des données dans le cadre des autoévaluations ne représentaient pas la population pertinente de délinquantes. Ces résultats peuvent également aussi être attribuables à une définition différente de la participation aux activités de travail utilisée dans chaque analyse. Tandis que les données des autoévaluations indiquaient le nombre d'heures par semaine consacrées au travail, les données du SGD indiquaient si la délinquante avait participé à une activité de travail durant la période de six mois visée par l'étude. Il est donc possible que ces résultats indiquent que davantage de délinquantes ont participé à des activités de travail après l'ouverture des unités, mais que chaque délinquante effectuait moins d'heures. Toutefois, il est impossible de déterminer laquelle de ces explications est correcte, et les résultats ne sont donc pas concluants.

Néanmoins, il convient de mentionner que de nombreuses répondantes des unités de garde en milieu fermé ont laissé entendre que leurs tâches étaient trop limitées pour remplir leur période de travail et ne permettaient pas l'acquisition de compétences transférables (p. ex. nettoyage durant 30 minutes par jour). Par conséquent, certaines femmes ont dit qu'elles s'ennuyaient et que, dans certains cas, elles manquaient de motivation. Depuis l'achèvement de la présente étude, cette inquiétude a aussi été mentionnée ailleurs (Glube, Audette, Henriksen et Stobbe, 2007).

Les délinquantes des unités de garde en milieu fermé ont également mentionné qu'elles étaient frustrées par les communications et les relations. Elles ont indiqué qu'il y avait place à l'amélioration dans ce secteur tant avant qu'après l'ouverture des unités. Après l'ouverture des unités, elles ont mentionné que les renseignements et les directives reçus n'étaient pas toujours uniformes, particulièrement lorsque le personnel de la population générale devait travailler dans les unités de garde en milieu fermé. De plus, les données quantitatives montrent que, par rapport aux délinquantes de la population générale, les délinquantes des unités de garde en milieu fermé estimaient que les relations du personnel avec les délinquantes étaient moins bonnes. Enfin, les délinquantes ont mentionné davantage de problèmes interpersonnels après leur transfèrement aux unités qu'avant leur transfèrement.

Toutefois, cela n'a pas mené à une augmentation des écarts de conduite en établissement. Les taux de participation aux incidents et d'isolements non sollicités n'ont pas changé après l'ouverture des unités, bien que la proportion de résultats positifs aux analyses d'urine ait augmenté. Cela donne à penser qu'en général, malgré l'augmentation de la frustration, le comportement des délinquantes est demeuré stable. Une des raisons possibles de cette situation est l'accessibilité à la thérapie comportementale dialectique, à laquelle la majorité des délinquantes a participé. On a précédemment déterminé que la thérapie comportementale dialectique aidait les délinquantes ayant des besoins élevés à gérer leurs émotions et leurs comportements (Sly et Taylor, 2003).

Les unités de garde en milieu fermé influent-elles sur le personnel de ces unités ?

Il est clair que l'ouverture des unités a eu des répercussions directes et profondes sur le personnel qui y travaille. La plupart des employés des unités de garde en milieu fermé qui ont fourni des

données qualitatives ont indiqué que leur niveau de stress, de frustration et d'épuisement professionnel avait augmenté, tandis que leur satisfaction à l'égard de leur emploi et leur moral avaient diminué. Un certain nombre de répondants ont indiqué que le stress est si grave qu'il influe sur leur vie personnelle. Les sources de stress comprennent les dangers perçus associés au fait de travailler avec des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale, la perception d'un manque de soutien de la part de la direction, la pression due aux heures supplémentaires excessives et les inquiétudes liées à la sécurité.

Les résultats quantitatifs ont montré que le personnel des unités de garde en milieu fermé s'inquiétait davantage de sa sécurité que les employés de la population générale. En outre, après l'ouverture des unités, les employés souffraient davantage d'épuisement professionnel et accordait moins de confiance à la capacité des politiques et des procédures du Service d'empêcher les détenues de les blesser. Le personnel était davantage victime d'épuisement professionnel lié à la dépersonnalisation que le personnel de la population générale. Cela peut être attribuable au fait que la fréquence des incidents (y compris les agressions verbales et physiques, les comportements autodestructeurs, une pendaison et une prise d'otage) était plus élevée que prévu, et que le niveau d'aide sous forme de séances de Gestion du stress à la suite d'un incident critique était parfois moins élevé que prévu. Certains employés estimaient également qu'ils aimeraient avoir un meilleur accès à des ressources de sécurité passive pouvant être utilisées pour gérer les détenues et prévenir les incidents.

Une des répercussions positives de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé sur le personnel de ces unités est l'augmentation de la cohésion des équipes. De nombreux employés de ces unités ont indiqué que les défis propres au travail dans un environnement de garde en milieu fermé, ainsi que le soutien entre les membres du personnel, avaient augmenté la solidarité au sein de l'équipe.

L'ajout d'unités de garde en milieu fermé influe-t-il sur le fonctionnement du reste de l'établissement ?

Les résultats donnent à penser que l'ouverture des unités de garde en milieu fermé a grandement influé sur le fonctionnement du reste des établissements. Plus particulièrement, le personnel qui travaille avec la population générale a vécu davantage de stress et de frustration, et leur satisfaction à l'égard de leur emploi ainsi que leur moral ont diminué, particulièrement lorsque

les employés devaient travailler dans des unités de garde en milieu fermé. En plus des éléments stressants liés aux unités elles-mêmes, le personnel de la population générale avait le défi additionnel de ne pas avoir reçu la même formation que le personnel des unités de garde en milieu fermé. De nombreux employés de la population générale ont indiqué qu'ils se sentiraient plus en sécurité lorsqu'ils travaillent dans les unités de garde en milieu fermé si on leur donnait davantage de formation.

Les données quantitatives ont montré une augmentation de l'épuisement professionnel du personnel de la population générale en raison de la fatigue émotionnelle après l'ouverture des unités. Un certain nombre de participants ont fourni des commentaires qualitatifs selon lesquels ils n'aimaient pas qu'on leur demande de travailler dans les unités de garde en milieu fermé, soit de façon régulière, soit en cas d'urgence. Les données fournies par les participantes détenues donnent également à penser qu'elles percevaient le personnel de la population générale comme étant plus solidaire au cours de la deuxième séance de tests; cela peut être lié au fait que le personnel travaillait ensemble pour gérer un plus haut niveau de stress et de frustration.

L'ouverture des unités a également eu de graves répercussions sur les délinquantes de la population générale. Elles ont vécu une augmentation du stress, de la tension et du nombre de problèmes interpersonnels après l'ouverture, en raison des répercussions sur leurs privilèges. Plus particulièrement, les employés et les délinquantes ont mentionné que les déplacements des délinquantes de la population générale, leur accès aux visites et aux loisirs ainsi que leur accès au personnel étaient plus restreints. Une des inquiétudes particulières mentionnées était l'attribution de dossiers de délinquantes de la population générale à des intervenants de première ligne des unités de garde en milieu fermé. Les délinquantes dans cette situation ont exprimé une grande frustration puisqu'elles ont indiqué qu'elles voyaient rarement leurs intervenants de première ligne. En outre, les délinquantes ont indiqué que l'atmosphère des établissements était devenue plus austère et davantage axée sur la sécurité après l'ouverture des unités.

Les données quantitatives ont également montré que la proportion des délinquantes de la population générale dont les dossiers indiquaient une adaptation prosociale a très peu changé après l'ouverture des unités. Toutefois, les délinquantes ont mentionné qu'elles participaient à moins d'heures d'activité de travail chaque semaine depuis l'ouverture des unités de garde en milieu

fermé. À l'inverse, les données du SGD indiquent que la proportion de femmes qui participent à des activités éducatives et d'emploi ainsi qu'à des programmes a *augmenté* après l'ouverture des unités. Par conséquent, les résultats concernant les activités de travail ne sont pas concluants. Enfin, selon ces données, la seule différence pour ce qui est du comportement en établissement des délinquantes de la population générale depuis l'ouverture des unités de garde en milieu fermé est une légère augmentation du nombre de résultats positifs aux analyses d'urine.

Y a-t-il des ressources et du soutien adéquats pour l'établissement d'unités de garde en milieu fermé ?

Le personnel s'est dit d'avis que davantage de formation augmenterait sa sécurité et la sécurité des détenues. Le personnel des unités de garde en milieu fermé aimerait obtenir une formation de perfectionnement sur le recours à la force ainsi que sur les arrestations et le contrôle, et le personnel de la population générale aimerait recevoir une formation équivalente à celle du personnel des unités de garde en milieu fermé. Jusqu'à ce que le personnel de la population générale reçoive une formation supplémentaire, nombre d'employés (tant ceux de la population générale que ceux des unités de garde en milieu fermé) estimaient que le fait que les trous des horaires du personnel des unités de garde en milieu fermé soient comblés par des employés de la population générale n'était pas sécuritaire. Un certain nombre d'employés ont également affirmé qu'ils n'étaient pas à l'aise avec le fait que bon nombre des employés des unités de garde en milieu fermé avaient très peu d'expérience.

Le personnel s'inquiétait également du manque de communication et de soutien. Les données qualitatives fournies par le personnel de première ligne incluent un nombre d'inquiétudes et de commentaires qui, à leur avis, ne sont pas entendus ou sont ignorés par la direction. Les données donnent à penser qu'il s'agit d'un problème au chapitre tant de la gestion des unités de garde en milieu fermé que de la gestion des établissements pour femmes dans leur ensemble.

L'ouverture des unités de garde en milieu fermé a-t-elle des répercussions positives ou négatives imprévues ?

Une des plus importantes répercussions imprévues est le sentiment de division créé entre le personnel de la population générale et le personnel des unités de garde en milieu fermé. Pour le personnel de la population générale, cela peut être dû au ressentiment découlant de l'augmentation des responsabilités professionnelles et de l'augmentation du niveau de frustration

des détenues causé par l'ouverture des unités. Des raisons semblables s'appliquent aux employés des unités de garde en milieu fermé – ils estimaient que le personnel de la population générale à qui on demandait parfois de travailler dans les unités de garde en milieu fermé n'était pas utile et fournissait des renseignements contradictoires aux délinquantes. Toutefois, il est possible que ce sentiment de division ait été créé par l'impression qu'il y avait un « groupe interne » et un « groupe externe » en raison du fort sentiment de cohésion au sein du personnel des unités de garde en milieu fermé.

La présence d'un certain nombre d'autres répercussions involontaires a également été examinée. Même si on espérait au départ que la proximité de la population générale motiverait davantage les délinquantes des unités de garde en milieu fermé à diminuer leur niveau de sécurité, cela ne semble pas être le cas. De plus, certaines personnes ont suggéré de déplacer les unités de garde en milieu fermé dans un édifice distinct et autonome et qu'on examine la possibilité de construire une unité spéciale de détention pour délinquantes. Il convient de mentionner que cette suggestion est contraire à un certain nombre des buts du SCC concernant les délinquantes, qui consistent notamment à permettre aux délinquantes de demeurer dans leur propre région, à leur permettre de s'intégrer parmi d'autres délinquantes de divers niveaux de sécurité et à mettre l'accent sur la sécurité active plutôt que sur la sécurité passive.

Sur une note plus positive, certains répondants croyaient au départ qu'après l'ouverture des unités, les délinquantes de la population générale se verraient plus souvent accorder la cote de sécurité maximale qu'avant l'ouverture des unités; heureusement, en général, cette inquiétude ne s'est pas concrétisée. Autre élément positif : on a constaté que bon nombre de délinquantes de la population générale s'inquiétaient du bien-être des délinquantes des unités de garde en milieu fermé et désiraient les voir participer davantage à la communauté de l'établissement.

Recommandations

Les conclusions de la présente étude ont mené les chercheurs à proposer trois recommandations. Plus particulièrement, on recommande la prise de mesures visant à augmenter le nombre d'employés dans les établissements régionaux pour femmes, l'amélioration des communications et le réexamen des répercussions des unités une fois que celles-ci seront ouvertes depuis plus longtemps.

Augmentation du personnel

Bien que l'on reconnaisse les limites financières de cette recommandation, l'augmentation du nombre d'employés dans les établissements aurait un certain nombre de répercussions. En effet, cette question a également été mentionnée dans l'Examen par un Comité d'experts du Rapport sur les progrès réalisés depuis dix dans le domaine des services correctionnels pour femmes du Service correctionnel du Canada, 1996-2006 (Glube et coll., 2007), publié après l'achèvement de la présente étude. Notamment, puisque les répondants d'un certain nombre d'établissements ont indiqué qu'ils faisaient beaucoup d'heures supplémentaires, il peut être plus responsable sur le plan financier d'intégrer d'autres employés et de diminuer la fréquence à laquelle le personnel est payé pour des heures supplémentaires.

Du point de vue humain, l'augmentation du niveau de dotation serait bénéfique pour le personnel de la population générale et celui des unités de garde en milieu fermé. Un des principaux avantages de la présence d'un plus grand nombre d'employés serait la diminution substantielle de la fréquence à laquelle on demanderait au personnel de la population générale de travailler dans les unités de garde en milieu fermé. Cela atténuerait les inquiétudes liées au fait que les employés de la population générale ne possèdent pas de formation pour les unités de garde en milieu fermé, et ferait en sorte que le personnel des unités de garde en milieu fermé n'aurait pas à travailler avec des collègues qui ne désirent pas travailler dans l'unité. Cela diminuerait probablement le niveau de tension et augmenterait la satisfaction à l'égard de l'emploi du personnel de la population générale et du personnel des unités de garde en milieu fermé.

L'augmentation des niveaux de dotation serait également utile pour les délinquantes de la population générale et les délinquantes des unités de garde en milieu fermé. Puisque le personnel des unités de garde en milieu fermé aurait reçu la formation nécessaire, les délinquantes de ces unités seraient plus susceptibles de recevoir des renseignements uniformes, ainsi qu'un renforcement comportemental plus uniforme. Les délinquantes de la population générale n'auraient pas à être jumelées à un intervenant travaillant dans des unités de garde en milieu fermé, ce qui éviterait des retards et des difficultés associés à ce jumelage. En outre, les deux groupes de délinquantes bénéficieraient également de la présence d'un nombre accru d'employés qui pourraient les soutenir et les superviser, notamment, pour les délinquantes de la population générale, durant les permissions de sortir avec escorte, et, pour les délinquantes des unités de

garde en milieu fermé, dans le cadre des activités à l'extérieur des sous-unités ou avec les délinquantes de la population générale, une fois que les délinquantes auraient atteint le niveau quatre. Cela pourrait mener à la diminution des frustrations et de la tension que supportent les délinquantes. Puisque ces émotions sont liées à l'agressivité interpersonnelle, ces changements pourraient contribuer à la sécurité de l'environnement du personnel et des détenues.

On suggère également d'augmenter le recrutement de bénévoles dans les établissements régionaux pour femmes. Les bénévoles peuvent remplir un certain nombre de rôles et peuvent donc accomplir une partie des tâches du personnel, ce qui permet au personnel de mieux s'acquitter de ses responsabilités principales. On suggère de recruter un plus grand nombre de bénévoles pouvant agir à titre d'escortes des délinquantes ayant la cote de sécurité minimale qui ont reçu une permission de sortir, et pour qui un accompagnateur bénévole est approprié. De plus, il serait utile que des bénévoles aident les délinquantes de tous les niveaux de sécurité à participer à des activités et à des programmes non essentiels. Cela atténuerait le sentiment d'ennui des délinquantes et permettrait au personnel des programmes du SCC de se concentrer sur les programmes les plus essentiels aux plans correctionnels des délinquantes.

Amélioration de la communication

La deuxième recommandation est de prendre les mesures appropriées pour améliorer la communication entre le personnel et la direction, ainsi qu'entre les délinquantes et le personnel. Cette recommandation a déjà été formulée dans un autre contexte. Des chercheurs ayant étudié des incidents concernant des délinquantes sous responsabilité fédérale ayant participé à une prise d'otages ont également laissé entendre que l'amélioration de la communication, tant entre le personnel et la direction qu'entre le personnel et les délinquantes, entraînerait la diminution du nombre de prises d'otages (Taylor et Flight, 2003).

Les conclusions actuelles donnent à penser qu'il y a place à l'amélioration pour ce qui est des communications. En ce qui a trait au personnel et à la direction, il pourrait être bénéfique d'élaborer des procédures normalisées permettant au personnel d'exprimer ses inquiétudes et de s'assurer que l'on tient compte de ces inquiétudes; cela pourrait éviter que le personnel ait l'impression de ne pas être entendu. Cela réduirait également le nombre de situations où la direction n'est réellement pas au courant des inquiétudes du personnel, où ce dernier ne sait pas

que la direction a tenu compte d'une préoccupation ou que les raisons des décisions prises par la direction ne sont pas claires ou ne sont pas connues.

On devrait également aborder la question des communications entre le personnel et les délinquantes. Dans ce domaine, la mise en œuvre de la recommandation relative à l'augmentation de la dotation pourrait être bénéfique, puisque la présence d'un personnel assigné à chaque unité éliminerait probablement les situations dans lesquelles des renseignements incorrects sont transmis en raison d'un manque de connaissance des politiques et des procédures. Cela améliorerait le niveau d'uniformité des renseignements et des directives donnés aux délinquantes des unités de garde en milieu fermé.

L'amélioration des communications serait également utile pour les délinquantes de la population générale. Nombre de ces délinquantes ont indiqué qu'elles avaient été mal informées des répercussions potentielles de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé. Dans la mesure du possible, il serait bien que des représentantes de la population générale participent à des discussions sur la gestion de ces répercussions. Durant les visites des établissements effectuées dans le cadre de la présente étude, on a remarqué que les délinquantes de la population générale avaient plusieurs suggestions relativement aux espaces communs; si elles avaient la possibilité de faire en sorte que l'on tienne compte de leurs suggestions, les délinquantes pourraient être davantage satisfaites des décisions finales.

Enfin, l'amélioration des communications pourrait également avoir des répercussions positives pour les établissements régionaux. Parmi les délinquantes, certains établissements sont perçus comme étant supérieurs à d'autres à certains égards (p. ex. pour ce qui est des emplois et des activités de programme, des pratiques de dotation, des repas). Il pourrait être utile pour le Service de permettre à des représentants de chaque établissement de se rencontrer et de discuter des procédures et des systèmes propres à leur établissement afin d'échanger des pratiques exemplaires. En plus d'améliorer potentiellement les pratiques des établissements dans certains domaines, cela contribuerait à l'uniformité de l'expérience des délinquantes dans les établissements régionaux, ce qui faciliterait leur transfèrement d'un établissement à un autre.

Réexamen des répercussions

Enfin, on recommande de réexaminer les répercussions de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé une fois que celles-ci auront été ouvertes depuis plus longtemps. Il est courant que des difficultés se présentent dans le cadre de nouvelles initiatives, et qu'un certain délai soit nécessaire pour résoudre les problèmes initiaux. En effet, d'autres chercheurs des services correctionnels ont cerné des difficultés initiales liées à l'adaptation au milieu carcéral. Par exemple, en examinant les prisons américaines adaptées à un nouveau groupe de délinquants ayant différents besoins (dans ce cas-ci, les délinquants d'une autre administration), Green (2003) a cerné des problèmes de « démarrage » (p. 59), y compris la diffusion inadéquate de renseignements et le fait que le personnel trouvait qu'il était difficile de gérer les délinquants d'un groupe avec lequel il n'avait pas d'expérience. Il est probable que le même phénomène ait joué un rôle dans le cas des unités de garde en milieu fermé, et que la résolution de ces difficultés liées à la mise en œuvre aurait des répercussions positives sur les conclusions futures.

Dans le contexte actuel, un certain nombre de changements importants ont déjà été mis en pratique depuis l'ouverture des unités et l'achèvement de la présente étude. Mentionnons entre autres certains changements structurels et la clarification de politiques pertinentes. Ainsi, il serait bénéfique de réexaminer ultérieurement les répercussions des unités. Cet examen permettrait également d'inclure l'unité de garde en milieu fermé de l'Établissement de la vallée du Fraser pour femmes, qui n'a pas fait partie de l'étude actuelle puisqu'elle a été ouverte après l'achèvement de la collecte de données.

Conclusion

Le présent rapport résume les résultats de deux études sur les répercussions de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé dans les établissements régionaux pour femmes. On a cerné un certain nombre de domaines dans lesquels il y avait place à l'amélioration, particulièrement en ce qui a trait aux répercussions sur les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale, sur le personnel qui travaille avec elles et sur le fonctionnement des établissements. Entre autres thèmes, toutes les parties touchées ont indiqué que leur stress et leur niveau de tension avaient augmenté, que la communication était problématique et qu'il y avait davantage de répercussions négatives que de répercussions positives associées à l'ouverture des unités.

Un certain nombre de conclusions précises sont dignes de mention à la lumière des recommandations qui découlent des précédentes recherches auprès des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale. Par exemple, bien que Warner (1998) ait mis l'accent sur l'importance de l'uniformité de l'interaction du personnel avec les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale, les données de la présente étude suggèrent que cet élément est problématique. Dans un même ordre d'idées, alors que McDonagh (1999) et le *Plan opérationnel sur les unités de garde en milieu fermé* (SCC, 2003) soulignent l'importance d'un programme individuel et intensif pour les délinquantes des unités de garde en milieu fermé, les conclusions de la présente recherche donnent à penser que, à l'exception de la thérapie comportementale dialectique, les options en matière de programmes ont été jugées limitées par les délinquantes et le personnel. Toutefois, les résultats de l'étude 2 montrent que la participation aux programmes a augmenté (programme de lutte contre la toxicomanie, programmes en général) ou n'a pas changé depuis l'ouverture des unités. Une explication possible de cet écart serait que ces programmes offerts ne sont pas considérés pas le personnel et les délinquantes comme répondant aux besoins de celles-ci.

Bien que ces conclusions ne soient pas entièrement positives, elles fournissent des renseignements précieux. À l'aide de ces connaissances, les directeurs, les chefs d'équipe et le personnel de l'Administration centrale et des Administrations régionales pourront davantage cerner les domaines qui requièrent leur attention. Comme nous l'avons mentionné, on prévoit également qu'un certain nombre des difficultés liées à l'ouverture des unités diminueront au fil du temps, à mesure que les problèmes surviendront et qu'on prendra les mesures pour les résoudre. En outre, des recommandations visent à diminuer les répercussions des unités sur les délinquantes et le personnel des établissements régionaux et à mieux gérer ces répercussions. Les recommandations, ainsi que la connaissance des difficultés propres à l'ouverture des unités, pourraient aider le Service à gérer toute transition importante à l'avenir.

BIBLIOGRAPHIE

- BLANCHETTE, K. *Évaluation du risque et des besoins chez les délinquantes sous responsabilité fédérale : comparaison des détenues dites « à sécurité minimale », « moyenne » et « maximale »*, Rapport de recherche R-58, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 1997.
- CULLEN, F. T., LINK, B. G., WOLFE, N. T. & FRANK, J. « The social dimensions of correctional officer stress », *Justice Quarterly*, vol. n° 2, 1985, p. 505-533.
- DELVEAUX, K. et BLANCHETTE, K. *Résultats de l'évaluation du programme de l'Équipe d'entraide des détenues à l'Établissement Nova pour femmes*, Rapport de recherche R-87, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 2000.
- HOROWITZ, L. M., ROSENBERG, S. E., BAER, B. A., URENO, G. & VILLASENOR, V. S. « Inventory of Interpersonal Problems: Psychometric properties and clinical applications », *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. n° 56, 1988, p. 885-892.
- GLUBE, C., AUDETTE, M., HENRIKSEN, S. & STOBBE, B. *Les services correctionnels pour femmes : sur la voie de l'avenir - Examen par un Comité d'experts du Rapport sur les progrès réalisés depuis dix ans dans le domaine des services correctionnels pour femmes du Service correctionnel du Canada, 1996-2006*, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 2007.
- GREENE, J. A. « Lack of correctional services: The adverse effect on human rights » dans *Capitalist punishment: Prison privatization and human rights* (p. 56-66), sous la direction de A. COYLE, R. NEUFIELD et A. CAMPBELL, Atlanta, GA, Clarity Press, 2003.
- GRUPE D'ÉTUDE SUR LES FEMMES PURGEANT UNE PEINE FÉDÉRALE. *La création de choix : rapport du Groupe d'étude sur les femmes purgeant une peine fédérale*, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 1990.
- IRVING, J., TAYLOR, K. & BLANCHETTE, K. *Résultats d'une évaluation du Programme de traitement intensif offert au Centre correctionnel de Burnaby pour femmes*, Rapport de recherche R-128, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 2001.
- MASLACH, B., JACKSON, S. E. & LEITER, M. P. *Maslach Burnout Inventory manual* (3^e édition), Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1996.
- McDONAGH, D. *Détenues sous responsabilité fédérale – Projet d'entrevue de détenues dites « à sécurité maximale » - « Faire du temps sans se laisser faire par le temps »*, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 1999.
- MORIN, S. *Les détenues autochtones à sécurité maximale purgeant une peine fédérale : Que sont devenues les promesses de « la création de choix » ?* Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 1999.
- PAULHUS, D. L. *Paulhus Deception Scales: The Balanced Inventory of Desirable Responding*, Toronto, ON, Multi-Health Systems Inc., 1998.

- ROBINSON, D., LEFAIVE, P. & MUIRHEAD, M. *Sommaire des résultats du sondage de 1996 auprès des employés du SCC*, Résumé de recherche B-17, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 1997.
- ROSENBAUM, M. « A schedule for assessing self-control behaviors: Preliminary findings », *Behavioral Therapy*, vol. n° 11, 1980, p. 109-121.
- SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA. *L'évolution de la population carcérale fédérale : Profils et prévisions, 2005*, Ottawa, ON, 2005.
- SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA. *Unité de garde en milieu fermé – Plan opérationnel*, Ottawa, ON, 2003.
- SLY, A. & TAYLOR, K. *Évaluation préliminaire de la thérapie comportementale dialectique offerte aux délinquantes dans les unités de garde en milieu de vie structuré*, Rapport de recherche R-145, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 2003.
- SLY, A., TAYLOR, K. & BLANCHETTE, K. *An evaluation framework for Dialectical Behaviour Therapy with women offenders*, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 2003.
- SYED, F. & BLANCHETTE, K. *Résultats de l'évaluation du programme de l'Équipe d'entraide des détenues à l'établissement de Joliette pour femmes*, Rapport de recherche R-88, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 2000.
- TAYLOR, K. & FLIGHT, J. *Prises d'otages impliquant des détenues : Profil et enquête exploratoire*, Rapport de recherche R-143, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 2003.
- TRIPLETT, R., MULLINGS, J. L. & SCARBOROUGH, K. « Examining the effects of work-home conflict on work-related stress among correctional officers: A path model », *Journal of Criminal Justice*, vol. n° 27, 1999, p. 371-385.
- U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE. *Prison Social Climate Survey: Inmate Version*. Washington, DC, Federal Bureau of Prisons, 1990.
- U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE. *Prison Social Climate Survey: Staff Version*, Washington, DC, Federal Bureau of Prisons, 1993.
- WARNER, A. *Mise en œuvre de choix aux établissements régionaux : propositions de programmes pour les délinquantes ayant des besoins spéciaux*, Ottawa, ON, Service correctionnel du Canada, 1998.
- WARR, P., COOK, J. & WALL, T. « Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being », *Journal of Occupational Psychology*, vol. n° 52, 1979, p. 129-148.
- WOLFUS, B. & STASIAK, E. *The Correctional Environment Status Inventory: A tool for measuring the quality of correctional environments*, Brampton, ON, Correctional Institute, Ministère du Solliciteur général et Services correctionnels, 1996.

Annexe A : Protocoles d'entrevue – détenues et personnel

Guide d'entrevue avec des psychologues ou des employés de la PG

Soutien

Croyez-vous que le personnel de l'établissement considère que les unités de garde en milieu fermé sont importantes ?

Qu'en est-il des personnes suivantes ?

Professionnels de la santé mentale

Intervenants de première ligne

Gestionnaire/directeur d'établissement/sous-directeur d'établissement

Administration régionale/AC

Avez-vous perçu de la résistance à l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

De la part du personnel

De la part des délinquantes

De la part de l'Administration régionale ou l'AC

Croyez-vous que le personnel de la PG soutient le personnel des unités de garde en milieu fermé ?

Croyez-vous que les délinquantes soutiennent le personnel des unités de garde en milieu fermé ?

Croyez-vous que l'Administration régionale et l'AC soutiennent le personnel des unités de garde en milieu fermé ?

Mise en œuvre

Diriez-vous que le rythme d'ouverture des unités de garde en milieu fermé était approprié ?

Avez-vous des commentaires concernant l'ouverture en elle-même ?

Est-il possible qu'un employé de la PG ait à travailler dans l'unité de garde en milieu fermé (p. ex. en cas d'urgence ou pour remplacer une autre personne) ?

Dans l'affirmative : Croyez-vous que ces employés ont reçu la formation appropriée pour travailler dans les unités de garde en milieu fermé ?

Relations

Quelle serait votre évaluation des réactions des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale et du personnel des unités de garde en milieu fermé et des relations entre eux ?

Avez-vous perçu un changement en ce qui a trait à l'atmosphère générale de l'établissement depuis l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Avez-vous perçu un changement dans les relations entre les membres du personnel depuis l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Avez-vous perçu un changement dans les relations entre le personnel et les délinquantes depuis l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Avez-vous perçu un changement dans les relations entre les détenues depuis l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Répercussions

Comment s'est déroulée la transition lorsque les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale ont été transférées dans les unités de garde en milieu fermé ?

(a) Pour le personnel de la PG

(b) Pour les délinquantes de la PG

Diriez-vous que les intervenants de première ligne ont bien vécu cette transition ?

Diriez-vous que les conseillers en comportement ont bien vécu cette transition ?

Diriez-vous que les délinquantes ont bien vécu cette transition ?

Selon vous, quelle est la plus grande source de stress relativement à l'ouverture de l'unité ?

Avez-vous perçu un changement au sein du personnel de la PG depuis l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ? (Stress, satisfaction à l'égard de l'emploi, épuisement professionnel, perception de la sécurité)

Avez-vous perçu un changement chez les délinquantes de la PG depuis l'ouverture de l'unité ? (Par exemple, leurs façons de gérer leurs problèmes personnels ou leur incarcération)

Avez-vous fait face à des problèmes en raison de l'ouverture ?

Dans l'affirmative : Comment avez-vous résolu ces problèmes ?

Quels sont les avantages découlant de l'ouverture de l'unité ?

Quels sont les désavantages découlant de l'ouverture de l'unité ?

Avez-vous remarqué des répercussions (positives ou négatives) imprévues causées par l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ?

Prévoyez-vous que l'unité de garde en milieu fermé aura d'autres répercussions ?

Questions incitatives :

En ce qui a trait aux relations entre les employés (PG et UGMF) ?

En ce qui concerne les relations entre le personnel et les détenues ?

En ce qui concerne les relations entre les délinquantes (PG et PG, et PG et UGMF) ?

Commentaires généraux

Y a-t-il quelque chose que j'ai oublié et que vous aimeriez mentionner ? Des commentaires, suggestions, etc. ?

Guide d'entrevue auprès des délinquantes des unités de garde en milieu fermé

Depuis combien de temps vous trouvez-vous dans l'unité de garde en milieu fermé ? _____

Emplacement précédent : _____

Durée de l'incarcération dans cet établissement : _____

Autres établissements à sécurité maximale : _____

Durée d'incarcération dans chaque établissement : _____

Avez-vous déjà été incarcérée dans un établissement à niveaux de sécurité multiples ? Niveau de sécurité moyenne ? Où ? _____

Durée de l'incarcération : _____

Attentes

Il se peut que vous ayez de la difficulté à vous rappeler certaines choses, mais j'aimerais que vous fassiez de votre mieux. Avant d'être transférée, comment vous sentiez-vous face à l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Question incitative : (Quelles étaient vos attentes, peurs, espoirs ?)

Maintenant que les unités sont ouvertes, comment vous sentez-vous ?

Pourquoi croyez-vous que l'on a ouvert les unités de garde en milieu fermé ?

Quels sont les programmes et services offerts ici ?

À quels programmes participez-vous? Quels services recevez-vous ?

Y a-t-il des éléments négatifs liés à ces programmes et services ?

Y a-t-il des points positifs liés à ces programmes et services ?

Les programmes et services offerts ici diffèrent-ils grandement de ceux offerts dans les autres établissements où vous avez été incarcérée ?

Mise en œuvre

Comment avez-vous perçu le transfèrement vers l'unité de garde en milieu fermé ?

Question incitative : (Rythme approprié, information concernant le moment et l'endroit, stress/anxiété, transition en douceur, excitation ?)

Au besoin : Le transfèrement a-t-il été stressant pour vous ?

Quels en sont les avantages ? **Question incitative :** (Installations plus propres, moins de femmes, moins de bagarres, plus d'espace, plus d'interactions)

Quels en sont les désavantages ?

Qu'est-ce qui diffère de votre établissement précédent ?

Quels éléments du processus auriez-vous modifié afin que ce transfèrement soit plus facile pour vous et pour les autres délinquantes ?

Relations

Résidez-vous toujours avec les mêmes femmes qu'avant votre transfèrement ?

Dans l'affirmative : Ces relations ont-elles changé depuis votre transfèrement vers l'unité de garde en milieu fermé ? **Question incitative :** (Voyez-vous davantage ces femmes ou moins souvent, passez-vous plus ou moins de temps dans la cour, plus ou moins de temps seule ?)

Est-ce que vous et les autres délinquantes vous entendez bien avec le personnel ?

La relation entre les délinquantes et le personnel de l'unité diffère-t-elle de celle de votre ancien établissement ?

Votre relation avec le personnel a-t-elle changé depuis votre arrivée ? **Question incitative :** (Plus/moins amicale ? Croyez-vous que les employés sont là lorsque vous avez besoin d'eux ?)

Croyez-vous qu'il y a davantage (ou moins, ou autant) de communication entre le personnel et les délinquantes de l'unité que dans votre établissement précédent ? **Question incitative :** (Plus de conversations, plus de temps consacré aux programmes, plus de temps individuel ?)

Répercussions

Quelles ont été les répercussions des unités de garde en milieu fermé sur vous et les autres délinquantes qui habitent avec vous ?

Avez-vous perçu un changement chez les autres délinquantes ou vous-même depuis votre transfèrement dans l'unité de garde en milieu fermé ? **Question incitative :** (Comment gérez-vous vos problèmes personnels, quelle est votre vision générale de la vie ?)

Diriez-vous que toutes les délinquantes et vous-même vous êtes adaptées au changement ?

L'ouverture a-t-elle causé des problèmes ?

Dans l'affirmative : Comment a-t-on réglé ces problèmes ?

Y a-t-il des avantages à se trouver dans l'unité de garde en milieu fermé d'un établissement où résident des délinquantes ayant la cote de sécurité minimale et moyenne ? **Question incitative :** (Motivation à diminuer votre propre cote de sécurité ?)

Y a-t-il des désavantages à se trouver dans la nouvelle unité de garde en milieu fermé d'un établissement pour délinquantes ayant la cote de sécurité minimale et moyenne ?

Depuis votre arrivée ici, y a-t-il eu des surprises ou des changements auxquels vous ne vous attendiez pas ? **Question incitative :** (Tout élément relatif au personnel, aux programmes, aux soins de santé, à la qualité de la nourriture, à la structure physique – dimensions de la cour et des cellules ?)

Commentaires généraux

Y a-t-il quelque chose dont nous n'avons pas parlé que vous aimeriez ajouter ? (Commentaires, opinions, sentiments, etc.)

Guide d'entrevue auprès du personnel, des chefs d'équipe et des chefs d'équipe adjoints des unités de garde en milieu fermé

Soutien

Croyez-vous que le personnel de l'établissement considère que les unités de garde en milieu fermé sont importantes ?

Qu'en est-il des personnes suivantes ?

Professionnels de la santé mentale

Intervenants de première ligne

Directeur d'établissement/sous-directeur d'établissement

Administration régionale/AC

Avez-vous perçu de la résistance à l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

De la part du personnel

De la part des délinquantes de la PG

De la part des délinquantes des UGMF

De la part de l'administration régionale

De la part de l'AC

Croyez-vous que le personnel de l'établissement vous fournit un soutien adéquat quant à la gestion de l'unité de garde en milieu fermé ?

Croyez-vous que l'Administration régionale et l'AC vous fournissent un soutien adéquat quant à la gestion de l'unité de garde en milieu fermé ?

Formation

Quel a été le processus de sélection du personnel de l'unité de garde en milieu fermé ?

S'agissait-il d'un processus volontaire ou obligatoire ? Quels étaient les critères de sélection ?

À quel endroit travaillait la majorité du personnel avant de travailler dans l'unité de garde en milieu fermé ?

Croyez-vous que la formation et le choix des employés de l'unité de garde en milieu fermé était adéquats ?

Quels éléments de formation avez-vous trouvé utiles ? Pourquoi ?

Recommanderiez-vous des changements à apporter à la formation dispensée au personnel de l'unité de garde en milieu fermé ? Quels seraient ces changements ?

En cas d'urgence ou de crise, est-il possible que le personnel de la PG ait à intervenir ou offrir de l'aide dans l'unité de garde en milieu fermé ?

Dans l'affirmative : Croyez-vous que le personnel de la PG a reçu une formation adéquate à cet égard ?

Mise en œuvre

Diriez-vous que le rythme d'ouverture des unités de garde en milieu fermé était approprié ?

Avez-vous des commentaires concernant l'ouverture en elle-même ?

Je crois comprendre que les délinquantes des unités de garde en milieu fermé partageront certains secteurs avec les délinquantes de la PG, par exemple les salles de visite et de correspondance, le gymnase et d'autres salles destinées aux programmes. Je crois également comprendre que, dans de tels cas, le personnel doit tenter d'effectuer les déplacements de façon à ce qu'il n'y ait aucune interaction (ou presque) entre les délinquantes de la PG et les délinquantes des UGMF. À quel point a-t-il été possible de respecter cette mesure relative à la séparation et aux espaces communs ?

Y a-t-il eu des problèmes relatifs aux déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité ?

Je crois comprendre que lorsque les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale sont impliquées dans des incidents majeurs qui causent des préjudices graves ou mettent gravement en danger la sécurité des autres, un protocole de gestion permet d'informer la direction de ces incidents. Avez-vous dû mettre en œuvre le protocole de gestion depuis le transfèrement des délinquantes ? À quel point ce processus est-il efficace ?

Relations

Comment décririez-vous les réactions des délinquantes ayant la cote de sécurité maximale et du personnel des unités de garde en milieu fermé et les relations entre eux ?

Avez-vous perçu un changement dans ces relations au cours des six mois suivant l'ouverture de l'unité (à partir de la première semaine au cours de laquelle les délinquantes ont été transférées jusqu'à maintenant) ?

Les employés de l'unité de garde en milieu fermé travaillent-ils ensemble en tant qu'équipe interdisciplinaire et prennent-ils des décisions ensemble ? Est-ce efficace ?

Avez-vous perçu un changement en ce qui a trait à l'atmosphère générale de l'établissement depuis l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Avez-vous perçu un changement dans les relations entre les membres du personnel depuis l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Avez-vous perçu un changement dans les relations entre le personnel et les délinquantes depuis l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Avez-vous perçu un changement dans les relations entre les délinquantes de la PG en raison de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Répercussions

Comment s'est passée la transition lorsque les délinquantes ont été transférées dans les unités de garde en milieu fermé ? Pour le personnel ? Pour les délinquantes ?

Diriez-vous que toutes les parties touchées ont bien vécu cette transition ?

Avez-vous perçu un changement chez le personnel des unités de garde en milieu fermé depuis l'ouverture de l'unité ? **Question incitative :** (Stress, satisfaction à l'égard de l'emploi, épuisement professionnel, perception de la sécurité ?)

Avez-vous perçu un changement chez les délinquantes de l'unité de garde en milieu fermé depuis son ouverture ? **Question incitative** : (Comment règlent-elles leurs problèmes personnels, comment gèrent-elles leur incarcération ?)

L'ouverture a-t-elle causé des problèmes ?

Dans l'affirmative : Comment a-t-on réglé ces problèmes ?

Selon vous, quelle est la plus grande source de stress relativement à l'ouverture de l'unité ?

Quels sont les avantages découlant de l'ouverture de l'unité ?

Quels sont les désavantages découlant de l'ouverture de l'unité ?

Avez-vous remarqué des répercussions (positives ou négatives) imprévues causées par l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ?

Prévoyez-vous que l'unité de garde en milieu fermé aura d'autres avantages ou causera d'autres problèmes ? **Question incitative** : (En ce qui a trait aux relations entre les employés (PG et UGMF) ? En ce qui concerne les relations entre le personnel et les détenues ? En ce qui concerne les relations entre les délinquantes (PG et UGMF) ?)

Commentaires généraux

Y a-t-il quelque chose que j'ai oublié et que vous aimeriez mentionner? Des commentaires, suggestions, etc. ?

Guide d'entrevue auprès des directeurs et sous-directeurs

Soutien

Croyez-vous que le personnel de l'établissement considère que les unités de garde en milieu fermé sont importantes ?

Qu'en est-il des personnes suivantes ?

Professionnels de la santé mentale

Intervenants de première ligne

Administration régionale/AC

Avez-vous perçu de la résistance à l'ouverture des unités de garde en milieu fermé?

De la part du personnel

De la part des délinquantes

De la part de l'Administration régionale

De la part de l'AC

Estimez-vous que l'Administration régionale et l'Administration centrale fournissent le soutien nécessaire à la gestion des unités de garde en milieu fermé ?

Croyez-vous que le personnel vous fournit un soutien dans le cadre de la gestion des unités de garde en milieu fermé ?

Croyez-vous avoir le soutien de toutes les délinquantes (PG et UGMF) relativement à la gestion des unités de garde en milieu fermé ?

Formation

Quel a été le processus de sélection du personnel de l'unité de garde en milieu fermé ?

S'agissait-il d'un processus volontaire ou obligatoire ? Quels étaient les critères de sélection ?

Croyez-vous que la sélection du personnel des unités de garde en milieu fermé était adéquate ?

À quel endroit travaillait la majorité du personnel avant de travailler dans l'unité de garde en milieu fermé ?

Croyez-vous que la formation du personnel des unités de garde en milieu fermé était suffisante ? Était-elle utile ? Pourquoi ?

Recommanderiez-vous des changements à apporter à la formation dispensée au personnel de l'unité de garde en milieu fermé ?

En cas d'urgence ou de crise, est-il possible que le personnel de la PG ait à intervenir ou offrir de l'aide dans l'unité de garde en milieu fermé ?

Dans l'affirmative : Croyez-vous que le personnel de la PG a reçu une formation adéquate à cet égard ?

Mise en œuvre

Diriez-vous que le rythme d'ouverture des unités de garde en milieu fermé était approprié ?

Avez-vous des commentaires concernant l'ouverture en elle-même ?

Je crois comprendre que les délinquantes des unités de garde en milieu fermé partageront certains secteurs avec les délinquantes de la PG, par exemple les salles de visite et de correspondance, le gymnase et d'autres salles destinées aux programmes. Je crois également comprendre que, dans de tels cas, le personnel doit tenter d'effectuer les déplacements de façon à ce qu'il n'y ait aucune interaction (ou presque) entre les délinquantes de la PG et les délinquantes des UGMF. À quel point a-t-il été possible de respecter cette mesure relative à la séparation et aux espaces communs ?

Je crois comprendre que lorsque les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale sont impliquées dans des incidents majeurs qui causent des préjudices graves ou mettent gravement en danger la sécurité des autres, un protocole de gestion permet d'informer la direction de ces incidents. Avez-vous dû mettre en œuvre le protocole de gestion depuis le transfèrement des délinquantes ? À quel point ce processus est-il efficace ?

Relations

Avez-vous perçu un changement en ce qui a trait à l'atmosphère générale de l'établissement depuis l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Avez-vous perçu un changement dans les relations entre les membres du personnel ?

Avez-vous perçu un changement dans les relations entre le personnel et les délinquantes ?

Avez-vous perçu un changement dans les relations entre les délinquantes (PG et UGMF) ?

Répercussions

Comment s'est passée la transition lorsque les délinquantes ont été transférées dans les unités de garde en milieu fermé ?

Pour le personnel de la PG

Pour les délinquantes de la PG

Selon vous, quelle a été la transition la plus difficile causée par l'ouverture de l'unité ?

Pour le personnel de la PG

Pour les délinquantes de la PG

Avez-vous perçu un changement chez le personnel de la population générale depuis l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ? (Stress, satisfaction à l'égard de l'emploi, épuisement professionnel, perception de la sécurité ?)

Avez-vous perçu un changement chez les délinquantes de la population générale depuis l'ouverture de l'unité ? (Tension, perception de la sécurité)

L'ouverture a-t-elle causé des problèmes ?

Dans l'affirmative : Comment a-t-on réglé ces problèmes ?

Selon vous, quelle est la plus importante source de stress ou le plus grand désavantage lié à l'ouverture de l'unité ?

Selon vous, quels sont les plus grands avantages découlant de l'ouverture des unités ?

Avez-vous perçu des répercussions positives imprévues découlant de l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ?

Avez-vous perçu des répercussions négatives imprévues de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé?

Prévoyez-vous que l'unité de garde en milieu fermé aura d'autres avantages ou causera d'autres problèmes? **Question incitative :** (En ce qui a trait aux relations entre les employés (PG et UGMF)? En ce qui concerne les relations entre le personnel et les détenues? En ce qui concerne les relations entre les délinquantes (PG et UGMF)?)

Commentaires généraux

Y a-t-il quelque chose que j'ai oublié et que vous aimeriez mentionner ? Des commentaires, suggestions, etc. ?

Annexe B : Protocole relatif au groupe de discussion

Groupe de discussion composé de détenues de la population générale

Les délinquantes de la PG ont-elles été bien informées de l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ?

Vous a-t-on parlé des répercussions de cette ouverture ?

Saviez-vous quand l'unité serait ouverte ?

Comment avez-vous pris connaissance de ces renseignements ?

Comment l'avez-vous appris ?

Avant l'ouverture des unités de garde en milieu fermé, comment se sentait la majorité des délinquantes de la PG de l'établissement à cet égard ? (Sentiments, attentes, peurs, espoirs, désirs, etc.)

La plupart des délinquantes pensaient-elles qu'il s'agissait d'une bonne chose ?

La plupart des délinquantes pensaient-elles qu'il s'agissait d'une mauvaise décision ?

La plupart des délinquantes estimaient-elles qu'elles n'étaient pas concernées ?

Quelles en sont les raisons ?

Les délinquantes de la PG discutent-elles de l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ?

Si c'est le cas, que disent les délinquantes de la PG à propos de l'unité de garde en milieu fermé ?

Maintenant que l'unité est ouverte, la plupart des délinquantes de la PG perçoivent-elles l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé dans cet établissement comme une bonne chose ou une mauvaise chose ?

Se sentent-elles concernées ?

Votre opinion sur l'unité de garde en milieu fermé a-t-elle changé depuis l'ouverture ?

L'ouverture des unités de garde en milieu fermé a-t-elle eu des répercussions sur les délinquantes de la population générale ?

Perte de privilèges ? (Gymnase, déplacements, visites)

L'ouverture de l'unité a-t-elle causé de l'anxiété chez les délinquantes de la PG ?

Y a-t-il eu des interactions entre les délinquantes de la PG et les délinquantes des UGMF ?

(S'agit-il d'une bonne ou d'une mauvaise chose, les délinquantes de la PG désirent-elles ou non qu'il y ait des interactions ?)

Quels problèmes sont survenus en raison de l'ouverture ?

Que sont les éléments positifs découlant de l'ouverture ?

Selon vous, quelle est la plus importante source de stress (ou le plus important point négatif) découlant de l'ouverture de l'unité ?

Selon vous, quel est le plus grand avantage (ou le plus important point positif) lié à l'ouverture de l'unité ?

L'atmosphère de l'établissement a-t-elle changé depuis l'ouverture de l'unité ?

Les règles sont-elles plus strictes ? (Prend-on davantage de mesures ?)

Les règles sont-elles plus souples ?

Les relations entre le personnel et les délinquantes ont-elles changé ? (Personnel plus prudent, stressé, etc.)

Croyez-vous que tout le monde s'est adapté au changement ?

Est-on revenu à la normale depuis l'ouverture de l'unité ? (Les choses sont-elles comme elles étaient avant l'ouverture ?)

Y a-t-il eu des changements imprévus ou auxquels vous n'étiez pas préparée après l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ?

J'aimerais maintenant vous permettre à toutes de parler de choses dont nous n'avons pas discuté. Vous avez la possibilité d'être les porte-parole des délinquantes de la PG afin qu'elles soient entendues. Sentez-vous libres de faire part de vos sentiments, inquiétudes, suggestions ou commentaires, ou de ceux d'autres délinquantes.

Annexe C : Enquêtes auprès du personnel et des détenues

Pour des raisons de concision, les lignes imprimées dans les questionnaires initiaux afin de permettre aux répondants d'inscrire leurs commentaires ont été retirées de l'annexe.

Questionnaire à réponses libres soumis dans le cadre des pré-tests – version du personnel

Nous désirons savoir ce que vous pensez. Les questions suivantes visent à cerner toute émotion ou tout problème question que vous pouvez avoir concernant l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé de votre établissement. Les suggestions ou commentaires sont les bienvenus (sentez-vous libre d'utiliser le verso de la page au besoin).

Croyez-vous que l'ouverture des unités de garde en milieu fermé constitue un changement positif ou négatif ? Expliquez-vous.

Croyez-vous que l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé aura des répercussions sur votre environnement de travail ? Si c'est le cas, de quelle façon ?

Croyez-vous que l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé aura des répercussions sur les détenues de la population générale ?

Croyez-vous que l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé dans les établissements pour femmes permettra de gérer de façon efficace les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale ? Pourquoi ?

Selon vous, quels seront les problèmes et avantages découlant de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions concernant l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ? Selon vous, quelles seront les répercussions sur vous-même, sur vos collègues et sur les détenues de la population générale ?

Questionnaire à réponses libres soumis dans le cadre des pré-tests – version des détenues

Nous désirons savoir ce que vous pensez. Les questions suivantes visent à cerner toute émotion ou tout problème question que vous pouvez avoir concernant l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé de votre établissement. Les suggestions ou commentaires sont les bienvenus (sentez-vous libre d'utiliser le verso de la page au besoin).

Percevez-vous l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé comme un changement positif ou négatif ? Expliquez-vous.

Croyez-vous que l'ouverture des unités de garde en milieu fermé aura des répercussions sur vous et sur les autres délinquantes qui habitent avec vous ?

Selon vous, quels seront les problèmes et avantages découlant de l'ouverture des unités de garde en milieu fermé ?

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions concernant l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ? Selon vous, que seront les répercussions sur vous-même ou sur les autres ?

Questionnaire à réponses libres soumis dans le cadre des post-tests – version du personnel

Nous désirons savoir ce que vous pensez. Les questions suivantes visent à cerner toute émotion ou tout problème question que vous pouvez avoir concernant l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé de votre établissement. Les suggestions ou commentaires sont les bienvenus (sentez-vous libre d'utiliser le verso de la page au besoin).

Maintenant que l'unité est ouverte, percevez-vous l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé comme un changement positif ou négatif ? Expliquez-vous.

Croyez-vous que l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé a eu des répercussions sur votre environnement de travail ? Si c'est le cas, de quelle façon ?

Croyez-vous que l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé a eu des répercussions sur les détenues de la population générale ?

Croyez-vous que l'ouverture des unités de garde en milieu fermé dans les établissements pour femmes permet de gérer de façon efficace les délinquantes ayant la cote de sécurité maximale ? Pourquoi ?

Quels sont les problèmes et avantages découlant de l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ?

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions concernant l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé. Selon vous, quelles ont été les répercussions de l'ouverture sur vous-même, vos collègues ou les détenues de la population générale ?

Questionnaire à réponses libres soumis dans le cadre des post-tests – version des détenues

Nous désirons savoir ce que vous pensez. Les questions suivantes visent à cerner toute émotion ou tout problème question que vous pouvez avoir concernant l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé de votre établissement. Les suggestions ou commentaires sont les bienvenus (sentez-vous libre d'utiliser le verso de la page au besoin).

Maintenant que l'unité est ouverte, percevez-vous l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé comme un changement positif ou négatif ? Expliquez-vous.

Selon vous, quelles ont été les répercussions de l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé sur vous et les autres délinquantes avec qui vous habitez ?

Quels sont les problèmes et avantages découlant de l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ?

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions concernant l'ouverture de l'unité de garde en milieu fermé ? Selon vous, quelles ont été les répercussions sur vous-même ou sur les autres ?

Annexe D : Relations entre la désirabilité sociale et les mesures d'évaluation

Tableau D1. Corrélations entre la désirabilité sociale et les mesures d'évaluation du personnel

Mesure	Pré-test (n = 6 à 32)		Post-test (n = 6 à 32)	
	ISP	GI	ISP	GI
Questionnaire sur la satisfaction professionnelle				
Satisfaction globale à l'égard de l'emploi	-0,03	0,21	0,33*	0,22
Satisfaction intrinsèque à l'égard de l'emploi	0,14	0,21	0,28	0,32*
Satisfaction extrinsèque à l'égard de l'emploi	0,06	0,22	0,24	0,26
Satisfaction intrinsèque à l'égard de l'emploi proprement dit	0,11	0,13	0,24	0,24
Satisfaction à l'égard des relations avec les employés	0,13	-0,32*	0,19	0,35*
Résultat total	0,10	0,24	0,31	0,34*
Méthode de dénombrement des cas d'épuisement professionnel de Maslach				
Fatigue émotionnelle	-0,25	-0,12	-0,40**	-0,47**
Dépersonnalisation	-0,13	-0,25	-0,46**	-0,63****
Accomplissement personnel	0,17	0,07	0,38*	0,35*
Enquête sur la santé et la sécurité au travail				
Résultat total	0,02	0,23	0,23	0,28
Stress et adaptation des agents de correction				
Ambiguïté des rôles	-0,21	-0,30*	-0,44**	-0,52***
Conflit de rôles	-0,23	-0,32*	-0,21	-0,51***
Développement de la carrière	-0,26	-0,31*	-0,46**	-0,41**
Sécurité	0,16	-0,09	-0,18	-0,12
Questionnaires sur le stress et le soutien des superviseurs				
Soutien des superviseurs	0,10	0,21	-0,06	0,35*
Soutien des pairs	0,08	0,08	0,25	0,20
Stress en milieu de travail	-0,23	-0,25	-0,31*	-0,23

ISP = Illusion sur soi-même positive. GI = Gestion de l'impression

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$. **** $p < 0,0001$.

Tableau D2. Corrélations entre la désirabilité sociale et les mesures d'évaluation des délinquantes

Mesure	Pré-test (n = 27 à 50)		Post-test (n = 40 à 52)	
	ISP	GI	ISP	GI
Liste d'évaluation de l'environnement correctionnel				
Cohésion du personnel ^a	0,21	0,23	0,15	-0,21
Participation du personnel	0,05	0,24	-0,08	0,04
Priorité au traitement assuré par le personnel	-0,03	0,16	-0,08	0,01
Clarté et organisation	0,08	0,23	-0,05	0,02
Relations entre les délinquantes	0,25	-0,05	-0,11	-0,20
Orientation relative au traitement des délinquantes	0,06	0,10	-0,02	-0,04
Inventaire des problèmes interpersonnels				
Dominatrice/Contrôlante	-0,19	-0,28	-0,08	-0,22
Vindictive/Centree sur soi	-0,09	-0,15	0,01	-0,08
Froide/Distante	0,00	-0,10	0,03	-0,15
Inhibée socialement	-0,18	0,13	-0,04	-0,07
Manque d'assurance	0,02	-0,27	-0,23	-0,15
Trop obligeante	-0,37**	0,04	-0,30*	-0,11
Sacrifice de soi	-0,39**	0,03	-0,30*	-0,13
Importune/indigente	-0,37**	-0,28	-0,24	-0,07
Résultat total	-0,31*	-0,08	-0,18	-0,15
Questionnaire sur la sécurité personnelle				
Résultat total	0,28	0,26	0,17	0,39*

ISP = Illusion sur soi-même positive. GI = Gestion de l'impression

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.